NUEVAS INVESTIGACIONES EN LOS CAMPOS TEMÁTICOS DE LOS
ESTUDIOS DEL TRABAJO

Candi Uribe Pineda
Alejandra María del Mar Carrillo Hernández
Juan Manuel Godínez Flores

[Coordinadores]

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO

NUEVAS INVESTIGACIONES EN LOS CAMPOS TEMÁTICOS DE LOS ESTUDIOS DEL TRABAJO

Candi Uribe Pineda
Alejandra María del Mar Carrillo Hernández
Juan Manuel Godínez Flores

[Coordinadores]

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO
Psicología y Educación
UAQ LABOR CENTER
CUERPO ACADÉMICO TRABAJO, CULTURA Y REGIÓN

Dra. Silvia Lorena Amaya Llano
Rectora

Dra. Oliva Solís Hernández
Secretaria Académica

Dra. Candi Uribe Pineda
Directora de la Facultad de Psicología y Educación

Diana Rodríguez
Directora
Fondo Editorial Universitario

Regina Olaya
Diseñadora Editorial

Primera edición: 2025

D.R. © 2025 De las y los autores
D.R. © 2025 Universidad Autónoma de Querétaro
Cerro de las Campanas s/n
Centro Universitario, 76010
Santiago de Querétaro, México
fondoeditorial.uaq.mx

ISBN: 978-607-513-768-1

Este libro ha sido dictaminado favorablemente por el proceso de pares académicos doble ciego y deriva de las líneas de investigación y del trabajo colaborativo realizado por el Cuerpo Académico "Trabajo, Cultura y Región" (UAQ-CA-93), de la Universidad Autónoma de Querétaro. Esta obra se encuentra disponible en Acceso Abierto, sujeta a una licencia Creative Commons (Atribución 4.0 Internacional, CC-BY-NC-SA), lo que significa que el texto puede ser compartido y distribuido, con propósitos no comerciales, siempre que el crédito sea otorgado a la(s) persona(s) autora(s).

NUEVAS INVESTIGACIONES EN LOS CAMPOS TEMÁTICOS DE LOS ESTUDIOS DEL TRABAJO

Candi Uribe Pineda
Alejandra María del Mar Carrillo Hernández
Juan Manuel Godínez Flores

[Coordinadores]

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO
Psicología y Educación
UAQ LABOR CENTER
CUERPO ACADÉMICO TRABAJO, CULTURA Y REGIÓN

ÍNDICE

Presentación 7

LGAC 1
Procesos de trabajo, riesgos psicosociales y salud ocupacional

Factores de riesgo psicosocial en el trabajo y su impacto en la salud: un modelo predictivo en enfermería hospitalaria 18
Miriam Barrón Ugalde
Candi Uribe Pineda
Arturo Juárez García

Efectos sociopsíquicos de la precarización del trabajo docente durante la pandemia 46
Araceli Gómez García
Alejandra María del Mar Carrillo Hernández

Factores de riesgo psicosocial en una empresa de manufactura, distribución y comercialización de calzado 70
Cindy Lizeth Godínez Hernández
Eduardo Luna Ruiz

Construcción de la seguridad en el trabajo autopartista mediante las representaciones sociales 99
Cristian Jonathan Ortiz Isabeles

LGAC 2
Trabajo, territorio, desarrollo local y regional

El imaginario social de la paz laboral como articulador del sindicalismo queretano 126
Heriberto Pacheco García
Rolando Javier Salinas García
Adrián Gutiérrez Godínez

LGAC 3
Trabajo, relaciones de género y cambio social

Migración y familias 154
María Concepción Ledesma Ledesma
Oliva Solís Hernández

La discriminación laboral de mujeres lesbianas en Querétaro 179
Omar Frómeta Rodríguez
Alejandra Elizabeth Urbiola Solís

Reflexiones sobre la perspectiva de género en el trabajo artesanal en San Ildefonso Tultepec, Amealco, Querétaro 206
Alitzel González Martínez
Marja González Juárez

Semblanzas de autoras y autores 231

PRESENTACIÓN

La Maestría en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo (MEMST) y el Doctorado en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo (DEMST), creados en 2012 y 2016 respectivamente, tienen el objetivo fundamental de generar conocimiento multidisciplinario sobre las dinámicas laborales, promover la investigación y formar estudiantes en la investigación de frontera. Dichos programas integran investigación, docencia y extensión, por lo que buscan cultivar en sus profesionales valores éticos y conocimientos para atender las necesidades sociales. Además, están reconocidos en el Sistema Nacional de Posgrado, lo cual contribuye a consolidar un núcleo académico de calidad y producción científica de relevancia nacional.

Los posgrados se estructuran a partir de las Líneas de Generación y Aplicación del Conocimiento (LGAC), las cuales tienen un impacto significativo en la formación integral de los estudiantes al reconocerlos como actores principales de su desarrollo académico. Además, éstas contribuyen a la construcción de conocimiento para comprender y explicar la realidad social, promoviendo el juicio crítico-constructivo con el fin de interpretar fenómenos laborales y sus efectos en las personas y la sociedad. Esto fomenta una enseñanza innovadora, integral y eficaz alineada con los objetivos estratégicos de la Universidad, especialmente con la función sustantiva de la investigación.

Las LGAC están directamente orientadas a la investigación, ya que constituyen los ejes sobre los cuales se desarrollan los estudios en los programas de posgrado MEMST y DEMST. Cada una aborda campos temáticos específicos que profundizan en las problemáticas laborales desde diversas perspectivas, como los procesos de trabajo, salud ocupacional, desarrollo regional, género y cambio social. En este sentido, una breve descripción de los mismos nos ayudará a introducir al lector en las investigaciones que se comparten en los capítulos del presente libro.

LGAC 1. Procesos de trabajo, riesgos psicosociales y salud ocupacional

1. Procesos de trabajo y modelos productivos.
2. Salud ocupacional y condiciones laborales.
3. Trabajo y subjetividad.
4. Riesgos psicosociales.

LGAC 2. Trabajo, territorio, desarrollo local y regional

1. Organización industrial y cadenas productivas.
2. Política económica, regulación y conflictividad laboral.
3. Globalización, precariedad y desarrollo regional.
4. Sistemas locales y regionales de innovación.
5. Población, territorio y desarrollo sostenible.

LGAC 3. Trabajo, relaciones de género y cambio social

1. Mercado de trabajo, políticas públicas y construcción social de desigualdades de género.
2. Transformaciones estructurales del trabajo y relaciones de género.
3. Género, interseccionalidad y trabajo.
4. Cambio social, ciudadanías laborales y género.
5. Mercado de trabajo y trayectorias laborales de mujeres.
6. Vida cotidiana, trabajo, relaciones de género y transformaciones familiares.

En suma, los programas MEMST y DEMST representan un esfuerzo académico de vanguardia por abordar las complejidades del mundo laboral desde una perspectiva multidisciplinaria. A través de sus Líneas de Generación y Aplicación del Conocimiento, se fomenta la investigación, la formación integral y el desarrollo de soluciones innovadoras que impacten positivamente en la sociedad. El presente libro, resultado del trabajo cotidiano de los posgrados, muestra una parte de las investigaciones realizadas tanto por estudiantes como por profesores en las diferentes LGAC y sus respectivos campos temáticos.

LGAC 1. Procesos de trabajo, riesgos psicosociales y salud ocupacional

La LGAC 1 está integrada por cuatro capítulos. El primero, "Factores de riesgo psicosocial en el trabajo y su impacto en la salud: un modelo predictivo en enfermería hospitalaria" de Miriam Barrón, Candi Uribe y Arturo Juárez, se inserta en los campos temáticos de salud ocupacional y condiciones laborales, y riesgos psicosociales. El estudio construye conocimiento respecto a los factores de riesgo psicosocial (FRPS) en el trabajo y su impacto en la salud del personal de enfermería en hospitales públicos, utilizando la NOM-035-STPS-2018 y el cuestionario SF-36; la muestra estuvo integrada por 298 enfermeras y enfermeros.

El estudio reivindica la preeminencia del personal de enfermería como un pilar clave para el bienestar social y el sostenimiento del sistema público de salud. Los temas principales que desarrollan las autoras y el autor se centran en la identificación, el análisis y la evaluación de los factores psicosociales que afectan al personal de enfermería en hospitales públicos, como la violencia y carga laboral, las jornadas extendidas, el liderazgo negativo y la falta de control sobre el trabajo. Asimismo, se establece la relación entre los FRPS y las dimensiones del estado de salud (función física, desempeño físico, salud mental, vitalidad, entre otros), destacando la manera en que dichos factores afectan negativamente la calidad de vida y el bienestar de los trabajadores. En el estudio se indica que la violencia laboral es la más nociva, con impactos significativos en todas las dimensiones de la salud del personal.

Respecto a lo anterior, nos interesa resaltar dos elementos. El primero es el planteamiento de modelos predictivos, específicamente, el desarrollo de modelos de regresión para predecir la afectación de la salud en diferentes dimensiones y en función de los FRPS. El segundo es el énfasis en la necesidad de intervención mediante a) la propuesta de políticas y protocolos para prevenir la violencia laboral, redistribuir las cargas laborales y, en general, mejorar las condiciones laborales del personal de enfermería, y b) el diseño de políticas públicas, programas de apoyo psicosocial y estudios longitudinales para abordar los problemas identificados.

En el capítulo dos, las autoras Araceli Gómez y Alejandra María del Mar Carrillo presentan los resultados de la investigación titulada "Efectos sociopsíquicos de la precarización del trabajo docente durante la pandemia", un estudio inserto en los campos temáticos de salud ocupacional y condiciones laborales, y riesgos psicosociales. En éste ofrecen una visión multidimensional sobre los efectos de la pandemia en el trabajo docente, desde lo laboral hasta lo emocional y social. Así, a partir de un enfoque que reconoce la agencia de los sujetos, se destacan algunos ítems para reflexionar. De esta forma, se enfatiza el impacto de la pandemia en el trabajo docente al analizar las formas en que el confinamiento por COVID-19 afectó las condiciones laborales de los profesores de secundaria en Querétaro, destacando la precarización laboral y la aparición de afecciones sociopsíquicas. En cuanto a la precarización, se examinan conceptos como la "fragmentación laboral", la "intensificación del trabajo", la "deslocalización" y los "procesos de profesionalización", pues son factores considerados como detonantes del malestar docente.

De igual manera, el texto aborda la transición al trabajo desde casa y explora los desafíos que enfrentaron los docentes al trasladar su labor al ámbito doméstico, incluyendo la reorganización de espacios, las dinámicas familiares y la sobrecarga de trabajo. A juicio de las autoras, el confinamiento tuvo un gran impacto en su salud física y mental, por lo que detallan consecuencias del teletrabajo como malestares musculoesqueléticos, fatiga mental y psíquica, y afectaciones emocionales. Particularmente, argumentan cómo las sociopsíquicas inciden en las relaciones sociales y laborales. En este sentido, la investigación se divide entre el examen de las condiciones laborales y la pandemia en tanto potenciadores del malestar docente —pues ésta repercutió en su capacidad de agencia y su experiencia subjetiva en el trabajo— y el análisis de cómo la fragmentación laboral y el confinamiento incidieron negativamente en los vínculos sociales entre profesores, estudiantes y directivos.

Por su parte, en el capítulo tres, Cindy Godínez y Eduardo Luna presentan un detallado estudio de los factores de riesgo psicosocial en una empresa dedicada a manufacturar, distribuir y comercializar calzado, investigación que forma parte del campo temático de riesgos psicosociales. Los asuntos principales que abordan los podemos sintetizar en los siguientes puntos:

- Factores de riesgo psicosocial en el trabajo: identificación, análisis y prevención de los riesgos psicosociales en una empresa de manufactura, distribución y comercialización de calzado, utilizando la NOM-035-STPS-2018 como herramienta principal.
- Condiciones laborales y su impacto en la salud: análisis de la manera en que ciertas condiciones de trabajo, como jornadas prolongadas, carga excesiva, falta de control y desequilibrio entre la vida personal y laboral, afectan la salud física, mental y social de los trabajadores.
- Procesos de trabajo en la industria del calzado: descripción de los procesos de manufactura, distribución y comercialización, y los riesgos asociados a cada etapa, incluyendo los físicos, químicos y psicosociales.
- Impacto del estrés laboral: evaluación de cómo el estrés, la carga de trabajo y las condiciones precarias contribuyen al desarrollo de enfermedades físicas y mentales, como el síndrome de *burnout,* los trastornos musculoesqueléticos y la depresión.
- Propuestas de intervención: recomendaciones para mejorar las condiciones laborales, redistribuir cargas de trabajo, flexibilizar horarios, fomentar liderazgo efectivo y promover el equilibrio entre la vida personal y laboral.

El capítulo cuatro, "Construcción de la seguridad en el trabajo autopartista mediante las representaciones sociales" de Cristian Ortiz, forma parte del campo temático de trabajo y subjetividad y presenta una investigación sobre la manera en que se construye la seguridad en el trabajo en la industria autopartista de Querétaro. Para ello, el autor utiliza un enfoque teórico-metodológico que denomina "estructural-procesual" e indaga en las dimensiones orgánica, psíquica y social de la seguridad laboral, destacando la interacción entre las estrategias empresariales, la cotidianidad y los conflictos, y mostrando cómo las representaciones sociales moldean la percepción y acción frente a la seguridad en el trabajo. Específicamente, la investigación expone los hallazgos sobre el modo en que se construye la seguridad en el ámbito laboral por medio

de las ya mencionadas representaciones sociales, el desarrollo histórico y actual de este sector, su relevancia económica y las condiciones laborales en las empresas de autopartes. Es importante destacar que la noción de "representaciones sociales" se constituye como una guía analítica para comprender la forma en que los trabajadores conceptualizan y reproducen el significado de "seguridad en el trabajo". A partir de ahí, el autor explora lo relativo a la prevención de riesgos físicos, los estresores y las condiciones de vida digna, además de revisar las estrategias empresariales, la cotidianidad, los conflictos y el impacto de las condiciones laborales.

Entre sus principales conclusiones podemos apuntar que la seguridad en el trabajo en la industria autopartista de Querétaro se construye mediante la interacción entre las representaciones sociales, las estrategias empresariales y las experiencias cotidianas de los trabajadores, las cuales tienen un carácter constituido (heredado y estructurado) y constituyente (flexible y dinámico). Una segunda conclusión se produce en el ámbito de lo que se conceptualiza como "seguridad orgánica", donde las estrategias empresariales y el núcleo de las representaciones sociales se centran principalmente en ésta; por ejemplo, en el uso de equipo de protección y la prevención de accidentes inmediatos. La tercera es que la dimensión psíquica y social de la seguridad emerge de las experiencias cotidianas de los trabajadores, quienes reconocen estresores laborales, demandas del puesto y la necesidad de mejores prestaciones y condiciones de vida.

LGAC 2. Trabajo, territorio, desarrollo local y regional

La LGAC 2 está integrada por el capítulo cinco titulado "El imaginario social de la paz laboral como articulador del sindicalismo queretano", de Heriberto Pacheco y Rolando Javier Salinas, y corresponde al campo temático de la política económica, regulación y conflictividad laboral. Éste contiene una vertiente teórico-conceptual valiosa, pues se utiliza la teoría de Cornelius Castoriadis (1922-1997) para entender cómo el imaginario social de paz laboral, construido históricamente como un discurso y práctica que

articula las relaciones laborales en la entidad, promueve una imagen de estabilidad y armonía, y estructura las prácticas, normas y valores en las relaciones laborales.

A lo largo del capítulo se despliegan partes esenciales de la historia del sindicalismo en Querétaro, el rol de los sindicatos locales y nacionales y, particularmente, el impacto de la reforma laboral del 2019, cuyos efectos fueron limitados debido al uso del imaginario de la paz laboral para mantener el control sobre las organizaciones sindicales y garantizar la estabilidad de las inversiones privadas. Dicha condición incide en las restricciones impuestas sobre la libre sindicalización y la autonomía de los trabajadores, favoreciendo a los sindicatos tradicionales y a aquellos alineados con los intereses gubernamentales y empresariales.

En el apartado de resultados y discusión, se presentan hallazgos sobre cómo el discurso de paz laboral homogeniza las relaciones laborales, invisibiliza conflictos y limita la acción de sindicatos independientes. Así, en términos del imaginario social, se abre la reflexión sobre la necesidad de problematizar el concepto de "paz laboral" y su impacto en la autonomía y representatividad de los trabajadores. Sin duda, esta investigación contribuye al debate actual sobre las perspectivas del sindicalismo mexicano en un contexto de ambigüedades políticas e incertidumbres ideológicas.

LGAC 3. Trabajo, relaciones de género y cambio social

El tercer apartado del libro está compuesto por tres capítulos, cuya articulación de los campos temáticos contribuye a la construcción del conocimiento en la actual discusión en torno a los conceptos de "género" y "trabajo". El capítulo seis, "Migración y familias" de María Concepción Ledesma y Oliva Solís, corresponde al campo de las transformaciones estructurales del trabajo y relaciones de género, pues examina el fenómeno de la migración internacional y nacional en la comunidad de San Cristóbal, ubicada en la Sierra Gorda de Querétaro, México. Las autoras contextualizan históricamente la migración hacia Estados Unidos, destacando el impacto del Programa Bracero y las crisis económicas que impulsaron la movilidad laboral. En este sentido,

la investigación aborda la reorganización del trabajo productivo y reproductivo en la región, marcada por el declive de la minería y la falta de empleo asalariado.

En el estudio se identifican cuatro dimensiones que permiten interpretar con claridad el fenómeno mencionado: la temporalidad, el significado de migrar, la familia y la comunidad, donde la migración se presenta como una estrategia para mejorar las condiciones de vida, construir patrimonio y acceder a oportunidades laborales, pero también como generadora de desafíos como la desintegración familiar y el agotamiento del capital humano en las comunidades de origen. Asimismo, el texto destaca la importancia de las redes sociales y familiares en los procesos migratorios, además de la necesidad de políticas públicas que apoyen a las comunidades expulsoras de fuerza de trabajo. Finalmente, se subraya la relevancia de la historia y la perspectiva multidisciplinaria para comprender la complejidad del fenómeno migratorio.

Por otro lado, con el propósito de contribuir al diseño de políticas públicas, el texto establece que es indispensable el apoyo gubernamental a comunidades caracterizadas como "expulsoras de fuerza de trabajo", lo que podría ayudar a mitigar problemas sociales derivados de la migración, como las familias abandonadas, el trabajo reproductivo precario para las mujeres y cuestiones de salud. Entre las propuestas destacan el fomento al empleo local, la educación y formación profesional, las redes de apoyo para migrantes y la protección social de sus familias, la promoción de la inversión en infraestructura y la regulación de la migración internacional.

El capítulo siete, "La discriminación laboral de mujeres lesbianas en Querétaro" de Omar Frómeta y Alejandra Urbiola, pertenece al campo temático del mercado de trabajo, políticas públicas y construcción social de desigualdades de género. Constituye una importante aportación a las problemáticas actuales de los estudios del trabajo, el abordaje de la situación de discriminación laboral hacia mujeres lesbianas en Querétaro, las desigualdades, los prejuicios y la vigilancia que éstas sufren en el ámbito laboral, especialmente en el sector educativo, las expresiones de violencia y acoso, y las nocivas prácticas que se ejercen contra ellas —como los despidos injustificados, el acoso sexual y la violencia psicológica—, que las afectan en sus empleos y configuran un universo laboral sumamente precarizado y hostil.

Frente a dichas condiciones de trabajo, las mujeres lesbianas generan sus propias estrategias y tácticas para enfrentar la discriminación, como ocultar su orientación sexual, renunciar a su empleo o evitar buscar apoyo institucional. Por ello, entre las propuestas para la igualdad laboral que surgen de esta investigación, se plantea la necesidad de generar políticas públicas y acciones que promuevan ambientes laborales inclusivos y respetuosos para la comunidad LGBTIQ+. Asimismo, se hace una serie de recomendaciones para futuras investigaciones; específicamente, se propone profundizar en el estudio de las relaciones laborales y la inclusión de sexualidades disidentes en el ámbito laboral.

Finalmente, el capítulo ocho, "Reflexiones sobre la perspectiva de género en el trabajo artesanal en San Ildefonso Tultepec, Amealco, Querétaro" de Alitzel González y Marja González, se inscribe, de igual manera, en el campo temático del mercado de trabajo, políticas públicas y construcción social de desigualdades de género, pues aborda la producción artesanal en dicha comunidad desde una perspectiva de género, destacando los siguientes planteamientos principales:

- El impacto de las relaciones de género en el trabajo artesanal: el texto lleva a cabo una exhaustiva revisión de las formas en que las dinámicas de género influyen en la organización laboral de los talleres textiles, lo que evidencia la división sexual del trabajo y las desigualdades que enfrentan las mujeres artesanas, quienes asumen tanto labores domésticas como productivas.
- El rol de las mujeres en la artesanía: las mujeres son las principales productoras en la comunidad, siendo ellas quienes preservan técnicas ancestrales y valores culturales. Sin embargo, enfrentan precariedad laboral, brechas salariales y falta de reconocimiento.
- Los problemas estructurales en el sector artesanal: a pesar de la popularidad de productos como la muñeca Lele, los artesanos no han visto mejoras económicas significativas, pues persisten problemas como el acceso limitado a ciertos recursos, la desigualdad de género y la falta de apoyo gubernamental efectivo.

- Resiliencia y autonomía de las mujeres: las artesanas han logrado empoderarse y convertirse en agentes de cambio en sus comunidades, preservando tradiciones y generando desarrollo económico. No obstante, requieren apoyo continuo mediante programas educativos y políticas públicas.

En conclusión, este capítulo pone de relieve el valor de reconocer y apoyar el trabajo artesanal como un pilar cultural y económico, promoviendo la equidad de género y las condiciones laborales justas para garantizar su desarrollo sostenible.

Reflexión final

Las investigaciones presentadas enfatizan la importancia de abordar los riesgos psicosociales, las condiciones laborales y las desigualdades de género desde perspectivas multidimensionales y contextuales. En el ámbito de la salud ocupacional, los estudios evidencian cómo la violencia laboral, la precarización y el estrés impactan negativamente en la calidad de vida de los trabajadores, desde el personal de enfermería hasta los docentes y empleados de la industria manufacturera. De igual manera, se subraya la necesidad de implementar políticas públicas y protocolos que promuevan ambientes laborales más seguros, inclusivos y equitativos, así como el diseño de estrategias preventivas y programas de apoyo psicosocial para mitigar los efectos adversos en la salud física y mental de los trabajadores.

En cuanto al campo temático de la conflictividad laboral, la paz laboral se conceptualiza como un imaginario social que articula las relaciones de trabajo en Querétaro y promueve una imagen de equilibrio y armonía, por lo que se presenta, ilusoriamente, como un ideal de estabilidad cuyas implicaciones perpetúan desigualdades y limitan la representatividad de los trabajadores. Por otro lado, los capítulos dedicados a la construcción social de desigualdades de género y las transformaciones estructurales del trabajo resaltan la urgencia de reconocer y atender las problemáticas específicas que enfrentan grupos vulnerables, como las mujeres lesbianas y las artesanas. Las inves-

tigaciones revelan la manera en que las dinámicas de género y la discriminación estructural perpetúan condiciones laborales precarias y limitan el desarrollo económico y social de estas comunidades. En ese sentido, se enfatiza la importancia de fomentar políticas públicas inclusivas, promover la equidad de género y garantizar el acceso a recursos y oportunidades para construir un entorno laboral más justo y sostenible.

Candi Uribe Pineda
Alejandra María del Mar Carrillo Hernández
Juan Manuel Godínez Flores

Junio del 2025

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO Y SU IMPACTO EN LA SALUD: UN MODELO PREDICTIVO EN ENFERMERÍA HOSPITALARIA

Miriam Barrón Ugalde
Candi Uribe Pineda
Arturo Juárez García

Resumen

El presente estudio desarrolló un modelo predictivo del riesgo de afectación del estado de salud en el personal de enfermería que labora en hospitales públicos, enfocado en los factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Se trata de un estudio correlacional descriptivo transversal con abordaje cuantitativo. Para el análisis de datos, se utilizaron las guías de referencia I y III de la NOM-035-STPS-2018 y el cuestionario SF-36 del estado de salud, en una muestra de 298 profesionales de enfermería. El puntaje global de los FRPS en el trabajo fue del 31.9% en el rubro de "alto" y, en la categoría "muy alto", la jornada de trabajo obtuvo el 60.7%. Asimismo, las dimensiones con mayor afectación fueron la función física (26.8%), el desempeño físico (25%), el desempeño emocional (22.3%) y la función social (20.9%). Los resultados del modelo de regresión señalaron una relación significativa en los FRPS $t = 2.974$ ($p = .003$) con la variable del sexo, y la violencia fue la que más se correlacionó con diferentes dominios y tuvo mayor predicción con los correspondientes al estado de salud. Los resultados evidencian la vulnerabilidad laboral y la violencia como altamente nocivas para la calidad de vida de los profesionales de enfermería.

Palabras clave: enfermería, estado de salud, factores de riesgo psicosocial en el trabajo, hospitales públicos.

Presentación

El presente artículo se deriva de la investigación realizada durante el Doctorado en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo (DEMST) de la Facultad de Psicología y Educación de la Universidad Autónoma de Querétaro, titulada "Estrategias de afrontamiento ante los factores de riesgo psicosociales en el trabajo y el estado de salud en profesionales de enfermería: un estudio mixto en hospitales públicos". En ésta, se logró realizar un modelo de proyección con base en los resultados del nivel de factores de riesgo psicosocial en el trabajo y la relación entre las ocho dimensiones de la percepción del estado de salud.

Para generar intervenciones de prevención y tratamiento en las enfermedades que se derivan de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, es fundamental contar con un enfoque centrado en la causalidad relacionada con las afectaciones a la salud de los trabajadores. Esto abona al diseño de modelos predictivos en diversos escenarios laborales, en este caso, en la salud del personal de enfermería que labora en hospitales públicos. Así, la analítica predictiva permitió estimar la alteración de los dominios de la percepción del estado de salud, a través de la exposición constante de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Desde esta perspectiva, el estudio garantizó salvaguardar la integridad de los participantes mediante un protocolo de investigación con lineamientos éticos centrados en su bienestar.

Introducción

La Organización Mundial de la Salud (2020), en su informe *Situación de la enfermería en el mundo 2020: invertir en educación, empleo y liderazgo*, estimó que existen cerca de 28 millones de profesionales de la enfermería en el mundo, un número que representa más de la mitad de los trabajadores de la salud. También destacó que existe un déficit mundial de 5.9 millones de profesionales de la enfermería, en su mayoría en países de África, Asia sudoriental y la región del Mediterráneo oriental, así como en algunos países de América Latina. En este sentido, la enfermería está inmersa en un contexto

importante de transformaciones sociales, políticas, económicas y tecnológicas a nivel global. Además, ha sido catalogada como la cuarta profesión con mayor índice de estrés (Murofuse, Abranches y Napoleão, 2005) y más de la mitad de los profesionales dedicados a la salud se ven inmersos en cambios continuos para adaptarse a los rápidos avances tecnológicos y de procedimientos basados en evidencia científica y buenas prácticas (Salas *et al.*, 2020).

La enfermería, al estar dedicada a la protección de los individuos, la familia y la comunidad, ha sido un actor primordial en el sector salud. Sin embargo, en diversas exploraciones sobres sus condiciones laborales, quienes ejercen esta profesión han dado cuenta de la disminución de la producción de las instituciones y de la calidad de vida de los trabajadores (Balseiro-Almario *et al.*, 2023). Los hospitales son escenarios de experiencias laborales en función de la representatividad de sus procesos, además de configurarse como lugares donde las situaciones pueden cambiar rápidamente, lo que ocasiona que se deban tomar decisiones flexibles bajo presión. Para muchos, quizá sean espacios satisfactorios por contribuir directamente al bienestar de las personas, lo que puede ser una motivación significativa en la vida profesional. No obstante, si bien puede ser gratificante trabajar en un hospital, los profesionales de la salud desafían la vida y la muerte, así como la constante del sufrimiento humano.

De igual manera, la enfermería es un trabajo de servicio basado en el cuidado del otro y forma parte de una estructura organizacional de alta demanda que conlleva exigencias para el cumplimiento de los indicadores de calidad esperados. En cuanto al grupo de estudio, se presta especial atención al entramado relacional y a la indagación subjetiva en el afrontamiento de los diversos factores psicosociales que están presentes en la cotidianidad de sus actividades y funciones en hospitales públicos. Asimismo, se exploran los factores estresantes y el proceso de trabajo para indagar en cómo se comprometen las capacidades físicas, mentales y sociales en esta profesión. Aunado a las condiciones laborales ya existentes, en esta investigación se destaca a los trabajadores del área de la salud, ya que están altamente expuestos a factores de riesgo psicosocial (FRPS) debido a las tareas que desempeñan, por lo que generalmente son vulnerados en su salud física y mental. Al mismo tiempo, estas condiciones suelen presentarse con mayor incidencia en el personal que se desenvuelve en ambientes hospitalarios (Coutinho *et al.*, 2018; Tomalá *et al.*, 2021).

La enfermería es una de las profesiones con gran carga laboral en términos cuantitativos y forma parte del proceso de cuidado de la salud. Además, se tiene que lidiar con distintos aspectos interrelacionados que actúan como determinantes en esta vulnerabilidad laboral (Aspiazu, 2017), como la carencia de personal calificado, el pluriempleo, la intensidad y el desgaste físico y emocional de las tareas, la heterogeneidad normativa y la fragmentación de la representación sindical, y la degradación del trabajo vinculado al cuidado y a su definición en términos de aptitudes. En los servicios de urgencias médicas, los profesionales suelen presentar el síndrome de *burnout*, debido a las altas exigencias laborales, la gran responsabilidad, el fuerte compromiso, la inseguridad y el escaso grado de libertad en el trabajo (Ilić *et al.*, 2017, p. 176).

Por su parte, Orozco-Vásquez *et al.* (2019) señalan que el ejercicio del cuidado directo en el ambiente hospitalario y el contacto con el sufrimiento, el dolor y la muerte son demandas emocionales que desencadenan miedo, angustia, depresión, entre otras dificultades. Méndez y Botero (2019) mencionan también que el personal de enfermería que labora en sectores hospitalarios, al tener un acercamiento frecuente con usuarios y servicio al cliente, se encuentran en riesgo de padecer el síndrome de desgaste profesional. Lo anterior se puede ejemplificar con la presencia imperecedera y la estresante experiencia de hostigamiento y alienación relacionadas con el lugar de trabajo, las estrategias de afrontamiento, la relación con los pacientes, los padres y la comunidad, las jornadas laborales, etcétera. Otras cuestiones derivadas de los FRPS en el personal de enfermería ocasionadas por su alto nivel de estrés y los diversos problemas de salud asociados son las afectaciones musculoesqueléticas (Juárez, 2007) y las enfermedades psicosomáticas (Giménez-Espert *et al.*, 2020).

Cabe destacar que el estrés trae como consecuencia la pérdida de satisfacción laboral, lo que repercute en la calidad de las tareas realizadas y la productividad, tanto a nivel organizacional como individual, del personal de salud. Esto se refleja directamente en el bienestar, en los problemas familiares, la dificultad de concentración, entre otras situaciones (Niño-Higuera *et al.*, 2019). Por otro lado, los FRPS en el trabajo son definidos por la NOM-035-STPS-2018 como "aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de

adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado".

Estos FRPS comprenden condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente laboral, como cargas de trabajo que exceden la capacidad del profesional, falta de control sobre sus tareas (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permite), jornadas superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo en México, rotaciones que incluyan turnos nocturnos sin periodos de recuperación y descanso, interferencias en la relación trabajo-familia y liderazgo y relaciones negativos. En este sentido, los elementos clave que afectan la salud y el bienestar del trabajador son los ya mencionados factores de riesgo psicosocial. Ahora bien, ¿cuál es el nivel de riesgo de dichos FRPS que tienen los profesionales de enfermería que laboran en el sector público hospitalario?, ¿cómo se correlacionan entre sí el estado de salud del personal de enfermería y los FRPS? y ¿qué FRPS predicen la afectación en los dominios del estado de salud de estos trabajadores?

Metodología

La investigación se basa en un diseño no experimental, ya que no manipula variables, con alcance de tipo correlacional-explicativo, pues busca comprender la relación o el nivel de asociación que existe entre tales variables, así como el grado en que cada una predice (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Para ello, se llevó a cabo un muestreo no probabilístico por conveniencia, donde participaron 298 profesionales de la enfermería. La elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación. Así, los criterios de selección fueron los siguientes: enfermeras y enfermeros que laboran en hospitales del sector público en el estado de Querétaro con más de dos años de experiencia en su centro de trabajo.

Respecto a los instrumentos, se aplicó la "Guía de Referencia I. Cuestionario para identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos seve-

ros", de la NOM-035-STPS-2018, la cual consiste en cuatro apartados: acontecimientos traumáticos severos, recuerdos persistentes sobre el acontecimiento, esfuerzo por evitar circunstancias parecidas o asociadas al acontecimiento y afectación general, con opciones de respuesta de sí o no. Si alguna es sí, se requiere contestar las subsecuentes secciones.

También se utilizó la "Guía de Referencia III. Cuestionario para la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y evaluación del entorno organizacional en los centros de trabajo", de la misma norma. Está conformado por setenta y dos preguntas, con cinco opciones de respuesta en formato de escala tipo Likert: siempre (4), casi siempre (3), algunas veces (2), casi nunca (1) y nunca (0), de las cuales cuatro deben ser respondidas únicamente por quienes brindan servicios a clientes o usuarios y las otras cuatro sólo por el personal que es jefe de los trabajadores. Las preguntas se distribuyen en cinco categorías: ambiente de trabajo, factores propios de la actividad, organización del tiempo de trabajo, liderazgo y relaciones en el trabajo, y entorno organizacional. Para la calificación, se debe considerar que una mayor puntuación representa un mayor riesgo psicosocial; además, existen reactivos en los que se deben invertir los valores obtenidos inicialmente. Las puntuaciones se agrupan en los niveles "nulo o despreciable", "bajo", "medio", "alto" y "muy alto".

El cuestionario SF-36 sobre el estado de salud está compuesto por treinta y seis ítems que pretenden recoger todos los aspectos relevantes para caracterizar la salud de un individuo. Tiene un coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach entre 0.56 y 0.84 en población mexicana. Asimismo, contempla ocho dimensiones: función física, rol físico, dolor corporal, salud general, vitalidad, función social, rol emocional y salud mental. En la escala de puntuación, a mayor valor obtenido mejor es el estado de salud.

De igual forma, se realizaron análisis estadísticos descriptivos para identificar la distribución de la muestra en cada nivel de exposición, así como el estudio de correlaciones y de regresión lineal múltiple para conocer el tipo y nivel de relación entre los FRPS y el estado de salud. Para ello, se emplearon pruebas paramétricas *t* de Student para muestras independientes y ANOVA de un factor con el objetivo de identificar vínculos significativos entre las variables sociodemográficas y los FRPS y de salud (SF-36).

Finalmente, para detectar predictores psicosociales laborales del estado de salud, se efectuó un estudio de regresión múltiple por pasos, representados en tablas. Todos los exámenes se realizaron con el *software* IBM SPSS Statistics (versión 24).

Resultados

En la muestra estudiada, el 83.9% corresponde a mujeres y el 16.1% a hombres de entre veintidós y sesenta y siete años. Con respecto al estado civil, el 45% lo representan los solteros, seguido del 38% de los casados. Además, el 57% cuenta con licenciatura, el 18.5% con maestría y el 14.4% con alguna especialidad. Respecto a la antigüedad laboral, el 37.2% tiene de uno a siete años de experiencia, el 21.8% de ocho a doce, el 19.5% de trece a dieciocho, el 7.7% de diecinueve a veinticuatro y el 13.8% más de veinticinco años. En cuanto al servicio en el que están asignados los participantes, predominan aquellos con mayores cuidados de atención hospitalaria: el 27.9% está en cuidados intensivos, el 22.5% en urgencias y el 16.8% en medicina interna (Tabla 1).

Tabla 1. Caracterización de la población estudiada (*n* = 298)

Variable	Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Masculino	48	16.1
	Femenino	250	83.9
Edad	22-32	113	37.9
	33-43	114	38.2
	44-54	61	20
	55-65	15	5
	66 y más	2	0.67

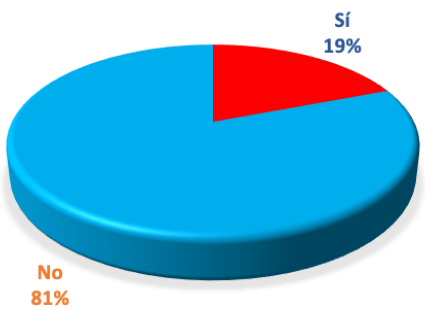
Estado civil	Soltero	136	45.6
	Casado	113	37.9
	Viudo	1	0.3
	Unión libre	35	11.7
	Divorciado	13	4.4
Grado académico	Técnico	28	9.4
	Licenciatura	170	57
	Especialidad	43	14.4
	Maestría	55	18.5
	Doctorado	2	0.7
Años laborando en la institución	1-7	111	37.2
	8-12	65	21.8
	13-18	58	19.5
	19-24	23	7.7
	25 y más	41	13.8
Servicio	Urgencias	67	22.5
	Cuidados Intensivos	83	27.9
	Pediatría	19	6.4
	Quirófano	21	7.0
	Medicina Interna	50	16.8
	CEyE[1]	3	1.0
	Ginecobstetricia/tococirugía	26	8.7
	Trauma/ortopedia	8	2.7
	Oncología	2	0.7
	Cirugía	2	0.7
	Jefaturas de enfermería	17	5.7

Fuente: elaboración propia

[1] El servicio de CEyE (Central de Esterilización y Equipos) es un área de circulación restringida. Allí se lavan, preparan, esterilizan, almacenan y distribuyen equipos, materiales, ropa e instrumental esterilizados o sanitizados que se utilizarán en los procedimientos médicos o quirúrgicos, tanto en la sala de operaciones como en diversos servicios del hospital.

Con respecto a la identificación y el análisis de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional en los centros de trabajo de acuerdo con la NOM-035-STPS-2018, de los 298 participantes que trabajan en hospitales públicos en Querétaro, el 19.1% presentó o sufrió algún acontecimiento traumático severo durante el trabajo. Estas cifras son preocupantes debido a la exposición tan frecuente a situaciones de dicha índole (Figura 1).

Figura 1. Porcentaje de trabajadores con exposición a un evento traumático severo (*n* = 298)



Fuente: elaboración propia

En la sintomatología presentada ante los acontecimientos traumáticos severos, se muestra que, en el último mes, el 8.1% de los participantes ha tenido recuerdos recurrentes, el 7.7% presenta sueños de carácter frecuente que producen malestar, el 11.1% se esfuerza por evitar sentimientos, conversaciones o situaciones que le recuerdan el acontecimiento y el 8.1% evita todo tipo de actividades, lugares o personas que lo motiven a tener recuerdos. Además, el 4.7% ha tenido dificultad pare recordar alguna parte importante del evento, y otro 4.7% disminuyó el interés en sus actividades cotidianas. Los que se han sentido alejados o distantes de los demás conforman el 11.1%, aquellos que tienen dificultades para expresar sentimientos representan el 14.1%, mientras que quienes han tenido la impresión de que su vida se va a acortar, que van a morir antes que otras personas o que tienen un futuro limitado son el 9.7%.

La dificultad para dormir se presenta en un 27.9%, el estado irritable o arranques de coraje en un 22.1% y la dificultad para concentrarse en un 27.2%. Por último, quienes se sienten nerviosos o en constante alerta forman parte del 17.4% y aquellos que se sobresaltan fácilmente están dentro del 15.1%.

A continuación, se muestran los resultados de la evaluación de las cinco categorías de FRPS en trabajadores de enfermería. Los niveles "alto" y "muy alto" consideran un porcentaje importante en el entorno organizacional (con 1.3% en la categoría "muy alto" y 5.7% en "alto"), los factores propios de la actividad (11.1%), el liderazgo y las relaciones en el trabajo (8.7%) y el ambiente de trabajo (1.7%).

Tabla 2. Porcentaje de trabajadores con exposición por categorías de FRPS (*n* = 298)

Categoría	Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Nulo o despreciable
Ambiente de trabajo	0%	1.7%	20.8%	64.1%	13.4%
Factores propios de la actividad	0%	11.1%	71.5%	17.1%	0%
Organización del tiempo de trabajo	0%	8.1%	40.3%	22.1%	29.5%
Liderazgo y relaciones en el trabajo	0%	8.7%	35.6%	37.6%	17.8%
Entorno organizacional	1.3%	5.7%	16.4%	35.6%	40.6%

Fuente: elaboración propia

En la evaluación de los diez dominios de FRPS (Tabla 3) en trabajadores de enfermería, se reporta que la jornada de trabajo (60.7%) representa un riesgo muy alto, seguida del liderazgo negativo (11.1%), la violencia (2.7%), la falta de control sobre el trabajo (1.3%), la falta de reconocimiento del desempeño (0.7%) y las interferencias en la relación trabajo-familia (0.3%).

Tabla 3. Porcentaje de trabajadores con exposición por dominios de FRPS (*n* = 298)

Dominio	Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Nulo o despreciable
Condiciones en el ambiente de trabajo	0%	1.7%	20.8%	64.1%	13.4%
Carga de trabajo	0%	10.1%	59.4%	29.5%	1.0%
Falta de control sobre el trabajo	1.3%	5.0%	36.2%	34.2%	23.2%
Jornada de trabajo	60.7%	16.1%	15.8%	4.0%	3.4%
Interferencias en la relación trabajo-familia	0.3%	9.1%	22.1%	29.9%	38.6%
Liderazgo negativo	11.1%	16.8%	24.8%	16.1%	31.2%
Relaciones negativas en el trabajo	0%	2.3%	7.0%	19.1%	71.1%
Violencia	2.7%	12.4%	18.8%	24.5%	41.6%
Falta de reconocimiento del desempeño	0.7%	0.3%	7.0%	37.9%	54.0%
Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad	0%	0%	0%	0%	100%

Fuente: elaboración propia

Los niveles de riesgo son preocupantes, pues destaca en primer lugar la suma de los dominios "muy alto" y "alto" en rubros como la jornada de trabajo (76.8%), el liderazgo negativo (27.9%) y la violencia (15.1%), los cuales requieren intervención emergente. Es importante recalcar que el cien por ciento de los participantes se encuentra en un nivel de riesgo nulo o despreciable en la categoría de insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad.

Después de hacer un análisis por categorías y dominios, se presenta a continuación la percepción general de la métrica global según la NOM-035-STPS-2018. La calificación total coloca a la población de enfermería en un nivel de riesgo psicosocial

medio, con el 38.6% de los participantes (DE = 21.915) (Tabla 4). En términos absolutos, esto significa que cuatro de cada diez trabajadores de la salud presentan ese nivel.

Tabla 4. Distribución por nivel de exposición a los FRPS en la muestra total (*n* = 298)

Calificación final	Calificación	Nivel de riesgo	
	87.28	Medio[2]	
Mínimo	Máximo	Media	Desv. Est.
35	141	87.28	21.915

Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Nulo
0.7%	31.9%	38.6%	22.5%	6.4%

Fuente: elaboración propia

Ahora bien, la suma de los porcentajes en los rubros "muy alto" y "alto" resulta en un 32.6%, lo que evidencia una exposición considerable de la población estudiada al riesgo psicosocial. Para lograr un balance en la calidad de vida laboral del personal de enfermería esta cifra debe ser menor. Por su parte, para la descripción de las dimensiones del estado de salud en la enfermería se utilizó el cuestionario SF-36. A continuación se muestran las puntuaciones de cada dimensión (Tabla 5).

Tabla 5. Estadística descriptiva para cada dimensión del SF-36 en enfermería (*n* = 298)[3]

Dimensiones	Media	DE[a]	IC95%[b]	Mediana	Porcentaje mínimo	Porcentaje máximo
Función física	83.8	25.1	81.0-86.7	95.0	0.0	100.0

2 La NOM-035-STPS-2018 determina el valor medio como $75 \leq C_{final} < 99$.

3 A mayor puntuación, mayor salud. a) Desviación estándar de la media, b) intervalo de confianza al 95% de la media, c) porcentaje con puntuación mínima (0), d) porcentaje con puntuación máxima (100).

Desempeño físico	79.2	33.0	75.5-83.0	100.0	0.0	100.0
Dolor corporal	69.8	27.1	66.7-72.9	77.5	0.0	100.0
Salud general	49.1	12.7	47.6-50.5	50.0	0.0	75.0
Vitalidad	56.3	22.4	53.8-58.1	55.0	0.0	100.0
Función social	77.3	26.1	74.3-80.2	87.5	0.0	100.0
Desempeño emocional	75.9	37.7	71.6-80.2	100.0	0.0	100.0
Salud mental	68.0	22.5	65.5-70.6	72.0	0.0	100.0
Evolución de la salud	56.2	25.6	53.3-59.2	50.0	0.0	100.0

Fuente: elaboración propia

En la Tabla 6, es posible conocer la proporción del personal de enfermería que presenta puntuaciones por debajo del percentil 25 de los valores poblacionales para cada dimensión del cuestionario, lo que para los autores de la encuesta representa la proporción de población con menor percepción de su estado de salud.

Tabla 6. Porcentaje de enfermería con puntuaciones por debajo del percentil 25 para cada dimensión del SF-36 (*n* = 298)

Dimensión	Porcentaje
Función física	26.8
Desempeño físico	25.0
Dolor corporal	18.4
Salud general	15.1
Vitalidad	13.4
Función social	20.9

Desempeño emocional	22.3
Salud mental	18.7
Evolución de la salud	16.7

Fuente: elaboración propia

Por lo que se puede observar, la función física (26.8%) y el desempeño físico (25%) destacan con mayor frecuencia en la percepción baja del estado de salud. Si bien es cierto que el trabajo podría producir efectos positivos y negativos en el bienestar, resulta importante destacar que la edad de los participantes es un factor que propicia dicha percepción, sin dejar de lado las demás dimensiones que también se hayan presentes.

De acuerdo con las variables del estudio, se analizó la asociación del puntaje global de FRPS y las dimensiones del estado de salud (SF-36) según el sexo. Se puede destacar que existe una diferencia significativa en los puntajes de salud según esta variable. Conforme a la sociodemográfica del sexo, los hombres están más expuestos al riesgo global de los FRPS y tienen una mayor percepción negativa de su estado de salud (Tabla 7).

Tabla 7. Relación entre los FRPS y el estado de salud SF-36 según el sexo (n = 298)

Factor	Grupos	Media	DE	t	p[4]
Puntaje global FRPS	Hombre	94.78	20.233	2.974	0.003
	Mujer	84.65	21.175		
SF-36	Hombres	29.00	3.876	2.203	0.028
	Mujeres	26.96	6.168		

Fuente: elaboración propia

[4] Asociación significativa = $p < 0.05$.

Además, se realizó el análisis de varianza en relación al puntaje global de FRPS y al estado de salud (SF-36) con distintas variables sociodemográficas. El resultado obtenido presenta diferencias significativas según la edad: los más jóvenes mostraron mayor riesgo psicosocial global (p = 0.019). Asimismo, en cuanto a la percepción del estado de salud (SF-36), la escolaridad (p = 0.006) obtuvo una asociación importante, donde la licenciatura es menor en salud de acuerdo con las medias de sus puntajes en el SF-36 (Tabla 8).

Tabla 8. Análisis de varianza (ANOVA) entre variables sociodemográficas y dominios (FRPS y SF-36)

Factor	Grupo		Media	DE	F	p[5]
Puntaje global FRPS	Edad	18-28 29-39 40-50 > 51	88.70 88.49 84.21 76.62	21.313 20.593 21.485 21.629	3.356	0.019
	Estado civil	Soltero Casado Viudo Unión libre Divorciado	88.10 83.90 94.00 83.97 91.31	21.470 22.285 20.281 11.324	0.907	0.460
	Escolaridad	Técnico Licenciatura Posgrado	87.68 86.98 84.44	23.558 21.731 20.016	0.513	0.599
	Institución	SESEQ IMSS ISSSTE	86.17 85.92 87.62	21.368 19.637 27.975	0.033	0.968
	Servicio	Urgencias UCI Pediatría Cirugía Medicina interna Gienecobstetricia Jefaturas de enf.	88.50 83.76 93.58 88.25 82.95 92.12 75.33	20.455 20.800 16.341 19.679 22.733 23.638 21.502	1.501	0.178
	Antigüedad (años)	< 5 6-10 11-15 16-20 21-25	88.87 88.97 82.71 86.86 79.39	22.231 19.918 18.281 18.300 24.994	2.179	0.071

[5] Asociación significativa = $p < 0.05$ y $n = 298$.

SF-36	Edad	18-28 29-39 40-50 > 51	26.20 27.51 27.93 27.12	6.752 5.770 4.673 6.940	1.037	0.377
	Estado civil	Soltero Casado Viudo Unión libre Divorciado	27.30 27.91 33.00 25.17 27.29	5.382 6.076 6.922 6.034	1.695	0.151
	Escolaridad	Técnico Licenciatura Posgrado	29.32 26.38 28.28	4.137 6.694 4.445	5.248	0.006
	Institución	SESEQ IMSS ISSSTE	27.41 26.93 26.77	5.831 5.939 7.316	0.198	0.821
	Servicio	Urgencias UCI Pediatría Cirugía Medicina interna Gienecobstetricia Jefaturas de enf.	26.67 28.08 27.47 27.86 27.14 26.88 21.67	6.826 5.734 6.113 4.041 6.103 3.871 7.371	0.889	0.503
	Antigüedad (años)	< 5 6-10 11-15 16-20 21-25	26.41 28.09 28.63 26.04 27.17	6.676 5.086 4.522 6.285 6.140	1.955	0.101

Fuente: elaboración propia

El coeficiente de Spearman mostró una correlación significativa entre la función física y las condiciones en el ambiente de trabajo y la violencia; entre el desempeño físico y la falta de control sobre el trabajo y la violencia; entre el dolor corporal y las interferencias en la relación trabajo-familia y la violencia; entre la vitalidad y la falta de control sobre el trabajo, la jornada de trabajo, las interferencias en la relación trabajo-familia, el liderazgo, la violencia y el reconocimiento del desempeño; entre la función social y la falta de control sobre el trabajo, la jornada de trabajo, las interferencias en la relación trabajo-familia, el liderazgo, las relaciones en el trabajo, la violencia y el insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad; entre el desempeño emocional y la falta de control sobre el trabajo, la jornada de trabajo y las interferencias en la relación

trabajo-familia; entre la salud mental y la falta de control sobre el trabajo, la jornada de trabajo, las interferencias en la relación trabajo-familia, el liderazgo, las relaciones en el trabajo, la violencia y el reconocimiento del desempeño; y finalmente, entre el cambio en la salud y la falta de control sobre el trabajo, la jornada de trabajo, las interferencias en la relación trabajo-familia, el liderazgo, las relaciones en el trabajo y la violencia (Tabla 9).

Tabla 9. Correlaciones entre los dominios FRPS y el estado de salud[6]

Puntaje global FRPS	Estado de salud (SF-36)								
	FF	DF	DC	SG	V	FS	DE	SM	EVS
Condiciones en el ambiente de trabajo	0.150**	0.043	0.002	0.030	-0.092	-0.065	-0.058	-0.056	-0.059
Carga de trabajo	0.055	0.049	0.032	0.007	-0.077	-0.059	-0.076	-0.077	-0.065
Falta de control sobre el trabajo	-0.069	-0.133*	-0.109	-0.035	-0.181**	-0.206**	-0.187**	-0.178**	-0.164**
Jornada de trabajo	0.108	-0.071	-0.099	0.046	-0.217**	-0.236**	-0.146*	-0.224**	-0.123*
Interferencias en la relación trabajo-familia	0.055	-0.108	-0.115*	0.011	-0.226**	-0.221**	-0.169**	-0.234**	-0.128*
Liderazgo negativo	-0.037	-0.022	-0.047	-0.025	-0.149*	-0.191**	-0.110	-0.137*	-0.168**
Relaciones negativas en el trabajo	-0.075	-0.058	-0.109	-0.068	-0.096	-0.184**	-0.101	-0.142*	-0.156**
Violencia	-0.139*	-0.150**	-0.177**	-0.053	-0.195**	-0.297**	-0.206**	-0.287**	-0.266**
Reconocimiento del desempeño	0.060	-0.043	-0.047	-0.002	-0.151**	-0.096	-0.034	-0.158**	0.011
Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad	0.090	-0.026	-0.063	-0.045	-0.075	-0.144*	-0.044	-0.076	-0.098

Fuente: elaboración propia

[6] FF = función física, DF = desempeño físico, DC = dolor corporal, SG = salud general, V = vitalidad, FS = función social, DE = desempeño emocional, SM = salud mental y EVS = evaluación del cambio de salud. *$p < 0.05$; **$p < 0.01$.

Con base en estas correlaciones, se diseñaron las siguientes premisas:

a) Las condiciones en el ambiente de trabajo y la función física presentan una correlación fuerte y positiva. Es decir, a medida que las primeras aumentan, la segunda también lo hace.
b) La falta de control sobre el trabajo presenta una correlación fuerte y negativa con la evaluación del cambio de salud en el último año, lo que significa que a mayor falta de control menor desempeño físico, vitalidad, función física, desempeño emocional y salud mental.
c) La jornada de trabajo presenta una correlación significativamente fuerte y negativa con respecto a la vitalidad, la función social, el desempeño emocional, la salud mental y la evaluación del cambio de salud en el último año.
d) Las interferencias en la relación trabajo-familia presentan una correlación fuerte y negativa con el dolor corporal, la vitalidad, la función social, el desempeño emocional, la salud mental y la evaluación del cambio de salud en el último año.
e) El liderazgo negativo presenta una correlación significativamente fuerte y negativa con la vitalidad, la función social, la salud mental y la evaluación del cambio de salud en el último año.
f) La relación en el trabajo presenta una correlación significativamente fuerte y negativa con la función social, la salud mental y la evaluación del cambio de salud en el último año.
g) La violencia presenta una correlación significativamente fuerte y negativa con todos los rubros, excepto la salud general.
h) El reconocimiento del desempeño presenta una correlación significativamente fuerte y negativa con la vitalidad y la salud mental.
i) El insuficiente sentido de pertenencia y la inestabilidad se correlacionan fuerte y negativamente con la función social.

Es trascendental señalar que, en este análisis, el dominio de carga de trabajo no está relacionado de manera notable con alguna dimensión del estado de salud (SF-36). Al utilizar el método de estimación de paso por paso, los modelos de regresión obtuvieron un ajuste adecuado. La cantidad relativa de varianza explicada por los modelos se encontró entre el 6% y el 13.6%, lo que puede considerarse aceptable. Para analizar las variables que ayudan a predecir el dominio de afectación en el estado de salud, se llevó a cabo un análisis de regresión múltiple por cada variable. El primer modelo indica que tres factores de riesgo explican de forma significativa la función física (Tabla 10).

Tabla 10. Modelo de regresión lineal múltiple sobre la correlación entre los FRPS en el trabajo y la función física[7]

Modelo	Predictor (constante)	B	Beta	R	R^2	ΔR^2	Sig.
1	Violencia	-36.281	-0.170	0.170	0.029	0.026	0.003
2	Reconocimiento del desempeño	61.858	0.174	0.202	0.058	0.052	0.000
3	Condiciones en el ambiente de trabajo	53.190	0.136	0.232	0.075	0.066	0.000

Fuente: elaboración propia

La violencia, el reconocimiento del desempeño y las condiciones en el ambiente de trabajo predicen una baja función física en el estado de salud del personal de enfermería. El segundo modelo indica que dos FRPS explican de manera significativa el bajo desempeño físico (Tabla 11): la violencia tiene una mayor tendencia a provocarlo y las altas cargas de trabajo predicen una relación fuerte con el mismo.

[7] Asociación significativa = $p < 0.05$.

Tabla 11. Modelo de regresión lineal múltiple sobre la correlación entre los FRPS en el trabajo y el desempeño físico[8]

Modelo	Predictor (constante)	B	Beta	R	R^2	ΔR^2	Sig.
1	Violencia	-16.992	-0.150	0.150	0.023	0.019	0.010
2	Carga de trabajo	25.967	0.124	0.193	0.037	0.031	0.035

Fuente: elaboración propia

En el tercer modelo se muestra que la violencia y la carga de trabajo predicen una fuerte relación con el dolor corporal.

Tabla 12. Modelo de regresión lineal múltiple sobre la correlación entre los FRPS en el trabajo y el dolor corporal[9]

Modelo	Predictor (constante)	B	Beta	R	R^2	ΔR^2	Sig.
1	Violencia	-7.292	-0.157	0.157	0.025	0.021	0.007
2	Carga de trabajo	11.180	0.130	0.202	0.041	0.034	0.027

Fuente: elaboración propia

En el cuarto modelo, FRPS como la jornada de trabajo, la violencia y la falta de control sobre el trabajo se asocian con una disminución en la vitalidad.

Tabla 13. Modelo de regresión lineal múltiple sobre la correlación entre los FRPS en el trabajo y la vitalidad[10]

Modelo	Predictor (constante)	B	Beta	R	R^2	ΔR^2	Sig.
1	Jornada de trabajo	-21.024	-0.255	0.255	0.065	0.062	0.000

8 Asociación significativa = $p < 0.05$.
9 Asociación significativa = $p < 0.05$.
10 Asociación significativa = $p < 0.05$.

2	Violencia	-11.514	-0.219	0.294	0.086	0.080	0.009
3	Falta de control sobre el trabajo	-11.529	-0.119	0.314	0.099	0.089	0.047

Fuente: elaboración propia

En el quinto modelo, los FRPS de la violencia y la jornada de trabajo predicen la función social.

Tabla 14. Modelo de regresión lineal múltiple sobre la correlación entre los FRPS en el trabajo y la función social[11]

Modelo	Predictor (constante)	B	Beta	R	R^2	ΔR^2	Sig.
1	Violencia	-10.527	-0.236	0.236	0.056	0.052	0.000
2	Largas jornadas de trabajo	-6.538	-0.136	0.271	0.073	0.067	0.019

Fuente: elaboración propia

En el sexto modelo predictivo para el desempeño emocional son dos los FRPS. A mayor violencia y falta de control sobre el trabajo menor desempeño emocional en el personal de enfermería.

Tabla 15. Modelo de regresión lineal múltiple sobre la correlación entre los FRPS en el trabajo y el desempeño emocional[12]

Modelo	Predictor (constante)	B	Beta	R	R^2	ΔR^2	Sig.
1	Violencia	-21.309	-0.219	0.219	0.048	0.045	0.000
2	Falta de control sobre el trabajo	-16.650	-0.136	0.255	0.065	0.059	0.020

Fuente: elaboración propia

[11] Asociación significativa = $p < 0.05$.
[12] Asociación significativa = $p < 0.05$.

En el séptimo modelo, los mejores predictores de la salud mental fueron los dominios de la violencia, las largas jornadas, las malas relaciones, la alta carga de trabajo y la falta de control sobre éste. Se destaca la violencia como el coeficiente más alto para predecir una afectación en la salud mental.

Tabla 16. Modelo de regresión lineal múltiple sobre la correlación entre los FRPS en el trabajo y la salud mental[13]

Modelo	Predictor (constante)	B	Beta	R	R^2	ΔR^2	Sig.
1	Violencia	-25.711	-0.219	-0.268	0.072	0.069	0.000
2	Largas jornadas de trabajo	-14.732	-0.146	0.302	0.091	0.085	0.013
3	Malas relaciones en el trabajo	19.882	0.130	0.325	0.105	0.096	0.031
4	Alta carga de trabajo	21.115	0.119	0.343	0.118	0.106	0.042
5	Falta de control sobre el trabajo	-18.084	-0.150	0.369	0.136	0.121	0.014

Fuente: elaboración propia

En el último modelo, sólo la violencia predice de manera contundente el estado de salud del personal de enfermería. Al ser un coeficiente beta negativo, éste indica que un aumento en la violencia provoca una disminución en el estado de salud actual, en comparación con el de un año atrás.

[13] Asociación significativa = $p < 0.05$.

Tabla 17. Modelo de regresión lineal múltiple sobre la correlación entre los FRPS en el trabajo y el estado de salud actual en comparación con el de un año atrás[14]

Modelo	Predictor (constante)	B	Beta	R	R^2	ΔR^2	Sig.
1	Violencia	-4.646	-0.211	0.211	0.045	0.041	0.000

Fuente: elaboración propia

Para el dominio de salud general, no existe alguna constante que funcione como predictora en la ecuación.

Conclusiones

Los resultados mostraron una afectación desfavorable en los profesionales de enfermería ante los acontecimientos traumáticos asociados a las labores en el sector de atención pública. Los trabajadores de la salud se enfrentan a situaciones similares a las planteadas por Méndez y Botero (2019). Además, Sansó *et al.* (2015), Xu *et al.* (2016) y Power *et al.* (2022) mencionan que la diversidad de eventos traumáticos que experimentan puede dañar su salud mental y afectar su calidad de vida, tal y como confirma este trabajo de investigación.

Por otro lado, se evidencia la aparición de trastornos derivados de dicho impacto, como la fatiga por compasión, el trastorno de estrés postraumático y el síndrome de estrés traumático secundario. En lo que se refiere a la exposición a los FRPS del personal de enfermería en el sector público hospitalario, ésta es desfavorable, pues se obtuvo un nivel de riesgo alto y muy alto en un 32.6% del personal. De la misma manera, las categorías de los FRPS con mayor afectación presentan cierta similitud con un estudio realizado en un hospital general de la ciudad de Durango, México, en el que destacan factores propios de la actividad, el liderazgo y las relaciones de trabajo (Arredondo *et al.*, 2024).

[14] Asociación significativa = $p < 0.05$.

En relación con los aportes teóricos, la aplicación de las guías de la NOM-035-STPS-2018 muestra una exposición muy alta a los riesgos psicosociales vinculados con las jornadas de trabajo y las rotaciones de turno, las cuales deberían ser menores para que exista un balance en la calidad de vida laboral del personal de enfermería. Así, en una revisión sistemática hecha por Vargas (2015), el autor menciona que las jornadas largas están fuertemente asociadas a los trastornos de la salud.

En cuanto a las dimensiones del estado de salud SF-36, es importante destacar que la violencia es altamente nociva para los profesionales de enfermería, afectando todas las dimensiones mencionadas. Esto se corrobora con los resultados señalados por Gómez (2022), quien demuestra cómo la exposición constante a la violencia ocasiona problemas en la salud (p. 350). En este sentido, es necesario diseñar políticas y protocolos de prevención para erradicar estas situaciones. A partir de dichas aportaciones, se enriquecen los estudios del trabajo con nuevas líneas de investigación (sobre todo en la psicología del trabajo), que actúan como un conjunto de áreas interesadas en estudiar la repercusión de las conductas en el espacio laboral y en la práctica de las organizaciones. Si bien la enfermería es un campo profesional feminizado, se podría ampliar la visión de manera equitativa hacia los hombres para profundizar más en este estudio.

Una de las limitaciones de la investigación fue el tiempo para llevar a cabo los trámites de autorización que permitieran ingresar directamente a realizar el estudio, por lo que se optó por hacerlo extramuros. Sin embargo, la principal limitación fue la escasez de instrumentos centrados en evaluar el nivel de riesgo psicosocial para los trabajadores que laboran en la atención al cliente. Para ellos, se propone un análisis de las propiedades psicométricas de fiabilidad, validez y un trabajo multidisciplinario que genere herramientas que puedan ser aplicadas en dicho sector (también conocido por la sociología del trabajo como los "trabajos no clásicos"). Esto con la finalidad de identificar que dichos factores sean más puntuales en relación a la condición laboral.

Otra limitación que sesgó el estudio fue la falta de especificidad de los instrumentos para explorar factores psicosociales puntuales en el campo de la enfermería, por lo que todos los hospitales del sector público deben contribuir en la creación y aplicación de un instrumento cuantitativo en el que se propongan nuevos indicadores

que sumen de manera objetiva, sobre todo al considerar una herramienta como la NOM-035-STPS-2018, cuyo cumplimiento es obligatorio en las organizaciones. Se debe generar, además, un instrumento que cumpla con los aspectos de constructo para su aplicación en las instancias de los sectores laborales encargados de cuidar y proteger el bienestar de los individuos, familias y comunidades.

De igual forma, sería necesario crear un instrumento para la identificación y el análisis de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo a través del ámbito académico (esto debido a la obligatoriedad de la norma) y, así, no dejar de lado a un sector tan vulnerable. De esta manera, se podría ampliar la perspectiva de reconocer cuestiones en las políticas públicas que consideren las condiciones laborales en los servicios de salud, aunque es cierto que tales políticas dependen de diversos aspectos y es fundamental que exista un órgano que vigile y cumpla con las condiciones que la misma NOM-035-STPS-2018 solicita a las organizaciones privadas.

Otra área de oportunidad es la aplicación de un método mixto que permita formular conclusiones más consistentes y veraces. Este enfoque también demuestra la utilidad de combinar diferentes métodos a través de testimonios directos que enriquecen los resultados con aportes objetivos. Además, al considerar el impacto del análisis muestral, se otorga validez al sentido atribuido a los datos, lo que facilita su aplicación práctica. Esto contribuirá significativamente a la investigación sobre los estudios laborales y establecerá metas y estrategias que subrayen la importancia de las políticas de salud. En consecuencia, dichas mejoras tendrán un efecto directo en la atención al cliente en los espacios hospitalarios, lo que optimizará el trabajo del personal de este sector.

En síntesis, el carácter confirmatorio del estudio en términos de la predominancia de la violencia laboral en la enfermería y las graves consecuencias de las jornadas extendidas para la salud integral de los trabajadores de dicho sector en hospitales públicos permite abonar a los diagnósticos utilizados para el diseño de protocolos institucionales de prevención de la violencia y así evidenciar la necesidad de redistribuir las cargas laborales. Esto implica una revisión imprescindible de las condiciones en las que el personal de enfermería lleva a cabo su trabajo; no obstante, con ello se generarían acciones afirmativas que desnaturalicen el riesgo, la violencia y la preca-

riedad en el sector. Por otra parte, es urgente la revisión y actualización de los instrumentos oficiales que brindan mayor certeza en la medición de aspectos más específicos, como la dimensión de género y la creación de programas de apoyo psicosocial para el personal de enfermería. Finalmente, se torna indispensable el desarrollo de estudios longitudinales y la atención prioritaria de la salud de estos profesionales, en tanto que pertenecen a un sector clave para el bienestar social de cualquier nación y el sostenimiento del sistema público de salud.

Referencias

Arredondo, M., Macías, A. Ochoa, M.C. y Gallegos, M. (2024). Factores de riesgo psicosocial en el trabajo en el personal de salud en un hospital general. *Horizonte de Enfermería, 35*(3), 937-956. https://doi.org/10.7764/Horiz_Enferm.35.3.937-956

Aspiazu, E. (2017). Las condiciones laborales de las y los enfermeros en Argentina: entre la profesionalización y la precariedad del cuidado en la salud. *Trabajo y Sociedad*, (28), 11-35.

Balseiro-Almario, C.L., Suasto-Gómez, W.M., Chaparro-Sánchez, M.A., Tapia-Juárez, Y.E., Aguilera-Padilla, N. y Hernández-Zavala, M. (2023). Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en un hospital de segundo nivel en la Ciudad de México. *Revista de Enfermería Neurológica, 22*(1), 84-92. https://doi.org/10.51422/ren.v22i1.400

Coutinho, H., Queirós, C., Henriques, A., Norton, P. y Alves, E. (2018). Work-related determinants of psychosocial risk factors among employees in the hospital setting. *Work, 61*(4), 551-560.

Giménez-Espert, M.C., Prado-Gascó, V. y Soto-Rubio, A. (2020). Psychosocial risks, work engagement, and job satisfaction of nurses during COVID-19 pandemic. *Frontiers in Public Health, 8*. https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.566896

Gómez, M.J. (2022). Violencia en el trabajo hacia los profesionales de enfermería en los servicios de emergencia. *Revista Cientifica Hallazgos21, 7*(3), 345-352. https://doi.org/10.69890/hallazgos21.v7i3.600

Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* McGraw Hill Education. https://doi.org/10.22201/fesc.20072236e.2019.10.18.6

Ilić, I.M., Arandjelović, M.Ž., Jovanović, J.M. y Nešić, M.M. (2017). Relationships of work-related psychosocial risks, stress, individual factors and burnout-questionnaire survey among emergency physicians and nurses. *Medycyna Pracy, 68*(2), 167-178. https://doi.org/10.13075/mp.5893.00516

Juárez, A. (2007). Factores psicosociales, estrés y salud en distintas ocupaciones: un estudio exploratorio. *Investigación en Salud, IX*(1), 57-64.

Méndez, J. y Botero, A. (2019). Agotamiento profesional en personal de enfermería y factores de riesgo psicosocial. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica, 38*(4). https://www.redalyc.org/journal/559/55964256022/55964256022.pdf

Murofuse, N., Abranches, S. y Napoleão, A. (2005). Reflections on stress and burnout and their relationship with nursing. *Revista Latino-Americana de Enfermagem, 13*(2), 255-61.

Niño-Higuera, R.I., Bravo-Paz, X.Y., Ordaz-Carrillo, M.I., Santillan-Torres, C. y Gallardo-Contreras, M.R. (2019). Estrés percibido y estrategias de afrontamiento en el equipo de enfermería: implicaciones para su formación. *Revista de Psicología y Educación, 14*(2), 157-166. https://doi.org/10.23923/rpye2019.02.180

Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: tendencias 2022*. OIT. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_848464.pdf

Orozco-Vásquez, M.M., Zuluaga-Ramírez, Y.C. y Pulido-Bello, G. (2019). Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería. *Revista Colombiana de Enfermería, 18*(1). https://doi.org/10.18270/rce.v18i1.2308

Power, H., Skene, I. y Murray, E. (2022). The positives, the challenges and the impact; an exploration of early career nurses experiences in the Emergency Department. *International Emergency Nursing, 64*. https://doi.org/10.1016/j.ienj.2022.101196

Salas, E., López, N., Villamor, A., Moya, D., Salmerón, M. y Yarnoz, A. (2020). Impacto sobre entorno laboral de un proyecto de gestión de enfermería en el turno de noche. *Revista Cubana de Enfermería, 36*(2). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192020000200016&lng=es&tlng=es

Sansó, N., Galiana, L., Oliver, A., Pascual, A., Sinclair, S. y Benito, E. (2015). Palliative care professionals' inner life: exploring the relationships among awareness, self-care, and compassion satisfaction and fatigue, burnout, and coping with death. *Journal of Pain Symptom Management, 50*(2), 200-207. http://dx.doi.org/10.1016/j.jpainsymman.2015.02.013

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2018). *Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-identificación, análisis y prevención*. Diario Oficial de la Federación. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018#gsc.tab=0

Tomalá, M.L., Galardy, Y., Maza, E. y Villamar, J.A. (2021). Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud en ámbito hospitalario. *Revista Higía de la Salud, 4*(1). https://doi.org/10.37117/higia.v1i4.491

Vargas-Prada, S. (2015). Resultados de una revisión sistemática sobre la influencia de las largas jornadas de trabajo en la salud de los trabajadores. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales, 18*(1), 23-24.

Xu, X., Hu, M., Song, Y., Lu, Z., Chen, Y., Wu, D. y Xiao, T. (2016). Effect of positive psychological intervention on posttraumatic growth among primary healthcare workers in China: a preliminary prospective study. *Scientific Reports, 6*(1). https://doi.org/10.1038/srep39189

EFECTOS SOCIOPSÍQUICOS DE LA PRECARIZACIÓN DEL TRABAJO DOCENTE DURANTE LA PANDEMIA

Araceli Gómez García
Alejandra María del Mar Carrillo Hernández

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue analizar el impacto subjetivo de las condiciones laborales de los docentes de secundaria del estado de Querétaro durante el confinamiento sanitario por COVID-19 y su relación con la aparición de afecciones sociopsíquicas. Se realizó un estudio de caso con enfoque fenomenológico-clínico para conocer, mediante encuentros intersubjetivos en entrevistas semiestructuradas, los sentidos y significados que las y los profesores dieron a sus experiencias de trabajo durante la pandemia.

Los resultados obtenidos mostraron que, en el caso de las y los docentes de secundaria del estado de Querétaro, la implementación del trabajo desde casa provocó una agudización de la precariedad en sus condiciones labores. Es decir, se identificó que su malestar y otras afecciones sociopsíquicas obedecen a la intersección de factores fisiológicos, psicológicos, psíquicos, económicos y sociales, que son características preexistentes a la pandemia, pero que se detonaron y potenciaron a lo largo del periodo de aislamiento social.

Palabras clave: afecciones sociopsíquicas, COVID-19, precarización laboral, trabajo desde casa, trabajo docente.

Introducción

Durante el último cuarto del siglo XX, con la puesta en marcha de las políticas neoliberales, el mundo laboral y la vida misma cambiaron de manera significativa. El trabajo es un espacio legítimamente social en el que se reproducen relaciones y vínculos simbólicos entre las personas y donde se construyen subjetividades e identidades, comprometiendo todas las dimensiones humanas. En este sentido, los estudios laborales se han constituido en una plataforma esencial para la investigación de problemas sociales complejos, cuyos desafíos teórico-conceptuales y metodológicos exigen un abordaje multidimensional y multidisciplinario.

Desde la década de los setenta, la relación entre la salud y el trabajo docente empezó a vislumbrarse en Europa y, sólo algunos años más tarde, comenzó a ser objeto de estudio en países latinoamericanos como Argentina, Brasil, Cuba y México. Esta situación puso en el centro del debate el desempeño profesional de las y los profesores, pero también su posicionamiento subjetivo en la sociedad (Martínez, 2001). Así, ha crecido el interés entre los investigadores por estudiar el malestar, el sufrimiento psíquico y las enfermedades de este grupo, generadas a partir de sus contextos y condiciones laborales.

Diversas investigaciones en torno a la educación y la docencia han estado atravesadas por un paradigma vinculado al proyecto neoliberal, cuyos valores mercantilizados, como la llamada "calidad educativa", pretenden homologar el trabajo docente con el industrializado, posicionando a las y los docentes como obreros sin capacidad de agencia que sólo ejecutan un programa educativo con el que ya no se identifican, pues les resulta totalmente ajeno (Díaz e Inclán, 2001; Robalino, 2012). Para el desarrollo de esta investigación, establecimos el objetivo general de analizar la relación entre la precarización de las condiciones laborales de profesores de secundaria del estado de Querétaro y la aparición de afecciones sociopsíquicas en el contexto del COVID-19, problematizando el sentido y significado que construyeron alrededor de dichas afecciones.

Conceptos para la investigación

Coincidimos con diversas autoras y autores (Andrade, 2008; Sánchez y Del Sagrario, 2012; Alaníz, 2018; Silva y Gutiérrez, 2020; Rivera, González y Guerra, 2021) en que la precarización del trabajo docente puede ser estudiada a partir de un complejo entramado conceptual, cuyos componentes teóricos están articulados entre sí en las realidades laborales cotidianas del profesorado. Entre los principales conceptos, distinguimos los siguientes:

1. Fragmentación laboral: en términos generales, se caracteriza por la división de la clase trabajadora conforme al tipo de contratación. En el nivel secundaria, ésta se acentúa en razón de que, a excepción del sistema telesecundaria, la mayoría de las y los docentes dan clases por asignatura, por lo que se ven en la necesidad de laborar en diferentes centros de trabajo para completar su carga horaria. Debido a ello, la fragmentación propicia el deterioro del lazo social, una marcada tendencia al aislamiento y al individualismo y, en consecuencia, el debilitamiento de la fuerza sindical.
2. Procesos de profesionalización: como parte de las exigencias institucionales, el profesorado se ve obligado a permanecer en formación constante para mantenerse actualizado respecto a los requerimientos didáctico-pedagógicos de los planes de estudio, además de ser sometido a evaluaciones con la finalidad de verificar sus competencias profesionales.
3. Intensificación del trabajo: este aspecto engloba lo referente tanto a la duración de la jornada laboral en los centros de trabajo como de lo que podríamos llamar "jornada extendida", que corresponde al tiempo adicional que las y los docentes dedican a la elaboración de sus planeaciones, revisión de tareas, calificación de exámenes, etcétera, y que por lo general sucede en sus hogares, haciendo uso de su tiempo libre. Asimismo, dicha intensificación se refleja en la sobrecarga de

trabajo mental y psíquico que tienen en sus cotidianidades laborales como parte de sus funciones.

4. Deslocalización: en el contexto del confinamiento sanitario por COVID-19 de marzo del 2020 a enero del 2022, las y los docentes en México se vieron obligados a trasladar su espacio de trabajo, hasta entonces público, al ámbito privado e íntimo para trabajar desde casa, instaurándose así la deslocalización como un mecanismo emergente que agudizó los procesos de precarización preexistentes.

La articulación de estas nociones nos ayudó a reconocer un conjunto de factores de riesgo psicosocial que puede llegar a desencadenar la aparición de malestares y afectaciones subjetivas en el plano personal y social, dando lugar a la emergencia de afecciones sociopsíquicas.

Metodología

La investigación se realizó bajo una metodología cualitativa con un enfoque fenomenológico-clínico. Los criterios de selección de la muestra se definieron con base en a) el tipo de centro de trabajo, b) los años de servicio y c) las problemáticas asociadas a factores de riesgo psicosocial, con la aparición de afecciones psíquicas como trastornos de ansiedad, depresivos y psicosomáticos. Esto con la finalidad de construir configuraciones que nos muestren la manera en que los docentes, en tanto actores sociales, ponen en juego su capacidad de agencia para generar estrategias de afrontamiento en torno a su vida cotidiana en el trabajo.

Inicialmente, se llevó a cabo una exploración del contexto de los centros de trabajo establecidos con el propósito de aproximarnos lo más posible a la realidad cotidiana de los docentes de secundaria (Fuster, 2019). De igual manera, se diseñaron entrevistas semiestructuradas para el director del centro, el personal administrativo y de apoyo y los representantes sindicales, con el fin de conocer las percepciones de los profesores respecto a los significados de sus experiencias cotidianas en el trabajo.

También se hizo un análisis de diversos documentos sobre el estado de la cuestión y las normatividades vigentes en materia laboral y educativa en México, así como las propias de los centros.

Universo de estudio

Se realizaron veinte entrevistas en total, contando con la participación de dieciocho docentes, un directivo y un líder sindical de las diversas modalidades (secundarias generales, telesecundarias y técnicas). De este grupo, doce son mujeres, ocho hombres, doce están casados y seis solteros, una persona vive en unión libre y una está divorciada, diez tienen hijos y diez no. Sus edades van de los veinticinco a los cincuenta y siete años, y su tiempo de servicio está en el rango de dos a treinta y siete. Además, quince personas tienen formación normalista, cuatro universitaria y una no la precisó. Para conservar la confidencialidad de las y los entrevistados, se identificó a los docentes con las claves D1 a D18, al directivo con SD1 y al líder sindical con LS1.

Principales hallazgos

Localizado en el centro del país, el estado de Querétaro cuenta con una extensión territorial de 11,690.58 km^2 y colinda con el estado de México, Guanajuato, Hidalgo, Michoacán y San Luis Potosí. Está constituido por dieciocho municipios y la capital es la ciudad de Santiago de Querétaro. Asimismo, la población está compuesta por 2,368,467 habitantes, de los cuales el 51.2% son mujeres y el 48.8% hombres. Los municipios con mayor concentración poblacional son Querétaro, San Juan del Río, El Marqués y Corregidora, y el grado promedio de escolaridad de la población mayor de quince años es de 10.5 grados, equivalente al primer año de bachillerato, a diferencia del promedio a nivel nacional que es de 9.7 grados, equivalente a la secundaria terminada (Inegi, 2020).

De acuerdo con los datos presentados por la Unidad de Servicios para la Educación Básica en el Estado de Querétaro (USEBEQ), en el ciclo escolar 2019-2020, la

población atendida fue de 664,098 estudiantes, de los cuales 119,163 se registraron en la secundaria y fueron atendidos por 5,913 docentes en 546 escuelas con diferentes modalidades y tipos de sostenimiento. Por su parte, en el ciclo escolar 2020-2021, se inscribieron 121,345 personas, con 6,223 profesores adscritos y distribuidos en 564 centros educativos. Se observa que la población estudiantil total tuvo una disminución del 2.09% en el periodo del 2020 al 2021, situación atribuible a la pandemia. No obstante, la docente aumentó un 5.24%.

La escuela secundaria durante la contingencia sanitaria

Habituados a planear lecciones presenciales, la virtualidad obstaculizó el trabajo de las y los profesores, pues éste se "estructura a partir de la lectura que hacen en el contexto de las clases, por eso se dice que la enseñanza es interactiva, y [la virtualidad] provocó que [las formas tradicionales dejaran] de funcionar" (Sadovsky y Castorina, 2020, p. 212). Es por eso que aprendieron a leer el contexto social en medio de la pandemia y reconocer en él las necesidades del estudiantado.

Ante la urgencia, las y los maestros crearon nuevas estrategias de enseñanza-aprendizaje y formas de mantenerse en contacto con sus estudiantes. En algunos centros de trabajo, las y los directivos impusieron, de manera vertical, autoritaria y sin tomar en cuenta la experiencia y las opiniones del colectivo docente, aquellas medidas que consideron como las mejores, generando conflictos laborales. La narrativa de un problema entre la docente D9 y su jefe inmediato ejemplifica lo que queremos decir:

> Nosotros iniciamos con Facebook y a una compañera ya no le gustó porque no sentía la conexión con sus alumnos, entonces ella, por iniciativa propia, decidió entrar a Classroom e invitarlos. Cuando el director se enteró, se molestó porque decía que teníamos que seguir las normas que él había establecido en la escuela. El director la mandó llamar y le dijo que estaba mal lo que estaba haciendo; mi compañera terminó denunciándolo en la USEBEQ, porque él quería ponerle una carta de mala conducta.

Contraria a esta experiencia, otra maestra (D7) de una secundaria técnica nos mencionó que, en su centro de trabajo, el director, en consenso con la plantilla docente, estableció las formas en que habrían de trabajar y, de manera coordinada, creó una base de datos colectiva que les permitía compartir estrategias didácticas e información relevante para el seguimiento académico de las y los estudiantes. Esto contribuyó a amortiguar el impacto que la eventualidad sanitaria estaba provocando en las condiciones laborales del profesorado.

La pandemia mostró una realidad preocupante, pues en plena era digital las y los docentes no contaban con los recursos necesarios para trasladar los espacios escolares públicos a la virtualidad. Así, la desigualdad social quedó al descubierto y se evidenció que ni todos los maestros ni todos los estudiantes tenían la infraestructura o las herramientas necesarias para sostener el sistema educativo. Esta condición de desigualdad y pobreza existe en muchas regiones del país, prueba de ello es lo que nos compartió el único docente (D3) entrevistado que laboraba en una telesecundaria de Obrajuelo, un municipio que se encuentra en Guanajuato y que colinda con Querétaro, cuya comunidad es además azotada por el crimen organizado:

> Aquí cada tienda es una cantina y pues también la droga está muy fuerte, hay mucha violencia por los cárteles en Guanajuato que involucran a los niños; tenemos niñas y niños que están involucrados y pues uno se va con pies de plomo [...]. Antes de la pandemia estuvimos a punto de ya no ir a la escuela. De plano nos tocaron dos balaceras estando ahí, iban a ejecutar a unas personas de la comunidad [...] a raíz de eso muchos papás ya no los querían mandar.

Estos testimonios nos permiten afirmar que no basta con que en la Ley General de Educación actual se hable de una revalorización de los docentes y se reconozca su función como agentes responsables de la mejora del sistema educativo y de la transformación social, pues aun cuando sus esfuerzos estén encaminados hacia el cumplimiento de tales objetivos, no tienen las condiciones laborales óptimas para alcanzarlos, además de que en los procesos de enseñanza-aprendizaje intervienen otros factores de índole económico y social que obstruyen su labor (Lozano y Rafael, 2021).

Las clases por asignatura y la fragmentación en el trabajo

Uno de los primeros hallazgos en las narrativas de las y los profesores que participaron en nuestra investigación fue que, al hablar sobre las nuevas condiciones laborales que el confinamiento sanitario generó, todas y todos hicieron referencia a situaciones preexistentes a la pandemia por COVID-19, dejando entrever que éstas son características propias de sus actividades. Es decir, el trabajo desde casa no representó necesariamente un factor condicionante para la génesis del malestar docente ni para la aparición de afecciones sociopsíquicas, en todo caso, el aislamiento social obligatorio fue un detonante y potenciador.

A diferencia de la primaria, las clases por asignatura son necesarias para alcanzar objetivos específicos en el nivel secundaria. No obstante, la consecuencia de esta forma de organización es que contribuye a la desintegración de los procesos y sus resultados, lo que implica un debilitamiento del lazo social entre las y los docentes y una obstaculización del trabajo colaborativo (Orejuela, 2018). Por su parte, en lo referente a las escuelas secundarias generales y técnicas, encontramos que la antigüedad suele ser un factor de suma importancia para que a un docente se le asignen horas de interinato, con el propósito de que alcance la definitividad. Las y los maestros con más años de servicio y cercanos a la jubilación tienen cubierta su carga horaria en un solo centro de trabajo, mientras que aquellos de menor antigüedad deben cubrirla en diferentes espacios.

A continuación presentamos el testimonio de D10, docente de secundaria general con treinta y siete años de servicio que imparte la materia de Español: "Actualmente trabajo en la mañana en la secundaria, de hecho, soy fundador de la escuela. Tengo cuarenta horas; ya no quise tener más porque implicaba un doble turno. Como soy fundador, tuve la fortuna de iniciar picando piedra, pero conforme la escuela se ha ido modificando, pues he ido teniendo más clases". El siguiente testimonio corresponde a un profesor de secundaria técnica con veintiocho años de servicio, a cargo de asignaturas que forman parte de los talleres o clubes (D12): "Yo inicié mis labores en una secundaria técnica. De ahí pasé a la secundaria en la que estoy y simultáneamente cubría un interinato en otras dos, esto durante quince años, hasta que finalmente me quedé en la escuela que trabajo, donde tengo cubiertas mis horas".

Los testimonios de estos profesores nos permiten dar cuenta de la fragmentación del sistema de educación secundaria. Sin embargo, las circunstancias históricas en las que comenzaron a trabajar les permitieron consolidar una carga horaria y permanecer, por derecho de antigüedad, en una sola escuela. En el caso de los más jóvenes que ingresaron al Servicio Profesional Docente por concurso de oposición durante el sexenio de Peña Nieto (2012-2018) o al Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros durante el correspondiente a López Obrador (2018-2024), comúnmente debían trabajar en varios centros a fin de completar su carga horaria o alcanzar un salario que les permitiera cubrir sus necesidades, pues, debido a que el plan de estudios está organizado por asignaturas, es muy difícil, e incluso imposible, tener una carga horaria completa en una sola escuela desde el principio, por lo que deben desplazarse entre una y otra, incluyendo particulares, o tener empleos alternativos para obtener un ingreso digno y suficiente para solventar sus gastos.

Otra de las consecuencias que trae consigo la fragmentación laboral es la fragilización de los lazos sociales entre las y los docentes, ya que la carga de trabajo y el ritmo acelerado que deben llevar para cumplir con ésta y trasladarse a otros espacios laborales reduce el tiempo para la convivencia. Iclusive, como indicó una profesora (D9) del municipio de Querétaro, a veces no se conocen o apenas se saludan.

> Bueno, uno de los problemas es que somos muy atomizados. A mí me gustaría que pudiéramos estar coordinados; por ejemplo, eso de la disciplinariedad como que lo tenemos muy arraigado, o sea, tú eres de Química, tú eres de Biología o eres de Física, o tú eres de Formación, y difícilmente hacemos proyectos donde nos integremos todos. Creo que ése es uno de los problemas, y más en secundaria. Creo que por los tiempos hay gente que ni siquiera nos encontramos o no coincidimos y es más difícil generar un plan.

Respecto al impacto de la fragmentación en la salud, particularmente en términos de salud mental, la competencia y movilidad constantes de las y los profesores de secundaria impiden establecer y afianzar los lazos socioafectivos necesarios para el

trabajo colaborativo, y más en el ámbito educativo debido a las implicaciones de la docencia en las subjetividades, tanto en el estudiantado como en el profesorado. Las telesecundarias constituyen un caso especial, pues la fragmentación laboral no se presenta en la organización por materias, sino en la dificultad de manejar todas: al asignar a una sola maestra o maestro a cada grupo, se propicia que durante toda la jornada permanezcan en el mismo centro e incluso que generen trabajo colaborativo, como lo mencionó la siguiente profesora (D1) de una telesecundaria del municipio de El Marqués: "Cuando surge algún problema, lo resolvemos compartiéndolo con los compañeros, más con las compañeras que son afines, entonces como que también por eso me agrada, porque como somos un poquito más conocidas, podemos conocer los problemas de la escuela y así nos apoyamos como colectivo, aunque seamos tres compañeras".

La transición del espacio escolar a los hogares

La pandemia nos confrontó con realidades sociales que probablemente ya existían, pero que desconocíamos. La incertidumbre hizo que el profesorado y el estudiantado compartieran espacios educativos complejos, pues al transferir el salón de clases a los hogares de los actores del proceso, pronto se hicieron presentes factores de riesgo psicosocial que impactaron la educación, como la carencia de lugares adecuados para la enseñanza-aprendizaje, sistemas y redes de telecomunicación e internet deficientes, recursos tecnológicos escasos, insuficientes o nulos, amenazas de enfermedad y muerte de familiares cercanos, violencias domésticas, etcétera, lo que ocasionó otra serie de dificultades económicas y familiares.

En otras palabras, al imponerse el trabajo desde casa como única medida para sostener los sistemas educativos de todo el mundo, aumentó significativamente la carga laboral para las y los docentes, quienes se vieron en la necesidad de diseñar e implementar nuevas metodologías de enseñanza para mantener el vínculo con las y los estudiantes, como se los demandaban las autoridades y la misma sociedad. De este modo, tuvieron no sólo que adecuar los espacios, sino reorganizar las dinámicas familiares y, en varios casos, participar en tareas domésticas y relativas al cuidado y crianza de los hijos al tiempo que realizaban su actividad laboral, situación que fue más evidente en el caso de las mujeres.

> Pues la responsabilidad que tengo con mi familia, de hecho, enfrente tengo el reloj, pongo el reloj grande de pared y ahí es cuando digo: "Ah, ya es la hora de hacer de comer" o "Ya es la hora de hacer de almorzar" o "Ya es la hora en que mi hijo tiene que entrar a clase, mi hija tiene que entrar a clase", o el marido: "Oye ya son las nueve de la noche, ¿qué no nos vamos a ir a acostar?" o "¿Vas a seguirle? Para yo irme". Entonces eso es lo que me hace el que tengo familia, que tengo responsabilidad, que yo tengo que hacer de comer, eso es lo que nos hace detenernos en nuestro trabajo profesional (D13).

A pesar de los inconvenientes, D8 encontró la forma de canalizarlos favorablemente y apoyarse en ellos para mantener un vínculo afectivo más estrecho con sus estudiantes:

> Permitió que los alumnos se acerquen un poquito a lo que soy, porque yo los veo estresados, cansados, y de repente veo que les pasó su perrito y "Ay, ¿cómo se llama tu perrito?, yo tengo tres", "¿En serio, miss?". Entonces ya como que les cambia la dinámica de la clase y me permite a mí también conocerlos un poquito más, porque estamos entrando a las casas, entonces creo que quizás eso es un punto favorable aquí.

La escuela, como lugar de trabajo físico y público, constituye un espacio social privilegiado donde se llevan a cabo procesos identitarios, vinculares y políticos cuya trascendencia implica transformaciones subjetivas en todos los miembros de la comunidad escolar, pues permite "trazar más nítidamente los contornos de nuestra sociedad" (Han, 2020). Esto cobra sentido si pensamos que en ésta se suscitan rituales con un impacto psíquico y subjetivo que determinan la forma de ser y de habitar el mundo de los actores involucrados.

Con la mudanza del trabajo docente a las casas, los límites espacio-temporales se vieron trastocados, por lo que las y los maestros debían estar a disposición permanente de los requerimientos del estudiantado, de madres y padres de familia y del

personal directivo: no existía como tal una puerta que cerrara el centro laboral, ni un reloj que marcara el fin de la jornada, y lo mismo ocurría con la delimitación del espacio privado, pues aunque estuvieran trabajando, tenían que estar pendientes de las necesidades de atención y cuidado de la familia, exigencia que en razón de género recayó principalmente sobre las mujeres.

El periodo de aislamiento social se prolongó más de lo esperado. La noticia de que al inicio del ciclo escolar 2020-2021 las clases continuarían siendo virtuales no generó sorpresa en el profesorado. El nuevo ciclo comenzó con una mejor organización administrativa y, para entonces, las y los docentes ya contaban con capital intelectual y recursos propios para seguir realizando su trabajo a distancia, al grado de que algunos habían transformado sus espacios domésticos en laborales. Este hecho simbólico les permitió tener un mejor manejo del tiempo y establecer límites entre sus jornadas, la convivencia familiar y el descanso. Al respecto, SD1, con cargo de subdirector, señaló:

> Con mi novia antes era: "Vamos a ver una película" o "Vamos a hacer esto", y yo le decía: "Tú ve la película, yo me quedo aquí en la compu". Ella también es maestra de preescolar, pero es distinto, su personalidad es distinta, ella dice: "Bueno, ya mañana lo resuelvo, no pasa nada", y yo no, y sí había reclamillos: "Estás todo el tiempo en el teléfono", "Te habla tu director a las once de la noche y le contestas". Yo platico con mi novia y le digo: "Es que los docentes no hemos sabido cómo diferenciar lo que es urgente y lo que no". Me pasó que yo mandaba una información y luego recibía sesenta mensajes porque no leían, y era tiempo que estaba con mi familia, entonces escribí un mensaje a los papás: "Saben qué papás, yo estoy para servirles, pero pues también tengo una familia y también tengo tiempo personal, y pues ahorita no es momento", y a partir de ahí fue: "No, sí tiene razón profe, disculpe".

Entre la necesidad de capacitarse y la obligación de profesionalizarse

De acuerdo con Tenti (2021), los profesionales se distinguen por poseer conocimientos especializados sobre un área específica, los cuales adquirieron y desarrollaron a partir de una preparación formal dentro de una institución. Dichos saberes les permiten realizar una actividad laboral por la que perciben una remuneración económica; cuando ésta es acompañada por un factor emocional como la satisfacción o el gusto por lo que se hace, la vocación y la profesión se articulan. Con base en los testimonios de las y los profesores entrevistados, podemos afirmar que esta articulación es fundamental para el trabajo docente, pues debido a su propia complejidad puede desembocar en a) una oportunidad de crecimiento personal y profesional o en b) un sustento económico seguro. Revisemos ambos ítems.

Respecto a la docencia como oportunidad de crecimiento personal y profesional, contamos con el siguiente testimonio de un docente de secundaria general del municipio de Querétaro, quien tiene ocho años de servicio.

> Para ser docente de secundaria se necesita vocación, gusto por trabajar con los chicos y las chicas de esas edades, compartir el conocimiento y lograr su desarrollo de habilidades; para ello se requiere de una preparación específica, porque no sólo es llegar y escribir en el pizarrón, hay aspectos teóricos que tenemos que considerar: la planeación, la implementación y la evaluación de nuestras estrategias, saber hacer una transposición didáctica. Yo tengo muy claro mi trayecto en la docencia: tengo veintisiete años, voy a ser docente de aquí a los treinta y uno máximo, después voy a ser subdirector, a los cuarenta o cuarenta y uno voy a ser director y me voy a jubilar hasta los sesenta; si puedo llegar a una supervisión será antes de los cincuenta, pero ahorita ya quiero ser tutor el próximo año y después voy a ser asesor técnico-pedagógico (D5).

Con relación a la garantía de un sustento económico a través de la docencia, presentamos el testimonio del único profesor entrevistado que obtuvo un cargo directivo en una secundaria técnica al poco tiempo de haber ingresado al sistema docente:

> Yo de formación no soy docente, soy nutriólogo. En el sexenio de Peña Nieto se permitía ir pues avanzado mediante exámenes para obtener una plaza. Van tres exámenes que presento: dos para ganar horas base y uno que fue el de subdirección. Entonces, ¿para mí qué significa? Pues que ahora es mi sustento, mi actividad primaria. La nutrición me gusta y me apasiona mucho, pero ahora esto es mi principal actividad y la verdad es que me gusta mucho, es un trabajo complejo, pero satisfactorio (SD1).

También es posible ubicar el caso del único representante sindical que pudimos contactar. Al preguntarle qué significaba para él ser docente, su respuesta fue:

> Le voy a ser muy honesto, cuando la vida de uno se perfila hacia una práctica profesional, pues uno es el que decide qué es lo que va a ser de su vida; en mi caso, yo nazco dentro de la educación, pero más de la vida sindical. Lo que más enseña en la vida es el entorno y mi entorno siempre ha sido sindical-educativo. Como tuve la oportunidad de elegir, definitivamente me enamoré de la defensa de los derechos de los trabajadores y de la enseñanza, en su mayoría pública (LS1).

Durante la pandemia, el personal docente se vio obligado a capacitarse por su cuenta, tomando cursos que le permitieran dar continuidad a su labor. Esto generó no sólo una sobrecarga de trabajo, sino también un gasto económico para cada maestro interesado en su formación continua y, evidentemente, el malestar se extendió entre las y los profesores. Uno de los docentes entrevistados, cuyas aspiraciones laborales apuntan a ocupar algún cargo directivo, menciona que si bien la autoridad educativa no exige una constante capacitación, el acceso a los programas de promoción horizontal y otros estímulos económicos está sujeto a la profesionalización.

> Por parte de la SEP y de la USEBEQ no hay exigencia para seguirnos preparando, pero sacan sus programas de promoción horizontal y ahí

> uno de los multifactoriales es la formación profesional; si tú ya tienes maestría, un diplomado o un curso, pues vas obteniendo mayores puntos para ganar el incentivo económico. No te exijo, pero si te quieres ganar el incentivo, te tienes que seguir formando (D5).

En el caso de las escuelas de sostenimiento privado, la formación y capacitación continuas no son una elección personal y voluntaria, sino que la institución las estipula como obligatorias para los docentes, quienes tienen que destinar tiempo adicional a su horario laboral, sin goce de sueldo, para cumplir con esta obligación. "Ahorita nos están pidiendo llevar un curso de Google Meet y Classroom, entonces nos quedamos después de nuestro horario de trabajo, casi todo nuestro equipo de secundaria, y nos estamos quedando de una hora a una hora y media para avanzarle al curso" (D8).

Otra docente, también de una secundaria privada, señala que en la escuela donde ella labora se tiene la misma dinámica de las capacitaciones obligatorias, aunque las percibe como una oportunidad de crecimiento. Éstas son lógicas de mercado muy características de las escuelas privadas. "Nos hacen ir a capacitaciones, pero esas no las veo mal porque es para tu desarrollo personal y profesional y te lo paga la escuela. Tuvimos un diplomado como de cuatro sesiones en una escuela particular y nos obligaron a ir, eso sí, lo tuvimos que tomar un sábado" (D18). En pocas palabras, la exigencia de una actualización constante es característica de nuestros sistemas educativos contemporáneos, insertos en una lógica managerial que se sostiene en la idea de la profesionalización que tiende a la calidad educativa.

Incremento de la carga laboral, su impacto en la salud y la adaptación a las nuevas condiciones de trabajo

Con la implementación del trabajo desde casa como única modalidad para realizar las actividades docentes, la organización de éstas se transformó de manera sustancial, provocando un incremento significativo de la carga global de trabajo, la agudización de la precariedad y la explosión de los factores de riesgo psicosocial preexistentes al confinamiento sanitario, el cual tuvo consecuencias de considerable importancia en la salud y bienestar del profesorado. Si bien las y los maestros estuvieron trabajando

desde sus hogares, no contaban con las condiciones físicas y ambientales para hacerlo. Aun cuando algunos acondicionaron sus propios espacios, no podían sustituir al salón de clases, pues la presencia de ruidos y otros factores interferían con la actividad, convirtiéndose en distractores y, en algunos casos, estresores cuya presencia exigía un mayor despliegue de las capacidades cognitivas.

Ahora bien, la actividad docente se caracteriza por la movilidad y los desplazamientos constantes. Con el trabajo desde casa, ésta se convirtió en una tarea que sólo podía realizarse en un estado de aparente reposo y provocaba malestares musculoesqueléticos por las posturas corporales que se debían adoptar, tal como lo señaló una docente que labora como personal de apoyo en una secundaria técnica: "El estar aquí dentro de la casa y el estar sentada por horas me ha ocasionado demasiadas dificultades en mi espalda" (D16). Esto sin mencionar las afectaciones oftalmológicas ocasionadas por el tiempo de exposición frente a la computadora y otros dispositivos electrónicos.

Jornada laboral

Las jornadas de trabajo del profesorado sufrieron cambios notables. Debido a la mudanza de las clases a las plataformas virtuales, incrementó exponencialmente la sobrecarga de trabajo y, con ello, la extensión del horario. Si bien ya desde antes de la pandemia las y los docentes realizaban actividades laborales en sus hogares —como planeaciones, revisión de tareas y exámenes—, con la obligatoriedad del trabajo desde casa éstas demandaron más tiempo, pues implicaron el uso de nuevas estrategias.

Durante el confinamiento, resultó insuficiente invertir tiempo en las planeaciones y el profesorado se vio obligado a preparar nuevos materiales didácticos acordes a la situación, o incluso a capacitarse y aprender a utilizar otras herramientas que no eran necesarias en las clases presenciales. "Tengo que estar aproximadamente trece horas en línea, pero no cuenta el tiempo que yo estoy subiendo las actividades en Classroom y el tiempo que yo las estoy evaluando. Siento que sí ha aumentado mi trabajo, así lo siento yo, así lo percibo... ahora tengo que modificar la mayoría de mis actividades porque ya no cuentan o no son útiles esos recursos que tenía" (D9).

Bajo este contexto, la jornada laboral docente dejó de ser monocrónica, es decir, ya no se regía por la programación de actividades que requerían una atención exclusiva y una duración específica. La modalidad virtual significó una cierta invasión a la intimidad del hogar, principalmente para las mujeres, pues la doble jornada se redujo a un solo sitio geográfico: su casa. Debieron preocuparse, simultáneamente, por el cuidado de la familia, lo que provocó que el tiempo de dicha jornada se convirtiera en policrónico e incrementara la carga de trabajo mental y la fatiga (Hargreaves, 2018).

Relaciones sociales

El trabajo docente, por naturaleza, no es una actividad que pueda realizarse en solitario, pues requiere de la presencia de otros miembros de su comunidad profesional. En la práctica, estas interacciones y vínculos interpersonales dan lugar al acto educativo. En el nivel secundaria, las y los maestros suelen agruparse en academias, según las materias que impartan, para realizar actividades o llevar a cabo los proyectos que se les solicita en cada Consejo Técnico Escolar (CTE). Sin embargo, aun cuando cumplan con la entrega de los productos solicitados, difícilmente se generarán espacios de discusión o reflexión debido a la fragmentación laboral que los caracteriza y a que muchas veces muestran poca disposición o no tienen tiempo para el trabajo colaborativo.

> La mayoría vivimos más atomizados y solamente algunos que estamos interesados nos reunimos. Por ejemplo, en la escuela tenemos un proyecto que nació previo a la pandemia. En octubre del 2019, iniciamos toda la academia un huerto y tuvo que suspenderse en marzo; no quisimos abandonarlo. Trabajamos regularmente por academias, yo soy de la academia de ciencia, somos como diez, pero vamos nada más una maestra y yo todos los viernes. Lo que terminamos haciendo es la distancia; como casi no nos vemos, si tenemos un inconveniente, a veces lo resolvemos y a veces no, o sea, a veces marcamos distancia y esa es la forma en que desafortunadamente solucionamos los problemas que surgen (D9).

El siguiente testimonio corresponde a una docente de una secundaria general del municipio de Querétaro. En su caso, ella menciona que la interacción con otros compañeros de trabajo ha sido compleja, incluso desde antes de la pandemia. Por un lado, el tipo de liderazgo impositivo del director no favorece una mejor organización y afecta el buen clima laboral que debería prevalecer en la escuela; por el otro, la mayoría de las y los docentes tiene que cubrir sus cargas horarias en diferentes escuelas. "Ahora con la pandemia, hay personas que sí me encontraba en los pasillos y que ahora no los veo, sí nos hemos distanciado. Yo creo que hay personas con las que no he hablado fácilmente en este año que llevamos de pandemia" (D9). La situación en las escuelas privadas es muy similar, como lo muestra el siguiente testimonio:

> Solamente estuvimos unos meses conviviendo, por lo mismo que mis compañeras no se abrían al diálogo. Era muy difícil porque era como de "Yo soy la más vieja aquí, entonces, tú me tienes que obedecer", "Esta escuincla, ¿qué me va a enseñar?", "No, no, aquí las cosas se hacen así y punto", siempre peleando para que ellas cambiaran un poco la perspectiva. Cuando fue la pandemia, pues ya no hablamos y nos veíamos muy de vez en vez; ya desde ahí no hemos hablado (D18).

Las narrativas previas nos ayudaron a identificar un común denominador: las docentes contaban con una antigüedad no mayor a tres ciclos escolares en su centro laboral al momento de la entrevista, situación que nos permite inferir los siguiente:

1. Cuando surge el COVID-19, las profesoras se encontraban en un proceso de adaptación a las dinámicas de sus centros laborales.
2. Las entrevistadas ingresaron al servicio docente con condiciones de trabajo complejas, mismas que son determinantes para la generación de contextos laborales en los que predomina un alto grado de competencia entre los docentes.

Si bien con el confinamiento sanitario incrementó la tendencia al individualismo y al aislamiento en algunos centros escolares, en otros, la existencia de un liderazgo directivo flexible y la participación de las y los docentes en la toma de decisiones en momentos críticos y en la organización del trabajo colaborativo favorecieron, aun con los medios electrónicos, la interacción social, la cual sirvió también como soporte psicosocial durante la emergencia sanitaria. Esto lo confirma el testimonio de la siguiente docente:

> Es muy bonito estar en esa escuela porque no es agarrarse con la sartén, a lo mejor hay diferencias de opiniones, pero sólo eso. Sólo hay una maestra que siempre se queja, pero el director ha amortiguado muy bien esa situación. Quien resuelve siempre es el director, que tiene muchísimo tacto y paciencia, y creo que nos contagia a todos y nos tranquiliza. La relación entre compañeros ha sido bastante buena, actualmente el medio ambiente de trabajo es bueno con mis compañeros, con los padres de familia ha sido ameno, salvo alguna situación que llega a surgir, pero muchos agradecen el trabajo que se está haciendo y eso la verdad que lo hace muy ameno (D7).

Impacto subjetivo de la sobrecarga mental y psíquica a raíz del trabajo desde casa

Es indudable que la pandemia evidenció la enorme vulnerabilidad de nuestros sistemas sanitarios, que ya antes habían sido golpeados por el desdén político y los recortes presupuestales para su sostenimiento. No fue una sorpresa que la primera respuesta de los gobiernos fuera minimizar los efectos mortales del virus, y sólo hasta que no pudieron ocultarlos más, decidieran declarar el estado de emergencia y establecer como medida el confinamiento sanitario obligatorio para evitar el colapso de las instituciones hospitalarias y gestionar la crisis humanitaria que se avecinaba.

Es cierto que el confinamiento sirvió para disminuir el —ya de por sí mortífero— impacto ocasionado por el COVID-19, pero también es cierto que causó otros estragos, principalmente en las formas de relacionarnos y en la salud psíquica de la población.

Además de la familia, hay otras dos instituciones privilegiadas para la reproducción social y la subjetivación de los que las habitan; a saber, la escuela y el trabajo, y fue en estos espacios donde también se vieron reflejadas las primeras repercusiones de la pandemia. Así, bajo los preceptos de flexibilidad y empatía, y haciendo uso de recursos materiales, tecnológicos y psíquicos para sostenerse a ellos mismos, a sus familias y a sus estudiantes, las y los docentes enfrentaron una nueva realidad laboral lacerada por la intersección entre la contingencia sanitaria y la enorme precariedad social provocada por el sistema neoliberal.

Este mandato de flexibilidad y empatía se acrecienta y manifiesta en la resiliencia, sobre todo en situaciones de crisis emergentes como lo fue la reciente contingencia sanitaria entre el 2020 y 2022, que evidenció la tendencia individualista y atomizada propia de las sociedades contemporáneas. Al preguntar a una docente de una secundaria pública general sobre los efectos emocionales que ha padecido al hacer alguna intervención con sus alumnas y alumnos o con sus familias, nos respondió:

> [Cuando recibo] noticias tristes, la verdad es que mis emociones sí cambian mucho... ahorita se está trabajando tanto la empatía, pero la verdad es que, sin hacerla tan redundante, sí me pongo mucho en sus zapatos. De repente, en noviembre una señora me hace una llamada: "Oiga, maestra, ¿sí se da cuenta de que Pepe no le ha entregado trabajos?", "Sí, claro que sí", "Es que estoy en el hospital", y me hace una videollamada y me enseña que está entubada. Eso me impactó bastante... pues a mí sí me mueve, me mueven todas las noticias, pero sí procuro de alguna manera eso de la famosa empatía (D7).

Según Torralba (2016), la empatía es la apropiación de la experiencia de dolor ajena mediante la interacción con el otro, y explica tres momentos de dicho proceso:

1. La percepción de la experiencia del semejante: ésta sólo es posible en el encuentro con el otro, aun cuando sea a través de una plataforma virtual.

2. La interiorización de la experiencia ajena: es posible por el proceso de identificación con el semejante.
3. La percepción de la vivencia ajena interiorizada como propia: ocurre cuando quien percibe toma la situación del otro y la vive como propia, convirtiéndola en una experiencia íntima.

La implicación subjetiva permanente y constante genera en las y los docentes una sobrecarga de trabajo mental y psíquica que trae como consecuencia considerables índices de fatiga y agotamiento, que en algunos casos dan lugar a la aparición de afecciones cuya etiología no puede localizarse de manera exclusiva en lo biológico, sino que denota la intersección entre esta esfera y las dimensiones mental, psíquica y social. Con la propagación de la pandemia y la implementación del trabajo desde casa, la precariedad de sus condiciones laborales se agravó, pues tanto las jornadas como la sobrecarga de trabajo se intensificaron de tal manera que, al menos durante los primeros meses del confinamiento, las y los profesores se vieron avasallados por una nueva realidad para la que no estaban preparados. Es decir, no contaban con los recursos materiales (computadoras, móviles o infraestructura en telecomunicaciones adecuada) ni con las habilidades en el uso y manejo de las tecnologías de la información y la comunicación, que se convirtieron en la única vía para estar en contacto con las y los estudiantes.

Cada docente desarrolló estrategias y recursos propios para llevar a cabo sus labores de la manera más óptima posible, sin embargo, a pesar de contar con estas herramientas, la modalidad de trabajo desde casa se convirtió en una fuente considerable de agotamiento y malestar. Este contexto efectó en mayor grado a algunas maestras que, además de sus actividades como profesoras, debían realizar tareas de atención y cuidado de las y los hijos o de algún familiar enfermo, por lo que encontramos en el género un factor condicionante que marca una diferencia significativa en la forma en que ellas experimentaron esta situación.

Conclusiones

La pandemia por COVID-19 representó un nuevo factor de riesgo psicosocial emergente que obligó a las autoridades de salud a decretar el aislamiento social obligatorio como medida necesaria para controlar la propagación de la enfermedad y evitar el colapso de los sistemas de salud. La consecuencia directa de esta decisión fue el establecimiento de la modalidad del teletrabajo o trabajo desde casa para todas las actividades productivas no esenciales, entre ellas la educación.

La escuela, además de transmitir saberes disciplinares, es un espacio donde se reproducen y perpetúan las interacciones simbólicas que los sujetos sostienen con otros para garantizar la transmisión de la cultura y la transformación de la realidad social. Por tales motivos, la reconocemos como un lugar de subjetivación para todos aquellos agentes sociales que participan en ella. En este sentido, la peculiar implicación subjetiva de las y los maestros en la realización de su trabajo contribuye al desarrollo de su malestar y sufrimiento psíquicos, los cuales, en algunos casos, son el preámbulo para la aparición de afectaciones a la salud física, mental y psíquica. Por ello, es preciso analizar el trabajo docente desde su propio contexto.

La secundaria se caracteriza por ser un espacio donde dicha labor se realiza en un ambiente de tensión donde están en juego vínculos intersubjetivos e intergeneracionales atravesados por la convergencia de conflictos políticos, económicos, laborales, culturales y sociales. Aunado a esto, la población estudiantil está conformada por adolescentes que enfrentan cambios físicos, psicológicos y emocionales, además de transitar un proceso de apropiación de discursos sociales y normativos para construir una identidad propia (Aberastury y Knobel, 1988; Cubides y Margulis, 1998; Moreno, 2014; Rodulfo, 1989, 2008a, 2008b).

A partir de los testimonios recabados, podemos corroborar que, si bien la presencia de una afección psíquica no impide a los sujetos continuar trabajando, sí impacta significativamente en la manera en que viven y experimentan su cotidianidad laboral, cobrando mayor relevancia en el trabajo docente que, como ya hemos mencionado, se basa en los vínculos que se establecen con el estudiante. ¿Cómo puede hacer su trabajo un profesor cuyas condiciones subjetivas le impiden realizar las funciones de acompañamiento y contención necesarias para la formación integral de sus alumnos?

Referencias

Aberastury, A. y Knobel, M. (1988). *La adolescencia normal: un enfoque psicoanalítico.* Paidós.

Alaníz, C. (2018). La docencia en el nivel básico en México: de la profesionalización a la precarización. *Apuntes Universitarios. Revista de Investigación,* 8(2), 49-77.

Andrade, D. (2008). El trabajo docente y la nueva regulación educativa en América Latina. En M. Feldfeber y D. Andrade (Comps.), *Políticas educativas y trabajo docente: nuevas regulaciones ¿nuevos sujetos?* (pp. 17-32). Noveduc.

Cubides, H. y Margulis, M. (1998). *"Viviendo a toda": jóvenes, territorios culturales y nuevas sensibilidades.* Fundación Universidad Central.

Díaz, A. e Inclán, C. (2001). El docente en las reformas educativas: sujeto o ejecutor de proyectos ajenos. *Revista Iberoamericana de Educación,* (25), 17-41.

Fuster, D. (2019). Investigación cualitativa: método fenomenológico hermenéutico. *Propósitos y Representaciones,* 7(1), 201-229.

Han, B. (2020). *La desaparición de los rituales.* Herder Editorial.

Hargreaves, A. (2018). *Profesorado, cultura y postmodernidad: cambian los tiempos, cambia el profesorado.* Ediciones Morata.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2020). *Censo de Población y Vivienda 2020.*

Lozano, I. y Rafael, Z. (2021*). Pandemia y escuela secundaria. Reporte desde las voces profundas.* Newton Edición y Tecnología Educativa.

Martínez, D. (2001). *Abriendo el presente de una modernidad inconclusa: treinta años de estudios del trabajo docente.* Latin American Studyes Association XXIII International Congress, Washington, D.C. https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20101010114346/abriendo.pdf

Moreno, J. (2014). *La infancia y sus bordes: un desafío para el psicoanálisis.* Paidós.

Orejuela, J. (2018). *Clínica del trabajo: el malestar subjetivo derivado de la fragmentación laboral.* San Pablo-Eafit.

Rivera, L., González, R. y Guerra, M. (2021). Expulsados de la seguridad. Precariedad docente en México. *Trabajo y sociedad, XXII*(37), 569-587.

Robalino, M. (2012). La salud y el trabajo en la educación de Latinoamérica. *Revista Retratos de la Escuela, 6*(11), 315-326.

Rodulfo, R. (1989). *El niño y el significante: un estudio sobre las funciones del jugar en la constitución temprana.* Paidós.

_____. (2008a). *Futuro porvenir: ensayos sobre la actitud psicoanalítica en la clínica de la niñez y adolescencia.* Noveduc.

_____. (2008b). *El psicoanálisis de nuevo: elementos para la deconstrucción del psicoanálisis tradicional.* Eudeba.

Sadovsky, P. y Castorina, J.A. (2020). Enseñar en tiempos de excepción: nuevos desafíos pedagógicos, incertidumbre y reconocimiento social. En Dussel, I., Ferrante, P. y Pulfer, D. (Comps.), *Pensar la educación en tiempos de Pandemia II. Experiencias y problemáticas en Iberoamérica* (pp. 211-224). UNIPE Editorial Universitaria.

Sánchez, M. y Del Sagrario, F.A. (2012). La precarización del trabajo. El caso de los maestros de educación básica en América Latina. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos, XLII*(1), 25-54.

Silva, C. y Gutiérrez, A. (2020). La reforma educativa de 2013 y sus efectos en la precarización del trabajo docente en México. *Archivos analíticos de política educativa, 28*(140).

Tenti, E. (2021). *La escuela bajo sospecha: sociología progresista y crítica para pensar la educación para todos*. Siglo XXI Editores.

Torralba, F. (2016). El sufrimiento: una exploración conceptual. La cuestión del sentido. En R. Boixareu (Coord.), *De la antropología filosófica a la antropología de la salud.* Herder Editorial.

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN UNA EMPRESA DE MANUFACTURA, DISTRIBUCIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE CALZADO

Cindy Lizeth Godínez Hernández
Eduardo Luna Ruiz

Resumen

El presente proyecto de investigación tiene el objetivo de identificar los factores de riesgo psicosocial que se presentan en los trabajadores de una empresa de manufactura, distribución y comercialización de calzado en el Estado de México. Con tal propósito, se desarrolló una metodología de tipo mixta con un enfoque sociocrítico, a través de la cual se convalidaron resultados y se hicieron triangulaciones. De igual forma, se manejó un diseño anidado o incrustado de modelo dominante y, de manera simultánea, se realizó la recolección de los datos. En la fase cuantitativa, se aplicaron las guías de referencia I y II de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 a cada uno de los trabajadores, mientras que en la cualitativa se llevó a cabo una observación participante por medio de un diario de campo y entrevistas semiestructuradas. El nivel de riesgo psicosocial general que se obtuvo fue alto, lo que indica una alta exposición, asimismo, otros valores significativos se encuentran en las categorías de factores propios de la actividad y organización del tiempo de trabajo. Los empleados mencionaron lo extenso de sus jornadas, que las condiciones laborales no son las más adecuadas, que han presentado algunas enfermedades derivadas de sus actividades y que los salarios dependen de su producción o venta.

Palabras clave: proceso, riesgos psicosociales, salud, trabajo.

Presentación

El enfoque de los factores de riesgo psicosocial cobra mayor importancia en México a partir de la implementación de la NOM-035-STPS-2018, fruto de un esfuerzo colaborativo entre los diversos agentes del gobierno y del sector empresarial, los profesionales de la salud, la academia y, sobre todo, los trabajadores. Esto con el fin de abarcar los aspectos psicosociales que no se incluyen en la Ley Federal del Trabajo, como la carga laboral excesiva, la violencia laboral, las largas jornadas y las rotaciones negativas. Se estima que el 75% de la población mexicana económicamente activa padece de fatiga por estrés laboral y México es uno de los países donde más se manifiesta, por lo que las condiciones son propicias para que se desarrollen padecimientos como depresión, insomnio, el síndrome de *burnout*, alteraciones metabólicas, ansiedad, alcoholismo, desórdenes musculoesqueléticos, entre otros.

Conforme surgen más avances tecnológicos y cambios ocasionados por la globalización, se realizan modificaciones en los centros y procesos de trabajo que impactan en los ritmos laborales debido a la gran demanda de productos, lo que conduce a un aumento de los factores de riesgo psicosocial. En este sentido, un de los sectores más afectados es el de la manufactura, enfocado en la producción de bienes materiales que cubren necesidades básicas como la vestimenta y el calzado, que regularmente están en constante renovación por las exigencias del mercado. Esto ha llevado a que las grandes empresas utilicen a otras pequeñas para disminuir costos y ampliar su producción y venta. Además, el ámbito del calzado no ha sido lo suficientemente estudiado y se tienen pocos datos acerca de los procesos de trabajo y los factores de riesgo psicosocial implicados. Por lo anterior, el objetivo de esta investigación es identificar aquellos que se presentan en los empleados de una empresa de manufactura, distribución y comercialización de dicho producto en el Estado de México.

La Universidad Autónoma de Querétaro, a través del Grupo de Factores Psicosociales adscrito a la Facultad de Psicología y Educación, ha trabajado con diferentes empresas e instituciones en la identificación de factores de riesgo psicosocial mediante la NOM-035-STPS-2018 y ha realizado múltiples investigaciones sobre estos, lo que ha permitido ofrecer cursos especializados enfocados en el cuidado de

la salud de los trabajadores para, así, mejorar sus condiciones laborales. Por último, este texto está dedicado a la memoria de la maestra Blanca Yasmín Montúfar Corona, fundadora del grupo mencionado y colaboradora de éste y otros muchos estudios, siendo una pieza fundamental en la generación del conocimiento y dejando un gran legado en la defensa del bienestar de las personas.

Introducción

En las últimas décadas, el interés por la salud mental en el ámbito laboral ha crecido significativamente, impulsado por la comprensión de que el bienestar psicológico y fisiológico de los empleados es fundamental para su desempeño. Los factores de riesgo psicosocial se refieren a las condiciones o los elementos que se presentan en un entorno de trabajo e impactan de forma negativa en los trabajadores, lo que puede derivar en trastornos como depresión, ansiedad y estrés, al igual que en enfermedades del sistema circulatorio, respiratorio, digestivo, etcétera. La identificación de dichos factores (violencia, carga de trabajo excesiva, relaciones negativas, interferencia en la relación trabajo-familia y condiciones del ambiente laboral) ha contribuido a la realización de varias investigaciones y planes de intervención dentro de los centros de trabajo para mitigarlos, en la búsqueda de brindar espacios seguros. Sin embargo, a pesar de tales esfuerzos, persisten importantes desafíos en el reconocimiento preciso de estos aspectos y en la implementación de estrategias efectivas para su manejo (González, 2020).

En el mundo actual, es indispensable enfatizar que el sector industrial representa un pilar fundamental en muchas economías, generando empleo y contribuyendo al desarrollo económico de las regiones. Un ejemplo de ello es la industria de la manufactura y, siendo el objeto de estudio de este trabajo, el sector de la fabricación del calzado. Sin embargo, este tipo de entornos laborales, aun cuando estén altamente tecnificados, suele estar asociado con condiciones que pueden tener un impacto negativo en la salud física y mental de los trabajadores. Así, situaciones tales como la

presión para cumplir con metas de producción, la monotonía en las tareas, la falta de autonomía y las relaciones conflictivas, son factores que pueden propiciar que el entorno se considere estresante y perjudicial para el bienestar psicológico de los empleados (Martínez *et al.*, 2020).

En un mundo tecnificado, la fabricación del calzado representa un caso especial, ya que en su proceso se identifican tareas repetitivas y una considerable carga de trabajo manual intensivo, lo que puede facilitar la fuerte presencia y manifestación de los denominados riesgos psicosociales. La consecuencia es un aumento del estrés laboral, la disminución de la motivación e incluso el desarrollo de trastornos psicológicos crónicos como el síndrome de *burnout*, por citar alguno. A pesar de la importancia de este tema, existe una escasez de estudios específicos que aborden factores de riesgo psicosocial en el contexto de la industria del calzado, lo que subraya la necesidad de generar investigaciones que exploren y propongan soluciones efectivas para moderarlos (Pérez, 2018).

La presente investigación se desarrolla en una empresa perteneciente a dicha industria, cuya labor incluye los tres segmentos económicos de producción, distribución y comercialización, cada uno de ellos con sus propios procesos de trabajo. Además, estos últimos implican una desterritorialización de sus actividades, con sedes en León, Guanajuato; Santiago de Querétaro, Querétaro; Pachuca, Hidalgo; y Jilotepec, Estado de México. En este contexto, se tiene por objetivo analizar las principales problemáticas que presenta una organización con estas características y, así, estar en la posibilidad de diseñar un plan para mejorar las condiciones laborales y el bienestar de los trabajadores. El estudio se abocó al acercamiento a la organización en sus tres aspectos y procesos, con el fin de describir los conflictos a través de estos factores de riesgo (Hernández *et al.*, 2014).

Planteamiento teórico-metodológico

El concepto de "salud" y los factores determinantes para el bienestar físico y mental de los trabajadores, los riesgos y las exigencias

Una noción elemental para hablar de los factores de riesgo psicosocial es la salud, definida por la Organización Mundial de la Salud en 1948 no sólo como la ausencia de enfermedades, sino como un estado o condición completa de bienestar físico, mental, emocional, espiritual y social mediante el cual el individuo tiene la eficiencia para actuar de manera funcional en su entorno y en sus relaciones interpersonales y sociales de una forma razonable y lógica. Este concepto abarca lo biológico y cultural, por lo tanto, es necesario estudiarlo desde lo multidisciplinar, donde se vea la interacción de las personas con todo lo que las rodea, como los elementos orgánicos, culturales y sociales. Un espacio que permite esta visión es el del trabajo, pues los empleados desarrollan diversas actividades que requieren de su potencial y que impactan en su salud.

Se distinguen tres niveles dentro de los conceptos de "salud" y "enfermedad" que engloban diferentes características y elementos de la vida diaria. El primero es la homeostasis, la cual es el proceso de búsqueda del equilibrio dentro del organismo; el segundo abarca el bienestar individual o emocional por medio de las expresiones, y el tercero trata sobre las condiciones del lugar donde nos desarrollamos. A partir de esta clasificación, es de suma importancia considerar el entorno del trabajo en su dimensión colectiva y los procesos que pueden manifestarse mediante los riesgos —la probabilidad de que los factores que conlleva el trabajo provoquen afectaciones o lesiones— y las exigencias —las necesidades que se presentan de manera específica por el tipo de actividades que se llevan a cabo— (Noriega, 1989).

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de España (INSST) (2024) resaltó la importancia de gestionar los riesgos para prevenir enfermedades ocupacionales y proteger el bienestar físico, mental y social de los trabajadores, por lo que la salud en el espacio laboral se refiere a la promoción y protección de éste. Dicha definición va más allá de la ausencia de enfermedades o accidentes e incluye la crea-

ción de condiciones de trabajo seguras y saludables que permitan a los empleados desempeñarse de manera óptima y mantener un equilibrio entre su vida personal y profesional. Ahora bien, dentro de las funciones que la salud en este ámbito proporciona, se encuentran la prevención de riesgos laborales, es decir, la identificación y el control de factores que puedan causar accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo; la promoción del bienestar físico mediante la provisión de un ambiente adecuado en términos de ergonomía, higiene, seguridad y confort para evitar lesiones físicas; la búsqueda de la estabilidad mental para una reducción de factores estresantes y psicosociales, sobrecarga de trabajo, acoso o falta de control sobre las tareas; y el fomento de hábitos saludables, como prácticas de buena alimentación, ejercicios y pausas activas.

Dentro de las funciones del trabajo, es relevante mencionar un medio o una herramienta que permite al ser humano elaborar productos o bienes materiales útiles para la satisfacción de sus necesidades básicas, así como de los servicios requeridos en su vida diaria. A través de la trasformación de los recursos brindados por la naturaleza, la persona se crea, se produce y se reproduce al realizar su trabajo, al tiempo que desarrolla sus capacidades físicas, psicológicas y sociales, incluso creativas e imaginativas. Por ello, se ha formulado que el trabajo es lo que crea al propio individuo y a cambio éste fabrica los productos que le agradan y disfruta. A partir del significado otorgado, se considera que el trabajo facilita y posibilita la vida de las y los trabajadores, aunque, desafortunadamente, también produce enfermedades.

En el mundo capitalista, moderno y globalizado, el producto elaborado debe ser consumido para considerarse necesario, por lo que la finalidad del trabajo se enfoca en la creación de estos y en la obtención de ganancias para los empleadores. Así, hoy en día, el empleado sólo posee su fuerza de trabajo, la cual se vende al igual que su cuerpo, y su funcionamiento sucede dentro de un horario o jornada establecidos por la organización en la que se ha insertado. Dicho lo anterior, se le llama "realidad capitalista" a aquella donde el valor de la persona se reduce a una mercancía, a otra máquina del sector, lo que trae consigo consecuencias en su identidad, salud y, en muchos casos, hasta en su forma de morir. Aunado a esto, la sociedad se divide entre quienes comercializan y quienes producen, por lo tanto, se habla de un concepto de

"enajenación" en el que la mayoría de los trabajadores no pueden poseer lo que hacen debido a que su fuerza es utilizada en la fabricación de los productos y pierden el control sobre su labor, consumo y, lo que es más, sobre su propio cuerpo y los componentes de su organismo (Noriega, 1989).

Los factores de riesgo psicosocial, sus elementos y diferencias

Para hablar de los factores de riesgo, identificarlos y comprenderlos, es necesario definirlos. El término "psicosocial" hace referencia a la interacción entre distintos aspectos que provocan perturbaciones en los mecanismos psíquicos y mentales, así como a las condiciones que se presentan en un contexto laboral inmerso en una estructura organizacional, al contenido y la realización de tareas que afectan el bienestar o la salud física, psíquica y social del trabajador y que influyen en su rendimiento. Para la OIT y la OMS, estos factores son aquellos vínculos entre el trabajo, el medioambiente y la organización dentro de la empresa, pero también son situaciones que se presentan fuera de ese espacio, en particular en la cultura, el estilo de vida y las cuestiones personales, las cuales se dan a través de percepciones y experiencias y que, finalmente, influyen en la salud y la satisfacción laboral (Luceño *et al.*, 2008).

Por su parte, para el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de España (ISTAS), los factores psicosociales son aquellos riesgos para la salud que se presentan en la organización del trabajo, donde se manifiestan respuestas de tipo fisiológico, emocional, cognitivo y conductual, desde las reacciones neuroendocrinas como la ansiedad, la depresión y el estrés, hasta las relacionadas con la concentración o toma de decisiones, como el abuso del alcohol, el tabaco, las drogas, la violencia, entre muchas otras inmersas en las categorías anteriormente mencionadas. Las personas tienen mecanismos de acción que ejercen para el desarrollo de la autoestima y autoeficacia en los entornos laborales, dependiendo de su trabajo, lo que promueve o dificulta el uso de sus habilidades para tener una clara capacidad de control en la interacción con los otros, facilitar la realización de sus actividades y la búsqueda de satisfacción para un bienestar óptimo (Neffa, 2015).

De acuerdo con el Comité de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1984), tales factores abarcan una amplia gama de aspectos, como las interacciones entre

el medioambiente y las condiciones laborales, las relaciones entre los empleados, la organización, las características y la personalidad del trabajador, su cultura, sus necesidades y las situaciones que vive afuera. El riesgo, por lo tanto, queda definido por qué tan viable es que un individuo sufra una enfermedad o cualquier tipo de afectación en su área de trabajo, mientras que la evaluación de dicho riesgo se establece no sólo por la probabilidad de ocurrencia, sino, además, por la gravedad y severidad de los daños. Las personas pasan una gran cantidad de tiempo en su trabajo, por lo que la posibilidad de sufrir un accidente es alta, pero más si las condiciones en las que se encuentran los agentes materiales, las instalaciones, los equipamientos, las máquinas, entre otros, no son las adecuadas o no se tiene un control de los peligros dentro de las empresas, siendo estos accidentes leves, graves o hasta mortales (Menéndez *et al.*, 2009, en Suárez, 2021).

El ambiente laboral se ha vuelto un fenómeno complejo, pues conlleva cambios ocasionados por la influencia de otros elementos, como los factores socioeconómicos en el aumento de enfermedades y accidentes. Los riesgos psicosociales han tomado relevancia debido al incremento de las bajas del personal por problemas de salud originados en el trabajo, con su consecuente costo económico y social. Uno de los riesgos más frecuentes es el estrés, definido como el conjunto de reacciones emocionales, fisiológicas, conductuales y orgánicas que suelen ser nocivas para el trabajador. Estas respuestas tienden a provenir de la percepción que genera el trabajador de su entorno para la búsqueda de su adaptación al exterior y de las herramientas que utiliza para afrontar los retos que se le presenten (Lazarus *et al.*, 1986).

Desde esta perspectiva, es pertinente aclarar la diferencia entre factores y riesgos psicosociales, pues los primeros son las condiciones de trabajo que observa el sujeto y que pueden influir de manera positiva o negativa en su salud a partir de su valoración de si son o no una amenaza; en cambio, los segundos se relacionan con la percepción de que algunas de estas condiciones suponen un peligro y pueden causar daño psicológico, físico o social. Estos últimos se dan por circunstancias laborales que no son óptimas y se vuelven insoportables para los trabajadores; por ejemplo, un empleado de una empresa que se dedica a la manufactura de ropa y se ubica en una bodega en un estado deficiente con una alta cantidad de personal en un espacio

reducido, pagos a destajo, largas jornadas y presiones constantes para producir más puede desarrollar altos niveles de estrés, lo que, con el tiempo, afectará su salud mental y desempeño (Gil, 2014).

Los procesos de trabajo y producción en una empresa de calzado

Los procesos se definen a partir del conjunto de interacciones o elementos compartidos entre los diferentes individuos o grupos sociales y los instrumentos que se utilizan en un determinado contexto, desde su dimensión espacio-temporal, para la modificación material o simbólica de un producto. Entre los referentes más importantes se encuentran los fundamentos propuestos por Karl Marx sobre el proceso de trabajo y de valorización. A éste también se le describe como el uso de la fuerza de trabajo, por lo tanto, este último es el resultado de la interacción entre el hombre y la naturaleza: se realiza, regula y controla mediante su propia acción, generando así un intercambio orgánico. Los factores principales de dicho proceso tienen que ver con la actividad orientada a un fin, esto es, la propia labor, sus objetos y medios, los cuales son el conjunto de cosas que el trabajador utiliza entre él y los mencionados objetos con los que realiza sus tareas. Para ello, se utilizan propiedades mecánicas, físicas y químicas de aquellos que funcionan como una forma de aplicar fuerza sobre otras cosas, y no sólo son el elemento del desarrollo de la fuerza de trabajo, sino también el exponente de las relaciones sociales en que se produce.

Por ende, el proceso de trabajo es una actividad que tiene la finalidad de producir valores de uso, adecuando los productos naturales a las necesidades humanas y utilizándolos como medios de producción para otros. Los cambios en la dinámica de la acumulación de capital han propiciado un nuevo régimen designado como "capitalismo financiarizado", al centrarse en los rendimientos mejorados en los mercados de capital más que en la competencia en los mercados de productos. Además, las estrategias de crecimiento de las empresas están dirigidas a una reducción simultánea de la mano de obra y una gestión más eficiente de los activos corporativos, lo cual se manifiesta en la eliminación de capas, desagregación, reducción y desinversión. Los procesos laborales están en constante evolución, razón por la que es importan-

te que las teorías y conceptualizaciones de estos sean examinadas e interrogadas sistemáticamente a través de investigaciones interdisciplinarias y colaborativas para aclarar los mecanismos explicados por medio de todos los recursos teóricos posibles (Thompson y Vincent, 2010).

De igual manera, el proceso de trabajo es una relación entre el hombre y la naturaleza en la cual el primero trata de controlar la segunda. Sin embargo, ésta es inherente al proceso de valorización, donde, el valor de las labores disminuye y lo que resulta importante es el que se le otorga a la mercancía o servicio; por ejemplo, el valor monetario de un par de tenis última edición de cierta marca va bajando conforme más se utilizan. Es decir, éste no depende de su elaboración, pues su costo se determina según su valorización; no es algo estándar, sino que se encuentra sujeto al entorno social del que forman parte los procesos productivos (Smith, 1994).

El modo de producción capitalista ha sido ampliamente estudiado por diversas teorías y enfoques para explicar su funcionamiento, con referencias especiales a los estudios de Smith, Ricardo, Marx, Walras, Keynes, Schumpeter, Weber, entre otros. Es considerado un sistema basado en la búsqueda de obtención de riqueza desde lo individual y sustentado en comportamientos racionales para su consumo, es decir, cómo un sujeto social inmerso en un contexto histórico actúa de acuerdo con su situación social. El sistema se representa, entonces, como una relación de producción mediada por la salarial, y se manifiesta en una práctica productiva y de integración donde suele haber altos niveles de explotación, marginación y pobreza extrema. En este sentido, la economía capitalista es una construcción social donde los vínculos están determinados y regulados por formas institucionales, culturales, productivas y políticas, y responden a la manera en la que el sistema genera su propio modo de reproducción (Carrillo, 2007).

En la industria del calzado, un proceso de trabajo se asocia con los diferentes factores de la organización, el contenido y la duración de la jornada laboral, los sistemas de remuneración, la ergonomía y el modo de gestión de la fuerza de trabajo. Para identificarlo, se reconoce la secuencia de pasos o actividades que se lleva a cabo para fabricar un par de zapatos, desde la idea del diseño hasta la obtención del material, la producción, distribución y comercialización del producto obtenido. Por

ejemplo, las empresas informales de calzado se ubican en espacios reducidos como viviendas, bodegas, locales o construcciones realizadas de forma precaria, donde hay una excesiva acumulación de productos: telas, tejidos, cueros, pieles, químicos, pegamento, suelas, botones, cierres, tijeras, martillos, máquinas de coser y cortadoras industriales, hornos y otros equipos. En este tipo de empresas, el proceso de trabajo comienza desde el diseño y continúa con el corte, la costura, la colocación de accesorios, las suelas, el pintado a mano o máquina y el acabado de la pieza para su venta (Mattié, 1991).

En una empresa de manufactura, el proceso de trabajo también es conocido como "proceso de organización del trabajo", debido a que es posible diseñar esquemas o diagramas donde se integren los pasos, sectores, entre otras cosas, dependiendo de la estructura productiva a la que en muchas ocasiones está sujeto, los entornos económicos del mercado de cada país y cómo estos han ido modificándose por fenómenos de la globalización, las nuevas formas de trabajo, las tecnologías y las demandas impuestas por la comercialización del producto. En cuanto a la fabricación, ésta es la fase donde se identifican los mayores impactos y alteraciones de la automatización y los procesos industriales, al igual que de los materiales utilizados. En la maquila, se sabe que los cambios se deben en su mayoría a las altas demandas de los productos, así como al modelo de más descentralización productiva por los mecanismos transnacionales y a la búsqueda de más sectores pequeños o con una nómina menor para la reducción de sus costos laborales. En América Latina, las modificaciones que más se presentan en las formas de organización son causadas por la inserción o aplicación de tecnologías nuevas y las variaciones en políticas económicas que originan otras maneras de trabajar, como la tercerización, subcontratación, desregulación, alta precarización y desprotección social de los empleados de las secciones productivas (Salazar, 2009).

Como se mencionó con anterioridad, se han identificado ciertos elementos clave de un proceso de trabajo. En primera instancia, se ha encontrado que la producción no sólo depende de un sector, sino que también interactúan otros relacionados con la adquisición de la materia prima, en este caso de pieles de animales y el curtido de éstas. Una vez obtenidas, se pasa a la fabricación o maquila, un término que se

utiliza en América Latina para describir un tipo de actividad económica en la que una empresa llamada "maquiladora" importa materiales o componentes, principalmente de otras regiones, para ser ensamblados, procesados o manufacturados en instalaciones ubicadas en otro lugar. Una maquila de calzado es un tipo específico de maquiladora que se especializa en la fabricación de dicho producto; en sus instalaciones se lleva a cabo su proceso de producción, el cual va desde el corte de los materiales hasta el ensamblaje final de los zapatos.

Por otro lado, también es frecuente la subcontratación de empresas más pequeñas para que realicen la mayoría del producto y luego se traslade a su destino final, donde se le colocarán los detalles del diseño y las etiquetas correspondientes, y se empaquetará para su distribución en otros espacio o empresas. Bajo este sistema, se importan las materias primas (cuero, tela, suelas, plantillas) y otros componentes necesarios para la fabricación del calzado. Algunas maquiladoras pueden operar para el mercado interno o para la exportación; en otros casos, las marcas internacionales pueden subcontratar a aquellas ubicadas en países con costos laborales más bajos para la confección de sus productos, aprovechando así las ventajas competitivas de mano de obra y los costos de producción. Este modelo de negocio puede tener diversos impactos en la economía local, incluyendo la generación de empleo, el desarrollo de habilidades técnicas y la contribución al crecimiento económico. Sin embargo, también plantea desafíos relacionados con las condiciones laborales, la sostenibilidad ambiental y la dependencia económica de las empresas extranjeras (Guayta, 2016).

El nuevo modo de producción de las grandes empresas o monopolios es ya no ser ellos quienes manufacturan, pues ahora buscan otras compañías o fábricas más pequeñas para que fabriquen su producto, estableciendo la calidad, la cantidad, el material, el tiempo de entrega, la organización, la estética, entre otros elementos. De la Garza y Hernández (2020) nombraron este fenómeno "nikeificación", caracterizada por ubicar los medios de producción en países con mano de obra barata, malas condiciones de trabajo, exceso de recursos naturales y humanos, etcétera. Esto conduce a una deslocalización de la producción que mantiene el valor de la marca. De esta manera, las particularidades en los procesos derivan en una tendencia al crecimiento

de los factores psicosociales de riesgo debido a las pésimas circunstancias laborales, cuestión que obedece a una alta demanda de los productos y de la competencia con otras empresas extranjeras que ofrecen un objeto similar de menor calidad, pero a precios más bajos (De la Garza y Hernández, 2020).

Metodología

El diseño metodológico es mixto, anidado o incrustado concurrente de modelo dominante, en el cual, de forma simultánea, se hace la recolección de los datos cuantitativos y cualitativos. En este caso, el de mayor prioridad es el cuantitativo y de menor prioridad el cualitativo (Hernández *et al.*, 2014). Por lo tanto, para un estudio más profundo y multidisciplinar, el análisis de esta investigación se realizó con una perspectiva sociológica y epistemológica estructural-funcionalista desarrollada por sociólogos (Durkheim y Parsons) que se centran en el análisis de la estructura social de la organización y en cómo las partes que la conforman cumplen funciones específicas o tareas predeterminadas para lograr la estabilidad y el orden.

Los factores de riesgo psicosocial son elementos que afectan el funcionamiento de un sistema organizacional al generar inestabilidad en el centro de trabajo y la salud de los empleados. El enfoque estructural-funcionalista busca explicar fenómenos que se caracterizan por su relativa persistencia, como actividades sociales, conductas recurrentes en grupos o sociedades que se manifiestan en rasgos psicológicos, fisiológicos, pautas culturales y sociales, para tratar de interpretar los patrones de comportamiento y el rol que cumple cada individuo. Esto se puede reflejar en una empresa en tanto sistema social donde cada trabajador cumple con un papel establecido para garantizar la eficiencia de la organización. No obstante, cuando se presentan factores de riesgo psicosocial como las extensas jornadas de trabajo, la carga laboral excesiva, las relaciones negativas, la interferencia en la relación trabajo-familia, un ambiente tóxico, entre otros, dicha organización se ve afectada, provocando que las actividades impuestas no se cumplan, que el equilibrio de la empresa se vea alterado y, en consecuencia, se presenten disrupciones en la estructura funcional que se

manifiesten en estrés, insatisfacción laboral, problemas de salud mental, accidentes o enfermedades entre los trabajadores.

En una empresa del ramo productivo dedicada a la fabricación de calzado, suelen presentarse condiciones laborales deficientes que propician la presencia de altos niveles de factores de riesgo psicosocial, manifestándose en la salud de los empleados y disminuyendo los índices de eficiencia. En este sentido, cuando tales factores no se abordan adecuadamente, se interfiere en el proceso de adaptación e integración del centro de trabajo, ocasionando un desequilibrio que lleva a una crisis en el sistema (Durkheim, 1984). Desde un punto epistemológico, el estructural-funcionalismo plantea que el conocimiento sobre el comportamiento humano, las estructuras o relaciones sociales deben observarse de una manera objetiva y multidisciplinar que permita el estudio y clasificación de los factores de riesgo psicosocial dentro de su contexto organizacional. El investigador, desde esta epistemología, busca observar, medir y analizar a través de métodos cuantitativos los aspectos que afectan la homeostasis, productividad y satisfacción, como la carga de trabajo, la violencia y las relaciones interpersonales. Al utilizar este enfoque, no sólo es factible identificar dichos elementos o los procesos de trabajo, sino formular estrategias para fortalecer los roles y funciones del sistema organizacional que mejoren su estabilidad y permitan una adaptación de los empleados a las tareas que les corresponden (Oquist y Oszlak, 1970).

Ante ello, en la fase cuantitativa, se aplicó la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 a cada uno de los empleados de los diferentes procesos de trabajo, a partir de sus tres guías estandarizadas. Para el total de trabajadores, se utilizó la segunda, así como la primera en caso de haber algún evento traumático o caso de violencia experimentada en el espacio laboral. Otro cuestionario aplicado a los vendedores fue la Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Trabajadores (1999), en la cual se contemplan los apartados de calidad de vida y trabajo doméstico, condiciones y valoración del trabajo, riesgos y exigencias laborales, y daños a la salud.

En cuanto a la recolección de datos, en el enfoque cualitativo, se utilizó la observación participante, mediante la cual el investigador debe participar en la vida del grupo, entrando en conversación con sus miembros y estableciendo contacto con ellos; es decir, se inserta en el interior del conjunto de trabajadores, sin prejuicios,

para integrarse y comprender la interacción y la dinámica que tienen. Durante el proceso, se llevó un diario de campo donde se hicieron anotaciones que se consideraron importantes y sustentaron la redacción del análisis del contexto (Vitorelli *et al.*, 2014).

Así, una investigación sobre factores de riesgo psicosocial en una empresa de calzado, basada en el estructural-funcionalismo, contribuye a comprender cómo las disfunciones dentro de la organización afectan su estabilidad y el bienestar de sus miembros. Al observar y medir estos aspectos bajo una lente objetiva, se pueden desarrollar intervenciones que minimicen dichos riesgos, mejorando la estructura organizativa y promoviendo un ambiente más saludable y equilibrado. Se trabajó con un total de treinta y siete empleados distribuidos entre los diferentes procesos y sedes, de modo que pudiéramos presentar a la población y las características encontradas de acuerdo con su género, edad, escolaridad, puesto, antigüedad y espacio laboral.

Resultados

El total de la población, dividida por género, muestra una predominancia femenina del 75.68% frente al 24.32% de hombres, un dato representativo del tipo de actividades que se llevan a cabo. En los diferentes estudios, se encontró que éstas suelen destinarse más a las mujeres por el tipo de detalle que implican y la atención al cliente, sobre todo en el área de comercialización. Además, la mayoría se encuentra entre los veinte y veintinueve años, por lo que son jóvenes. En cuanto a los datos sociodemográficos, se encuentran las sedes a las que el personal está adscrito. Cabe mencionar que la empresa tiene tareas desterritorializadas o multisituadas, por lo que no todos los procesos se realizan en el mismo lugar. La mayor presencia de empleados está en la ciudad de León, donde se hace la manufactura, y en Jilotepec, donde se gestiona la comercialización; en las demás ubicaciones se maneja el mismo número de trabajadores.

Entre los aspectos más importantes, se encuentra la descripción de los diferentes procesos de trabajo, los cuales permiten identificar cada una de las actividades que se realizan y los factores de riesgo psicosocial identificados. En un primer momento,

tenemos la obtención de materiales, en este caso del cuero, o el curtido de piel para la elaboración de calzado y otros artefactos, como bolsas, ropa, cinturones, artículos de decoración, etcétera; las principales fuentes en México son el ganado vacuno, porcino y bovino (ovejas y cabras). Cabe aclarar que se ha designado el término "cuero" para referirse a la cubierta corporal de los grandes animales, como vacas o caballos, y "piel" para la de otros más pequeños, como conejos, borregos, entre otros. Ahora bien, curtir es el proceso de tratamiento que se les da a las pieles o cueros para convertirlos en productos de larga duración, flexibles y resistentes al desgaste, con la finalidad de utilizarlos en la elaboración de productos de uso cotidiano. Además, se emplean sustancias químicas (sales de cromo, taninos vegetales, tinturas) para alterar la estructura de las proteínas en la piel y evitar que se descomponga.

En el caso del curtido, existen diferentes formas de hacerlo, unas más artesanales que otras, dependiendo de la región y uso predeterminado. El sistema más antiguo consiste en la acción química del material vegetal con el ácido tánico que se halla en las plantas o la corteza de robles y castaños; posteriormente, las pieles se remojan en tinas con líquidos concentrados por semanas o meses hasta que se curtan. En la actualidad, el proceso más socorrido es el curtido químico con sales minerales como el sulfato de cromo, los aceites de pescado o taninos sintéticos. Existen, en ese sentido, fábricas con sistemas mecanizados o automáticos cerrados con productos químicos, y otras con mano de obra artesanal y sustancias naturales. Dentro de estos procesos, se han observado diferentes riesgos relacionados con la infección por zoonosis procedente de los cueros en bruto. Se trata de un grupo de enfermedades que los animales transmiten a los humanos y que pueden ser muy diversas y dañinas, por lo que se recomienda la desinfección de los materiales antes de su traslado. También se identificó la propagación de la formación de colonias de hongos en estos y las superficies donde se encuentran, sin mencionar que, en las instalaciones, suele haber pisos mojados y resbaladizos por las grasas y líquidos derramados.

Por otro lado, el uso excesivo de la fuerza representa riesgos ergonómicos, mientras que las maquinarias que generan polvo químico y el uso de productos como ácidos, álcalis, taninos, disolventes y desinfectantes son irritantes para las vías respiratorias y la piel, llegando a ocasionar dermatosis, eccemas, alergias, infecciones

y ulceraciones, además de que se han encontrado algunos carcinógenos. Entre los riesgos más grandes, está el cáncer sinonasal, siendo los agentes etiológicos el cromo, el polvo de cuero y los taninos. Otros aspectos importantes son los accidentes por caídas o resbalones, los cortes con las cuchillas al recortar los cueros, las magulladuras, las abrasiones y las amputaciones que incapacitan a los trabajadores (Martínez *et al*., 2018).

Después de la fabricación, se pasa a la distribución del producto final, en este caso del calzado, en los lugares de comercio ubicados en diferentes partes del Estado de México, Querétaro, Hidalgo y León. Ésta puede cambiar dependiendo de la empresa y las prácticas de traslado, pero de manera general consiste en la recepción de mercancía, el almacenamiento, el embalaje y etiquetado, el envío, el reparto, el seguimiento y la gestión de devoluciones, y la optimización continua del proceso. Las organizaciones pueden implementar algunas variaciones dependiendo de factores relacionados con su tamaño, el tipo de calzado que distribuyen y las preferencias del cliente (Chopra y Meindl, 2015).

Por su parte, el proceso de comercialización de calzado puede involucrar una serie de características comunes en la industria. Para Grewal y Levy (2018), éstas constituyen el conjunto de actividades y estrategias que las empresas llevan a cabo para promocionar, distribuir y vender sus productos en el mercado. Las principales etapas son la segmentación de este último, el diseño y desarrollo de productos, los canales de distribución, la fijación de precios, la promoción y publicidad, la gestión de la marca, la atención al cliente y la administración del inventario o producción. A continuación, se presentan diferentes esquemas elaborados a partir del trabajo de campo realizado, en los que se observan los diferentes procesos de trabajo de una manera gráfica.

Figura 1. El proceso de trabajo para la obtención de material (curtido)



Fuente: elaboración propia

Figura 2. Los diferentes procesos de trabajo en la manufactura



Fuente: elaboración propia

Figura 3. Proceso de distribución



Fuente: elaboración propia

Figura 4. Proceso de comercialización general



Fuente: elaboración propia

Figura 5. Proceso de venta



Fuente: elaboración propia

En cada uno de los procesos de trabajo se identificaron diferentes factores de riesgo psicosocial. Entre los más comunes, se encuentran la carga de trabajo excesiva, las jornadas laborales prolongadas y los horarios inflexibles, la rotación de turnos, el pago a destajo y las tareas desmesuradas. También están presentes la falta de control sobre el trabajo, el ambiente hostil y conflictivo, la inseguridad y el desequilibrio entre la vida personal y laboral. Dicha información se corrobora con los resultados obtenidos a partir de la aplicación de la NOM-035-STPS-2018, la cual se califica a partir de un semáforo que marca el nivel de riesgo. En esta empresa se identificó uno alto resaltado en naranja con un porcentaje del 45.9% y uno medio con un 24.3%, claros indicadores de la existencia de una gran cantidad de factores que revelan la necesidad de hacer un análisis de cada categoría y dominio, con la intención de diseñar un programa con acciones de intervención apropiadas que incluya una evaluación específica y una campaña de sensibilización, la revisión de la política de prevención de riesgos psicosociales y proyectos para la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral, reforzando su aplicación y difusión.

Respecto a las categorías, se obtuvieron resultados con un nivel de riesgo muy alto en los factores propios de la actividad, con un 59.9%, y la organización del tiempo de trabajo, con un 32.4%, lo que nos indica una gran presencia de estos en el centro laboral. En cuanto a las calificaciones por dominio, los datos más sobresalientes fueron los correspondientes a la carga de trabajo con un 70.3% de riesgo muy alto, la falta de control sobre el trabajo con 37.8%, muy alto, y la jornada de trabajo con 45.9%, igual con un nivel muy alto de riesgo; estos valores se reflejan en los procesos con jornadas largas y la falta de control sobre las actividades laborales, siendo su forma de pago el destajo, que consiste en una remuneración por cada producto realizado. Lo anterior, además, evidencia patrones de fabricación que pueden ser muy extensos o complicados, al igual que una alta carga de actividades por parte de los superiores.

A partir de la información recabada, en la siguiente fase cualitativa se obtuvieron diferentes categorías de análisis, donde se encuentran conceptos clave relacionados con los factores de riesgo psicosocial dentro de una empresa de calzado. Así, las categorías "trabajo", "condiciones de trabajo", "estrés", "jornada laboral", "riesgos", "salud", "cansancio", "dolor", "atención" y "necesidades" destacan por ser aspectos centrales y advierten una relación directa entre las circunstancias laborales y el bienestar físico, mental y social de los trabajadores. En este sentido, una de las esferas más referidas es, precisamente, la de "condiciones de trabajo", lo que supone una de las mayores preocupaciones de los empleados, al igual que un elemento principal de los factores de riesgo psicosocial, pues incluye elementos como la carga de tareas, la falta de descanso y la interacción constante con compañeros, jefes y clientes. El siguiente testimonio recuperado de uno de los entrevistados ejemplifica lo señalado.

> Pues sí me gusta el trabajo, la paga es buena en temporada alta, pero es una friega, porque me tocan como ciento setenta pares al día de hormar, si es que no se manchan y me ponen hasta trescientos de los sencillos; cuando me aplican ese trabajo más de las horas porque ya ni para tragar me da tiempo, mejor limpio la máquina, si no me echan la culpa de que se atasca y es un problemón. Ya llego a la casa tan devastado que hasta le digo a mi mujer que me sobe la espalda y me truene (entrevistado 9).

Lo dicho por el entrevistado muestra elementos referentes a la jornada de trabajo cuando menciona "temporada alta" o "trabajo más de las horas", haciendo alusión a diferencias constantes en sus horas laborales dependiendo de la demanda del producto. También refleja la carga de trabajo, pues su paga depende de la producción de zapatos que haga, la cual puede ser hasta del doble y llegar a afectar sus actividades ordinarias destinadas a satisfacer sus necesidades básicas (alimentarse, descansar, entre otras). Lo anterior muestra, además, afectaciones en su salud como el dolor de espalda. Por ello, para analizar este testimonio, es útil la teoría de la demanda-control de Karasek, la cual indica que los niveles de estrés en el trabajo se derivan de las exigencias combinadas con el control que tiene el trabajador sobre sus tareas. El entrevistado nos indica, al expresar una alta carga laboral cuando realiza hasta trescientos pares de zapatos, la gran exigencia física y mental, una sobrecarga que empeora por la falta de autonomía, consecuencia de no tener un margen de acción para regular su ritmo de trabajo o evitar los quehaceres adicionales que le asignan. Esto da cuenta de la presión impuesta por sus superiores para evitar errores y la necesidad de mantener su área en buen estado para no recibir regaños o ser culpado por desperfectos que reflejen una baja capacidad para la toma de decisiones, incrementando el riesgo de estrés laboral (Karasek, 1979).

Ahora bien, desde la perspectiva del modelo del esfuerzo-recompensa de Siegrist, lo mencionado por el entrevistado expresa un desequilibrio entre el esfuerzo invertido y la insuficiente recompensa monetaria en relación con la intensidad de la actividad y el desgaste físico, el cual puede implicar enfermedades o malestares como su dolor de espalda. Es decir, esto devela un impacto significativo en su salud, lo que hace alusión a la teoría de que el esfuerzo desarrollado supera los beneficios obtenidos del trabajo. La consecuencia son trastornos musculoesqueléticos y desgaste físico, lo que a largo plazo podría reflejarse en problemas más graves, así como en una disminución en su calidad de vida y desempeño laboral (Siegrist, 1996).

De acuerdo con la NOM-035-STPS-2018, el entorno laboral debe promover un equilibrio entre las demandas y la capacidad de los empleados para responder a ellas, evitando condiciones desencadenantes de estrés o desgaste físico y emocional. Durante el trabajo de campo, se observó que muchas de las actividades o tareas

realizadas son repetitivas, como el ensamblaje de productos, las cuales pueden derivar en fatiga y monotonía. Los "dolores musculares", "dolores de cabeza" y "síntomas de enfermedades", constituyen más categorías clave que resaltan los severos problemas físicos de los trabajadores. Estas afecciones pueden deberse a posturas inadecuadas o movimientos repetitivos (cortar, coser o ensamblar piezas de calzado), lo que los lleva a desarrollar lesiones musculares o articulares a lo largo del tiempo, al igual que otras enfermedades.

Otras categorías significativas para el estudio son "riesgos", "accidentes" y "condiciones del ambiente u entorno", alusivas a la exposición a peligros dentro del sistema laboral, incluyendo riesgos físicos (por maquinaria, herramientas o materiales) y psicosociales. Revisemos los siguientes testimonios al respecto.

> Pues algo que considero un riesgo es cuando nos ponen a cargar mucho peso de las cajas, y también que pongan mercancía en lugares bien altos porque soy bajita y no alcanzo, entonces uso el banco para alcanzar, pero una vez me caí; no me pasó nada, pero pues podría haberme roto algo. Y también cuando nos ponen a limpiar el piso: está bien mojado y te puedes resbalar (entrevistada 14).

> Hablando de riesgos, creo que tropezar o resbalar por las escaleras. No me gusta el trabajo, pues considero que las horas de trabajo son demasiadas y agotadoras por el hecho de que es mucho tiempo y, en ciertas ocasiones, hay actividades que son muy pesadas en cuanto al esfuerzo físico, como por ejemplo cargar pesado en cuestión de la mercancía y sin alguna medida de seguridad (entrevistado 2).

Las narrativas reflejan elementos que afectan la salud física y mental de los empleados dentro del centro de trabajo. Para Neffa (2015), los riesgos psicosociales se clasifican en relación con la organización de las actividades, el contenido de la tarea, las condiciones laborales y el contexto socioeconómico. Ejemplo de ello es el comentario de la entrevistada 14, donde los riesgos vinculados con la seguridad y las circuns-

tancias inadecuadas del entorno, la carga de peso excesiva y la necesidad de utilizar un banco para alcanzar la mercancía en lugares poco accesibles sin las medidas de seguridad apropiadas representan un riesgo ergonómico y físico que puede derivar en accidentes laborales, caídas, lesiones musculares o algo más grave dependiendo del impacto. De igual forma, menciona el riesgo de resbalarse al limpiar los pisos mojados, señal de la poca o nula existencia de protocolos de seguridad.

En cuanto al entrevistado 2, éste destaca la organización del trabajo y el esfuerzo físico excesivo como factores de riesgo psicosocial, pues pasan por jornadas demasiado largas y sufren una sobrecarga de labores, lo que genera fatiga extrema y puede traer consigo enfermedades diversas. Por las condiciones que mencionan los entrevistados y la falta de medidas de seguridad en algunas actividades, se denota una negligencia en la generación de circunstancias seguras y adecuadas para garantizar un óptimo desempeño de los trabajadores, lo cual también impacta en su bienestar físico y psicológico. Con ello, se resalta la importancia de la identificación e implementación de estrategias de prevención y capacitación en los temas de la salud en el trabajo para reducir la exposición a dichos factores.

Las condiciones mencionadas aluden a la exposición a peligros dentro del entorno laboral, incluyendo riesgos físicos y psicosociales. De esta manera, se enfatiza en la necesidad de evaluarlos y mitigarlos en los entornos laborales por medio de la impartición constante de capacitaciones a los trabajadores, la reducción de zonas de riesgo o la disminución de la posibilidad de accidentes. Asimismo, se habla de una combinación de factores físicos, emocionales, económicos y sociales que afectan el bienestar de los empleados en una empresa de calzado. El estrés, la fatiga, los problemas económicos y la interferencia en la relación trabajo-familia emergen como preocupaciones centrales, y se revela una clara interacción entre los factores psicosociales de riesgo en el trabajo y las dinámicas personales de los empleados. Por ello, es importante abordar los problemas asociados al estrés, la seguridad, la autonomía y el equilibrio vida-trabajo para garantizar el bienestar de todos y mejorar la productividad en la empresa. Al respecto, diversos modelos teóricos mencionan que un entorno laboral saludable depende de la satisfacción de las necesidades humanas básicas, la construcción de un ambiente seguro y el fomento de la interacción positiva entre empleados y líderes.

Uno de los factores más presentes o con mayor relevancia es la carga de trabajo, entendida como el peso físico, psicológico o cognitivo que, al intensificarse, genera cansancio excesivo, dolores musculares, estrés y otras enfermedades psicosomáticas. Dentro de esta empresa, uno de los temas frecuentemente mencionados son las metas que se quieren alcanzar en las temporadas altas, cuando las horas de trabajo aumentan y la presión ejercida con el pago a destajo, que es semanal y depende de la cantidad de pares de zapatos que producen al día, aumentan. Esto sin mencionar que tener un trabajo repetitivo genera un gran desgaste físico y emocional que puede desembocar en la disminución del rendimiento de los trabajadores y, por ende, en el rompimiento del sistema de producción.

Conclusiones

El estudio muestra de manera sencilla el diagnóstico obtenido sobre las condiciones laborales de los trabajadores de la industria del calzado. Así, los resultados tanto de la fase cuantitativa como de la cualitativa dan cuenta de que efectivamente existen diferencias en cada uno de los procesos de trabajo, siendo la manufactura y el comercio los de mayor peligro con un nivel de riesgo alto: la primera con un porcentaje del 24.3% y el segundo con el 16.2%. Por un lado, las condiciones en la manufactura del calzado son precarias en cuanto al estado de las instalaciones y los diferentes materiales que se utilizan durante las distintas fases, y por el otro, el proceso más moderno, el de la comercialización, también implica una serie de riesgos, pues debido a los actuales medios de comunicación y redes sociales, cumple con su cometido de venta cada nueva temporada. En el caso del proceso de distribución, los factores psicosociales ubicados son principalmente meso (propios de la tarea) y refieren a actividades relacionadas con la carga, descarga y traslado del producto a los diferentes centros de venta. Los aspectos macro remiten al peligro de transitar por rutas y caminos especialmente complicados, aunque la empresa siempre toma, en este caso, las medidas precautorias necesarias.

A partir del análisis de los datos presentados, es evidente que la organización enfrenta desafíos relacionados con los factores de riesgo psicosocial establecidos en la NOM-035-STPS-2018 y los resultados permiten identificar áreas críticas y fortalezas para la debida atención y seguimiento. En primer lugar, de los elementos propios de la actividad y la carga de trabajo emergen los dominios preocupantes. Más del 70% de los trabajadores se encuentra en niveles de riesgo muy altos en tales categorías, lo que sugiere que las tareas asignadas exceden las potencialidades físicas y mentales de los empleados y generan una sobrecarga laboral significativa que afecta su salud, productividad y satisfacción. La jornada de trabajo extensa también muestra un porcentaje de riesgo muy alto (45.9%), indicando que los horarios no están balanceados ni organizados adecuadamente. Estas condiciones pueden derivar en agotamiento físico y emocional.

Otro dominio crítico es la interferencia en la relación trabajo-familia, rubro en el cual el 32.4% de los trabajadores reporta un riesgo muy alto. Esto implica que las demandas laborales están impactando negativamente la vida personal y familiar de los empleados, incidiendo en situaciones de estrés, conflictos y desmotivación. La falta de control sobre las actividades, con un 37.8% de riesgo muy alto, resalta la percepción de ausencia de autonomía y participación en las decisiones laborales, aumentando los niveles de estrés y reduciendo el sentido de pertenencia. Por otra parte, en los dominios de liderazgo y relaciones en el trabajo, aunque predominan los riesgos bajos o nulos, aún se identifican áreas de mejora. Un porcentaje menor, pero importante de trabajadores enfrenta riesgos altos o muy altos, lo que significa que algunos líderes requieren desarrollar mejores habilidades de comunicación, gestión emocional y resolución de conflictos para fortalecer el entorno.

En cuanto al ambiente de trabajo, aunque la mayoría de los empleados lo perciben adecuado, un 10.8% se encuentra en riesgo muy alto, lo que evidencia que ciertas áreas específicas requieren mejoras en las condiciones físicas, la seguridad o el bienestar emocional. Finalmente, el dominio de violencia presenta niveles menores de riesgo, pero cualquier indicio de conductas violentas debe ser atendido de manera prioritaria para garantizar un espacio laboral seguro. Las áreas de mayor riesgo se relacionan con la carga de trabajo, la organización del tiempo, el equilibrio entre la vida

personal y laboral y la falta de control en las actividades, las cuales tienen un impacto significativo en la salud de los trabajadores, la productividad y el clima organizacional. Por ello, la empresa debe implementar estrategias para redistribuir las cargas laborales, flexibilizar los horarios, fomentar un liderazgo efectivo, mejorar las condiciones del entorno y promover políticas de balance trabajo-vida. Abordar estos factores no sólo es esencial para cumplir con la NOM-035-STPS-2018, sino también para garantizar el desarrollo sostenible y saludable de la organización.

Referencias

Aguado, G. (2021). La participación gubernamental en el diseño de estrategias comerciales para la industria del calzado en México, desde la perspectiva de los derechos económicos, sociales y culturales. *Misión Jurídica. Revista de Derecho y Ciencias Sociales, 14*(20), 160-173. https://www.revistamisionjuridica.com/la-participacion-gubernamental-en-el-diseno-de-estrategias-comerciales-para-la-industria-del-calzado-en-mexico-desde-la-perspectiva-de-los-derechos-economicos-sociales-y-culturales/

Carrillo, M.A. (2007). Teorías sobre la reestructuración productiva. En M.A. Carrillo, J.J. Martínez y J.A. Lara, *Presencia de la industria maquiladora de exportación en Quéretaro* (pp. 19-42). Fundación Universitaria de Derecho, Administración y Política.

Chopra, S. y Meindl, P. (2015). *Supply chain management: strategy, planning and operation.* Pearson Education.

De la Garza, E. y Hernández, M. (2020). *Configuraciones productivas y circulatorias en los servicios y trabajo no clásico.* Universidad Autónoma Metropolitana.

Departamento de Asistencia Técnica para la Prevención de Riesgos Laborales (2009). *Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo.* UGT Andalucía.

Durkheim, E. (1984). *The division of labor in society.* The Free Press.

Gil, P. (2014). Los riesgos psicosociales en el trabajo: estrés, mobbing, burnout, depresión. En R. López (Coord.), *Educación y entorno territorial de la Universitat de València: conferencias impartidas en el programa "Universitat i Territori".* Universidad de Valencia. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6426577

González, L. (2020). El impacto de los factores psicosociales en la salud mental de los trabajadores: un análisis crítico. *Revista de Salud Ocupacional, 15*(2), 45-62.

Grewal, D. y Levy, M. (2018). *Marketing.* McGraw-Hill Education.

Guayta, G.E. (2016). *Estudio de proceso de producción de calzado y su incidencia en la productividad en la empresa Calzado Anabel S.A. de la ciudad de Ambato en el año 2015* [Tesis de licenciatura]. Universidad Tecnológica Indoamérica.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación.* McGraw-Hill Education.

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2024). *Informe anual de accidentes de trabajo en España. Datos 2023.* INSST.

Karasek, R.A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly, 24*(2), 285-308.

Lazarus, R.S., Valdés, M. y Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Martínez Roca.

Luceño, L., García, J.M., Rubio, S. y Jaén, M. (2008). Psicología y riesgos laborales emergentes, los riesgos psicosociales. *Edupsykhe, 7*(2). https://doi.org/10.57087/edupsykhe.v7i2.3808

Martínez, J. P., Margalina, V. M., Benítez K., y Zurita, E.D.L. M. (2018). Relational coordination in the footwear manufacturing value chain of the province of Tungurahua, Ecuador. *International Conference on Applied Human Factors and Ergonomics*. Cham: Springer International Publishing, (1), 370-379. https://redi.cedia.edu.ec/document/440431

Martínez, J. P., Ruiz-Esteban, C., Méndez, I., Fernández-Sogorb, A., y García-Fernández, J.M. (2020). Profiles of Burnout, Coping Strategies and Depressive Symptomatology. *Frontiers in psychology, 11*, 591. https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32300323/

Mattié, M. (1991). El sector informal urbano. Una aproximación a su estudio en el Área Metropolitana de Mérida. Universidad de Los Andes, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. *Economía, 7*(7), 59-80.

Neffa, J.C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo. Contribución a su estudio.* Centro de Estudios e Investigaciones Laborales.

Noriega, M. (1989). *En defensa de la salud en el trabajo.* Editorial SITUAM.

Organización Internacional del Trabajo (1984). *Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención.* OIT.

Organización Mundial de la Salud (1948). ¿Cómo define la OMS el concepto de salud? OMS. https://www.who.int/es/about/frequently-asked-questions

Oquist, P. y Oszlak, O. (1970). Estructural-funcionalismo: un análisis crítico de su estructura y función. *Revista Latinoamericana de Sociología, VI,* 358-388.

Pérez, E.I. (2018). *Medición de la salud del trabajador del sector calzado en el cantón Cevallos* [Tesis de licenciatura, Universidad Técnica de Ambato]. https://repositorio.uta.edu.ec/server/api/core/bitstreams/0fb608f9-126f-48b9-8db7-e1ac3e03e180/content

Prodi, G. (1981). Salute/malattia. En *Enciclopedia Einaudi.* Einaudi.

Salazar, N. (2009). Procesos y organización del trabajo: elementos incidentes en la conformación de una agenda social integracionista. *Visión Gerencial,* (1), 139-156. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=465545880014

Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology, 1*(1), 27-41.

Smith, V. (1994). Braverman's legacy: the labor process tradition at 20. *Work and Occupations, 21*(4), 403-422.

Suárez, E.L. (2021). *Estudio comparativo de riesgo psicosocial entre dos empresas de producción de calzado de caucho de la ciudad de Ambato* [Tesis de licenciatura]. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. https://repositorio.puce.edu.ec/items/def73220-5991-4956-8d68-809ce7e978c8

Thompson, P. y Vincent, S. (2010). Beyond the boundari? Labour process theory and critical realism. En P. Thompson y C. Smith (Eds.), *Working life: renewing labour process analysis* (pp. 47-79). Palgrave Macmillan.

Vitorelli, K., De Almeida, A., Dos Santos, C., García, C., Ribeiro, P.M. y Mendes, M.A. (2014). Hablando de la observación participante en la investigación cualitativa en el proceso salud-enfermedad. *Index de Enfermería, 23*(1-2), 75-79.

Zúñiga, M.A., Carrillo, G.T., Fos, P.J., Gandek, B. y Medina, M.R. (1999). Evaluación del estado de salud con la Encuesta SF-36: resultados preliminares en México. *Salud pública de México, 41*(002), 110-118.

CONSTRUCCIÓN DE LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO AUTOPARTISTA MEDIANTE LAS REPRESENTACIONES SOCIALES

Cristian Jonathan Ortiz Isabeles

Resumen

El objetivo de esta investigación es analizar la forma en que se construye la seguridad laboral a través de las representaciones sociales en un estudio de caso, situado en el estado de Querétaro, espacio reconocido por su tradición en la industria de autopartes. Su historia señala la importancia de dicho sector para la región y el país, pues tiene una amplia fuerza de trabajo. Así, la comprensión del alcance del significado de la seguridad cobra relevancia, ya que a partir de ella se estructuran las acciones sobre los niveles analizados: orgánico, psíquico y social. La base teórico-metodológica que se propone se denominó "estructural-procesual", debido a que se presenta como respuesta a la orientación que siguen los estudios del trabajo en la interacción estructura-sentido-acción.

La recolección de datos se llevó a cabo mediante cuestionarios de asociación libre y entrevistas semiestructuradas, examinados gracias a la relación entre palabras y el análisis temático, respectivamente. Los resultados muestran la construcción del contenido en el espacio representado, así como la circulación de éste a través de las estrategias empresariales, la cotidianidad del trabajo y las situaciones de conflicto. Además, se identificó el interés hegemónico por atender los riesgos orgánicos, principalmente aquellos vinculados con lesiones que obstruyan el proceso laboral, aunque los trabajadores también reconocieron y exigieron la atención de otros elementos de seguridad, como lo psíquico y padecimientos orgánicos que no se manifiestan de forma inmediata. La evidencia se discute en la última sección.

Palabras clave: industria de autopartes, propuesta estructural-procesual, representaciones sociales, seguridad de los trabajadores, teoría social.

Introducción

A mediados del siglo XX, Querétaro comenzó su proyecto de industrialización. Durante este periodo, el estado creció gracias al establecimiento previo de la infraestructura y la cobertura de los servicios básicos de la población (Miranda, 2005). Aunado a ello, se construyó la carretera México-Querétaro, que incentivó las redes de comunicación para el levantamiento de parques industriales y la inversión extranjera, permitiendo que se asentaran empresas como La Concordia, Productos Lácteos y Kellogg's Company México, además de naves vinculadas a la rama metalmecánica (Daville-Landero, 2012). Este último sector representaba un terreno fértil para la llegada de la industria autopartista durante la década de los ochenta del siglo XX, cuando surge la Zona Metropolitana de Querétaro (ZMQ) tras el establecimiento de corredores industriales en los municipios de Querétaro, El Marqués, Corregidora, Huimilpan y San Juan del Río (Delgado, 1993; González, 2012). Su crecimiento fue estable, a pesar de que la atención se enfocaba principalmente en los estados del norte (Daville-Landero, 2012).

El desarrollo de la industria autopartista está ligado a redes de proveedurías globales, las cuales influyen en la forma de organización del trabajo. En este sentido, el surgimiento de la llamada "empresa-red" nos ayuda a comprender el entramado de relaciones en el que se encuentra la industria queretana y la forma de reestructuración a la que se enfrentan los trabajadores día con día, donde intervienen distintos actores desde lo macro y lo micro (Arciniega, 2022). Tras este agrupamiento de empresas dentro de un mismo límite geográfico, se establecen nexos mercantiles con niveles jerárquicos de control; la subcontratación se vuelve, entonces, una estrategia central para el trabajo (De la Garza, 2012).

Es así como surge una diferenciación en la cadena productiva a través de proveedores que se denominan "tiers" (tier 1, tier 2 y tier 3). Mientras más se acerquen al primero, más directo es su vínculo con la industria terminal (la automotriz), por lo que mantienen un mayor control y lazos complejos; sin embargo, cuando descienden, estos se vuelven más simples y delegativos (Lampón *et al.*, 2018). Tales niveles de encadenamiento se relacionan con la flexibilidad del trabajo: conforme más se alejen de la

industria terminal, los proveedores subcontratados se incorporarán en mayor medida a un modelo productivo denominado "toyotismo precario", lo que implica condiciones laborales deficientes con poca inversión tecnológica, aplicaciones parciales del modelo original, empleados no calificados para el puesto, ausencia de carreras profesionales, poca prospectiva de desarrollo, rigidez, alta rotación de personal y salarios bajos (De la Garza, 2020).

En la actualidad, la industria de autopartes es un sector relevante para el estado queretano. De enero del 2013 a enero del 2020, su fuerza de trabajo aumentó un 23%, aunque el año consecutivo tuvo una pérdida del 3%, albergando 42,663 trabajadores (tres de cada diez empleos de la industria manufacturera) (Inegi, 2021). Además, la participación económica que genera tiene un impacto a nivel nacional y su desarrollo ha llevado a Querétaro a posicionarse como uno de los diez principales estados que producen partes de vehículos automotores (Inegi, 2018). Por ello resulta importante conocer las condiciones laborales, la forma en que se vinculan con la comprensión de la seguridad y cómo se actúa a través de ese conocimiento. En este sentido, la presente investigación analiza la forma en que se construye la seguridad en el trabajo mediante las representaciones sociales de los empleados de una nave industrial autopartista.

Implicaciones conceptuales de la seguridad en la industria

La construcción del concepto de "seguridad" puede tener diversas aristas dentro del ámbito de la industria autopartista, pues las implicaciones para problematizar y construir las dimensiones analíticas y de intervención en el sector cambian dependiendo de la manera en que se aborde. Por lo anterior, esta investigación parte de entender dicha noción como un conjunto de mecanismos que permiten acceder e incidir en el control de la salud. Esta última se asocia con la visión sociohistórica de la enfermedad en el trabajo (Laurell, 1982), donde el modo de enfermar corresponde a las formas en que se reproduce la sociedad, cuyo papel en los procesos productivos se vuelve

central. Asimismo, lo anterior permite analizar la seguridad bajo tres dimensiones vinculadas con formas de preservar la salud, para lo cual nos inspiramos en los distintos niveles que Noriega (1989, 1993) establece: orgánico, psíquico y social.

El primero de ellos permite entender el concepto mencionado como la prevención de riesgos que puedan provocar una lesión orgánica, motora o el desarrollo de un estado patológico, lo cual incluye el uso del equipo de seguridad, la infraestructura y los elementos físicos, químicos o virales a los que se expone el trabajador. A nivel psíquico, lo comprendemos como la prevención de aquellos estresores implicados en las actividades realizadas, las demandas del trabajo y las preocupaciones externas relacionadas con sus funciones y condiciones laborales, como la estabilidad del empleo, el equilibro entre éste y la familia, las posibilidades de crecimiento, las jornadas y los turnos, los ingresos, el espacio donde se encuentra la empresa y los trayectos que se recorren para llegar. Finalmente, el nivel social tiene que ver con los mecanismos del trabajador y su familia para acceder a los elementos de una vida digna: alimentación balanceada, vivienda, educación y servicios de salud. Es por eso que se observaron los tipos de contrato y las prestaciones con las que cuentan las personas, como el aguinaldo, la prima vacacional y dominical, el pago de horas extras, las licencias de maternidad y paternidad, los periodos de descanso, entre otras.

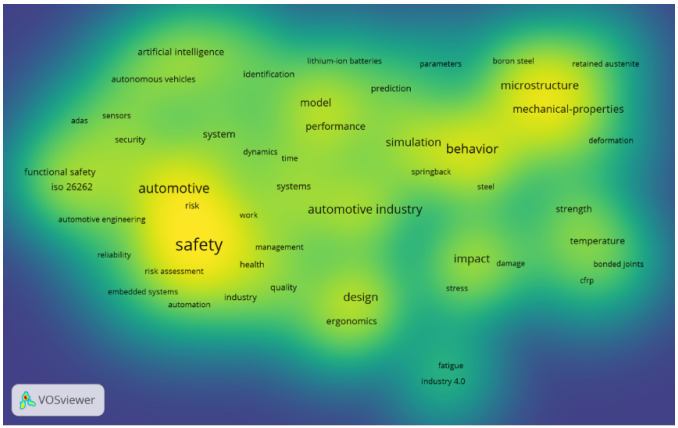
Los tres niveles de seguridad permiten conjugar las diferentes dimensiones de la salud y delimitar el alcance que pudiera tener para las personas en sus empleos. Éste es un eje primordial en los análisis de dicho concepto, ya que contribuye a evitar reduccionismos biologicistas y a explorar otras nociones que pudieran ser centrales en los estudios del trabajo.

La industria de autopartes y la seguridad

Con base en lo descrito en la sección anterior, resulta interesante conocer hacia qué niveles se han orientado los estudios de la seguridad en la industria de autopartes, para lo cual se realizó una búsqueda en el navegador Web of Science mediante la siguiente cadena: “safety” AND “industry” AND “work” AND “automotive”. Los datos

arrojaron 512 artículos que se sistematizaron mediante el programa VOSviewer de Nees Jan van Eck y Ludo Waltman (2010), el cual permite ver un mapa de densidad donde se resaltan las palabras clave más utilizadas en las investigaciones realizadas (ver Figura 1).

Figura 1. Mapa de densidad: seguridad, industria, trabajo y autopartes



Fuente: elaboración propia

Los resultados muestran que la mayoría de las palabras clave se orienta hacia la seguridad en los procesos de trabajo y la prevención de riesgos que lesionen o dañen fisiológicamente al trabajador, aunque también se vincula con los sistemas de seguridad que debe tener el diseño del automóvil. En menor medida, se ubica el interés por el estudio de elementos como la fatiga y el estrés, que tienen que ver con la dimensión psíquica, pero se ignoran otros aspectos importantes que pudieran estar ligados a las causas de dicho estado. Aunado a ello, se aprecia una nula prospección de temas relacionados con el nivel social.

Planteamiento teórico-metodológico: representaciones sociales en el estudio de la seguridad

Las direcciones que siguen los estudios sobre la seguridad muestran la asociación al concepto, el conocimiento de interés y la orientación de las acciones en los espacios de trabajo hacia el mismo. Es decir, dan indicios de dónde y cómo se construye la seguridad en la industria autopartista; sin embargo, las formas en que circulan y se reproducen estas construcciones dentro del espacio social son aspectos que únicamente muestra el trabajo empírico. Debido a lo anterior, esta investigación plantea un marco teórico que permite abordar la complejidad de los distintos sujetos involucrados dentro del sector, para lo cual recurre a la teoría de las representaciones sociales. Ésta es un recurso fundamental para abstraer y comprender la generación de seguridad porque ayuda a analizar la parte dinámica del conocimiento, en cuya cimentación las personas, bajo la denominación de "sabios aficionados", tienen un papel fundamental (Ramos, 2011).

Esta mirada permite oponerse a la tradición de la ciencia moderna a través de la positivista, que ignora la parte subjetiva y humana de las relaciones sociales para centrarse en la deducción y no en la inducción, en lo cuantificable y no en la cualidad, en la búsqueda de leyes universales y atemporales más que en los aspectos situados en tiempo y espacio. Además, la teoría de las representaciones dota a los sujetos de una capacidad creadora, anteponiéndose a posturas deterministas de la realidad social donde las estructuras de poder dejan sin margen de acción a las personas (Moscovici, 1961).

De acuerdo con Farr (1998), Moscovici comienza con esta corriente de pensamiento, ligando las complejidades ontológica, psicológica y sociológica, y resaltando el carácter individual y compartido de las representaciones que posteriormente se muestran en la bifurcación de dos de las escuelas con más tradición en la teoría: la estructural, con énfasis en el contenido sobre algún tema dentro del aspecto cognitivo, y la procesual, centrada en la forma en que se comparten los significados en un

espacio social específico (Araya, 2002). Las investigaciones que se realizan en México y el resto de Latinoamérica tienden a prestarle mayor atención a esta última (Urbina y Ovalles, 2018).

A pesar de que ambas escuelas toman como base el esfuerzo ontológico mencionado, continuamente ha resultado incompleta su unificación en las investigaciones empíricas, pues suelen caer en los sesgos a los que dan énfasis cada una de las propuestas. Es decir, resaltan la parte individual e ignoran la manera en que circulan las representaciones dentro de lo social, o bien, se enfocan en cómo éstas se comparten y dejan de lado la estructura que forma su contenido (Jodelet, 1989). La evidencia muestra que centrarse meramente en este último o en la circulación de las representaciones sociales es asumir una posición incompleta, pues no termina de abordar la complejidad que se busca en los objetos de estudio, limitándose a un estado meramente descriptivo. Es por eso que en esta investigación se buscó superar las desviaciones de la teoría al alinerarse con la crítica que hace De la Garza (2006) sobre la dirección que deben seguir las ciencias sociales en el nivel teórico: estructura, sentido y acción; estos elementos se discuten en el siguiente apartado.

Estructura, sentido y acción en las representaciones sociales

Como se mencionó con anterioridad, pensar en la estructura, el sentido y la acción es la idea que plantea De la Garza y con la cual se dialogará mediante la propuesta teórico-metodológica de las representaciones sociales que denominamos "estructural-procesual" (Ortiz, 2023). En este punto, las reflexiones parten de la interacción de estos tres elementos sin ser deterministas, pero tampoco meramente interpretativos. Para ello, tratamos de evitar las limitaciones teóricas ya abordadas incorporando una corriente de pensamiento posmoderna donde se reconozcan las estructuras objetivas de poder, así como la construcción de éstas a través de la interacción social subjetivada (Burrell y Morgan, 2017), que para los fines de la investigación se colocará dentro de los espacios de trabajo más adelante.

Para el cometido propuesto, exploremos la estructura como una dimensión histórica y de amplio espectro espacial que organiza la vida y la cual los sujetos asumen como realidad, afectando sus acciones, sean conscientes o no de su influencia. Para hacerla evidente dentro de las representaciones sociales, se recurre a mostrar las relaciones de poder que actúan sobre el objeto de estudio de interés: se retoman las representaciones hegemónicas, polémicas y emancipatorias que menciona Moscovici (1988) y se evidencia, de esta forma, que existen distintos niveles que se cruzan y debaten para construir las sociales, permitiendo, como señala De la Garza, "preguntar por las estructuras pertinentes para el problema o sujeto concreto" (2006, p. 17).

A través de los elementos mencionados, es posible observar el peso histórico y coercitivo que tienen las representaciones dentro de lo hegemónico, entendiéndolo como aquella representación rígida y homogénea que surge dentro o fuera del grupo mediante la influencia de medios, instituciones y expertos. Esto genera lo que Durkheim nombraba como "los mitos" (Perera, 2003). La influencia sobre el sujeto puede no ser consecuencia de su experiencia inmediata y aun así estar inmersa en ella, interiorizada en la persona y conceptualizada como sistema central; es decir, se construye un núcleo que guarda la memoria colectiva, su consenso, por la base que comparte, y la estabilidad en el orden del mundo (Abric, 1993, 2001).

De este modo, se comienza a vislumbrar la relación entre la estructura y lo subjetivo; sin embargo, el sentido de este último no queda determinado por la primera. Los elementos emancipatorios de las representaciones sociales dan cabida al encuentro con otras formas de construir la realidad, pues emergen en subgrupos flexibles acotados según las experiencias de los miembros y que están en constante interacción social, intercambiando símbolos e interpretaciones entre ellos y con grupos cercanos (Moscovici, 1988). Estos conocimientos se ordenan dentro del sistema periférico de la representación, la cual es sensible al contexto inmediato, absorbe la nueva información y modula el peso hegemónico que se halla en el núcleo con las vivencias individuales y compartidas (Abric, 1993, 2001).

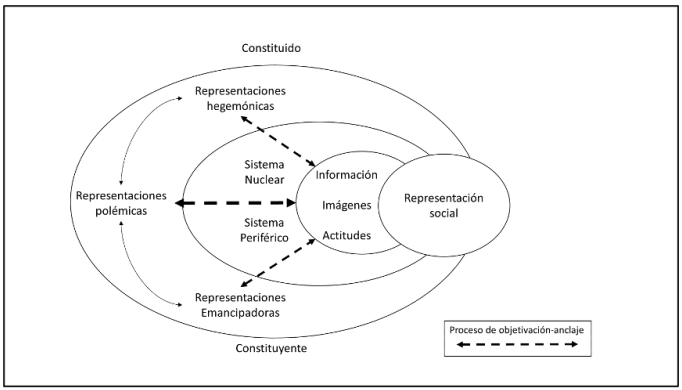
La manera en que ocurre el juego retórico entre lo hegemónico-núcleo y lo emancipatorio-periférico es como se construye el sentido. Las representaciones sociales cruzan un proceso de objetivación y otro de anclaje, lo cual permite significar el objeto

o la situación en cuestión. El primero refiere al mecanismo por el que una idea imprecisa desarrolla una cualidad icónica, lo abstracto toma forma y las cosas adquieren sentido a través de imágenes, permitiendo que esas "sensaciones mentales" den continuidad al entorno y las experiencias (Moscovici, 1979). Por su parte, el anclaje incorpora los nuevos elementos a las categorías familiares, los nombra y categoriza en el espacio representado, donde puede aceptarse o rechazarse la novedad (Ramos, 2011).

Estos procesos provocan una constante interacción, develando el peso de la estructura y la novedad de lo situado sin ser deterministas ni caer en ingenuos relativismos. El sentido que se incorpora al contenido de la representación se intercambia en la dimensión procesual y se comparte en el discurso social, permitiendo asumir posturas actitudinales y acciones concretas. Este aspecto pertenece a los elementos de las representaciones sociales y puede asociarse a la acción a la que se refiere De la Garza, la cual se encontraría íntimamente ligada al espacio de representación, a la forma en que se organizan las imágenes y la información que permite tomar posicionamientos sobre objetos o situaciones concretas.

Las representaciones sociales pueden permanecer estables a pesar de los elementos circulantes que rodean el núcleo, no obstante, hay eventos coyunturales que permean un mayor intercambio entre lo hegemónico y lo emancipatorio, donde el contenido del sistema nuclear y periférico puede reestructurarse. Las representaciones polémicas son esos momentos de dinamismo que ocurren cuando un tema entra en boga o en constante debate (Wagner, 2012), poniendo los procesos de objetivación y anclaje en continuo funcionamiento e irrumpiendo los aspectos familiares a través de la novedad. Este dinamismo posibilita que la información, las imágenes y las actitudes o los comportamientos sobre algo se configuren, den cabida al cambio de lo hegemónico-núcleo por medio del choque emancipatorio-periférico y permitan ver lo constituido y constituyente de la realidad social, la interacción estructura-sentido-acción (ver Figura 2).

Figura 2. Proceso de construcción de las representaciones sociales



Fuente: elaboración propia

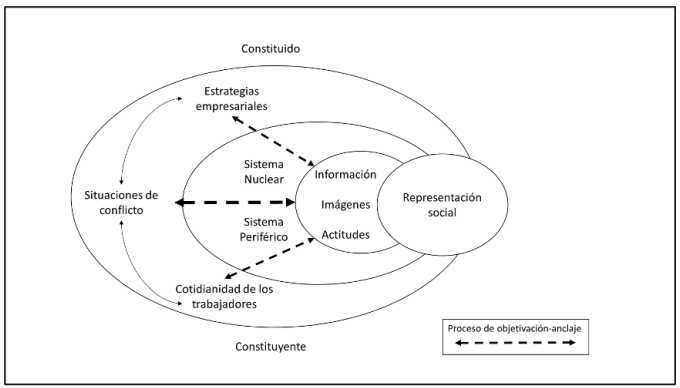
La propuesta estructural-procesual en el estudio de caso

Lo que se ha desglosado previamente encamina a una propuesta metodológica situada, sin pretensiones de universalidad, que denominamos "estructural-procesual" (Ortiz, 2023), la cual permite la construcción de realidades concretas mediante los elementos de las representaciones sociales mencionados. Por ello, en este recorte se utiliza el estudio de caso (Hancké, 2009) como estrategia metodológica para la comprensión de la manera en que se genera seguridad en la industria de autopartes. En este sentido, dentro de la teoría se establecen los observables empíricos en el espacio de trabajo, donde las representaciones hegemónicas se manifiestan en las estrategias empresariales y se presentan según las negociaciones de la red de interacciones que rodean la situación de la empresa, permeando en la organización de las labores (Hernández, Salinas y Torres, 2014). Respecto a la dimensión emancipatoria, ésta se coloca en la vida cotidiana de los trabajadores, puesto que surge entre los diferentes grupos como conocimiento compartido y propicia una posibilidad de generalización de lo particular a través de la interacción y de la consciencia en el proceso que se realiza en el entorno

laboral (Heller, 1967). Finalmente, las representaciones polémicas se fijan en dicha cotidianidad, pero dentro de las situaciones de conflicto (ver Figura 3).

Los instrumentos y las técnicas de recolección de datos se basaron en cuestionarios de asociación libre para la captura del contenido de las representaciones sociales. Asimismo, se siguió la propuesta de Mireles (2014) para generar una frase introductoria que remitiera a ciertas palabras, las cuales eran jerarquizadas y definidas por el entrevistado. Su análisis se hizo mediante una agrupación semántica y la ponderación acorde al valor asignado. Posteriormente, se realizaron entrevistas semiestructuradas regidas por ejes de interés para observar la dimensión procesual (Añorve, 1991), sistematizando los datos a través del estudio temático (Braun y Clarke, 2006).

Figura 3. Operacionalización de las representaciones sociales en los estudios del trabajo



Fuente: elaboración propia

La recolección de datos se llevó a cabo en una nave industrial del sector autopartista a la que se obtuvo acceso a través del muestreo por conveniencia. La empresa la denominamos "PTQ", la cual se encuentra dentro del Parque Industrial El Marqués en Querétaro y cuya plantilla de trabajadores se considera característica de una PYME, con capacidad para operar con ochenta personas. Este lugar se dedica a la fabri-

cación de tornos para autos y pertenece al nivel de encadenamiento tier 3, siendo un proveedor para proveedores con una mayor cercanía a la industria terminal. Esto implica presiones de ésta dentro de sus procesos; por ejemplo, en la incorporación de normas como las ISO o la adopción de estrategias japonesas tales como las 5S.

Resultados

El contenido de la seguridad

El contenido de la seguridad se obtuvo mediante la aplicación de treinta y dos cuestionarios de asociación libre, cuya frase introductoria fue "seguridad de los trabajadores". Los resultados de este primer ejercicio se muestran en la Tabla 2, donde se colocaron ocho grupos de representaciones de la seguridad junto con los términos que engloban según el significado que eligieron los participantes, seguidos de la columna que se vincula con su nivel de seguridad.

Tabla 2. Agrupación de las representaciones sociales de la seguridad en PTQ

Grupo de representación	Términos englobados		Dimensión de seguridad
Equipo de seguridad	○ Botas ○ EPP ○ Equipo de protección ○ Equipo de seguridad ○ Guantes ○ Lentes ○ Medidas de seguridad ambiental ○ Protección	○ Seguridad de la empresa ○ Sin accidentes ○ Traer el equipo necesario ○ Usar guantes y zapatos ○ Usar lentes ○ Usar zapatos ○ Usar la herramienta necesaria para sacar rebaba ○ Zapatos	Seguridad orgánica
Orden y limpieza	○ 5S ○ Accidentes ○ Área segura ○ Áreas identificadas ○ Áreas limpias ○ Cuidado antiepidemiológico ○ Espacio	○ Identificación del equipo de limpieza ○ Los baños ○ No hay montacarga ○ Orden ○ Señalamiento ○ Ser ordenado	Seguridad orgánica

Mantenimiento del equipo de trabajo	○ Cuentan con puerta de seguridad ○ Equipo de trabajo ○ Guardos ○ Herramientas ○ Mantenimiento eléctrico	○ Mantenimiento de máquinas ○ Máquinas en buen estado ○ Puertas de seguridad ○ Trabajo seguro	Seguridad orgánica
Responsabilidad propia	○ Buena actitud ○ Desinterés ○ Falta de atención ○ Juego ○ Manejo y cuidado de herramientas ○ No hacer cosas que estén fuera del trabajo	○ No manipular máquinas que no sepa ○ No trabajar en peligro ○ Personal ○ Responsabilidad ○ Ser consciente de que en nosotros está el cuidado ○ Trabajar adecuadamente	Seguridad orgánica
Responsabilidad de la empresa	○ Capacitación ○ Cuidado ○ Explicaciones ○ Instructivos y capacitaciones	○ Patrón ○ Poner gel ○ Protección	Seguridad orgánica
Buen ambiente laboral	○ Ambiental ○ Ambiente ○ Equipo ○ Estabilidad	○ Estrés ○ Familia ○ Responsabilidad ○ Trabajo en equipo	Seguridad psíquica
Normas de seguridad	○ Cumplir con las normas de seguridad ○ Normas	○ Normas de seguridad ○ Reglamento	Seguridad orgánica
Seguro médico	Protegidos; Seguro médico; Seguros; Servicios de la empresa.		Seguridad social

Fuente: elaboración propia

Una vez formadas las agrupaciones de los elementos que colocaron los trabajadores de PTQ, se procedió a jerarquizarlos para obtener el sistema central y periférico correspondientes al espacio de representación. La Tabla 3 muestra la matriz de valores en orden según el peso semántico, cuya asignación dentro de la estructura del contenido se determina mediante el cuartil al que pertenece. De esta manera, en la última columna, se señala el aspecto nuclear y la cercanía de los periféricos.

Tabla 3. Estructura del contenido de las representaciones sociales de la seguridad en PTQ

Jerarquía asignada	1	2	3	Fa*[1] x VS			Peso semántico		Espacio representado
Valor semántico (VS)	3	2	1						
Equipo de seguridad	11	12	7	33	24	7	64	100%	Núcleo
Orden y limpieza	5	3	5	15	6	5	26	41%	Periferia 2
Mantenimiento del equipo de trabajo	5	4	1	15	8	1	24	38%	Periferia 2
Responsabilidad propia	2	4	6	6	8	6	20	31%	Periferia 2
Responsabilidad de la empresa	3	2	2	9	4	2	15	23%	Periferia 3
Buen ambiente laboral	0	3	5	0	6	5	11	17%	Periferia 3
Normas de seguridad	2	1	1	6	2	1	9	14%	Periferia 3
Seguro médico	2	1	1	6	2	1	9	14%	Periferia 3

Fuente: elaboración propia

En la tabla se aprecia que el contenido de las representaciones sociales está asociado a procurar la seguridad orgánica de los trabajadores, mientras que su núcleo y los elementos periféricos más cercanos construyen este sentido. Por su parte, en los aspectos más lejanos, se puede reconocer también tanto la seguridad psíquica, cuando se habla del buen ambiente laboral, como la social, presente en el seguro médico.

Lo procesual de la seguridad

La dimensión procesual de las representaciones se obtuvo a través de las entrevistas semiestructuradas, las cuales se aplicaron a dieciséis trabajadores de los cincuenta que se encontraban en plantilla en ese momento. Además, se abarcaron las distintas áreas de la empresa: gerencia (h = 1), administración (m = 4), taller (h = 1), calidad (h = 2) y producción (h = 7; m = 1). En su mayoría, fue una muestra de hombres puesto que pre-

[1] El símbolo * es igual a frecuencia absoluta.

dominan en el lugar de trabajo, a excepción del área administrativa, donde sólo hay mujeres contratadas (*n* = 5).

La codificación se realizó por medio de las categorías analíticas establecidas en el marco teórico y contextual de este trabajo. En la Tabla 4, se muestran los temas extraídos de las representaciones hegemónicas, donde se vislumbran tres estrategias empresariales: 1) especialización, 2) hábitos de trabajo y 3) accidentes mínimos, las cuales están encaminadas hacia la dimensión orgánica de la seguridad. También se detectó una ligera presencia de la atención hacia elementos psíquicos, dirigida hacia la posibilidad de alcanzar mejores oportunidades laborales si los empleados aumentan su nivel técnico, así como hacia la adquisición de experiencias.

Tabla 4. Representaciones hegemónicas de la seguridad en PTQ

Estrategia empresarial	Nivel de seguridad	Entrevistado	Códigos extraídos
Especialización	Orgánico	Gerente	o Aprendizaje de hábitos o Innovación y menor riesgo o Nuevos y malos hábitos
	Psíquico	Gerente	o Mejora del nivel técnico y oportunidad laboral
		Coordinadora de RH	o Adquirir experiencia.
Orden y hábitos de trabajo	Orgánico	Gerente	o Orden en el espacio de trabajo o Los buenos hábitos minimizan accidentes o Los sistemas de calidad garantizan la seguridad
		Coordinadora de seguridad	o Accidentes por desobediencia o Vigilancia
		Inspector O	o Castigo a bono
Accidentes mínimos	Orgánico	Coordinadora de seguridad	o Récord de accidentes o Mejora continua
		Mecánico A	o Uso del equipo de protección personal
		Operador J	
		Operador R	
		Operadora L	

Fuente: elaboración propia

Respecto a la dimensión emancipatoria de las representaciones sociales, se encontraron nueve temas de la cotidianidad laboral, donde se identificaron tanto la parte psíquica de la seguridad como la orgánica. Los códigos sobre los primeros se asocian con el tiempo que puede absorber el trabajo, su reconocimiento y la relación con los demás, particularmente en las y los trabajadores con gente a cargo, mientras que los códigos del personal operario se vinculan más con temas dentro de la dimensión orgánica derivados del nexo con el proceso de trabajo de la máquina. En cuanto a la dimensión social, también aparece en este último grupo, aunque en menor medida.

Tabla 5. Representaciones emancipatorias de la seguridad en PTQ

Cotidianidad del trabajo	Nivel de seguridad	Entrevistado	Códigos extraídos
Reconocimiento de las demandas del puesto	Psíquico	Auxiliar administrativo	o Actividades del puesto con mayor demanda
		Encargada de compras	
		Mecánico A	
		Coordinadora de RH	o Trabajo para casa
		Coordinadora de seguridad	o Trabajo para casa o Retraso en actividades del puesto
		Inspector O	o Demandas de la supervisión
Reconocimiento de riesgos	Orgánico	Coordinadora de seguridad	o Gestión de mejora continua o Riesgos ergonómicos o Gestión de la clínica para accidentes
		Operador J	o Vapor y solubles o Cuidado con rebabas
		Operador MF	
		Operadora L	

Niveles bajos de riesgo	Orgánico	Coordinadora de seguridad	o Pocos riesgos en el área
		Inspector E	
		Operador J	o Pocos accidentes con rebaba
	Psíquico	Inspector E	o Ritmo de trabajo adecuado
		Mecánico A	
		Compras I	
Buena convivencia	Psíquico	Coordinadora de seguridad	o Ambiente agradable
		Apoyo administrativo	
		Coordinadora de RH	o Ambiente agradable o Darse su espacio o Decisión de permanencia
Cuidado propio	Orgánico	Operador J	o Cuidado de la salud
		Operador G	o Descanso entre trabajos
	Psíquico	Operador R	o Cuidado de hábitos personales
		Coordinadora de RH	o Actitudes y comportamiento
Cuidado del otro	Orgánico	Coordinadora de seguridad	o Atención al EPP
		Coordinadora de RH	o Atención a lo tangible
	Psíquico	Coordinadora de RH	o Atención al estado emocional
Relación trabajo-familia	Psíquico	Operador G	o Tiempo en casa
		Operadora L	o Permisos por cuidado de los hijos
Prestaciones	Social	Operador J	o Prestaciones médicas
		Operadora L	o Malas prestaciones
Competencia del mercado	Psíquico	Coordinadora de RH	o Rotación del personal

Fuente: elaboración propia

Por último, las representaciones polémicas se decodificaron en las situaciones de conflicto, donde resaltan seis temas relacionados, en su mayoría, con las condiciones de la infraestructura a las que se encuentran sujetos los operadores de máquina, las cuales se vinculan, sobre todo, con la seguridad orgánica. Con respecto de las situaciones conflictivas dentro de la dimensión psíquica, los empleados refieren a la sintomatología provocada por dichas condiciones de la infraestructura, así como a la rotación del personal en la empresa.

Tabla 6. Representaciones polémicas de la seguridad en PTQ

Situaciones de conflicto	Nivel de seguridad	Entrevistado	Códigos extraídos
Temperatura inadecuada	Orgánico	Operador D	○ Elevación de temperatura ○ Desgaste físico
		Operador X	
		Operador MF	
		Operador G	
		Operador J	
	Psíquico	Mecánico C	○ Desgaste mental
Gestión de la seguridad	Psíquico	Coordinadora de seguridad	○ Desgaste con operadores
		Coordinadora de RH	○ Gestión del COVID ○ Gestión de normas ○ Gestión del trabajo
Malestar físico	Orgánico	Operador D	○ Dolor de cabeza
		Operador MF	○ Dolor físico
		Operador G	○ Dolor de cabeza ○ Escurrimiento nasal
Riesgos del puesto	Psíquico	Coordinadora de RH	○ Estrés ○ Rotación
	Orgánico	Inspector E	○ Soluble
		Operador D	○ Rebabas

Rotación de personal	Psíquico	Inspector O	o Rotación de trabajo
		Coordinadora de RH	
		Mecánico C	
		Operador R	
Ventilación inadecuada	Orgánico	Operador X	o Falta de ventilación
		Operador G	
		Operador D	o Atención a riesgos

Fuente: elaboración propia

Discusión

El objetivo propuesto para la investigación fue analizar la forma en que se construye la seguridad en el trabajo, para lo cual nos apoyamos en la teoría de las representaciones sociales. Los resultados muestran que la construcción del contenido mental sobre la seguridad en PTQ no es aleatoria, pues la dimensión procesual expone que se conforma según los intercambios de significados que ocurren en el trabajo que se realiza. En este apartado, se discutirá la forma en que se conectan las dimensiones ya mencionadas con la estructura, el sentido y la acción a través del carácter constituido y constituyente de las representaciones.

Lo constituido de la seguridad

El carácter constituido de las representaciones sociales corresponde a las dimensiones teóricas que pertenecen a la historia, es decir, que se han heredado culturalmente e institucionalizado de forma legítima o coercitiva en los diferentes grupos de la sociedad. En otras palabras, es la parte de la estructura que recae sobre los sujetos, por lo que las representaciones se extienden como homogéneas en un gran sector de la población, circulando en medios masivos mediante diversos mensajes contenidos en imágenes y significados que las personas incorporan de manera subjetiva. Asimismo, dicho carácter se aprecia en la relación entre la representación hegemónica y el siste-

ma central identificable dentro de las estrategias empresariales y el núcleo principal, resaltando la dimensión procesual-contenido de las representaciones encontradas. Este binomio ha permitido visualizar cómo la construcción de la seguridad se basa en el uso del equipo de seguridad, pues dichas estrategias se orientan hacia el cuidado del nivel orgánico de los trabajadores, siendo éstas las siguientes: 1) especialización, 2) orden y hábitos de trabajo, y 3) accidentes mínimos.

El proceso de inserción del sentido orgánico de la seguridad ocurre, en un primer momento, mediante la capacitación. Se parte del supuesto de que la educación sobre los buenos hábitos laborales garantizará la realización de actividades con menor accidentabilidad. De igual forma, la especialización busca invertir en maquinaria específica para exponer a menores riesgos a quienes la utilizan, hacer un trabajo menos rudimentario y permitir que el aprendizaje adquirido sirva para encontrar algún otro empleo a quienes deseen abandonar la empresa.

Por su parte, otro de los procesos que permite estructurar el sentido orgánico del núcleo de la representación es la búsqueda del estándar. Los buenos hábitos deben alinearse a los sistemas de calidad de la empresa, por lo que se enfocarán en el orden en los espacios de trabajo y sus actividades, permitiendo tener una alta producción sin interrupciones por daños orgánicos inmediatos como accidentes. El seguimiento a través de la supervisión es uno de los medios que siguen después de la capacitación: cuando no se cumplen adecuadamente los estándares requeridos, se toman medidas coercitivas como las amonestaciones y los descuentos a los bonos que pueden obtener los trabajadores.

Un último medio en que se distribuye el significado hegemónico de la seguridad se ubica en la pizarra de récord de la empresa, donde se muestran los avisos y el número de días sin lesionados por cuestiones relacionadas con las actividades laborales, así como la filosofía de mejora continua vinculada con el orden dentro del proceso para un trabajo seguro, resaltando nuevamente el significado orgánico. Es así como la aparición del equipo de seguridad como núcleo demarca una imagen en la que protegerse de los riesgos inmediatos es lo primordial, y se alinea a estrategias empresariales cuyo sentido atiende a una lógica productiva capitalista. De esta manera, se ignoran dimensiones de la seguridad que exponen a los empleados a otro tipo de

riesgos para su salud asociados a daños a largo plazo, estresores por las demandas, las condiciones laborales y de vida.

Lo constituyente de la seguridad

El carácter constituyente de las representaciones sociales se refiere a las dimensiones presentes en lo cotidiano, a la constante interacción entre las historias individuales y las experiencias que se comparten con los grupos cercanos y coincidentes dentro de los laboratorios sociales. Corresponde a la parte reflexiva de los sujetos, por lo que tales representaciones pueden ser heterogéneas, flexibles y contradictorias, así como circular en el contexto inmediato a través de las conversaciones, las vivencias y el censo y disenso entre quienes integran espacios particulares.

Ahora bien, derivado de la cualidad constituyente, la teoría se enlaza al binomio representaciones emancipatorias-sistema periférico, el cual, dentro del caso de estudio, se presenta en la cotidianidad del trabajo-periferia, encontrando en dichas representaciones las dimensiones que corresponden a lo procesual y al contenido de la seguridad. Es así como se establece tanto el espacio representado y los aspectos cercanos al núcleo —orden y limpieza, mantenimiento del equipo de trabajo y responsabilidad propia— como aquellos con menor peso —responsabilidad de la empresa, buen ambiente laboral, normas de seguridad y seguro médico—. El orden de estos elementos periféricos responde a la cotidianidad laboral, donde se identificaron nueve temas relacionados con la seguridad: a) reconocimiento de las demandas del puesto, b) reconocimiento de riesgos, c) niveles bajos de riesgo, d) buena convivencia, e) cuidado propio, f) cuidado del otro, g) relación trabajo-familia, h) prestaciones e i) competencia del mercado.

El surgimiento de los primeros tres elementos puede entenderse por su cercanía al núcleo, ya que su sentido se orienta hacia el cuidado de la salud a nivel orgánico. Las situaciones cotidianas donde se presentan implican el reconocimiento de los riesgos durante el proceso de producción, pues los operarios conocen la forma en que deben cuidarse de las rebabas que generan las máquinas y la manera de mantener la baja incidencia de accidentes en la empresa. Aunado a ello, la cotidianidad del trabajo muestra otros riesgos orgánicos que el carácter constituido no contempla

debido a que no manifiestan deterioros inmediatos, como las sintomatologías por la interacción con vapores y solubles, y los elementos ergonómicos.

Respecto a los aspectos que aparecen en la periferia más lejana, estos atienden al nivel psíquico de la seguridad, principalmente. En la cotidianidad laboral, quienes dan cuenta de ello son las trabajadoras administrativas y aquellos con personal a cargo, ya que sus actividades se vinculan con demandas intangibles como la respuesta a clientes, proveedores, instituciones gubernamentales y a las solicitudes de la propia empresa, ya sea entre departamentos o de subordinados. En este sentido, la seguridad psíquica se reconoce fundamentalmente gracias a los estresores del mismo trabajo; sin embargo, no se identifican otros como la estabilidad del empleo, el crecimiento interno, las jornadas o los ingresos percibidos. En cuanto al nivel social de la seguridad, éste aparece en menor medida, en situaciones cotidianas que evidencian la necesidad de tener buenas prestaciones médicas y en la comparativa con otro tipo de beneficios ofrecidos por distintas empresas. Quienes observan estos elementos pertenecen al grupo de operarios, por lo que es comprensible encontrar el seguro médico en el contenido del espacio representado.

La construcción del sistema periférico de la seguridad señala que la cotidianidad del trabajo permite la aparición de otros elementos no considerados por las estrategias empresariales y la hegemonía de las representaciones. El intercambio ocurre en las situaciones a las que están expuestas los trabajadores, quienes, a través de su experiencia, reconocen los riesgos que se objetivan en las imágenes de su quehacer diario y se anclan mediante las clasificaciones que conocen. El sentido que cobran las categorías en la dimensión procesual ilustra lo anterior al señalar los temas que representan los operarios y quienes tienen puestos administrativos.

La continua construcción de la seguridad

Desde la perspectiva de las representaciones sociales, la seguridad es una construcción inacabada; su carácter constituido permea la forma establecida, pero el constituyente permite que se moldee en el presente y futuro. A pesar de que el espacio representado mantenga su uniformidad por un tiempo prolongado, los elementos periféricos pueden moverse, aceptando o rechazando otros aspectos que refuercen o

contradigan el sentido orgánico en el que se encuentra instituido. Las representaciones hegemónicas tienen un papel importante dentro de esta reconstrucción de la seguridad, puesto que son las situaciones de conflicto de la empresa donde se permite que el binomio estrategia-núcleo interactúe con la cotidianidad-periferia con mayor fuerza, posibilitando la aparición de otros niveles de la seguridad que complementen, modifiquen o cambien radicalmente el sentido que sujeta al núcleo. De igual manera, las prácticas de los trabajadores y las estrategias empresariales pueden reestructurarse en búsqueda de mitigar el disenso y aumentar el consenso.

Las situaciones de conflicto que se encontraron en el caso de estudio fueron seis: a) temperatura inadecuada, b) gestión de la seguridad, c) malestar físico, d) riesgos del puesto, e) rotación del personal y f) ventilación inadecuada. Por otro lado, las instancias que mencionan las y los trabajadores abren las posibilidades para modificar las experiencias de la cotidianidad laboral y, por ende, que otros elementos aparezcan o se muevan dentro del sistema periférico. Al momento de la investigación, estas problemáticas se orientaban, en gran medida, hacia el nivel orgánico de la seguridad, donde los riesgos físicos, químicos y ergonómicos han generado malestares en las y los empleados, solicitando la modificación de las máquinas para mitigar las afecciones que éstas puedan generar. En esta situación, a pesar de que la estrategia empresarial se haya centrado en promover esto, se ha enfocado sólo en riesgos inmediatos como los accidentes, por ello el énfasis en el equipo de seguridad en el núcleo, pero éste no es suficiente para protegerlos de la temperatura elevada, la falta de ventilación, el desgaste físico y los dolores que se presentan al interactuar con la maquinaria.

Dichos conflictos se vinculan con la gestión de la seguridad, donde el personal correspondiente realiza la tarea de dialogar con los gerentes para que atiendan las demandas de los trabajadores, así como las obligaciones gubernamentales que deben cumplir para su funcionamiento. Cuando sucede lo primero, la atención es menor, pues se jerarquiza según las prioridades hegemónicas de la empresa, mientras que la obligatoriedad del Estado no se cuestiona. A pesar de lo anterior, quienes están a cargo de esta encomienda se enfrentan a momentos de tensión, ya que se encuentran en medio del peso de la estructura y de la acción de los trabajadores. En este sentido, reconocen un significado de estresor importante en sus funciones y cobra reconocimiento el nivel psíquico de la seguridad.

Las situaciones que ocurren en el estudio de caso permiten poco a poco la incorporación de otros elementos de la dimensión psíquica, los cuales, aunque incipientes, van dando notoriedad a aspectos que no se presentan en el núcleo y en las estrategias empresariales. Comenzar a nombrar en la interacción logra que lo abstracto se vuelva icónico y que su aparición de pie a una clasificación en lo familiar. Posiblemente, la atención a riesgos no inmediatos facilite la integración de otros niveles de la seguridad —aunque de momento el eslabón social se encuentra muy difuminado—, así como de los estresores psíquicos permeados por otras condiciones contractuales, no sólo por las demandas de las actividades del puesto.

Futuras investigaciones podrían continuar explorando la forma en que se construye la seguridad de manera longitudinal o en casos donde el conflicto no sólo se encuentra latente, sino que se manifesta en acciones colectivas en las que el choque contra lo hegemónico es más fuerte. Así, el modelo teórico propuesto vería su pertinencia y alcance al momento de comprender la relación estructura-sentido-acción en situaciones de coyuntura dentro del trabajo o fuera de estos espacios.

Conclusiones

El estudio presentado muestra un esfuerzo por comprender la realidad social del trabajo bajo una perspectiva posmoderna vinculada a las representaciones sociales. El análisis de la construcción de la seguridad en un caso autopartista evidenció que la interacción estructural y del sujeto existe, y que la subjetividad se estructura y manifiesta de forma objetiva dentro de una empresa en un espacio y tiempo particulares, ligados a su carácter constituido y constituyente. Así, se abren vetas para que futuros proyectos puedan seguir investigando sobre éste u otros objetos de estudio.

Referencias

Abric, J.C. (1993). Central system, peripheral system: their functions and roles in the dynamic of social representations. *Papers on Social Representations, 2*(2), 75-78.

_____. (2001). Las representaciones sociales: aspectos teóricos. En J.C. Abric, *Prácticas sociales y representaciones* (pp. 5-16). Ediciones Coyoacán.

Añorve, M.A. (1991). La fiabilidad en la entrevista: la entrevista semiestructurada y estructurada, un recurso de la encuesta. *Investigación Bibliotecológica: archivonomía, bibliotecología e información, 5*(10).

Araya, S. (2002). *Las representaciones sociales: ejes teóricos para su discusión.* Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.

Arciniega, R.S. (2022). La industria de autopartes en Querétaro: proveedoras y redes productivas en el contexto de una nueva división internacional del trabajo. *Denarius: revista de economía y administración, 1*(42), 69-104.

Braun, V. y Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology, 3*(2), 77-101. https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa

Burrell, G. y Morgan, G. (2017). *Sociological paradigms and organisational analysis: elements of the sociology of corporate life.* Routledge.

Daville-Landero, S.L. (2012). La evolución de la industria de autopartes en Querétaro, 1993-2008. *Economía, sociedad y territorio, 12*(40), 689-727. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-84212012000300006

De la Garza, E. (2006). ¿Hacia dónde va la Teoría Social? En E. De la Garza (Coord.), *Tratado latinoamericano de sociología.* Anthropos/Universidad Autónoma Metropolitana.

_____. (2012). La subcontratación y la acumulación de capital en el nivel global. En J.C. Celis (Comp.), *La subcontratación laboral en América Latina: miradas multidimensionales* (pp. 17-40). Ediciones Escuela Nacional Sindical.

_____. (2020). Configuraciones productivas y circulatorias y trabajo no clásico en los servicios. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, 20*(40), 19-52.

Delgado, J. (1993). Querétaro: hacia la ciudad-región. *Estudios Demográficos y Urbanos, 8*(3), 655-699. https://www.jstor.org/stable/40314717?seq=1

Farr, R.M. (1998). From collective to social representations: aller et retour. *Culture and Psychology, 4*(3), 275-296.

González, C.I. (2012). *Querétaro metropolitano, una lectura sobre su nuevo crecimiento.* International Congress of Americanists, Building Dialogues in the Americas, Viena.

Hancké, B. (2009). *Intelligent research design: a guide for beginning researchers in the social sciences.* Oxford University Press.

Heller, Á. (1967). De la cotidianidad a la genericidad. El trabajo. En Á. Heller, *Sociología de la vida cotidiana* (pp. 106-117). El Sudamericano.

Hernández, M., Salinas, R. y Torres, G. (2014). Una propuesta para el análisis de las empresas y los empresarios. En M. Hernández (Coord.), *Los nuevos estudios laborales en México. Perspectivas actuales* (pp. 69-119). Universidad Autónoma Metropolitana.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2018). *Conociendo la industria automotriz.* Inegi. https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825106829.pdf

_____. (2021). *Encuesta Mensual de la Industria Manufacturera (EMIM). Serie 2013.* Inegi. https://www.inegi.org.mx/rnm/index.php/catalog/646

Jodelet, D. (1989). Las representaciones sociales: un campo en expansión. En D. Jodelet, (Comp.)., *Les représentations sociales* (pp. 1-15). Presses universitaires de France.

Lampón, J.F., Cabanelas, P. y Delgado, J.A. (2018). Claves en la evolución de México dentro de la cadena de valor global de la industria de autopartes. El caso del Bajío. *El trimestre económico, 85*(3), 483-514.

Laurell, A.C. (1982). La Salud-Enfermedad como proceso social. *Cuadernos Médico Sociales,* (19), 1-11. https://red.amr.org.ar/wp-content/uploads/sites/3/2015/10/n19a061.pdf

Miranda, E. (2005). *Del Querétaro rural al industrial, 1940-1973.* H. Cámara de Diputados, LIX Legislatura; Universidad Autónoma de Querétaro.

Mireles, O. (2014). *Asociación de palabras y redes semánticas: recursos metodológicos para develar representaciones sociales. Un caso de investigación educativa.* 3rd International Conference on Multidisciplinary Educational Research.

Moscovici, S. (1961). *El psicoanálisis, su imagen y su público* (N.M. Finetti, Trad.). Editorial Huemul.

_____. (1979). *El psicoanálisis, su imagen y su público* (N.M. Finetti, Trad.). Editorial Huemul.

_____. (1988). Notes towards a description of Social Representations. *European Journal of Social Psychology, 18,* 211-250. http://www.europhd.net/sites/europhd/files/images/onda_2/07/27th_lab/scientific_materials/pop/moscovici_1988.pdf

Noriega, M. (1989). El trabajo, sus riesgos y la salud. En M. Noriega (Comp.), *En defensa de la salud en el trabajo* (pp. 5-12). Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana.

_____. (1993). Organización laboral, exigencias y enfermedad. En A.C. Laurell (Coord.), *Para la investigación sobre la salud de los trabajadores* (pp. 167-187). Organización Panamericana de la Salud.

Ortiz, C.J. (2023). *Representaciones sociales sobre la salud y seguridad en trabajadores de la industria de autopartes del estado de Querétaro* [Tesis de maestría]. Universidad Autónoma de Querétaro. https://ri-ng.uaq.mx/handle/123456789/9006

Perera, M. (2003). *A propósito de las representaciones sociales. Apuntes teóricos, trayectoria y actualidad.* Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.

Ramos, J. (2011). Representaciones sociales: una perspectiva sobre la sociedad pensante. En A. Ovejero (Coord.), *Psicología Social Crítica* (pp. 195-216). Biblioteca Nueva.

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

Van Eck, N.J. y Waltman, L. (2010). Software survey: VOSviewer, a computer program for bibliometric mapping. *Scientometrics, 84*(2), 523-538. https://doi.org/10.1007/s11192-009-0146-3

Wagner, W. (2012). Social representation theory. En D. Christie (Ed.), *The Encyclopedia of Peace Psychology* (pp. 477-497). Blackwell Publishing. https://doi.org/10.4135/9781446249222.n50

EL IMAGINARIO SOCIAL DE LA PAZ LABORAL COMO ARTICULADOR DEL SINDICALISMO QUERETANO

Heriberto Pacheco García
Rolando Javier Salinas García
Adrián Gutiérrez Godínez

Resumen

El presente capítulo tiene como objetivo principal analizar el imaginario social de la paz laboral en Querétaro, entendiéndolo como un discurso y una práctica que articula las relaciones laborales en la entidad. Se busca problematizar cómo éste ha sido construido históricamente, su materialización en las políticas públicas y en las prácticas sindicales, y la manera en que limita la libre sindicalización de los trabajadores aun en el contexto de la reforma laboral del 2019. El texto proviene de una investigación doctoral basada en un enfoque cualitativo, donde se trianguló la información con técnicas como el análisis documental, entrevistas semiestructuradas a líderes sindicales o representantes institucionales y observaciones en campo.

Algunos de los resultados del estudio revelan que la paz laboral en Querétaro ha homogeneizado las relaciones de trabajo, promoviendo una imagen de armonía y estabilidad. Sin embargo, este discurso oculta tensiones y conflictos reales, como lo demuestran los paros laborales en el sector automotriz en 2023, eventos minimizados por las autoridades y los sindicatos tradicionales. Además de ello, los resultados evidenciaron que la reforma laboral del 2019 ha tenido un impacto limitado en Querétaro, ya que el imaginario de paz laboral ha sido utilizado para mantener el control sobre las organizaciones sindicales y la apariencia de una entidad atractiva que garantiza estabilidad a las inversiones privadas.

Palabras clave: imaginario social, paz laboral, relaciones laborales, sindicalismo.

Introducción

Desde el inicio del periodo de industrialización, Querétaro ha sido un espacio privilegiado para el florecimiento y la producción del discurso de paz laboral. Si se consultan las fuentes historiográficas sobre el movimiento obrero local, es posible dar cuenta de que las primeras acciones colectivas de los trabajadores del Hércules[1] llevaron consigo también las primeras derrotas fácticas y discursivas en la entidad. Valadés (2013) documenta que el 1 de mayo de 1876 los empleados de dicha fábrica fueron notificados sobre una disminución salarial del 25%, con lo cual estalla una huelga convocada para el día tres de dicho mes pensada para durar varias semanas, hasta que se les señaló que debían regresar a sus labores, so pena de ser expulsados no sólo de la fábrica, sino de la ciudad. El desenlace, tal como lo narra el autor, fue el siguiente:

> Como a pesar de esta amenaza los trabajadores persistieron en su actitud, el 12 de junio se presentó la fuerza armada, aprehendió a más de trescientos huelguistas, y escoltados se les llevó hasta Celaya, advirtiéndoseles que ninguno de ellos tenía derecho de regresar a Querétaro. Las familias, los hogares, todo quedó abandonado y aquellos hombres fueron condenados a perecer sin techo y sin trabajo (p. 162).

Como se mencionó, en este suceso fueron capturados más de trescientos trabajadores y se boletinó a los "más radicales" para que otras empresas evitaran contratarlos. Para algunos revisores históricos como Soto (2004), dicho evento puso de manifiesto la idea de armonía social que se reprodujo en medios de comunicación oficiales de Querétaro como *La Sombra de Arteaga*, donde se justificaba la acción del gobierno en pos del desarrollo industrial y se negaban datos presentes en periódicos de circulación nacional.

Sin afán de abarcar toda la historia de los movimientos laborales en Querétaro, es preciso resaltar que, entre los años setenta y ochenta del siglo XX, se dio lo que auto-

[1] Hércules fue la primera fábrica textil en la entidad y una de las primeras de la república. Con orígenes que datan del siglo XIX, fue creada y administrada por el español Cayetano Rubio.

res como Flores (1984) denominaron la "insurgencia sindical queretana", donde en un breve periodo de tiempo coexistieron los pocos intentos por impulsar un sindicalismo independiente y democrático en la entidad. Entre tales conflictos, destacaron los de la empresa Celanese (dedicada a la fabricación y comercialización de productos químicos y plásticos para empaque y envase) de noviembre de 1979 a abril de 1980; de Kellogg's (compañía multinacional agroalimentaria productora y distribuidora de galletas y cereales, principalmente) de agosto de 1980 a enero de 1981; de TREMEC (dedicada a la producción de partes automotrices e industriales) de septiembre de 1980 a marzo de 1981; y de Industrias Astral (planta de refrigeradores antecesora de Mabe en Querétaro) de junio a agosto de 1983.

Después de esa oleada de movilizaciones, sin embargo, empezó a aparecer el discurso pacificador. Ello decantaría en el restablecimiento del "orden" y la paz laboral, puesto que las organizaciones tradicionales, en contubernio con las empresas, retomarían la titularidad de los sindicatos, sustituyendo a los líderes disidentes o alineándolos con sus intereses.[2] Es decir, establecieron formas de control de la fuerza de trabajo mediante las que, además, las políticas industriales dejaron en manos de las empresas y los sindicatos "a modo" un dominio total y directo de las relaciones laborales (Carrillo, Martínez y Lara, 2008).

Es pertinente señalar que a esta etapa sobrevino la entrada del neoliberalismo al país y a la entidad, el cual aceleró la idea de paz laboral y privilegió la productividad por encima de la negociación. De este modo, los sindicatos redujeron su acción reivindicativa, su legitimidad y su acceso a instancias de decisión, teniendo que reorganizarse, pero generalmente mostrando pasividad y no resistiéndose al proceso de reestructuración económica como una manera de sobrevivir a los cambios económicos, políticos y sociales.

Lo anterior se vuelve evidente al rastrear la actividad huelguista en Querétaro, tema en el que las instancias gubernamentales han aseverado que la entidad lleva

[2] En el trabajo de campo que antecede a este capítulo del libro, se encontró un fragmento de entrevista de un líder sindical que ilustra este periodo y que a continuación se cita: "Mira, en el ochenta en Kellogg's, ni con Camacho Guzmán que era gobernador, con la CTM que estaba en su auge, con toda su pinche [*sic*] capacidad operativa, nos demandaron la titularidad, con todo a favor de la empresa para ellos, con todo a favor del gobierno. ¿Qué crees?, nos los chingamos [*sic*] y no nos quitaron nada, fue a recuento el sindicato de CTM con nosotros FTEQ y nos lo chingamos [*sic*] [...] en los ochenta nos llamaba el gobierno y decía pues que procuráramos tener una paz laboral en Querétaro, que era una imagen nacional (entrevistado 1, CROC).

treinta años sin algún conflicto laboral. Por supuesto, tal afirmación busca enaltecer la noción de paz que ha permitido a la entidad atraer la inversión extranjera directa y la apertura de nuevos centros de trabajo. Sin embargo, hay una experiencia que, si bien quedó relegada, no deja de contradecir dichas declaraciones. En la somera narrativa de la lucha obrera queretana, se debe destacar el caso de la huelga en la planta textil Lanas Merino (Pacheco, 2020). Anteriormente San José de la Montaña, ésta fue un centro de producción con raíces en el primer periodo de industrialización en Querétaro que operó de manera ininterrumpida desde finales del siglo XIX hasta el 2007, cuando 145 trabajadores iniciaron una huelga debido a ciertas violaciones de su contrato.

En el tiempo que duró la acción colectiva, se realizaron múltiples intentos por invalidar la huelga o minimizar su impacto, ya que siempre fue un tema incómodo para las autoridades laborales. De dichos procesos, pueden enumerarse al menos seis acciones: 1) se llevó a cabo un conteo de personas a favor y en contra de la huelga, 2) se negó la toma de nota al sindicato, 3) se promovió la confusión de los trabajadores por medio de reuniones con otro sindicato, 4) se buscó la captación de los líderes del movimiento a cambio de favores políticos, 5) se intentó prolongar el conflicto para que desistieran y 6) se trató de omitir y no darle difusión para que los empleados no recibieran apoyo de colectivos y vecinos del barrio donde estaba ubicada la fábrica.

Cuando la huelga se volvió imposible de ignorar ante la opinión pública y la maquinaria se estableció como forma de pago por los salarios caídos, se propuso la creación de una cooperativa como alternativa para que pudieran recuperar su empleo. Sin embargo, este proyecto no prosperó, pues según los propios trabajadores, el gobierno que inicialmente mostró interés en apoyarlos terminó por cerrar el diálogo, ya que "sería un ejemplo para que, en caso de estallar otras huelgas, pidan los mismos beneficios" (*El Universal Querétaro*, 2014, párr. 12). La acción permaneció a las afueras de la fábrica hasta el 2021, cuando se les liquidó económicamente; no obstante, el periodo de tiempo prolongado demostró que el discurso de paz está en el centro de lo que se negocia o no en las relaciones laborales queretanas.

Por último, vale la pena recuperar algunas reflexiones que se han desarrollado sobre los sectores emergentes en la entidad. Como bien se señalaba antes, la idea de

paz laboral promueve la inversión económica en Querétaro, al punto de que el gobernador constitucional Mauricio Kuri (2021-2027) ha señalado en diversas ocasiones frases como la siguiente: "Vendo a Querétaro, primero que nada, por la paz laboral que hay [...] pero también por la parte de la seguridad jurídica, así como también la mejor mano de obra" (STPS, 2022).

La realidad es que, como estrategia política, la paz laboral ha funcionado en apariencia. Querétaro destaca por ser la única entidad que cuenta con dos fabricantes de equipo original aeroespaciales o OEM (Original Equipment Manufacturer): Bombardier Aerospace y Airbus Helicopters (Salinas, Godínez y Ortega, 2017). No obstante, autores como Salinas (2016) han analizado el trasfondo de la llegada de estas empresas y han establecido que ésta forma parte de una de las estrategia para trasladar a países como México actividades productivas de bajo valor agregado e intensivas en mano de obra, donde las características de las relaciones laborales y el modelo de contratación colectiva tienen que ver con un nivel alto de flexibilidad, sin mencionar que las decisiones más importantes sobre el funcionamiento interno de la empresa se dan de manera unilateral a favor de la misma.

Con lo anterior puesto en contexto, se puede observar la necesidad de problematizar la paz laboral como práctica, discurso, pero sobre todo como imaginario social, en una coyuntura donde, motivados por la reforma laboral del 2019 —cuya existencia deriva del anexo 23-A del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC)—, se define la obligatoriedad de que el Estado garantice la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descubrir hasta dónde se cumple ese mandato en la entidad será tarea de los siguientes apartados.

Sobre la propuesta del imaginario social de Castoriadis

Cornelius Castoriadis es un autor de origen griego que desarrolló su perspectiva teórica a partir de su migración a Francia a causa de la guerra civil en su país. Es conocido por su participación, entre 1945 y 1965, en la revista *Socialismo o Barbarie*, donde co-

laboraron personajes como Edgar Morin y Jean François Lyotard. No obstante, Castoriadis descartó el socialismo como alternativa política, al observar el avance que en la práctica había tomado dicha perspectiva y las implicaciones tiránicas y burocráticas que tuvo en distintos aspectos de las relaciones sociales de los países comunistas en Europa.

A pesar de su vasta producción teórica, Castoriadis ha sido poco citado en los estudios laborales. En este ámbito, las escasas menciones que se hacen de su teoría hacen alusión al texto *La experiencia del movimiento obrero*, desde donde se recuperó sin mucho rigor un supuesto teórico que señala, según la versión del autor que lo referencia, que en la historia del movimiento obrero la clase trabajadora es un objeto, por lo que para volverse revolucionaria, ésta debía importar la conciencia de clase desde los partidos y líderes burocráticos (De la Garza, 2016, 2021). La segunda mención es igual o más limitada, pues reduce la visión del imaginario social a un "alegato" que, desde una perspectiva subjetivista radical, va en contra del materialismo histórico marxista (De la Garza y Hernández, 2017, 2020).

Dicho lo anterior, es justamente a partir de *La experiencia del movimiento obrero* que se pueden tejer puentes con aspectos del sindicalismo y las relaciones laborales, pues es en este texto donde el autor explicita, desde su herencia filosófica helénica, que el proletariado ha sido visto y entendido (*tbeorei*) como un ser (*eidos*) que descubre en él una potencia oculta (*dynamis*), misma que se convertirá en acto (*energeia*) revolucionario (Castoriadis, 1979). Éste implica un cuestionamiento de la autonomía del proletariado, ya que, tal como argumenta, las luchas sindicales han estado separadas entre los militantes que buscan que sus demandas sean recogidas por el movimiento obrero y los obreros preocupados por las resolución inmediata de sus condiciones de vida y trabajo. Es por ello que para Castoriadis "no existe 'conciencia' del proletariado fuera del propio proletariado, que la clase obrera no puede ejercer su poder mediante una 'delegación' sea cual sea su forma, que, si ella no puede dirigirse y dirigir a la sociedad, nadie puede hacerlo en su lugar" (p. 13); es decir, hay un rechazo a las nociones del partido y de los intelectuales comprometidos por los que abogaba el marxismo para dar lugar a una real autonomía obrera.

Ahora bien, ¿qué es lo que se denomina como "autonomía"? Castoriadis la define como la posibilidad de autodeterminación y la recupera desde su raíz griega, que significa "darse su propia ley" (Castoriadis, 1997a). En tal sentido, si existiera una autonomía obrera, supondría rebasar dos situaciones: la de dejar de "ser en sí", como objeto sometido a la explotación en la relación capitalista, y la de dejar de "ser para otros", como objeto de un deber ser revolucionario, hasta llegar al plano del "ser para sí". Esta perspectiva es valiosa, pues si bien el autor no interactuó con el obrerismo mexicano, la crítica subyacente en la idea de "ser para sí antes que para otros" remite a la posibilidad de que un movimiento del cual no se apropian sus participantes decante en procesos burocráticos y corporativos. Éste fue el caso de México, cuando el servilismo del que participó la CTM (como confederación sindical dominante en el país en el siglo XX) con el PRI (partido que detentó el poder político durante setenta años) logró preservar los intereses de ambas partes sin que la base trabajadora se sintiera realmente representada.

Si regresamos a la revisión teórica, se debe señalar que la idea de autonomía en la propuesta de Castoriadis es una forma de hacer contrapeso a otro concepto esbozado por el autor, que es el de "heteronomía". Dicha noción considera que las lógicas de dominación y ejercicio del poder nos han llevado a pensar que las instituciones no son obra humana, "que no han sido creadas por los humanos, en todo caso por los humanos que están ahí en ese momento" (Castoriadis, 1997a, p. 2). Esta situación tiene dos efectos: por un lado, la heteronomía presenta una lógica que homogeneiza situaciones disímiles y, por el otro, establece una inercia donde lo ya instituido se vuelve ineludible e incuestionable.

Del primer efecto podemos decir que la reconstrucción del movimiento obrero ha caído, salvo contadas excepciones, en asimilar la historia bajo una serialidad de acontecimientos o episodios donde las fechas de las huelgas y acciones colectivas remplazan sus significados y donde parece que las luchas sindicales se llevan en las mismas condiciones sin considerar el contexto nacional o local. Respecto al segundo, se puede señalar que es visible cómo el sindicalismo se ha cristalizado de tal forma que los trabajadores que son parte de una organización sindical no se consideran como actores sociales con capacidad de decisión sobre ésta y que, aun con la "bien

intencionada" reforma laboral del 2019, no se creen colectivamente aptos de modificar la representación, los estatutos o las prácticas que allí se sostienen.

Hasta este punto, las preguntas que deberían surgir son ¿por qué instituciones como el sindicalismo se sedimentaron alejándose de su función primordial, que es, según el artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo, el estudio, mejora y defensa de los intereses de la base trabajadora?, ¿qué tiene que ver eso con la idea de paz laboral? La respuesta que ofrecería Castoriadis es que las instituciones no son sólo función, sino que hay algo más profundo, un nivel simbólico propio de los discursos, las normas, los valores y los lenguajes que las entraman. Sin embargo, a su vez y por debajo de éste, hay un nivel donde los magmas de significaciones del imaginario social alinean a las instituciones con dinámicas de poder. A continuación, se profundiza en dichos niveles, relacionándolos con el caso del sindicalismo queretano.

Si bien Castoriadis establece una crítica a perspectivas como el funcionalismo por considerarlas deterministas, lo cierto es que los sujetos dentro de una sociedad tienen una serie de necesidades de alimento, salud, seguridad, educación, defensa de los derechos laborales, entre otras, que son satisfechas por las instituciones sociales. El autor adopta tal idea en su modelo, pues identifica la importancia de que éstas existan como parte del cuerpo social: "Una sociedad no puede existir más que si una parte de las funciones se cumplen constantemente (producción, parto y educación, gestión de la colectividad, regalamiento de los principios, etc.)" (1983, p. 199). En este sentido, lo funcional consiste en pensar cómo las organizaciones resuelven las necesidades desde una lógica racional, al tiempo que otorgan un orden a la sociedad. Así, dentro del sindicalismo queretano, lo que hay que observar es que dichas entidades cumplen el propósito de la representación de los intereses estatales, empresariales y, en última instancia, de sus trabajadores. Para ello, quienes dirigen estas instancias deben actuar como actores estratégicos, evaluando una serie de condiciones según el costo-beneficio que puedan traer a sus sindicatos.

Lo anterior implica, en primer lugar, una serie de decisiones verticales de líderes respaldados por portavoces gubernamentales y legitimados por actores empresariales, incluso antes de la llegada de las empresas que representan a la entidad. De esta manera, la acción no está situada en lo colectivo, sino en la toma de decisiones

de personas concretas, por lo que es preciso comprender cómo se dan éstas en un marco de incertidumbre donde la apertura a la libertad y democracia sindical posibilitarían la competencia por los contratos colectivos de trabajo (CCT). En segundo lugar, y como ya se venía advirtiendo, se recurre a una dimensión simbólica, que es pensada en términos de un engranaje, donde existen redes de símbolos que operan en las instituciones. Dichas redes simbólicas consisten en ligar determinados significados con ciertos significantes, entendidos como representaciones, órdenes e incitaciones a hacer o no hacer; es decir, prescriben o proscriben un deber ser del individuo para validarlo como tal.

> Lo que se presenta a nosotros en el mundo social-histórico está indisolublemente tejido a lo simbólico. No es que se agote en ello. Los actos reales, individuales o colectivos, los innumerables productos materiales sin los cuales ninguna sociedad podría vivir un instante, no son (ni siempre ni directamente) símbolos. Pero unos y otros son imposibles fuera de una red simbólica (Castoriadis, 1983, p. 201).

En este sentido, la definición concreta que brinda Castoriadis (2002) en su teoría para la parte simbólica se expresa en elementos como los siguientes: "Las normas, valores, lenguajes, herramientas, procedimientos y métodos de hacer frente a las cosas y de hacer cosas y, desde luego el individuo mismo, tanto en general como en el tipo y la forma particulares que le da la sociedad considerada" (p. 2). Como se venía apuntando, en esa red simbólica que delimita formas de acción se encuentra la paz laboral como producción discursiva. Pensada como tal, se hablaría de cómo el discurso no es simplemente un vehículo de ideas, sino un espacio donde operan relaciones de poder que determinan qué se puede decir y qué se censura por consideraciones políticas.

De este modo, existe una centralidad en discursos de orden que se vuelven insistentes y repetitivos y producen representaciones con intencionalidad. Así, en líneas anteriores se resaltaron connotaciones que vinculaban la paz laboral con productividad, con armonía social y con omisión u olvido. Sin embargo, en otras experiencias recuperadas en el trabajo de campo, se observa la forma en que el discurso de paz

también refiere a la producción de valoraciones que generan un efecto de oposición entre verdad y falsedad.[3]

En un segundo nivel, si hablamos de normas y elementos simbólicos presentes en el sindicalismo, necesariamente se debe recurrir a donde estos se concretan, es decir, a la contratación colectiva. Ésta es la forma en que se establece un convenio entre empresarios o patrones y las y los trabajadores, con el fin de legitimar las relaciones de trabajo mediante un documento con validez legal. De esta manera, en los CCT se disponen las condiciones laborales, sobre todo en lo referente a salarios, prestaciones y jornadas, que se acuerdan en la negociación entre el patrón y el sindicato.

En México y Querétaro, sin embargo, la contratación colectiva ha vehiculizado intereses de clase, sea con los llamados contratos de protección patronal[4] o, en el caso queretano, y como Salinas (2016) destacó, con los colectivos de trabajo, los cuales pertenecen a una misma sección sindical. En otras palabras, se otorga y negocia el mismo contrato en diferentes fábricas con las mismas prestaciones y limitantes, aun cuando el producto que se maquila es distinto. Esta situación se da so pretexto de una representación sensible a las prácticas laborales del contexto local; no obstante, lo que el autor encuentra es lo siguiente:

> Otorgar la titularidad de los CCT de trabajo a los sindicatos queretanos muestra una tendencia hacia un mayor control de las relaciones laborales en el sector aeroespacial. El Estado debe asegurarse de mantener la Paz Laboral en el entorno y lo que permite tener un mayor control es la negociación con los sindicatos que se adecuen a los intereses de las empresas aeronáuticas instaladas o por instalarse en la entidad.

[3] Concretamente, se alude a una experiencia donde la Secretaría del Trabajo de la entidad fue cuestionada por el expediente que un sindicato local presentó ante el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida. La organización documentó y señaló procesos de injerencia en la libertad de organización por parte de las instituciones laborales, incluso imputó públicamente a la responsable de hacer reuniones ilegales con trabajadores a fin de disuadirlos de cambiar de sindicato. En este contexto, aun con las evidencias expuestas por el demandante, se negó tajantemente la injerencia y se desvió discursivamente la atención a un conflicto entre empresa y sindicato.

[4] Los contratos de protección patronal se dan cuando el patrón, aliado con el gobierno, escoge un sindicato. Estos son detentados por titulares no electos democráticamente por la mayoría de los trabajadores que dicen representar, por lo que son administrados o revisados sin la intervención de los empleados, con cláusulas que favorecen a las empresas o a las instituciones laborales (Bouzas, 2009).

> Independientemente de la afiliación partidista de la administración gubernamental en turno, los sindicatos queretanos han negociado la titularidad de los CCT conforme a los requerimientos del Estado y las firmas aeronáuticas (Salinas, 2016, pp. 133-134).

Llegados a este punto, es necesario decir que la red simbólica de las instituciones remite a algo más, pues no agotan su sustancia en lo simbólico, sino en la parte imaginaria que sustenta todo símbolo y le otorga sentido. En la obra *La institución imaginaria de la sociedad*, publicada en 1983, se establece que en lo social y subjetivo radica una dimensión que no corresponde a lo racional o a lo real, incluso cuando haya una relación con aspectos físicos o reales, sino que está sostenida por algo que la rebasa. Para Castoriadis, entonces, "hablamos de imaginario cuando queremos hablar de algo inventado [...] o de un deslizamiento de sentido, en el que unos símbolos ya disponibles están investidos de otras significaciones que las suyas normales o canónicas" (1983, p. 219). Esto quiere decir que lo esencial de lo imaginario es la creación, donde las significaciones sociales no son funcionales o meros reflejos de la realidad, sino creaciones de formas o *eides* (recuperando el concepto griego al que alude el autor).

En este ámbito, hay que recalcar una advertencia: lo imaginario no puede ser tomado en un sentido individual o meramente mental, porque siempre es compartido por una colectividad y, más allá de eso, crea un mundo propio para esa sociedad, la unifica, le brinda identidad, la mantiene cohesionada y marca una dirección para los sujetos y colectivos. En palabras del autor:

> ...no debe ser tomado de ningún modo en un sentido "mentalista". Las significaciones imaginarias sociales crean un mundo propio para la sociedad considerada, son en realidad ese mundo: conforman la psique de los individuos. Crean así una "representación" del mundo, incluida la sociedad misma y su lugar en ese mundo: pero esto no es un *constructum* intelectual; va parejo con la creación del impulso de la sociedad considerada [...] y un humor [...] especifico, un afecto o una nebulosa de afectos que embeben la totalidad de la vida social (Castoriadis, 1981, p. 11).

Se insiste en que lo imaginario no se queda sólo en lo mental, pues da significado a las prácticas y establece los límites de lo que es válido o no, lo que es o no real y lo que puede o no sancionarse en el marco normativo de la sociedad, por lo que ésta mantiene una tensión constante entre la creación de nuevas formas y la preservación de ciertos elementos, lo cual es un proceso histórico. Lo anterior quiere decir que la sociedad recrea una lógica correspondiente a eso que le permite sobrevivir, así como crear un mundo dotado de sentido. Por ello, las instituciones y significaciones imaginarias deben ser coherentes con tales características. Ambas, según Castoriadis, tienen que ser completas o cerradas para que subsistan "en una sociedad cerrada, toda pregunta que pueda ser formulada en el lenguaje de la sociedad tiene que poder encontrar su respuesta en el magma de significaciones imaginarias sociales de esa sociedad" (Castoriadis, 1997b, p. 10).

Esta idea hace necesario pensar las significaciones bajo dos términos relevantes en la obra castoridiana: por un lado, la existencia de un imaginario social denominado como efectivo o instituido y, por el otro, la de uno radical o instituyente. Todas las sociedades construyen un mundo donde se enfrentan estas dos nociones: el primero busca la conservación y reproducción de las significaciones y sus instituciones, mientras que el segundo corresponde a la capacidad de crear distintos organizadores de sentido, otras posibilidades de hacer en lo individual y lo colectivo, líneas de fuga que permitan el surgimiento de nuevas *eides*.

En términos específicos, se puede decir que el imaginario efectivo está vinculado al poder, a los dominadores, a quienes detentan un lugar en la toma de decisiones. El instituyente, por su parte, es un poder "desde abajo", desde las posibilidades de pensar otras formas de hacer instituciones y sociedades. Para efectos del presente capítulo, la idea del imaginario implica pensar lo que puede o no ser y hacer el sindicalismo queretano, y tal significación está edificada a partir de un imaginario efectivo como la significación de la paz laboral, que atraviesa y genera maneras intra e intersindicales de relación concreta.

Metodología

Tal como se mencionó, este capítulo deriva de la investigación doctoral realizada entre 2020 y 2024, en la cual se plantearon diversos momentos y técnicas para analizar las relaciones laborales y el sindicalismo queretano. El trabajo de campo duró once meses y se dividió, analítica, aunque no temporalmente, en cuatro momentos:

a) Fase de seguimiento y análisis documental: esta técnica permitió el acercamiento a textos o fuentes informativas indirectas, pues se buscó comprender tanto el contexto como situaciones específicas que son objetivadas en documentos proclives a ser revisados por el investigador. Así, el trabajo de campo implicó 1) el seguimiento hemerográfico de acciones colectivas en la industria automotriz de Querétaro (en el periodo 2019-2024) y 2) el seguimiento del proceso de legitimación de contratos colectivos, enfatizando en aquellos terminados por votación de las y los empleados (con una última actualización el 1 de mayo del 2023).
b) Entrevistas semiestructuradas: consisten en la recuperación sistemática de un corpus de información acerca de sujetos que vivieron un hecho histórico o de situaciones y contextos socioculturales que el investigador pretende comprender. Con ellas, se pretende acceder a la memoria, los significados o datos que presenta el actor o los colectivos de actores sociales. Se aplican a un sujeto en relación con otros y se registran las prácticas, rutinas, lenguajes, formas de hacer, nociones culturales, etcétera. En este sentido, los participantes involucrados fueron líderes y representantes sindicales, así como personas que ostentan un cargo dentro de las instituciones laborales en la entidad.
c) Observación: se realizó una participante y no participante en espacios donde se aludía a temáticas laborales y a algunas relacionadas con la reforma laboral del 2019, entre ellos las conferencias “Reforma

laboral 2019", dirigida a delegados sindicales de la CTM, y "Nuevo modelo laboral y la legitimación de CCT en Querétaro", así como el taller "Libertad y democracia sindical" y la rueda de prensa sobre la presentación de la séptima queja laboral ante el mecanismo de respuesta rápida del T-MEC.

d) Revisión y análisis de contratos colectivos de trabajo: para esta fase se utilizó una adaptación del instrumento Fleccol (Cuestionario de Flexibilidad de la Contratación Colectiva), empleado en estudios sobre contratación colectiva en los periodos de 1990 a 2000 (Carrillo, Martínez y Lara, 2007) y de 2001 a 2012 (Carrillo *et al.*, 2014). Para efectos de los resultados que se presentan más adelante, sólo se retomaron algunos aspectos descriptivos de los contratos revisados y no la totalidad del análisis que se realizó en la tesis doctoral.

Como consideración ética para la exposición de dicha información, se decidió omitir el nombre de los representantes sindicales para no vulnerar su identidad y datos personales; por lo tanto, en las citas que provengan del trabajo de campo aparecerán como "entrevistado n", según el orden de aparición y su procedencia organizacional, esto con el fin de comprender de dónde proviene la diversidad de significados que se ha producido a nivel sindical. No obstante, esta consideración no aplica para los personajes con cargos públicos a los que se hace alusión, las organizaciones sindicales, las empresas que representan y las cláusulas de sus CCT, pues tales datos son de dominio público.[5]

Presentación de resultados y discusión

La búsqueda gubernamental de la paz laboral tuvo un antecedente concreto, ya no sólo discursivo, en la firma del Acuerdo por la Paz Laboral y el Progreso, que dejó

[5] Una de las grandes aportaciones de la reforma laboral del 2019 fue la búsqueda de transparencia en los datos de las organizaciones sindicales y los CCT que representan, creando y promoviendo sitios de acceso público a la información como el Repositorio Laboral, disponible en el siguiente enlace: https://repositorio.centrolaboral.gob.mx/

constancia de la intención de alinear el sindicalismo con un mismo objetivo. Si bien previamente se habían firmado documentos nacionales donde sindicatos y cámaras empresariales llegaban a acuerdos de colaboración, el pacto por la paz laboral queretana fue el antecedente de otros similares que se firmarían con posterioridad en otros estados del país: "porque Querétaro iba a ser la punta de lanza para otros estados de la república, de hecho, de aquí se va a Coahuila y se va a Puebla, que fueron los otros dos estados que firmaron el Acuerdo por la Paz Laboral" (entrevistada 2, Secretaría del Trabajo). De este modo, el 1 de mayo del 2019, en plena conmemoración del día del trabajo, se firmó un documento donde los sindicatos, el gobierno y los empresarios manifestaron lo siguiente:

> Nuestra entidad se ha distinguido en el ámbito nacional y es ejemplo de trabajo y paz laboral [...] gracias a que se ha fortalecido y consolidado el diálogo social que impulsa la competitividad, la innovación y el Estado de Derecho [...] la paz laboral es el resultado del respeto al trabajo decente y al compromiso de la fuerza laboral para mantener la planta productiva en óptimas condiciones (Acuerdo por la Paz Laboral y el Progreso de Querétaro, p. 13130).

Aunado a ello, se estableció un decálogo, donde se buscaba la participación tripartita y el diálogo social, con la finalidad, de manera reiterativa, de "mantener la paz laboral, privilegiando el diálogo social, el interés común de México y de Querétaro, con respeto al trabajo decente y al compromiso de la fuerza laboral que garantice la planta productiva en óptimas condiciones" (p. 13131).

Como puede verse, el pacto por la paz laboral cae en los lugares comunes de la política pública mexicana, usando palabras como "diálogo social" y "productividad", que no son conceptos que se problematicen, pero que permean en la forma de designar una realidad donde se pretende que algo cambie sin cambiarse de fondo. No obstante, lo particular de la firma de este documento fue el número de organizaciones que participaron, pues se observa que se trascendieron las posturas ideológicas

y políticas de los sindicatos queretanos y de ciertas instancias, las cuales han sido histórica y nacionalmente disímiles. Esto tiene una explicación fundamental, puesta en palabras por una informante clave:

> Nosotros preparamos ese acuerdo de paz laboral [...] reforzamos el sindicalismo local [...] entonces originamos la paz laboral, o vendimos el tema de paz laboral a la ciudadanía, donde le dijimos "tenemos relación con el trabajador, no con el líder sindical", porque ya sabíamos cómo estaba el tema o de dónde nacía o podía nacer la paz laboral [...] Cuando decíamos "paz laboral", era porque la construíamos desde el trabajador (entrevistada 2, Secretaría del Trabajo).

En esta cita hay un aspecto relevante en cuanto al hecho de que reforzar el sindicalismo local implicaba decir que estaban en comunicación con la empresa y el trabajador, lo que al mismo tiempo es una manera de reconocer que hay sectores del sindicalismo que nunca lo hacen y que, aunque detentan la titularidad de un CCT, en realidad no tienen contacto con sus representados. Sin embargo, en un segundo nivel, la cita referida alude a la repulsión del sindicalismo local hacia los sindicatos nacionales, lo que está ligado al poco control que se tiene sobre ellos, como se profundizará más adelante. Aun así, la estrategia de fortalecer dicho sindicalismo local siguió su ruta y llegó a término en la medida en que se logró empoderar, consolidar y encauzar de manera oficial a la llamada Alianza Sindical de Trabajadores del Estado de Querétaro (ASTEQ).

Esta última congrega a secretarios generales de diecisiete organizaciones, entre las que destacan, desde su diversidad, la CTM, la CROC, la CATEM, el Sindicato de Telefonistas sección Querétaro, entre otras. Actualmente, se cuenta con los representantes de 262,150 trabajadores queretanos,[6] bajo una perspectiva ideológica de paz laboral y productividad:

[6] Dato obtenido en la entrevista y que no se ha podido corroborar en otra fuente.

> Mira, nosotros ¿cómo entendemos la paz laboral? Yo creo que hemos visto cómo en algunos estados de la república parte de las organizaciones empezó [*sic*] a mover y trastocó los temas de las empresas, entonces muchas de las empresas que iban ya no decidieron instalarse [...] entonces, nosotros estamos conscientes de que cuando trabajamos con las empresas, tenemos que darles esa garantía, el hecho de que debemos negociar. Nosotros tenemos muy claro que como líderes somos negociadores, pero también tenemos que mantener la estabilidad laboral y mantener las fuentes de trabajo [...] los acuerdos se hacen directamente entre los trabajadores y la empresa, y nosotros somos prácticamente los intermediarios, y es eso, el poder trabajar y el poder mantener esa tranquilidad [...] Nosotros les hemos dicho a varios de los gobiernos que esta alianza siempre está para trabajar y para negociar y para tratar de buscar el bien común (entrevistado 3, ASTEQ).

A raíz del testimonio anterior, podemos afirmar que el contacto con el gobierno es una parte fundamental de la alianza. La llegada de Mauricio Kuri a la gubernatura en 2021 no hizo más que fortalecer el pacto de las organizaciones que conforman la ASTEQ, y aunque existen pocas ocasiones o eventos de coincidencia entre ambas instancias (gobierno y sindicatos), cada que es posible evidencian que persiguen un objetivo en común.

Ahora bien, la diversidad de organizaciones, como se señalaba, brinda también una pluralidad de perspectivas. Por lo que se pudo observar en las entrevistas individuales, no todos los participantes de la ASTEQ coinciden en que existe una paz laboral tan tajante como es promocionada, donde el conflicto es nulo, sino que hay un control ejercido por el gobierno de Querétaro que además es histórico. Para un informante clave, dicho concepto limita las formas de exigencia: "siempre ha estado limitado de alguna manera que no te permiten hacer más allá movimientos, exigiendo realmente como se hacía de los ochenta para atrás; era de una lucha complicada y eran huelgas, era con huelga, era la herramienta que se utilizaba" (entrevistado 1, CROC).

Por su parte, otro representante considera que ocultar las huelgas o las movilizaciones no siempre es positivo, pues los movimientos organizados de trabajadores pueden, en sus palabras, "despresurizar" ciertas tensiones, de tal modo que el reconocimiento de dichos conflictos también podría dar lugar al reconocimiento de la capacidad de negociación de las instancias tripartitas: "Yo estoy en contra, [me parece] muy mala la venta que hace gobierno de que no hay huelgas [...] Si hay conflictos en Querétaro, tenemos la suficiente madurez las partes (los patrones, nosotros, los mismos trabajadores) de resolver las cosas, pero sí, de que hay problemas en Querétaro sí hay problemas, el tema es que se resuelven y hay voluntad (entrevistado 4, CTM).

Un ejemplo de la tendencia a la regulación discursiva que se hace desde la paz laboral es el registro de la existencia de al menos quince paros laborales en el estado en 2023. En el sector automotriz, uno de los más importantes y dinámicos de la entidad, destacaron los de las empresas Novem Car, el 19 de abril del 2023, Danfoss, el 20 de abril del mismo año, y Harada, el 3 de mayo, mismos que fueron minimizados tanto por la representante de la Secretaría del Trabajo como por el informante de la ASTEQ. La primera, en una conferencia dada el 23 de mayo, señaló que, si bien no hay paros, los sindicatos deben desistir de la intención de suspender actividades para abonar al clima de paz e inversión de la entidad:

> Hoy quiero decirles que actualmente el estado de Querétaro no tiene ninguna huelga y hoy el estado de Querétaro no tiene ningún paro laboral [...] y el tema de los paros laborales, desafortunadamente, yo creo que sobre todo si queremos en el estado de Querétaro abonar a lo que pasa en nuestro estado, que es distinto a lo que pasa en el país, si queremos conservar nuestra entidad como hasta hoy, atractiva de inversiones, hoy las organizaciones sindicales también tendrían que asumir lo que les compete (Conferencia de prensa 1 de la representante de la Secretaría del Trabajo).

En el segundo caso, el informante de la ASTEQ trató de darle una explicación al paro atribuyéndolo al poco entendimiento y la falta de voluntad por parte de los trabaja-

dores de asumir que la situación económica mundial es compleja, lo que produce conflictos internos que conducen a paros. De manera textual, el señalamiento fue el siguiente:

> Ahí es un tema muy interno porque de repente hay gente, trabajadores, que están inconformes, pero es la minoría, por eso nosotros decíamos: "espérame, aquí se trata del manifiesto de la mayoría y que lo que la mayoría decide los otros lo deben acatar", entonces se da este paro laboral; el hecho hoy de los incrementos de las revisiones salariales es parte de, porque hay que ver la situación, venimos de una pandemia y hay trabajadores que no lo han asimilado (entrevistado 3, ASTEQ).

Lejos de estas acotadas prácticas y sucesos, que no son casuales, sino parte de una estrategia sindical para conservar el favor gubernamental, resulta pertinente describir otros rubros que se han regido por la reforma, bajo el esquema de paz y alianza que se ha expuesto hasta ahora.

La paz laboral como factor de la no libertad sindical

Con la ratificación del convenio 87 de la OIT, la libertad sindical se convirtió constitucionalmente en un derecho fundamental para los trabajadores, también estipulado en la Ley Federal del Trabajo, aunque algunas organizaciones lo ven innecesario porque "siempre ha habido libertad sindical en el papel" (entrevistado 4, CTM). Lo cierto es que, en el discurso de los líderes sindicales, la voz de los empleados comienza a tomarse en cuenta, al menos en cuanto a la decisión de qué sindicato los representará, lo cual se ha convertido en un motivador para sus acciones y los ha llevado a buscar preservar su titularidad: "cuando están cerca de la base, cuando la gente está atendida, cuando la gente recibe realmente el tema de las prestaciones, el salario, la atención y hay un buen desempeño, la misma gente vota, la misma gente quiere continuar con el trabajo que se está realizando" (entrevistado 3, ASTEQ).

Por supuesto, la intención de "preservar" se da a raíz del temor de una posible disputa con otras organizaciones, la cual se detonó con los casos del Bajío cercanos a Querétaro, como el de GM en Silao o Mazda en Aguascalientes. Al respecto, hay dos fragmentos que ilustran la amenaza de la incursión de otras instancias en las empresas que representan esta idea: el primero proviene del informante de la CROC en Querétaro, para quien la democracia y la noción de libertad sindical puede llevar a prácticas deshonestas: "Ahorita es bien fácil llegar y decir: 'yo soy fulano, tengo información de su contrato, todo lo que tienen hoy en salario puedo doblarles los beneficios, nomás que se vengan conmigo'. ¿Qué crees que diría la gente? Nunca preguntarían cómo, ¿verdad? [...] Es muy fácil vender una oferta a un trabajador, pero no es verdad" (entrevistado 1, CROC). El segundo testimonio muestra la percepción de los líderes sindicales respecto a la existencia de otras organizaciones en la entidad y el posible arrastre que éstas tienen al ser beneficiadas por un sector del gobierno federal:

> Yo creo que sí, sí, de alguna manera tienen ese temor y tienen también ese temor derivado a que se ha generado también una nueva central que, pues bueno, dicen que tienen cierta ayudita del gobierno en turno [...] han estado muy insistentes dentro de los trabajadores y dentro de las centrales obreras, tratando de alguna manera de arrebatar los contratos colectivos (entrevistado 5, CFCRL).

Como se mencionó con anterioridad, éstas son algunas de las ideas que se tienen respecto a la libertad sindical, las cuales han permeado en las organizaciones a partir de la reforma del 2019, donde la producción de sentidos en los líderes se dirige hacia una disputa con las instancias presentes en el estado. No obstante, en la práctica, esa supuesta confrontación dista mucho de serlo, pues la libertad sindical se encuentra contenida en los límites de la "cordialidad" y la "paz" pactada por la ASTEQ. Así, ante la pregunta hipotética de que un grupo de trabajadores organizados se acercara a pedir asesoría para un cambio de sindicato, las respuestas fueron en el siguiente tenor:

> Ha marchado en paz, no ha habido conflictos. Nos conocemos todos, nos llevamos de toda la vida, somos queretanos. Querétaro es chico y sabes quién es quién, no hemos tenido conflictos, pues nos platicamos. Digo, yo si logro encontrar de repente a alguien de otra confederación, le hablo y le aviso, le platico, pero al final del día decidimos que lo que decida el trabajador; hay esa tranquilidad y esa paz laboral (entrevistado 6, CATEM).

Si bien el extracto de la entrevista se refiere concretamente a una organización, llama la atención que los representantes de las instancias con más peso en Querétaro compartan una manera de proceder. Sin embargo, el testimonio que cierra y da cuenta de que la convergencia en las narrativas no es casualidad, sino parte de un acuerdo, es justamente el del informante de la ASTEQ, quien trata de argumentar que esa posibilidad fue una de las cuestiones que se expuso y se trató en sus reuniones mensuales:

> Yo decía: "pues sí va a haber, si la misma autoridad lo deja, va a haber una caza tremenda entre las mismas organizaciones". Hoy, nosotros aquí lo que hemos manifestado es el hecho de no generar eso y de no pelearnos, el tema y el compromiso de no agresión y de no pelearnos entre nuestras organizaciones; al contrario, si alguien de fuera quiere llegar e ingresar, nosotros mismos entre todos defendernos, pero es parte de la labor y el trabajo que se hace en esta alianza [...]. A mí me han tocado temas con algunas organizaciones donde han venido trabajadores que no se les apoya, se les atiende. ¿Qué hacemos nosotros? Hablarle primero al líder: "oye, ¿sabes qué? Abusado, ya vinieron varios trabajadores que no se les atiende, atiéndelos porque al rato vas a tener problemas" (entrevistado 3, ASTEQ).

En este punto, es válido cuestionar ¿qué ocurre con las organizaciones que no son parte de la Alianza Sindical?, ¿se rigen bajo el mismo principio pactado de "no-agresión"?, ¿tampoco se "agrede" a aquellos sindicatos que no forman parte de la ASTEQ? Las

respuestas se observan en dos niveles. El primero tiene que ver con cómo ese pacto no se cumple con los rivales históricos y políticos de los miembros de dicha instancia; una de las muestras más claras fueron los CCT que perdió en las legitimaciones el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Arnesera Eléctrica Automotriz y Aeronáutica de la República Mexicana, representado por Jesús Llamas Contreras. En el proceso, la entidad se separó de Transmisiones y Equipos Mecánicos, S.A. de C.V. y Safran Landing Systems Mexico, S.A. de C.V., dos empresas sumamente importantes en Querétaro. Asimismo, posterior a la reforma, perdió la representación de Eaton Bussmann y Danfoss. Estos casos evidencian que la expresión "porque si respetas, se te va a respetar, pero si no cumples ese pacto de respetar, pues seguramente le va a caer la caballeriza" (entrevistado 3, ASTEQ) era una amenaza consumada.

En un segundo nivel, es preciso mencionar a aquellas organizaciones que no están afiliadas a la ASTEQ y que tienen cierta libertad de seleccionar su estrategia para consolidar su representación en industrias relevantes. Este tipo de agrupaciones se ven más limitadas en su acción, pues la cordialidad y los arreglos "en corto" se tornan en "artimañas" (como lo describe el mismo sindicato aludido), que no son más que la injerencia de actores vinculados al gobierno en los procesos que se llevan a cabo. Destaca, en este sentido, lo que ocurrió con el Sindicato Industrial de Trabajadores de la Transformación, Construcción, Automotriz, Agropecuaria, Plásticos y de la Industria en General, del Comercio y Servicios, Similares, Anexos y Conexos del Estado de Queretaro "Ángel Castillo Reséndiz", mejor conocido como Transformación Sindical. Esta agrupación ha concretado, al menos discursivamente, una trayectoria en la entidad bajo ciertos presupuestos que no son comunes en los sindicatos queretanos; por ejemplo, el hecho de considerarse independiente.

En la entrevista realizada, Transformación Sindical se asumía como la organización que más movilización en pro de la libertad sindical y la decisión de los trabajadores había detonado: "la verdad es que actualmente somos el sindicato que tiene demandadas mayores titularidades de contratos colectivos de trabajo. Me parece que de las trece que hay solamente dos o tres no son nuestras" (entrevistada 7, Transformación Sindical). Una de esas titularidades automotrices fue la de Unique Fabricating, una empresa donde se activó el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida del T-MEC por

una intromisión de parte del personal de la Secretaría de Trabajo. El caso se expuso públicamente el 9 de marzo del 2023 (ver "Metodología") mediante una rueda de prensa en las instalaciones del sindicato.

Los de "afuera" como amenaza a la paz laboral

En líneas anteriores, se hizo referencia al cierre de filas frente a los sindicatos nacionales de la entidad, quienes, según la concepción del sindicalismo queretano, sostenían prácticas de extorsión y presión hacia las empresas. Eso llevó a ciertas organizaciones locales a empezar a promocionarse con eslóganes como "llegamos a Querétaro sin chingar [*sic*] a las empresas", que usa CATEM en espectaculares dentro de la ciudad. Estas formas de transmitir un mensaje sobre el sindicalismo no son casuales ni meras afirmaciones, sino frases intencionadas que buscan hacer una distinción entre los sindicatos locales y los que vienen "de fuera". Vale la pena precisar que, si bien la política laboral no es un reflejo exacto de la local, en Querétaro existen similitudes entre ambas debido a la manera en que la opinión pública sigue una tendencia de señalamiento a los foráneos, a quienes configura como los chivos expiatorios de los problemas sociales. Asimismo, los sindicatos no queretanos son desestimados por el peligro que representan para la estabilidad laboral de Querétaro, tratando de reducir su rango de acción.

Ahora bien, es importante cuestionarse ¿qué porcentaje de contratos colectivos sostenían los sindicatos foráneos en realidad? El antecedente más asequible es una nota de prensa del 2013 donde se menciona que los "sindicatos externos al estado se adjudican hasta 50% de los contratos colectivos de trabajo de las empresas transnacionales que llegan a la entidad, aseguró el secretario general de la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC), Antonio Castelán Guarneros" (Rosas, 2013). Sin embargo, es necesario hacer un rastreo más cercano en el marco de la reforma laboral.

Para ello, se tomó como muestra a los CCT legitimados de la industria automotriz en Querétaro y se ubicó la procedencia de los sindicatos titulares de los mismos, a

partir de lo cual se observó que la proporción esta inclinada a favor de los sindicatos queretanos. Así, de los cincuenta contratos, casi el 75% pertenece a organizaciones de esta entidad, quedando repartidos de la siguiente forma: treinta y siete CCT legitimados de sindicatos de Querétaro, ocho de Ciudad de México, tres de Irapuato, dos del Estado de México y uno de Monterrey.

Con base en lo anterior, se pudo identificar a los secretarios generales queretanos con mayor cantidad de titularidades de la industria automotriz, destacando Jesús Llamas Contreras con doce, seguido por Miguel Rodríguez Maciel con siete, José Cruz Araujo Ávila con tres y José Aguilar García, José Eduardo Castillo Flores, Leopoldo Balderas Sánchez y Noé Rojas Nieves, con dos cada uno. Los CCT restantes están repartidos entre Diego Armando Hernández Díaz, Francisco Hernández Velasco, J. Juan Pastor Ceferino Ramírez Olvera, José Luis Rodríguez Reséndiz, Justino Parra Padilla, Miguel Sánchez López, Francisco Joaquín del Olmo Velázquez y Norma Leticia del Olmo Díaz, cada quien con uno.

Otro aspecto relevante de estas titularidades es que el 62% está ligado a sindicatos afiliados a la CTM y el restante proviene de las correspondientes a Jesús Llamas Contreras y al secretario general de Transformación Sindical José Eduardo Castillo Flores, quienes a pesar de haber estado vinculados a la CTM en sus orígenes, ahora se asumen como independientes, por lo que se observa un predominio de dicha central en la industria automotriz. ¿Qué pasa, entonces, con los sindicatos extranjeros? Si bien el T-MEC aperturó la discusión sobre las negociaciones económicas tripartitas, también lo hizo respecto a las posibilidades de solidaridad internacional entre los sindicatos mexicanos y los de Estados Unidos y Canadá; sin embargo, históricamente se ha pensado a las organizaciones extranjeras como una amenaza a la paz laboral y a la soberanía nacional.

Tal pensamiento no es propio de las organizaciones queretanas, pero es un elemento que bien valdría la pena sondear en acercamientos posteriores. En las instancias a nivel nacional, éste permea en el sindicalismo de Querétaro en la medida en que uno de los discursos más reproducidos es la búsqueda del propio beneficio a través de ese tipo de organismos internacionales:

> Siento que hay una infiltración importante, su interés al final, y de hecho creo que son los que están impulsando, más los americanos, son los que están impulsando más; por ejemplo, los mecanismos de respuesta inmediata, el pago por hora en dólares, o sea que se asimile al americano, son los que están impulsando más al ministro del Trabajo de Estados Unidos para que presione a México. Las circunstancias económicas son completamente diferentes, [...] [sus intenciones son] llevarse las empresas para allá. Sí, reventar las empresas aquí y llevárselas para allá, tronarlas a través de infiltraciones para regresar la mano de obra para allá (entrevistado 4, CTM).

Desde ese lugar de temor y de sospechas de injerencia, es complejo establecer un diálogo con las contrapartes sindicales de la región norteamericana, por lo que algunos sindicatos han decidido abrir sus propias oficinas de atención, como en el caso de la CATEM, quien se presenta como la primera organización mexicana en Estados Unidos: "Tenemos una oficina en Washington D.C., [...] de ahí atendemos a los trabajadores que están allá legalmente o ilegalmente; estamos buscando un convenio para que puedan trabajar de manera legal. Vamos a abrir una más en Los Ángeles y una en Houston" (entrevistado 6, CATEM).

Conclusiones

Una vez planteado lo anterior, se puede señalar que la paz laboral en Querétaro no puede entenderse ni reducirse a la realidad objetivada por el acuerdo firmado entre el gobierno, los empresarios y los sindicatos, sino que debe ser analizada como un imaginario que otorga sentido a las relaciones laborales en la entidad. Éste, tal como proponía Castoriadis (2006), no es un mero reflejo de la realidad, pues es una creación simbólica que estructura las prácticas, las normas y los valores de una sociedad. Para el caso específico de Querétaro, dicho concepto es relevante porque opera como un discurso homogeneizante de los vínculos laborales, promoviendo una imagen de

estabilidad y armonía que beneficia a actores como el gobierno, las empresas y sobre todo los sindicatos tradicionales, mientras que limita la capacidad de acción de los trabajadores y las organizaciones independientes nacionales e internacionales.

En términos de la teoría castoridiana, la paz laboral es un imaginario efectivo o instituido, ya que reproduce sus discursos desde significaciones sociales que se han consolidado y que buscan mantener un *statu quo*. Tal imaginario se ha construido históricamente al privilegiar la productividad, inversión extranjera y estabilidad laboral en detrimento de la autonomía, representatividad y capacidad de negociación de los trabajadores. En este sentido, la paz laboral no es sólo un discurso, sino un dispositivo de control[7] que permite a las empresas y al gobierno mantener un alto grado de flexibilidad en las relaciones laborales, mientras que los sindicatos tradicionales, como la CTM, CROC y CATEM, actúan como intermediarios que la garantizan. La Alianza Sindical de Trabajadores del Estado de Querétaro (ASTEQ) es un ejemplo de cómo este dispositivo se materializa en la práctica, al agrupar a diversas organizaciones sindicales bajo una misma ideología. De este modo, al establecer un marco de acción que margina a los sindicatos que no se alinean con sus intereses, estos enfrentan mayores dificultades para consolidar su representación. Lo anterior se evidenció en el caso de la Transformación Sindical, la cual ha enfrentado obstáculos institucionales para organizar a los empleados y ganar los CCT de las empresas.

Bajo esta perspectiva, aparece la idea de heteronomía, pues el imaginario se hace tan presente, tan reproducido y tan consolidado como lógica de dominación que impide que los trabajadores cuestionen las estructuras de poder existentes. Por ello, en una parte del texto se insistió en que la paz laboral no se refiere únicamente a la ausencia de conflictos, sino a la cooptación e invisibilización de los mismos, minimizándolos y presentándolos como excepciones y reforzando el hecho de que cualquier problema es perjudicial para la estabilidad económica de la entidad.

En este contexto, es preciso preguntarse qué posibilidad hay de un cambio. En realidad, la reforma laboral del 2019, derivada del T-MEC, introdujo elementos con-

[7] La noción de "dispositivo" es retomada de Agamben (2011), quien recupera su visión desde la propuesta de Foucault. Si parafraseamos la definición del autor, ésta alude a un conjunto diverso de elementos, tanto discursivos como no discursivos, que puede incluir instituciones, edificios, leyes, medidas policiales y propuestas filosóficas. El dispositivo sería la red inserta dentro de una relación de poder que conecta todos estos componentes al cumplir con una función estratégica específica.

tradictorios en este imaginario de paz laboral; por ejemplo, en la promoción de la autonomía de los trabajadores. Es decir, dicho imaginario no es estático, sino que está en constante tensión con otras formas de organización y resistencia. En términos castoridianos, podríamos hablar de uno radical o instituyente si las instancias buscaran desafiar el orden establecido y crear nuevas maneras de organización sindical. No obstante, aunque eso ha sucedido en otros estados del país, en Querétaro no hay indicios de que algo se modifique a corto plazo; quizá, si se consolidan los esfuerzos aislados por el sindicalismo independiente, ciertas cosas puedan cambiar en el mediano plazo.

Referencias

Acuerdo por la Paz Laboral y el Progreso de Querétaro (21 de mayo del 2019). *La Sombra de Arteaga,* (43), 13122-13167.

Agamben, G. (2011). ¿Qué es un dispositivo? *Sociológica, 26*(73), 249-264.

Bouzas, J.A. (2009). Contratación colectiva de protección. *Revista Latinoamericana de Derecho Social, 1*(9), 29-52.

Carrillo, M.A., Martínez, J.J. y Lara, J.A. (2007). El papel de los sindicatos en la flexibilización de los contratos colectivos. La experiencia queretana. En A. Covarrubias y V. Solís (Coords.), *Un siglo de sindicalismo en México* (pp. 135-159). Mora-Cantúa Editores/El Colegio de Sonora/Universidad Autónoma de Querétaro.

_____. (2008). *Los nuevos retos de la contratación colectiva.* Plaza y Valdés Editores.

Carrillo, M.A., Salinas, R.J., Real, G., González, M., Belmont, E. y Solorio, E. (2014). *La situación de la contratación colectiva en el sector manufacturero de Querétaro en el contexto de la reforma laboral.* Fundación Universitaria de Derecho, Administración y Política.

Castoriadis, C. (1979). *La experiencia del movimiento obrero* (Vol. 1). Tusquets Editores.

_____. (1981). *Lo imaginario: la creación en el dominio histórico-social.* Simposio Internacional de Stanford "Desorden y orden".

_____. (1983). *La institución imaginaria de la sociedad* (Vol. 1). Tusquets Editores.

_____. (1997a). *De la autonomía en política: el individuo privatizado.* Conferencia dictada, 1-10.

_____. (1997b). El imaginario social instituyente. *Zona Erógena,* (35). http://www.ubiobio.cl/miweb/webfile/media/267/Castoriadis%20Cornelius%20-%20El%20Imaginario%20Social%20Instituyente.pdf

_____. (2002). El campo de lo histórico social. En C. Castoriadis, *Ciudadanos sin brújula.* Ediciones Coyoacán.

_____. (2006). El proyecto de autonomía no es una utopía. En C. Castoriadis, *Una sociedad a la deriva: entrevistas y debates (1974-1997)* (pp. 19-30). Katz Editores.

De la Garza, E. (Ed.). (2016). *Los estudios laborales en América Latina. Orígenes, desarrollo y perspectivas.* Anthropos/Universidad Autónoma Metropolitana.

_____. (2021). *Raniero Panzieri, orígenes del obrerismo italiano. Control sobre el proceso de trabajo, sindicato, partido y estrategia del movimiento obrero.* Plaza y Valdés Editores.

De la Garza, E. y Hernández, M. (Coords.). (2017). *Configuraciones productivas y relaciones laborales en empresas multinacionales en América Latina.* Universidad Autónoma Metropolitana/Editorial Gedisa.

_____(Coords.). (2020). *Configuraciones productivas y circulatorias en los servicios y trabajo no clásico. Fundamentos teóricos y estudios de caso*. Universidad Autónoma Metropolitana/Editorial Gedisa.

El Universal Querétaro (17 de febrero del 2014). Lanas Merino lleva 7 años en huelga. *El Universal Querétaro.* http://www.eluniversalqueretaro.mx/cartera/17-02-2014/lanas-merino-lleva-7-anos-en-huelga

Flores, L.F. (1984). Análisis de los factores de acción social de los obreros en Querétaro y su expresión organizativa. En G. Silva, *Movimientos sociales en Querétaro* (pp. 109-233). Universidad Autónoma de Querétaro.

Pacheco, H. (2020). *Acción colectiva y resistencia obrera: la configuración de la huelga en la fábrica textil Lanas Merino* [Tesis de maestría inédita]. Universidad Autónoma de Querétaro.

Rosas, S. (13 de marzo del 2013). A foráneos, 50% de contratos laborales en Querétaro. *El Economista.* https://www.eleconomista.com.mx/estados/A-foraneos-50-de-contratos-laborales-en-Queretaro-20130312-0125.html

Salinas, R.J., Godínez, J.M. y Ortega, M.C. (2017). ¿Hacia dónde se dirige el desarrollo industrial de Querétaro? Pasado, presente y ¿futuro? de la industria queretana. En M.A. Carrillo (Coord.), *Expresiones del trabajo en Querétaro* (pp. 1-12). Concyteq/UMEST.

Salinas, R.J. (2016). *La configuración industrial del sector aeroespacial en el estado de Querétaro, México. Retos y posibilidades de desarrollo.* Fontamara.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (3 de noviembre del 2022). *Querétaro alcanza 80% de conciliaciones y acreditación como Entidad de Certificación y Evaluación.* Gobierno de México. https://www.gob.mx/stps/prensa/queretaro-alcanza-80-de-conciliaciones-y-acreditacion-como-entidad-de-certificacion-y-evaluacion?idiom=es

Soto, F. (2004). *Hércules: industrialización y clase obrera en Querétaro, 1838-1877.* Viterbo Editorial.

Valadés, J.C. (2013). *El socialismo libertario mexicano (Siglo XIX).* Rosa-Luxemburg-Stiftung/Para Leer en Libertad.

MIGRACIÓN Y FAMILIAS

María Concepción Ledesma Ledesma
Oliva Solís Hernández

Resumen

En el presente texto se contextualiza históricamente el fenómeno de la migración internacional de ciudadanos mexicanos con destino a Estados Unidos, para lo cual recurrimos a perspectivas de investigadores que consideran relevante las relaciones bilaterales entre ambas naciones. Es en este escenario donde colocamos la migración internacional de pobladores de la región de la Sierra Gorda, concretamente de la localidad de San Cristóbal en el municipio de San Joaquín, Querétaro. Ésta se caracteriza por sus numerosos yacimientos mineros y su explotación se ha distinguido por momentos de auge y declive hasta llegar a la actualidad, en la cual la minería de mercurio ha sido prohibida.

Este capítulo es parte de la tesis doctoral en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo, que tuvo entre sus objetivos caracterizar la reorganización del trabajo productivo y reproductivo en momentos de auge, tanto en la cúspide como en el decaimiento minero, y la subsecuente migración de la mano de obra, principalmente de varones, a destinos nacionales e internacionales. Como se mencionó, este estudio recupera la experiencia de aquellos que han migrado en diferentes periodos a Estados Unidos, identificando cuatro categorías de interés: temporalidad, significado, familia y comunidad. Para ello, recurrimos a la investigación documental y a las narrativas orales. Los resultados ilustran la fuerte relación entre la decisión de migrar y ciertos valores morales.

Palabras clave: familia, historia, migración, trabajo productivo y reproductivo.

Presentación

El presente texto fue parte de una investigación doctoral realizada en una comunidad de la Sierra Gorda en el estado de Querétaro (2019-2025). La migración, a la par de la falta de trabajo asalariado en el lugar, fue el tema pivote que dio origen al proceso investigativo. A partir de los primeros acercamientos de campo en 2019, la observación etnográfica, el estudio documental (textos y archivo histórico) y la conversación con pobladores de la localidad, nos percatamos, mediante la lectura denotativa y connotativa, de los signos y símbolos sociales y culturales relacionados con la migración.[1] La lectura del fenómeno es histórica, está condicionada por los referentes teóricos (como la tradición) que delimitan, de alguna manera, nuestra mirada y que a la luz de los empíricos favorecen la reflexión en pro de la construcción de conocimiento que ayude a comprender y a orientar la acción humana.

En este entorno, a decir de Arango (2024), "en algunas de las más importantes regiones migratorias contemporáneas, las migraciones laborales están severamente limitadas [...]. Está claro que la política y el Estado están generalmente ausentes en las teorías explicativas de las migraciones y resulta urgente reincorporarlos" (p. 23). Por lo tanto, fieles a la perspectiva histórica de esta tesis, en las siguientes líneas nos proponemos contextualizar la migración urbana, internacional y nacional de pobladores de la comunidad de San Cristóbal. Cabe aclarar que la categoría "migración internacional" no estuvo contemplada en los objetivos específicos iniciales, por lo que los datos empíricos de los que daremos cuenta surgieron durante el trabajo de campo, a partir de la observación en los recorridos y las conversaciones con los participantes. Además, recurrimos a informes de investigaciones previas sobre el tema.

La migración de la Sierra Gorda queretana, entre otras regiones del país, con destino a Estados Unidos contó con el visto bueno del Estado mexicano y se remonta al

[1] La migración es un objeto de estudio relacional (su análisis devela distintas vertientes); "es un problema demográfico, moral, laboral, cultural, de género, de relaciones internacionales, familiar, social, económico, financiero, de vecindad" (Schaffhauser, 2016, p. 130). Para Verduzco (1995), por otro lado, dicha noción es parte de un proceso social que envuelve a los individuos y a sus familias en una dinámica al interior de sus comunidades de origen, uno que se estructuró históricamente y que se reforzó en momentos de crisis económicas.

sexenio de Manuel Ávila Camacho con el Programa Bracero. "[É]ste [...] constituyó el primer intento significativo de gestión bilateral oficial de la migración temporal de los mexicanos a los Estados Unidos. Concebido como un plan de emergencia durante la Segunda Guerra Mundial, se consolidó como un programa casi permanente de migración temporal entre los dos países" (Vézina, 2016, p. 215).

En el primer año del programa, en la década de los años cuarenta, se contrataron 4,203 trabajadores, para 1956 alcanzó la cifra pico de 445 mil y, finalmente, en 1964 se tiene el registro de 177 mil personas contratadas; el número aproximado fue de 4.5 millones, equivalente a 209 mil por año, mientras que sólo se hicieron residentes en Estados Unidos 27,145 mexicanos (Verduzco, 1995), lo que demuestra la naturaleza de la migración de esos años: laboral y temporal. Por otra parte, "ante la presencia de un amplio y profundo proceso de desarrollo económico y social en México, las migraciones a los Estados Unidos se daban precisamente como respuesta a una demanda laboral proveniente fundamentalmente del dinámico sector agrícola norteamericano (sobre todo del estado de California)" (p. 27).

Para este mismo autor, dicha interpretación es congruente con la información relacionada al perfil promedio del trabajador migrante mexicano, campesino de los sectores medios, y con el destino de las remesas: complementar los ingresos para mejorar el nivel económico y social en las comunidades de origen de los migrantes y no solamente como fuente para la sobrevivencia de sus familias (Verduzco, 1995). Por otra parte, "la afluencia abundante y continua de mano de obra barata y temporal ha sido estratégica para la expansión y el desarrollo, en especial, de la agricultura californiana" (p. 27). Además, se reconoce que, pese a la posibilidad de migrar de manera legal, comenzó a darse la movilidad ilegal hacia Estados Unidos; a estos migrantes se les conoció como "espaldas mojadas" (Mariscal, 2014, p. 20).

> En la práctica, fue sucediendo que la migración indocumentada permitía a los empresarios agrícolas contar con reservas más amplias y apropiadas de una fuerza laboral temporal que podía desecharse sin problemas contractuales en el momento en que dejara de ser necesaria. Esta circunstancia explica también por qué a lo largo de los años hubo repetidas

> acciones de complacencia por parte de las autoridades estadounidenses para no cumplir cabalmente con los términos de la ley. Finalmente, después de fricciones entre los dos gobiernos y de campañas policiales como la Operation Wetback de 1954, el Contrato Bracero se dio por terminado en el año de 1964 (Verduzco, 1995, pp. 16 y 17).

El programa tuvo una duración de veintidós años. Según Verduzco (1995), dicho proceso de migración se sustentó en "mecanismos y costumbres" que se habían estructurado durante las primeras tres décadas del siglo XX, aunque, desde finales del XIX, el principal mecanismo fue el de los enganchadores estadounidenses que viajaban a México con el objetivo de reclutar trabajadores. Para 1909, los mexicanos representaban el 17% de la fuerza laboral dedicada al mantenimiento de las nueve líneas ferroviarias y el 10% de las cuadrillas de empleados en los estados del suroeste de Estados Unidos. Señalemos dos aspectos relevantes:

1. Entre 1911 y 1921, el conflicto revolucionario en México y la naciente demanda de trabajadores agrícolas en Estados Unidos debido a su participación en la Primera Guerra Mundial generaron el ingreso de 219,004 mexicanos en calidad de inmigrantes. Para una mejor comprensión del fenómeno, es necesario recordar que a partir de 1907 Estados Unidos dejó de importar mano de obra japonesa y después, en 1917, la de otros países de Asia.
2. La legislación de 1921 en Estados Unidos restringió la migración europea. Así, entre ese año y 1930, la migración mexicana aumentó a 459,287 personas; el doble de la década anterior.

Para Verduzco (1995), queda claro que, desde los años ochenta del siglo XIX, la mano de obra mexicana fue blanco de las intenciones de Estados Unidos de incorporarla en diversos sectores productivos de su país, a la par de cambios en su legislación para dejar fuera a chinos, japoneses y europeos. El mayor éxito de dichos intentos se dio cuando las condiciones en México, principalmente a raíz del conflicto armado y sus

secuelas, catapultaron la migración de trabajadores. Además, la crisis económica por el desplome de la bolsa de Nueva York en 1929, conocida como la Gran Depresión, además de la baja en el número de inmigrantes, empujó a Estados Unidos a repatriar, entre 1929 y 1932, a 345 mil personas mexicanas, es decir, al 47% de quienes habían inmigrado durante las primeras tres décadas del siglo XX:

> ...el contingente de personas nacidas en México, pero residentes en Estados Unidos bajó notablemente como efecto de tales políticas. [...] las experiencias que se habían tenido en Estados Unidos durante las primeras décadas de este siglo con respecto a los mexicanos, considerados más como trabajadores que como inmigrantes, condicionó el futuro de las relaciones bilaterales y dio pie al inicio del llamado Contrato Bracero (Verduzco, 1995, p. 16).

En otras palabras, los mexicanos en Estados Unidos eran vistos como trabajadores temporales, no como inmigrantes. Ahora bien, para los habitantes del poblado de San Joaquín no fue ajeno el Contrato Brasero, ya que algunos se involucraron en éste. Por ejemplo, una de nuestras informantes, la señora Josefina, nos compartió que sus padres se casaron cuando su papá llegó de Estados Unidos, después de participar en el Programa Bracero durante la década de los cuarenta. Sin embargo, cabe mencionar que la temporalidad en la que se dio dicho contrato coincidió con uno de los periodos de auge minero en San Cristóbal gracias a la producción de mercurio, cuya demanda en el mercado internacional se incrementó precisamente por el conflicto bélico de la Segunda Guerra Mundial. Debido a ello, no podemos hablar de una migración internacional generalizada por parte de la población de dicha región a Estados Unidos.

De acuerdo con Verduzco (1995), a pesar de los avances económicos y sociales en México, durante el periodo de la implementación del Contrato Brasero, la desigualdad en el nivel de desarrollo entre Estados Unidos y nuestro país ejerció presión para la migración temporal. Sin embargo, no se puede desdeñar la funcionalidad laboral y económica que tuvo para la población que participó en dicho proceso. Aun así, en relación con lo anterior, para la década de los sesenta, la experiencia de mi-

gración para la población rural (de veinte a treinta años) entre 1945 y 1965 representó un fenómeno muy familiar; no se trató de "migrantes laborales profesionales", sino de individuos en trabajos eventuales y aislados en el mercado laboral de Estados Unidos. La situación sentó precedentes para los procesos de migración en el futuro, pues fue notorio que, al paso del tiempo, el número de residentes en Estados Unidos se incrementó, es decir, algunos se quedaron a vivir allá.

Según el autor, la migración internacional, como proceso histórico y multicausal enmarcado en el contexto laboral entre México y nuestro país vecino durante los setenta, se caracterizó por los siguientes aspectos:

1. La mayoría de los migrantes eran varones solteros de zonas rurales que trabajaban en México como agricultores, con un nivel educativo bajo, pero alto con respecto a otros pobladores de sus lugares de origen.
2. Se trataba de trabajadores temporales y los destinos se concentraban en dos estados: California y Texas. Entre cinco y siete daban cuenta de cerca del 80% de los flujos migratorios.
3. En esos años, el número de mexicanos indocumentados que trabajaban temporalmente en Estados Unidos se movió en un rango de 480 mil a 1.22 millones de personas.

Con relación a lo descrito con anterioridad, a nivel local, la crisis en los precios en el mercado internacional de los metales, que finalmente llevó al cierre de las minas de mercurio en la Sierra Gorda, se dio en 1974. Así, la falta de trabajo asalariado llevó a individuos y familias enteras a migrar a Tijuana, lo cual estuvo motivado por redes de apoyo: familiares, conocidos o amistades que ya estaba viviendo allí desde años atrás. Para muchos, la estadía fue temporal y sirvió como trampolín para cruzar la frontera e irse a trabajar a Estados Unidos. Esta ruta de migración hacia la Unión Americana sigue funcionando en la actualidad para hombres y mujeres jóvenes de la comunidad que quieren vivir el llamado "sueño americano".

Durante los años setenta, a la problemática en la localidad de San Cristóbal por la falta de trabajo asalariado se sumó el conflicto económico de la década de los ochen-

ta. De acuerdo con Verduzco (1995), a nivel nacional, el patrón migratorio mexicano cambió con la crisis económica de 1982:[2] la migración urbana se unió a la internacional. Según algunos datos estadísticos, de 1980 a 1990, a pesar de que bajó el ritmo de crecimiento poblacional a un 1.2% anual, la población urbana pasó del 51 al 57%, a la par de un nuevo patrón urbano. Las ciudades pasaron a ser testigos de la intensificación laboral de familias a partir de estrategias como el empleo informal, trabajos agrícolas combinados con urbanos, así como algunos en México que se complementaban con otros temporales en Estados Unidos. Es necesario contextualizar estos últimos y entenderlos como el resultado de condiciones históricas, de flujos migratorios que se estructuraron a partir de ciertas características:

> ...aumentó enormemente el volumen de los migrantes con relación a décadas anteriores; se amplió la participación femenina, aunque siguió prevaleciendo la masculina; se dio una mayor diversificación de los lugares de origen de los migrantes; se integraron más migrantes con orígenes urbanos, aunque siguieron predominando los de procedencia rural, y se incrementó el número de mexicanos residentes en Estados Unidos (Verduzco, 1995, p. 28).

Durante el periodo comprendido entre 1980 y 1990, el número de migrantes residentes en Estados Unidos nacidos en México aumentó 1.7 millones o el equivalente a 170 mil por año (Verduzco, 1995). Para entender lo que significó, laboralmente hablando, a la migración de mexicanos a la Unión Americana sería necesario añadirle el volumen de trabajadores temporales indocumentados que cruzaron la frontera para luego regresar.

En el caso de la localidad de San Cristóbal, la migración también ha sido a ciudades urbanas nacionales; ésta ha sido significativa en la medida en que reconocemos que ha tenido como meta la formación de capital humano, principalmente a partir de la capacitación profesional. Al respecto, en otro apartado de la tesis se abordó

[2] "El PIB llegó a bajar de 8.3 en 1980, a -3.7 en 1986; el empleo descendió también de 790 mil personas por año en la década 1970-80, a sólo 150 mil por año entre 1980 y 90, y los salarios reales bajaron a los niveles que se habían alcanzado en 1971" (Verduzco, 1995, p. 27).

este fenómeno: durante los años ochenta se empezó a dar una especie de contagio del deseo de seguir estudiando más allá de la primaria entre los egresados de nivel básico, por lo tanto, un número considerable de adolescentes comenzó a trasladarse diariamente al poblado de San Joaquín para ir a la secundaria. Una parte de esos jóvenes, hombres y mujeres migró a Querétaro para estudiar o trabajar, además de a otras ciudades como Tijuana, para luego irse a Estados Unidos; es decir, siguieron la ruta. Una de nuestras informantes nos contó toda esa travesía a partir de los relatos que integran su historia de vida, desde que se fue hasta que finalmente regresó a vivir a la comunidad. En este texto, sin embargo, también recuperamos las experiencias de quienes emigraron para trabajar y hacer un cambio de vida, pero que no regresaron.

Introducción

El capítulo tiene el propósito de contextualizar el fenómeno de la migración en la comunidad de San Cristóbal, para lo cual recurrimos al concepto de "mirada guiada": ubicar, a partir de un trabajo etnográfico,[3] "aspectos específicos a observar, también considera la interconexión de estos, es decir, sus vínculos y rechazos, sus momentos de presencia, de interferencia y de ausencia, así como su integración e interacción en un escenario mayor, esto es, dentro de un contexto sociocultural" (Terven, 2012, p. 93).

La revisión documental, los antecedentes históricos, el primer acercamiento al trabajo de campo y las posteriores conversaciones con las personas de la comunidad en cuestión nos llevaron a problematizar algunos aspectos de los procesos migratorios a nivel local, regional, nacional e internacional relativos a sus experiencias personales y grupales. El interés inicial de la investigación fue la reorganización del trabajo reproductivo y productivo como resultado de la migración de varones ante la

[3] De acuerdo con Geertz (2003), lo que define a la etnografía es "cierto tipo de esfuerzo intelectual: una especulación elaborada en términos de [...] 'descripción densa'" (p. 21). A partir de ésta última se captura la experiencia social, "ya que se centra en mirar el sentido y el valor que la acción social tiene para las personas involucradas. Las acciones que realiza la gente suceden dentro de un contexto cultural, escenario donde se comparten y circulan expresiones cargadas de sentido y que son interpretables" (Terven, 2012, p. 93). "La cultura consiste en estructuras de significación socialmente establecidas en virtud de las cuales la gente hace cosas" (Geertz, 2001, en Terven, 2012, p. 93).

crisis económica de los setenta, derivada del declive del trabajo minero en la Sierra Gorda del estado de Querétaro. Partímos, pues, del supuesto de que dicha región se ha caracterizado históricamente por ser expulsora de fuerza de trabajo, además de que la migración se da dentro y fuera del país.

Respecto a la migración internacional, se encontró información empírica de tres generaciones: migrantes que se integraron al Programa Brasero, padres de familia que migraron como resultado del fin del trabajo en las minas y jóvenes hijos de la generación de mineros. Dentro del país, por otro lado, identificamos cierta movilidad a centros urbanos y otros municipios para trabajar o estudiar. Esta migración urbana tiene la intención de mejorar las condiciones de vida al hacerse de recursos económicos o acrecentar su capital humano. Tenemos conocimiento de que algunas personas que han pasado por este proceso han regresado a vivir a San Cristóbal y trabajan en la cabecera municipal de San Joaquín, principalmente; otros optaron por el desarraigo y viven en Querétaro, Ciudad de México, Tijuana, Durango u otros lugares, incluso hay quienes migraron a Estados Unidos después de haber terminado su licenciatura. Esto último tiene que ver con que existe una comunidad migrante que ya reside de manera permanente allí y que funciona como red de apoyo para los que deciden hacerlo, por lo general familiares o amigos. Al respecto, la teoría de la acumulación causal establece que:

> ...las hipótesis generales por las que la migración se sustancia a sí misma de forma que la migración tiende a crear más migración. Esta hipótesis deriva de la proposición por la que las decisiones individuales o familiares se ven influenciadas por el contexto socioeconómico desde el que se realizan y que los actos de migración de un momento determinado afectan a las ulteriores decisiones. Las decisiones migratorias hechas por las familias y los individuos influencian las estructuras sociales y económicas de la comunidad, que influencian las posteriores decisiones tomadas por otros individuos o familias. Bien pensado, los cambios a nivel comunitario incrementan las posibilidades de posteriores desplazamientos, lo que conduce a una acumulación causal a largo plazo (Massey *et al.*, 1993).

Esta teoría nos ayuda a plantear la necesidad de seguir indagando. Por ello, proponemos dejar algunos supuestos que consideramos fundamental recuperar y que nos comprometen con la investigación. Una vía útil es la de los registros poblacionales (censos). Así, se realizó un primer acercamiento a este tipo de datos (Cuadro 1) gracias a las publicaciones del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi).

Cuadro 1. Estadística poblacional de la localidad de San Cristóbal (1950-2010)[4]

Año	Población total	Hombres	Mujeres
1950	170	-	-
1960	201	105	96
1970	351	-	-
1980	296	163	133
1990	251	125	126
1995	308	151	157
2000	273	130	143
2005	168	74	94
2010	275	126	149

Fuente: elaboración propia con base en Inegi (2011)

En el Cuadro 1, se observa el movimiento de la población a través del tiempo, primero con un incremento significativo entre 1950 y 1970 y, posteriormente, con un decremento del 30% en los noventa. A pesar de que en 1995 hubo un aumento importante, nunca se ha logrado recuperar la población de 1970. Asimismo, hacia la primera década del 2000 se observa nuevamente una disminución (-50%). Ahora bien, es necesario ahondar en otros datos como la tasa de mortalidad, natalidad, edades y migración para analizar más a profundidad las causas del movimiento poblacional.

[4] En el cuadro podemos observar la variación del número de pobladores a partir de los censos realizados por el Inegi.

En el siguiente apartado, mostramos algunos testimonios de migrantes internacionales que evidencian que el fenómeno de la migración es observable en la localidad de San Cristóbal. También resaltamos que la cercanía de ésta al poblado de San Joaquín es un factor que ha favorecido su abandono por la falta de fuentes de trabajo. Es decir, reconocemos la complejidad metodológica y teórica para asir el conocimiento y reiteramos la necesidad de seguir investigando.

Planteamiento teórico-metodológico

Para dar continuidad a lo propuesto con anterioridad, es necesario mencionar que en el siglo XXI la mayor parte de los países desarrollados están estructurados por sociedades multiétnicas, debido a los movimientos migratorios internacionales. A decir de Massey *et al.* (1993), las construcciones teóricas relacionadas con estos son débiles y se encuentran fragmentadas. En este sentido, advierten que la inmigración internacional puede ser provocada por varias razones: "un deseo de conseguir mayores ingresos, un intento por diversificar riesgos para los ingresos familiares, un programa de contratación en origen para satisfacer la demanda de trabajadores de salario bajo, el desplazamiento internacional de la población rural por la penetración del mercado en las regiones periféricas, una combinación de tod[a]s ell[a]s".

Las condiciones por las que iniciaron los flujos migratorios, sin embargo, pueden ser bastante diferentes a aquellas que las perpetúan en el tiempo y el espacio. Algunas de las razones identificadas como originarias pueden seguir favoreciendo el desplazamiento poblacional, aunque conviene preguntarse por las nuevas circunstancias que, en el curso histórico de la migración, funcionan como generadoras en sí mismas y aumentan la probabilidad de los movimientos poblacionales: las redes de expansión migratoria, el surgimiento de instituciones que apoyan a migrantes y el significado social del cambio laboral en las sociedades receptoras. Esto es, en palabras de Massey *et al.* (1993), un proceso de acumulación causal. Asumir dichos supuestos en la investigación de la migración conlleva múltiples condicionamientos teóricos (hipótesis y perspectivas) y metodológicos (con diferentes niveles de análisis) que re-

quieren de la mirada multidisciplinar como elemento fundamental para abordar la complejidad de dicho fenómeno.

De igual forma, los procesos causales de la migración internacional operan en diferentes niveles de manera simultánea. En este sentido, la valoración de cuál modelo teórico puede ayudar a la o el investigador no es una tarea lógica, sino empírica: "cada modelo debe ser considerado en sus propios términos y sus principios fundamentales deben ser examinados cuidadosamente para derivar de ellos proposiciones evaluables. Sólo entonces podremos especificar claramente los datos y métodos requeridos para evaluarlos empíricamente" (Massey *et al.*, 1993). No obstante, nuestro objetivo no es comprobar teorías, pues para nosotros no son aplicables indiscriminadamente a una realidad cualquiera; recurrimos a éstas como "estímulos para conocer la nueva realidad, para incorporarse a ella" (Gramsci, en Manacorda, 1981, p. 33).

Una vez hecha esta aclaración, resultó significativo identificar que "la causalidad es acumulativa en cada uno de esos actos migratorios que alteran el contexto social del que parten las decisiones de migración ulterior, típicamente son las vías que hacen aumentar la posibilidad de un desplazamiento adicional" (Massey *et al.*, 1993). Así, algunos factores socioeconómicos afectados por este fenómeno son la distribución regional del capital humano, de los ingresos (la motivación a migrar surge cuando el sentimiento familiar aumenta) y de la tierra (las ganancias suelen ser utilizadas para proveerse de tierras), la organización de la agricultura, la cultura (pues ésta provoca cambios como el consumo de bienes y estilos de vida diferentes a los originarios) y la significación social del trabajo.

A decir de Massey *et al.* (1993), la distribución regional del capital humano se refiere a que la migración es un proceso que tiende a "apartar de las comunidades de origen a una población bien educada, cualificada y altamente motivada", aunque suele ser menos selectiva debido a la formación de redes que ayudan a bajar los costos y riesgos.

> Esta migración conduce a un agotamiento del capital humano en las regiones de origen y su acumulación en las áreas de destino, mejorando la productividad de los últimos y descendiendo en los primeros. Por lo

> tanto, a lo largo del tiempo, la acumulación de capital humano refuerza el crecimiento económico en las áreas de destino mientras que simultáneamente lo agota en las de origen exacerbando su estancamiento, lejos de mejorar las condiciones de la migración (Massey, *et al.*, 1993).

Ahora bien, la migración en las sociedades receptoras cambia la definición social del trabajo. Como resultado de la contratación de inmigrantes en ciertas ocupaciones, éstas se identifican culturalmente como "trabajos de inmigrantes", por lo que los nativos se resisten a tomarlos. Esto refuerza la demanda estructural de personas de otro país, creando una estigmatización que se origina con su presencia, no a partir de las características del empleo como tal. Además, siguiendo a Massey *et al.* (1993), la teoría de la acumulación causal retoma argumentos de otros postulados; por ejemplo, de la teoría de las redes.

Para esta última, la migración se autoperpetúa debido a que cuando hay personas en el extranjero pertenecientes a una familia o comunidad, de alguna manera cada acto que realizan se convierte en un reductor de riesgos para el siguiente familiar o amigo que se vea inducido a irse también. Esta expansión de grupos de personas con una red de lazos en el exterior y la subsecuente disminución de peligros y costos para uno nuevo provocará que algunos emigren y que la cadena se reproduzca sucesivamente en un proceso de difusión autosostenido. "A lo largo del tiempo, los individuos, las empresas y organizaciones se han convertido en instituciones estables bien conocidas por los inmigrantes, constituyendo otra forma de capital social del que los inmigrantes pueden valerse para conseguir acceder al mercado de trabajo extranjero" (Massey, *et al.*, 1993).

La provocación de Gramsci expresada en párrafos anteriores respecto a la teoría como "un estímulo para conocer la nueva realidad, para incorporarse a ella" nos ayuda a reforzar la necesidad del enfoque histórico que caracterizó a esta investigación. Por lo tanto, la pregunta que surge es ¿para qué recuperar la historia? Conviene aclarar que hablamos de la "nueva historia", cuyo "fundamento filosófico [...] se haya en la premisa de que la realidad está socialmente construida" (De Garay, 2019, p. 23). Recuperarla, de acuerdo con Zemelman (2011), "es un gran desafío filosófico,

epistemológico y metodológico" (p. 21) para las ciencias sociales. "¿Para qué voy a construir si ya está todo prescrito? En ese orden de ideas, el sentido de construcción de la historia implica el rescate del sujeto con todos estos desafíos. Pero aquí yo se lo estoy planteando no como reclamos morales, no como reclamos psicológicos o emocionales, sino como reclamos epistemológico-metodológicos, que es el punto donde me interesa situarme" (pp. 23 y 24).

El autor agrega, además, que se trata de una forma de pensar[5] diferente: significa entender la teoría desde la historia y no al revés. Desde esta perspectiva, la forma de concebir dicha relación conlleva rescatar al sujeto, pues es él quien puede y debe dar sentido a la historia. Para pensar el futuro, hay que pensar el presente. Se trata, pues, de una construcción de seres humanos pensantes, de sujetos de la historia.

> En realidad, se sabe que todas las dificultades son subjetivas, lo que significa que están producidas a partir de un punto de vista y el identificar

[5] La Real Academia Española ofrece las siguientes definiciones de "pensar": 1. tr. Formar o combinar ideas o juicios en la mente; 2. tr. Examinar mentalmente algo con atención para formar un juicio; 3. tr. Opinar algo acerca de una persona o cosa; 4. tr. Tener la intención de hacer algo; 5. tr. Echar pienso a los animales; 6. intr. Formar en la mente un juicio u opinión sobre algo; 7. intr. Recordar o traer en la mente algo o a alguien; y 8. intr. Tener en consideración algo o a alguien al actuar. En este orden de ideas, el pensamiento es "la operación en la que los hechos presentes sugieren otros hechos (o verdades) de tal modo que induzcan a la creencia en lo que se sugiere sobre la base de la relación real entre las cosas mismas, relación entre lo que sugiere y lo sugerido" (Dewey, 1989, p. 28).

Esta última definición es importante porque enfatiza en la conexión objetiva: lo que hace que una cosa sea el fundamento (la evidencia) de la creencia en otra. Las creencias, entendidas como pensamientos, son prejuicios, no conclusiones; es decir, ideas que son el resultado de la actividad mental personal, como la observación, el recuerdo y el examen de la evidencia. En palabras de Dewey (1989), "abarca[n] todas las cuestiones acerca de las cuales no disponemos de un conocimiento seguro, pero en las que confiamos lo suficiente para actuar de acuerdo con ellas, y también cuestiones que ahora aceptamos como indudablemente verdaderas, como conocimiento, pero que pueden ser cuestionadas en el futuro" (p. 24); se trata, pues, de ideas que se han heredado de otros y que se aceptan porque son comunes, además de que se dan inconscientemente, ya que se convierten en parte de nuestra estructura mental. Asimismo, son atribuibles a la tradición, la instrucción y la imitación; dependen de la autoridad, del beneficio personal o se acompañan de una intensa pasión.

Ahora bien, las creencias, tarde o temprano, han de ser sometidas a la indagación de sus fundamentos; esto implica el compromiso con otras creencias y acciones, pues aquellas que persisten en el tiempo se basan en la inercia, la costumbre y la ausencia de interés por la investigación: "la creencia posterior se apoya en el estudio cuidadoso y amplio, en la voluntaria ampliación del área de observación, en el razonamiento sobre las conclusiones a partir de concepciones alternativas con el fin de averiguar qué sucedería en caso de adoptar una u otra creencia" (p. 25). Por lo tanto, "el examen activo, persistente y cuidadoso de toda creencia o supuesta forma de conocimiento a la luz de los fundamentos que la sostienen y las conclusiones a las que tiende" dan cuenta de lo que se define como "pensamiento reflexivo". Éste conlleva un esfuerzo voluntario y consciente para sustentar la creencia con una base empírica y racional.

> esta situación es vital para avanzar en la interpretación. Ciertamente, la subjetividad no es exclusiva de la historia oral, pero en historia oral la subjetividad es el medio por el cual transita la interpretación de lo vivido y de esto precisamente se trata la historia oral. Por eso el historiador oral no se conforma con reconocer hechos, sino que es una búsqueda de las respuestas emocionales, de los puntos de vista políticos, en fin, de la subjetividad de la existencia humana. El investigador oral investiga la experiencia personal para contrarrestar las versiones generadas de los sucesos pretéritos generados desde el poder (De Garay, 2019, p. 31).

Como investigadores orales, no nos limitamos a preguntarnos qué pasó, sino también cómo se vivió y sintió una experiencia determinada. Es decir, se alienta al entrevistado a reflexionar sobre lo que piensa para acceder a los significados construidos en comunidad y de forma individual. Asimismo, la historia oral apela a que en el proceso de narrar se dé paso a la resignificación de tales experiencias.

De acuerdo con Verduzco (1995), los patrones de los flujos migratorios y las características de los migrantes han cambiado con el tiempo. Para el 2023, en la comunidad rural de San Cristóbal la migración internacional y la urbana siguen siendo atractivas para hombres y mujeres jóvenes, principalmente. En ese sentido, un signo visible en la localidad que da cuenta de ésta es la cantidad de vehículos motorizados estacionados afuera de las viviendas, pues en la mayoría hay uno o dos. El miércoles 21 de abril del 2021, de siete a ocho de la mañana, veintidós de ellos salieron de la comunidad; en su mayoría se trata de personas que trabajan en el poblado de San Joaquín, ubicado a escasos diez minutos en coche y cuarenta y cinco caminando, aproximadamente.

La cercanía de San Cristóbal a San Joaquín es un factor que favorece la retención de pobladores, ya que entre ambos se da una dinámica muy específica de intercambio de mercancías (abastecimiento de víveres), de servicios (religiosos y educativos, por ejemplo), entre otros. Como parte de los vehículos que se vieron y escucharon circular y que tienen que ver con dicho intercambio se encontraron los siguientes: una camioneta de Gas Nieto, un repartidor de garrafones con agua, una patrulla del

municipio, una camioneta repartidora de dulces, un camión repartidor de materiales para la construcción, una camioneta de un partido político haciendo campaña, un taxi, etcétera. De las siete de la mañana a las cinco de la tarde transitaron por la comunidad, entre entradas y salidas, noventa y cuatro automotores (camiones, camionetas, coches y motocicletas). Suponemos que una parte es importada de Estados Unidos; al respecto, un lugareño nos comentó lo siguiente: "esta camioneta [tiene dos] me la trajo mi sobrino cuando vino del otro lado, me la regaló".

Otro signo de la migración internacional y de los trabajos que aprenden a hacer aquellos que se van de manera temporal, pero regresan después de un tiempo a vivir y laborar en la comunidad es una carpintería. Se trata de una construcción relativamente grande que es visible desde la calle y donde, al momento de la observación de campo, estaban haciendo ventanas de madera. El dueño fue entrevistado por Mariscal (2014), quien realizó la investigación para su tesis de licenciatura (que recuperamos en los antecedentes) en San Cristóbal y tuvo como pregunta central ¿qué efectos tiene en los *habitus* (Bourdieu, 2011) de subordinación de las mujeres la migración internacional masculina?

En su indagación, la autora recuperó los testimonios de cinco hombres originarios de San Cristóbal que fueron migrantes temporales en Estados Unidos, entre ellos el dueño de la ahora carpintería, la cual está construida en lo que antes era una milpa (al momento de la observación no se identificaron señales de que se siembre algo). La información se recabó a partir de entrevistas y el propósito fue "proporcionar al lector un panorama más claro sobre la migración hacia Estados Unidos y las formas en que se realiza este proceso desde San Cristóbal" (Mariscal, 2014, p. 95). Lo obtenido es importante porque brinda datos de interés, como las ciudades a las que se dirigieron, las actividades económicas en las que trabajaron y los motivos por los que migraron, por mencionar algunos.

El corpus, compuesto principalmente por los relatos de los varones entrevistados, forma parte de lo que consideramos el contexto de la situación que vivieron las esposas a raíz del proceso migratorio de sus maridos, ya que el objeto de investigación fue el *habitus* de éstas. Es por ello que nos propusimos hacer un metanálisis de las narraciones de dichos migrantes (trabajadores temporales), tomando en cuenta, primero,

los criterios de inclusión de la investigación que nos ocupó y, segundo, una serie de indicadores que hemos recuperado del recuento histórico y las teorías que hemos citado en párrafos anteriores para caracterizar la migración como un proceso que se ha dado y sigue dándose en la comunidad de San Cristóbal.

Los criterios de selección de los informantes de esta investigación son los siguientes: a) que fueran madres o padres de las personas nacidas durante el auge minero que se dio en la comunidad de San Cristóbal y que abarcó parte de los sesenta y setenta, b) que fueran hijas o hijos de la generación que se incluye en el criterio anterior y c) que hubieran vivido el auge minero y la subsecuente crisis por la falta de trabajo asalariado en la comunidad. Así, sólo queda aclarar que de los informantes de Mariscal (2014) dos pertenecen a la primera generación y tres a la segunda; todos vivieron las situaciones mencionadas e incluso la crisis económica de 1982 en la comunidad, la cual detonó y modificó los procesos migratorios internacionales y urbanos (Verduzco, 1995).

Resultados

El primer destino que encontramos en la ruta migrante característica de la población de San Cristóbal fue Tijuana. Este referente ya lo habíamos identificado en otros apartados. En los casos de los dos adultos mayores, distinguimos una ciudad objetiva clara: Escondido, California; incluso el señor Hugo dijo: "En Escondido allá está la mayoría del estado de Querétaro, [...] en el 87 que yo me fui no había tantos mexicanos, pero ahorita que yo regresé en el 2000 ya somos más mexicanos que americanos. Se cambió, o sea el americano ya dejó sus casas, ya las vendió" (como se citó en Mariscal, 2014). Otros destinos están relacionados con las oportunidades de trabajo, principalmente con la pisca. Los estados que se mencionaron fueron Nueva York, Florida y Colorado. De esta manera, las dimensiones que nos propusimos analizar fueron la temporalidad, el significado de migrar, la familia y la comunidad. A continuación, presentamos cada una de éstas.

Temporalidad, movilidad y residencia

Como referente inicial, recuperaremos la experiencia de los dos adultos mayores: el señor Juan de 70 años y el señor Hugo de 66. El primero se fue a Estados Unidos en 1974, justo cuando terminó la minería, el segundo "como en el 85", según sus palabras. Ambos migraron de manera ilegal y fueron deportados en el primer intento. El señor Hugo regresó a San Cristóbal, mientras que el señor Juan lo intentó nuevamente e ingresó para permanecer por cuatro años trabajando en un restaurante, hasta que fue deportado otra vez y regresó al pueblo; volvió en dos ocasiones más a Estados Unidos. El señor Hugo pudo entrar a dicho país cuando todos sus hijos ya estaban allá, en el año 2000. De acuerdo con lo anterior, el trabajo al que aspiraron los informantes siempre fue temporal y con nula movilidad espacial, pues siempre estuvo presente su miedo a ser deportados y, por lo tanto, se la pasaban encerrados. La situación de encierro fue crucial al momento de decidir regresar a San Cristóbal, ya que anhelaban sentirse libres en el espacio físico. Esto lo consideramos "normal" al tratarse de personas que nacieron en el campo.

Para la generación de jóvenes migrantes, la expectativa en cuanto al trabajo temporal también fue consistente. Sin embargo, manifestaron su disposición para moverse de una ciudad a otra para trabajar; ésta se relaciona con la red o el capital social con el que cuentan, el cual, en algunas ocasiones, está conformado por los mismos patrones. Interpretamos que esta disposición positiva a trasladarse se vincula, además, con la edad, con el deseo de obtener mayores recursos económicos al ser más productivos. La labor en la pisca de naranja y manzana resulta atractiva para esta generación porque tienen la condición física para esforzarse, algo que el señor Hugo describe como "tirarse a matar". La temporada de cosecha de ciertos productos agrícolas permite que algunos migrantes dispongan de una visa para ingresar de manera legal a Estados Unidos; sólo uno de los tres jóvenes informantes estaba en esta situación.

Como vimos en el apartado teórico, hablar de migración temporal nos impele a pensar este fenómeno como un cambio de residencia. Si bien algunos migrantes, sobre todo jóvenes, no tienen la intención inicial de quedarse como residentes en Estados Unidos, es un hecho que algunos lo hacen, ya sea de forma ilegal o legal, incluso

a pesar de tener esposa e hijos en el lugar de origen, en este caso en San Cristóbal. Esta situación fue evidenciada por algunos de los informantes. Por ejemplo, la señora Jazmín comentó lo siguiente en una conversación cara a cara:

> Se van y no regresan. Mira, para los que lo tienen bien definido, no, porque se van, trabajan y hacen algo, pero a los que los deslumbra el dinero ya no quieren regresar. [...] Pero ¿por qué abandonan a sus hijos? Entonces yo ahí como que digo que menos mal los que se van y vienen, pero ¿sabes qué es también lo que pasa?, que ya una vez que se van ya no quieren volver a trabajar aquí, ya dicen: "ay, pero sí que nos pagan", y ya es de que se tienen que ir e ir e ir, y ya no quieren estar aquí, entonces yo pienso que sí es un problema, porque pues de alguna manera se desintegran las familias (2020).

Además, la señora Jazmín explicó que las esposas tienen cierta "culpa" de que sus maridos emigren: "Si la esposa no les ayuda, entonces también los hacen que corran". Esto lo dijo al referirse al caso de un habitante de San Cristóbal que al parecer no tenía necesidad de migrar para trabajar porque era reconocido por todos como un excelente albañil, no le faltaban labores y siempre "traía a mucha gente" trabajando para él; por lo tanto, se le hizo raro que se fuera a Estados Unidos, ya que "entre más obras haya traído, pues más debe de ganar, me imagino" (señora Jazmín, 2020). Esta perspectiva valida la teoría sobre que no siempre se migra por necesidad económica. El tema de la familia lo ampliaremos más adelante.

El significado de migrar

Nos interesó recuperar de los relatos los sentidos que los informantes (migrantes en su momento) dieron o dan a la acción social como trabajo temporal en Estados Unidos. Lo primero que queremos resaltar es que todos llegaron de manera ilegal a dicho país. Los señores Juan y Hugo se fueron para trabajar tras el fin de la minería cuando ya tenían una familia (esposa e hijos) y una casa, con el propósito de mandarles dinero. A decir de Martínez (2004), el significado de la acción o conducta humana se relacio-

na con el comportamiento total de la persona, por lo que es necesario tener su contexto. Así, tanto la recuperación histórica, social, económica y política que se hizo para esta investigación como sus resultados nos ayudaron a comprender el significado de migrar para esta generación.

De esta forma, de acuerdo con las vivencias socializadas con Mariscal en 2014 respecto a su experiencia migratoria, los informantes fueron deportados a México en reiteradas ocasiones, vivían encerrados, a veces no tenían trabajo, se preocupaban por el bienestar de sus familias (su salud, principalmente), entre otros aspectos. Suponemos, además, que la edad no fue un elemento que jugara a su favor para la movilidad relacionada con oportunidades de empleo. Por lo tanto, el significado que interpretamos es que eran el sostén económico de sus familias. La acción de migrar representó sacrificios, riesgos y dificultades para adaptarse a las condiciones de vida inherentes a ser indocumentados o ilegales en un país extranjero. A diferencia del señor Juan, Hugo tenía sus hijos allá, por lo que comentó que no sufrió: "me sentía tranquilo al enviar dinero a mi esposa cada ocho días aproximadamente" (como se citó en Mariscal, 2014).

Para los jóvenes, migrar significó la posibilidad de hacerse de ahorros, de construir una casa. Por ejemplo, el señor José dijo: "Yo me fui pa' los Estados Unidos con el fin de construir una casa, de comprarla, de amueblarla, y gracias a Dios todo se nos dio a la perfección como lo planeamos". Esto nos llevó a distinguir que, además del significado, existe la intención detrás de la acción. Martínez (2004), en su propuesta metodológica para una hermenéutica dialógica, propuso comprender precisamente dicha intención, la cual se encuentra ligada al logro de los valores personales. Por ello, es necesario explorar tanto estos últimos como el nexo interno significativo entre la vida de la persona y sus acciones.

> No se iba uno nomás a hacerse tonto o a distraerse o a echar relajo, nosotros sí éramos todo el tiempo bien responsables porque así nos lo inculcaron desde chicos nuestros papás y sí, le digo, somos de aquí de San Cristóbal, se me hace que somos los únicos que fuimos y vinimos, fuimos y vinimos. De hecho, gracias a Dios todos nosotros tenemos nues-

> tros carros porque supimos aprovechar el tiempo que estábamos allá, cuidábamos el dinero o lo mandábamos a nuestras esposas; ellas nos lo cuidaban, o sea, ellas también supieron valorar el esfuerzo que hacía uno allá, porque sí era un esfuerzo muy grande (señor José, como se citó en Mariscal, 2014).

A partir de los valores, principalmente el de la familia, queremos hacer la distinción entre los que emigran a Estados Unidos y ya no vuelven y los que lo hacen de manera temporal para forjar un patrimonio (una casa, un vehículo, un negocio, etcétera) y tener una mejor vida, tanto para ellos como para sus familias; es decir, ésa es su intención. Es posible que el éxito de la acción (migrar) con intención (valores) tenga como base un plan, entendido no como una visión lineal de la situación, sino como una cuestión dialéctica.

Con la cita anterior enfatizamos la referencia que el señor José hizo al apoyo de las esposas, ya que refuerza la percepción de la señora Jazmín: que éstas pueden tener un papel importante en la administración de los recursos económicos para el bienestar de los integrantes de la familia. Además, dicha cita es significativa porque recupera la valoración del trabajo reproductivo y el quehacer de las mujeres, en este caso, como administradoras de los recursos generados según la estrategia implementada. Esta tarea propia de ellas aporta a la reproducción de la fuerza de trabajo, pues se trata de una labor no remunerada, precaria y poco visibilizada que no se organiza en función de la cuantificación del tiempo como el trabajo productivo (orientado hacia el dinero), sino que más bien se enfoca en la vida misma, en el cuidado de lo más valioso: la familia y los hijos (Ruiz, 1999). Para quienes migran de manera temporal, es importante "hacerse de dinero" para comenzar un negocio propio en la comunidad que les permita autoemplearse; de otro modo, pasa lo que la señora Jazmín comentó: ya no quieren trabajar allí porque les pagan poco. La cita también evidencia que hay valores que no son compartidos por todos los integrantes de la comunidad: "somos los únicos que fuimos y venimos". Sin embargo, sí hay un sentido de pertenencia que se abordará más adelante.

Otra dimensión de la acción humana es la función. De acuerdo con Martínez (2004), ésta puede ser latente u oculta, es decir, inconsciente. Para su comprensión, resultan de gran utilidad las ideas surgidas del análisis y el contenido de algunos conceptos y categorías. De esta forma, según el estudio realizado, proponemos como función de la migración la configuración de la identidad en dos sentidos principales:

1. La migración como medio para cambiar lo que se está determinado a ser según el grupo social de origen: en este caso, se migra para dejar de sufrir, para vivir una vida diferente a la de la comunidad natal.
2. La migración como una manera de reforzar la identidad originaria y los valores familiares: desde esta perspectiva, se vive dicho proceso como una oportunidad de salir del grupo social de origen, de conocer, esforzarse para traer recursos y diferenciarse de aquellos que se van y no regresan. Para estas personas, son fundamentales las enseñanzas de los padres, la apropiación del territorio y la comunidad, pues en ellas encuentran reconocimiento y distinción.

La familia

Según Verduzco (1995), la migración es parte de un proceso social entre los individuos y sus familias, y constituye una dinámica especial dentro de las comunidades de origen. El tema de la familia resultó relevante para todos los entrevistados, debido a que para los que regresaron resultó más difícil permanecer en Estados Unidos cuando ya tenían una esposa e hijos, es decir, fueron alicientes para migrar y retornar. Además de tener los recursos económicos para construir una casa, otra de las metas es brindar una buena educación a los hijos e hijas. Así, los sentimientos también están presentes en las narrativas de los valores y la comunicación permanente.

La comunidad

Esta categoría ha sido la base del trabajo de investigación. Hemos argumentado que la representación de verse y vivirse como comunidad ha favorecido su supervivencia e integración en diferentes momentos de su historia. Asimismo, recuperamos que

autores como Lefebvre (1978) mencionan que las localidades rurales se encuentran en procesos de transformación que tienen su detonante en el modelo económico capitalista. Por lo tanto, nos interesó identificar referencias a la idea de comunidad dentro de las narrativas.

Para las personas migrantes, la comunidad es el grupo social original y su representación está ligada al concepto de "territorio". En los entrevistados siempre estuvo presente la decisión de regresar, pues ahí se encuentra su familia y en el espacio físico que habitan, su territorio (López y Ramírez, 2012), se sienten libres para recorrer los lugares y disfrutar el paisaje. Por su parte, otro dato interesante que encontramos es que en el caso de la migración urbana, aquellos que migran a la cuidad para cambiar su vida también llegan a sentirse libres porque pasan desapercibidos en la multitud, trabajan para darse ciertos lujos y respetan las leyes para que ni ellos ni su familia sean molestados; es decir, viven la contradicción dialéctica: se someten para sentirse en libertad. Esto sin mencionar que se migra en comunidad, con los hermanos, hijos o amigos.

Conclusiones

Consideramos que el tema de la migración se puede sustentar desde diferentes teorías y metodologías debido a que es multicausal y multidisciplinaria. Para este trabajo, hemos presentado lo que nosotros consideramos una estrategia epistemológica, metodológica y teórica. A partir de lo mostrado en este estudio y basándonos en lo dicho por otros investigadores como Granados (2010), Roa (1979), Olvera (1997) y Mariscal (2014) que han realizado indagaciones a nivel local, en algunas citas periodísticas recuperadas como parte de los resultados de la investigación documental que realizamos en archivo, en fragmentos de entrevistas de los informantes que generosamente nos narraron su experiencia, entre otras evidencias, sentimos la necesidad de expresar la revalorización que hemos construido en la interacción con los otros respecto a los aportes de la historia, la historia oral y la historia contada desde abajo, además de

aquellos que la reflexión epistemológica y teórica pueden hacer a los estudios multidisciplinarios sobre el trabajo.

Nos quedamos con un gran compromiso para seguir trabajando en lo que nos mostraron las narrativas: procesos migratorios complejos. Asimismo, advertimos que hacen falta políticas públicas que apoyen a la población de comunidades caracterizadas como expulsoras de fuerzas de trabajo y que muchas veces decantan en problemas sociales como algunos de los que presentamos en el apartado anterior: familias abandonadas, trabajo reproductivo precario para las mujeres que se quedan al cuidado de los hijos, salud-enfermedad, entre otras situaciones que no se pueden descontextualizar, sino más bien ubicar en una lógica mundial que responde al modelo económico imperante.

Referencias

Arango, J. (2024). Las "Leyes de las migraciones" de E.G. Ravenstein, cien años después. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas,* (32), 7-26.

Bourdieu, P. (2011). *Las estrategias de la reproducción social.* Siglo XXI Editores.

De Garay, G. (2019). El uso de las fuentes orales para el estudio de la vida cotidiana. En P. Gonzalbo, *La historia y lo cotidiano* (pp. 9-45). El Colegio de México.

Dewey, J. (1989). *Cómo pensamos. Nueva exposición de la relación entre pensamiento reflexivo y proceso educativo*. Editorial Paidós.

Geertz, C. (2003). *La interpretación de las culturas.* Editorial Gedisa.

Granados, L. (2010). Minería y migración en San José Quitasueño. En J. Nieto (Coord.), *Sierra Gorda de Querétaro. La tierra y el hombre* (pp. 221-231). Universidad Autónoma de Querétaro/Universidad Marista de Querétaro.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2011), Habitantes. Mimeo. Inegi, México.

Lefebvre, H. (1978). *De lo rural a lo urbano.* Ediciones Península.

López, L. y Ramírez, B.R. (2012). Pensar el espacio: región, paisaje, territorio y lugar en las ciencias sociales. En M.E. Reyes y Á.F. López (Coords.), *Explorando territorios: una visión desde las ciencias sociales* (pp. 21-48). Universidad Autónoma Metropolitana.

Manacorda, M. (1981). Introducción. En A. Gramsci, *La alternativa pedagógica* (pp. 11-35). Editorial Fontamara.

Mariscal, L. (2014). *La migración internacional masculina y el cambio de habitus en las mujeres serranas del municipio de San Joaquín, Querétaro* [Tesis de licenciatura]. Universidad Autónoma de Querétaro. https://ri-ng.uaq.mx/bitstream/123456789/6633/1/643%20-%20RI000743.pdf

Martínez, M. (2004). *Ciencia y arte en la metodología cualitativa.* Editorial Trillas.

Massey, D., Arango, J., Graeme, H., Kouaouci, A., Pellegrino, A. y Taylor, J.E. (1993). Teorías de migración internacional: una revisión y aproximación (A. Aguilar, Trad.). *Population and Development Review, 19*(3). http://www.derechoshumanos.unlp.edu.ar/assets/files/documentos/teorias-de-migracion-internacional-una-revision-y-aproximacion.pdf

Olvera, M.O. (1997). *Los tiempos del patrón. Danza de mil soles: los últimos trabajadores de la hacienda en Querétaro.* Talleres Gráficos del Gobierno del Estado.

Real Academia Española (s.f.). Pensar. En *Diccionario de la lengua española*. https://dle.rae.es/pensar

Roa, R. (1979). *Mineral de San Joaquín en mis recuerdos.* Ediciones Culturales del Gobierno del Estado de Querétaro.

Ruiz, B. (1999). La reproducción también es economía. *Revista Internacional de Ciencias Sociales,* (19), 101-116. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=226130

Schaffhauser, P. (2016). *Los usos del pragmatismo: un paseo por las ciencias sociales entre México y Estados Unidos, siglos XX y XXI.* El Colegio de Michoacán.

Terven, A. (2012). Mirar cómo. En A. Vázquez y A. Terven (Coords.), *Tácticas y estrategias para mirar en sociedades complejas. Apoyo didáctico para la investigación sociocultural* (pp. 85-110). Universidad Autónoma de Querétaro.

Verduzco, G. (1995). *La migración mexicana a Estados Unidos. Estructuración de una selectividad histórica.* Colegio de México. http://conapo.gob.mx/work/models/CONAPO/migracion_internacional/MigracionContCamb/01.pdf

Vézina, C. (2016). Consideraciones transnacionales sobre la gestión del Programa Bracero, 1946-1952. *Relaciones. Estudios de historia y sociedad, 37*(146). https://www.scielo.org.mx/pdf/rz/v37n146/0185-3929-rz-37-146-00213.pdf

Zemelman, H. (2011). *Configuraciones críticas. Pensar epistémico sobre la realidad.* Siglo XXI Editores/ Centro de Cooperación Regional para la Educación de Adultos en América Latina y el Caribe.

LA DISCRIMINACIÓN LABORAL DE MUJERES LESBIANAS EN QUERÉTARO

Omar Frómeta Rodríguez
Alejandra Elizabeth Urbiola Solís

Resumen

El presente estudio indaga en la discriminación laboral de mujeres lesbianas en Querétaro. Su objetivo general es analizar la experiencia de esta población ante las prácticas de rechazo, mientras que los específicos consisten en describir y explicar las condiciones de trabajo en las que se encuentran, identificar las principales expresiones de violencia que han vivido, conocer qué estrategias de afrontamiento asumen ante el rechazo percibido y examinar su bienestar subjetivo a partir de la discriminación que han sufrido. Para ello, se utilizó una metodología cualitativa desde un enfoque fenomenológico.

La muestra quedó integrada por mujeres lesbianas insertas en el sector de los servicios en la ciudad de Querétaro y la recopilación de los datos se realizó del 2023 al 2024 a través de entrevistas semiestructuradas y un grupo focal. Los resultados permitieron identificar condiciones heterogéneas de trabajo, así como el hecho de que estas mujeres enfrentan ambientes laborales hostiles con mayor frecuencia que las heterosexuales. Ahora bien, las manifestaciones de discriminación estuvieron determinadas por la imposición de una expresión de género no compartida. Ésta se analizó como una táctica de control y dominación donde las estrategias de afrontamiento adoptadas no garantizaron poner fin al rechazo laboral, lo que generó malestares emocionales.

En pocas palabras, el estudio permitió identificar el repudio al que se exponen las mujeres lesbianas, así como las repercusiones en su bienestar. La investigación expone, en este sentido, las circunstancias de trabajo que enfrentan con el objetivo de analizar posibles estrategias de cambio a favor de condiciones laborales justas y

no discriminatorias por motivos de orientación sexual, tanto para ellas como para los miembros de la comunidad LGBTIQ+.

Palabras clave: bienestar subjetivo, condiciones laborales, discriminación laboral, estrategias de afrontamiento, mujeres lesbianas.

Presentación

La presente investigación permitió conocer la experiencia de un grupo de mujeres lesbianas ante la discriminación laboral, visibilizar este fenómeno y proponer acciones de igualdad, así como estimular la adopción y el cumplimiento de políticas públicas para enfrentar tales problemáticas, fomentar que esta población tenga las mismas oportunidades en los ambientes laborales e incentivar la sensibilización de los empleadores para prevenir las prácticas discriminatorias por orientación sexual. Al mismo tiempo, se contribuyó con evidencia empírica para entender la discriminación que perciben estas mujeres en los centros de trabajo y abonar a la búsqueda de propuestas para garantizar una sociedad que no excluya a sus trabajadoras.

En este sentido, el estudio funge como herramienta teórica para promover la igualdad y no discriminación en el trabajo, siendo vital su importancia ante la necesidad de garantizar un trato igualitario que impulse el respeto a las diferencias, sobre todo en materia de sexualidad. Desde la heteronormatividad como régimen impuesto se han invisibilizado otras expresiones afectivas que también forman parte de las relaciones humanas, como los vínculos homoeróticos, obstaculizando la libre expresión de la sexualidad aun cuando es un derecho intrínseco a cada persona. Por ende, generar espacios de trabajo libres de estereotipos y prejuicios que se declaren amigables con los miembros de la comunidad LGBTIQ+ favorece su ingreso al mundo laboral en igualdad de condiciones. De esta manera, se contribuye al bienestar de las y los trabajadores, a su permanencia en la empresa y a un mejor rendimiento y calidad de las actividades. Educar en el respeto y la no discriminación en el trabajo permite otorgar herramientas a las personas para entender la no heterosexualidad, sin mencionar que instruir en estos rubros promueve los ascensos, la eliminación de las brechas salariales y el acoso, y el reconocimiento del desempeño laboral.

Introducción

Según Carcedo *et al.* (2016), las personas LGBTIQ+ no siempre son las más aceptadas en el trabajo, pues perciben un ambiente hostil y tienen un temor permanente a la posible pérdida de su vínculo laboral, lo cual genera una "cultura de miedo" en la comunidad en la que, de acuerdo con su perspectiva, un pequeño error puede ocasionar su despido, provocando que trabajen bajo una presión constante. Por esta situación, Pérez, Correa y Castañeda (2013) asumen que las personas gais, lesbianas, bisexuales y transexuales deben reinventar a diario estrategias ante la continua marginación y, de esta manera, mitigar sus efectos para permanecer en el ambiguo y difícil terreno del mundo laboral.

Mendoza (2014) concuerda con los autores anteriores al plantear que los miedos interiorizados de las personas no heterosexuales en el ámbito laboral restringen su acceso a éste. También sugiere que el temor, tanto real como percibido, a que los demás descubran su orientación sexual se traduce en la limitación de oportunidades de trabajo. Por su parte, para Vázquez (2019), todos estos elementos tienen repercusiones negativas en la salud mental de quienes viven dichas situaciones. No asumir la verdadera orientación sexual es una medida de autoprotección, evitando así ser objeto de despidos, comentarios hirientes y situaciones de violencia y acoso. Con frecuencia, muchas personas son obligadas a explicar y justificar, frente a sus jefes y compañeros, por qué no son heterosexuales o su identidad no corresponde a su sexo biológico.

El costo psíquico que asumen los miembros de los grupos LGBTIQ+ es enorme. Esconderse en el espacio laboral genera un estrés innecesario que afecta su rendimiento y conduce a la alta rotación de personal, pues no se sienten aceptados o comprendidos. Muchos optan por un trabajo precarizado donde reciben menos retribución económica, pero mayor libertad y oportunidad de expresar su sexualidad, renunciando a mejores oportunidades para cuidar su salud emocional. Autores como Pérez, Correa y Castañeda (2013), por ejemplo, asumen que, al momento de hacer pública su sexualidad en el contexto del trabajo, las mujeres no heterosexuales comienzan a sufrir violencia no sólo laboral, sino sexual, actos que usualmente no se denuncian por miedo a perder el empleo.

Por otro lado, Ortega (2017) indica que las principales formas de discriminación en el trabajo se expresan a través de chistes, burlas y críticas sagaces, lo que implica cierta invisibilización para el resto de los compañeros de la empresa. De esta manera, se naturaliza el fenómeno y pasa a ser parte de la cultura laboral. Strand y Belfrage (2005) denominan este tipo de prácticas como "agresión de relación". Bajo esta misma línea de pensamiento, Pérez, Correa y Castañeda (2013) señalan que, como táctica para afrontar la discriminación, el grupo de hombres homosexuales y mujeres lesbianas asumen estrategias como el ocultamiento, manteniendo en silencio su orientación sexual. El trato de "marica" o "machorra", las ideas sobre que los gais son depravados, que las lesbianas necesitan un "macho" para que arregle su desviación sexual o que las personas transexuales representan un mal ejemplo y un peligro para la sociedad son expresiones que se viven con gran frecuencia en los espacios donde labora la comunidad LGBTIQ+.

En materia legal, aún queda mucho camino por recorrer. Según Drydakis (2019), son muy pocos los países que han puesto en marcha legislaciones jurídicas contra el rechazo por orientación sexual en el entorno laboral y un gran número de personas (2,700 millones) residen en lugares donde ser homosexual aún se considera un delito. En cuanto a las leyes que condenan el rechazo hacia las personas no cisgénero en el trabajo, todavía son insuficientes los resultados obtenidos, por lo que es esencial considerar que estas políticas públicas deben ser impulsadas desde los estudios multidisciplinarios sobre el trabajo. Promover la aceptación de tales estrategias favorece el respeto hacia la diversidad social y crea ambientes más seguros y equitativos.

En el caso específico de las mujeres lesbianas, Falú (2006) establece que este sector ha sido objeto de sanciones sociales que lo condicionan a regular su comportamiento en público, y son los contextos familiares, escolares y laborales los espacios donde existen mayores probabilidades de vivir segregación. Algunas expresiones de discriminación que experimentan las lesbianas en el ámbito laboral son similares a las que sufren los varones homosexuales. Éstas se relacionan con el acceso a las prestaciones y las repercusiones emocionales que implica no asumir su sexualidad y proyectar una apariencia convencionalmente femenina.

El acoso sexual es otra de las maneras en que son violentadas muchas de las lesbianas que han sido despedidas de sus centros de trabajo. Estas acciones están fundamentadas en el prejuicio, pues cuando sus superiores, compañeros y compañeras detectan la sexualidad lésbica, la perciben como una amenaza a su moral. Al momento de ser despedidas, muchas lo asumen sin reclamar y optan por buscar un nuevo empleo y redoblar sus precauciones para no ser "descubiertas". Dicho fenómeno es el resultado de la ausencia de mecanismos legales que apoyen a los colectivos LGBTIQ+, específicamente en el ámbito laboral (Falú, 2006).

Ahora bien, la búsqueda bibliográfica realizada permitió identificar que existe muy poca investigación científica sobre este tema, ante lo cual Ortega (2017) señala que los grupos LGBTIQ+ están representados por un gran colectivo, pero son poco estudiados en el ámbito laboral, lo que provoca que los análisis sobre discriminación laboral de mujeres lesbianas sean escasos. En los espacios de trabajo existen expresiones de discriminación y violencia cuando se visibilizan otras variantes de las sexualidades, lo cual alimenta el temor de perder el empleo y provoca que las personas encubran su orientación. Esto implica que aparezcan grandes niveles de estrés y otras consecuencias que alteran su bienestar.

Con base en la revisión de la literatura que aborda esta temática y, más específicamente, la problemática del grupo de interés de este estudio, se enunció la siguiente pregunta de investigación: ¿cómo viven la discriminación las mujeres lesbianas en los espacios laborales en Querétaro? Para ello, se planteó como objetivo general analizar la experiencia de este colectivo y, de manera particular, describir y explicar sus condiciones de trabajo, identificar las principales expresiones de discriminación, conocer qué estrategias de afrontamiento asumen y analizar su bienestar subjetivo a partir de dichas prácticas discriminatorias.

Planteamiento teórico-metodológico

En el presente apartado, se describe la metodología utilizada en la investigación. El objeto de estudio busca dar cuenta de la discriminación sufrida por un grupo de mu-

jeres lesbianas en ciertos espacios laborales en Querétaro, por lo que la orientación metodológica se centra en la condición de exclusión y la percepción que ellas tienen ante este fenómeno y sus posibles alternativas. En ese sentido, la decisión de utilizar la metodología cualitativa estuvo sustentada por el enfoque de la investigación, aunque también se consideraron los siguientes aspectos: la escasez de información sobre el tema, específicamente en la región, la ausencia de datos estadísticos desagregados y, por ende, la insuficiente bibliografía disponible sobre la condición de discriminación laboral en que se encuentran las mujeres de este trabajo.

A través de este tipo de metodología, se espera comprender mejor la subjetividad y la apreciación de las mujeres lesbianas sobre el fenómeno. En este aspecto, se buscó triangular para complementar las fuentes de información, así como asegurarse de la validez analítica a lo largo del proceso investigativo. De acuerdo con Creswell (2009), un estudio de corte cualitativo es "un medio para explorar y comprender el significado que los individuos o grupos atribuyen a un problema social o humano, donde el investigador hace interpretaciones del significado de los datos; y el informe final escrito tiene una estructura flexible" (p. 4). De esta forma, el trabajo tuvo un carácter exploratorio-descriptivo. Rojas (2013) sostiene que este tipo de saberes también son conocidos como "estudios de acercamiento a la realidad social" y se desarrollan cuando se pretende reconocer, definir y ubicar el problema. Así, se recabó información que permitió exponer los cimientos de esquemas investigativos mejor definidos.

En relación con el método cualitativo, se utilizó un enfoque fenomenológico, ya que por medio de éste se buscó describir la percepción de la persona y reconocer y validar su conocimiento subjetivo. Para Fuster (2019), la fenomenología es entendida como una metodología que admite otra manera novedosa de aproximación a dicho conocimiento y propicia mejores resultados aplicados a las ciencias sociales. Este planteamiento se localiza más allá de lo cuantificable. Su fundamento se basa en el análisis de las prácticas de vida, según la visión subjetiva del individuo sobre los sucesos, y asume las experiencias más complejas de la cotidianidad. El empleo de esta perspectiva como método cualitativo nos permitió comprender cómo asumen y viven la discriminación laboral las mujeres lesbianas en Querétaro.

Contexto del estudio

La investigación se desarrolló en la ciudad de Querétaro durante el periodo 2023-2024. De acuerdo con Olvera (2020), las violencias que sufren las personas LGBTIQ+ en esta localidad tienen su génesis en el contexto familiar, donde las causas fundamentales se relacionan con la falta de comunicación entre padres, madres, hijas e hijos, la carencia de información y los prejuicios sobre quienes pertenecen a las disidencias sexuales, así como el propio temor de éstas al ser parte de una sociedad con fuertes dogmas morales.

En Querétaro, por causa del dominio político y religioso vinculado con la religión católica y los mandatos patriarcales sobre el deber ser para la mujer, además de la familia y, por supuesto, la cultura laboral lesbófoba de las empresas, las mujeres lesbianas enfrentan un ambiente hostil impregnado de la condición heteronormada dominante. Ante esta situación, el estudio brinda un alcance para comprender la realidad de opresión que éstas viven en el trabajo y a la vez analizar los procesos de exclusión a los que son sometidas por un sistema patriarcal que ejerce su poder sobre los cuerpos sexuados. El universo de la investigación lo conformaron mujeres que trabajan en el sector de los servicios, que se asumen como lesbianas y que han sufrido discriminación laboral.

Selección de la muestra

Se realizó un muestreo por bola de nieve para identificar a las mujeres que participaron en el estudio. Espinosa *et al.* (2018) aseguran que éste se utiliza reiteradamente para determinar características en poblaciones con carencia de marco muestral, para tener acceso a grupos de baja incidencia o a sujetos de difícil aproximación, a quienes se conoce como "poblaciones ocultas". Dado que las mujeres lesbianas presentan estas peculiaridades, se decidió escoger dicho tipo de muestreo.

Así, la muestra quedó integrada por mujeres lesbianas insertas en el sector de los servicios en Querétaro. Para la elección, los criterios de inclusión fueron los si-

guientes: ser mayores de dieciocho años, identificarse como mujeres lesbianas, tener o haber tenido un vínculo laboral en el sector de los servicios durante el último año como personal operativo y haber percibido discriminación en el trabajo durante este periodo debido a su orientación sexual. Además, se les solicitó su consentimiento informado para integrarlas al estudio. En total, participaron dieciséis mujeres.

Instrumentos y técnicas para recabar la información

Se combinaron varias técnicas cualitativas para lograr el alcance de los objetivos propuestos. Albert (2007) sostiene que en las investigaciones de corte cualitativo el proceso para solicitar los datos transcurre en los contextos habituales y naturales donde se insertan los sujetos y sucede en dos etapas: en la primera, el investigador se inserta en el campo y, en la segunda, se recolectan los datos para el análisis. Para ello, se utilizan diferentes tipos de instrumentos: entrevistas semiestructuradas y un grupo focal.

Con base en los criterios de Alonso (1999), mediante la entrevista semiestructurada, se buscó recopilar un acervo de saberes íntimos para construir el sentido social del comportamiento del individuo entrevistado o del grupo al que éste pertenece, donde la palabra es la herramienta principal de cualquier vivencia o experiencia subjetiva. Ésta es una técnica eficiente para adquirir información de carácter práctico sobre cómo las personas operan y reconstruyen las representaciones sociales en sus conductas habituales.

La entrevista fue seleccionada con el propósito de conocer la situación laboral en la que se encuentran las mujeres del estudio, identificar las principales manifestaciones de rechazo que viven, las estrategias adoptadas para afrontar este fenómeno y cómo han percibido la discriminación respecto a su bienestar subjetivo. En la primera fase del trabajo de campo, se aplicaron dos entrevistas dirigidas a activistas, a quienes les explicamos los objetivos y la importancia de la investigación con la intención de tener un acercamiento al objeto de estudio y, de esta manera, entender la violencia que experimenta.

Para García y Rodríguez (2000), el grupo focal es una técnica mediante la cual se obtiene una muestra representativa dentro del extenso grupo de entrevistas. Su principal característica es el uso manifiesto de la interacción grupal para generar datos que sin esta herramienta serían de difícil acceso. La selección de la cantidad de partícipes estuvo sustentada por los criterios de Morgan, Krueger y King (1998), quienes exponen que en un grupo focal puede haber personas que comparten los rasgos o la condición de aquellos sujetos que se quiere estudiar; asimismo, las experiencias laborales de exclusión y discriminación en cuestiones de género y el activismo de algunas integrantes contribuyeron para que formaran parte de éste. Por último, los autores indican que puede estar compuesto por cuatro a doce personas.

Estudio piloto

Durante la fase previa al trabajo de campo, el primer diseño de entrevista fue sometido a un pilotaje para verificar que el instrumento cumpliera los objetivos propuestos, que fuera claro, comprensible y adecuado. Este ejercicio también brindó la posibilidad de tener un primer encuentro con la problemática de la exclusión laboral de mujeres lesbianas en Querétaro y, de esta manera, incorporar otros aspectos que no estaban contemplados en la propuesta inicial de la entrevista semiestructurada y el grupo focal. Así, se pudo investigar con más profundidad el fenómeno analizado.

Los resultados del estudio piloto permitieron identificar como primer hallazgo las condiciones de represión estructural que viven las participantes. No obstante, no fue fácil conseguir las entrevistas, ya que muchas mujeres no se definen abiertamente como lesbianas. También se incorporó la expresión de género y su relación con la discriminación laboral en las técnicas aplicadas.

Análisis de los datos de la investigación

Se empleó el análisis del discurso para la interpretación de los datos recopilados. Éste es uno de los métodos más valiosos para las ciencias sociales, pues se relaciona con

la estimación epistémica del lenguaje y la significación teórico-metodológica que los científicos de dicho campo le otorgan (Ampudia, 2018). En relación con los tipos de estudio y su pertinencia, se escogió el análisis crítico del discurso como un paradigma que va más allá de la lingüística textual y, por lo tanto, de los documentos, discursos y conversaciones como objetos de investigación. Por su carácter crítico en ese campo científico, pretende, entonces, ser interdisciplinar e introducir los aspectos históricos que dan lugar a conformaciones de poder y de ideologías que muchas veces se omiten.

De esta forma, el lenguaje o las respuestas en las entrevistas ofrecen el panorama de un fenómeno social que los individuos perciben en las organizaciones o instituciones, las cuales, a su vez, poseen y reproducen significados y valores sobre el "deber ser" de las cosas. Es decir, según Powell y DiMaggio (1999), éstas poseen elementos normativos institucionalizados que se expresan en prácticas cotidianas y que, en muchos casos, como el que se presenta en esta investigación, aparecen como conductas normalizadas entre géneros. Es así como, desde un análisis crítico del discurso, se logró estudiar la experiencia de las mujeres lesbianas que sufren discriminación laboral en Querétaro.

Consideraciones éticas

En el desarrollo de la investigación social, se tuvieron en cuenta los cuatro principios que plantea Hall (2017) para no dañar a las participantes del estudio: integridad, dignidad, privacidad y bienestar social. En otras palabras, se cuidó la primera al no poner en riesgo la salud mental o física de cada una de las mujeres, se veló por la segunda al solicitarles su consentimiento escrito para ser parte de la investigación de manera voluntaria y aclararles que se podían retirar cuando lo desearan, por la tercera al utilizar seudónimos, considerar el anonimato y explicarles que la información brindada no sería divulgada, y por la cuarta al no ocasionar daños de forma particular a la comunidad de mujeres lesbianas y a la sociedad en general.

Resultados

En la presente investigación participó un total de dieciséis mujeres lesbianas, dos de ellas activistas. El rango de edad no se escogió de forma intencional, y estuvo entre los 23 y 64 años. Al momento de conversar con ellas sobre el área del sector de los servicios en que fueron discriminadas, la mayoría se refirió a la docencia. Lo anterior evidencia que las más grandes expresiones de exclusión están en el sector educativo. En ese sentido, las mujeres que se ubican en este tipo de espacios asumieron como estrategia de afrontamiento no dar a conocer su orientación sexual, lo cual es consecuencia del temor al rechazo. Esto se debe, básicamente, a la presencia de prejuicios en trabajos que implican laborar con niñas, niños y adolescentes, sustentados en la falsa creencia de que la orientación sexual se puede trasmitir.

Por su parte, todas admiten tener creencias católicas, pero sin un vínculo con la institución religiosa. Así, estas mujeres manifestaron que se abstienen de tener alguna conexión con la Iglesia, a la cual perciben como una instancia conservadora que aún excluye la aprobación de las parejas del mismo sexo y muestra un posicionamiento sesgado sobre la sexualidad homosexual. Las afirmaciones sobre sus vínculos con ésta, primero estrechos en el hogar de la infancia y luego distantes en la edad adulta, revelan, por un lado, la ralentización en el cambio de las posturas institucionales sobre el colectivo, que para las mujeres que expresan abiertamente su sexualidad no pueden gestionarse como la aceptación incondicional. Por esa razón, el lazo con la Iglesia o familia se tensa, aunque no termina. En este sentido, Sosa, Espinoza y Can (2020) coinciden al señalar que resulta difícil debatir sobre los temas relacionados con la diversidad sexual, debido a las prácticas religiosas que forman parte de la cultura identitaria mexicana.

Condiciones de trabajo

Fue posible identificar las principales condiciones laborales en las que se encuentra el grupo de estudio: la desigualdad en el trato que recibe, la presencia de prejuicios y la no aceptación de las relaciones eróticas entre féminas, características que se describen en el presente apartado. Ahora bien, las mujeres participantes experimentaron

un proceso de vigilancia por parte de sus pares en los espacios laborales. Este sexismo por oposición se traduce en un proceso que jerarquiza las orientaciones sexuales y donde la menor transgresión del deber ser de una mujer en el contexto laboral deja abierto el espacio para la duda y la agresión. De esta forma, se les sometió a una jerarquización de corporalidades (hombre versus mujer), pero también a una subordinación sistemática (abyecta para el caso de la opción lésbica).

Las relaciones laborales entre las mujeres lesbianas y sus superiores se encuentran estructuradas por una condición de lesbofobia, la cual propicia un ambiente poco grato. El rechazo a la sexualidad íntima entre mujeres afecta los procesos tanto de comunicación como de cooperación empresarial y, por ende, la calidad del trabajo. Además, las diferentes expresiones de género provocan la aparición de un trato desigual a las trabajadoras, por lo que resulta interesante la intersección de varias categorías que incrementan los episodios de rechazo que sufre el colectivo entrevistado. Con base en lo anterior, el ser mujer y lesbiana exponen a estas personas a vivir una doble discriminación que acrecienta los efectos negativos para su salud, sobre todo cuando se relacionan con el grupo de varones heterosexuales.

En cuanto a quienes mantenían una pareja en el momento de la entrevista, éstas comentaron que se sentían sometidas a una vigilancia laboral que castiga cualquier tipo de expresión afectiva entre mujeres, por lo que no hicieron visible su relación ante los jefes y compañeros y desterraron sus vínculos afectivos a la clandestinidad. Sin embargo, las parejas cisgénero tienen otros privilegios, como visitarse dentro de la empresa, asistir juntos a eventos festivos y mostrarse en público sin el temor al cuestionamiento moral. Como parte de la discusión teórica, se retoma a Frayne (2015), quien resalta la importancia del compañerismo y el respeto entre los trabajadores para alcanzar el bienestar laboral, indicador que no se aprecia en el discurso de este colectivo por la ausencia de equidad y la violación del derecho a la libre expresión de su sexualidad.

El orden externo social regula el deber ser y lo esperado de cada individuo, lo que limita las expresiones diversas y da pie a los prejuicios. Los espacios profesionales agrupados en este estudio manifiestan una cultura laboral construida alrededor de tabúes que inhiben el desarrollo profesional de las mujeres lesbianas. Esto es evidente desde el acceso al trabajo, derecho que les ha sido negado a muchas de las

colaboradoras de esta investigación por no responder a una ideología que asocia la condición biológica del ser humano con su comportamiento social.

Discriminación institucional

Las prácticas de exclusión que se repitieron en el grupo de estudio fueron los despidos injustificados y el acoso sexual, desencadenados por una única razón: ser mujeres lesbianas. Esto fue claro cuando las participantes compartieron que los empleados heterosexuales no fueron receptores de estas conductas. Así, se identificaron como principales agresores a los jefes y, en menor medida, a los compañeros de trabajo. El clima adverso y la hostilidad presente entre las trabajadoras y sus empleadores está basado en una relación de rechazo, un trato irrespetuoso, hostigamiento y desacreditación de la actividad laboral, lo cual conduce al abuso de poder.

Respecto a la teoría constatada, Ocsa y Huayra (2017) subrayan la importancia de la relación entre los trabajadores y sus jefes para el alcance de resultados óptimos en la empresa, elementos que no se aprecian en los lazos laborales que establecen los patrones con las lesbianas bajo su cargo. La no tolerancia a la admisión de relaciones entre mujeres en la organización fue uno de los principales elementos vinculados con el despido injustificado, ofreciendo, como opción a este colectivo, la permanencia en el espacio de trabajo a sólo una integrante de la pareja. La discusión de este rubro concuerda con los argumentos de López (2014), quien plantea varias manifestaciones de exclusión en el contexto laboral de las que son víctimas estos grupos poblacionales, como la no promoción de ascensos, la asignación de tareas absurdas y los despidos injustificados, identificándose este último en el discurso de algunas de las entrevistadas.

Las expresiones de acoso sexual se presentaron a partir de la relación de subordinación entre las mujeres lesbianas y sus empleadores, quienes se identificaron como los principales acosadores. Estas conductas se reflejaron con mayor frecuencia de forma verbal a través de propuestas sexuales, comentarios no deseados e invitaciones a reunirse fuera del espacio de trabajo. Otros indicios fueron mensajes por WhatsApp de contenido sexual y la violación de la privacidad de las trabajadoras al querer indagar sobre cuestiones de índole personal como su vida íntima y amorosa. También, en menor medida, esta violencia se manifestó por medio de roces corporales.

Con base en lo anterior, Pérez, Correa y Castañeda (2013) sostienen que las mujeres lesbianas, al hacer visible su orientación sexual en los centros laborales, comienzan a sufrir acoso, conducta que en la mayoría de los casos no es denunciada por el temor a perder el empleo. De aquí parte la decisión de muchas de no declarar abiertamente su orientación en el espacio de trabajo y guardar silencio ante las prácticas de acoso vividas, lo cual se advirtió como una estrategia de afrontamiento ante el rechazo.

En este análisis sobre cómo se externaliza la discriminación laboral hacia las mujeres lesbianas, la asunción del rol de género determina el tipo de prácticas discriminatorias. Es decir, asumir una apariencia femenina implica ser objeto de violencias como el acoso; sin embargo, cuando una se aleja de la construcción social de mujer, la discriminación se manifiesta en comportamientos más agresivos. En este sentido, el rechazo se vive porque la expresión de género y la identidad no corresponden al esquema binario dominante ni encajan con el rol que socialmente se asigna a la mujer.

Es evidente que la lesbofobia y la discriminación laboral tienen su origen en la estructura heterosexista, donde instituciones como las empresas o familias constituyen espacios de reproducción de narrativas y de mecanismos de control y vigilancia sobre los cuerpos. De ahí que muchas mujeres lesbianas identifiquen el pelo largo o el uso de vestidos como parte de la expresión de la identidad femenina que deben mostrar en esos entornos. Así, en el proceso de socialización, las mujeres lesbianas cargan con el estigma de su performatividad "desviada" y su orientación sexual, tal como lo explica Goffman (1963), evidenciando en muchos casos que la exclusión y discriminación obedecen a la forma de expresar su género.

Estrategias de afrontamiento

Cuando las mujeres enfrentan cualquier tipo de violencia por su orientación sexual, suelen buscar estrategias para modificar su situación. Algunas asumen una actitud pasiva que no favorece el cambio, mientras que otras intentan ser aceptadas por sus pares para no modificar sus condiciones laborales. En este caso, las tácticas que más se emplean en el grupo que se estudió fueron no buscar apoyo institucional, renunciar y no admitir su orientación sexual.

De esta manera, se evaluó la poca iniciativa ante la búsqueda de apoyo institucional en las mujeres discriminadas, que en numerosos casos optan por renunciar. Entre sus principales razones se encuentran el desconocimiento de los organismos encargados de actuar ante la denuncia de procesos de violencia laboral y la falta de confianza en los mismos. El escaso acceso a estos repercute en el grupo, limitando la búsqueda de ayuda formal luego de haber vivido actos de rechazo. Más de la mitad de las mujeres refieren no conocer instancias para este fenómeno, lo cual se fundamenta en no contar con una amplia red de apoyo social. Sin embargo, aquellas que sí conocen las entidades responsables de monitorear y brindar un acompañamiento a estas problemáticas expresan su decisión de no acudir en busca de asistencia debido a la exigua esperanza de recibir un veredicto donde se reconozca la inequidad a la que son expuestas.

En relación con el abandono del puesto de trabajo, se pudo identificar que en este comportamiento están presentes elementos como la naturalización de las prácticas de rechazo. En aquellas mujeres que han experimentado discriminación desde edades tempranas se reconocen tácticas de escape como buscar un nuevo trabajo, por lo que no se ejercen estrategias eficaces que combatan la problemática. Por el contrario, el dilema permanece invisibilizado al no ser denunciable.

Por otro lado, las mujeres normalizan esta situación, provocando que al insertarse en otra ocupación y volver a percibir manifestaciones de rechazo adopten las mismas maniobras que en trabajos previos, lo que hace que se reproduzca un ciclo que acumula cargas de violencia y, de esta manera, se siga vulnerando su salud. Al renunciar, puede que piensen que estarán libres del estigma, pero cuando se incorporan a otras organizaciones como prestadoras de servicios y deben asumir el rol de ser la "cara" de la empresa, conservan las formas que socialmente son impuestas a las mujeres (la feminidad en su expresión desde la heterosexualidad).

Por lo antes expuesto, se pudo apreciar la existencia de un sistema atravesado por el patriarcado que condiciona los procesos sociales y pone a las mujeres en desventaja en relación con el grupo de hombres. Esto debido a que no se reconoce la voz femenina, lo cual invisibiliza aún más la problemática y le resta credibilidad a este grupo poblacional ante la justicia, el Estado y los gobiernos actuales que siguen otorgando

privilegios a la comunidad masculina. Así, algunas de las mujeres del presente estudio deciden no admitir su orientación sexual para eludir las sanciones y el estigma, comportamiento que conduce a no asumir otro tipo de estrategias para enfrentar los actos de discriminación, lo que a su vez ocasiona estrés al tener que simular otra identidad. Todo ello implica estar en alerta constante, pues deben cuidar cada palabra o tema de conversación con su equipo de trabajo para evitar ser descubiertas.

La exigencia laboral de asumir roles de género vinculados a la feminidad encamina a aquellas mujeres, que no se identifican con este tipo de demandas, a la interpretación de un personaje ficticio que dista mucho de su verdadera expresión de género. Esta situación provoca malestares emocionales, pues se ven limitadas por una imposición heteronormada que vigila y sanciona comportamientos y expresiones disidentes de la sexualidad. En este sentido, los resultados coinciden con los encontrados por Beltrán (2018) en una comunidad de hombres homosexuales, quienes ocultaron su orientación sexual para ser aceptados en sus contextos sociales. Estas mujeres, al disfrazar la suya, presentan a amigos o primos como sus parejas en su espacio laboral, lo cual es posible explicar a través de la teoría del estigma de Goffman (1963), quien introduce el término de "fachada personal" para describir estas conductas.

Por otra parte, Torres (2013), en su estudio sobre docentes gais, establece que los maestros ocultan su sexualidad para no transgredir lo que socialmente se espera de un trabajador docente. Desde este mecanismo, se vive una ficción heteronormada que garantiza su desarrollo como profesionales, evitando ser receptores de estigmas al no poder ser señalados como homosexuales. Sin embargo, este tipo de estrategias, también empleadas por las mujeres lesbianas, implica experimentar aislamiento y sufrimiento. Ante el miedo de perder el empleo y percibir actos de desacreditación, omisiones y burlas, este colectivo enmascara una condición de vulnerabilidad que lo expone ante un sistema que oprime cualquier característica que no se ajuste a los patrones dominantes construidos con base en un modelo de jerarquías, como ser un hombre blanco y cisgénero.

Al alejarse de este modelo, las mujeres lesbianas comparten episodios de una vida imaginaria, pues representan a personajes heterosexuales con el fin de no ser desacreditadas. Al mismo tiempo, asumen un alto costo en materia de salud mental

cuando reprimen su verdadera expresión de género y socializan una vida actuada. La discusión de esta categoría permitió identificar que la naturalización de la discriminación estuvo presente en las trayectorias de repudio de estas mujeres, sobre todo en aquellas que han sufrido este fenómeno desde edades tempranas, lo cual determina que lo han vivido como un acto natural y una forma de socialización. Además, se apreció un grado de tolerancia que hace que no se lleve a cabo ninguna acción ante la denuncia y, por ende, que los hechos queden impunes.

Estas mujeres tienen un antecedente de rechazo en contextos como la familia y la escuela, lo que permitió identificar su percepción de la violencia como algo natural. No obstante, aquellas que señalaron contar con redes de apoyo recalcaron la importancia de la socialización con el grupo de pares como un recurso que permite identificar estos procesos laborales como verdaderos actos de discriminación. Por otro lado, muchas desconocían que una gran parte de las acciones de las cuales habían sido receptoras son expresiones de agresividad, lo que provoca que se menosprecie su impacto y aparezca la violencia simbólica.

Verbalizar la discriminación de la que son objeto como algo normal es un ejemplo de la opresión sistémica y la expresión de la dominación de las identidades de género heterosexuales sobre las otras. De esta forma, las categorías de "lo mejor", "lo deseable", "lo saludable" y "lo normal" se incorporan en las narrativas hegemónicas y explican el rechazo de los sujetos cuando existe un comportamiento distinto que no encaja en el molde dominante. Se encontró que la resistencia, los grupos de apoyo, las redes de amigos del colectivo y la asistencia de un profesional pueden orientar los procesos de reflexión de las mujeres lesbianas, ayudarles a encontrar espacios de discusión y compartir estrategias para afrontar su posición subordinada o abyecta.

Bienestar subjetivo

A pesar de la escasa producción científica sobre el bienestar subjetivo de mujeres lesbianas, los resultados que se exponen a continuación guardan correspondencia con algunos autores, específicamente con López (2014), quien asevera que el rechazo laboral acarrea agravantes psíquicos y físicos como depresión, abulia, irritabilidad y baja autoestima. Este investigador reporta, además, un abuso de sustancias en esta

población. Sin embargo, en los resultados obtenidos en este estudio, no se distinguen comportamientos relacionados con el uso de drogas.

En el análisis del discurso de las mujeres entrevistadas se logró apreciar la manera en que el rechazo percibido hace que su autoestima sea más vulnerable. En aquellas que han sufrido discriminación desde edades tempranas y declaran abiertamente su orientación sexual, el rechazo se llega a naturalizar de tal forma que no perciben daños significativos a su bienestar. No obstante, se identificó que, derivado de las expresiones de repudio y los escasos resultados alcanzados a partir de las estrategias de afrontamiento puestas en práctica, el autoestima de las personas más jóvenes del grupo es afectada por manifestaciones como la emisión de comentarios desacreditadores sobre las relaciones eróticas entre mujeres.

La inseguridad también se vio comprometida en este colectivo a causa del fenómeno de la discriminación. Las lesbianas refirieron sentimientos de incertidumbre en la realización de sus actividades laborales y falta de confianza en sí mismas, lo que a la vez perjudica su productividad y desempeño en el proceso de trabajo. Así lo señala Sosa, Espinoza y Can (2020) al afirmar que la discriminación en el sector laboral provoca daños emocionales y, por consiguiente, afecta el desarrollo de la producción de la empresa.

Por no adoptar los modelos de masculinidad y feminidad sugeridos, este grupo presentó alteraciones en su salud mental; la mayoría dijo haber sufrido eventos depresivos. En este sentido, se advirtió como factor principal la presión institucional que inhibe la expresión de la identidad de estas mujeres, lo cual genera apatía y malestar emocional. Es importante señalar que derivado de las consecuencias de la aparición de la depresión se desencadena la pérdida del interés laboral.

Estos resultados permitieron determinar la relación entre la depresión y el acoso sexual, la cual ocasiona que se opte por la renuncia laboral como estrategia de afrontamiento. También se encontraron nexos entre la aparición de este estado emocional y una limitada red de apoyo social, por lo que es posible precisar que poseer amplios vínculos sociales constituye un factor protector para las mujeres lesbianas ante la discriminación. Asimismo, quienes no asumieron su orientación sexual en el contexto de trabajo y utilizaron otra "fachada" para interpretar un rol que difiere de su verdadera

identidad, como se explicó a partir de las ideas de Goffman (1963), mostraron elevados niveles de estrés por el temor a ser descubiertas y las consecuencias negativas derivadas de ello.

El clima laboral lesbófobo que atraviesa las relaciones laborales y la baja tolerancia a las expresiones afectivas entre mujeres lesbianas provocan más angustia en el grupo de aquellas compañeras con una pareja al interior de la empresa, a causa del tormento de ocultar su vínculo. Por otra parte, el cuidado constante y la evitación de conductas como tomarse de la mano, visitarse en sus puestos de trabajo, besarse o expresar algún otro tipo de afecto que ponga al descubierto la relación traen consigo un estado de tensión que genera agotamiento mental y, por ende, estrés.

Ahora bien, uno de los resultados asociados a la presencia de los eventos de depresión es la pérdida del interés por las actividades laborales. El grupo de mujeres expresó que una de las consecuencias de este proceso es la impuntualidad e inasistencia a la empresa en algunas ocasiones, mientras que otra de las causas de la insatisfacción en el trabajo es la precaria comunicación entre los compañeros. Con base en lo anterior, Del Cerro (2016) expone que ante el repudio laboral y la falta de respeto a la diversidad de expresión, el trabajador pierde el interés por el desarrollo de sus funciones, lo cual implica repercusiones negativas en la productividad.

Resultó interesante reconocer que algunas de las personas de este grupo optaron por la renuncia una vez que presentaron apatía hacia sus responsabilidades profesionales. Sin embargo, otra parte del colectivo justifica su permanencia en la empresa debido a cuestiones económicas, a pesar del rechazo percibido. Como consecuencia de los efectos de las desigualdades de género, la brecha salarial para las mujeres y las dificultades que presentan las lesbianas para acceder y conservar un empleo digno, algunas de ellas permanecen en los empleos y naturalizan la discriminación que reciben.

En los resultados obtenidos, se apreciaron sentimientos de frustración asociados a la necesidad de reconocimiento. Algunas de las mujeres lesbianas resaltaron la calidad en el desempeño de sus actividades, aunque sus jefes las desacreditan. Es por eso que las manifestaciones de lesbofobia hacen que el ambiente de trabajo no represente un espacio seguro. Estas mujeres no se encuentran motivadas ante el de-

sarrollo de sus tareas, aparece la desilusión, no se sienten realizadas y perciben un estancamiento laboral.

La frustración también se relacionó con la estrategia de afrontamiento de no denunciar la discriminación por la falta de confianza en las autoridades de la empresa y fuera de ésta. Autores como García (2002) proponen que, desde el factor cognitivo, el sujeto realiza una evaluación de las aspiraciones y beneficios y logra identificar vivencias de fracaso. En este sentido, el colectivo de mujeres lesbianas experimenta dicha frustración desde la incapacidad de no poder cambiar una realidad que las oprime y produce sentimientos de indefensión.

La impotencia generada por las pocas posibilidades de disputar contra la discriminación origina la aparición de malestares emocionales como la irritabilidad, según refirió este colectivo. Sentirse presas de la discriminación genera estrés, el cual desata el desenfado, los cambios repentinos de humor y el mal genio. Todo esto acarrea dificultades para iniciar las actividades laborales al comienzo del día; muchas de las mujeres señalaron ni siquiera querer asistir al trabajo. Además, debido a esta situación, se ven comprometidos los procesos cognitivos de concentración y surgen las dificultades ante la toma de decisiones. La irritabilidad, incluso, ha tenido repercusiones en otros escenarios como el familiar, desatando comportamientos impulsivos en las relaciones de pareja.

El ideario heterosexista se reproduce en los espacios de socialización, y es allí donde las mujeres lesbianas aprenden que la pareja malthusiana heterosexual reproductivista implica una jerarquía de las orientaciones sexuales, quedando las otras sexualidades en una posición subordinada o abyecta. De lo anterior se desprende un clima organizacional nocivo que afecta el bienestar y la permanencia de las mujeres lesbianas en las empresas, lo que se considera un factor de riesgo para el rendimiento laboral. De igual forma, está presente el deseo de otros espacios donde existan políticas de tolerancia con las personas pertenecientes a la diversidad sexual.

Debido a la presencia de una cultura laboral heteronormada, no existe garantía de permanencia para los trabajadores por prácticas internas como el rechazo del colectivo LGBTIQ+. También se evidenció un discurso de doble moral, pues muchos de estos espacios no se identifican con el mensaje que trasmiten a la sociedad sobre la

aceptación y el respeto a personas con sexualidades disidentes. En este sentido, la discusión teórica de los resultados expuestos permitió comprender que el proceso de trabajo de las participantes está estructurado por una serie de actividades y relaciones humanas que integran la producción, con el fin de brindar un servicio al cliente a partir de óptimas condiciones laborales. Sin embargo, la subjetividad de este grupo denotó otra realidad: la actividad profesional estuvo marcada por la exigencia de un sistema patriarcal, el cual se refleja en la organización y genera una cultura con expresiones de abuso de poder y violencia simbólica hacia la sexualidad lésbica, lo que se traduce en desigualdad laboral.

Conclusiones

El presente estudio posibilitó el análisis de la experiencia de mujeres lesbianas que han sufrido discriminación laboral en Querétaro. A partir de la revisión de la escasa bibliografía y a pesar de la nula existencia de estudios en la región sobre esta temática, se obtuvieron resultados que cumplieron con los objetivos general y específicos propuestos. En la investigación participaron dieciséis mujeres con edades comprendidas entre los 23 y 64 años, ubicándose la mayoría en el rango de 20 a 39. A pesar de tratarse de diferentes grupos etarios, las expresiones de discriminación vividas por este colectivo fueron muy similares, lo cual denota la reproducción de una cultura patriarcal que se opone a cualquier expresión de la sexualidad disidente a lo largo del tiempo.

El sector donde más discriminación se registró fue el educativo debido a la presencia de prejuicios que se tienen en contextos donde se trabaja con las infancias, lo cual condujo a la no declaración de la orientación sexual de este grupo en dicho entorno. De esta forma, las condiciones laborales en las que se insertaron las mujeres lesbianas estuvieron limitadas por su orientación sexual, lo que derivó en situaciones diferentes a las de sus compañeros heterosexuales en las que fueron privadas de oportunidades profesionales. En otras palabras, la relación que sostienen con sus empleadores se expresa en desavenencias que obstaculizan el propio proceso de trabajo.

La cultura empresarial que vivieron las entrevistadas en sus dinámicas laborales da cuenta de una ideología construida con base en prejuicios y estereotipos sobre la sexualidad lésbica con poca tolerancia hacia las relaciones eróticas entre mujeres, desencadenando el despido de quienes sostenían algún vínculo de pareja dentro de la empresa. Las normas institucionales también establecen la forma en que se debe expresar el género, partiendo de la construcción binaria. Así, la expresión de género determinó el tipo de prácticas discriminatorias que experimentaron estas mujeres: las que se acercaron más a la concepción social de la feminidad fueron receptoras de acoso sexual, mientras que aquellas que adoptaron patrones conocidos culturalmente como masculinos sufrieron expresiones de violencia psicológica como el rechazo.

En menor medida, las mujeres que hacen pública su orientación sexual lésbica enfrentan una estructura cisheterosexista donde se vigila la genitalidad, el cuerpo, el deseo erótico y la identidad. Por ello, las lesbianas tienden a no dar información verbal o no verbal sobre sí mismas para evitar una posición subordinada. Por otro lado, al no ofrecer una expresión de género deseable, se insertan dentro de un colectivo estigmatizado. En este sentido, el ambiente laboral no contribuye a su correcta integración ni favorece su crecimiento organizacional.

En el caso de la violencia sexual, los empleadores varones heterosexuales fueron los perpetradores y las principales estrategias de afrontamiento ante la discriminación consistieron en no buscar apoyo en las instituciones, renunciar y no declarar su orientación. El primer factor se debe, en particular, a la falta de información sobre entidades que, dentro de sus funciones, contemplan la defensa de los derechos de la comunidad LGBTIQ+, además de la desconfianza en el procedimiento a favor de personas que han sido discriminadas por su sexualidad. La renuncia y traslado a otro empleo fueron otros de los mecanismos puestos en práctica por este grupo, los cuales provocan que, en muchas ocasiones, se repitan las mismas estrategias. Esto ocasiona la reproducción de un ciclo que continúa acumulando cargas de violencia.

En cuanto a la no declaración de la orientación sexual, ésta es inherente al miedo de exponerse a prácticas de discriminación o perder el empleo, ante lo cual las mujeres dicen estar en relaciones de pareja inexistentes y viven en un estrés constante de-

bido a la posibilidad de que se descubra su verdadera identidad. Así, aunque no son la mayoría, algunas contaron con redes externas de apoyo social, por lo que afrontaron de forma más asertiva la discriminación. Gracias a ello fue factible comprender que el apoyo de la familia y los amigos favorece la apropiación de recursos que permiten encarar de una mejor manera estos procesos. No obstante, se corroboró que la gran parte de las estrategias asumidas son poco efectivas, ya que no contribuyen a la ruptura de los ciclos de violencias que se generan. Además, la naturalización de dichas situaciones representó un obstáculo para el cese de esta problemática.

La depresión, el estrés, la baja autoestima y la frustración son algunos de los principales malestares relacionados con la salud mental que presentan las mujeres que han sido excluidas en el trabajo como consecuencia de su orientación sexual. Se identificó que a mayores niveles de discriminación menores manifestaciones de bienestar, lo que repercute de forma negativa en los procesos de trabajo y el desarrollo empresarial. El análisis de la experiencia de estas mujeres brindó la oportunidad de reconocer que dentro del colectivo LGBTIQ+ este grupo se encuentra invisibilizado y sometido laboralmente a una cultura machista que vigila de forma sistemática cualquier expresión de género no heteronormada, exponiéndolo a una violencia que dificulta su desarrollo laboral.

El principal aporte teórico de la investigación consistió en la posibilidad de rescatar las obras de autores como Goffman (1963), Foucault (1983), Lamas (1996) y Butler (2006) y aplicarlas como herramienta teórica a los estudios laborales, con el objetivo de construir un conocimiento epistemológico en la psicología laboral que sostenga y explique, con fundamentos teóricos y metodológicos, la discriminación del grupo de mujeres que participaron en la investigación. Las afirmaciones de Goffman (1963) sostuvieron el análisis del objeto de estudio cuando éste se refiere al estigma que sufren los individuos por ser portadores de algún elemento desacreditador, en este caso, la condición de lesbianas de estas mujeres, quienes usan una "máscara" para ocultarla. Además, esto explica por qué muchas veces no hacen pública su orientación sexual.

La teoría mencionada funge como eje de interpretación y sostiene la explicación del rechazo laboral por motivos de orientación sexual y expresión de género, como señala Lamas (1996) al describir que esta categoría representa un orden binario de

oposición y desigualdad social. Butler (2006) lo reafirma al formular que el género regula a través de normas la expresión de lo masculino y lo femenino desde una reproducción simétrica (hombre/mujer). Estas cuestiones se expresan de forma muy clara cuando las mujeres lesbianas no reproducen los patrones de feminidad esperados por la institución, lo cual también se esclarece a través de la teoría de Foucault (1983), que señala el control que ejercen sobre el cuerpo las estructuras sociales y la sanción impuesta ante alguna expresión de desobediencia. En este sentido, se puede hablar de la discriminación laboral de mujeres lesbianas al no responder a un "heterosexismo deseado".

La reproducción de los mandatos de género desde una construcción binaria no otorga otro tipo de posibilidad de expresión: quien no se ubique en el extremo de lo masculino o lo femenino asume el riesgo de sufrir exclusión. En este caso, la expresión de género trasciende la orientación sexual, siendo el principal oponente del sistema patriarcal. Existe, además, un control de los cuerpos y persiste la idea de lo heterosexual como una estrategia de poder.

Esta investigación dio cuenta de la existencia de un contexto laboral que sólo privilegia a los individuos heterosexuales que se hallan bajo una norma que condiciona el deber ser de los empleados, lo que causa malestar emocional y afecta el proceso laboral de aquellas personas fuera de este sistema. En Querétaro, existe el agravante de la presencia de la derecha católica y los mandatos patriarcales, sobre todo en ambientes como la familia y, por supuesto, el trabajo. La mujer lesbiana o se enfrenta con valentía a las instituciones y al colectivo que desde la sociedad la reprime o, por el contrario, decide seguir viviendo en secreto. Por ello, sería oportuno considerar como punto de partida la apertura de nuevas líneas de investigación que aborden otras formas de relación en el contexto laboral entre los seres humanos con sexualidades disidentes. Asimismo, es importante enfatizar que las empresas deben cumplir con las normas y los principios jurídicos para respetar los derechos laborales de cada trabajador.

Referencias

Albert, M.J. (2007). *La investigación cualitativa. Claves teóricas.* McGraw Hill.

Alonso, L.E. (1999). Sujeto y discurso: el lugar de la entrevista abierta en las prácticas de la sociología cualitativa. En J.M. Delgado y J. Gutiérrez (Coords.), *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales* (pp. 225-239). Editorial Síntesis.

Ampudia, M.L. (2018). *Desarrollo urbano y el rol de los tomadores de decisiones desde la perspectiva de redes y la gestión urbana: el caso de Ciudad Juárez, México. 2005-2015* [Tesis de doctorado]. Universidad Autónoma de Ciudad Juárez.

Beltrán, P.A. (2018). *Estudio sobre las conductas de enmascaramiento de homosexuales de la ciudad de Ibagué en los escenarios de interacción social, familiar y laboral* [Tesis de licenciatura]. Universidad Externado de Colombia. https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/1391/1/DEA-spa-2018-Estudio_sobre_las_conductas_de_enmascaramiento_de_homosexuales_de_la_ciudad_de_Ibague

Butler, J. (2006). *Deshacer el género.* Editorial Paidós.

Carcedo, A., Chaves, M.J., Lexartza, L. y Sánchez, A. (2016). *Orgullo (PRIDE) en el trabajo: un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Costa Rica.* Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS_495184/lang--es/index.htm

Creswell, J.W. (2009). *Research design. Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches.* Sage College Publishing.

Del Cerro, I. (2016). *Teorías de discriminación laboral y políticas de fomento del empleo. Universidad de Valladolid* [Tesis de grado]. https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/18506/?sequence=1

Drydakis, N. (2019). Orientación sexual y resultados del mercado laboral. *IZA World of Labor, 2.* https://wol.iza.org/articles/sexual-orientation-and-labor-market-outcomes/lang/es

Espinosa, P., Hernández, H., López, R. y Lozano, S. (2018). *Muestreo de bola de nieve.* Universidad Nacional Autónoma de México.

Falú, A. (2006). *Lesbianas y discriminación laboral en América Latina. Con énfasis especial en Colombia, Bolivia, Brasil, Honduras y México.* Red Nosotras LBT. https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/52842/lesbianasydiscriminacionlaboralenamericalatina.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Foucault, M. (1983). *Vigilar y castigar: nacimiento de la prisión.* Siglo XXI Editores.

Frayne, D. (2015). *El rechazo del trabajo. Teoría y práctica de la resistencia al trabajo.* Ediciones Akal.

Fuster, D.E. (2019). Investigación cualitativa: método fenomenológico hermenéutico. *Propósitos y Representaciones, 7*(1), 201-229. http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n1/a10v7n1.pdf

García, M.A. (2002). El bienestar subjetivo. *Escritos de Psicología,* (6), 18-39. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/281674.pdf

García, M.M. y Rodríguez, I.M. (2000). El grupo focal como técnica de investigación cualitativa en salud: diseño y puesta en práctica. *Atención Primaria, 25*(3), 181-186. http://www.unidaddocentemfyclaspalmas.org.es/resources/5+Aten+Primaria+2000.+Grupo+Focal+Dise$C3$B1o+y+Practica.pdf

Goffman, E. (1963). *Estigma: la identidad deteriorada.* Amorrortu Editores.

Hall, R. (2017). *Ética de la investigación social.* Universidad Autónoma de Querétaro/Comisión Nacional de Bioética.

Lamas, M. (Comp.) (1996). *El género. La construcción cultural de la diferencia sexual.* Universidad Nacional Autónoma de México/Porrúa.

López, I. (2014). La discriminación contra las mujeres en el ámbito laboral de la administración pública federal en México. *Amicus Curiae, 1*(2). http://revistas.unam.mx/index.php/amicus/article/view/47472

Mendoza, I. (2014). Discriminación laboral de las lesbianas y su nexo con la migración. Cattrachas. *Organización Lésbica Feminista de Honduras.* https://www.cattrachas.org/_files/ugd/b262b8_88190f373ce94606b311df02d29276b0.pdf?index=true

Morgan, D.L., Krueger, R.A. y King, J.A. (1998). *Developing questions for focus groups.* Sage College Publishing.

Ocsa, C.M. y Huayra, Y.P. (2017). *Condiciones de trabajo del personal del área de mantenimiento de la Empresa DCR Minería y Construcción de Arequipa 2017* [Tesis de grado]. Universidad Nacional de San Agustín.

Olvera, J.E. (2020). *Diversificando familias LGBTTI en la ciudad de Querétaro: una propuesta desde la democratización familiar* [Trabajo de grado]. Universidad Autónoma de Querétaro. https://ri-ng.uaq.mx/handle/123456789/2532

Ortega, J. (2017). *Sexualidades disidentes en el trabajo. Sociabilidad de gays y lesbianas en el sector de enfermería* [Tesis de maestría]. Universidad de Buenos Aires.

Pérez, A., Correa, G. y Castañeda, W. (2013). *Raros... y oficios. Diversidad sexual y mundo laboral: discriminación y exclusión.* Corporación Caribe Afirmativo/Escuela Nacional Sindical. http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/ens/20140506064520/Raros_y_oficios.pdf

Powell, W. y DiMaggio, P. (1999). Retorno a la jaula de hierro. El isomorfismo institucional y la racionalidad colectiva en los campos organizacionales. En P. DiMaggio y W. Powell (Comps.), *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional* (pp. 104-125). Fondo de Cultura Económica.

Rojas, R. (2013). *Guía para realizar investigaciones sociales.* Plaza y Valdés Editores.

Sosa, M.A., Espinoza, M.R. y Can, A.R. (2020). Discriminación y estigma en el campo laboral de Campeche. *Religación. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades, 5*(25), 324-335. https://www.redalyc.org/journal/6437/643769231025/643769231025.pdf

Strand, S. y Belfrage, H. (2005). Gender differences in psychopathy in a swedish offender sample. *Behavioral Sciences and the Law,* 23, 837-850.

Torres, J. (2013). La construcción del significado en torno al ser docente en maestros gay en el nivel universitario. *XII Congreso Nacional de Investigación Educativa.* https://www.academia.edu/38781220/La_construcci%C3%B3n_del_significado_en_torno_al_ser_docente_en_maestros_gay_en_el_nivel_universitario_COMIE_2013

Vázquez, C. (2019). *El clóset laboral: trabajo y visibilización lesbiana.* El mostrador. https://www.elmostrador.cl/braga/2019/03/01/el-closet-laboral-trabajo-y-visibilizacion-lesbiana/

REFLEXIONES SOBRE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL TRABAJO ARTESANAL EN SAN ILDEFONSO TULTEPEC, AMEALCO, QUERÉTARO

Alitzel González Martínez
Marja González Juárez

Resumen

La producción artesanal en San Ildefonso Tultepec, Querétaro, es una actividad que combina tradición, creatividad y economía, destacando el papel crucial de las mujeres como principales productoras. Este estudio etnográfico analiza cómo las relaciones de género impactan la organización laboral en talleres textiles como Badu y Höky Ko Ma Ye. En el primero, la participación masculina en roles tradicionalmente femeninos desafía los estereotipos, mientras que el segundo fomenta la equidad y flexibilidad al permitir a los artesanos trabajar desde casa.

La artesanía no sólo preserva técnicas ancestrales y valores culturales, sino que también enfrenta retos como la precariedad laboral, la desigualdad de género y el acceso limitado a recursos. La popularización de productos como la muñeca Lele ha aumentado la demanda, sin traducirse en mejoras económicas para los artesanos. A pesar de los avances tecnológicos y programas gubernamentales, persisten los problemas estructurales que dificultan el desarrollo sostenible del sector. Asimismo, la división sexual del trabajo sigue siendo evidente: las mujeres asumen responsabilidades domésticas, además de su actividad artesanal. Por ello, se propone fomentar la corresponsabilidad familiar y diseñar políticas públicas efectivas para garantizar condiciones laborales justas. En conclusión, el trabajo artesanal en Querétaro es un pilar cultural y económico que requiere de un mayor reconocimiento y apoyo para preservar su legado mientras se adapta a las demandas contemporáneas.

Palabras clave: condiciones laborales, género, trabajo artesanal.

Introducción

La producción artesanal es una forma de fabricación que ha estado presente a lo largo de la historia de la humanidad y sigue siendo significativa en la actualidad. Esta actividad implica la elaboración manual de diversos objetos utilitarios o de carácter simbólico, desarrollando habilidades y aplicando saberes transmitidos de generación en generación. Las investigaciones sobre dicho campo abordan una variedad de aspectos, desde su importancia cultural y económica hasta la preservación de técnicas tradicionales y la promoción de la artesanía en la era moderna. En México, ésta se caracteriza por la creación de objetos propios de una región que comparten elementos culturales y contribuyen a otorgarles identidad y reconocimiento a las comunidades (Loza, 2023).

En este sentido, la producción artesanal se conoce como un arte desde la antigüedad y tiene una relevancia fundamental en nuestra cultura. Mediante el acercamiento a talleres textiles en San Ildefonso Tultepec, Amealco, Querétaro, se buscó analizar, entonces, el proceso de trabajo de las artesanas y los artesanos con el propósito de conocer las condiciones laborales de las mujeres, explorar su organización y caracterizar sus vivencias a partir de las relaciones de género, pues en este ramo sobresale el femenino como el principal productor de textiles en la comunidad. Se utilizó un enfoque cualitativo centrado en encontrar más que en comprobar o verificar, lo que permitió la valoración de narraciones verbales, comportamientos y contextos, buscando aislar los prejuicios y las creencias personales para mantener la objetividad. Además, la flexibilidad del diseño de la investigación posibilitó el ajuste de preguntas y objetivos ante situaciones nuevas e inesperadas.

Como método de investigación, se empleó la etnografía, que posibilita el examen de grupos que comparten una cultura y la construcción de un retrato de su cotidianidad. Esta perspectiva permitió entender la cultura de la comunidad descriptivamente bajo una visión de comprensión global de la misma y, de esta manera, decidir qué observar y cómo hacerlo (Aguirre, 1997). El estudio se realizó en dos temporadas de campo, en 2022 y 2023, aplicando técnicas de observación, entrevistas semiestructuradas y en profundidad en una muestra de trescientas diez mujeres y cincuenta

varones artesanos textiles distribuidos en siete talleres con veinte a cincuenta trabajadores, ubicados en los barrios de El Bothé, El Rincón, El Cuisillo, Xajay, San Ildefonso (centro) y Yospi.

El trabajo artesanal hoy

La producción artesanal es una actividad económica que emplea a muchas personas en todo el mundo, lo cual sucede en un entorno desigual entre las naciones (Agroempresario, s.f). Se estima que un promedio de 9.4% de la ocupación laboral se encuentra en este sector (Grobar, 2019) y se considera un medio de desarrollo para las poblaciones más vulnerables. Además de ser una tarea productiva, la artesanía es considerada como una expresión artística cuyos cimientos descansan en las tradiciones de la comunidad y la transmisión del conocimiento a través de generaciones. Así, en el simposio de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura "La artesanía y el mercado internacional: comercio y codificación aduanera", celebrado en Manila, Filipinas, en 1997, se define lo siguiente:

> Son productos artesanales los producidos por artesanos totalmente a mano o con la ayuda de herramientas manuales e incluso de medios mecánicos, siempre que la contribución manual directa del artesano siga siendo el componente más importante del producto terminado. Estos productos son fabricados sin limitación en cuanto a la cantidad y utilizando materias primas provenientes de recursos renovables. La naturaleza especial de los productos artesanales se funda en sus características distintivas, las cuales pueden ser utilitarias, estéticas, artísticas, creativas, culturales, decorativas, funcionales, simbólicas y significativas desde un punto de vista religioso o social (p. 4).

Es importante destacar que dicha producción artesanal no sólo se limita a la creación de objetos materiales, sino que abarca la preservación de los conocimientos y las téc-

nicas ancestrales, la cultura, la identidad, la cosmovisión, el lenguaje y lo simbólico, así como la promoción de la creatividad (Avalos, 2023). Los artesanos son guardianes del legado cultural y trabajan constantemente para adaptarse a las nuevas tendencias y demandas del mercado, sin perder su esencia tradicional. Este equilibrio entre la tradición y la innovación es lo que hace que la elaboración de artesanías en Querétaro sea tan relevante y significativa en el contexto actual (Guillén, 2019).

En México, el Fondo Nacional para el Fomento de las Artesanías (Fonart) cuenta con un manual con definiciones para distinguir los objetos hechos a mano según sus características; es decir, artesanía y manualidad. Se entiende que la primera es el resultado de un trabajo predominantemente (pero no estrictamente) manual, lo que implica una combinación entre un conjunto de conocimientos táctiles sobre materiales y herramientas y habilidades motoras, intelectuales y creativas, transmitidas en entornos sociales y familiares. Este producto difiere de otros objetos manuales debido a su carácter de identidad, inserto en un contexto social y geográfico específico que trasciende por su importancia histórica, social y económica, tanto para los grupos de población minoritarios como para los dominantes.

La producción artesanal no implica sólo la creación de objetos, pues también juega un papel clave en la vida social, el intercambio y la expresión cultural. Por tal motivo, resulta imprescindible tener un acercamiento al contexto laboral actual de los artesanos y las artesanas para analizar cómo enfrentan estas problemáticas y de qué manera son un reflejo de la vida sociocultural y los roles que cada miembro desempeña dentro de esta actividad. El trabajo artesanal es además una tarea constitutiva de relaciones sociales que remite a la economía, a la subsistencia, a la identidad y al patrimonio cultural de un grupo (Riascos *et al.*, 2020). Así, las artesanías en comunidades indígenas resultan relevantes debido a que tienen implicaciones en aspectos fundamentales de su cultura y organización social.

Desde hace aproximadamente treinta años, México se preocupa por incluir en su legislación el reconocimiento de la actividad artesanal, incluso mediante su introducción desde los derechos humanos, con el objetivo de garantizar el ejercicio y la implementación de los pertenecientes a los pueblos indígenas (Loza, 2023). Sin embargo, se considera que, pese a los esfuerzos realizados, la protección de dicho trabajo no

es efectiva. Éste, como el legado de cientos de años, se convierte en un acto de resistencia cultural y política a los procesos globalizadores, lo que implica una valoración de los seres humanos, la naturaleza y lo divino, así como una actitud de orgullo en el saber hacer (Novelo, 2012). Es importante destacar que lo verdaderamente distintivo entre los objetos tradicionales artesanales y otros derivados de procesos manuales es la construcción comunitaria de sus técnicas y contenido simbólico. En consecuencia, los cambios que se incorporan son graduales, pues requieren del reconocimiento de habitantes de la comunidad, y su preservación depende de su transmisión a nuevas generaciones (Macías *et al.*, 2023).

En este ámbito, y con el fin de conocer las condiciones laborales de las y los artesanos, así como las formas en que se desarrollan los roles de género dentro de los espacios de trabajo y si estos son un reflejo de los marcos socioculturales de la comunidad, se realizó un acercamiento a talleres familiares de producción artesanal textil en San Ildefonso Tultepec, Amealco, Querétaro. Para ello, fue necesario conocer los diferentes contextos tanto a nivel macro, con relación a las instituciones gubernamentales, como a un nivel micro, al interior de sus comunidades y unidades domésticas, haciendo énfasis en las circunstancias definidas por el género como cuestión fundamental.

Trabajadores artesanos y promoción cultural

Para contextualizar correctamente el fenómeno estudiado, es preciso discutir sobre las implicaciones del valor cultural del trabajo artesanal y los programas gubernamentales que inciden en este aspecto. También debemos considerar que, a diferencia de la naturaleza utilitaria de la artesanía, la producción actual no es para los hogares o el consumo de la comunidad, sino mayoritariamente para el comercio (Martínez, 2022). Esta característica se encuentra ligada a la incorporación de maquinaria en el proceso del trabajo artesano y a los rápidos avances del mundo globalizado.

Aunque la producción se caracteriza por la paciencia y la dedicación en cada pieza, los procesos de elaboración han cambiado debido a que el mercado principal

de productos artesanales es el turismo: desde la obtención de materias primas o la confección, se van adaptando a las necesidades y la demanda de las y los turistas. El progreso y la modernidad no han generado mejoras en las condiciones de vida de la población artesana, lo cual se confirma a través de los testimonios recopilados en varias investigaciones. El atraso económico, la pobreza y sobre todo la marginación de los pueblos originarios es evidente, sus circunstancias actuales no mejoran, a pesar de las iniciativas gubernamentales por promocionar y gestionar espacios y programas para su fortalecimiento (Martínez, 2022).

Es aquí donde encontramos uno de los espacios en los que la promoción del gobierno tiene impacto, ya que las campañas de fomento del turismo rural como una forma de aumentar las ventas y mejorar la situación económica de las comunidades se convierte en un elemento clave que no necesariamente beneficia a los talleres artesanales. En el contexto actual, el entorno de trabajo de las y los artesanos de San Ildefonso se concentra en su producción textil y define las aristas que lo complementan, como sus herramientas (cuerpo, máquinas, creatividad, tiempo y esfuerzo cognitivo y emocional) y la estructura de su proceso de trabajo (organización social, dinámica comercial, identidad, espacio y relaciones laborales).

La muñeca Lele

Un ejemplo de proyectos que buscan la promoción del trabajo artesanal vinculado a un programa gubernamental es el de la muñeca Lele, la cual nos da un contexto de los procesos actuales en los que se encuentra el trabajo artesanal. En primer lugar, Wrooman (2020) retoma que en 2001 nace el programa Pueblos Mágicos, impulsado por la Secretaría de Turismo en colaboración con otras instancias federales, gobiernos estatales y municipales. Así, al resaltar las cualidades históricas y culturales de estos pueblos, se pretendía fomentar un turismo auténtico que aprecie la diversidad cultural de cada localidad.

Antes de que Amealco se convirtiera en uno de los pueblos mágicos de Querétaro, Wrooman (2020) menciona la existencia de una lista de elementos del patrimonio

mundial de la Unesco en el estado. Ésta incluye la zona de monumentos históricos de Querétaro, las misiones franciscanas de la Sierra Gorda, los lugares de memoria y tradiciones vivas de los pueblos otomí-chichimecas y el traje otomí de lujo de Tolimán, la cocina queretana como patrimonio cultural intangible, la Estudiantina de la Universidad Autónoma de Querétaro, *El Heraldo de Navidad*, la música de la Huasteca y la Sierra Gorda queretana, y la muñeca artesanal de Amealco.

La designación de esta última como patrimonio cultural del estado destaca por su singularidad y su papel en la preservación de las tradiciones, costumbres y raíces de los pueblos originarios, pues es considerada un activo cultural valioso que contribuye al fortalecimiento de la identidad y el atractivo turístico de Querétaro (González *et al.*, 2020). En pocas palabras, estos esfuerzos de promoción y reconocimiento del patrimonio artesanal tienen como objetivo destacar la identidad y la diversidad cultural de la región, así como atraer a turistas interesados en vivir experiencias auténticas y apreciar dicho patrimonio (Rodríguez, 1998).

Este hecho provocó el disgusto y la queja de los productores de dichas artesanías en sus respectivas comunidades: San Ildefonso Tultepec y Santiago Mexquititlán, siendo las localidades con mayor comunidad *hñäñho* del municipio de Amealco y parte de la región otomí del sur del estado de Querétaro. Desde un inicio, fue evidente para las y los artesanos que la propuesta del gobierno estatal estuvo orientada a promover el turismo y comercio de artesanías, sin preocuparse por generar beneficios para los indígenas, que era la demanda principal de esta población. Desafortunadamente, no hubo respuesta gubernamental alguna. Al respecto, después de que la muñeca se declarara como patrimonio, Wrooman (2020) expuso las consecuencias tanto para la comunidad como para los artesanos, al identificarse un incremento hasta de un 40 y 60% en su producción. Sin embargo, esto no se vio reflejado en la economía ni en la valorización del trabajo artesanal, pues su masificación no se tradujo en un precio justo y redituable.

El trabajo artesanal en San Ildefonso

La producción artesanal textil en Querétaro se remonta a tiempos ancestrales. Los artesanos locales han conservado y heredado sus conocimientos de generación en generación, preservando así las tradiciones y raíces culturales del estado. La alfarería otomí, por ejemplo, es una de las expresiones más reconocidas de dicha producción (Martínez, 2022). Los alfareros utilizan técnicas antiguas para crear hermosas piezas de barro, como ollas, cazuelas y jarros, apreciadas a nivel local, nacional e internacional.

El municipio de Amealco, ubicado en el estado de Querétaro, México, es reconocido por su rica tradición artesanal; allí, la producción abarca una amplia gama de oficios, como la alfarería, talabartería y textilería, representando una parte integral de la identidad cultural y económica de la región (González *et al.*, 2020). De manera particular, la comunidad de San Ildefonso ha destacado específicamente por la auténtica muñeca Dönxu y su variedad de artesanías, en las que utilizan diferentes bordados otomíes. Por consiguiente, sobresalen los diseños elaborados sobre cuadrille o manta que emplean estambres de diversos colores, con grecas, motivos antropomorfos, fitomorfos y zoomorfos. Con estos bordados se realizan piezas como servilletas, manteles de mesa, fundas de almohada, morrales y elementos decorativos para blusas, faldas y mandiles, principalmente.

En el marco de esta investigación, se ha centrado la atención en dos talleres artesanales que se ubican en diferentes barrios de San Ildefonso, comunidad conocida tanto a nivel regional como nacional por la presencia de grupos originarios y la producción artesanal. El proceso textil es una labor que requiere habilidad, paciencia y dedicación por parte de los tejedores y bordadores. Cada pieza es única y representa la riqueza cultural de la región. Las bordadoras locales utilizan técnicas tradicionales para crear objetos emblemáticos, símbolos de la cultura otomí. Estos reflejan su habilidad y creatividad, así como la diversidad cultural de Querétaro (Albarrán, 2021; González *et al.*, 2020; Rodríguez, 1998).

El papel de la producción artesanal en el estado trasciende los aspectos culturales y económicos, pues desempeña un rol importante en la inclusión social y la preservación del patrimonio intangible (González *et al.*, 2020). Muchos artesanos en

Querétaro provienen de comunidades rurales y marginadas, y su trabajo les brinda una oportunidad de empleo y empoderamiento financiero (Albarrán, 2021). A través de éste, pueden preservar las tradiciones y valores de su comunidad.

En este sentido, estudiar la producción artesanal textil en Querétaro es de gran importancia por varias razones. En primer lugar, posibilita la preservación cultural, pues es parte integral del patrimonio de la región. Analizarla permite preservar y promover las técnicas tradicionales de tejido y los diseños característicos que han sido transmitidos de generación en generación. Además, contribuye a reconocer el trabajo de los artesanos locales. En segundo lugar, coadyuva a la generación de empleo y desarrollo económico. La elaboración de textiles es una actividad económica importante que da trabajo a una gran cantidad de personas tanto en áreas rurales como urbanas, por lo que al examinarla se puede identificar el potencial de crecimiento y las oportunidades relacionadas con la producción y comercialización de productos artesanales. En tercero, la investigación valoriza la mano de obra local y fomenta un comercio justo donde los artesanos reciban una remuneración adecuada, pues las artesanías del estado son el resultado de la labor y la destreza de esta población.

Cabe mencionar que la diversidad cultural y el turismo que atraen las artesanías constituyen otra razón fundamental para centrar nuestra atención en esta temática (Albarrán, 2021; González *et al.*, 2020; Rodríguez, 1998). Estudiarla permite destacar los aspectos únicos de la producción textil local, por lo que genera oportunidades de desarrollo en el sector turístico. Además, al interior de las comunidades, se identifican diferentes problemáticas relacionadas con el trabajo artesanal, entre las que se encuentran la división de género, violencia, competencia, pobreza o falta de reconocimiento al trabajo fuera del hogar y de las actividades que le corresponden al linaje femenino o masculino de cada artesano. Por ello, es necesario reconocer estas limitaciones que enfrentan tanto al interior como al exterior de su localidad.

Actualmente, las actividades artesanales textiles enfrentan distintas dificultades, como las pocas oportunidades de mercado, las malas condiciones laborales, la falta de apoyos gubernamentales y el conflicto entre la innovación y lo tradicional (Azuela y Cogco, 2014; Gamboa y Hernández, 2022; Wrooman, 2020). Por otro lado, las y los artesanos luchan contra las limitaciones en el acceso a materias primas, las situacio-

nes de pobreza social y precariedad laboral, y la desigualdad por las circunstancias relacionadas con la división sexual del trabajo y el género (Ávila y Suárez, 2015; Avolio y Di Laura, 2017; Ruiz y Ayala, 2016; Batthyány, 2020). De esta forma, se identifica como principal característica el trabajo colectivo mediante la cooperación.

Descripción del contexto de investigación

Los talleres en San Ildefonso son dirigidos por los representantes de la comunidad, quienes poseen la técnica y los conocimientos para elaborar sus artesanías o bordados. Eso les ha ayudado a propiciar una visión diferente de la forma de comercializar sus productos. La persona designada para esta función se encarga del pago, el ordenamiento y la distribución de actividades semanales de las artesanas para el bordado, venta o producción en el taller.

Así, las y los artesanos han construido, desde hace diez años, una red de trabajo a partir de los talleres, que se diferencian de los locales donde se comercia la artesanía. Esta organización laboral se destaca por la composición de grupos de trabajadores de diferentes barrios de la misma comunidad, que son liderados por un representante. Dentro de esta estructura, las mujeres tienen un rol como dueñas de su propio negocio o en conjunto con sus familiares, por lo que se puede afirmar, a partir de varias investigaciones y la observación de campo, que el perfil del artesano en el proceso de producción textil corresponde a la mujer. En este sentido, este estudio se centró en dos talleres: Badu y Höky Ko Ma Ye (Hecho con mis manos), dos espacios donde la presencia de mujeres es fundamental, se sigue la tradición y, según los pobladores *hñäñho*, siempre se han dedicado a los textiles. Cuentan con una amplia variedad de productos como las muñecas de trapo en posición erguida y sosteniendo a un bebé, cuyos cuerpos son realizados con tela y decorados con los trajes tradicionales de la mujer otomí ildefonsina.

Taller artesanal Badu

Los inicios de este espacio se cimentan en los primeros años de la infancia de Reyna Miranda, cuando aprendió el bordado otomí ildefonsino; posteriormente, contrajo matrimonio y no dejó de bordar, al contrario, transmitió estos conocimientos a sus hijas y esposo. A pesar de tener el rol de madre y ama de casa, siempre se consideró trabajadora y artesana indígena, ya que vendía sus bordados en su comunidad, luego en el centro de Amealco y tiempo después en la ciudad de Querétaro. Por otro lado, su marido Javier García, como jefe y padre de familia, se dedicó en el transcurso de su vida a diferentes oficios y empleos como la albañilería, la participación en diferentes puestos de las campañas de ciertos partidos políticos y hasta intercambios en Estados Unidos para trabajar de agricultor.

Cuando Javier regresó de su último trabajo, consideró unirse a su esposa en la producción artesanal y aprendió a bordar y a hacer muñecas, que han sido hasta ahora los productos más vendidos de su negocio. Con el paso del tiempo, tuvo que superar obstáculos por llamarse un hombre bordador. Esto no le impidió ejercer su oficio y a través de los años, con el apoyo de diferentes instituciones gubernamentales y privadas, se ha especializado en talleres y diplomados para perfeccionar sus técnicas y herramientas en la labor textil. Por su parte, Reyna Miranda se ha dedicado a la producción de productos con bordado a mano.

La pareja ha enfrentado dificultades en la adquisición de materia prima y en el financiamiento de nuevos materiales. Como se mencionó, el entrevistado Javier García es un amealcense que aprendió el oficio por medio de capacitaciones y lleva trabajando en la artesanía durante los últimos doce años. Así, ambos artesanos siguen laborando con orgullo y están comprometidos con su cultura y tradiciones, pues se involucran en proyectos innovadores, como hacer una tienda atractiva, y colaboran con diseñadores. También producen tenis y reciben apoyo de un capacitador; trabajan en diferentes partes del proceso de fabricación de zapatos aproximadamente tres días a la semana y se encargan de la gestión de sus productos en las redes sociales, donde promocionan su taller. Todo ello además de elaborar artesanías textiles con bordados, trajes tradicionales, muñecas y accesorios.

Los entrevistados hablan sobre los riesgos en su espacio, la importancia del bordado como una actividad que se transmite de generación en generación y las ventajas y desventajas de ser bordadores. También mencionan los contratiempos comunes en el trabajo artesanal, como la falta de luz, la dificultad para encontrar materiales y el cansancio físico; tienen expectativas a largo plazo de consolidar el taller y exportar sus productos. Durante la investigación de campo, se entrevistaron principalmente a los colaboradores del proyecto, las bordadoras y otros miembros que trabajan en éste. De esta manera, Badu reflejó dinámicas de género arraigadas en la producción textil artesanal. Las mujeres tradicionalmente han asumido roles vinculados al cuidado y las labores domésticas, mientras que los hombres han liderado en el ámbito público. Sin embargo, el taller desafía estas convenciones al integrar nuevas masculinidades en el proceso.

Taller artesanal Höky Ko Ma Ye

Hace dos décadas, la propietaria de este proyecto se unió a otras cuatro mujeres de su comunidad, como reveló en una entrevista. Así, inicialmente compuesto por mujeres de su familia y entorno local, el espacio evolucionó a lo largo de los años y ahora se considera mixto, con la participación de hombres. En sus comienzos, no era un taller en el sentido convencional, sino más bien un colectivo dedicado al comercio de muñecas. Hoy sobresale por la venta de sus productos en redes sociales y la inclusión de varones en el trabajo artesanal. Las y los entrevistados involucrados también hablan de las expectativas para el futuro: mencionan los objetivos y retos del negocio, así como la discriminación que enfrentan, principalmente los hombres inmersos en un oficio que suele asociarse con las mujeres.

La misión fundamental de Höky Ko Ma Ye es "honrar, rescatar, trascender y replicar las memorias de su cultura y cosmovisión ñhöño para transmitirlas al mundo entero", mientras que su visión consiste en "ser el mejor lugar donde se viva la experiencia de la cultura y la tradición ñhöño". Primordialmente, el espacio se dedica a dar talleres de muñecas al público en general durante toda la semana. A pesar de que

el turismo varía según la temporada, los días más solicitados son sábado y domingo, con grupos grandes de diez a treinta y cinco personas o más. El taller inicia con el rito de paso de bienvenida a los clientes, haciendo cantos y danzas otomíes características de la localidad como la danza de las pastoras, donde los anfitriones visten sus trajes tradicionales, entre otras, además de contar la historia de su comunidad. Cabe destacar que quienes llevan el control de las actividades, los ingresos, los egresos, la comercialización digital y la publicidad son Silvia e Isabel, con el fin de mantener la autonomía del taller y tener un orden en el negocio.

Las exclusivas muñecas Dönxu, distintivas de San Ildefonso, son el resultado de la colaboración entre varios participantes. Mientras algunos se dedican a ensamblarlas, otros se enfocan en bordar partes de su atuendo. Estas muñecas, junto con las Lele, son sus artículos fundamentales, aunque los cojines y caminos de mesa, entre otros productos, también han experimentado una notable demanda. Cada objeto refleja la esencia única del artesano que lo elaboró, ya que la mayoría tiene arraigados en su memoria los patrones del tejido. Los trabajadores eligen la combinación de colores y, por supuesto, infunden su cosmovisión en sus creaciones. Los precios varían según el tipo de producto y suelen ajustarse de acuerdo con la temporada o la demanda específica del momento.

Höky Ko Ma Ye se erige como un escenario donde la identidad de género y la inclusión son pilares fundamentales para la creación artesanal. En este espacio, hombres y mujeres convergen de manera activa y colaborativa para participar en todas las fases del proceso, desde la elección de materias primas hasta la confección final de los productos textiles y las muñecas. La fabricación de las Dönxu es representativa del taller y un ejemplo de la cooperación inclusiva que se promueve. Los colaboradores, independientemente de su género, desempeñan roles diversos en la elaboración de estas piezas únicas. Desde el ensamblaje inicial hasta el minucioso bordado y la decoración final, cada uno aporta su habilidad y destreza a la obra colectiva, subrayando la importancia de la diversidad de talentos.

La dueña cultiva un ambiente que valora y respeta las contribuciones individuales, lo que facilita que cada miembro del equipo asuma tareas que se alinean con sus habilidades y preferencias, sin importar su género. Esta distribución equitativa de res-

ponsabilidades es un testimonio de la igualdad de oportunidades en el taller. Asimismo, destaca la adaptabilidad de éste a las necesidades familiares de los artesanos. Muchos de ellos realizan bordados en sus propios hogares, lo que les ayuda a cumplir con sus obligaciones en casa y sus actividades cotidianas. Esta flexibilidad en la ubicación y el horario de trabajo contribuye a una mayor inclusión de género y permite la participación plena de los individuos con diversos deberes familiares.

En síntesis, Höky Ko Ma Ye no sólo es un espacio donde la identidad de género se integra de manera armoniosa, sino uno que fomenta la inclusión genuina al permitir que cada individuo, independientemente de su género, abone de forma significativa al arte y la artesanía. La diversidad de roles y la colaboración respetuosa hacen de este taller un modelo ejemplar de inclusión de género en el ámbito artesanal.

Marco para un análisis del género y la división sexual del trabajo

La categoría de "género" dentro del trabajo artesanal permite definir una de las circunstancias que viven las y los artesanos de San Ildefonso y que permea tanto en su vida cotidiana como en su actividad laboral. Se pretende definir dicha categoría enfocándola en el proceso de producción textil y su relación con las condiciones laborales, a partir de la experiencia de cada grupo de trabajadores. De acuerdo con Marcela Lagarde (1996), el género está presente en el mundo, las sociedades, los sujetos sociales y sus relaciones, la política y la cultura. Es, en ese sentido, la esfera correspondiente al orden sociocultural configurado sobre la base de la sexualidad, esta última definida y significada históricamente, a su vez, por el orden genérico.

Desde esta perspectiva, dicha categoría sirve para analizar adecuadamente la condición femenina y masculina y, por ende, la situación de las mujeres y los hombres. En otras palabras, el género permite comprender a cualquier sujeto social limitado por el significado social de su cuerpo sexuado y su relación con los deberes y prohibiciones impuestos y asignados para vivir, así como la distinción vital de la sexualidad de cada individuo. Al respecto, Patricia Tovar (2003) indica que las identidades femeninas y

masculinas no se derivan directa y necesariamente de las diferencias anatómicas entre los dos sexos. Son los usos y las costumbres sobre las formas de actuar y decir las que moldean, en cada cultura, las distintas concepciones y actitudes hacia ambos. El género remite a las relaciones sociales entre mujeres y hombres, a las disparidades entre los roles de unas y otros, y ayuda a entender que éstas no son producto de una esencia invariable, de una supuesta naturaleza femenina o masculina.

En la opinión de Estela Serret (2008), la concepción del género resalta que las categorías "mujeres" y "hombres" no son entidades naturales, sino construcciones culturales. Esto se evidencia claramente en el hecho de que cada sociedad define de forma diferente tales conceptos. El análisis actual del género en el ámbito del trabajo se centra en comprender cómo y por qué los sistemas regidos por éste influyen en las interacciones de las mujeres y los hombres con la tecnología, así como en entender las razones por las que un mercado laboral que se divide en dos niveles y se define por dichas categorías es tan resistente al cambio (Lamas y Palumbo, 2023). Tal como señalan Ávila y Suárez (2015), el género se utiliza para delimitar aspectos relacionados con la identidad que están influenciados por elementos sociales, políticos, subjetivos y culturales y que, a medida que evolucionan, también implican representaciones sociales acordes con las concepciones de la sociedad.

Al retomar los conceptos básicos anteriores dentro del proceso de trabajo artesanal en un taller textil familiar, se alude a la familia de la zona estudiada para conocer su dinámica, ordenamiento social, rasgos culturales, tradiciones, usos y costumbres. De esta manera, se posibilita el análisis de cómo se organizan en relación con los roles de género. Es decir, a partir de las definiciones revisadas, se delimita el tema a la división sexual del trabajo en torno a una perspectiva de género como principal noción teórica en esta investigación. Dicha división es descrita por Bourdieu (1998) de la siguente manera:

> Una distribución muy estricta de las actividades asignadas a cada uno de los dos sexos, de su espacio, su momento, sus instrumentos; es la estructura del espacio, con la oposición entre el lugar de reunión o el mercado, reservados a los hombres, y la casa, reservada a las mujeres, o,

> en el interior de ésta, entre la parte masculina, como el hogar, y la parte femenina, como el establo, el agua y los vegetales; es la estructura del tiempo, jornada, año agrario, o ciclo de vida, con los momentos de ruptura, masculinos, y los largos periodos de gestación, femeninos (p. 22).

La desigualdad de género está presente en las tareas domésticas y de cuidado, las cuales han recaído históricamente sobre las mujeres a pesar de los avances en su incorporación al mercado laboral. Las consecuencias impactan de forma negativa en su salud física y mental y su acceso a oportunidades de trabajo, además de abrir una brecha salarial y afectar a sus hijos en términos de bienestar y desarrollo. Para abordar esta desigualdad, se propone la corresponsabilidad familiar desde la posición de Carmona Hernández y Esquivel Ventura (2018), la cual implica que la familia en su conjunto comparta las responsabilidades domésticas y de cuidado y se fomente la reorganización de los roles de género y la igualdad de derechos. Además, se destaca que tanto el Estado como el sector privado tienen un papel en la promoción de esta corresponsabilidad y se subraya la importancia de la conciliación de la vida familiar, laboral y personal en el entorno de trabajo, mediante el reconocimiento de que el tiempo es un recurso limitado que debe ser gestionado de manera equitativa.

En este sentido, Santes (2020) asume que la articulación y armonía que guarden las partes de cara a los asuntos es el núcleo de la corresponsabilidad, sin mencionar que es atribución del Estado generar condiciones propicias para desarrollar un capital humano y social que coadyuve a la edificación de mejores sociedades. En cuanto a la estructura familiar en la cultura otomí, ésta varía, pero generalmente se basa en lazos de parentesco y se caracteriza por ser extensa y tener una fuerte cohesión. Es decir, tiende a valorar y mantener la unidad, con múltiples generaciones viviendo juntas y compartiendo responsabilidades.

Sandoval (2022) aclara que la unidad doméstica se logra cuando todos los miembros del grupo tienen afinidad o consanguinidad, sin que necesariamente vivan en la misma casa. Sin embargo, precisa que se relacionan con los procesos reproductivos y de consumo de manera general (Ruiz y Ayala, 2016; Sandoval, 2022). Por otro lado, como plantean De Oliveira y Ariza (2000), la división sexual del trabajo, con base en

estudios previos, da a conocer la desigual participación de los hombres y las mujeres en actividades productivas y reproductivas, aunque cabe señalar que, en el caso de las segundas, éstas se enfrentan a jornadas extra que ocasionan una sobrecarga laboral.

Debido a lo anterior, los estudios de género cuestionan la concepción tradicional del ámbito doméstico y reproductivo como femenino y privado, en contraste con el público y productivo, que se entiende como masculino. Esta división promueve relaciones de poder hegemónicas y desigualdad en los roles de género. Es, en otras palabras, una construcción histórica y social que puede cambiar. El trabajo reproductivo va más allá del hogar, pues desempeña un papel fundamental en los procesos de reproducción de la fuerza laboral en la sociedad en general (De Oliveira y Ariza, 2000; Mora *et al.*, 2022).

Uribe Echevarría (2008) sugiere que la división sexual del trabajo se define como el reparto social de tareas o actividades según la relación sexo-género. Es decir, el autor refiere a la existencia de procesos de sexualización en la fragmentación social y técnica del trabajo e identifica que ésta genera una inserción diferenciada de hombres y mujeres en el mundo laboral, en los espacios de la reproducción y en los de la producción. Lo anterior se expresa de la siguiente forma:

a) En el espacio de la reproducción, se segrega o concentra a las mujeres en las tareas domésticas.
b) En el ámbito de la producción, hay una segregación ocupacional o concentración de las mujeres en sectores, oficios y puestos de trabajo específicos.

Por último, Weeks (2020) propone pensar la división del trabajo por género según las experiencias cotidianas laborales, tanto en términos de espacios y vínculos temporales como de prácticas físicas, afectivas y cognitivas. Esto incluye los dolores y placeres asociados, así como la problemática política de los actuales modos y códigos de organización y relaciones de autoridad.

Conclusiones

Las y los artesanos se especializan en su oficio de manera gradual, fusionando sus conocimientos con las oportunidades que brindan las nuevas tecnologías. Este enfoque les permite integrarse más a diferentes procesos de producción y acumular una valiosa experiencia en el campo. Cada uno encontró la mejor forma de combinar sus pasiones con los distintos aspectos de la fabricación de artesanías, lo que contribuye al crecimiento y reconocimiento continuo de sus talleres. Además, la incorporación de herramientas como la máquina de coser y su participación en diplomados de *marketing* y estrategias de venta representan una ampliación significativa del horizonte de dichos espacios en el mercado, pues tales instrumentos ayudan al equipo no sólo a entender mejor la dinámica de la oferta y la demanda, sino también a ser estratégico en la presentación de nuevos productos con los que ha innovado a lo largo de los años, basándose en los saberes adquiridos poco a poco.

En este contexto, el trabajo artesanal se ve enriquecido por el detalle y la colaboración del grupo. La tradición textil queretana se refleja en la manera en que los artesanos comparten experiencias y se apoyan mutuamente dentro de su propio colectivo. A través de sus productos, y especialmente mediante sus vivencias únicas, cada pieza creada revela un fragmento de sí mismos.

Trabajo artesanal, roles de género y asimetrías

El taller Badu mostró dinámicas de género arraigadas en la producción artesanal. Las mujeres tradicionalmente han asumido roles vinculados al cuidado y las labores domésticas, mientras que los hombres han liderado el ámbito público. Sin embargo, dicho espacio desafía estas convenciones al integrar nuevas masculinidades a la fabricación de textiles. El señor Javier García reconoció que el bordado está históricamente asociado a las mujeres de manera exclusiva; no obstante, indica que es una noción que está siendo gradualmente cuestionada. Asimismo, manifestó que la evolución de esta percepción se materializa con el tiempo y el creciente reconocimiento del trabajo artesano, pues los hombres están participando cada vez más en éste.

Un ejemplo palpable de este cambio es evidente en el caso de la muñeca Dönxu. Durante el proceso de producción examinado, cuando las mujeres son las encargadas de elaborarla, los hombres desempeñan roles activos en funciones como el corte de las partes del cuerpo o el relleno que constituye su interior. Este fenómeno refleja una transformación en las asignaciones de género tradicionales vinculadas con los bordados, lo que se contrapone a las concepciones previas sobre quién puede participar en estas labores artesanales. En algunas entrevistas a las artesanas, sin embargo, éstas verbalizaron cuestiones como las siguientes: "bordar siempre se ha estereotipado como una actividad propia de las mujeres y, como los hombres conciben que es así, pues no se destacan en esa actividad en la comunidad", "mi papá sí sabe bordar, pero es algo que no hace así como actividad principal". En este sentido, resaltó la brecha existente en torno a la división sexual del trabajo.

Las asimetrías laborales emergieron en la distribución de las tareas, pues las mujeres, además de su trabajo artesanal, son las encargadas del cuidado familiar y las tareas domésticas. Por ello, algunas artesanas perciben como algo positivo poder trabajar desde su casa: "pues trabajo a mi propio ritmo, recibo una paga dependiendo de lo que haga, estoy en mi casa, no gasto en pasajes, ni comida", "me gusta mucho el ambiente de trabajo porque todo se queda en familia", "la ventaja que hay allí es que allí mismo estoy, si yo me canso de estar allí adentro en la máquina o cortando o marcando, entonces me salgo a hacer otra actividad en la casa, ya sea barrer o lavar los trastes o hacer la comida o lavar la ropa; ésa es la ventaja y que no abandono allí el hogar".

Lo anterior refleja una lógica binaria de género que perpetúa las desigualdades en la participación y el reconocimiento laboral. En el taller Badu también se evidenció la brecha salarial de género, ya que las mujeres, a pesar de asumir una parte significativa de la producción textil, reciben salarios inferiores y tienen un acceso limitado al liderazgo y la toma de decisiones. Así, la falta de reconocimiento del trabajo femenino contribuye a la desvalorización económica y cultural de sus contribuciones.

De esta manera, la investigación en Badu reveló una transformación en la participación masculina en la producción textil. Aunque ésta ha sido asociada a las mujeres, nuevas masculinidades han redefinido roles, permitiendo a los hombres involucrarse

en el bordado artesanal. Desafortunadamente, a pesar de estos avances, persisten desafíos como el acceso desigual a oportunidades de desarrollo y capacitación para ambos géneros.

En conclusión, dicho taller refleja la complejidad de las relaciones de género en el trabajo artesanal, pues incluso cuando se observa una apertura a nuevas masculinidades, persisten desafíos como la brecha salarial y la asignación dispar de responsabilidades. Es por eso que la transformación cultural y económica en este espacio destaca la necesidad de abordar tales asimetrías para lograr una producción textil más equitativa y justa.

Resiliencia y autonomía

La resiliencia y autonomía de las mujeres que trabajan en los talleres de San Ildefonso representan un ejemplo inspirador de cómo las comunidades pueden transformarse a través del esfuerzo colectivo y el empoderamiento individual. Estas mujeres no sólo desempeñan un papel esencial en la preservación de las tradiciones artesanales, sino que también han logrado convertirse en agentes de cambio. A través de su trabajo, han mantenido vivas prácticas culturales ancestrales que son tanto una expresión artística como un legado invaluable que conecta a las generaciones actuales con su historia e identidad. Tal labor trasciende la mera producción de objetos, pues contribuye al desarrollo económico, social y cultural de la región, posicionando a las mujeres como pilares fundamentales de sus entornos.

El camino hacia dicha autonomía no ha sido fácil. Las mujeres de San Ildefonso han enfrentado históricamente barreras sociales, económicas y culturales que limitan su acceso a recursos, educación y oportunidades. Sin embargo, su capacidad para organizarse y construir redes de apoyo ha sido clave para superar estas dificultades, pues no sólo les han permitido tener más posibilidades económicas, sino que han fomentado una mayor conciencia sobre la importancia de la equidad de género. Al trabajar juntas, crean espacios seguros donde pueden compartir conocimientos, apoyarse mutuamente y fortalecer sus habilidades. Este proceso ha sido fundamental para generar cambios significativos en sus vidas, así como en las estructuras sociales que las rodean.

El empoderamiento de estas mujeres se manifiesta en el ámbito económico, pero también en el personal y comunitario. Al combinar sus conocimientos tradicionales con la innovación y el emprendimiento, han logrado posicionar sus productos en mercados nacionales e internacionales, lo que les ha permitido no sólo obtener ingresos propios, sino reconfigurar los roles tradicionales dentro de sus hogares y comunidades. Al convertirse en proveedoras económicas y líderes de sus círculos sociales, han ganado mayor autonomía y control sobre sus vidas. Este cambio ha tenido un impacto positivo en ellas y en sus familias, pues promueve relaciones más equitativas y entornos favorables para el desarrollo integral.

Ahora bien, para garantizar que estos avances sean sostenibles a largo plazo, es fundamental continuar fortaleciendo las capacidades de estas mujeres mediante programas educativos y de formación continua. La enseñanza en áreas como el diseño, la comercialización y el uso de tecnologías modernas puede ayudarles a competir en un mercado globalizado sin perder la esencia cultural que caracteriza su trabajo. Asimismo, es crucial implementar políticas públicas que fomenten la inclusión económica de las artesanas y les brinden acceso a financiamiento y recursos necesarios para expandir sus negocios. Estas medidas garantizarán la sostenibilidad económica de los talleres y contribuirán a consolidar los avances logrados en términos de equidad e inclusión.

En definitiva, las mujeres de los talleres de San Ildefonso son un ejemplo vivo de cómo la resiliencia y la autonomía pueden transformar vidas y comunidades enteras. Su capacidad para superar adversidades mediante el trabajo colectivo, la innovación y el empoderamiento demuestra que el desarrollo sostenible es posible cuando se priorizan las necesidades e iniciativas locales. No obstante, para que este proceso continúe avanzando, es necesario garantizarles apoyo tanto a nivel comunitario como gubernamental. Sólo así será factible asegurar que los esfuerzos de estas mujeres beneficien a las generaciones actuales y construyan un futuro lleno de oportunidades para quienes vendrán después.

Corresponsabilidad en el trabajo artesanal

La corresponsabilidad en el trabajo artesanal, especialmente en los talleres de San Ildefonso, es un tema clave para avanzar en la equidad de género. Estas artesanas se desempeñan en el trabajo productivo mediante la elaboración de piezas que preservan su herencia cultural, pero también asumen las responsabilidades domésticas y de cuidado. Esta doble carga limita de manera significativa su capacidad para desarrollarse plenamente tanto en el ámbito laboral como en el personal. Por ello, resulta indispensable promover una cultura de corresponsabilidad que permita equilibrar las obligaciones entre hombres y mujeres, en los hogares y en las comunidades.

Dicha corresponsabilidad no se limita al ámbito familiar, pues requiere de un esfuerzo conjunto que involucre a distintos actores sociales; las comunidades deben trabajar hacia un cambio cultural que valore y fomente la participación equitativa en las tareas del hogar y el cuidado. Asimismo, los gobiernos tienen un papel crucial al implementar políticas públicas que faciliten la conciliación entre la vida laboral y personal, las cuales pueden incluir medidas como horarios flexibles, acceso a servicios de cuidado infantil y permisos parentales ecuánimes para hombres y mujeres. Únicamente mediante estas acciones será posible garantizar que las mujeres artesanas puedan participar plenamente en el desarrollo económico y social sin sacrificar su propio bienestar o el de sus familias.

En este contexto, es importante reconocer que la corresponsabilidad también tiene un impacto positivo en la calidad del trabajo artesanal y en el desarrollo comunitario. Cuando las mujeres cuentan con el tiempo y los recursos necesarios para dedicarse a su oficio sin estar sobrecargadas por otras responsabilidades, pueden innovar, mejorar sus técnicas y fortalecer su posición en los mercados locales e internacionales. Esto beneficia a las artesanas y contribuye al crecimiento económico de sus comunidades, preservando, al mismo tiempo, el patrimonio cultural que representan sus creaciones. Además, fomentar la corresponsabilidad implica cuestionar los roles tradicionales de género que perpetúan desigualdades estructurales. La distribución equitativa de las tareas domésticas libera tiempo para las mujeres y permite a los hombres involucrarse más activamente en sus familias y entornos. Este cambio genera relaciones más igualitarias y fortalece el tejido social, lo cual es esencial para construir sociedades más justas y sostenibles.

Para lograr una verdadera transformación, es imprescindible combinar esfuerzos desde distintos frentes: educación, políticas públicas y participación comunitaria. La primera juega un papel clave al promover valores de igualdad desde edades tempranas, mientras que las segundas deben garantizar condiciones laborales justas y servicios accesibles para facilitar la conciliación. Por su parte, las comunidades deben ser espacios donde se impulse la equidad y se reconozca el valor del trabajo no remunerado. En pocas palabras, la corresponsabilidad es un pilar fundamental para mejorar las condiciones laborales y personales de las artesanas de San Ildefonso. A través de un enfoque integral que involucre a familias, comunidades y gobiernos será posible asegurar que estas mujeres liberen todo su potencial sin enfrentar barreras desproporcionadas, así como apoyar un desarrollo más equitativo y sostenible.

Referencias

Agroempresario. (s.f). *Los artesanos, la fuerza invisible que viste a más de medio mundo.* Agroempresario.com. https://agroempresario.com/publicacion/27250/los-artesanos-la-fuerza-invisible-que-viste-a-mas-de-medio-mundo/

Aguirre, A. (1997). *Etnografía. Metodología cualitativa en la investigación sociocultural.* Alfaomega Grupo Editor.

Albarrán, D. (2021). Tejiendo el Buen Vivir para la (re)conexión con la herencia cultural a través de la práctica textil. *Cuadernos Del Centro de Estudios En Diseño y Comunicación, 24*(111), 69–81.

Avalos, B.R. (2023). *Educación ambiental para la conservación de la herbolaria otomí en San Felipe los Alzati* [Tesis de maestría]. Universidad de Guadalajara. https://riudg.udg.mx/bitstream/20.500.12104/96315/1/MCUCBA10731FT.pdf

Ávila, V. y Suárez, P. V. (2015). *Los estudios de género hoy. Debates y perspectivas*. Repositorio Atenea Digital FFyL. https://ru.atheneadigital.filos.unam.mx/jspui/handle/FFYL_UNAM/4052

Avolio, B. y Di Laura, G.F. (2017). Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur. *Revista de la CEPAL*, (122), 35-62.

Azuela, J. I. y Cogco, A. R. (2014). Análisis de las políticas públicas de fomento a las artesanías en México. *Revista Internacional de Ciencias Sociales y Humanidades. Sociotam, 24*(2), 9-28. http://bit.ly/3eKnTZX

Batthyány, K. y Sánchez, A. (2020). Profundización de las brechas de desigualdad por razones de género: el impacto de la pandemia en los cuidados, el mercado de trabajo y la violencia en América Latina y el Caribe. *Astrolabio*, (25), 1-21.

Bourdieu, P. (1998). *La dominación masculina.* Editorial Anagrama.

Carmona, S.P. y Esquivel, I.M. (2018). *Suma por la igualdad. Propuestas de agenda pública para implicar a los hombres en la igualdad de género.* Gendes. https://gendes.org.mx/wp-content/uploads/2022/11/doctecnico_suma.pdf

De Oliveira, O. y Ariza, M. (2000). *Trabajo femenino en América Latina: un recuento de los principales enfoques analíticos.* En E. De la Garza (Coord.), Tratado latinoamericano de sociología del trabajo. El Colegio de México/Universidad Autónoma Metropolitana/Fondo de Cultura Económica/Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.

Gamboa, A.L. y Hernández, E. (2022). La innovación en la vigencia de la artesanía textil. *Face. Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, 22*(3), 194-201. https://doi.org/10.24054/face.v22i3.1455

González, C.D., Villegas, E. y Gómez, C.J. (2020). *Amealco. Libro-guía de turismo.* México Renace Sostenible.

Grobar, L.M. (2019). Policies to promote employment and preserve cultural heritage in the handicraft sector. *International Journal of Cultural Policy, 25*(4), 515-527. https://doi.org/10.1080/10286632.2017.1330887

Guillén, T.C.T. (2019). I*mpacto económico del programa para el mejoramiento de la producción productiva indígena con los artesanos de la comunidad San Idelfonso Tultepec, Amealco, Querétaro.* [Tesis de maestría]. Universidad Autónoma de Querétaro.

Lagarde, M. (1996). *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia.* Horas y Horas.

Lamas, M. y Palumbo, M. (Coords.) (2023). *Deseo y conflicto. Política sexual, prácticas violentas y victimización.* Fondo de Cultura Económica.

Loza, G. (2023). La importancia del reconocimiento y fortalecimiento de la actividad artesanal en México como manifestación del derecho humano a la diversidad cultural. *Oxímora. Revista Internacional de Ética y Política,* (22), 159-180. https://doi.org/10.1344/oxmora.2023.i22.41043

Macías, C., Rojas, E. y Aguilar, M. (2023). Necesidad de la formalización del diseño artesanal para la intervención en la producción indígena en México. Ride. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 14*(27). https://doi.org/10.23913/ride.v14i27.1729

Martínez, J.A. (2022). El artesano como productor. En J.A. Martínez (Coord.), *Manos de tierra, historias de hilo. Comprensión y promoción de las artesanías locales de Amealco, Querétaro.* Universidad Autónoma de Querétaro.

Mora, G., Seguel, E., Lagos, C., y Díaz, J. (2022). Conflictos en la conciliación trabajo y maternidad en contexto rural. *Géneros, 11*(3), 322-352. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8655005

Novelo, V. [AntropologiasUdeG]. (6 de octubre del 2012). *Victoria Novelo Oppenheim "De eso que llamamos artesanías mexicanas"* [Video]. Youtube. https://bit.ly/3vM7niq

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (1997). Simposio Internacional sobre "La artesanía y el mercado internacional: comercio y codificación aduanera". Manila, Filipinas. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000111488

Riascos, J.C., Acosta, L.F. y Ortiz, M.I. (2020). Economía naranja y la actividad artesanal en Colombia y Nariño: una breve revisión analítica. *Tendencias, 21*(2). https://doi.org/10.22267/rtend.202102.148

Rodríguez, J. (1998). *Amealco: cuna de emprendedores.* Querétaro. México.

Ruiz, R. y Ayala, M.R. (2016). Violencia de género en instituciones de educación. *Ra Ximhai: revista científica de sociedad, cultura y desarrollo sostenible, 12*(1), 21-32.

Sandoval, M. (2022). Familia indígena y unidad doméstica: los otomíes del Estado de México. *Papeles de Población, 1*(2), 50-64.

Santes, R. (2020). Alternativas de gobernación para el desarrollo local. Corresponsabilidad de gobierno-sociedad para el mejoramiento comunitario en México. *Revista Iberoamericana de Estudios de Desarrollo, 9*(2), 230-251.

Serret, E. (2008). *Qué es y para qué es la perspectiva de género. Libro de texto para la asignatura: Perspectiva de género en educación superior.* Instituto de la Mujer Oaxaqueña.

Tovar, P. (2003). *Familia, género y antropología: desafíos y transformaciones.* Instituto Colombiano de Antropología e Historia.

Uribe, V. (2008). Inequidades de género en el mercado laboral: el rol de la división sexual del trabajo. *División de estudios dirección del trabajo. Cuaderno de investigación, 35.* https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-96174_recurso_1.pdf

Weeks, K. (2020). *El problema del trabajo. Feminismo, marxismo, políticas contra el trabajo e imaginarios más allá del trabajo.* Traficantes de sueños.

Wrooman, E. (2020). *Extractivismo cultural. El caso de las artesanías ñäñho, Döntxu y Lele* [Tesis de maestría]. Universidad Autónoma de Querétaro.

SEMBLANZAS DE AUTORAS Y AUTORES

Adrián Gutiérrez Godínez

Es doctor en Ciencias Sociales por la Universidad de Guanajuato y actualmente es investigador posdoctoral SECIHTI (2025), asociado al Centro Laboral de la Facultad de Psicología y Educación de la Universidad Autónoma de Querétaro. Sus líneas de investigación se centran en encadenamientos productivos, industrialización automotriz y aeroespacial, procesos de trabajo, condiciones laborales y sindicalismo en México.

Alejandra Elizabeth Urbiola Solís

Cuenta con estudios de licenciatura y maestría en Economía y Antropología, es doctora en Estudios Organizacionales, tiene una especialidad en Migración Internacional y un posdoctorado en Estudios de Género. Sus áreas de conocimiento son la subjetividad organizacional, el cambio cultural, la migración y el género. Además, está en el Nivel II del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores.

Alejandra María del Mar Carrillo Hernández

Es doctora en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo, así como docente de la Escuela de Bachilleres y de la Facultad de Psicología y Educación de la Universidad Autónoma de Querétaro. Actualmente, es coordinadora de Planeación de dicha Escuela de Bachilleres y su investigación abarca las temáticas de jóvenes, relaciones de género, cambio social y precariedad laboral en el sector de servicios.

Alitzel González Martínez

Es licenciada en Antropología y egresada de la maestría en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo (generación 2022-2023) por la Universidad Autónoma de Querétaro. Ha trabajado como profesora en primaria, secundaria y preparatoria, y actualmente labora en la Universidad Tecnológica de Calakmul. Su experiencia combina la investigación social y la enseñanza en distintos niveles educativos, y destaca por su

compromiso con la formación integral de sus estudiantes. Además, participa en actividades académicas y de extensión universitaria.

Araceli Gómez García

Es doctora en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo, docente de la Facultad de Psicología y Educación de la Universidad Autónoma de Querétaro y coordinadora de la maestría en Psicología Clínica de la misma universidad. Sus líneas de investigación se centran en problemáticas asociadas con la salud ocupacional, especialmente de docentes de educación básica.

Arturo Juárez García

Es doctor en Psicología por la Universidad Nacional Autónoma de México, así como profesor e investigador de tiempo completo en el Centro de Investigación Transdisciplinar en Psicología de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos. Su trabajo se centra en la evaluación e intervención de factores psicosociales laborales, con énfasis en el estrés, el *burnout* y la salud mental en contextos organizacionales. Ha sido investigador visitante en la Universidad de California en Los Ángeles y en Irvine, y es fundador de la Red de Investigadores sobre Factores Psicosociales en el Trabajo. Cuenta con más de 3,700 citas académicas y ha sido reconocido por instituciones como APA y el Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional por su liderazgo en salud ocupacional. Actualmente, también se desempeña como director de Investigación y Posgrado de la UAEM.

Candi Uribe Pineda

Es licenciada en Psicología Social por la Universidad Autónoma de Querétaro y doctora en Ciencias Sociales por El Colegio de Michoacán. Hoy en día, se desempeña como directora de la la Facultad de Psicología de la UAQ, donde también es profesora-investigadora de tiempo completo. Sus líneas de estudio se centran en los procesos de trabajo, los riesgos psicosociales y la salud ocupacional, con una sólida trayectoria en investigación y dirección de tesis de posgrado. Realizó un posdoctorado en la Unidad Multidisciplinaria de Estudios sobre el Trabajo y se encuentra en el Nivel I del Sistema

Nacional de Investigadoras e Investigadores de la Secihti. Su compromiso institucional ha fortalecido proyectos como la Unidad de Interseccionalidad y Género, las Centrales de Servicios a la Comunidad y diversas instancias de investigación de la UAQ.

Cindy Lizeth Godínez Hernández

Es licenciada en Psicología por la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo y maestra en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo por la Universidad Autónoma de Querétaro. Cuenta con una certificación y credencial en Liderazgo, Impacto y Gestión en Negocios por la Escuela de Negocios de Harvard y otra en Gestión de Proyectos por el Emtech Institute. Asimismo, es colaboradora y profesora en el área de Factores Psicosociales de la Facultad de Psicología de la UAQ.

Cristian Jonathan Ortiz Isabeles

Es licenciado en Psicología por la Universidad de Colima, maestro en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo por la Universidad Autónoma de Querétaro y candidato a doctor en Estudios Organizacionales por la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa. Sus líneas de investigación se orientan hacia el estudio de las representaciones sociales, la industria logística y los procesos de trabajo.

Eduardo Luna Ruiz

Es catedrático e investigador del Área del Trabajo en la Facultad de Psicología y Educación de la Universidad Autónoma de Querétaro. Cuenta con una licenciatura en Ingeniería Civil por la Universidad Iberoamericana de la Ciudad de México, estudios en Administración de Organizaciones por la Universidad Nacional Autónoma de México, una especialidad en Ética de las Investigaciones, una maestría en Psicología del Trabajo y un doctorado en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo, las tres últimas por la Universidad Autónoma de Querétaro. Tiene más de veinticinco años de experiencia en el sector productivo, en las áreas de diseño en ingeniería civil, comercialización de bienes de capital, gestión de los recursos humanos, entre otros. Asimismo, dentro de la UAQ, se ha desempeñado como coordinador de la licenciatura en Psicología del Trabajo y, actualmente, como coordinador de Planeación de la Facultad de Psicología y Educación.

Heriberto Pacheco García

Es licenciado en Psicología Social y maestro en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo por la Universidad Autónoma de Querétaro, así como candidato a doctor en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo. Además, es docente de la Facultad de Psicología y Educación en la misma universidad y colaborador en investigaciones con financiamiento internacional del Centro Laboral UAQ.

María Concepción Ledesma Ledesma

Es licenciada en Intervención Educativa por la Universidad Pedagógica Nacional Unidad 22-A Querétaro, donde actualmente se desempeña como asesora académica. Asimismo, es ingeniera industrial en producción por el Instituto Tecnológico de Querétaro (hoy el Tecnológico Nacional de México, Campus Querétaro), maestra en Ciencias de la Educación y doctora en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo por la Universidad Autónoma de Querétaro.

Marja González Juárez

Es antropóloga, doctora en Administración con especialidad en Estudios Organizacionales y miembro del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores. Sus áreas de interés son los estudios del trabajo, particularmente la labor artesanal, las empresas familiares, el desarrollo local y la antropología de la alimentación y del turismo. Pertenece a la Unidad Multidisciplinaria de Estudios del Trabajo de la Universidad Autónoma de Querétaro y, como docente-investigadora, cuenta con más de diez publicaciones especializadas sobre el mundo laboral y la antropología.

Miriam Barrón Ugalde

Es doctorante en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo por la Universidad Autónoma de Querétaro y docente en la Facultad de Enfermería de la misma. Como parte de dicha institución, ha desempeñado diversos cargos académicos y administrativos y su labor se ha enfocado en la atención integral de la salud y la calidad de vida, además de estar comprometida con la formación académica y el desarrollo comunitario.

Oliva Solís Hernández

Es licenciada y maestra en Filosofía por la Universidad Autónoma de Querétaro, maestra en Estudios Humanísticos con especialidad en Historia por el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, doctora en Administración por la UAQ y cuenta con un posdoctorado en Género por la Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales de Argentina. De igual manera, es profesora-investigadora adscrita a la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UAQ, cuenta con el perfil deseable del Programa para el Desarrollo Profesional Docente y es miembro Nivel I del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores. Sus líneas de investigación giran en torno a la historia regional de Querétaro, la historia de las mujeres con perspectiva de género, la prensa, la educación y la vida cotidiana.

Omar Frómeta Rodríguez

Es licenciado en Psicología por la Universidad de Cienfuegos de Cuba, maestro en Sexología y Sociedad por la Universidad de Ciencias Médicas de La Habana y en Estudios Interdisciplinarios de Género por la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, así como doctor en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo por la Universidad Autónoma de Querétaro.

Rolando Javier Salinas García

Es doctor en Estudios Sociales con línea terminal en Estudios Laborales por la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa, y tiene un posdoctorado por el Institute for Research in Labor and Employment de la Universidad de California. Su investigación se centra en la inclusión laboral de jóvenes, el desarrollo industrial y las políticas públicas, las relaciones laborales, la contratación colectiva y el sindicalismo, y las estrategias empresariales.

La presente edición de
Nuevas investigaciones en los campos temáticos de los estudios del trabajo
fue maquetada por Regina Olaya
en el Taller del Fondo Editorial
de la Universidad Autónoma de Querétaro.
Se publicó en diciembre del 2025,
en Santiago de Querétaro, México.

La Maestría en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo y el Doctorado en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo, de la Facultad de Psicología y Educación de la Universidad Autónoma de Querétaro, tienen el objetivo fundamental de generar conocimiento a través de distintas áreas sobre las dinámicas laborales, promover la investigación y formar estudiantes en la investigación de frontera. Además, los posgrados se estructuran a partir de las Líneas de Generación y Aplicación del Conocimiento, las cuales contribuyen a la comprensión y la explicación de la realidad social, entablando el juicio crítico-constructivo con el fin de interpretar fenómenos laborales y sus efectos en las personas y la sociedad.

En suma, estos programas educativos representan un esfuerzo académico de vanguardia por abordar las complejidades del mundo laboral desde una perspectiva multidisciplinaria. Con ello, se fomenta la investigación, la formación integral y el desarrollo de soluciones innovadoras que impacten positivamente en la sociedad. El presente libro, resultado del trabajo cotidiano de los posgrados, muestra una parte de las investigaciones realizadas tanto por estudiantes como por profesores y sus respectivos campos temáticos.

Psicología y Educación

UAQ LABOR CENTER

CUERPO ACADÉMICO TRABAJO, CULTURA Y REGIÓN