



**Casa abierta al tiempo**

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA  
METROPOLITANA  
UNIDAD IZTAPALAPA  
DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES  
DOCTORADO EN  
ESTUDIOS  
ORGANIZACIONALES

CAMBIOS EN LA ORGANIZACIÓN Y SUS EFECTOS  
EN EL INDIVIDUO.

**Tesis**

**Que para obtener el grado de**

**DOCTORA EN ESTUDIOS ORGANIZACIONALES**

Presenta:

Mtra. Rosalía García Rodríguez

Bajo la dirección de:

Dra. Ma. Teresa Páramo Ricoy Méndez

Julio de 2004



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTONOMA  
METROPOLITANA  
UNIDAD  
IZTAPALAPA  
DIVISION DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES  
DOCTORADO EN  
ESTUDIOS  
ORGANIZACIONALES

CAMBIOS EN LA ORGANIZACIÓN Y SUS EFECTOS EN  
EL INDIVIDUO.

Tesis

*Que para obtener el grado de*  
DOCTORA EN ESTUDIOS ORGANIZACIONALES

Presenta:

**Mtra. Rosalba García Rodríguez**

Bajo la dirección de:

**Dra. Ma. Teresa Paredón Rico y Méndez**



julio de 2004

INDICE

I. INTRODUCCION	5
II. NUEVOS PARADIGMAS ECONOMICOS EMERGENTES	11
2.1 Cambios en la organización	19
2.1.1 Cambios En La Estructura De La Organización: El Agotamiento De Los Modelos Tradicionales	19
2.1.2 Cambios en las formas de competencia: Del oligopolio a la cadena de valor	24
2.1.3 Cambios en la productividad: Introducción de nuevas tecnologías en la organización	27
2.2 Cambio e individuo.	28
2.2.1 Las transformaciones en el mundo laboral a causa de la Globalización.	32
2.2.2 La cuestión individual	33
2.2.3 Integración y exclusión al ámbito laboral	37
2.3 Identidad social, individuo y desempleo	39
2.3.1 Ruptura y separación del trabajador: fractura de la identidad social	40
2.3.2 La desinserción social	44
2.3.3 Exclusión como antesala de la pobreza	48
III. ESTRATEGIAS INDIVIDUALES PARA INTERIORIZAR LOS CAMBIOS EN EL ÁMBITO LABORAL.	50
3.1 La pertenencia a una organización y sus consecuencias	50
3.2 Las estrategias desde la perspectiva de la desinserción social	53
3.3 Los mecanismos de defensa	56
3.3.1 Mecanismos de intercambio	58
3.3.2 Mecanismos de defensa de desobjetivación o despersonalización	60

3.3.3 Mecanismos de defensa por transferencia causal	62
3.3.4 Estrategias de respuesta	63
IV. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN	65
4.1 Marco metodológico	67
4.1.1 Dimensión ontológica de la investigación	69
4.1.2 Dimensión epistemológica	70
4.1.3 Dimensión técnico-instrumental	72
4.2 Estrategias de Investigación adoptadas	74
4.3 Preguntas de investigación	76
4.3.1 Propositiones de investigación	77
4.4 Objetivos de la investigación	77
4.4.1 Definición del tipo de investigación	78
4.5 Definición y perfil de la muestra	81
V. VOLKSWAGEN DE MEXICO	84
5.1 La situación de la Industria Automotriz	84
5.2 Volkswagen de México y su organización	86
VI. EL CASO DE LOS DESPEDIIDOS DE VOLKSWAGEN DE MEXICO EN 1992.	95
6.1 Expectativas sobre el empleo	100
6.2 La vida dentro de Volkswagen	110
6.2.1 Satisfacción en el trabajo	113
6.2.2 Sentido de pertenencia a la organización	126
6.2.3 Calidad de vida	138
6.2.4 Identidad social	152
6.2.5 Reconocimientos y estímulos	168

6.2.6 Percepción sobre las políticas del Área de Recursos Humanos	175
6.2.7 Ambiente de trabajo y relaciones	184
6.2.8 Salud física y mental durante el tiempo de trabajo	193
6.3 La separación	202
6.3.1 Razones de despido	204
6.3.2 Sentimientos y conductas generados a raíz del despido	216
6.3.3 Economía familiar después del despido	227
6.3.4 Percepción de la organización después del despido	237
6.3.5 Percepción sobre el fenómeno del despido a través de su experien	246
6.4 El entorno social del despedido	258
6.4.1 Influencia y actitud de la familia ante el despido	258
6.4.2 Influencia y actitud de amigos y vecinos ante el despido	267
6.4.3 Información sobre otros despedidos	274
VII CONCLUSIONES	284
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	294
REFERENCIAS HEMEROGRAFICAS	300
REFERENCIAS SITIOS WEB	302
ANEXOS	303
A) Distribución de la planta Volkswagen México	303
B) Diagrama de bloque: solución administrativa a problemas laborales	304
C) Conjunto de categorías deductivas asociadas	305
D) Perfiles de los informantes: información adicional.	308

**Índice de Figuras**

<b>Figura 1: El impacto del neoliberalismo en la acción individual</b>	18
<b>Figura 2: Mecanismos de Intercambio</b>	60
<b>Figura 3: Mecanismos de defensa por desobjetivación</b>	61
<b>Figura 4: Mecanismos de defensa por transferencia causal</b>	62
<b>Figura 5: Conjunto de relaciones teóricas</b>	68
<b>Figura 6: Contexto de la Investigación</b>	75
<b>Figura 7: Pregunta central de Investigación</b>	75
<b>Figura 8: Preguntas de Investigación</b>	76
<b>Figura 9: Proposiciones de Investigación</b>	77
<b>Figura 10: Herramientas de Investigación</b>	80
<b>Figura 11: Propuesta Metodológica</b>	81
<b>Figura 12: Relación de Categorías deductivas</b>	99
<b>Figura 13: El objeto amado y el sentimiento de pérdida</b>	120
<b>Figura 14: Contextualización del sentido de pertenencia</b>	130
<b>Figura 15: Ámbitos de construcción de la identidad social</b>	160
<b>Figura 16: Esferas de organización de la vida del individuo</b>	192
<b>Figura 17: Factores influyentes en la vulnerabilidad al estrés</b>	199
<b>Figura 18: Aplicación del mecanismo por transferencia causal</b>	211

**Índice de Tablas**

<b>Tabla 1: Los mecanismos de defensa</b>	57
<b>Tabla 2: Estrategias de respuesta</b>	63
<b>Tabla 3: Dimensiones de investigación en la desinserción social</b>	73
<b>Tabla 4: Perfiles de informantes</b>	82
<b>Tabla 5: Plantas Volkswagen en el mundo</b>	86
<b>Tabla 6: Volumen de producción de automóviles según empresa</b>	88
<b>Tabla 7: Salarios en la Industria Automotriz en varios países</b>	142
<b>Tabla 8: Acepciones de término ocupación</b>	153
<b>Tabla 9: Los cuatro procesos identitarios típicos</b>	159
<b>Tabla 10: Tipología de los grupos informales</b>	187
<b>Tabla 11: Funciones y roles de los grupos informales</b>	190

## I. INTRODUCCIÓN.

En la actualidad, el contexto político, social y económico ha hecho posible la emergencia de nuevos paradigmas tales como el neoliberalismo o el desarrollo sustentable, que promueven la generación de nuevos modelos económicos tendientes a incrementar la productividad y al respeto por el ambiente. Por ejemplo, la globalización como instrumento de poder político, económico y de control social, se aplica como estrategia para lograrlo y es ya casi natural que las organizaciones recurran a los ya tan comunes discursos de la modernización, la flexibilización, la competitividad, la apertura económica y la privatización entre otros.

Sin embargo, estas metas, tan ansiadas por los gobiernos y las empresas, tienen una cara que hasta hace poco tiempo permanecía oculta: los recortes masivos, las reducciones en vigor, las reestructuraciones, la reingeniería de procesos, los desplazamientos y todas las variedades de movimientos de infraestructura física y económica en pos de beneficios, traen consigo las promesas de productividad, eficacia, competitividad y trabajo en equipo. Es decir, no se dan promesas sobre el individuo sino sobre la organización u organizaciones en su conjunto (Stein: 1996).

Las soluciones provistas por las organizaciones para los cambios enfrentados, tienen como características principales -para ser útiles, y por tanto aceptadas-, el ser objetivas, empírico-rationales, impersonales, aplicables y operativas. Las soluciones inesperadas, con consecuencias emocionales y que aluden a la afectividad sin pasar por el tamiz de la utilidad no son atendidas.

Es importante mencionar también, que desde la década de los ochentas se ha manifestado un inusitado interés por el estudio de las organizaciones a través de la

perspectiva de las disciplinas sociales, tales como la Psicología (Menzies: 1998, Chanlat: 1996), la Sociología (Lammers: 1990, De Gaulejac: 1986) y la Antropología Social (Schwartzman: 1993). Las incursiones de los psicólogos son desarrolladas dentro de sus propios marcos conceptuales, aunque actualmente hay ciertas categorías que tienden a erosionarse como consecuencia de apreciaciones modernistas y posmodernistas.

A pesar de que se ha primado la importancia del concepto macro en la organización, en parte porque, a decir, de algunos autores la perspectiva con la que actualmente se analizan los hechos puede resultar poco clara (Schneider, citado por Hardy y Clegg: 1996); se han desarrollado investigaciones acerca del individuo en la organización, principalmente en las funciones de liderazgo, o en cuestiones demográficas encontradas, por ejemplo, en los trabajos de Pfeffer (Pfeffer: 1992).

La integración de las ciencias sociales permite que la acción directiva sea basada sobre una antropología verdadera y consecuentemente, desde una dimensión social necesaria (Jean-Francois Chanlat: 1999). Organ y Near sugieren que no se ha tomado la debida atención porque hay situaciones que escapan al control cuando se involucran aspectos ligados a la conducta humana (Organ y Near citados por Hardy y Clegg: 1996), es decir, hay algo de impredecibilidad en el estudio de los individuos en situaciones de trabajo.

Ante los cambios acelerados que sufre la compañía, surgen interrogantes sobre sus efectos a mediano y a corto plazo; es preciso investigar la relación existente entre los contextos económicos, políticos y sociales actuales y los cambios organizacionales, y además, si estos cambios afectan a los grupos sociales e individuos, a las instituciones y a su identidad tanto social como individual. Es necesario saber entonces qué huella deja la organización en el individuo y si es posible que el individuo deje alguna huella en la organización donde ha permanecido, donde ha transformado su identidad y donde ha desarrollado relaciones informales.



Los cambios organizacionales y tecnológicos se ostentan en los ramos industriales y en el sector productivo al que pertenecen como innovaciones que aportan plusvalor a las organizaciones y confieren ventajas económicas importantes a las organizaciones; se habla del conjunto, de la unidad de intereses y la pluralidad de acciones en torno a un objetivo común: el bienestar.

Los cambios se dirigen a los grupos para ser redituables, la consideración a uno o varios individuos no es rentable para las organizaciones, la labor conjunta es la pauta, la individualidad es rechazada y el efecto puede ser impactante para el grupo y también para el individuo, aunque no necesariamente en el mismo sentido.

La principal interrogante que surge es saber qué efectos se generan en los dominios social y psíquico de los individuos que pierden su fuente de trabajo como consecuencia de la puesta en marcha de cambios tecnológicos u organizacionales tendientes a mejorar la productividad y competitividad; también es pertinente preguntarse qué alteraciones familiares, sociales y psicológicas relacionadas con algunas formas de organización del trabajo se presentan, y además, qué mecanismos de defensa –si estos se producen- genera el individuo ante una situación de cambio como lo es el despido.

La tesis aquí presentada está desarrollada sobre estudios de caso de despedidos en la industria automotriz de los años noventa, la organización donde se efectuó la investigación, Volkswagen de México; ha promovido en diferentes épocas de su existencia cambios principalmente en los aspectos tecnológicos y organizacionales como respuesta a los requerimientos económicos que tanto a nivel interno como externo demandan sus competidores; dichos cambios están regulados por las decisiones de la casa matriz en Alemania, y se han implementado con base a acuerdos a los que la dirigencia sindical llega con la organización.

Es en 1992, cuando confluyen una serie de elementos que hacen del cambio implementado un motivo de querrela al interior de Volkswagen y de su sindicato, ya que el 20% aproximadamente de los trabajadores salió de la organización; es también el período más cuestionable en la vida laboral de Volkswagen de México; de ser un problema asociado a cambios, se convierte en un debate político donde los gobiernos estatal y federal, a través de las autoridades laborales intervienen directamente a favor de la organización.

Sin embargo, aunque ésta no es la temática central de la tesis si es el marco donde se contextualizar las acciones de 1992, las cuales finalmente encuentran espacios de reflexión y análisis en diversos foros sociales y económicos, no así las repercusiones en lo individual; una vez que los individuos salieron de la organización, sus reivindicaciones, la angustia, el estrés y la problemática identitaria, se diluyeron ante la necesidad de responder como sujetos insertos en una dinámica que confiere al individuo un lugar social en base a la obtención de un lugar económico: la respuesta y las acciones regularmente se evalúan en términos mercantiles.

En el plano teórico, la investigación alrededor de los impactos que producen los cambios de las organizaciones en los individuos ya sea en los aspectos emocional y físico y los fenómenos sociales derivados de las nuevas formas de gestionar los recursos humanos, han sido tema de interés para la Psicología, la Antropología y la Sociología, por mencionar algunas disciplinas. En el terreno de los Estudios sobre Organización, el abordaje se ha hecho a través de tópicos culturales; pero cualquier cambio físico propiciado por el despido o recorte de personal, o por procesos de reacomodo, no es más impactante que la ruptura psíquica o social causada y la angustia previa que se vive.

El fin de la angustia puede transformarse en la liberación, en la asunción de una nueva situación o en ruptura con diferentes impactos, se parte del hecho de que un cambio por despido en el individuo traerá consecuencias, si estas consecuencias son positivas puede

llegarse a un estado de equilibrio que dé paso a una huída hacia delante, es decir, a emprender nuevamente objetivos, fijarse metas y tener una actividad laboral que permita reinsertarse socialmente, esta pueda ser la condición ideal, pero no es la generalidad para los despedidos; según la información de las historias de vida de los despedidos que aquí se presentan, la mayoría de ellos vivió el despido como una ruptura psíquica.

La muerte psíquica, que también puede ser definida desde el punto de vista antropológico como muerte social o simbólica, y como lo señala Caruso, "es un problema de separación entre personas que aún viven y que implica la presencia de la muerte en la conciencia y la muerte de la conciencia misma...como una vivencia de la muerte en una situación vital" (Caruso: 1988,13), desentraña un problema de naturaleza social que está directamente relacionado con la naturaleza biológica del hombre, ya que la influencia de lo social sobre lo físico posee un medial psíquico evidente que repercute directamente en los procesos afectivos de los individuos (Mauss: 1979).

La metodología de investigación aquí desarrollada está basada en el interaccionismo simbólico, el cual considera a los actores sociales como las voces privilegiadas que proveen con lo que dicen y cómo lo expresan en sus historias de vida, narraciones que constituyen el material etnográfico necesario para enriquecer e iniciar el análisis sobre una base holística que hace participar a la Antropología, la Sociología y la Psicología entre otras disciplinas que aportan elementos de reflexión al fenómeno del despido.

Los hallazgos aquí mostrados no concluyen con la investigación, se presentan como un espacio de reflexión y una oportunidad de debate sobre hasta donde y en nombre de qué el progreso de la sociedad se justifica o se contradice, también invitan a repensar el cambio tecnológico y organizacional en función de la individualidad, si bien es cierto que no todo cambio resulta negativo para un individuo, también es verdad que si hay cambios, estos repercuten en la familia, en la comunidad y en la sociedad; finalmente es preciso reconocer

que mas allá de la polarización de clases que en su momento Marx planteó, estamos en una sociedad con una estructura diversificada donde estas categorías resultan insuficientes para comprender fenómenos tan complejos pero tan cotidianos como el despido, donde en palabras de Juan Gelman (Gelman:1956), poeta argentino contemporáneo, esta tomando en muchos casos, visos de tragedia:

“...que me muero de hambre en esta esquina,  
que no sé de qué sirve haber nacido,  
que me miro las manos rechazadas,  
que no hay trabajo, no hay...”

## II. NUEVOS PARADIGMAS ECONÓMICOS EMERGENTES.

Asistimos a un momento histórico en el que las relaciones de trabajo se han visto afectadas al recibir todos los impactos que el neoliberalismo quiere mantener: de ahí que una situación de economía sin trabajo y aparentemente un crecimiento económico sin empleo (Coriat: 1994) sean los lugares comunes de las actuales economías nacionales.

El proceso histórico que vivimos hace peligrar no solo el derecho al trabajo, sino también la calidad de éste y su supervivencia; de ahí que se considere que el derecho al trabajo regula la relación laboral –empresarial en términos de compraventa de la fuerza de trabajo a cambio de un salario o remuneración-, siendo evidente la separación de ésta fuerza de trabajo de los medios de producción y de los resultados que se obtienen.

Es decir, se establecen las condiciones para que el trabajo tome parte en el proceso empresarial y se define por medio de un contrato una equivalencia aceptable entre la fuerza de trabajo y su remuneración, aunque en la práctica es la misma norma que regula la que hace vulnerable al trabajo ante los conflictos de las clases (Sandoval citado por Coriat: 1994).

Una de las antiguas lecciones en los lugares de trabajo y un sitio común para los capataces, desde el fordismo, es que no hay trabajadores esenciales. Ante los cambios, el desconocimiento de la identidad de los trabajadores es evidente, sin embargo, la teoría del capital humano, como señala Milne (1991), "...ha sido largamente utilizado en economía y tiene su fundamento en la teoría de la inversión individual de la empresa"; el proceso para la toma de decisiones de inversión empresarial, mediante el que se compara el valor presente del flujo de ingresos derivado de la potencial inversión con el coste de la misma, ha sido

aplicado a las decisiones de los individuos en torno a emprender o no ciertas actividades, de tal forma que el modelo de capital humano que ha sido utilizado para explicar tanto la adopción de decisiones individuales referentes a la mejora del nivel personal como al aspecto educativo o de formación profesional; encuadra con un modelo neoliberal y denota un sentido racional, donde el hecho de reemplazar el capital físico y económico por el capital humano y contablemente expresarlo, ha impactado en una profunda desigualdad en el desarrollo económico, viéndose reflejado en las actuales políticas salariales, en los altos índices de deserción de escuelas y en las diferencias notables entre el trabajo masculino y femenino, la segregación sexual de ocupaciones y organizaciones persiste en todo el mundo, tanto como la inequidad en el salario entre hombres y mujeres (Calas y Smircich, citadas por Hardy y Clegg: 1996).

El abandono al reconocimiento de los saberes artesanales y de la experiencia producto de la ejecución de tareas, así como el continuo desfasamiento de habilidades como consecuencia de la constante innovación tecnológica, confronta la teoría del capital humano con una organización que desarrolla un comportamiento darwiniano para mantenerse a la vanguardia. Esta tesis plantea un marco explicativo acerca de las diversas problemáticas que se presentan a nivel individual cuando alguien se ha visto privado de su trabajo o bien ha sido separado de él por diversas razones (Figura 1).

Para explicar el contexto político, económico y social que actualmente vivimos, es preciso hablar de neoliberalismo y globalización. Estos términos suelen confundirse o tratarse como sinónimos, en una reciente protesta globalifóbica en Québec en abril del 2001, en el marco de la Cumbre de las Américas, ambos términos fueron enunciados de forma intercambiable, adicionando a esto un tercer término: libre mercado.

El libre mercado no es producto de la historia reciente, de hecho, desde 1850, cuando el ámbito de lo político y el modelo económico no ofrecían distinciones, ni aún para

los estudiosos del campo, los liberales hablaban de una distribución del bienestar en función del mercado, quien por sí mismo, determinaría las condiciones y regularía por una mano invisible, todas las fuerzas ocultas que podían ser atadas o desatadas dentro de él.

Una característica importante del neoliberalismo es el deseo de intensificar y expandir el mercado, acelerando, de manera frecuente, repetida y de forma muy intensa, el número de transacciones dentro del mismo; su ideal es un universo donde cada acción pueda, en términos mas o menos razonables, ser considerada una transacción mercantil y donde la competencia sea una interminable cadena de transacciones, sucedidas unas y otras en un lapso muy breve de tiempo; consecuencia de ello es un cambio notable en las relaciones de trabajo.

El neoliberalismo mantiene la creencia generalizada de que el fin primero y último del hombre está en función del mercado, y aquellos que no participan activamente en él, son de alguna manera, inadaptados. La teoría de la maximización que postula, considera que el trabajo debe estar sujeto a un proceso de ventaja competitiva continuo, donde el sujeto, es a sí mismo un emprendedor potencial que logra su realización cuando maximiza u optimiza sus habilidades, independientemente de su identidad cultural, su identidad social, su entorno, sus objetivos y principalmente su ética.

Como discurso dominante, el neoliberalismo requiere ser operacionalizado, de ahí que existan ciertos organismos como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, el Fondo Monetario Internacional o el Banco Mundial, que actúen como brazos armados en el sentido de proveer los elementos necesarios para implementar políticas a nivel mundial acordes con el modelo neoliberal y quienes hacen posible construir una lógica de la predictibilidad de sus consecuencias, y donde pareciera que se retorna a esa nula distinción entre lo económico y lo político.

Bordieu, mordazmente, afirma que esta teoría, benéfica para la sociedad, es una fábula racional porque debido a esa precisa concepción de racionalidad en todos los niveles, desde el global hasta el individual, se produce una paradoja donde se frenan las condiciones económicas y sociales justamente de orientación racional al confrontarse con las estructuras sociales y las condiciones de aplicación de éstas. (Bordieu: 1998).

En el caso de México, es a partir de 1982 y con el arribo al poder de Miguel de la Madrid cuando se inicia un acelerado proceso para incorporar al país al modelo neoliberal; las primeras decisiones que se adoptan promueven el debilitamiento del Estado como interventor en la economía, función que hasta 1976 era claramente definida, siendo en el sexenio de López Portillo ligeramente tímida, con un juego de contradicciones entre la política estatal y las decisiones que se ejecutaban. En una acción sin precedentes el gobierno disminuyó la regulación económica, hizo a un lado leyes que se oponían al aumento del capital externo, de más del 50%; en la actualidad, ya se instalan empresas con el 100%.

Más aún, se permite por la vía jurídica que capitales extranjeros inviertan y se les brinda protección de igual forma que a los inversionistas nacionales. Empresas automotrices se vieron beneficiadas incluso en aspectos tales como exenciones tributarias o mejores condiciones de negociación a nivel local, apoyo jurídico preferencial en manejo de relaciones con sindicatos y la posibilidad de contar con la protección gubernamental en casos de conflictos (Calderón: 1996).

En lo relativo al comercio internacional, con la adhesión al Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio (GATT), las fronteras comerciales sufren una transformación sin precedentes y se permite la apertura del país a una gran cantidad de productos y servicios, algunos de los cuales no cumplen regulaciones laborales en sus propios países de origen; pero además, se permitió la entrada de capital financiero especulador, que regularmente exporta ahorro interno y beneficios a sus lugares de origen.



Cuando en 1993 se firma el Tratado de Libre Comercio la presión es mayor, al coaccionar a organizaciones que de un día para otro ven ampliado el mercado, a tomar las medidas necesarias para ser competitivas ante los nuevos socios comerciales en desigual competencia.

Hay una enseñanza clara en todo esto: las medidas que se tomaron hasta antes de 1982, en donde la política se subordinaba a la economía, por ejemplo, cuando por decreto se negociaban incrementos salariales sin considerar las condiciones reales del país, en casos concretos como los sexenios de Echeverría y López Portillo tienen el afán infructuoso de incentivar un consumo de por sí deprimido por devaluaciones y rezagos y por superar cualquier obstáculo que impidiera a la iniciativa privada crecer. Los tiempos han cambiado, ahora es la política la que se subordina a la acción del mercado en el marco de la globalización, y peligrosamente, el Estado Mexicano actúa también como promotor y garante de los representantes del capital universal. (Calderón: 1996).

Esta competencia global ha obligado a reconocer que existen nuevas reglas en el ámbito organizacional y que la gestión de los recursos humanos está desarrollándose bajo nuevos paradigmas; las alianzas estratégicas, el mayor flujo de información y recursos y la masificación de la producción con su consecuente masificación clientelar, han modificado los patrones de consumo, ha acortado los ciclos de producción y vida de los productos y ha introducido nuevas tecnologías que respondan a las nuevas necesidades para mantener una ventaja competitiva que puede ser considerada una lucha decisiva en una arena bastante amplia. La sociedad industrial es una sociedad estratificada, inequitativa, constituida por clases que producen la integración de sus diferentes miembros. El sentimiento de pertenencia a una clase determinada confiere un sentimiento profundo de identidad que se transmite entre las generaciones.

El trabajo es a la vez necesario para sobrevivir y es un elemento central de la inserción social. La integración de marginados y de proletarios se hace a través del trabajo. Si la inequidad y la explotación son un fundamento de éstas formas sociales, ellas no conducen a una compensación a causa de este orden hecho por la transformación ni mucho menos asocia sus efectos a los movimientos sociales que concurren en diversos procesos, entre los que podemos citar (De Gaulejac y Taboada: 1997):

- La mundialización de la economía, el reforzamiento de la competencia, el desarrollo de empresas multinacionales y la desestructuración de las sociedades tradicionales;
- La automatización, la emergencia de nuevas tecnologías, el desarrollo de la información y de la comunicación;
- La puesta en escena de instancias de regulación económicas, políticas, jurídicas, nacionales y supranacionales;
- La diferencia creciente entre el Norte y el Sur, acelerando la superpoblación y la emigración; y,
- La ascensión de nacionalismos, de racismos y de integristas diversos que experimentan un debilitamiento identitario enfrente a la inseguridad y a la crisis económica.

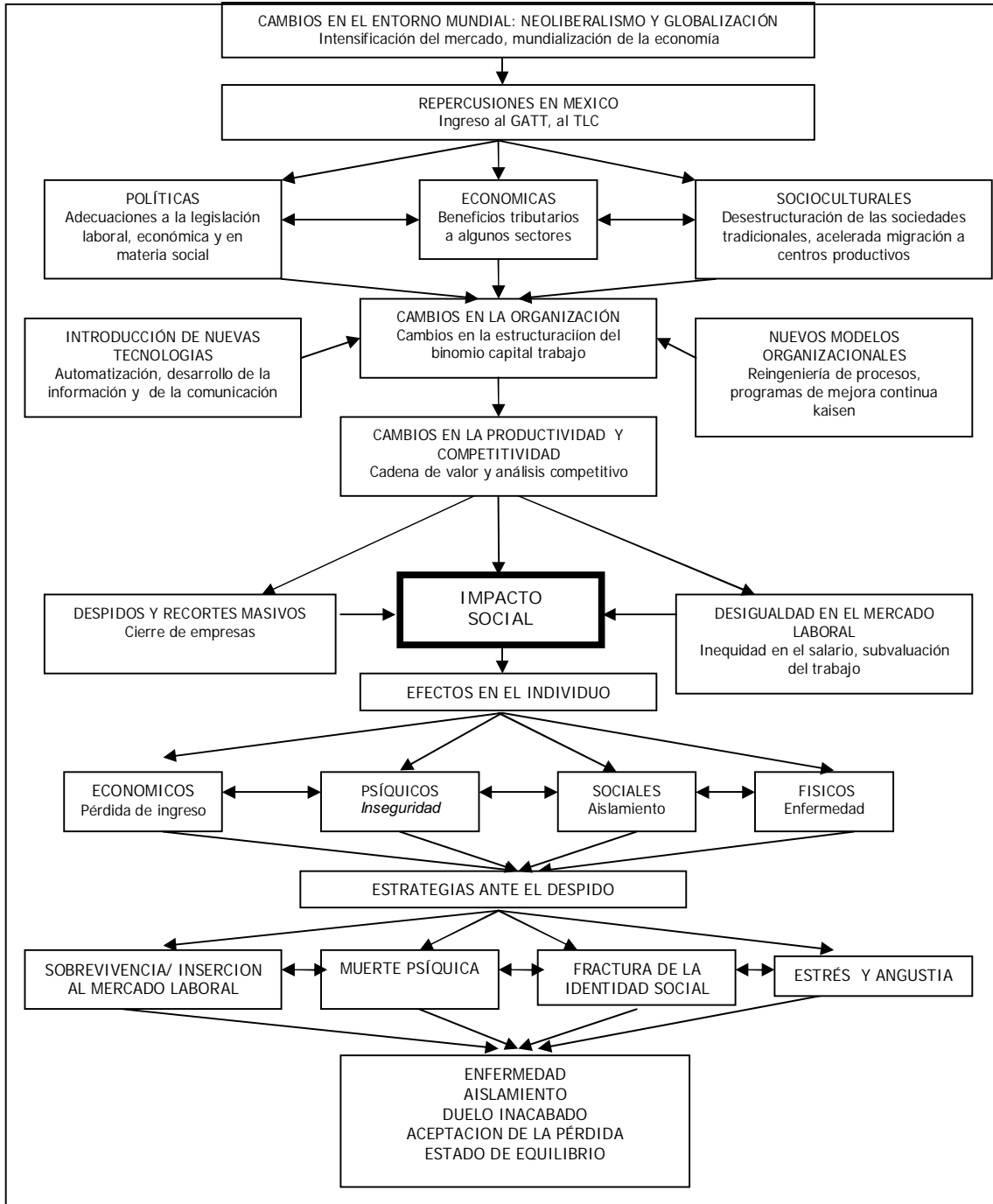
Si la sociedad industrial se caracteriza por un modelo que predica la integración, la estratificación, la centralización, la jerarquización y el orden, la posmodernidad introduce en este universo la inestabilidad, la fragmentación, la complejidad, el policentrismo y la paradoja. La globalización, estrategia del neoliberalismo, libra batallas ya casi ganadas en casi todos los frentes; tal es el caso del aspecto tecnológico. Desde fines del siglo XVIII, nunca antes como en éste tiempo, la tecnología ha ocupado un papel preponderante, sobre

todo si se considera que puede eliminar, transformar, inventar o reinventar nuevas tareas y ocupaciones.

La tan ansiada productividad que en todas las esferas se reclama, debe estar pendiente de todo lo que la ciencia aplicada crea, de tal manera que el desplazamiento o desaparición de las fronteras productivas, regionaliza el mercado de trabajo, la somete a condiciones de dominación y demanda nuevas habilidades que respondan a los usos tecnológicos que hacen viable el incremento a la productividad. La tecnología no es sólo un instrumento, un artefacto, un mecanismo o un aparato; Hickson, Pugh y Hinnings (1968) dividen al concepto tecnología en tres partes componentes: la tecnología de operaciones, los materiales empleados en el flujo de trabajo y los conocimientos aplicados en su uso; la combinación adecuada de estos componentes, - incluso independientemente del tamaño de la organización -, posibilitará la determinación de los niveles de eficacia.

Atendiendo a éste concepto, la tecnología de conocimiento se ve expresada en esquemas tales como la reconversión, la reingeniería de procesos, la administración de la calidad total, la reapropiación de modelos y la flexibilización laboral entre otros, que son institucionalizados y de una manera no escrita apoyados y regulados por intereses políticos y económicos, las empresas transnacionales que operan en México se benefician de las leyes en materia laboral y simultáneamente propician la extinción o falta de crecimiento de las pequeñas y medianas empresas; pero como toda organización, deben evolucionar y mantenerse competitivamente en un mercado que exige cambios para sobrevivir.

**Figura 1**  
**El impacto del neoliberalismo en la acción individual**



El individuo, al confrontarse con una realidad de tales dimensiones, se presenta en desventaja en su devenir social, ya que los parámetros que los cambios imponen para

conservarse a la vanguardia mantienen a la mano de obra en una continua evaluación y son un riesgo inminente, al convertirse de factores para el cambio y la mejora en elementos de decisión para la promoción de movimientos importantes en la gestión de los recursos humanos, uno de los mas devastadores, el despido, que tiene consecuencias a nivel económico, social, psíquico y físico para el trabajador y su familia .

## 2.1 Cambios en la organización.

Al hablar de los cambios en la organización, es necesario hablar de la modernización no como un proceso histórico sino como un cuerpo conceptual de análisis, como lo expresa Pries (Pries:1995), tal vez cabría una equiparación con las narrativas que Coriat (1992) presenta en su obra El taller y el robot; hay una modernización simple en una primera narrativa enclavada en el taylorismo, donde la principal preocupación es la organización técnica del trabajo, en una segunda instancia, la preocupación es sobre la competencia y el mercado y una tercera la era de la electrónica y su impacto en la organización. En las dos primeras y aún en parte de la tercera subyace una modernidad simple, que se torna reflexiva con el surgimiento de corrientes críticas.

### 2.1.1 Cambios en la estructura de la organización: el agotamiento de los modelos tradicionales.

La primera narrativa, ubicada históricamente en la fase taylorista y fordista, es un determinante estructural en el manejo del cambio en las organizaciones y está íntimamente

relacionada con el agotamiento de los modelos que históricamente prevalecieron y las causas que los minaron. Durante casi treinta años, la forma en que se organizó el trabajo bajo el esquema taylorista y posteriormente con el fordismo, causó gran impacto en las economías de los países del primer mundo, ya que la productividad se elevó a rangos nunca antes vistos, sin embargo, la inequidad en la repartición del ingreso no puede decirse que fue tan impactante para los estratos sociales menos favorecidos. (Coriat: 1999).

El sistema tayloriano está fundamentado en un gobierno de orden, donde la sumisión, la autoridad y el control de la energía puede producir cuerpos útiles y dóciles como años después lo enunciara Foucault (Foucault:1994) , los sistemas de gestión de los recursos humanos están fundados en un gobierno basado en las reglas, la producción de la adhesión, la canalización de la energía psíquica, la transformación de la energía libidinal en fuerza de trabajo, la producción de la motivación y el camino al éxito individual.

Con un sistema de producción basado en la masificación de productos y la constante búsqueda de nuevos mercados, el incremento en el volumen de producción combinado con el uso de estrategias de mercado, se maximiza las ventas pero esto no se refleja directamente en una mejora salarial. La hiperdivisión del trabajo y el alto grado de mecanización indispensable para la estandarización de los productos ha rebasado el modelo fordista, ahora se plantea a la organización la necesidad de una revolución tecnológica y organizacional que transforme el origen de la alta productividad, puesto que ésta no sigue un comportamiento lineal que suponga un desarrollo paulatino.

El factor tecnológico por sí solo no ha producido un cambio notable si no va acompañado de instancias políticas, económicas y sociales. Las implicaciones de la adopción de tecnología y su uso, ya sea racional o irracional en aras de una mayor competitividad, mayor productividad y control interno y externo no son sencillas de evaluar. En una rápida revisión histórica, partiendo de la Administración científica de Taylor, el factor económico ha

primado sobre otros, de ahí que se efectúen grandes inversiones en su desarrollo y en la adquisición de tecnología necesaria para su impulso.

En Los principios de la administración científica, Taylor (Taylor: 1911) provee un ejemplo de lo que de manera incipiente podría considerarse la sistematización de una adopción de tecnología de operaciones: en la ciencia del traspaleo – como en su tiempo Taylor llamó al conjunto de sus investigaciones acerca del rendimiento de los trabajadores que se dedicaban a la carga y descarga de vagones por paleado de materiales- se hace una evaluación de cual es la mejor forma de realizar esta labor; después de un periodo de observación y medición acerca de cierta práctica, encuentra una solución técnico-instrumental que le redituó al trabajador un aumento del 60 por ciento en su salario, pero que seguramente implicó un desgaste mayor, aumentando el ritmo de trabajo.

Está solución técnico-instrumental, y de acuerdo al concepto de Hickson es una innovación tecnológica en cuanto a las técnicas materiales y a los conocimientos de Taylor adquiridos durante la observación y seguramente, a la Bethlehem Steel Company le proporcionó ventajas económicas.

En el pensamiento económico de Taylor, su posición no varía mucho de los clásicos ingleses, para quienes la riqueza tiene dos orígenes: una es la tierra y todo lo que en ella esta y la otra, el trabajo (Taylor, citado por Coriat 1985); al proponer la estandarización de normas y salarios se contribuye de forma importante a incrementar la explotación obrera, justificándose en una pretendida racionalidad que expandirá su campo de acción en formas todavía más avanzadas, como el fordismo con su despotismo científico-económico, y que asegurará por un lado, la estandarización con lo que la calidad tiene mecanismos de control, y por otro, la producción en serie, que a su vez asegurará la manufactura ininterrumpida, es decir la cantidad prevista.

Los estudios de Taylor y sus contemporáneos, propiciaron la creación de nuevas formas de producción en las que la nueva economía del tiempo, nacida en el taller de las nuevas tecnologías de control y medición del trabajo, invade el mecanismo de conjunto de la producción social (Coriat: 1979).

Sin embargo, la gran tecnología que determinó las nuevas relaciones productivas y que sentó las bases para la mayor explotación del individuo y la elevación sustancial de la productividad, fue la introducción del cronómetro como mecanismo de control. Una contribución de la Revolución Industrial fue "la reglamentación del trabajo... que coincide con la reglamentación del tiempo" (Nelson: 1974, 485). Esto creó, la jornada de trabajo, las cuotas de producción, las máquinas calibradas, la medición de tiempos y movimientos, en suma, hizo posible el advenimiento de la sociedad industrial y por ende el concepto producción en masa.

Los estudios de Hawthorne marcaron un hito en la historia de las organizaciones; su importancia radica en establecerse como una base que a lo largo del tiempo ha generado importantes debates. No es de extrañarse que precisamente en Western Electric Company, hayan tenido lugar los trabajos iniciados por Elton Mayo; en ese momento, Western Electric contaba con los derechos exclusivos para la fabricación del equipo telefónico, usando la patente de Bell. Precisamente en Bell, una división de Western Electric, se invertía grandes sumas de dinero con objeto de mejorar la calidad y distancia en la transmisión tecnológica (Coriat 1979); en ésta carrera, se adoptaron no sólo tecnologías de operaciones, sino también de conocimiento, los estudios fueron vistos como la llave para permanecer a la vanguardia en la tecnología de comunicación y bloquear los esfuerzos de la competencia; ya había sido explorado el asunto de los artefactos tecnológicos, ahora faltaban los mecanismos tecnológicos para generar eficacia de aplicación.



Pero, ¿qué pasa cuando la tecnología no cumple con los compromisos de eficacia esperados?, si se analiza desde el concepto de organización flojamente acoplada, y tomando el ejemplo de las instituciones educativas, Weick (Weick: 1976) afirma que el flojo acoplamiento en las organizaciones es el resultado de una tecnología incierta.

Una organización tipificada como anárquica - con acoplamiento flojo - (March: 1976) tiene como características principales: que sus procesos de toma de decisiones son problemáticas y que el uso de tecnología es poco claro y la participación es un tanto cambiante e incierta, como si cada cual pudiese tomar sus propias decisiones, por tanto, existe ambigüedad en los objetivos y las organizaciones parecen que en realidad no resuelven problemas.

Si se entendiese el término tecnología incierta como el resultado de un proceso de decisiones defectuoso en la fase de aplicación o selección, es indispensable considerar el factor económico, si los objetivos de las organizaciones no son satisfechos por la adquisición o uso de tecnologías adecuadas y los mecanismos de acoplamiento no son reforzados, aún así, es posible observar que en la mayoría de las organizaciones se presentan casos de ambigüedad y no siempre los sistemas están perfectamente acoplados, de hecho existen algunos cuyo desacoplamiento es tan evidente que la pregunta es ¿ cómo pueden seguir funcionando?, casos concretos, el sistema burocrático en sus niveles operativos, las pequeñas y medianas empresas y las organizaciones en las que los cambios no se producen tan rápidamente como la misma sociedad los demanda, e incluso aquellas organizaciones que aparentemente conservan un sistema de valores que los hace presentarse a los consumidores cómo clásicos o tradicionales, por ejemplo, la iglesia o la escuela.

Para ubicar los efectos económicos del uso de la adopción de tecnologías en un contexto amplio, considérese las formas en que dramáticamente está cambiando el panorama de la economía global, históricamente, los sectores que han reportado un mayor

crecimiento económico, y que han sobresalido y permanecido como fuertes se han caracterizado por la búsqueda de innovación tecnológica.

Las empresas multinacionales cuentan con la suficiente infraestructura tecnológica para incursionar con éxito en los mercados mundiales y hacer grandes transferencias más allá de los límites fronterizos.

Aunque también se pregona que la tecnología contribuye al mejoramiento de la calidad de vida de los individuos, es el factor económico el que en la mayoría de las ocasiones define el tipo y características de la tecnología adoptada; el incentivo económico contribuye a la eficacia de aplicación, y la decisión de invertir en tecnología se ve permeada por la situación en el mercado.

Los estudios económicos parecen tender a una solución fácil; ven a la tecnología como la caja negra a través de la que el proceso de producción avanza para generar resultados satisfactorios, afirmando que la tecnología es parte de un proceso exógeno a la organización, como variable independiente que se asocia en situaciones de cambio o mejora relacionado también con el avance científico y la falla de la tecnología, igualmente se percibe como un fenómeno derivado de la interrelación de la organización con su ambiente.

#### 2.1.2 Cambios en las formas de competencia: del oligopolio a la cadena de valor.

Una segunda determinante estructural del cambio organizacional se encuentra en la transformación de los modelos competitivos. Los contenidos de competitividad han adicionado otros igualmente relevantes tales como la calidad, la ventaja en el mercado y la paradoja de la diferenciación-integración del mercado; los modelos tayloristas, fordistas y posfordistas ya no encajan en una situación de esta naturaleza. Esto se debe a que estas formas de producción están íntimamente ligadas a la competencia oligopólica, manteniendo

altas tasas productivas y bajos costos, y también una forma específica de competencia oligopólica con diferenciación: el monopolio.

En el campo económico, desarrollos como el de Michel Porter (Knights, 1992), consideran a la tecnología como un factor relevante en la obtención de ventaja competitiva, sin embargo, discurren estratégicamente como formas dominantes de poder. Si se observa a través de la perspectiva foucaultiana, - aunque ésta es una perspectiva unidireccional, ya que según Thompson y Ackroyd (Thompson y Ackroyd: 1995, 615), "los estudios foucaultianos no están disciplinados por el mercado... sólo por su propia identidad y subjetividad" - puede ser criticado por su representación, las prácticas divididas que en él se manifiestan y la subjetivación que hace de los individuos.

Según Porter, en el concepto de "cadena de valor" se identifican las formas de generar más beneficio para el consumidor y con ello obtener ventaja competitiva. Este concepto consiste en hacer el mayor esfuerzo para lograr la fluidez de los procesos centrales de la empresa, lo cual implica una interrelación funcional fincada en la cooperación; otro aspecto es el Análisis Competitivo, que es el estudio de los competidores actuales o potenciales de una organización para formular una estrategia competitiva. Para esto se debe considerar las fuerzas competitivas formuladas por Michael E. Porter (Porter:1986): 1) Barreras al ingreso de nuevos competidores, 2) amenazas de productos sustitutos, 3) poder negociador de los compradores, 4) poder negociador de los proveedores y, 5) nivel de rivalidad entre los competidores.

Para Porter, las estrategias de reconocimiento del entorno o de apropiación de la realidad que enfrenta la organización, son en el presente necesarias por la alta velocidad del cambio, la cual cuestiona y altera la validez de los supuestos que orientan la proyección y el ajuste de las unidades económicas; el conocimiento de la tecnología es parte importante de la revisión que al entorno de la empresa debe hacerse, su uso representa un mecanismo de

poder y control, por ejemplo, las redes de cómputo procesan información de la organización y coadyuvan en la generación de los bienes y servicios para el consumidor, recorriendo transversalmente a la estructura organizativa y retroalimentándola de una forma ágil, por tanto, se constituyen en una herramienta de administración, pero también regulan los flujos de información, habiendo accesos generales, restringidos o nulos por lo que también llegan a ser barreras o ventajas para la negociación de los cotos de poder, de acuerdo a quien los posea.

Una situación observable es que se objetiva a los negocios al desarrollar una serie de representaciones que no son disimilitudes de aquellas que se producen en las ciencias positivas, por lo que la corporación de negocios es representada como un conjunto de actividades y cadenas de valor que son separadas de los administradores, trabajadores y consumidores que las constituyen.

Porter selecciona aquellos negocios cuyas operaciones son claramente semejantes a su modelo y soportan la visión de la ventaja competitiva para asegurar su liderazgo, a través de la diferenciación o enfocándolas en un segmento de mercado muy estrecho. El sostener que su teoría es un conjunto de verdades partiría del hecho de la generalización y no de la división de prácticas.

Lo reprochable de este modelo para los adeptos a la escuela de las relaciones humanas y las perspectivas humanistas en general, es que se está transformando al sujeto en objeto a través del ejercicio indiscriminado del poder. En éste sentido, el discurso estratégico puede permanecer vigente si se anticipa o se desarrolla paralelamente al discurso de la tecnología, ya que un cambio tecnológico puede provocar movimientos abruptos en mercados, puede crear oportunidades o bien reducir o aumentar la competitividad de las organizaciones, aún cuando el impacto de la tecnología puede ser desconocido por los usuarios una vez que se presentan situaciones de ruptura relevantes.

El grado de afectación al elemento humano que conforma la organización puede en ocasiones no ser evaluado en su justa dimensión, esto es, que las estructuras de población vistas bajo esta óptica, reflejan su subyacente tecnología y la innovación tecnológica puede influenciar profundamente la dinámica competitiva y la evolución de la población en el tiempo, de manera directa esto es observable en los ciclos tecnológicos y la dinámica de población, así como en los nuevos hallazgos e invenciones tecnológicas pero esto no es evaluado con base en la individualidad ante la imposibilidad de generar estudios ad hoc para cada sujeto.

### 2.1.3 Cambios en la productividad: introducción de nuevas tecnologías en la organización.

Una tercera determinante estructural es el aumento en la productividad; su percepción inmediata se produce precisamente con el desarrollo tecnológico y la creación de herramientas para hacer uso apropiado de dicha tecnología, esto es ubicado en tres niveles, en el desarrollo propio de la tecnología, que como se ha revisado es una variable intrínseca a todo proceso productivo, un nivel mas es el de las formas de organización del trabajo, que implica, las maneras en que los recursos se gestionan y se identifican en cualquier proceso productivo enmarcado en un proceso social, y un tercer nivel de estructura de la organización que esta determinado por la adopción de modelos que prueben ser lo suficientemente capaces de obtener, de manera simultánea, - que es algo que regularmente se espera de ella – productividad y calidad.

El desarrollo tecnológico dentro de las organizaciones se ha formalizado a través de diversos instrumentos de control tanto de lo procesos como de los individuos; estas formas estructuradas de control resultan en ocasiones menos visibles para la fuerza laboral pues la

moderna industria ha sofisticado las relaciones de trabajo a un nivel de compromiso consciente e inconsciente; el desarrollo organizacional ha promovido la necesaria implicación de los trabajadores requerida para la implementación de las nuevas tecnologías partiendo del principio básico de la individualización, no atendiendo los reclamos de grupos o sindicatos, de manera que se ve como una "...implicación impuesta en lo concerniente a la obtención de ganancias de productividad y de la calidad...práctica de la individualización tanto para el trato a los asalariados como para lo referente a empresas de una misma rama de actividad" (Coriat: 1999, 247).

Esto ha conducido a la transformación de la relación capital-trabajo, que se explica por la percepción de que el capital se reorganiza si existe una recomposición en la productividad a través del cambio tecnológico y organizacional, pero que a corto plazo produce el imperativo de promover el ahorro en la fuerza de trabajo o bien pedir de ella una mayor capacidad de producción y adaptación a los cambios; es entonces cuando la gestión de los recursos humanos adopta un papel relevante en la transformación en la actual concepción de empleo.

## 2.2 Cambio e individuo

Los orígenes de las nuevas formas de conceptualizar al empleo y su gestión, así como al trabajo y su redefinición en el actual modelo neoliberal, se pueden encontrar en las obras de Weber y Pareto, principalmente la reapropiación que hace Parsons de los escritos weberianos. Si se considera por ejemplo a la organización burocrática se observa que el interés principal de Max Weber fue el estudio de los aspectos operacionales que conlleva el manejo de empresa a gran escala; su premisa básica, es que las organizaciones a través de la racionalidad orientan sus objetivos de acuerdo a principios básicos que pueden ser

comunes a varias organizaciones; el desarrollo del tipo ideal en la burocracia tiene como características fundamentales, la jerarquización, la impersonalización, las reglas escritas, la promoción basada en el esfuerzo o meritocracia, la división especializada del trabajo y la eficiencia.

Una de las dificultades que ha acarreado el estudio de los tipos ideales, es el hecho de que los detractores de Weber sostienen que la relación entre el tipo ideal y la individualidad de los sujetos no son compatibles; es decir la burocracia como tipo está definida en la estructura formal, y los individuos, regulados por esta, también crean e incursionan en estructuras informales, las cuales no son consideradas en el tipo ideal. Por otra parte, su evolución, se plantea difícil ya que según el mismo Weber, la burocracia es un sistema permanente o cuasi-permanente, por lo que una vez instituida es difícil removerla o alterarla sustancialmente; sin embargo, su funcionamiento permite la socialización de las relaciones de poder. Esta se entiende como una forma de gestión indirecta y jerárquica de la administración pública.

Weber aseveraba que la burocracia es un sistema que debilita el funcionamiento democrático de una organización, institución o sociedad. De aquí que se pueda decir que la operacionalización de la democracia plantea el conflicto de lograr un equilibrio entre una verdadera democracia y una eficaz gestión pública. Asimismo, el manejo de la información como una forma de poder dentro de la burocracia permite su consolidación, la secrecía con que en las altas esferas se producen conocimientos, se restringen otros o bien se almacenan algunos viene a ser una característica actualmente relevante, desafortunadamente, esto se hace extensivo a niveles inferiores, quienes adoptan estas formas de conducta como una forma de protección ante adversidades, es como reproducir los vicios de la burocracias en pequeñas entidades; es indudable que aún cuando existan detractores de la burocracia como

aparato institucional, lo es también el hecho de que instituciones de éste tipo son básicas en el funcionamiento del poder.

Weber (Weber: 1964), es uno de los autores que indirectamente sustentan los postulados neoliberalistas, lo es también Vilfredo Pareto con su temática central sobre la resistencia de lo político a lo económico, pero la apropiación que la corriente norteamericana hace a la obra de Weber a través de Talcott Parsons, donde elementos como el sistema de mercado, adicionados a la meritocracia y a la reinterpretación de la ética protestante se configuran en el concepto de sociedad como organismo, el cual se mantiene regulado a sí mismo; en lo relativo a la fuerza laboral y su destino, Parsons se cuestiona por qué se tiende a mayor especialización y desarrollo de las actividades dentro de las organizaciones, y da una respuesta al sugerir que las organizaciones no son motivacionales sino institucionales; en éste sentido, lo institucional alude a un supuesto aspecto cultural como una parte de la estructura social.

Las organizaciones bajo éste supuesto, como estructuras tienden a prevalecer y a generar mecanismos de supervivencia, pero su recurso humano, siendo motivacional en el sentido parsoniano, tiene procesos adaptativos y mecanismos de defensa. , al referirse a la estratificación social y su pertinencia en el contexto laboral, Parsons afirma que un rasgo característico de la estratificación social es que los individuos se sitúan no en un contexto específico, pero si en una jerarquía social general. Los contextos en donde surge la idea de estratificación son, por una parte el laboral donde se organiza el trabajo que realizan los hombres para ser considerados parte activa de la estructura social y, el parentesco.

Al atender al primer contexto, se observa que el sistema ocupacional forma parte de lo que Parsons llama "el complejo industrial", que estaría compuesto, además de la ocupación, por el intercambio y la propiedad. Estos tres elementos son interdependientes, pero el sistema ocupacional reviste una mayor importancia en virtud de que tiene un alto



grado de diferenciación y además, es menos variable. En este sistema, que es complejo, hay que considerar los roles ocupacionales y el carácter individualista de estos.

El status del individuo está determinado por cualidades personales propias y distintivas de otros, aunque también por su competencia técnica y por las decisiones individuales que tome sobre su futuro al elegir una carrera profesional. Por ello, Parsons afirma que la distribución de status y de rol, así como los procesos de movilización de status a status, no se constituyen en términos de grupos solidarios, sino que en términos del individuo como unidad. Por estas mismas razones, el sistema social en cuestión es intrínsecamente jerárquico, es decir, el carácter de diferenciación interna del sistema es intrínseco.

Así, los individuos se diferencian bien sea por cualidades originales que posean (destreza técnica, por ejemplo), o bien por la centralización y diferenciación de liderazgo y autoridad. El sistema es como vemos, altamente individualista y competitivo y tiende a diferenciar, según los grados de responsabilidad y mando, a los individuos entre sí.

Se asiste a la emergencia de una nueva forma de capitalismo, con el capitalismo managerial, no es la posesión de capital lo que crea poder sobre la organización, es el poder de la organización el que permite controlar al capital. Michel Albert (1982) ha escrito: que en nuestra sociedad el desempleo es mas una solución que un problema. El desempleo cumple una función de rechazo al conjunto de problemas que traen consigo las mutaciones tecnológicas, sociales y culturales sobre una fracción minoritaria de la población. Los más vulnerables a estos cambios son regularmente: los viejos, las mujeres, los jóvenes y los trabajadores menos calificados.

La excelencia de unos entraña la exclusión de los otros. Incluso, este modelo empresarial es un modelo dominante en la administración pública; y es un elemento central

del comportamiento dialéctico en que se desarrolla la sociedad, atrapada entre la búsqueda de resultados satisfactorios para todo pero con el proceso de exclusión de unos cuantos.

Visto así, el individuo se enfrenta a dos paradigmas existenciales (Gaulejac y Taboada: 1993):

- El paradigma utilitarista: para existir socialmente, se debe probar su utilidad en el mundo,
- El paradigma organizacional: para existir socialmente, debe ser reconocido por las instituciones que conceden un lugar y un provecho.

Entonces, es posible mostrar la ambigüedad del derecho al trabajo en una sociedad donde el desempleo es un modo de regulación económica: el trabajo es mas una obligación que un derecho, las pensiones son mas una contraparte de gestiones múltiples que un derecho. La paradoja central de nuestro sistema social: es un sistema que en la medida que busca la excelencia, produce la exclusión, por lo que la sociedad produce cada vez produce mas riqueza y simultáneamente cada vez mas pobreza.

### 2.2.1 Las transformaciones en el mundo laboral a causa de la globalización.

Para Vivianne Forrester "... la extinción del trabajo es apenas coyuntural cuando, en realidad, por primera vez en la historia, el conjunto de los seres humanos es cada vez menos necesario" (Forrester: 2000, 13). Las transformaciones derivadas de la globalización en lo que se refiere al empleo y el trabajo asalariado han provocado importantes desigualdades económicas, pues la creciente demanda de recursos humanos calificados, masas educadas que no serán totalmente absorbidas por la economía formal, genera los recortes de personal, las altas tasas de desempleo y el ajuste de plantillas por motivos de sobrevivencia empresarial.

Las perspectivas a corto y mediano plazo son, la precarización de la fuerza de trabajo, una tasa de desempleo real que progresa geométricamente y un debilitamiento de las instituciones dedicadas a la seguridad laboral, de manera concreta:

“El balance de los cambios distributivos en América Latina se acrecentó en la presente década en la mayoría de los países de la región, el desempleo continuó en aumento y los empleos de baja productividad fueron los que más crecieron, ya que 8 de cada 10 empleos tuvieron esas características... en nuestras sociedades actuales, donde se ha producido un incremento global del bienestar económico, éste se ha distribuido muy desigualmente entre el conjunto de la población, con un importante aumento del número de excluidos, y dentro de la población trabajadora el margen se amplía ya no sólo entre quienes trabajan y los que no pueden hacerlo, sino también entre quienes pueden acceder a buenos empleos y ocupaciones con condiciones de trabajo adecuadas y aquellos que deben soportar condiciones de precariedad laboral y que están obligados, si no de derecho sí de hecho, a soportar condiciones por debajo del marco legal existente y con pérdida de derechos sociales y sindicales”.

(Fossati: 1994, I).

### 2.2.2 La cuestión individual

Ya planteándolo desde el individuo mismo, no como el conjunto de sujetos que configuran una estadística laboral de una determinada economía, se aprecia que en una unión dual como la que se establece entre el individuo y la organización subyace una ideología racionalizante; según Freud , y como hipótesis, no es por tanto imposible presuponer que el motivo de la sociedad humana es, en su raíz última, económico; como no posee los medios de vida suficientes para mantener a sus miembros sin que trabajen, la

sociedad tiene que restringir su número y desviar sus energías para volcarlas al trabajo; es el "... eterno apremio de la vida, que desde los tiempos primordiales continúa hasta el presente" (Freud: 1917,37). Sin embargo, al igual que Marx, Freud recurre a una posición reduccionista sobre las motivaciones del ser humano.

De acuerdo a Roethlisberger (Roethlisberger: 1976), hay tres lógicas imperantes en el desarrollo de la organización: la lógica del costo, la lógica de la eficiencia y la lógica de los sentimientos. Se concibe a la lógica del costo, como la filosofía de la organización formal en la consecución de sus objetivos económicos y la forma en que son evaluados. En cuanto a la lógica de la eficiencia, ésta es referida a los esfuerzos colaborativos de los miembros de una organización, se alimenta de la cooperación de los miembros de la organización y es parte de la organización formal.

Hay otro sistema de ideas y creencias al que podría denominarse la lógica de sentimientos. Este representa los valores residentes en las relaciones interhumanas de los diferentes grupos dentro de la organización; es parte de las organizaciones informales y es necesaria para el funcionamiento de las formales. Para el grupo dirigente, las lógicas de costo y de eficiencia suelen considerarse importantes, para el grupo informal, la de los sentimientos, esta se arraiga en los valores que los individuos respetan, creen, alimentan, interiorizan y su desconocimiento por parte de la dirección puede generar frustración o baja participación.

El ser humano responde de acuerdo al conjunto de códigos sociales, convenciones, tradiciones y rutinas o costumbres que adquirió y está adquiriendo a lo largo de su vida, sin tales códigos básicos o convenciones, las relaciones efectivas en el trabajo no son posibles. Dichas relaciones se enmarcan en un proceso de integración que puede adoptar diferentes estados, una integración común mediante normas y valores compartidos, o bien mediante

mecanismos institucionalizados que crean sentido de pertenencia a grupos, y que incluso, pueden no ser creados para fines de integración y que sin embargo cumplen con esta tarea.

De aquí que las funciones latentes sean más importantes que las manifiestas (Durkheim, citado por Seger: 1972); como lo ha enunciado Durkheim, las ventajas económicas que se obtienen mediante la especialización, son en gran medida menores que la solidaridad social que se crea sobre la base de una dependencia económica mutua; lo que da como resultado una integración funcional. La pertenencia al grupo forma parte del conjunto de afectos que se generan en las organizaciones, puede llegar a ser el motor que impulse acciones positivas de beneficio común y compartido.

La integración funcional se norma mediante contratos y acuerdos regulatorios, de éste modo, el establecimiento del contrato da apariencia legal y por tanto coercitiva a los diferentes intereses, obligaciones y acciones dentro de un esquema formal que puede estar expuesto a la ruptura cuando una parte o la otra cree que, en la colaboración, los inconvenientes superan a las ventajas (Seger: 1972).

La relación laboral signada por un contrato, es más que la observancia de cierta normatividad en torno al desempeño de una o varias actividades dentro de la organización; es también la oportunidad de percibir al individuo como un ser humano completo, con emociones, creencias y fines individuales propios, que no necesariamente están acordes con lo que la organización espera o requiere de él (Weber: 1964).

Hay dos momentos importantes en la vida del trabajador en la organización: la contratación y el retiro; de ellos, el retiro constituye de acuerdo a cómo se lleve a efecto, un paso decisivo, dramático o bien superado.

Para el año 2003, un fantasma recorre las grandes corporaciones, el fantasma del recorte de personal, regularmente éste hecho es considerado desde su impacto económico con relación a la organización, al sector y a la sociedad, pero también es posible replantearlo

en función de la forma en que la violencia simbólica hacia el despedido se manifiesta y que dramáticamente induce el cambio social y los patrones conductuales de una sociedad que exige el autosacrificio en aras de la preservación de una economía aceptablemente consistente o por lo menos políticamente manejable.

Cuando hay un retiro por jubilación, un cese por enfermedad o bien por la falta de las habilidades necesarias para hacer frente a los nuevos retos que la introducción de tecnologías de vanguardia establece, asistimos a un sacrificio en función del renacimiento de la organización, considerando el aspecto objetivo de la hiperracionalidad consecuente, y la alusión a una pretendida lealtad, donde la organización invoca, por un lado a las ventajas del mejoramiento, y por el otro, a las deficiencias de los individuos – vejez, enfermedad, falta de preparación, capacitación o adiestramiento -, siendo evidente, un terror por parte del trabajador en cuanto a su futuro y la moral disminuida.

La vida dentro de una empresa, y según lo expuesto por Roethlisberger, no se limita a juntas, reuniones, operaciones formales, establecimiento de normas y acatamiento de ellas, conlleva planteamientos ideológicos, que revisados desde el modernismo, la herencia freudiana, los movimientos a favor de los derechos civiles y los derechos humanos, nos muestran que los pensamientos, las sensaciones y las decisiones están en gran parte apoyados por situaciones que no encajan en modelos racionales, pero sí en cuestiones afectivas, en las que el inconsciente proporciona un marco ambivalente, que a través de las estructuras formales tiende a la racionalización y por tanto al control completo.

Las organizaciones toman un papel educativo en el sentido de que proveen las herramientas necesarias para que los trabajadores actúen de manera racional ante las situaciones; dichas herramientas son parte de la estructura formal, sin embargo, la afectividad no está excluida, se hace presente e incluso se explota en situaciones tales como,

la incentivación, la motivación, el sentido de pertenencia, la lealtad, el apego a los líderes y el compromiso.

Si existen tensiones derivadas de esta afectividad inherente al trabajador, las organizaciones tratan de mantenerlas a un nivel muy bajo, se autorregulan simplemente y preservan estados estables u homeostáticos; aún cuando existan interrogantes acerca de por qué los grupos o instituciones son básicos y por qué la gente sigue a los líderes y deba de renunciar a algunos de sus deseos conscientes o inconscientes con tal de vivir al cobijo de las organizaciones, lo que conduce a pensar que la vida en sociedad nos hace renunciar o frustra algunos deseos incluso los fundamentales como la libertad o la autorrealización por caminos diferentes.

Para que sea aceptado el papel dominante de las organizaciones, éstas se pueden presentar como elementos de regulación social y global, como una imagen de funcionamiento ideal.

Pero si la organización procura evitar los conflictos en el ámbito psicológico, es decir en los sujetos, qué consecuencias se tendrán que afrontar cuando la organización hace evidente que ha fallado en la satisfacción de las necesidades de cualquier orden y los individuos sienten que no se han cubierto sus deseos?

### 2.2.3 Integración y exclusión al ámbito laboral.

La investigación sobre la productividad tiene entre sus facetas negativas el desarrollo del maltrato humano al promover el rechazo a empleos obsoletos y a trabajadores insuficientemente productivos. La mayoría de las tareas no calificadas y de los empleos están ya sea automatizados, o son confiados a empresas externas que no benefician a su personal con las mismas ventajas. Los costos más importantes de este sistema son sobre todo para

aquellos trabajadores que están menos calificados y no encuentran un lugar apropiado en el mercado de trabajo.

Desde un punto de vista analítico, exclusión e integración son los dos polos opuestos de un mismo espacio dimensional: la comprensión del paso de uno a otro. El examen atento de las figuras actuales de la exclusión muestra que todas tienen en común el debilitamiento de una dimensión simbólica, ya sea por su naturaleza de integración económica o relacional, se presenta el no-reconocimiento simbólico del lugar que ocupa en la sociedad el individuo o el grupo que constituye un acuerdo más pertinente o más constante. La pregunta sería, ¿estar integrado a qué?, o ¿ser excluido de dónde?

Integración y exclusión son dos polos opuestos de procesos por los que los individuos se insertan de diversas maneras en la sociedad en la que viven. Esto puede ser analizado a través de tres dimensiones principales (De Gaulejac: 1997):

- Una dimensión económica que autoriza la inserción y la participación social a través de actividades de producción y de consumo; se hablarían entonces de trabajo y de recursos. La inserción en el mundo del trabajo reviste una importancia particular. Después del inicio de la industrialización, el trabajo está definido por el criterio de integración social y la autosuficiencia de recursos, no solamente los que ingresan pueden participar económicamente de la vida de la ciudad, también pueden aspirar a una verdadera identidad social, que se define fuertemente y rebasa a cualquier otro sentido de pertenencia.

Si la integración en la dimensión económica es indispensable, su ausencia no es suficiente para explicar la exclusión en sus diferentes formas.

- Una dimensión social que comprende una parte de la integración a grupos primarios y por otra parte la integración a la sociedad global a través de vínculos instituidos socialmente. Las ligas sociales en que se inscriben los individuos son múltiples y están relacionadas con lazos complejos, los lazos horizontales que se experimentan se dan en los



grupos primarios como la familia, los vecinos, los amigos o en grupos voluntarios. Los lazos verticales, que reflejan el grado en que cada individuo se interrelaciona en la colectividad, son una forma de la abstracción de nación o de sociedad por la vía de la institución o de instancias intermedias.

- Una dimensión simbólica definida por las normas y los valores comunes de una parte y por las representaciones colectivas que definen los lugares sociales por otro lado. Aquí es posible distinguir dos subdimensiones, el sistema de normas y el sistema de representaciones colectivas. Las conductas sociales están en su totalidad orientadas a la obediencia de las normas y de los códigos que le atribuyen un valor social.

La participación del individuo en las ideas y en los modelos culturales de un grupo, es evaluada y admitida como la mejor, lo que contribuye fuertemente a la edificación de la identidad. La definición de la identidad personal de cada uno y su valoración, son dependientes del hecho de que la persona sea definida por la cultura de pertenencia en términos del ideal, de derecho y deberes.

Uno puede hablar en este sentido del ·Yo· social que se define a través de un sistema de normas determinadas a seguir, sopena de rechazo, de estigmatización y de desvalorización por parte de la sociedad. Inversamente, la conformidad a este ideal es recompensada con el reconocimiento social y la valorización.

### 2.3 Identidad social, individuo y desempleo.

La Ruptura como resultado del despido o desempleo, confronta al individuo no solo con un problema de orden económico, sino que le plantea una crisis de identidad social, derivada en parte, del contacto y asimilación con la cultura organizacional que hasta antes

de su despido le sustentaba y permitía identificarse como sujeto productivo, social y en todo sentido, "normal" y tan igual a otros. Incluso, la ruptura propicia un desplazamiento o bien un desclasamiento social, que en el mediano plazo repercute en la salud física y mental del individuo.

### 2.3.1 Ruptura y separación del trabajador: fractura de la identidad social.

La identidad social como teoría, involucra tres ideas centrales: categorización, identificación y comparación (Turner et al: 1979). La categorización o uso de categorías determina la conducta de un individuo en función de las normas del grupo al que pertenece; la identificación implica dos significados, el ·Yo· como individuo y el ·Yo· en función de ustedes, es decir, la identidad personal con relación a la identidad del grupo social; la comparación social deriva de una percepción positiva que tiene de sí el individuo para hacer prevalecer los valores, creencias y conductas del grupo al que se pertenece y consecuentemente al mismo individuo. Asimismo, la identidad social está íntimamente asociada con los aspectos simbólicos que regularmente son fuente de conflicto dentro de las organizaciones, por ejemplo, con la autoestima, el estatus, las creencias, y los valores tanto en el nivel individual como en el grupal.

La gente se identifica como miembro del grupo social al que pertenece, como individuos buscan examinarse, compararse y autodeterminarse con las organizaciones de las cuales son miembros activos; del otro lado, las organizaciones poseen su propia cultura organizacional; esta cultura comprende las creencias, los valores, las normas, las conductas aceptadas y los signos que se generan al interior de la organización y que la convierte en una organización única con rasgos distintivos.

El individuo está inserto en un conjunto de relaciones sociales en diferentes niveles de acuerdo a la identidad social que posea y a la cultura organizacional que asimile, de tal forma que cada individuo es parte de la trama social y a la vez es microcosmos de ella.

El individuo tiene entonces tres facetas importantes en desarrollo de su identidad (De Gaulejac: 1987b): es producido por la historia en tanto que su identidad es construida a partir de una parte de eventos personales que ha vivido y que han formado la trama su biografía, que es una historia única pero a la vez común puesto que viene de una misma familia, comunidad, país etc.

El individuo también es un actor de la historia, ya que es capaz de intervenir en su propia historia y modificar su tendencia, el hijo del zapatero, no será necesariamente zapatero; y, es productor de historia porque reconstruye la historia a partir de lo que los sistemas de valores y creencias que le son propios, le manifiesta.

Aunque es bien conocido el hecho de que el bagaje socio-cultural de cada individuo moldea su conducta y experiencias en un gran número de formas es también notable que a pesar de que mucha gente pertenece a la misma sociedad y comparte el mismo bagaje cultural, es única y diferente en el núcleo de su identidad social.

La tradición psicoanalítica tiende a subestimar las dimensiones sociales y su impacto en la creación de la identidad social y en las transformaciones que ocurren a lo largo de la vida de las personas. Por otro lado, la tradición psicológica cognitiva y social, con sus mundos interior e interno, se basa en emociones que están inconscientemente llevadas alrededor de cada ser humano, y que subsume y constantemente relaciona la conducta individual.

Páramo (Páramo: 1999) propone que el estudio acerca del entendimiento de la identidad social se haga de forma multidimensional debido a la naturaleza compleja que se

plantea ya que los diferentes procesos psicológicos se entremezclan con numerosos factores y procesos culturales, sociales e ideológicos.

Una persona con una identidad bien establecida, tiene un sentido de seguridad de sí mismo y una identidad estable. Esta persona puede tolerar una momentánea confusión o pérdida de sus límites y coherencia que pueden suceder cuando la gente conecta sus mundos interno e interior en la creación de sueños y fantasías. Sin embargo, cuando esta seguridad es débil o ausente, entonces esta persona puede mantener rígidamente límites a sí misma y a la organización y una autodefinition de un particular orden por temor o por no tener algo diferente.

Fenichel (Fenichel, citado por Páramo: 1992) afirma que la gente es guiada por el modo habitual de armonizar las tareas presentadas por demandas internas y por el mundo exterior. Las fantasías y defensas que un individuo utilice dependen directamente de su mundo interior. Independientemente de lo que haya en su mundo interior, la gente siempre lo trae consigo. Una persona puede cambiar de socios, de empleos, o hasta de ciudades sin ser capaz de alterar su bien establecido modo de interacción. Lo que exista en el mundo interior, continuará emergiendo con gran fuerza, frecuentemente contra la voluntad consciente, dirigiéndose a veces a las más problemáticas circunstancias.

La identidad social materializa todo el conocimiento cultural internalizado y acumulado de los códigos y convenciones socialmente aceptables para el comportamiento del individuo en la sociedad y en su desarrollo personal. Por tanto, la identidad social dice quienes son las personas y a la vez informa cómo se conducen en los diferentes escenarios y qué tipo de conducta ellos deben esperar de los otros. Cada membresía del grupo contiene el conocimiento cultural requerido. Esta información es necesaria para la lectura de un texto cultural, ya sea si viene de su propio contexto cultural, de un contexto diferente o aún donde exista una transformación sincrética.

La realidad social y las experiencias de la gente son multidimensionales, y tanto la dimensión afectiva como la cultural, están siempre presentes. Si la gente interactúa en una institución con otros entes sociales, con textos culturales, u obras de arte, ellos se enfrentan con códigos, convenciones y afectos y muchos otros elementos necesariamente para llevar a efecto el proceso de construcción de significados, y todos ellos están contenidos dentro de su identidad social.

Dentro de las organizaciones el papel que desempeñan las identidades individuales con la identidad social se ve deteriorado si se considera que

“Las organizaciones juegan un rol cada vez más importante en los mecanismos de distribución antropométrico. Son actualmente las organizaciones las que distribuyen al individuo en el espacio y en el tiempo, inventando clasificaciones diferenciadas, colocándolos en lugares de sistemas de recompensas/sanciones que influyen las trayectorias individuales. Las organizaciones tienden así a sustituir a las reglas familiares, patrimoniales y religiosas por sus propias reglas de ordenamiento” (De Gaulejac: 1987: 73).

La identidad social se construye a partir de múltiples interacciones entre el sujeto y el mundo que le rodea, no solamente en la infancia, sino a lo largo de toda la vida. La identidad no se termina jamás de adquirir. Así, de las relaciones de interacción, familiares, profesionales y sociales, que sitúan al individuo en el mundo a cada momento de su vida, se construye y se reconstruye incansablemente el conjunto de tratos que le definen con otros y por los que es reconocido por ellos. Pero estos tratos no son neutros, son reconocidos por los otros, evaluados ya que pueden tener un valor, ya sea positivo o negativo, en función de los cuidados de la sociedad y de sus normas de evaluación.

Existen relaciones entre la identidad social y la ideología, sus estatutos teóricos son muy cercanos. Si la ideología representa un conjunto de representaciones, de normas y de

valores dada la función de legitimar una organización social, la identidad social puede aparecer por un lado como un conjunto de representaciones de relaciones para sí en la sociedad donde una de las funciones es precisamente situar a los individuos en las relaciones sociales y de legitimar este lugar.

### 2.3.2 La desinserción social.

La exclusión de un individuo puede reforzar la integración de otro. La amenaza de la pérdida del empleo, que se está volviendo algo común, revela la precariedad del estatus del individuo, y la fragilidad de su lugar social que puede ser aniquilado de un día a otro. La ausencia en el mundo del empleo, entraña una forma de exclusión, el desempleado no participa en la producción de bienes y, por extensión, no participa en la producción social, no es más de utilidad social. Los desempleados no son solamente hombres y mujeres privados del trabajo y de recursos, son personas que socialmente están vistas como inútiles e inutilizables (De Gaulejac y Taboada: 1997). Pierden su estatus de trabajador, pierden sus fuerzas, la confianza en sí mismos, sus medios y su identidad.

Así, a la exclusión del empleo y del espacio simbólico – lugar social, reconocimiento-, puede adicionarse la exclusión del espacio de la sociabilidad, ajustándose únicamente a la del grupo familiar, el desempleo puede provocar otras rupturas, como las conyugales, de tal manera que el desempleado cae en una deriva social y psicológica de la que difícilmente logra la reinserción.

Es preciso señalar que el desempleo es necesario para la economía liberal, porque se mantiene una presión sobre los salarios y se reduce la tasa de inflación. Hoy día, la crisis del desempleo, ha fragilizado los lazos sociales y la deconstrucción progresiva de los sistemas de normas y de identidades.

El crecimiento del desempleo no está directamente relacionado con causas demográficas según Taboada (Taboada: 1997) no se debe al arribo masivo de nuevos demandantes que una creación moderada de empleos no pueda reabsorber, está más relacionado con la transformación de los sistemas de producción que afectan profundamente al mercado de trabajo. Los avances tecnológicos y la investigación vertiginosa de la rentabilidad y de la productividad concurren en una reducción de los tiempos de trabajo y en el número de trabajadores necesarios para producir los bienes que cada día se requieren en mayor número. La supresión de empleos en la industria no está particularmente compensada por una transferencia al sector terciario, como la informática, la burocracia, la conducción de la economía etc.

La respuesta institucional al desempleo está pensada en términos económicos, las soluciones adoptadas son formuladas en términos de ayuda social, proporcionada en formas esencialmente económicas. Los debates a propósito de la política de asistencia y de la actuación del Estado muestran que su eficacia no es evidente. Los casos de reinserción o recuperación del empleo son minoritarios, pero lo que más se observa es un proceso de aceleración de la desinserción o una integración definitiva a la economía informal.

El sentimiento de utilidad social está directamente ligado a la valoración de la identidad de los actores, la exclusión simbólica afecta la identidad del individuo, le priva de su dignidad y le invalida su identidad; al perder esa dignidad, el individuo no se siente digno de actuar dentro del contrato social implícito que le liga a la sociedad.

Dos de las principales características de la identidad son la necesidad de valoración y la necesidad de identificación a un grupo. El positivo interés por uno mismo es una característica importante del hombre, es una necesidad vital. Cada individuo desea ser reconocido, preferido, admirado, aceptado por los otros, para confirmar su propia existencia y desarrollar el sentimiento fundamental de ser el que cuenta para otros y para sí mismo.

Este aspecto positivo o valoración de la identidad se experimenta por el sentimiento de poseer las cualidades reconocidas por el grupo, pero también por el sentimiento de poder influir sobre las cosas y sobre los otros, dirigir o mandar al menos parcialmente en los eventos.

Otra característica fundamental de la identidad es la necesidad de identificación a un grupo. Para desarrollar una identidad positiva, se puede no sólo tener la conciencia de una identidad personal, también la de pertenecer a un grupo con aquellas características en las que uno se pueda identificar y que además sean positivas. De hecho los ideales, como modelos de identificación propuestos por la cultura de una sociedad son en su mayoría, una respuesta satisfactoria, que pueda ser sancionada por la colectividad, a las cuestiones angustiantes que cada uno posee sobre su propia identidad y sobre su lugar en el mundo.

El trabajo no es solamente un factor de producción indispensable en el funcionamiento de la economía, es también un elemento estructurante de la identidad individual y es el medio unánimemente reconocido de integrarse a la vida social; es por tanto, un valor universal y permanente y su lugar ha cambiado según las épocas y las sociedades.

El trabajo se vive como el fundamento de la existencia, como una razón de existir, de estar en el circuito de la sociedad, de participar de la vida, de ser como todo el mundo, y descansa en un criterio esencial de éxito. No sólo se toman en cuenta las ventajas materiales y económicas de tener un empleo, está presente en todo momento como referencia a la norma social y es el medio privilegiado de confirmar las cualidades individuales. La esfera del trabajo penetra las otras esferas de la existencia.

El trabajo protege al individuo de la desinserción social, es el método más eficaz para reconocer la existencia misma en el contexto humano y social. Nuestro sistema de valores descansa sobre la base del aprendizaje realizado desde la infancia que prepara a los jóvenes



para vivir en una sociedad de trabajo, siempre hablando del valor del dinero, de lo difícil que es ganarlo, de la situación económica, constituye una serie de encadenamientos desde la familia, la escuela, para crear las bases de la identidad socioprofesional y facilitar la inserción social por el trabajo.

La educación inculca modelos de éxito o de fracaso, y proporciona una percepción particular de la jerarquía social y de los roles de los lugares de cada uno. Para que un individuo se posicione en la sociedad, el trabajo se vive como un elemento ineludible y privilegiado desde la infancia.

La predominancia dada a lo económico en el funcionamiento de la sociedad crea una confusión en el espíritu y en el lenguaje entre el trabajo de valor moral, cultural, económico y los empleos. El trabajo considerado económico se traduce en un empleo y en una ganancia porque los empleos son considerados como medidas de la utilidad social de las actividades económicas.

El desempleo no se ve como un problema de la sociedad o como la consecuencia de una crisis económica y social, se aborda, por aquellos que son víctimas como un sacrificio de sí mismo, los desempleados se sienten inútiles en el mundo y privados de lo indispensable para vivir, viven como seres sin valor.

La inacción es vista como una amenaza que destruye poco a poco la personalidad, es como una discapacidad vergonzosa (De Gaulejac y Taboada: 1997). El sentimiento de mantener un lugar en el sistema productivo depende del medio social en el que se evoluciona, de la educación recibida, de la formación, de las experiencias vividas en la juventud y de su trayectoria social y profesional.

El empleo puede ser visto como una ascensión o una regresión social, como una promoción o como un retroceso profesional, como un elemento constructivo o desestructurante de un proyecto de vida más amplio que el empleo. El desempleo conlleva

un sentimiento de pérdida irreparable de la dignidad que se origina por la ruptura involuntaria con un sistema de valores al que continua adherido sin poder separarse fácilmente de él.

### 2.3.3 Exclusión como antesala de la pobreza.

La exclusión social, una categoría que podría equipararse con la desinserción social, es según el informe "Combating exclusión in Ireland 1990-94" (versión electrónica), un fenómeno multidimensional que impide a los individuos participar plenamente en la sociedad. Según los autores de dicho informe, la exclusión social es consecuencia del mal funcionamiento de alguno de los siguientes aspectos:

- El sistema democrático jurídico-legal, que debe velar por la integración social de todos los ciudadanos;
- El mercado de trabajo, que debe velar por la integración económica;
- El Estado del bienestar, que debe velar por la integración social;
- La familia y las relaciones de proximidad, que deben velar por la integración interpersonal.

El desempleo puede entonces ser definido como un estado en el que se encuentra un sujeto que ha sido privado de un trabajo remunerado en un momento dado de su vida activa. Si el desempleo se prolonga demasiado y si la familia o las demás redes personales no lo reinsertan al ámbito laboral, se convierte en fuente de pobreza y de exclusión social (desempleo de larga duración).

Pero la exclusión social es más que el desempleo o la pobreza permanente, es un fenómeno más complejo, en el que intervienen además, la falta de acceso a

determinados servicios, factores sociodemográficos, de situación sociocultural y de nivel de calidad de vida.

La desinserción social referida por De Gaulejac, es una forma de exclusión, ambas conllevan un estado de pobreza y abandono institucional, ambas son situaciones en las que el individuo sabe que no es lo común estar en ellas, por lo que se tiende a la generación de mecanismos o estrategias para hacer frente a una situación en la que, socialmente no deben estar situados.

### III. ESTRATEGIAS INDIVIDUALES PARA INTERIORIZAR LOS CAMBIOS EN EL ÁMBITO LABORAL.

En el libro "El coste de la excelencia" (Aubert y De Gaulejac: 1996), De Gaulejac y Aubert relatan un efecto por demás interesante cuando aparentemente un individuo dentro de la organización decae de la gracia de esta; en el plano emocional éste efecto o padecimiento tal vez, tiene un efecto devastador. Es el precio que se tiene que pagar por mantenerse en el éxito siempre, aunque no se logre: por una parte, la organización forma un ideal del empleado, por otra el individuo se forma a sí mismo un ideal que tiene mucho que ver con su visión de éxito.

Ambas visiones pueden no ser las mismas, pero si son compatibles en la medida en que la empresa provee de las satisfacciones necesarias para alimentar a ese Ideal del Yo que los individuos a través de su historia familiar, de sus relaciones afectivas, de su percepción del entorno en donde viven y de sus expectativas han definido, es decir de su identidad.

#### 3.1 La pertenencia a una organización y sus consecuencias.

El éxito y su apariencia exterior asentado en un individuo, es el primer objetivo de todo aquel que desea triunfar dentro de la organización, cuando las señales de éxito no son claras, son inciertas o no responden a lo que realmente está pasando la disfuncionalidad psíquica se presenta. Las historias que se muestran en el texto de De Gaulejac son en realidad las historias de muchos y muchas que han querido traspasar la barrera de la

realidad y llegar a la idealidad en el sentido de convertirse a través del funcionamiento de la memoria histórica de quienes aportaron con sus narraciones elementos de análisis que al paso del tiempo toman tintes de exaltación de algunas situaciones y de nulificación de otras. Sus detalles son interesantes: hay una idea preconcebida del éxito derivada de patrones familiares y de la oposición a ellos, por otra parte, hay un sentido neurótico de lo que es y no es para los empleados y su derrumbe, por demás drástico es en la medida en que se idealizan posiciones dentro de la organización.

Otros hallazgos son, que las relaciones de poder si bien no son continuamente cambiadas, si son susceptibles de transformarse, los sujetos pueden estar en una constante ensoñación si la organización los ha cooptado bien, es decir si ha podido introyectar sus valores, objetivos y lo que ella delinearía como éxito; así como que los individuos se sujetan a la autoridad por un temor a la pérdida antes que por una expectativa de ganancia.

Si bien es cierto que el estudio realizado por De Gaulejac y Aubert se desarrolla en el marco de empresas transnacionales en Francia, éste fenómeno no es exclusivo de ese ambiente, en general hay una importación de estilos de dirección muy evidente en las empresas transnacionales asentadas en México, donde éste mismo fenómeno se presenta, tal vez con pocas particularidades propias de la cultura o culturas nacionales, pero si se revisase en el ámbito de mandos medios superiores y mandos superiores, se hallarían grandes afinidades.

Si en la expresión de sentimientos se habla de amor, como apego, necesidad, afección, identificación o incluso dependencia, y tomando el esquema de Igor Caruso desarrollado en La separación de los amantes, (Caruso: 1988), podrían establecerse analogías interesantes entre la esfera de lo individual y las relaciones laborales en la vida de la organización, tales como:

A) Separación de dos personas que aún viven: las expectativas del individuo no son las de la organización y se separa de ella, la organización ha invertido recursos en él y ha dado un valor agregado a sus habilidades, puede necesitarle y a su vez el individuo se desarrolla mejor en el ambiente en que ha recibido tal capacitación o adiestramiento, donde ha crecido y ha desarrollado sus potencialidades, y creado su identidad social a partir de la propia cultura de la organización, y sin embargo surge la separación como una necesidad para que él pruebe en nuevos ambientes, la elaboración del duelo es breve, su asimilación lo es aún más. Cuando la organización se retira, cuando ya no manifiesta ni el amor ni el reconocimiento, el ·Yo· queda en cierto modo aniquilado por esta pérdida (De Gaulejac: 1979).

B) Separación de personas que aún se aman: esta es la separación forzosa, es un distanciamiento, probablemente de forma recíproca, la complejidad de la separación depende de la complejidad de las relaciones que se establecieron; “di a la empresa los mejores años de mi vida”, “después de todo era un excelente empleado”, la jubilación o cesantía son ejemplos de ello. La elaboración del duelo es lenta, puede ser patológica, sus repercusiones, según Freud, hacen que el dolor producido por la separación, sea un dolor narcisista, porque impacta al ·Yo· de manera contundente y traumática. El duelo es una forma de seguir subsistiendo, y puede tender a mitificar situaciones, a magnificar otras y a sobrestimar algunas, “mi superior dependía enteramente de mis habilidades”, “fueron los mejores años de mi vida”, “sin la empresa no tendría éste patrimonio” y suele derivar en la resignación por lo aparentemente perdido.

C) Separación cuando uno de los amantes aún ama: aquí hay dos factores clave, la renuncia y/o la imposibilidad de realizar ese amor por convenciones sociales, situaciones culturales, intransigencia de las partes o el sacrificio del amor a un

sistema que rebasa al ·Yo·. El despido, es un acto contundente, pero el laborar en situaciones en las que el conflicto de intereses es evidente y que sin embargo por razones a veces inexplicables, la relación laboral permanece mas allá de lo que alguna de las partes desea, genera una especial situación de duelo irresuelto indefinidamente el cual atravesará una serie de etapas, todas ellas en pos de una explicación definitiva a esa muerte psíquica, pero en donde se corren riesgos tales como ubicarse indefinidamente en alguna de esas etapas, imposibilitando un avance a las etapas subsecuentes.

El conveniente señalar que no se produce la separación por la imposibilidad de vivir esa relación ante un tercero en discordia, como lo apunta Caruso (1988,6), " es la separación forzosa entre dos personas que se aman" pero sin embargo, en el texto original de Caruso la palabra forzosa aparece señalada debido a que la separación puede ser elegida libremente, por situaciones sociales, prohibiciones legales, convicciones religiosas, situaciones inesperadas ajenas a su voluntad y capacidad de decisión o intervención y donde no hay un tercer sujeto que aparezca como elemento detonador de dicha separación.

### 3.2 Las estrategias desde la perspectiva de la desinserción social.

También es posible hablar de desinserción social (De Gaulejac y Taboada: 1997). La desinserción social es una forma de exclusión en la que intervienen factores de dos tipos: económicos en cuanto que los desarrollos productivos, los progresos técnicos y las reestructuraciones del mundo del trabajo consecuentemente han reducido extraordinariamente las necesidades de mano de obra del sistema de producción; y por otra parte, los factores asociados a las relaciones sociales, donde, en ciertas circunstancias, los

lazos familiares y las relaciones de proximidad parecen estar distendidas, privando a los individuos de la protección que constituye la integración en un tejido relacional.

¿Qué individuos o grupos sociales son tocados por la desinserción? El estatus económico no es un factor suficiente ni necesario para acarrear alguna decadencia social. El engranaje de la desinserción puede tocar categorías sociales muy diferentes, existe una heterogeneidad en los orígenes sociales de aquellos que son tocados por este fenómeno, no hay una desinserción tipo y va asociada a la historia personal de cada individuo y de sus capacidades de sobreponerse a las adversidades y a las razones de su caída.

Las etapas del trayecto social de la desinserción son cuatro (De Gaulejac y Taboada: 1997): 1) la ruptura, que implica el abandono, la pérdida del empleo, enfermedades largas accidentes, etc. Aquí el individuo no acepta la realidad, e imagina soluciones irreales a su problemática, en esta etapa la inestabilidad no es espacial pero sí simbólica. 2) el encadenamiento de rupturas, en el modo de gestionar la ruptura, el individuo se hace vulnerable a otras crisis, de ahí que a una ruptura sigan otras igualmente difíciles de sortear, 3) en la tercera etapa hay una ruptura que consiste en el uso de un medio institucional para sobrevivir, casi hay un reconocimiento de la problemática real y hay también una evolución a la imagen que se tiene de sí mismo y, 4) la cuarta etapa es la decadencia según los autores y es la entrada al grupo organizado de excluidos, esta entrada no es pasajera, es una entrada a una subcultura basada en la exclusión, en sentirse parte del grupo de rechazados.

Para ser explorado, el fenómeno de la ruptura del individuo con la organización y sus implicaciones físicas y emocionales debe considerarse tan complejo como complejas son las personas que se separan y esta complejidad no puede juzgarse fuera de la sociedad histórica en que viven, con sus exigencias, prohibiciones y tabúes. (Caruso: 1988).

Castoriadis establece que un sujeto reflexivo puede una vez reconociendo el proceso de alienación en que se encuentra, tomar contacto con sus deseos y determinaciones,



reflexionar y decidir sobre ellos. (Castoriadis: 1998); el análisis de los efectos y un marco explicativo debe partir del hecho de volver pensable una situación dada al comienzo en términos afectivos y hacer aceptables los dolores que el cuerpo físico se rehúsa a tolerar (Lévi-Strauss: 1977).

El ·Yo·, ante la amenaza o la consumación de la ruptura recurre a mecanismos que permiten una forma de vida sobrellevable, estos mecanismos evitan el peligro, la angustia y el displacer; los mecanismos de defensa sirven como mediadores ante los conflictos interiorizados por el ·Yo· y las demandas provenientes del mundo externo y obedecen a la tendencia de todos los seres vivos por sobrevivir.

El ·Yo· tiene necesidad de estímulos exteriores para compensar lo que ya no puede obtener del interior (De Gaulejac: 1993a). La disatisfacción que le ha producido la ruptura se transforma en un síntoma físico que amenaza su estabilidad, en la medida en que ha disfrutado o ha desarrollado afecto, será la intensidad del sentimiento de pérdida.

La actividad profesional brinda una satisfacción particular cuando ha sido elegida libremente, o sea, cuando permite volver utilizables mediante sublimación inclinaciones existentes, mociones pulsionales proseguidas o reforzadas constitucionalmente (Freud: 1917).

Desde una perspectiva organizacional, es claro que las identidades de los sujetos son construidas para llevar a efecto un proceso de negociación que preserva la permanencia del sujeto dentro de su entorno social. Si el discurso se presenta como un encadenamiento infinito de contradicciones ligadas las unas a las otras, se requerirá articular un discurso crítico (Enriquez et. al: 1980), pero con una redefinición cultural que no de por hecho que los sujetos deben de vivir en un mundo contradictorio que les quita, que los motiva y que a la vez los frustra y que viene a ser un elemento de tensión constante manejado por la mediación, en el que individuo, sin quererlo está inmerso desde que nace.

### 3.3. Los mecanismos de defensa.

La muerte física es la muerte irremediable, la muerte psíquica como la separación que se produce al ser desempleado, despedido o desinsertado socialmente, se debe vivir como la exclusión y la consecuente desaparición del individuo en el desarrollo de la organización a sabiendas, por parte del excluido, de que la organización sigue viviendo, pero que él, debe elaborar un duelo para sí como si dicha organización muriera, posee una diferenciación importante: abre las posibilidades de una cura. Para ser explorado, el fenómeno de la separación debe considerarse tan complejo como complejas son las personas que se separan y esta complejidad no puede juzgarse fuera de la sociedad histórica en que viven, con sus exigencias, prohibiciones y tabúes. (Caruso: 1988); la cura por tanto, consiste en volver pensable una situación dada al comienzo en términos afectivos y hacer aceptables los dolores que el cuerpo físico se rehúsa a tolerar (Lévi-Strauss: 1977).

El ·Yo·, ante la amenaza o la consumación de la muerte psíquica recurre a mecanismos que permiten una forma de vida sobrellevable, estos mecanismos evitan el peligro, la angustia y el displacer; los mecanismos de defensa sirven como mediadores ante los conflictos interiorizados por el ·Yo· y las demandas provenientes del mundo externo y obedecen a la tendencia de todos los seres vivos por sobrevivir.

Debido a las exigencias del Super·Yo·, la realidad del ·Yo· y la no aceptación del ello, se presentan situaciones en las cuales no es posible un manejo sencillo de aquello que causa malestar o dolor. Cuando el individuo experimenta problemas, genera diversas formas para manejar su dolor; estas formas se denominan mecanismos de defensa los cuales proveen la estabilidad que el individuo necesita.

Concebidos originalmente por Sigmund Freud, y desarrollados ampliamente por su hija Anna Freud, los mecanismos de defensa pueden producir un efecto positivo

dependiendo de las circunstancias y la manera en que son utilizados, su función primordial es proteger al ·Yo· de los pensamientos conscientes que es imposible tolerar a través de pensamientos inconscientes que se expresarán indirectamente o de forma encubierta.

Los mecanismos de defensa son construcciones psíquicas y fueron desarrollados para explicar o tratar de explicar las respuestas del individuo ante la ansiedad, la aflicción o el miedo; pueden ser individualizados, combinados o aprehendidos dependiendo de contextos y situaciones específicas, su uso es normal, e incluso sano, sin embargo un abuso de ellos refleja una psicopatología (Tabla 1).

Las funciones primarias de estos mecanismos son:

1. Reducir al mínimo la ansiedad
2. Proteger al ·Yo·, y,
3. Para mantener la represión en un nivel aceptable previniendo ciertos malestares (Freud, Anna: 1932).

**Tabla 1**  
**Mecanismos de defensa**

Mecanismo	Operacionalidad
Aislamiento	Se neutraliza el contenido afectivo en el consciente
Compensación	Es un intento de compensar desajustes y deficiencias reales o imaginarias, desarrollando exageradamente otras áreas
Control consciente	Es el reconocimiento del modo en que nuestro funcionamiento mental afecta nuestra conducta y la capacidad de usar convenientemente ese conocimiento.
Conversión	Los conflictos intrapsíquicos que de otro modo originarían ansiedad, son, en su lugar, expresados externamente en forma simbólica. De tal manera que las ideas o impulsos reprimidos y las defensas psicológicas contra ellos, son convertidas en diversos síntomas somáticos que afectan el sistema nervioso.
Desplazamiento	Las emociones ideas o deseos son transferidos de su objeto, persona o situación original a otro sustitutivo más aceptable
Disociación	Este es el mecanismo de defensa esencial de la conversión histérica y de los trastornos disociativo, y consiste en la separación de grupos o contenidos mentales del conocimiento consciente.
Formación reactiva	Un individuo adopta actitudes concretas, ideas y afectos opuestos a los que tiene.
Identificación	Es la adopción de patrones individuales que imitan a los de otro individuo admirado
Introyección	Los objetos externos amados, odiados o temidos son simbólicamente incorporados dentro del ego (mecanismo inverso de la proyección).

Negación	La observamos frecuentemente en la personalidad narcisista, y consiste en la resolución del conflicto emocional y de la ansiedad mediante el desconocimiento de factores de la realidad que resultan intolerables (desinterés por una realidad perturbadora).
Proyección	Se observa frecuentemente en los trastornos delirantes y consiste en el hecho que lo emocionalmente inaceptable en uno mismo es inconscientemente rechazado y atribuido a otros (los propios anhelos, deseos y temores son desplazados hacia otras personas).
Racionalización	Un individuo intenta justificar sentimientos, motivos o conductas que de otro modo serían irracionales, alógicas o intolerables.
Regresión	Retorno parcial o simbólico a patrones más infantiles de reacción o de pensamiento
Restitución	Se observa frecuentemente en los trastornos obsesivo-compulsivos y consiste en el hecho que algo inaceptable ya hecho es teatralizado simbólicamente como lo inverso (mediante dotes constitutivas o compensaciones, a fin de aliviar la ansiedad o la culpa).
Resistencia	Oposición a traer a la conciencia material reprimido o inconsciente.
Simbolización	Proceso por el cual una representación o un objeto mental pasa a tomar el lugar de otra representación u otro objeto. Este mecanismo está en la base de la formación de los sueños y de síntomas como las reacciones de conversión, las obsesiones y las compulsiones.
Sublimación	Proceso por el cual un impulso o un comportamiento inaceptable son desviados a una forma de conducta personal y social más aceptable.

Tomado de: El Yo y los mecanismos de defensa, Freud Anna, (1984)

### 3.3.1 Mecanismos de intercambio.

Para Caruso, se definen cuatro etapas del proceso de maduración de los mecanismos de defensa a los que denomina mecanismos de intercambio (Caruso: 1965) ya que constituyen formas de sustitución de impulsos primitivos por esquemas que demuestran la ambigüedad del principio de muerte no dissociado del proceso vital (Figura 2); como mecanismos de intercambio están orientados a la vida y a su desarrollo, por lo menos a su sostenimiento, no conllevan por sí mismos un aspecto destructivo.

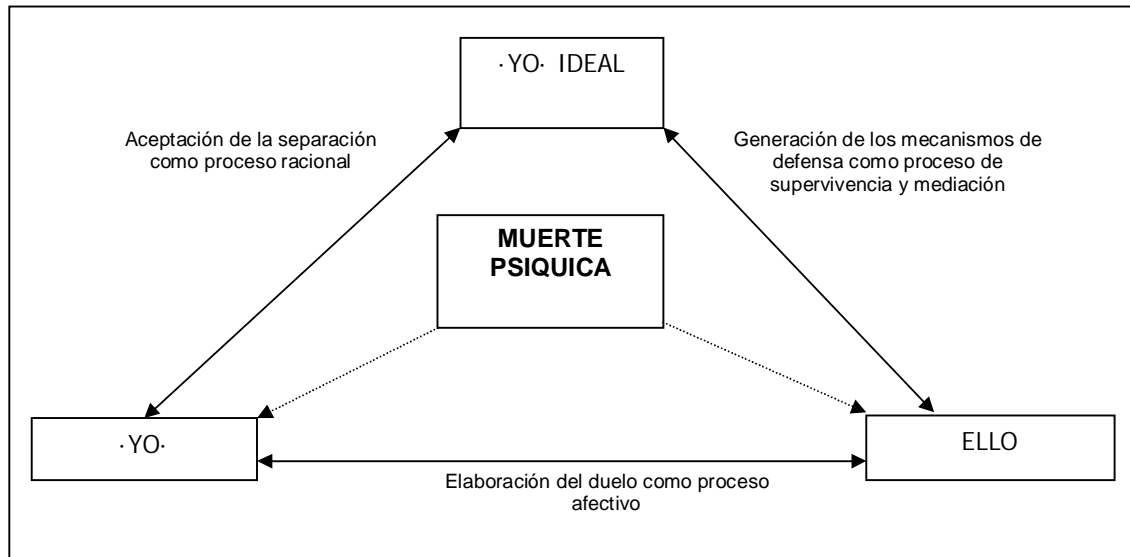
Los mecanismos de intercambio, en parte conjuntan los ya enunciados por Anna Freud, su diferencia estriba en su carácter generalizador, y pueden no ser sucesivos en cuanto a su uso, e incluso pueden presentarse parcialmente. Como primera instancia, la separación produce lo que se denominaría la catástrofe del ·Yo·, es una etapa de desesperación, es una situación en la que la pérdida de la identidad se hace presente y es el

paso inicial para la generación de mecanismos de defensa, si el trabajador es quien aún ama, verá amenazado su empleo, evaluará a sí mismo su rendimiento –“¿qué hice mal?”\* – generará expectativas negativas en torno a su futuro, la organización, que difícilmente reconocerá que aún ama puesto que tiene capacidad de alimentarse del amor de otros sin mayor esfuerzo, puede pasar directamente a una etapa de indiferencia, por ejemplo, al congelar al trabajador indefinidamente en algún puesto o bien al evaluar como pobre su desempeño.

En una segunda instancia, la agresividad se hará evidente, y no necesariamente de forma explosiva; el trabajador cubre las cuotas de producción mínimas, obstaculiza actividades sin ser notado, y en casos extremos, el sabotaje. Esta etapa puede en algunos casos no presentarse y pasar directamente a la indiferencia, un “me importa muy poco lo que suceda en esta empresa”\*, o “me es indiferente si la empresa ha obtenido la certificación ISO 9000”\*; “si no peligra mi posición, me es lo mismo que suceda tal o cual cosa”. Cuando se ha asimilado la indiferencia, probablemente la huida hacia delante será el paso siguiente. Es el tratar de escapar a la situación buscando formas alternativas, principalmente actividades que denotan un alto egoísmo y la búsqueda de soluciones a problemáticas largamente acumuladas en situaciones frustrantes no únicamente en lo laboral sino también en lo personal; “ahora buscaré mi beneficio”\*; “mientras me paguen, actuaré como si trabajara sin fatigarme demasiado”\*, “que otros hagan el esfuerzo, yo ya hice bastante para esta empresa”\*.

La etapa de ideologización, es quizá un alivio para ambas partes, se deriva de un proceso agitado, pero es una situación de calma, de racionalización de la muerte psíquica acompañada del consuelo y la aceptación. “Es una situación pasajera”, “... después de todo, la empresa me ha sustentado”, “otros quisieran trabajar aquí”, “Me falta poco para la jubilación”.

**Figura 2**  
**Mecanismos de Intercambio**



Adaptado de: La separación de los amantes. Caruso, Igor (1988).

### 3.3.2 Mecanismos de defensa de desobjetivación o despersonalización.

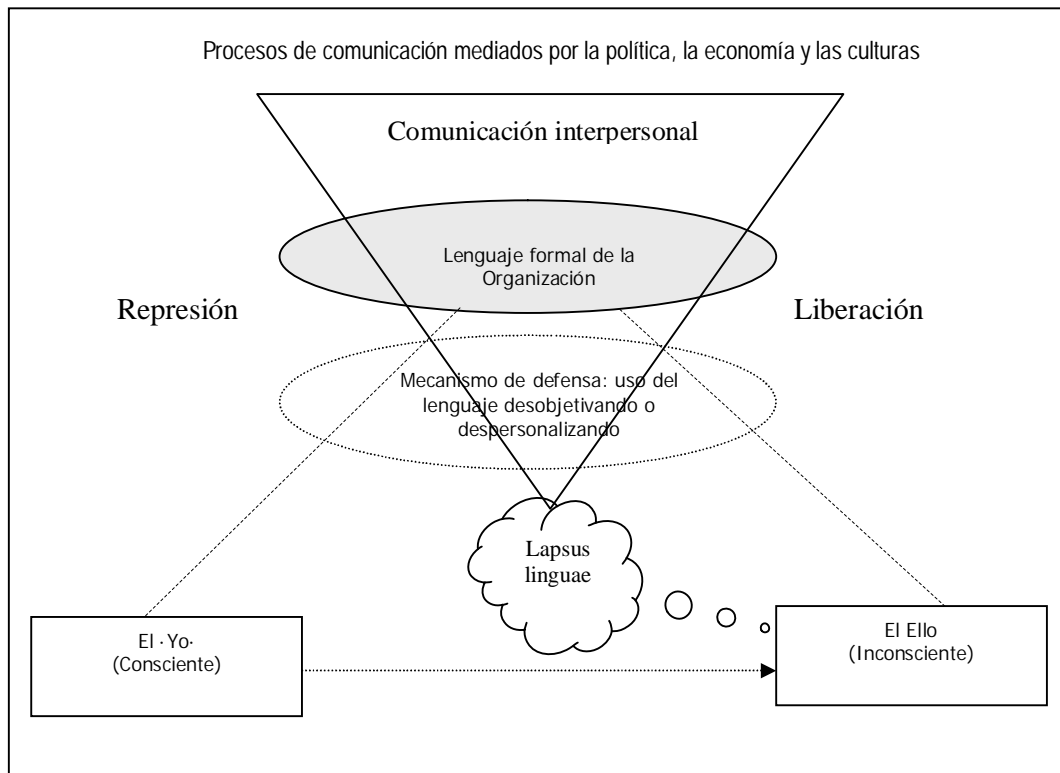
Los mecanismos de defensa se generan y evolucionan de acuerdo a las situaciones y a las posibilidades reales de funcionamiento de estos, o el impacto que causan las conductas dañinas o estresantes en los individuos, otro ejemplo es el que muestra el texto de Isabel Menzies-Lyth acerca del funcionamiento de sistemas sociales como defensa contra ansiedad (Menzies-Lyth: 1998) donde exhibe una realidad dramática en el medio hospitalario, y la consecuente construcción de un lenguaje como mecanismo de defensa ante una situación en la que las enfermeras recurren a la despersonalización del paciente y a la desobjetivación de la actividad como un medio para preservar la estabilidad emocional necesaria en el desempeño de sus labores.

Los mecanismos funcionan de tal forma que aluden a un aspecto fantástico que toma forma debido a que puede desarrollarse desde el inconsciente, Menzies-Lyth pone de

manifiesto el fenómeno de la ansiedad primitiva y de nuestras respuestas sociales a él, mediante un mecanismo de transferencia del sujeto al objeto y viceversa (Figura 3). Al evolucionar los mecanismos de defensa de este tipo, se convierten en rutinas y contribuyen a establecer relaciones parciales con los objetos o sujetos, ya que la relación total implicaría una posición débil con relación a los orígenes de la situación anormal.

Estos mecanismos, en su forma más evolucionada se incorporan a los patrones culturales; los despedidos y jubilados atenderán a las situaciones inmediatas de la realidad, absteniéndose de considerar su problema en conjunto, dirán por ejemplo, “no soy desempleado, simplemente estoy inactivo en el mercado laboral” o frases similares donde el mecanismo protector no demerite su posición social, o bien “hubo un ajuste en la compañía”, en lugar de decir “nos despidieron”.

**Figura 3**  
**Mecanismos de defensa de desobjetivación**



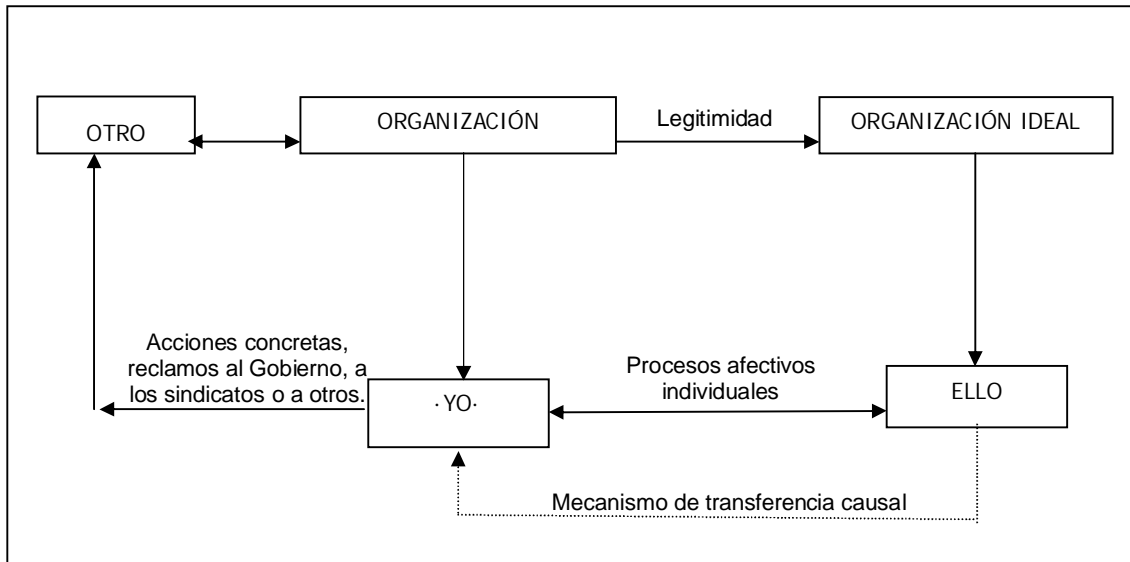
Adaptado de The functions of social systems as a defense against anxiety: A report on a study of the Nursing Service of a General Hospital. Menzies-Lyth, I. (1998).

3.3.3 Mecanismos de defensa por transferencia causal.

Un tercer marco de referencia, el de Morton Schatzman, (Schatzman: 1977) propone el desplazamiento de culpa. Si alguien se enfrenta a una proposición implícita en una frase tal como alguien a quien la sociedad, la tradición, la ética reconoce como un ser amado me persigue, inmediatamente recurrirá a un mecanismo de defensa del tipo de transferencia causal para negar su validez (Figura 4). Podría refutar a, 1) el sujeto o, 2) el verbo o, 3) el complemento directo de la frase y decir: La organización no me despidió,

- 1) Fui despedido como consecuencia de la contracción del empleo derivada de una mala decisión política o económica en la esfera gubernamental,
- 2) La organización me protegía, amaba, cuidaba, sustentaba brindándome la oportunidad de trabajar,
- 3) La organización contribuía a ampliar la oferta de empleo.

**Figura 4**  
**Mecanismos de defensa por transferencia causal**



Adaptado de El asesinato del alma. Schatzmann, M. (1990)



### 3.3.4 Estrategias de respuesta.

Las respuestas dadas por los individuos pueden ser reacciones encontradas, impredecibles, van desde la soledad, el alcoholismo, la agresividad, la movilización espacial etc. El evento que provoca la ruptura social y la entrada al proceso de desinserción puede originarse incluso en una banalidad o en un evento poco importante, no hay un desajuste tipo, esto depende de la evaluación que el sujeto haga de sí mismo, de la naturaleza de la imagen que posee de sí mismo y de sus posibilidades de acción.

Los diferentes tipos de comportamiento que Taboada y De Gaulejac encontraron en sus historias de vida, son, en el plano social, las estrategias psicológicas adoptadas para enfrentar sentimientos como el de inferioridad. En otras palabras, el tipo de estrategia adoptada se traducirá en el nivel de interiorización de la imagen negativa y la manera en que los individuos maniobran al enfrentarse a la invalidación dada y de la que son objeto (Tabla 2). La diversidad relativa de comportamientos, en respuesta a las situaciones sociales similares, pone en evidencia el carácter interaccional, dinámico y complejo del proceso de armar una estrategia para enfrentar la situación. Las estrategias de respuesta pueden agruparse como:

**Tabla 2**  
**Estrategias de respuesta.**

ESTRATEGIAS	DIMENSION PSICOLOGICA	DIMENSION SOCIAL
Estrategias de evasión (respuesta a la imagen negativa)	Distanciamiento Referencia a otros sistemas de valores	Burla Integración a lo marginal desimplicación
Estrategias de liberación de la situación (revaloración de la identidad)	Agresividad Búsqueda del reconocimiento social, individual y colectivo	Modificación temporal de la relación de fuerzas Movilidad al interior del sistema. Apuesta a favor del sistema
Estrategias de defensa (interiorización de la imagen negativa)	Evasión Diferenciación Juego de roles. Reapropiación como sujeto	Aislamiento Privación de la identidad colectiva Alcohol. Instrumentalización. Sobrevaluación/ autodestrucción.

Adaptado de La nevrose de classe. Gaulejac V. (1987).

Volviendo a las interrogantes que dieron paso a las etapas, la muerte psíquica no conviene a las partes, las desgasta y llega a deteriorarlas en un círculo conformista, cabe señalar que si la muerte, desinserción o ruptura no es reconocida, ésta sigue su curso de duelo indefinido, en el reconocimiento de ella está la profilaxis en beneficio de la vida de la organización como sistema y de la de sus recursos como agentes de cambio.

Probablemente, tal vez lo mas seguro sea que el proceso de "resucitación" –si es que puede efectuarse -, requiere de una cura para ambas partes. La organización basa su actuación y éxito en la racionalización, por lo que para su conveniencia, la represión de estos sentimientos es acorde con un modelo aparentemente democrático que permita ese sentido de igualitarismo en que todas las partes tienen la misma oportunidad, por lo que los sentimientos de todos son atendidos de igual forma y bajo similares circunstancias, las conductas deben encaminarse a las exigencias y expectativas planteadas en la estructura formal.

#### IV. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN.

Esta tesis se ha planteado reunir en un esquema holístico los diferentes aportes que al fenómeno de la exclusión social ligada al desempleo pueden ser relacionados, la proposición central de esta tesis es que el desempleo como consecuencia del cambio tecnológico u organizacional es una forma de exclusión social que repercute en la calidad de vida del desempleado, aunque incluso es posible pensar que dada la gran cantidad de desempleados que la introducción de cambios genera continuamente, está emergiendo un nuevo actor social.

Según Umberto Eco, una investigación debe, entre otros elementos tomar en cuenta que se trate de un objeto reconocible y definido de tal manera que sea identificable, que se diga, de lo que se está investigando, cosas que todavía no han sido dichas o bien revisar desde una óptica diferente las cosas que ya han sido dichas, que sea útil desde el punto de vista social y que la investigación proporcione los elementos indispensables para la verificación y refutación de los planteamientos que presenta, y por tanto, una tesis debe ofrecer los elementos necesarios para su seguimiento público (Eco: 1995).

La propuesta metodológica en esta tesis, es que a través de un enfoque multi e interdisciplinario es posible abordar un fenómeno que aunque cotidiano y recurrente, puede ser analizado desde diversas ópticas; el tomar elementos de campos epistemológicamente diferenciados permite comprender un fenómeno que se presenta en la realidad y en la medida en que se aproxima a su conocimiento se problematiza de forma más integral, pero a la vez más concreta puesto que el hecho social se presenta en una situación de tiempo y espacio definido.

La información empírica relacionada directamente con este fenómeno requiere de un cuerpo teórico categorizado que no necesariamente debe ser complementario o sujeto a confrontación debido a que el marco interpretativo se prevé que sea heurístico.

La pertinencia de la investigación aquí presentada se justifica debido a que en el discurso de los Estudios Organizacionales existen voces no escuchadas que es preciso atender con un carácter intersubjetivo, considerando no sólo su participación dentro de la organización, como es el caso de los desempleados, sino también su incorporación a la exterioridad donde se altera totalmente su manera de vivir, y desde donde influyen en el comportamiento de la organización de manera indirecta, ya que se adaptan a otras formas de organización social, política y familiar que reclaman nuevas estrategias en la gestión de los Recursos Humanos en un mundo globalizado y que la organización puede tomar en consideración desde la teoría del capital humano.

No obstante lo anterior, el aspecto principal que aborda esta tesis se refiere a la evaluación de los impactos en los individuos y en la sociedad de los cambios tecnológicos u organizacionales que pueden incluso ser útiles para proveer elementos de análisis en la instrumentación de políticas tendientes a mejorar la calidad de vida del desempleado.

De manera sintética se puede decir que la pertinencia se basa en tres puntos centrales:

- Para atender aquellas voces no escuchadas en el discurso de los Estudios Organizacionales.
- Para reconsiderar las nuevas formas de gestión de los Recursos Humanos en un mundo globalizado.
- Para evaluar los impactos sociales y en los individuos de los cambios tecnológicos u organizacionales y proveer elementos de análisis en la instrumentación de políticas tendientes a mejorar la calidad de vida del desempleado.

#### 4.1 Marco metodológico.

El marco metodológico es de particular importancia ya que es la estructura en la que se lleva a cabo el desarrollo de ciertas formas de análisis que permiten la comprensión del entorno y que son producto y constructo del mismo individuo dentro de la sociedad (Schwartzman: 1999); estas formas prácticas se ven expresadas en estrategias para acceder al mundo empírico y posteriormente, contrastarlo con una construcción teórica pertinente que evidencie resultados que hagan posible el conocimiento de una realidad acotada espacial y temporalmente.

Por otra parte, Sierra Bravo destaca la importancia del diseño metodológico en función de su carácter proyectivo, organizador y logístico, ya que el diseño de investigación se define de manera puntual como la forma de realizar la comprobación que se espera de cualquier investigación científica y social, ya sea en la disposición y enlace de los elementos intervinientes así como en el plan a seguir en la obtención y tratamiento de los datos necesarios para contrastarla (Sierra: 1997).

El marco metodológico bajo el que se desarrolla esta investigación, ofrece una reflexión situada en una dimensión ontológica acerca del estado que guardan actualmente las ciencias sociales al equipararse con las naturales, teniendo como ejes de análisis su naturaleza, objeto de estudio, el problema de -si es que es tal- la generalización, la validez y la interpretación.

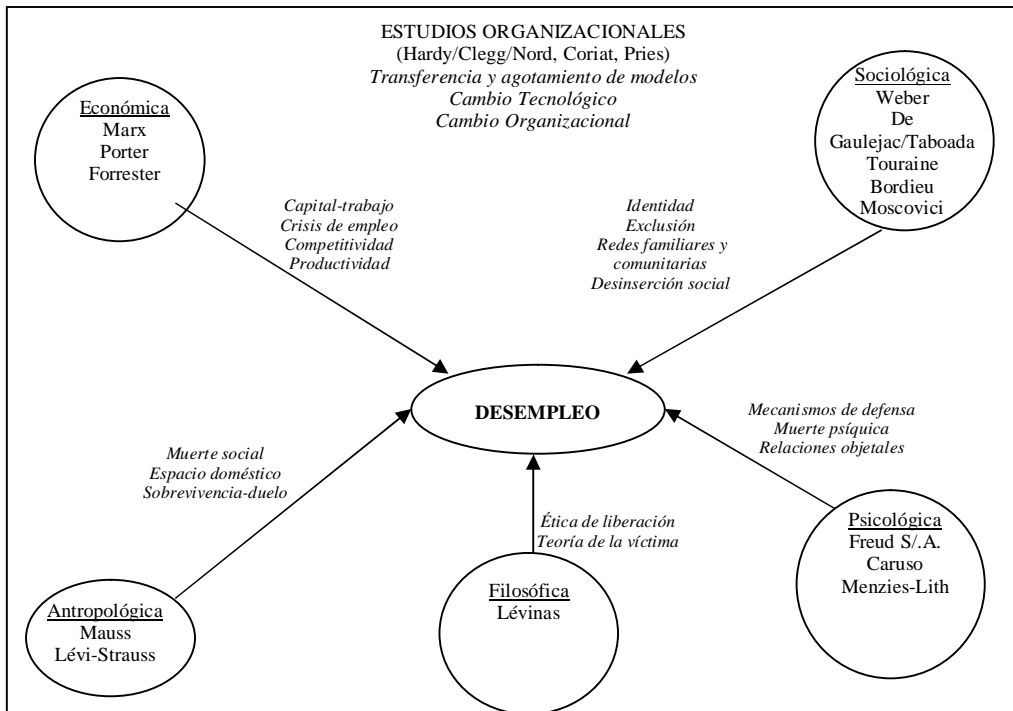
En una segunda dimensión a la que se denominará epistemológica, se presentan los cuerpos teórico-pragmáticos consistentes que avalen la investigación hecha en sus diferentes modalidades y ligados a diversas consideraciones éticas, políticas y económicas.

Anthony Giddens (Giddens: 1987) afirma que actualmente se rechaza la idea de que puede haber observaciones teóricamente neutrales; éstas ya no se canonizan como ideal supremo de la investigación científica los sistemas de leyes conectados de forma deductiva:

pero lo más importante es que la ciencia se considera una empresa interpretativa, de modo que los problemas de significado, comunicación y traducción adquieren una relevancia inmediata para las teorías científicas.

De manera general, el conjunto de las relaciones teóricas subyacentes en la tesis, tienen como universo a los Estudios Organizacionales, específicamente a autores que desarrollan temas relacionados con cambios tecnológicos y/u organizacionales, en sus vertientes económica, psicológica, sociológica, antropológica y filosófica. (Figura 5).

**Figura 5**  
**Conjunto de relaciones teóricas**



En una tercera instancia, en una dimensión técnico-instrumental, se presentarán algunos aspectos relevantes del diseño de herramientas necesarias para el acopio de información, la importancia de esta dimensión radica en que es el nivel de mayor proximidad con el sujeto de la investigación y es aquel donde la mayor parte de las

interacciones toma lugar, de ahí que su diseño por un lado confronte directamente el objeto de investigación con aquellos actores inmersos en ella ya sea directa o indirectamente, y por otro que se constituye en la praxis de la investigación misma.

#### 4.1.1. Dimensión ontológica de la investigación.

Fernando Savater dice que, "los humanos no somos problemas o ecuaciones, sino historias; nos parecemos menos a las cuentas que a los cuentos...de las cosas podemos aprender efectos o modos de funcionamiento...pero del comercio intersubjetivo con los semejantes aprendemos significados. Y también todo el debate y la negociación interpersonal que establece la vigencia siempre movediza de los significados...porque el significado es lo que yo no puedo inventar, adquirir ni sostener en aislamiento sino que depende de la mente de los otros: es decir, de la capacidad de participar en la mente de los otros en que consiste mi propia existencia como ser mental" (Savater: 1998).

La investigación científica ha colocado al investigador en una disyuntiva memorable: lo natural contra lo social, lo cual no necesariamente podría o debería ser totalmente cierto y tajante. A lo natural se le relaciona directamente con lo explicativo, positivista y deductivo, a lo social con lo interpretativo, hermenéutico e inductivo.

El desacuerdo que presentan ambas posiciones parte del hecho de que la aprehensión del conocimiento se realiza de formas diferentes: en la ciencia natural se lleva a priori pues en un primer paso es preciso tomar conceptos, definiciones y explicaciones que orientan hacia cuestiones técnicas y de operacionalización al que lo estudia, y a pesar de ello, puede suceder que el aprendiz nunca entre en contacto con la realidad circundante, hay razones para ello (Alexander: 1990):

1. En la ciencia natural, los referentes empíricos pueden ser verificados sin necesidad de acudir a un proceso de interacción personal: en la ciencia social los objetos son estados mentales, o condiciones en que se incluyen estados mentales, su verificación no puede ser hecha por vías ausentes de compromiso o interrelación con el sujeto de la investigación.
2. Los acuerdos a los que se puede llegar en una construcción científica: la investigación cualitativa tiene como una de sus mayores fortalezas el permitir una mejor comprensión de las dimensiones subjetivas y simbólicas del comportamiento humano por lo que es una fuente para obtener ricas descripciones y explicaciones sobre los procesos en contextos locales, narradas en las propias palabras de los actores sociales ya que permite entender los fenómenos sociales desde la propia perspectiva del actor.

En términos de la ética de la investigación, la investigación cualitativa rechaza las posiciones del paradigma científico tradicional que establecen separaciones entre los sujetos y los objetos de la investigación, o que consideran que las experiencias personales y los saberes populares no tienen validez científica. La investigación cualitativa implica establecer una relación igualitaria y horizontal entre el investigador y los participantes en la investigación.

#### 4.1.2 Dimensión epistemológica.

La presente tesis encuentra su dimensión epistemológica en el Interaccionismo Simbólico, lo que Berger y Luckmann llamarían la Sociología de lo cotidiano (Berger y Luckmann, 1973; Schütz, 1979), siendo el fenómeno a conocer la instauración de la muerte psíquica o social de los individuos o bien el estado de equilibrio que puede surgir posterior al despido, así como las relaciones que los involucrados establecen. Desde el interaccionismo



simbólico se reconoce la importancia de la comunicación simbólica y la significación de las interacciones que realizan los individuos, muchas de las cuales se llevan a efecto de forma no verbal, el término Interacción Simbólica se refiere al rasgo distintivo de interacción que tiene lugar entre los seres humanos, este rasgo consiste en el hecho de que los seres humanos interpretan las acciones de sus congéneres o definen cada una las acciones de los otros en lugar de simplemente reaccionar ante esas acciones. Su respuesta no se hace directamente por las acciones en si, sino por los significados asociados a tales acciones, de ahí que la interacción humana es mediada por el uso de símbolos, por la interpretación y por el conjunto de significados que subyacen en tales acciones (Blumer: 1969).

Mediante la interacción simbólica los símbolos adquieren significados, pero también información, ideas y se relacionan los pensamientos propios con los del entorno. El interaccionismo simbólico se basa en tres premisas fundamentales:

A) Los seres humanos actuamos hacia las cosas sobre la base de los significados que estas tengan para nosotros. Según Blumer y otros interaccionistas simbólicos, el entendimiento del comportamiento humano debe buscarse en los significados que los seres humanos tienen para los fenómenos de sus propias experiencias. Los factores externos pueden existir, pero hasta no ser interpretados por una persona, éstos no tienen significado. Es la interpretación individual de los elementos externos la que crea un significado para los mismos. Este significado es utilizado por el individuo para guiar su comportamiento. Es preciso saber que son los fenómenos externos los que influyen los significados que los individuos construyen.

B) El significado que atribuimos a las cosas es el resultado de la interacción social que uno desarrolla con los otros. Los significados no son inherentes a los objetos o a los fenómenos, tampoco son individuales sino que tienden a la generalidad en la medida que

se llevan a cabo las interacciones sociales, asimilamos significados pero también participamos de su creación y reapropiación social.

C) Los significados son manipulados y modificados a través del proceso de interpretación utilizado por la persona al relacionarse con las cosas que encuentra en el mundo que le rodea.

Considerando que las organizaciones no son formaciones estructuradas por reglas normativas unívocas, las acciones ejecutadas en ellas no están determinadas por la simple aplicación de prescripciones o principios sin ninguna intervención por parte del ·Yo· del actor. La reflexión y el diálogo son precisos no sólo para la transformación de las reglas y normas, sino también para su mantenimiento y reproducción. (Joas: 1987).

La tesis analiza los procesos de negociación del desempleado ante la situación de desempleo y como la reapropiación de significados forma parte de su nuevo esquema de relaciones, donde en la interacción con otros desempleados, con el sindicato, con la organización, con la familia y con la comunidad se determinan los nuevos significados que se agregan para la sobrevivencia.

#### 4.1.3 Dimensión técnico-instrumental.

Para el desarrollo de la investigación en lo que a la intervención en el campo se refiere, se ha determinado un esquema de interrelaciones entre variables fundamentales con dos dimensiones, una situada en un nivel social y otra, en un nivel psicológico, las cuales se interrelacionan a través de la aplicación de estrategias siguiendo el modelo de De Gaulejac y Taboada (1993), pero incorporando además las situaciones de respuesta descritas por Caruso (Tabla 3), que aunque teóricamente están totalmente insertas en patrones

individuales, es debido a la interacción social y a la interrelación con el medio, que no puede ser tajantemente descontextualizadas del ambiente.

**Tabla 3**  
**Dimensiones de investigación en la desinserción social**

	DIMENSION PSICOLOGICA	DIMENSION SOCIAL
Estrategias de evasión (Respuesta a la imagen negativa)	Distanciamiento Inversión de significados Referencia a otros sistemas de valores	Burla Integración a lo marginal Desimplicación
Estrategias de liberación de la situación (revaloración de la identidad)	Agresividad Deseo de revancha Búsqueda del reconocimiento social, individual y colectivo	Modificación temporal de la relación de fuerzas Movilidad al interior del sistema. Apuesta a favor del sistema
Estrategias de defensa (Interiorización de la imagen negativa)	Evasión Diferenciación Rechazo Juego de roles. Resignación Reapropiación como sujeto	Aislamiento Privación de la identidad colectiva Huida de la realidad, alcohol. Instrumentalización. Pasividad social Sobrevaluación/ autodestrucción.

Adaptado de La lutte de places. De Gaulejac y Taboada (1993)

Es necesario también reconsiderar que no todas las estrategias de respuesta contempladas en el cuadro son negativas, si se considera que algunas son liberadoras de situaciones estresantes, otras se dirigen a la revaloración social o individual, pero algunas mas como la de juego de roles o la resignación, conllevan necesariamente la toma de una nueva posición, en el curso de la investigación de campo, se pretende investigar si esa nueva posición tuvo un efecto positivo o negativo en el individuo o si resultó irrelevante, ambivalente o altamente importante.

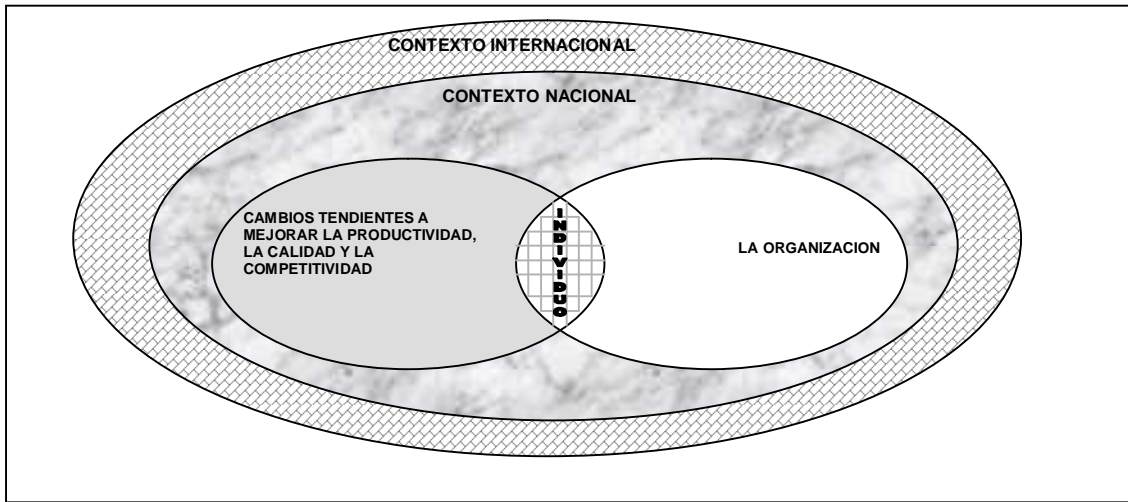
#### 4.2 Estrategias de investigación adoptadas.

La organización en la cual se llevó a cabo la investigación es Volkswagen de México, cuya planta se encuentra en el Estado de Puebla y los esfuerzos se enfocaron a analizar el año de 1992, la elección no fue aleatoria, es en esta fecha donde se marca un hito en las relaciones laborales en Volkswagen, principalmente el cambio tecnológico, el cambio organizacional y el número de despedidos para 1992 y el creciente número de despedidos que se están generando para el 2002. Mas adelante en el marco contextual se hará un análisis de la importancia de ambos períodos. El instrumento que utilizado para recabar la información, fue inicialmente un cuestionario guía de cien preguntas, la experiencia que se tuvo es que al ser aplicado se convirtió en una guía para recabar historias de vida. El formato del cuestionario se presenta en los anexos.

El problema del cambio está interrelacionado con el contexto tanto nacional como internacional actual, así como a la organización que se reapropia de los modelos tendientes a incrementar la productividad, la competitividad y la calidad, a la naturaleza de los modelos, y principalmente, al individuo, quien es el punto central de la investigación, es preciso acotar el ángulo de investigación a fin de determinar, dentro de la totalidad de relaciones cuales son las pertinentes en el estudio ( Figura 6), esto dependerá de

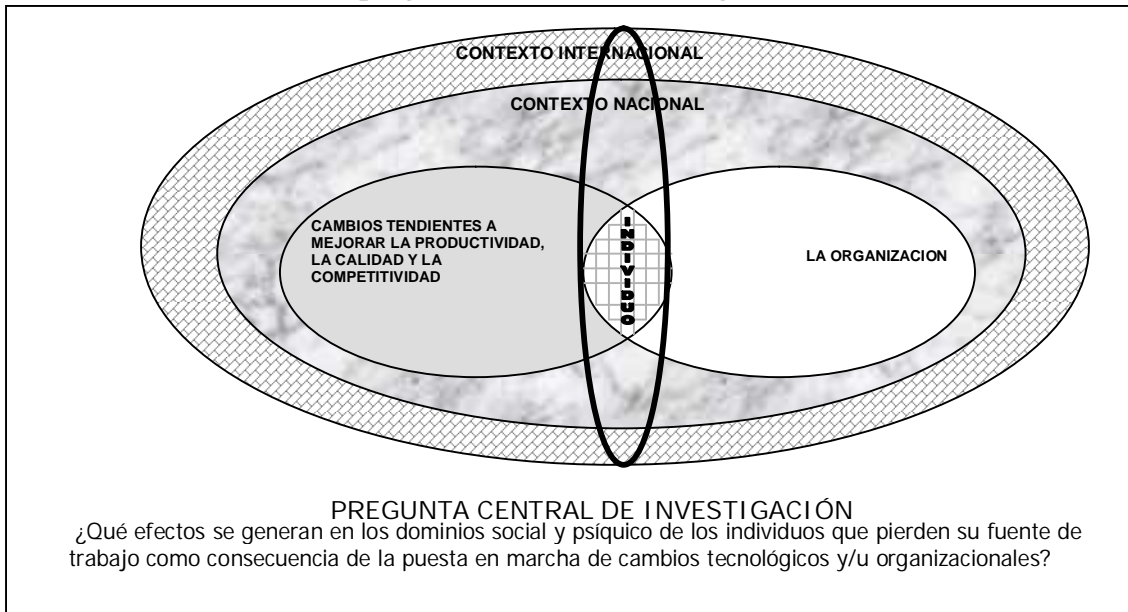
- 1) Las características del fenómeno social estudiado,
  - 2) las principales dimensiones del problema,
  - 3) los principales elementos y procesos encontrados en cada dimensión,
  - 4) las articulaciones intra e ínter dimensionales y,
  - 5) las articulaciones entre la naturaleza del problema y el contexto social general
- (Páramo: 1999).

**Figura 6**  
**Contexto de la Investigación**



La definición del ángulo de investigación permite delimitar el campo específico de acción y estar en posibilidad de generar la pregunta central de investigación, (Figura 7).

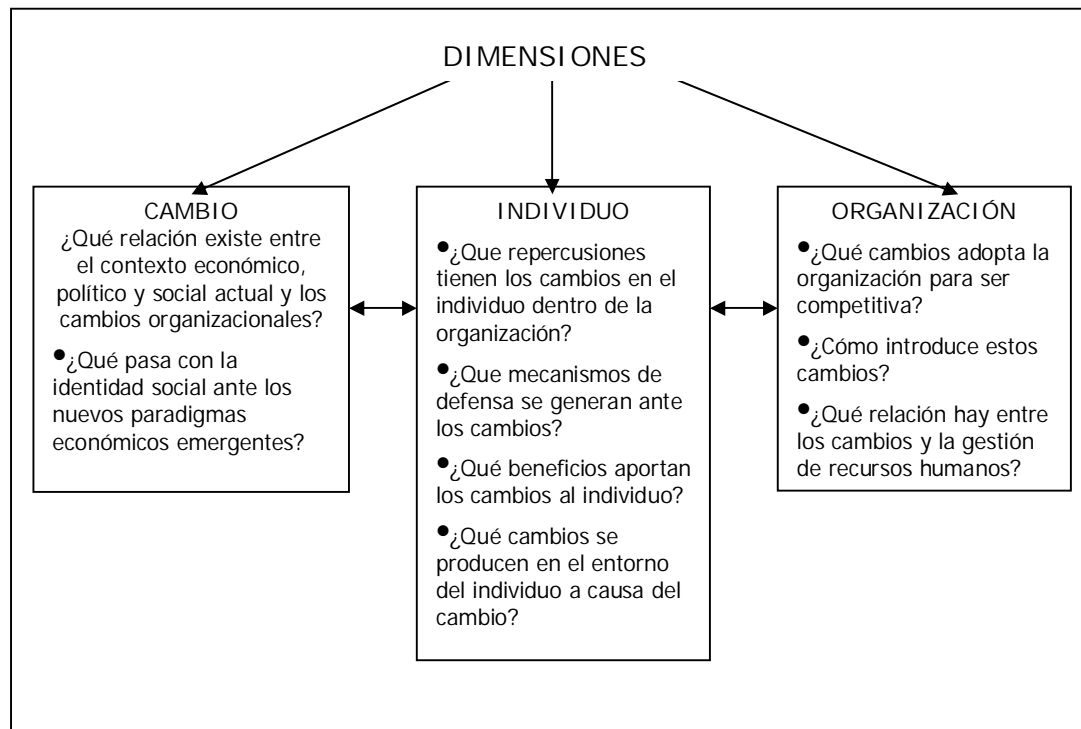
**Figura 7**  
**La pregunta central de investigación**



### 4.3 Preguntas de investigación

Las preguntas de investigación que se componen, son formuladas a partir de la determinación de tres dimensiones de análisis del problema de investigación, a) Cambio (pero no todos los cambios, sólo los tendientes a incrementar la productividad, la competitividad y la calidad); b) individuo y c) organización. (Figura 8)

**Figura 8**  
**Preguntas de Investigación**

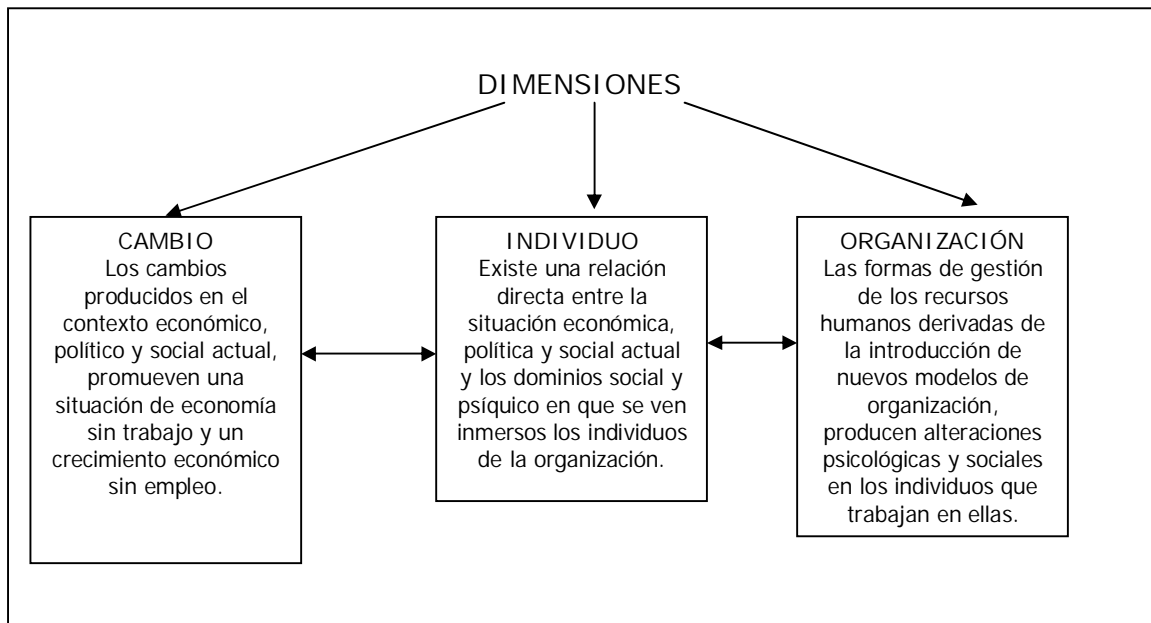


Los dimensiones de análisis son para Cambio: neoliberalismo y globalización, contexto económico, político y social actual, y cambio tecnológico; para Individuo: valores y normas, sentido de pertenencia, identidad social, calidad de vida, sentimientos y mecanismos de defensa y para Organización: cambios organizacionales, cambios tecnológicos, formas de reapropiación y relación con los individuos afectados.

#### 4.3.1 Propositiones de investigación

Dado que se trata de una investigación de tipo cualitativo, es pertinente expresar un conjunto de proposiciones de investigación, las cuales serán confrontadas con los hallazgos que se obtengan, por lo que, de acuerdo a las dimensiones, las proposiciones pretenden, de una forma general, contemplar en cada una de las dimensiones, la aprehensión del problema de investigación y su contextualización (Figura 9).

**Figura 9**  
**Proposiciones de Investigación**



#### 4.4 Objetivos de la investigación.

El objetivo principal de la investigación es el desarrollo de un esquema que permita articular de manera directa la relación entre la introducción de cambios en la organización que se consideran necesarios para mantener una postura de alta productividad y

competitividad y los efectos sobre los individuos que trabajan para dicha organización. Los objetivos secundarios son:

- Investigar las repercusiones sobre los individuos en lo físico, social y emocional de la introducción de cambios tecnológicos y organizacionales tendientes a mejorar la productividad y competitividad.
- Investigar las posibles formas de alteración familiar, social, psicológica relacionadas con algunas formas de organización del trabajo. - Investigar los mecanismos de defensa que se generan como consecuencia de la introducción de cambios en la organización.

#### 4.4.1 Definición del tipo de investigación

En la definición del tipo de investigación a aplicar, es necesario señalar que el gran reto consistía en la articulación de lo macro, entendiendo como tal a las grandes estructuras objetivas de relaciones sociales reflejadas en el estudio del contexto político, económico y social, y por otra parte, lo micro, expresado en términos de las subjetividades individuales, es decir el aspecto psicológico del individuo; porque puede suceder que sean categorías incluyentes o bien se subordine una de ellas a la otras, con lo que la investigación efectuada carecería del equilibrio necesario para mostrar de forma veraz la realidad social.

Una forma de abordarlo, es estableciendo que las dimensiones Cambio, Organización e Individuo, son paralelas, concomitantes y surgen simultáneamente en la dinámica social; además, al definirse dentro de una praxis social, se ubican en un contexto social común. Debido a que el estudio prima al individuo desde la perspectiva psicológica y posteriormente social, es en la investigación cualitativa donde puede de una manera más exhaustiva, tomar y confrontar más elementos de análisis, específicamente se aborda desde la etnografía.



Las raíces de la etnografía son la Antropología y la Sociología, pero su campo de aplicación es actualmente amplio y abarca un sinnúmero de ámbitos. Helen B. Schwartzman (Schwartzman: 1993), define como una característica básica de la investigación etnográfica, el hecho de que el investigador va al campo de trabajo, en vez de que el campo sea traído al investigador.

En las primeras páginas del texto, se explica que los estudios antropológicos de las organizaciones, que tempranamente se desarrollaron alrededor de los 30's y los 40's, fueron poco a poco declinando con el tiempo; sin embargo, posteriormente fueron retomados, y principalmente la etnografía, por su aportación tanto metodológica como analítica en el estudio de las organizaciones.

La manera en que se conjuntó la información pertinente fue a través de diferentes técnicas (Figura 10), para la dimensión de Cambio, se elaboró un análisis documental y estadístico de la información relevante, las experiencias que se generan en diversos ámbitos y entrevistas a funcionarios, directivos y aquellos que pudieron aportar información relevante en la temática; en la dimensión organización, se hizo una revisión bibliográfica y hemerográfica de reapropiación de modelos, de las experiencias similares en otros países en el entorno de las organizaciones, entre sectores y entre empresas del mismo sector, y, finalmente para la dimensión individuo, se realizaron entrevistas, y principalmente se levantaron historias de vida.

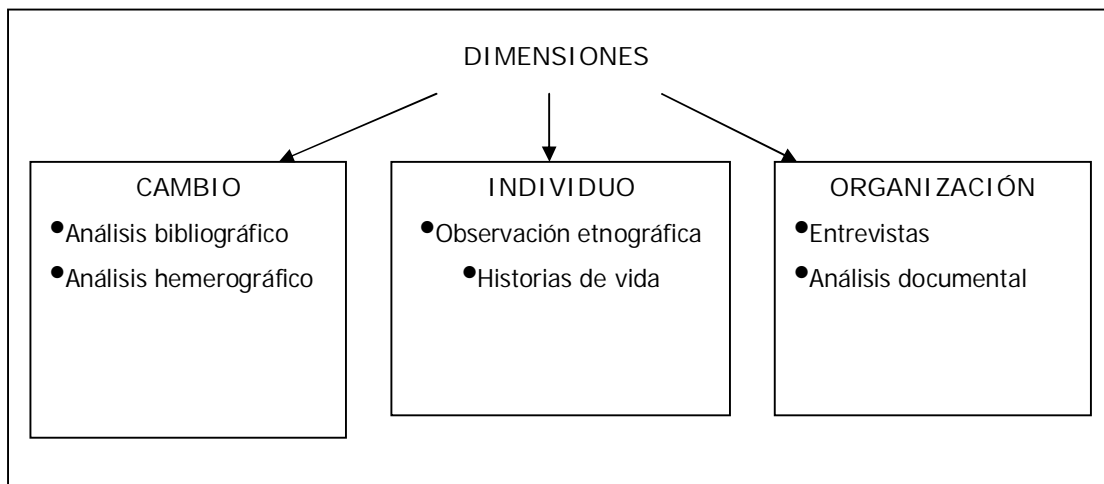
Dentro de la etnografía, las historias de vida y las historias orales, son consideradas herramientas descriptivas y narrativas útiles en la generación de procesos de comunicación y desarrollo del lenguaje, de tal forma que se reproduzca una esfera importante de la cultura coetánea del informante y su aspecto simbólico e interpretativo, donde se presenta la visión y versión de los fenómenos por los propios actores sociales. Por ello, tanto la historia oral como la historia de vida son espacios de contacto e influencia interdisciplinaria que permiten,

a través de la oralidad, aportar interpretaciones cualitativas de procesos y fenómenos históricos-sociales (Piña: 1986).

Por lo tanto, la historia de vida no es una técnica exclusiva de disciplinas como la historia o antropología, es muy válida asimismo para otras áreas de las ciencias sociales, como la sociología, la psicología social o los estudios organizacionales.

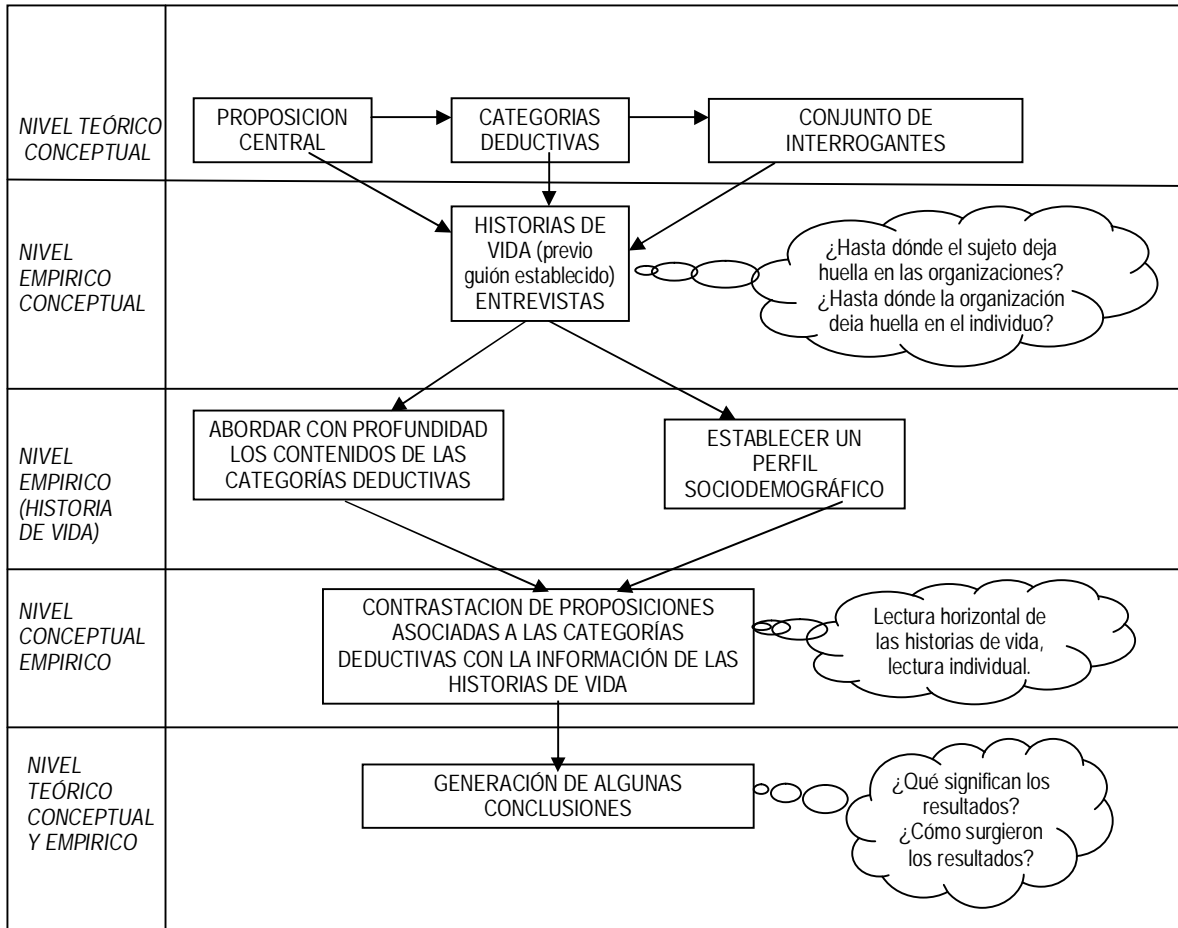
**Figura 10**

**Herramientas de investigación**



De manera general, la propuesta metodológica parte de un nivel teórico conceptual y explora, en diversas instancias, el fenómeno aprehendido en la vida real, considerando que la aportación empírica debe estar corporizada de tal forma que pueda ser contrastada con el constructo teórico (Figura 11).

**Figura 11**  
**Propuesta Metodológica**



4.5 Definici3n y perfil de la muestra.

La muestra est3 compuesta de diez personas, extrabajadores de Volkswagen de M3xico que entre agosto y diciembre de 1992, fueron despedidos a causa de un cambio organizacional derivado de la introducci3n de nuevas tecnolog3as, la forma de abordaje y conformaci3n de la muestra fue a trav3s de la t3cnica bola de nieve, las historias de vida fueron recogidas a lo largo de 13 meses; adicionalmente se cuenta con dos entrevistas , una a un exfuncionario de Volkswagen que trabaj3 desde 1987 hasta 1998, y de un supervisor que actualmente se encuentra laborando en la planta Volkswagen (Tabla 4), asimismo, se

cuenta con el testimonio de hijos y esposas de los extrabajadores; todos los involucrados pidieron anonimato.

**Tabla 4**  
**Perfiles de los informantes**

INFORMANTE	EDAD	EDO. CIVIL	AÑOS EN VW	ANTES DE VW ERA:	EN VW ERA:	AHORA ES	FAMILIA
A	52	Casado	12	Mensajero, vendedor ambulante	Auxiliar de control de calidad	Comerciante	Esposa Tres hijas Un hijo
B	51	Casado	10	Machetero	Auxiliar de prensa	Taxista	Esposa Cuatro hijas
C	50	Viudo	16	Soldador	Soldador	Soldador ocasional arrendador	Dos hijos
D	49	Casado	12	Carpintero electricista	Cableador	Velador	Esposa Cuatro hijos
E	52	Casado	18	Auxiliar soldador	Soldador	Herrero	Esposa Una hija
F	49	Casado	12	Comerciante	Lubricador de maquinaria	Comerciante	Esposa Dos hijas Una hija
G	50	Casado	12	Vulcanizador	Operador de Montacargas	Cubiero (conductor de microbús)	Esposa Dos hijas Un hijo
H	55	Casado	11	Tornero y fresador	Prensista	Comerciante	Esposa Dos hijas Dos hijos
I	54	Viudo	14	Herrero	Lubricador de maquinaria	Taxista	Dos hijas Un hijo
J	50	Unión Libre	10	Soldador	Soldador	Arrendador	Sin hijos
S.V.	60	Viudo	26	Administrador	Subdirector del área de formación de especialistas	Jubilado	Tres hijos
EC.	40	Casado	16	Empleado federal	Supervisor	Supervisor	Esposa Dos hijas

En cuanto a los funcionarios entrevistados, una de ellos, S.V. laboró durante 26 años dentro de la organización, a su retiro, se incorporó a la plantilla de personal de una de las

empresas de autopartes que abastecen a Volkswagen por lo que puede decirse, que no se ha desligado, durante toda su vida laboral de Volkswagen, además, dentro de ésta, inició su carrera laboral como administrador en oficina y llegó a ser subdirector de área. El otro entrevistado, E.C. ha laborado para Volkswagen durante 16 años y actualmente labora ahí como supervisor.

La experiencia de S.V. le constituye en una fuente confiable de información, ha vivido varios movimientos de huelga y ha estado relacionado directamente con el área de Recursos Humanos, en cuanto a E.C., su experiencia, basada en el trabajo de supervisión en naves, conociendo la línea de montaje y teniendo contacto directo con el personal obrero, así como la experiencia que tuvo durante el movimiento de 1992 como observador participante, hacen de su aportación una información privilegiada.

## V. VOLKSWAGEN DE MEXICO.

### 5.1 La situación de la Industria Automotriz

En el contexto internacional y bajo el paradigma neoliberalista, la industria automotriz se constituye en uno de los rubros más sólidos e importantes de la economía. Pero cabe señalar que la industria no se compone solo de plantas ensambladoras, también, y como consecuencia de la integración de casi 20,000 pequeñas y medianas empresas de partes componentes (en muchos casos), es una actividad que agrega diversos subsectores de proveedores diversos, por lo que sus indicadores reflejan en parte lo que sucede con la economía de sus proveedores.

El desarrollo de la industria automotriz es paralelo al desarrollo del capitalismo, pero también es un gran impulsor del perfeccionamiento de formas de organización del trabajo, de ahí que el Taylorismo tenga una versión más acabada con las líneas de montaje, la estandarización y la producción en masa que introduce el fordismo.

Durante el periodo de posguerra, la modificación basada en la flexibilidad toyotista introduce nuevas formas de producción tales como calidad total, productividad o mejoramiento continuo y es para la pasada década, con el acelerado desarrollo tecnológico que se transforma radicalmente la organización del trabajo.

La industria automotriz surge a principios del siglo pasado, inicialmente los fabricantes más importantes son, la Ford Motor Company quien dominará el mercado con el modelo "T", Mercedes Benz producto de la fusión entre la Sociedad Daimler y Karl Benz, la General Motors que al adquirir el 80% de Opel la rescata financieramente para posteriormente ser su dueña absoluta, Auto Union que después será Audi, y Volkswagen,

fundada en 1938 en Wolfsburg Alemania para responder al proyecto del "auto popular": un auto económico, ligero, resistente y clásico.

La Volkswagen como organización surge a partir del proyecto que en 1936 Adolfo Hitler encarga a Ferdinand Porsche a fin de desarrollar un vehículo denominado KDFWagen, que más tarde sería el Volkswagen Sedán, para que éste proyecto iniciara, se establece una nueva ciudad el 26 de mayo de 1938, que mas tarde llegaría a ser Wolfsburg, uno de los enclaves industriales importantes en Alemania.

El financiamiento del proyecto corrió a cargo del pueblo alemán, pues el objetivo central era el de proporcionar al pueblo alemán de un auto a bajo costo, por lo que el gobierno alemán estableció una caja de ahorro que reunió alrededor de 286 millones de marcos. Pero al iniciar la Segunda Guerra la planta automotriz recibe nuevas órdenes, los ahorradores perdieron su dinero y la inversión se destina a la construcción de vehículos militares.

La fábrica creció en el período 1937-1943 y fue bautizada con el nombre de Wolfsburg por los aliados (Rusia, Inglaterra, Francia y Estados Unidos), después de la guerra, el 25 de mayo de 1945, fecha en la que se comienzan a construir, nuevamente, automóviles para uso civil. Entre 1946 y hasta 1954, la industria automotriz en Europa debe competir frente a los gigantes norteamericanos, cuyos niveles de producción y sus márgenes de utilidad así como a las innovaciones que grupos de ingenieros especializados desarrollan.

Para 1960, Volkswagen es la empresa automotriz más importante de Alemania y una de las primeras en Europa, en ese año produce 890 mil 673 unidades lo que equivale al 43.33 de la producción alemana, pero también en ese mismo período la ensambladora se privatiza, perteneciendo solo el 40% del capital al Estado alemán. La estructura actual de Volkswagen comprende dos grandes divisiones: la Inland, donde se ubican las plantas en Alemania, y la Ausland con las plantas foráneas (Tabla 5).

**Tabla 5**  
**Plantas Volkswagen en el mundo**

INLAND Dentro de Alemania	AUSLAND Fuera de Alemania
Wolfburg Braunschweig Kassel Emden Salzeitter Hannover Neckarsulum Ingolstadt Nuremberg	Bélgica Yugoslavia España Sudáfrica Shangai Argentina Brasil Canadá México Venezuela

Adaptado de El reto de la flexibilidad y las relaciones obrero patronales en México Montiel. (1993).

## 5.2 Volkswagen de México

Volkswagen llega a México en 1954 como una empresa comercial, en 1962 se instala en Xalostoc, en el Estado de México, y para 1964 se instala en Puebla, atendiendo al programa de sustitución de importaciones decretado en 1962. En la planta tiene la capacidad de ensamblado, fabricación y montaje de la mayoría de las piezas requeridas, e importa algunas partes de Alemania, durante este periodo, las grandes firmas norteamericanas poseen el control productivo y en el mercado, pero gracias a políticas gubernamentales asociadas con el impulso a enclaves productivos regionales se protege su mercado y Volkswagen se consolida como líder en el mercado nacional a partir de la producción del Sedán y la Combi/panel. Para 1992, Volkswagen de México enfrenta un proceso de reestructuración derivado no sólo de la lucha por el posicionamiento en los mercados sino también del entorno político que el Tratado de Libre Comercio para América del Norte crea, principalmente porque los grandes consorcios norteamericanos son excluyentes y sus demandas para ser parte del Tratado son altas, firmas como Volkswagen y



Nissan tratan de obtener ventajas competitivas en la política nacional. Los términos del Tratado en lo que a la industria automotriz se refiere son los siguientes (Mapes: 1994):

1.- Importaciones y Comercio: la tarifa impuesta por México a la importación de carros y camiones ligeros sería inmediatamente reducida a la mitad hasta eliminarse en un período de diez años. Dentro de cinco años, los impuestos de las tres cuartas partes de las exportaciones a México serían eliminados, siendo poco a poco eliminados los requerimientos de balance comercial en el período señalado. Los Estados Unidos eliminarían inmediatamente su impuesto promedio de 2.5% sobre los carros de pasajeros mientras que su impuesto del 25% sobre camiones ligeros sería reducido inmediatamente al 10%. Canadá eliminaría sus tarifas sobre los vehículos importados de México siguiendo la misma regla que México siguió para las importaciones de Canadá y Estados Unidos.

2.- Las reglas de origen: el Tratado estipuló que México no está en posibilidad de exigir que una empresa obtenga un nivel de valor agregado nacional mayor al 20% de las ventas totales como una condición para calificar como proveedor nacional o como una empresa en el sector de autopartes. En el caso de los fabricantes de autos el porcentaje requerido de valor agregado nacional sería de hasta el 34% para 1994-1999 y podría bajar a 29% para el año de 2003.

3.- Contenido regional: para el año 2009, México no impondrá restricciones a las importaciones de carros usados que tengan diez años de antigüedad; para el año 2019 ninguna restricción será permitida para la importación de carros usados sea cual fuere su antigüedad.

4.- Inversión directa extranjera directa en autopartes: a los "inversionistas" del Tratado se les permitirá mantener la mayoría de las acciones en nuevas firmas de autopartes y en firmas que tienen existencia de cinco años.

El TLC plantea nuevas condiciones de competitividad en los mercados ya que al reducir aranceles a autos de procedencia norteamericana frente al "auto popular" de Volkswagen, abriendo de manera peligrosa el mercado al exterior, con el riesgo de perder el mercado norteamericano, donde el Volkswagen Sedán tiene un mayor precio que los producidos locales, la actividad productiva debe reconsiderar sus formas de organización del trabajo, las condiciones de la planta y la tecnología subsistente.

En la década pasada, durante el período de negociación del TLC, se promueve también una competencia intra e interorganizacional entre las diferentes plantas de los consorcios automotrices, de manera que los recursos de inversión y producción se ven incrementados al desarrollarse a nivel interno en las organizaciones propuestas de calidad y productividad basados en competencias, es en Volkswagen en donde hay mayores resultados al respecto como lo muestran los resultados obtenidos en esa década, a pesar de los diversos conflictos laborales que surgen en ese mismo período. (Tabla 6).

**Tabla 6**  
**Volumen de Producción de Automóviles según Empresa (unidades)**

AÑO	TOTAL	CHRYSLER	%	FORD	%	GM	%	NISSAN	%	VW	%
1988	208781	48800	23.37	32454	15.54	15089	7.23	60076	28.77	52362	25.08
1989	273738	57058	20.84	47580	17.38	22839	8.34	70005	25.57	76256	27.86
1990	345551	52472	15.19	45987	13.31	32782	9.49	79953	23.14	134357	38.88
1991	378558	64567	17.06	55021	14.53	38862	10.27	77697	20.52	142411	37.62
1992	429069	83724	19.51	68167	15.89	49590	11.56	95776	22.32	131812	30.72
1993	389503	57636	14.80	52533	13.49	50534	12.97	98946	25.40	129854	33.34

Tomado de: INEGI. 1994: 45.

El proceso de modernización visto desde la perspectiva de los trabajadores es un camino difícil donde el patrón establece ciertas condiciones con la promesa de conservar fuentes de trabajo, el Contrato Colectivo de Trabajo se modifica en pos de estos nuevos objetivos nulificando la posibilidad de establecer acuerdos mutuos en lo referente a las formas de organización laboral, posibilitando a VW el uso de mano de obra flexible y polifuncional, abriendo paso a la reapropiación de modelos.

Las estrategias de reapropiación de modelos que algunas organizaciones adoptan tienen efectos inmediatos en su reestructuración organizativa, de tal forma que procesos tales como la flexibilización contractual y la desregulación laboral producen pérdida del empleo. La competitividad que las organizaciones deben exhibir en los mercados nacionales e internacionales, no solo afecta al rubro económico, sino también a los otros componentes del proceso productivo; ya no es posible considerar al capital de forma lineal y estática, es ahora un ente dinamizador del proceso productivo que se ve incrementado por la tecnificación de los procesos productivos y por la mejor organización del mismo, es ahora también un elemento generador de plusvalía con consideraciones mas allá de la inversión (De la Garza :1992).

Cuando se reapropia un modelo de flexibilización, ya sea del trabajo o de las condiciones contractuales los efectos que causa pueden ser variados, destacándose entre otros:

- La reducción cuantitativa y cualitativa de las plazas ocupadas, de los salarios y de las prestaciones,
- Cambios en la forma y estructura de la organización y el trabajo organizado, confiriendo una mayor importancia a las modalidades de trabajo alternativas tales como el trabajo flexibilizado, el trabajo subcontratado y el trabajo interino, o

- Una alta rotación de personal derivada de las anteriores situaciones, aunque la tendencia es el cierre de plazas sin la consiguiente apertura de otras.

Desde 1982 Volkswagen inicia un cambio en la forma de organizar el trabajo en pos de altos niveles de productividad, pero es hasta 1992 con el estallido de la huelga el veinte de julio y su consecuente conflicto intersindical que ha sido motivo de sospecha y debate, cuando realmente define un programa de alta productividad a largo plazo.

En 1992, más que una revisión contractual anual, se ponía en juego un proceso de transformación tanto del sindicato como de la organización. El sindicato convoca a elecciones para renovar su plantilla, resultando ganador el grupo aparentemente apoyado por la dirigencia patronal; el nuevo contrato colectivo contiene el "Programa de mejoramiento continuo o PMC2", que apuntala el sistema de Trabajo en equipo, la evaluación y aplicación de mejora mediante los Workshops internos, pero que también instituye nuevas reglas para premiar o castigar actitudes frente al trabajo, faltas y retardos.

La dirigencia sindical, sin previa consulta a los casi 200 delegados en la planta, firma y autentifica las cláusulas contenidas en ese nuevo contrato colectivo. Al poco tiempo, el contrato comienza a ser ejecutado dentro de la planta, y las nuevas normas informadas sobre la marcha a los obreros.

Los delegados seccionales, quienes desconocen la firma del acuerdo y encabezados por el candidato perdedor a las elecciones de dirigencia, convocan al Comité ejecutivo para pedir explicaciones, sin embargo, hay una negativa de la dirigencia y se emplaza a un paro de labores, que se lleva a efecto durante una semana. Por su parte, la empresa, de forma unilateral, anuncia que da por terminadas las relaciones laborales con todos los trabajadores, ya que, según laudo emitido por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje de fecha 17 de agosto de 1992, se acepta la petición de dar por terminadas las relaciones tanto individuales

como colectivas de trabajo, conminándose a la formación de un nuevo estatuto sindical y un nuevo Contrato Colectivo de Trabajo.

De cerca de 14,100 trabajadores que laboran para el mes de Junio de 1992, sólo contratarán nuevamente a 12,000; en los subsecuentes años, se reducirá paulatinamente la plantilla de trabajadores de base, prefiriéndose a los eventuales, de tal manera que para 1995, había 9,000 trabajadores, para 1996, 8500 trabajadores y es en 1997, con la introducción de nuevos modelos para exportación que se contratan 600 puestos de planta y hay una contratación de eventuales entre 800 y 1200 personas.

La situación para 2002 tiene algunos paralelismos, mientras que en 1992 el apremio por ser competitivos ante las nuevas reglas comerciales internacionales obligará a Volkswagen a formular programas de alta productividad y reajustar su plantilla, en 2002, la baja en la demanda de algunos modelos en el mercado norteamericano a raíz de la contracción económica después del 11 de septiembre de 2001, la recesión mundial y la introducción a México de modelos, si bien no populares pero si más económicos que el Volkswagen Sedán, obligarán a un nuevo ajuste, reflejado principalmente en la reducción paulatina de la plantilla de personal.

La Volkswagen de México dio a conocer en abril del 2001 a su matriz, Volkswagen Konzer --consorcio establecido en Alemania Federal--, una situación económica estable. El Consejo de Administración informó que para adaptarse al desarrollo en recesión de las ventas, se redujo la producción en 27%, a 71,554 vehículos. Sin embargo, el número de empleados retrocedió solamente en 4.3%, a 14,007 personas, ya que la reducción de la fabricación de vehículos se compensó principalmente mediante el fuerte aumento de los suministros, en el marco de la fabricación distribuida a Volkswagen AG., Volkswagen of América y Volkswagen do Brasil.

Pero al interior, la empresa ha sufrido 8 huelgas desde su creación todas ellas contemplan demandas salariales altas (hasta del 100%), en algunas de ellas a recurrido ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje a una petición para el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo, lo que se conoce legalmente como " Conflicto colectivo de orden económico".

En 2001, mismo año en que proporciona a Wolfsburg el informe de una situación por demás óptima, estalla nuevamente una huelga, por lo que la organización amenaza con retirarse de México dado que hay otras plantas en América que podrían absorber la producción mexicana, para algunos, la huelga benefició a la empresa porque le da oportunidad de sacar el excedente de unidades, al mismo tiempo que impide que se acumulen por falta de demanda y las pruebas que se enarbolan son que, la empresa se preparó para enfrentar la huelga ya que desde hacía tres meses impuso un ritmo de trabajo de horas extras, que le permitió incrementar la producción.

Posteriormente, sacó de su planta las unidades, para depositarlas en bodegas, desde donde podrá satisfacer la demanda en términos normales, a pesar de la huelga (testimonio de extrabajadores).

Para el 2002 la situación no dista mucho de lo que sucedió en 2001, la organización plantea al sindicato la reducción de la jornada laboral y de las percepciones salariales hasta en un 12%, adelantando la revisión contractual o bien, el despido de mil 350 obreros. Se somete a votación ambas propuestas y para sorpresa de muchos, 6 mil 325 de los 9 mil 238 trabajadores votan a favor del despido y no de la reducción de la jornada laboral, aunque no aprueban adelantar la revisión del contrato colectivo. El argumento de algunos para votar a favor es que:

"...pero si me todos nos quedamos ahorita ganando menos, quien me dice que después no nos irán corriendo poco a poco, mejor conservar hasta donde se pueda lo

que cada uno tiene...usted sabe...la familia, los hijos, lo que ya se comprometió...y lo inseguro que está todo, y cuando nos liquidaran, seguro que nos darían menos" (testimonio de trabajador; 2002).

En este clima de incertidumbre, los que resultan seleccionados para ser despedidos dicen no contar con la información suficiente, piensan que no se conocía a fondo la propuesta, días después se realiza un paro técnico de labores, los nominados para ser despedidos, declaran que:

"...y ahí se comprueba que con la empresa no se sabe a ciencia cierta que es verdadero y que es fingido, si se queda uno no es para que suceda esto, sino que para que pocos estén igual no peor, a ver que pasa en el futuro" (candidato para recorte de planta: 2002)

El Director de Relaciones Laborales de Volkswagen, asegura que el volumen de personal representa un sobre costo para la empresa, pero es cierto también que desde el año pasado las condiciones del mercado estadounidense, al que se destina el 80 por ciento de la producción de Volkswagen, obligaron a la empresa a programar paros técnicos para evitar pérdidas económicas superiores y la reducción de los puestos de trabajo.

A la situación en Estados Unidos se sumó la crisis en Argentina, que se agudizó en diciembre del 2001, lo que implicó que 2 mil unidades de los modelos Beetle y Jetta no serán exportados a aquella nación sudamericana este año, lo que afectó el crecimiento que tenía programado la planta de México, y aún más, para 2004 se ha establecido como el fin de la era Sedán, pues se ha convenido en cerrar la producción del modelo que tanto beneficio causó en el mundo entero y que ahora dará paso a nuevas perspectivas de producción más competitivas.

Según fuentes noticiosas, el vicepresidente de Volkswagen de México, Francisco Bada Sáenz aseguró que "la mano de obra mexicana contratada por Volkswagen de México es más

cara que la del resto de Latinoamérica; y sin embargo, la planta está empeñada en mantenerse funcionando porque está totalmente comprometida con la vida de este país". (La Jornada de Oriente, 17 de agosto 2001).

El Lunes 29 de julio de 2002 salen de la planta 120 obreros sindicalizados, y son ya 220 en menos de 30 días, como parte del programa de reducción de personal ya pactado con el sindicato, aún para septiembre del 2002 no se sabía si sería suficiente con el número de despedidos que se ha proyectado, ya que el mercado condiciona este acuerdo, hay incluso un programa de retiro voluntario para hacer menos dramática la situación, con un ofrecimiento de liquidación hasta del 180%, lo que se constituye en el nivel mas alto en la historia de Volkswagen.

En entrevista radiofónica (Radio Revista 105.1 FM. de Puebla Marzo 2002), el líder del sindicato José Luis Rodríguez Salazar afirmó que:

"...el primer impacto de salida de trabajadores en junio afectaría a los 80 eventuales restantes y a un número indeterminado de basificados, mismo que se reduciría en función del personal que se integre esta semana al retiro voluntario... no se alcanzará el nivel de 500 renuncias voluntarias, por lo que unos 100 trabajadores de base podrían ser despedidos en breve, sobre todo ante nuevos ajustes en los programas de producción de la armadora por la desaparición en la semana 26 del Golf Cabrio. Incluso el Sedán redujo su ensamble de 160 a 115 vehículos diarios y podrían darse ajustes en el New Beetle que suma 350 unidades día, el Jetta con 860 y el Golf Cabrio con 60 autos que desaparecerá este semestre".

En este mismo tenor, y según la perspectiva de Rodríguez Salazar, se plantea que hasta el año 2004 podrán darse ajustes en las semanas de trabajo, toda vez que se espera retornar a niveles de producción superiores a 400 mil autos en forma anual en contraste a los 360 mil que se ensamblarán en el 2002.



## VI. EL CASO DE LOS DESPEDI DOS DE VOLKSWAGEN DE MEXICO EN 1992.

La consideración que se hace a lo microsocioal como objeto de estudio de las relaciones sociales a partir de las historias individuales implica una aproximación a una perspectiva holística cuya única ambición es la explicación ya no desde un modelo lineal tradicional, sino desde una descomposición en microsferas para hacer más transparente la comprensión del fenómeno.

La dinámica en la que los sujetos se ven inscritos tiene especificidades que pueden ser analizadas a partir de las historias que ellos mismos plantean, los aspectos de socialización y de establecimiento de relaciones sociales se construyen cotidianamente, es pues reconocible que el estudio de caso se realiza considerando algunas aportaciones que hace la Sociología Clínica, porque hay un claro interés en retomar lo que el sujeto dice, en el entorno que lo dice haciendo énfasis en su carácter de actor social, con los roles que desempeña en las diferentes instancias e historia personal, reconociendo la capacidad de los sujetos de formular estrategias de vida para la realización de objetivos.

Los trabajos de Lévinas (Lévinas: 1972) sobre la emergencia del sujeto en la conciencia de los otros y su interacción cotidiana, el descubrimiento del ·Yo· como fundador de la identidad y como proceso o valor va mas allá del simple reconocimiento de los otros, del poder, de la autonomía, de la conciencia misma, de la memoria y su temporalidad, plantean la constitución de una intrincada red donde las palabras dichas por el otro o por sí mismo son piedras angulares para proveer sentido a través del juego interactivo de los significados.

El paradigma psicosocial y su producto, la Psicociología, se formulan como aproximaciones híbridas ubicadas en el conjunto de disciplinas que explicitan el trabajo de campo y el análisis de la afectividad, que quizá no tenga relevancia para algunos estudios sociales, dado que es altamente interpretativa, pero que está inscrita en el trabajo interdisciplinario que va desde Lévi-Strauss, Mauss, Lévinas y otros.

La Sociología Clínica expuesta por Pagès, Enriquez y De Gaulejac, toma como punto focal las situaciones concretas de la vida cotidiana, con las normas estructurantes, las prácticas sociales y la identidad tanto individual como colectiva que se construye a partir de ellas, ubicándoles en un contexto concreto histórico, puesto que cada sociedad en un momento de su evolución adopta características distintivas, modos de ser, mitos y rituales colectivos. El obrero que descende de una familia campesina, creará estrategias diferentes a aquel que proviene del medio urbano, si viven un mismo proceso de cambio, la expresión de sentimientos en relación a él, se verá influenciado por la familia, por la historia familiar y por las expectativas a futuro.

La Sociología con orientación clínica puede conceptualizarse simplemente como el estudio de la persona en la situación en que se encuentra, sin embargo, esto ha sido punto clave de diversos debates sobre el papel que puede desempeñar la Sociología en un contexto individual, de tal forma que psicólogos y psicoanalistas no reconocen la validez del enfoque socio clínico porque se asume que en los fenómenos colectivos no es posible aplicar términos de la psicopatología tales como esquizofrenia, narcisismo, depresión etc.

La sociedad en metáfora es un cuerpo social donde sus componentes tienden al antropomorfismo en virtud de que son producciones humanas y espacios donde se crean y racionalizan ideologías, normas y relaciones de poder que permiten el desarrollo social y articulan los diversos componentes; pero donde también se originan rupturas, presiones y contradicciones y donde el individuo se reconocen como el ser en sí y como ser social, que

tiene relación con otros seres en sí, cada uno con su propia historia, que en conjunto le dan sentido al sujeto social. La Sociología Clínica se interesa en la dimensión social del sujeto, en su desarrollo personal de acuerdo a las exigencias de la existencia social.

Por otra parte, la economía neoliberal ha causado grave recesión económica, que encuentra en la pérdida del empleo una expresión concreta y cotidiana, el debilitamiento de los sindicatos, la pérdida del poder colectivo de las organizaciones de trabajadores, y las diferentes modalidades del trabajo en el siglo XXI, han generado pérdidas materiales y paralelamente, daño físico y psicológico en los individuos privados de su trabajo asalariado en función del cambio y la competitividad. Las historias de vida aquí mostradas representan un microcosmos de los efectos del cambio, inseguridad, alteración de la estructura familiar, sentimientos de pérdida o abandono, comportamiento antisocial, desconfianza etc., tanto para el trabajador como para la comunidad.

Si bien es cierto que la salud física y mental de los trabajadores dentro de las organizaciones es punto de encuentro entre juristas, políticos, científicos sociales y trabajadores de la salud, también debe señalarse que la salud es vista a través del espejo económico, pero el trabajador que es despedido, construye su historia antes, entre y después de la organización que ha dejado huella en él. El verse confrontado con una situación extrema de pérdida de poder adquisitivo, de baja estima, de desconocimiento por parte de los otros de los saberes y habilidades de los que se creía dueño y los cuales eran reconocidos el mundo del trabajo, le sitúan en un espacio de crisis para el cual es preciso elaborar un duelo, como la pérdida de alguien amado, porque finalmente la organización, cuando introyecta estilos de vida, manifestaciones de pertenencia, es un objeto amado; sin embargo el duelo afectivo es pospuesto al ser imperativo el problema económico, lo que puede conllevar a una situación de duelo inacabado.

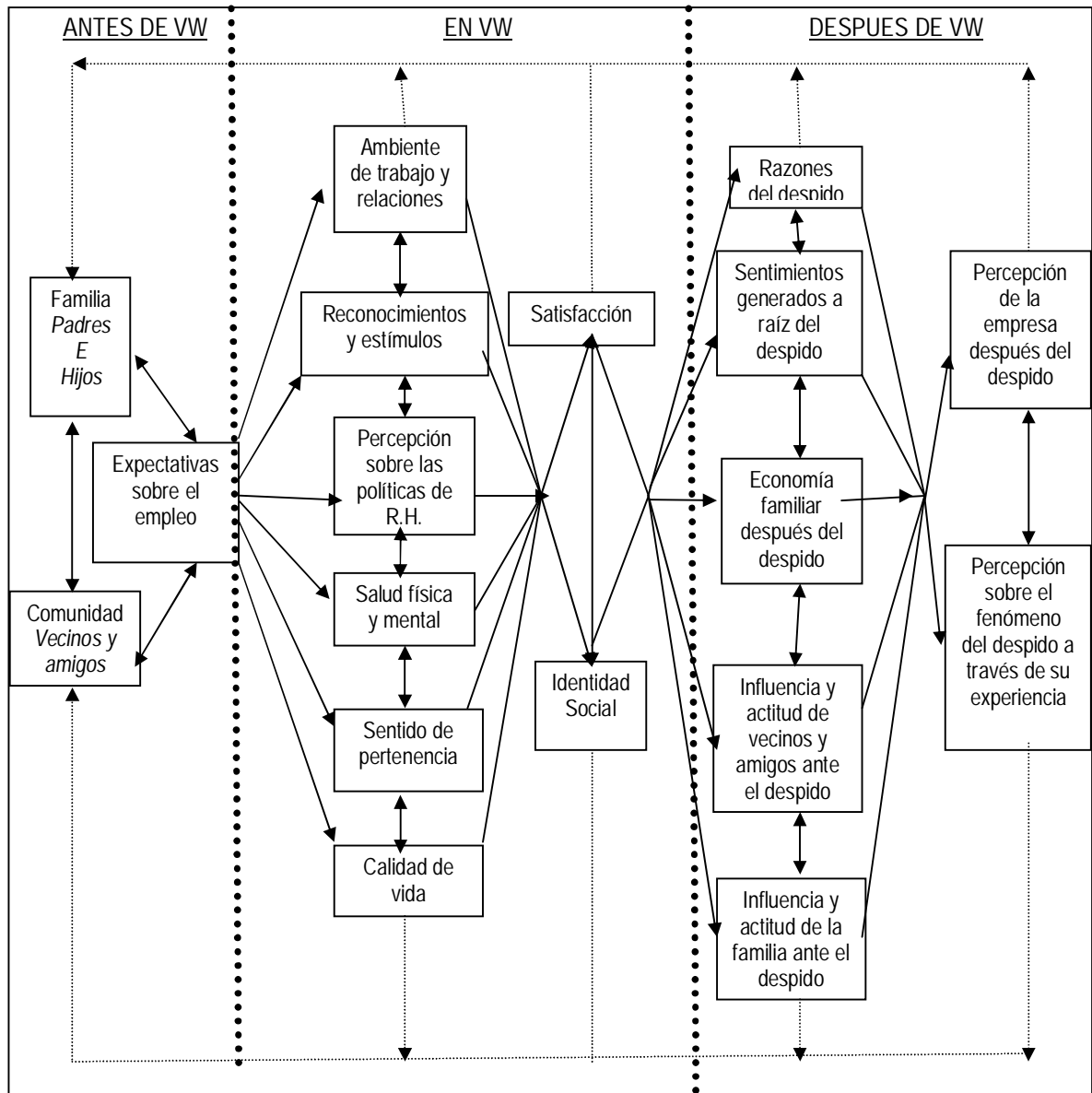
La pérdida del trabajo es interpretada como un fracaso personal, porque se pierde no sólo la fuente de ingresos, sino también la posibilidad de compartir estos ingresos con la familia, y el dinero, aunque se ha fetichizado socialmente, es un medio dador de objetos de afecto, aunado a ello el despedido se siente inútil, inutilizado e inutilizable. El ingreso a la economía informal puede ser alternativo, pero sí implica un descenso en el nivel de vida, fractura la identidad del individuo, la posición que él ocupa en la escala social de su comunidad genera angustia y estrés, aunque puede haber diversas manifestaciones en cada individuo y pueden desde un duelo inacabado con depresión crónica, un sentimiento de precarización hasta episodios de violencia o vulnerabilidad.

A continuación se elabora un análisis cualitativo de acuerdo a las categorías deductivas asociadas a una proposición central de la investigación y a la información obtenida tanto en las historias de vida de despedidos de Volkswagen de México durante 1992 y funcionarios de dicha organización. La proposición central para el caso objeto de estudio es que "El desempleo es una forma de exclusión social que repercute en la calidad de vida del desempleado. En 1992, y como consecuencia del cambio tecnológico y organizacional, Volkswagen de México despide a 2100 trabajadores."

Dada la anterior proposición, se derivan un conjunto de categorías deductivas asociadas a proposiciones derivadas del marco teórico y asociadas directamente a conjuntos de preguntas generadas a partir de ellas y que sirven como base para la indagación (Véase anexos). El conjunto de categorías deductivas tienen a su vez una relación temporal establecida en función de una historia narrada por cada uno de los informantes (Figura 12), donde la historia familiar parte en primera instancia de las expectativas sobre el trabajo y la forma de ganarse la vida que se originan en la infancia y la adolescencia, las influencias de los padres y la comunidad conforman el modelo o bien el antimodelo de lo que se definirá como éxito o fracaso laboral; posteriormente esta información se enriquece o empobrece

con lo que sucede dentro de la organización, por último, se presenta el estado ulterior que sigue a la pérdida del empleo, aunque es difícil establecer una línea temporal debido a que estas categorías son concomitantes y pueden interaccionar entre ellas en diversas formas, su establecimiento obedece a la forma de presentación de la información.

**Figura 12**  
**Relación de categorías deductivas**



### 6.1. Expectativas sobre el empleo

La proposición que se genera en esta categoría de análisis es que la familia, la escuela, y la sociedad en general, inculcan valores y modelos que transmiten generacionalmente, de tal forma que se prepara a los jóvenes para vivir en una sociedad que reconoce al trabajo como un valor básico y la única forma de ser útil socialmente.

La inserción al mundo de trabajo, después de la industrialización es de facto, la norma de integración social, los padres, asumen que los hijos trabajarán en su adultez; pueden no definir exactamente a que se dedicarán, pero las experiencias previas que ellos tuvieron en el mundo laboral, determinan los presupuestos que tienen sobre el éxito o el fracaso de ciertos empleos.

«Mi papá quería que fuera licenciado, bueno,...ya ahora a todos les dicen licenciados...pero el se refería a abogado, que fuera litigante, que defendiera.

»(Informante A)

La esfera del trabajo es un elemento central que atraviesa otras esferas como la familia, la escuela o la iglesia, y para la mayoría puede ser visto como el fundamento de la existencia, los padres hablan a sus hijos de lo difícil que es ganarse la vida, de la dificultad para encontrar empleo, pero también del "cuando trabajes y ganes" como una expectativa positiva pero a la vez inexorable para ser útil socialmente, la inactividad es vista como una amenaza a la identidad social.

La aparente falta de interés que manifiestan los padres ante la vocación de sus hijos, confronta al individuo a un doble sistema de referencia, en el que elementos opuestos como el inculcar la idea de progreso dentro de la familia y simultáneamente externar poca confianza en él o la vaguedad o indefinición sobre dicho progreso, presenta una especie de confusión y sentimientos de evasión, donde se idealiza el futuro de otros y no de los propios,

o bien se atribuye a la suerte, a la buena fortuna o al azar el desarrollo de las circunstancias y los hechos mismos:

« Me acuerdo que si había la intención de que mis hermanos y yo estudiáramos algo, no recuerdo exactamente qué, pero mis padres si se empeñaban diciéndonos a cada rato...que estudiáramos...que nos esforzáramos... »(Informante I) ;

«Mi mamá siempre decía, "ya Dios dirá", era una forma supersticiosa para evitar aspirar a mucho y que esto no se diera, no tanto era sujetarse a la voluntad divina, era decir, si no logra algo el responsable es alguien diferente a nosotros, mi abuelo, que vivía con nosotros decía, un paso a la vez, termina primaria, luego secundaria y ahí ya vas viendo para que puedes servir ». (Informante G)

Si la génesis social de ciertos conflictos psicológicos necesita una comprensión de los mecanismos sociales que estructuran la existencia individual no solamente de lo interior, o "en sí", sino igualmente de lo exterior (De Gaulejac:1987,30), los modelos sociales no sólo exteriorizados a los individuos por los antecesores e interiorizados paulatinamente, sino aquellos que los mismos antecesores obtuvieron de sus ascendientes estructuran una complicada trama de relaciones sobre la percepción del éxito o del fracaso de ciertas ocupaciones cuando estos modelos son poco claros o no se posee una concepción clara de ellos, o bien cuando no existen los factores azarosos o mágicos que tomen parte en los procesos comunicativos dentro de la familia sobre las ocupaciones en el futuro.

El obrero como producto de su historia, de acuerdo a De Gaulejac (1987), trata de reconstruir y deconstruir aquello que los padres hicieron; de acuerdo a la noción de Bordieu de habitus (1971) , la identidad del individuo es el resultado de un ajuste de procesos que el mismo genera como respuesta a condiciones concretas de existencia, transmitidas generacionalmente y que pueden ser modificadas de acuerdo a los contextos sociales, algunos de estos procesos se dan a nivel inconsciente, o no son originados del todo en un

hecho concreto, sin embargo, acciones como la manera de hablar, la manera de acumular bienes, puede generar un proceso que le permita, igualar, aspirar o rechazar un cierto modo de vida.

El proyecto parental, como conjunto de representaciones de lo que los padres hacen de lo que será el futuro de los hijos, contiene, por una parte un objetivo determinado y por otra, la proyección de dicho objetivo, este deseo y su proyección incluyen factores sociales ligados a la aceptación social; su eje central es el trabajo como un elemento que centripetamente derivará otros objetivos de menor importancia, o bien ligados a él como elemento de cohesión hacia un futuro bien estructurado en función del éxito individual y social.

«...como todos los padres...deseaban algo así como un buen trabajo, una buena familia y una vejez asegurada. »(Informante G)

El modelo expuesto en el proyecto parental contempla cuatro niveles que corresponden al conjunto de relaciones sociales y psicológicas que de manera consciente o inconsciente los padres han aprehendido por sí o por las vivencias de otros, pero que aparte de ser buenos deseos, malas experiencias o lecciones de vida, constituyen la historia de su familia y el entorno que les rodea. (De Gaulejac: 1987,55):

Un nivel más arcaico e inconsciente que remite a la primera formación de la idealidad de los padres mismos:

«Mi mamá quería que fuera al seminario, pero a mi papá le parecía que eso era algo de demasiado compromiso para que a los doce años lo decidiera, también sabía que querían que fuera maestro. »(Informante C)

Un nivel afectivo que conduce al individuo a desarrollarse por identificación y diferenciación sucesiva, imitando a las personas que corresponden a un modelo ideal interiorizado:



«Mi mamá quería que fuera ingeniero o doctor, mi papá no decía nada, ahora si que mi jefa calladita, calladita pero era la que llevaba la decisión, tal vez porque ella trabajó primero de cocinera para una familia donde el señor era ingeniero o arquitecto o algo así, y después hizo limpieza en un consultorio de dentistas.»

(Informante B)

Un nivel ideológico que conduce al niño a tomar por su cuenta los valores, las normas y el ethos de personajes que le son presentados como modelos de identificación, y donde son rechazados aquellos que son presentados como antimodelos:

« Yo me imaginaba como alguien atendiendo un negocio, o como trailero, cuando tenía trece años me trepé a un trailer y me llevó de Tehuacan a San Martín, no, pues a mi se me imaginó como una vida de aventuras, como no, es mas, aprendí a manejar como a los dieciséis porque mi ilusión era ser trailero... La vida de un trailero si es bonita a veces, conoces lugares, una que otra vieja, una que otra vez te emborrachas, cuentas aventuras a tu manera. como muy bohemia, ¿así se dice?... ya eso se fue perdiendo, pero antes trabajé como seis meses como ayudante en un trailer, en la carga y descarga hasta que me cansé de tanta cargadera, era pesado, y luego pagaban tan poco que ni para tener centavos...» (Informante B)

«...mi idea era que yo no quería un trabajo como el que mis papás habían tenido...duro...de mucho esfuerzo...mal pagado...donde te ningunean...ese tipo de trabajo no quería. »(Informante D)

Un nivel sociológico en la medida en que se mueven los ideales colectivos, de modelos de éxito social, de un sistema ético que se traduce religiosa, política y socialmente en aquellas prácticas en las que el niño está animado a participar y adherirse:

« Para lo que deberíamos ser buenos esposos en el sentido de que deberíamos siempre llevar el gasto...ser los jefes de la casa...» (Informante F)

La limitante para que un proyecto parental se concrete, es que generacionalmente puede llevar a la imitación, a la repetición o al conformismo, de ahí que cada individuo genera para sus hijos un proyecto parental enriquecido, en el sentido de que confronta, en una especie de balance lo que ha logrado, lo que piensa lograr y como se verá proyectada está situación en sus hijos; el éxito o fracaso como parámetros dentro de la sociedad, incluye una serie de factores externos como el mercado, la globalización, la diversificación del trabajo, la moda, etc.

La génesis o elemento primigenio constitutivo de la identidad como individuo y ser social, como lo es la familia y el proyecto parental externado o implícitamente presentado de la identidad son elementos fundamentales para entender el por qué ciertos trabajos son valiosos y otros son rechazados en la sociedad.

Los despedidos de Volkswagen coinciden en que el proyecto parental para ellos no estaba del todo explicitado, pero, sin embargo, tenía como elementos comunes; que el valor del trabajo está en función de una preparación dada por la escuela o el manejo de una habilidad o el desarrollo de un oficio que en su contexto era deseable y aceptado por todos como reconocido o idealizado, que hay algunas actividades como maestro, abogado o arquitecto que son más reconocidas que aquellas que sólo tienen un nivel técnico;

« Fuimos pobres, la preocupación se centraba en crecer en un ambiente hostil, sobrevivir a él de forma digna, y si se podía hacer algo en la escuela. Cuando yo tenía seis años decía que quería ser albañil, simplemente porque asociaba esa ocupación con hacer y tener una casa, mi tío me decía que tenía que aspirar no a albañil sino arquitecto. »(Informante G);

También, que el liderazgo dentro de su familia o su entorno está determinado por su utilidad social, como el ser "un buen esposo", entendiéndose como tal un buen proveedor de los bienes materiales necesarios para que la familia siga funcionando eficientemente, o que

el poseer un oficio o desarrollar una actividad diferente a la que los padres deseaban, conlleva en parte la paga de una cierta desobediencia o la culpa, el justo precio, si esta actividad es de un menor rango social a la idealizada por los padres:

« No tenía mucha idea de lo que quería...no fui mal alumno en la secundaria, pero cuando terminé la secundaria dejamos pasar un año porque mi papá se accidentó en la fábrica y estuvo como ocho meses...tal vez un poco mas...sin trabajar...y cuando vino el otro año...ya no tuve ganas de estudiar...» (Informante J)

«...nada está seguro hoy en día...pero siquiera tienen un papel o un conocimiento que les sirve para algo...para defenderse...para no quedarse»(Informante H).

El ser obrero es una condición derivada de no haber seguido estudiando, no es una elección, tampoco una alternativa, pero el pertenecer a la clase obrera, como conjunto o grupo representativo de algunos intereses, puede sí ser motivo de orgullo, pero se desea que los hijos no pertenezcan a ella, perfilándose así un proyecto parental rico en experiencias negativas de lo que significa ser obrero según testimonios de ellos mismos al confrontar su experiencia de trabajo con lo que sus padres esperaban de ellos.

En el caso de los obreros despedidos, hay un salto generacional de campesino a obrero o bien de obrero a obrero calificado, ya para la generación de sus hijos, el salto se constituye de obrero a técnico o profesionalista.

«...tenía a mis dos hijos y me acuerdo que tenía muchas ilusiones sobre el futuro...tu sabes...tienes a los hijos...y dices...este si va a estudiar...o...van a tener su casa bien...con su recámara para cada uno...van a andar bien vestidos...» (Informante C)

«...en mi familia...bueno, yo quiero que todas tengan carrera, ahora con el taxi...son unas buenas jodas...pero si sale para la escuela y para comer...lo demás pues...no es tan importante...» (Informante I)

«...uno como padre desea que los hijos estudien...que hagan una carrera...»(Informante E).

Los padres pueden erigirse como prototipos dentro de un proyecto parental si atienden a condiciones específicas en su historia vivida; por ejemplo, si el ascenso a ocupaciones o actividades reconocidas con un valor alto en la escala social tuvo un efecto contundente o marco un hito en la historia familiar, o bien las condiciones de realización involucraron la propia historia de los descendientes de manera muy directa; sin embargo, en la mayoría de las historias de vida que aquí se analizan, los hijos no siguen el modelo de sus padres, por considerarlos no suficientemente sólidos, alejados de el entorno social en lo que están viviendo atendiendo a la idea de dinámica social inherente a la vida misma o bien porque para ellos la idea de progreso no es clara.

De igual forma, los informantes tienen conflictos para la comunicación idónea a sus hijos del proyecto parental que han vislumbrado para ellos ya sea por temor, falta de diálogo a propósito del tema o bien conflictos intergeneracionales, aunado a ello, las diferencias ideológicas tales como los valores, las opiniones, y la perspectiva del futuro, imposibilitan tal comunicación:

« Tengo cuatro hijos, tres mujeres y un niño, así como mis padres, yo tampoco les dije a mis hijos qué quería que estudiaran.» (Informante D)

«Con los hijos a veces es medio difícil platicar...llegan a una edad en que creen que todo lo saben...que nada les puede pasar...y que los padres son unos tontos o anticuados que no entienden y no han vivido lo suficiente...eso es lo que me pasa con mis hijos...a veces quisiera que la vida les diera alguna lección para que entendieran sobre el futuro...pero...son de suerte...todas las cosas les han pintado bien hasta ahora...les decía... la posibilidad ahí está...lleguen hasta la

universidad...por qué se tienen que quedar como yo...si yo no pude...entonces ustedes háganlo.» (Informante F)

«... yo que mas hubiera querido que hubieran terminado una carrera...pero ellos son los que hacen su vida...solo me quedaba decirles...un trabajo honesto...no tengan vicios...su madre también vio mucho por ellos...hasta que nos faltó...» (Informante C)

Los hijos de los informantes argumentan que los modelos o cuasimodelos que sus padres tratan de transmitir son obsoletos debido a las condiciones sociales que a su generación le ha tocado vivir.

Asimismo, el orgullo del origen tiende a desaparecer en la medida en que los padres plantean proyectos parentales ambiciosos, de tal manera que el hijo se sitúa en un juego contradictorio, pero también con elementos de reivindicación importantes por parte de los padres, que no aceptarán explícitamente los errores de su propio pasado y sólo los exhibirán cuando conlleven lecciones moralizantes:

«...con Beatriz...mi hija segunda...eso es otra cosa...mi vieja hasta la tarea le hacía en la primaria...como salió arreada...a veces digo...esta salió como yo...por eso la comprendo...ni le ve interés al estudio ni nada...solo anda con los amigos y bueno...pero ahí va....no sé que irá a estudiar...»(Informante B)

Pese a la dinámica social, la familia sigue siendo el caldo de cultivo de las ideologías familiares (Shatzman:1990); por tanto, introyecta sobre sus miembros ciertos modelos o antimodelos, como los de éxito y fracaso, pero los esquemas y modelos mentales no pueden únicamente analizarse al interior de la familia, sino que comprenden paralelamente otros modelos y esquemas creados ya sea unilateralmente o por consenso, tales como la estructura económica, la religión, la organización política o el conocimiento científico.

Los proyectos parentales como modelos o antimodelos en la familia, tienen una correspondencia directa con los modelos sociales, por tanto, los individuos están conscientes

de sus proyectos como personas y de sus lugares como seres sociales, considerando que ningún individuo está inmunizado contra la influencia social.

Un rasgo distintivo de las familias de los informantes es que aparentan una estructura patriarcal formal, siendo la influencia de la madre discreta pero importante en el sentido de que las decisiones que se toman al interior de la familia y que atañen a todos sus integrantes, así como los logros y fracasos son asumidos reconociendo la influencia materna en algunos casos:

«...mis hermanas eran aplicadas en la escuela...pero mi papá no quería que estudiaran...lo veía como algo inútil...la mujer desperdicia mucho de lo que sabe y a veces se le quita lo lista si encuentra al hombre equivocado...mi papá no confiaba en que ellas encontraran al hombre adecuado, por eso prefirió que no estudiaran mucho...solo la primaria...en mi caso quería que encontrara a la mujer menos lista...con menos estudios que yo...eso me daría la oportunidad de ser líder de mi casa...pero sí quería que no me quedara en lo mismo.» (Informante D)

«...me casé por la iglesia...para darle gusto a mi mamá...» (Informante D)

«...hasta que nos faltó mi madre fue la que me mandó a la escuela...la que estuvo conmigo...solo con ella siento que hubo compromiso.» (Informante E)

El proyecto parental no encuentra contradicciones entre el deseo de la madre y el deseo del padre, ya que tradicionalmente se asume que es la madre quien educa, y el padre –cuando está presente en el hogar- no se opone porque la madre en general no contradice al modelo tradicional:

«...mi mamá decía que yo debía saber mandar a mi mujer...si lo ves así, mi mamá era totalmente machista.» (Informante D)

El hombre es el único ser histórico (Heidegger: 1997,30), la historia parece condicionar las elecciones en la vida, atendiendo a una concepción dinámica de la historia, lo

realizado por alguien no es necesariamente lo realizable por otros, cada individuo, empezando por su ADN, tiene una historia propia, puede incluso tomar conciencia de que sus elecciones podrían ser condicionadas por su propia historia; no es posible hablar de un sujeto totalmente dueño de sus actos o de su tiempo (pasado o futuro), sino de una sociedad que impacta en las acciones.

Cuando estas dos instancias establecen un conflicto sobre el Yo, es comprensible que uno se sienta amenazado, abrumado y en una situación que parece que se derrumba totalmente. Este sentimiento es la ansiedad y se considera como una señal del Yo que se traduce en sobrevivencia y cuando concierne a todo el cuerpo se considera como una señal de que el mismo está en peligro.

La ansiedad, dentro de una historia individual, es el detonador que modifica dicha historia, un modelo no asimilado compartido, puede ser motivo de ansiedad, su modificación es la superación de nuestra ansiedad y por tanto, la modificación del proyecto parental.

«...pero la vida se los lleva para acá y para allá, ese es el problema...nosotros parecemos trapos en el aire...no sabemos tener el dominio, eso es lo que no pude enseñarle eso a los hijos...tratas de ayudar...pero les ayudas a fracasar porque no les enseñas las cosas realmente útiles en la vida...me siento de alguna manera responsable de lo que les ha pasado...de sus fracasos...de su falta de oportunidades...»(Informante A)

Los obreros informantes tienen una trayectoria laboral considerada de acuerdo a sus parámetros derivados de su historia previa a su ingreso en Volkswagen, que es vista por ellos poco exitosa. Son conscientes de la existencia de una desigualdad social que generacionalmente se ha sufrido no únicamente en su familia sino en su grupo social, rechazan esta desigualdad en la medida en la que en una u otra forma han sido explotados, condicionados o tratados, sin embargo desean que los hijos pertenezcan a la clase que a su

modo de ver ha propiciado la desigualdad; la vulnerabilidad en que se sitúa al obrero en estas condiciones, desestructura la personalidad y debilita cualquier intento de identificación.

Para S. V., funcionario de Volkswagen, el origen de los trabajadores importa en la medida en que son asimilables nuevas políticas o procedimientos de trabajo, sin embargo, considera que gran parte de la formación que reciben los trabajadores dentro de la organización moldea un nuevo tipo de obrero, el esquema alemán con su alto eficientismo provee de elementos articuladores que determinan el funcionamiento del trabajador dentro de los esquemas de trabajo:

« No somos una organización que excluye a los candidatos por su origen o su historia anterior, todos llevamos en nosotros un cúmulo de historia importante, la cultura del poco esfuerzo es lo que viene a dar al traste con una selección de personal en cualquier área, sabemos que ingresarán y aprenderán, que invertiremos en ellos, pero que será redituable a mediano y largo plazo esta inversión...la idea de los buenos y malos...ustedes los ricos...nosotros los pobres...no funciona en una situación de trabajo tan bien organizada como la nuestra, que parte de la premisa fundamental de alta productividad como sinónimo de calidad y servicio.»

## 6.2. La vida dentro de Volkswagen

El desarrollo del trabajo en la planta Volkswagen Puebla, tiene como bases el mejoramiento continuo de las líneas de producción para reafirmar las acciones de los acuerdos de calidad vigentes principalmente por la estandarización de las normas y la incorporación de acuerdo a las políticas de la planta matriz alemana y la flexibilización laboral que regularmente es negociada con un sindicato que pacta las condiciones en base al principio de mayoría relativa a través de las delegaciones de las plantas.



En lo referente a la organización interna en la planta es partir de los ochentas cuando se producen cambios notables tendientes a la reestructuración en dimensiones tales como estructuras de dirección altamente centralizada, las decisiones importantes desde esta década están aún mas ligadas a la planta matriz, de hecho, el nombramiento del director general se genera en el centro; pero se descentralizan ciertas estructuras productivas relacionadas con la introducción de nuevos modelos, el papel de los jefes de nave se torna relevante en la medida en que se promueve una mayor participación en las propuestas de mejora, paralelamente, el Centro de Formación absorbe a gran parte de trabajadores y aspirantes a fin de incrementar la calidad de la mano de obra; en los ochentas y noventas se hablaba de desarrollar estructuras laborales inteligentes basadas en el liderazgo, la diversificación de productos pero también de actividades -la polifuncionalidad- y un nivel salarial más alto que el de otras organizaciones de la región.

La alta tecnología no hizo su aparición en Volkswagen de forma espectacular, de hecho, la organización no concluyó el proceso, conservando líneas prácticamente artesanales, una razón importante es el coste de la mano de obra mexicana en relación al de otras plantas, principalmente las europeas.

Si bien es cierto que se redujo notablemente la demanda automotriz por problemas de macroeconomías, el desarrollo de la planta ha atravesado por períodos restrictivos, que se han visto reflejados en los movimientos sindicales, en la contracción de jornadas y en los pocos porcentajes de incrementos laborales y los amagos continuos tanto de huelgas como de retiro de la planta que una y otra parte manejan discrecionalmente.

Para la fabricación del modelo New Beetle, la capacitación fue determinante e incluso otras plantas que fabrican Beetle como la recientemente cerrada en Argentina, no alcanzaban dichos niveles de capacitación, ya que el diseño de puestos ante la introducción de cambios está regularmente determinado por la Ingeniería de Producción de acuerdo a las

nuevas necesidades, y a las regulaciones sindicales acordadas, la evaluación que se hace del trabajador está en función directa con el rendimiento laboral específico y se supone que también con el potencial derivado de la capacitación adquirida, sin embargo, para 1992, esto se convierte en un mito pues la seguridad laboral no está fundamentada en la mayor capacitación o la mejor calificación, sino en cuestiones de orden primeramente económico.

Las categorías profesionales en Volkswagen no tienen alteraciones sustanciales a lo largo del tiempo, antes bien, sucede que se emprende una readaptación de acuerdo a las necesidades imperantes, varían las actividades dentro del mismo puesto, la promoción de la polifuncionalidad puede resultar en un reconocimiento de las capacidades de adaptación de los trabajadores, pero también en descontrol y desconfianza sobre los saberes adquiridos.

En ocasiones, la casa matriz no comprende algunas particularidades de la cultura local, pero siempre trata de adaptarse en el marco legal mínimo, las jornadas son en promedio de cuarenta horas y los estímulos van directo al salario, las negociaciones salariales se consideran en dos polos, dinero y prestaciones, dentro de las prestaciones la negociación de días festivos que tienen relevancia en la cultura local son estimados.

El patrón que sigue el incremento salarial no se hace sobre estimaciones de costo de vida o índices macroeconómicos, es el resultado de negociaciones entre representantes sindicales y patrones, como no se logra que la relación sea totalmente directa, se recurre a los estímulos, principalmente económicos, su implementación, igualmente contemplada en el contrato colectivo, es a veces, motivo de división al interior de las naves; la productividad a veces se ve amenazada por una idea individualista que puede resultar mezquina para la organización al no participar de estos programas de estímulos, pero reivindicativa para los trabajadores como individuos, que desconfían de medidas cambiantes ante un proceso de trabajo que si bien cierto debe modernizarse para estar a la vanguardia competitiva, también

debe adaptar rápidamente las nuevas normas a individuos que temen no dar los resultados que la organización espera de ellos.

En éste tenor, las condiciones de trabajo dentro de Volkswagen son objetivas en tanto que miden, evalúan, refuerzan, y contabilizan resultados, y subjetivas en tanto que aluden a aspectos del individuo como quien se realiza como trabajador, como ser social, y como ser útil dentro del marco de las organizaciones.

#### 6.2.1 Satisfacción en el trabajo.

Si la identificación con el objeto amado (el trabajo), (planteado como proposición de trabajo a explorar) proporciona satisfacción y seguridad, tres aspectos de relevancia deben ser analizados al abordar la satisfacción: estado amoroso, identificación e idealización. Desde el punto de vista de la emotividad, "el afecto, incluso abordado desde el punto de vista de la conciencia, continúa siendo un perturbador enigma que se extiende más allá de los psicoanalistas, a los filósofos, los psicólogos, en los que no encontramos mucha más unanimidad, más bien menos". (A. Green. 1999, 46).

Freud (1937) señala que en el estado amoroso se muestra sumisión, docilidad y ausencia de crítica como si el que ama estuviese hipnotizado por el objeto amado, en su forma extrema el objeto amado ejerce fascinación y quien ama enriquece las cualidades del objeto, abandonándose al objeto mismo y enalteciendo sus elementos constitutivos, donde el objeto toma el lugar del Ideal del Yo, en el amor novelesco, el Yo se hace menos exigente y pretencioso y el objeto se torna cada vez más magnifico y precioso, pero reciprocamente, en el estado amoroso, la exaltación psíquica hace que el sujeto que ama se sienta a si mismo magnificado por el amor ya que es correspondido por un objeto de cualidades tan elevadas. En esta sentido, existe una analogía entre trabajo y familia en la relación afectiva

y se observa como en en ésta analogía, se privilegia la importancia de la idónea comunicación de ese sentimiento a la familia nuclear.

El término más comúnmente utilizado para la expresión del afecto es el "estar encariñado, sentir cariño, encariñarse", como si el amar fuese en la jerarquía afectuosa algo destinado a la esfera de lo íntimo, para la familia por ejemplo.

« Eso de encariñarse... es algo difícil de contestar, porque cuando hablas de cariño, hablas de afectos, de amistad, de amor... pero eso no sé si se pueda decir de una empresa... yo sentía a la empresa como algo muy grande... como cuando te paras a la sombra cuando hace sol, pero cuando no estas trabajando si llegas a extrañarla... es algo que me cuesta trabajo decir.» (Informante G)

Hay un aspecto narcisista en el amor, al buscar cierta protección para sí mismo, de tal forma que el lugar común en un estado amoroso sea la búsqueda de la mujer que alimenta o el hombre que protege, así como diversas combinaciones de estas figuras según los tipos observados en las primeras etapas de la vida.

« Si, era una de las cosas que se me había antojado hacer desde que era chavo...decía...si me logró colocar en una organización grande...pues...ya la hice...por toda la seguridad que viene con eso»(Informante B).

« Si, por supuesto...si tus trabajos han sido de poca valía y sabes que hay buenos trabajos, es claro que cuando has tenido trabajos mediocres y se te presenta una buena oportunidad...no la sueltas...y cuando me dijeron que había posibilidad de entrar ahí...inmediatamente fui a ver que se necesitaba...y afortunadamente había vacantes»(Informante D)

« Si, yo creo que sí...pero todo viene en función de la comparación con el pasado...en mi caso fue así. Mis hermanos sabían que trabajaba ahí y me decían...ahí cuando se abran vacantes avísanos...» (Informante F)

El estado amoroso tiende a reconciliar las diferentes instancias centrales de la personalidad, el Yo, el Ideal del Yo y el Superyo, que muchos conflictos internos del individuo se dispersan durante este estado o permanecen en los límites del control, por lo que la exaltación amorosa es un sedante poderoso ante los conflictos.

« Volkswagen fue mas de lo que podía aspirar...era como tener mucha suerte el estar ahí, si no tienes mucha preparación, no puedes esperar mucho en los trabajos, pero se dio la oportunidad de estar dentro y la aproveche...aunque siempre había esa duda...esa inquietud de decir...que tal que me queda grande el saco y no sirvo para ese trabajo...al principio...cuando entre...era auxiliar de prensa...pero no importaba, con tal de estar ahí, Volkswagen me había recibido y eso era lo que valía la pena...en ese entonces.» (Informante D)

Para entender el o los procesos de identificación con los objetos a los que se ama, es preciso que estos objetos sean modelos que hayan tenido un impacto significativo en su vida, sin embargo, cuando existe un intercambio de productos del amor, lo que deviene en relaciones afectivas, es posible que no sea una identificación tan simple, ya que esos productos u objeto-productos se supeditan a ciertas convenciones y reglas.

« Si...llegas a sentir que como eres parte de ella...y como pasas mucho tiempo en ella...ahí tienes a tus amigos...es lo de a diario...desarrollas una especie como de afecto no como cuando hay una persona...sino como a la institución al todo que se llama Volkswagen...algunos dicen...yo no...Yo no me encariño...porque se confunden...ven a las personas...al supervisor que te trata mal...al patrón que no te sube el sueldo como tu quisieras...así no puedes hablar de cariño...pero cuando hablas del todo que representa Volkswagen, entonces yo creo que sí.» (Informante H)

Claude Lévi-Strauss afirma que las estructuras sociales desde sus orígenes históricos están basadas en procesos de intercambio mutuo, este intercambio puede ser real o simbólico; según esto, la estructura social es una compleja red de intercambios de mayores o menores dimensiones, y dado que los intercambios pueden ser desiguales ya que unos pueden dar en mayor proporción que otros surge entonces la idea del dominio.

« Si, yo creo que sí...porque siempre había tenido poco...hasta aquí me di cuenta que podía ser capaz de algo más...pero que también que me iban a exigir mas...pero me iban a pagar mejor que en otros lados...y eso ya es mucho aunque me fregara mas y por mas tiempo, lo fundamental era que ya tenía un trabajo en una empresa grande...con buenas prestaciones.» (Informante I).

Lagache señala que dar algo así como recibirlo establece una relación de dependencia con el poder en cualquier sentido de un individuo sobre otro. Las relaciones duales que intercambian bienes materiales y posteriormente simbolizan intercambios son relaciones de dependencia cuando se provee de manera desigual hacia una u otra dirección.

« ...dices...mañana voy a trabajar...procuras tener un buen ánimo...y sobre todo si todavía tienes una buena relación no sólo con la organización como tal, sino también con la gente...con tus jefes inmediatos...con las políticas que están generando para hacer que tu les trabajes mas... »(Informante E)

La idealización del objeto amado supone una superposición de él en relación a los restantes objetos susceptibles de ser amados, sin embargo, puede a su vez estar supeditado a otros objetos que históricamente han sido definidos como superiores – Dios, la familia, el amor a la humanidad- y que representan valores universales que son influyentes de acuerdo a la posición convencionalmente atribuida socialmente; hay también componentes sociales que pueden no ser aceptados pero a los que se sujetan los individuos como parte del contrato social que establecen – la moral, las buenas costumbres, la clase social- puesto que

pertenecen a una colectividad donde se tiene una misma lógica de actor de acuerdo a la posición social que ocupa.

« De alguna manera si...tienes apego...es tu vida...la casa y la empresa son tu vida...velo por el tiempo que pasas en la casa y en la empresa...el mismo tiempo que convives con tu familia lo convives con tus jefes, con tus compañeros de trabajo...de ahí que si se establezca algún tipo de relación...no sé si llamarla de afecto...de encariñamiento...de amor...pero si hay algo así...tal vez no tan profundo y expresado como sucede con tu familia pero si se llega a dar...en mi caso...tal vez si hubo algo de eso.» (Informante A).

Sainsaulieu (1977), sostiene que elucidar los procesos socio-psicológicos de constitución de las lógicas de los actores es un problema constante en toda investigación en ciencias sociales.

Entre el objeto de identificación y el sujeto existe una distancia psicológica que debe ser tomada en cuenta en el proceso de identificación, de aquí que se constate que la percepción de las diferencias con el modelo a identificarse disminuye si la seguridad en él aumenta, pero también puede suceder que la percepción crezca si la satisfacción con él aumenta (Sainsaulieu: 1977).

« Más bien me sentí a gusto de tener un trabajo en una organización grande...quería que a la empresa le fuera bien, porque sabía que si ella estaba bien pues yo también...estaba a gusto...lo que hacían...la implementación de programas para producir mas...era como si yo mismo tuviera mayor producción...personal...como si la prensa fuera la parte más importante del proceso...como si fuera el único prensista capaz...hubo un año de mayor producción...y decía...a todos nos va a ir bien...yo no era empleado de Volkswagen, yo era Volkswagen.» (Informante G)

Por otra parte, se puede generar un esquema de análisis de las relaciones interpersonales de acuerdo a su doble función afectiva y cognitiva, al principio de la amistad, se sitúa en un período estable, pero precario y ciego, donde cada uno ve al otro a través de sus afectos, como si el otro viese como uno, pensara y sintiera de la misma forma; pero esta fase rápidamente pasa para dar lugar a un período de incidentes críticos entre las partes cuando se descubren las divergencias por la continua relación y se toma conciencia de la diferencia de actitud y de conducta, las reacciones que se desencadenan ponen en juego diversas características psicológicas, los individuos rígidos tenderán a sacrificar sus vínculos en nombre de los sistemas de valores, de tal manera que se es capaz de modificar las ideas para conservar la amistad, en este sentido la amistad esta basada en una presuposición de similitudes o de concordancias con los sujetos, podría decirse que existe una suerte de convivencia implícita en las relaciones de afecto.

« Tanto así...no se bien...si...como que llegas a guardar cierto respeto...el lugar de trabajo...cuando estas esa etapa la gente te puede caer mal...pero a la empresa la respetas...es parte de sentirte bien dentro de una empresa»(Informante E).

Si hay diferencias pequeñas, se presenta un proceso homeostático que regula y lleva a límites inferiores las diferencias y maximiza las similitudes, pero si las divergencias son muy grandes, o no tienen mecanismos homeostáticos bien estructurados a nivel cognitivo se presenta un fenómeno interesante, que hay una tendencia del individuo a diferenciarse de sus inferiores y a desear identificarse con sus superiores, así que puede suceder que un individuo en una relación afectiva pueda magnificar el estado de sus relaciones con el objeto amado, para salvar la distancia social, afectiva, psicológica o cognitiva que le separa de él.

« eso puede ser la clave de todo...el que ellos hagan que te enamores...que hagan lo posible porque los quieras...es una extraña relación...tu los quieres porque ellos te hicieron quererlos...tu no tuviste oportunidad de elegir...porque si eliges...si decides



no querer...entonces trabajar se te hace una carga...una cosa tal...que te pesa ir a trabajar...y como que te defiendes...te curas de ello...prefieres tomar lo que se te presenta porque es mas sano para ti...tu te proteges...»(Informante C)

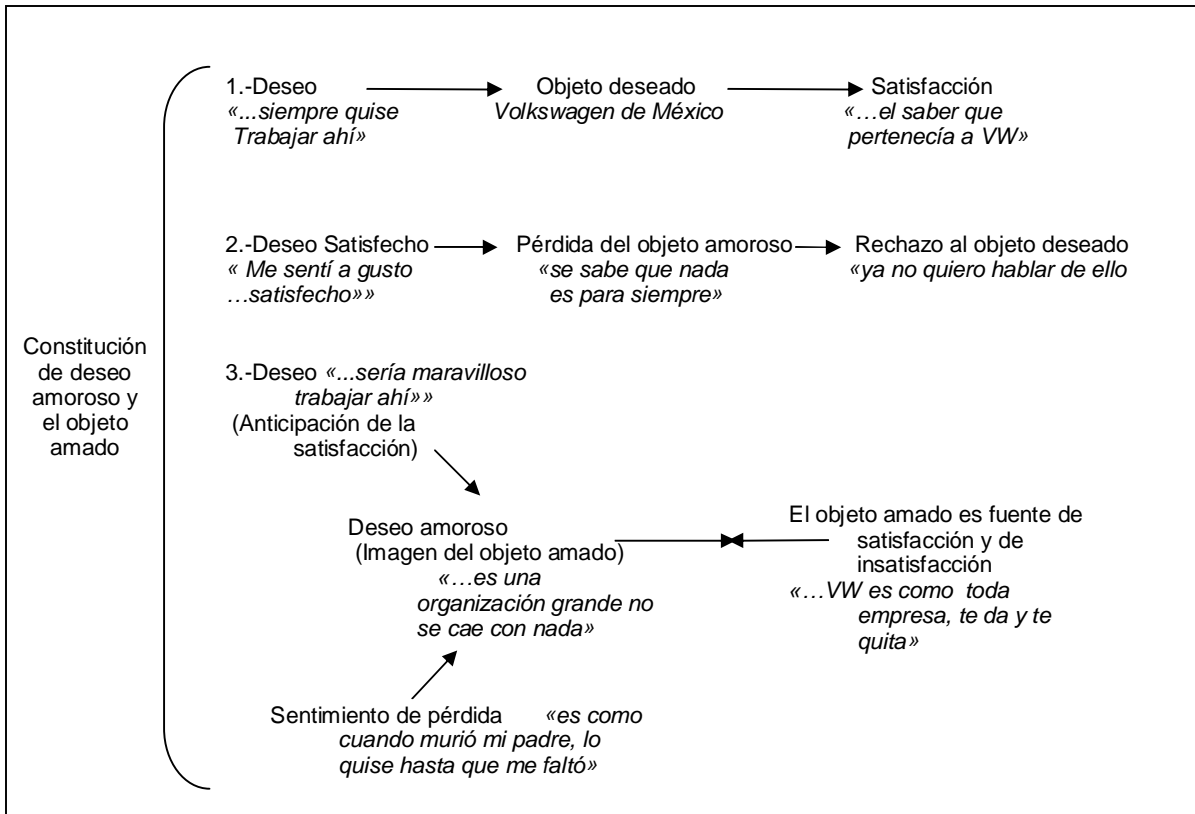
Las relaciones de identificación en situaciones de jerarquía podrían, en algunas situaciones, percibirse como insertas en esquemas de poder, ya que el ejercicio de éste podría determinar las relaciones sociales al interior de una organización, pero es necesario tomar en cuenta que las relaciones humanas personales e interpersonales son relaciones inequitativas ya que son relaciones bajo interpretación, y la identificación puede ser diferente para unos y para otros, pero la identidad colectiva por la que la organización trabaja cotidianamente regula y establece parámetros, la sensibilidad con la que cada trabajador la asimila es lo que podría nombrarse como el mayor o menor afecto hacia la organización, los intercambios afectivos aún cuando debieran ser libres de acuerdo a la naturaleza humana, se ven asociados a categorías influyentes que reinterpretan el sentido de acuerdo a quien los examina (Figura 13).

«Algunos decían que ya nadie los engañaba...que todas las empresas hacen lo mismo...que están como esperando que tu hagas...pero aún así...yo estaba encantado con Volkswagen...me gustaba...su imagen de poder en el mercado...la estabilidad que me proporcionaba...yo si estaba a gusto.» (Informante J)

Cuando se presenta un cambio en la relación es interesante la transición de un acuerdo total a una fase de duda, que culmina con una imagen desidealizada; por una parte se observa que el contacto interno con la represión que introyectó la organización y la angustia largamente rechazada y ahora mostrada, es un paso necesario para explicitar los términos de la relación, si la organización posee una estructura rígida que prohíbe todo contacto directo con la alta dirección y sólo permite que los trabajadores de bajo rango se comuniquen con su supervisor inmediato, cuando se presenta la ruptura, se da lugar a la

sumisión, la sublevación o la huida; o bien, de otra manera, y también sin contacto con la autoridad, se da una relación sin conflicto, pero también sin evolución.

**Figura 13**  
**El objeto amado y el sentimiento de pérdida.**



Adaptado de: Le travaux amoureux. Pagès (1977)

El desencanto es un sentimiento de pérdida que debe afrontarse a través de la transformación de la relación con la organización como objeto amado, sin confundir en ningún momento, la relación con los jefes inmediatos que no son la totalidad de la organización.

La pérdida del estado amoroso con su consecuente trastorno a la identidad y la desidealización, son aspectos que si bien retornan a la autonomía aquel que ama, también

son estados que deseablemente son temporales pero que reafirman al Yo a través de un enfrentamiento con el conflicto.

« Tal vez si sucedía eso...cuando te metían a programas de estímulos podías imaginar que era porque te querían premiar...que querían tu bienestar...pero eso lo sientes como un rato...después...poco a poco ves otras cosas...te das cuenta de otras...que sólo trabajas para hacer más grande a la empresa...no para hacerte mas grande tu.» (Informante B)

Quien ama y no puede vivir sin el objeto amado, y busca mirarse en él como un espejo que muestre su identidad, y que debe separarse bruscamente de él por una causa atribuida al objeto, redefine su potencial afectivo buscando un beneficio narcisista al revertir su potencial afectivo en la degradación del objeto idealizado.

«Si, hubo un tiempo en que me sentí así...este...como que si te daba orgullo estar ahí...muchas personas actualmente quieren entrar a trabajar ahí, pero en lugar de abrir vacantes, cada vez están despidiendo a mas gente. »(Informante C)

Ahora bien, considerando que dentro de las organizaciones los individuos pasan una buena parte de su vida, y que las relaciones que establecen con los otros a su interior son generalmente relaciones a largo plazo, es posible que se expresen gran parte de las dimensiones esenciales de la identidad personal tales como la diferenciación, la valoración o desvaloración, la coherencia, el compromiso, la identificación con el proyecto colectivo.

« Pues si te sientes bien trabajando ahí...ellos trabajan mucho en eso...que los cursos...que el equipo de fútbol...que los torneos internos...te vas poco a poco sintiendo bien, como si tuvieras la casa y el trabajo...porque en verdad así estas...de la casa al trabajo...o con los cuates...que son los mismos con los que trabajas.» (Informante A)

«...a Volkswagen no se si pueda decir...estaba encariñado...chance si...porque me iba con gusto a trabajar...no se como explicarlo...no me habían preguntado esto así tan directo, mi teoría es que puedes querer diferente»(Informante A).

La identidad personal está en constante cambio, y se ve amenazada por cambios en el entorno social o por las condiciones materiales individuales. La organización vista como un sistema de conflictos (Pagès: 1977) o el lugar donde se anudan o se evitan los conflictos interpersonales e intergrupales según los procesos que determinan los procedimientos de trabajo puede ser creadora de rupturas afectivas en tanto que enfrenta al individuo con un ser colectivo con una historia predeterminada y cuidadosamente estudiada ante un ser personal que se ha desarrollado con historia individual que puede estar enriquecida con experiencias personales fortuitas o lecciones aprendidas sobre la marcha, este ser colectivo debe encuadrarse en un ambiente predeterminado e impersonal, de ahí que las organizaciones son también sistemas de contradicciones y que pueden constituirse en procesos generadores de estrés individual o colectivo.

«. aunque y existe el fenómeno de que pues al otro día y aunque era un magnífico empleado, no tenía problemas de asistencia, retardos, de eficiencia, y un día le dice la empresa, pues por alguna razón... se acabo, y ese día como que le mueven todo el tapete y dicen "yo quería mi trabajo, la empresa, me dio todo, mis satisfactores, todo, pero se acabo", y entonces chin, se cae el encanto, mucha gente sale de ahí y se enferma o se aferra»(Informante A).

El sistema de conflictos personales del individuo entra en juego con las contradicciones externas generadas por el sistema, y existe un breve período de duda sobre si es probable que la organización sea la causante o bien el mismo individuo, ese encanto que se tiene por la organización, tambaleante en una primera instancia puede también en sí

mismo ser causa de un conflicto personal mayor, al no existir razones que provean explicaciones donde la organización sea exonerada de dicha culpa.

« Si, estuve muy bien al principio...porque venía de un lado que no se podía comparar a esta empresa...después ya no...Es como cuando comes siempre frijoles y un día te dan carne...al principio lo agradeces...después quieres que la carne sea de buen tamaño y de buena calidad...de buen sabor...yo creo que así pasó conmigo en Volkswagen»(Informante D).

«Sentí por un momento que había dado mas de lo que había recibido...cuando se me fue esa promoción...cierto es que ganaba bien...no podía quejarme...pero un extra...era como ser reconocido...ahí me movieron el tapete...ya no fue lo mismo»(Informante H).

No es de esperarse que todos los empleados que ingresaron en los años 70s y 80s a Volkswagen hayan estado en una suerte de encantamiento o enamoramiento por ella, pero hay factores considerablemente importantes de los que se deduce que en ese tiempo la empresa era fuente de empleo para una gran parte de la población en el Estado de Puebla, que sus niveles de empleo se mantenían por encima de la media y que los salarios que se pagaban eran hasta tres veces superiores a los que pagaban otras empresas del mismo enclave industrial local y estaban en equilibrio con las demás de la industria automotriz.

«...había ese sentimiento de seguridad...de poder tener compromisos porque puedes solventarlos...con la planta dices...yo no salgo de aquí...las leyes laborales no lo permitirían...la empresa es grande...eso cuenta mucho...también la familia lo siente así.» (Informante A)

El factor económico no es el único a considerar en esta categoría, sin embargo, la expresión de afecto a la familia o así mismo está en función de la posibilidad de adquirir objetos que materializan el deseo de bienestar, salud y comodidad; en la relación de las 500

empresas más importantes en México durante 1979, dada a conocer por la revista Expansión, las compañías automotrices Chrysler de México, Ford, Volkswagen de México y General Motors se encuentran ubicadas entre las primeras 20, mientras que Nissan Mexicana está en el número 34.

De acuerdo con la información, la situación financiera de estas empresas es la siguiente: Chrysler de México, S.A., ocupa el décimo lugar. Sus ventas en 1979 fueron por 16,696.5 millones de pesos; capital social, 550 millones; capital contable 2,797.9 millones; activo total 7,798.8 millones; personal empleado, 7,593 trabajadores; inversiones previstas para 1981, 1,750 millones y para 1982, 1,350 millones de pesos. Ford Motor Company, S.A., ocupa el décimo primer lugar.

Sus ventas fueron de 15,801.4 millones de pesos; capital social de 300 millones; capital contable de 822 millones; activos totales de 5,476.2 millones; personal empleado, 7,110 obreros; inversiones previstas para 1981 y 1982, de 415 y 351.1 millones de pesos respectivamente. Volkswagen de México, S.A. de C.V., ocupa el décimo tercer lugar. Sus ventas fueron de 15,018.3 millones de pesos; capital social de 3,590 millones; capital contable de 3,593.7 millones; activo total de 11,154.2 millones; personal empleado, 10,811 trabajadores; inversiones previstas para 1981 y 1982 de 3,205 y 1,386 millones de pesos, respectivamente. General Motors de México, S.A. de C.V., ocupa el décimo séptimo lugar. Sus ventas en 1979 fueron de 10,308.8 millones de pesos; capital social de 176.7 millones; capital contable de 1,795 millones; activo total 4,554.5 millones, personal empleado, 6,475 obreros; inversiones previstas para los años de 1981 y 1982 de 4,260 y 600 millones de pesos, respectivamente. Nissan Mexicana, S.A. de C.V., ocupa el trigésimo cuarto lugar. Sus ventas en 1979 fueron de 5,730.7 millones de pesos; su capital social de 1,360 millones; capital contable de 1,511 millones, activo total 3,423.9 millones; personal empleado 3,428

obreros; inversiones previstas para 1981 y 1982 de 1,388 y 1,915 millones de pesos, respectivamente. (Revista Expansión: 1979).

Para E. C., empleado de confianza adscrito al área de Personal, y quien ha participado en algunos programas de incentivos, la situación competitiva de Volkswagen obliga a la organización a fomentar el espíritu de equipo y el sentido de pertenencia y la mayor parte de los programas, a mediano y largo plazo han cumplido con su cometido; pese a ello, la imagen pública de Volkswagen en los momentos de revisión contractual y en los recortes de personal deteriora el trabajo logrado al interior por años.

La implementación de programas con una clara tendencia a la diversificación del trabajo es visto mas como una desventaja que como una oportunidad de ampliar el espectro de posibilidades en el desarrollo de tareas, ya que en ello, además de un lado económico existe un recuento cultural contextualizado del cómo aplicar los programas, y reconoce además que la mano de obra mexicana es en términos generales es tan productiva como la de sus similares en América y algunas plantas en Europa y África:

« Creo que ha habido una intencionalidad difamatoria al criticar los modelos productivos implementados en Volkswagen, no actuamos en copia fiel a lo que genera Alemania, pero si reconocemos que en algunas áreas Latinoamérica carece de estructuras científicas competitivas en algunos ramos, no es una generalización...cabe aclarar, pero la industria automotriz, en este proceso de globalización debe echar mano de las oportunidades que se le presentan...si los modelos japoneses...inclinados a lo colectivo...ofrecen ventajas...es válido reconocerlos y retomarlos...si dentro de nuestra organización algún trabajador plantea algo realmente útil a la organización es escuchado y atendido...tenemos círculos de calidad...los programas de incentivos están dirigidos...cierto...a aumentar la productividad...pero existe una cara de ellos que no se pondera...la satisfacción del logro individual...Volkswagen...con mayor auge

en el pasado...ahora estamos en un impasse...ha contribuido a tornar esos escenarios de desempleo crónico y pobreza en regiones productivas con buenos números...buenas estadísticas...pero también de orgullo por trabajar en una organización como esta...la integración de la cadena productiva automotriz no es como en el pasado...un ir y venir con cronómetro en mano...la satisfacción...insisto de lo bien hecho hace que el trabajador ame a su empresa...y bueno...en México...en Puebla...Volkswagen siempre será apreciado...nosotros correspondemos en la medida en que expresamos que el trabajador mexicano es...digamos competitivo en destrezas, habilidades y conocimientos a trabajadores de Brasil, o de África del Norte o de España.»

Sin embargo S. V., funcionario afirma tajante que:

«...no somos la beneficencia...el objetivo es ganar...en el mundo global...un pedazo...el que nos toca...si nos aman o no...cierto es que nos necesitan...y la necesidad para mí en particular...es una forma de amor».

#### 6.2.2 Sentido de pertenencia a la organización.

La proposición que se presenta en esta categoría deductiva es es que la esfera del trabajo interactúa con otras esferas de la vida del individuo, sin embargo, el individuo tiene una relación profunda con la organización produciéndose un alto sentido de pertenencia.

Los organizaciones con fines lucrativos juegan un rol decisivo al ligar los intereses del individuo a los de la sociedad a través de la producción y la satisfacción tanto individual como colectiva mediante la transformación de los esfuerzos individuales en bienes y servicios que se revierten a quien los produce con la plusvalía que se ha agregado en su proceso.



Es conveniente dilucidar por qué se quiere pertenecer o ser parte de algo o de alguien cuando no se podrán sobrepasar o igualar simplemente los atributos, la forma y el poder de ese alguien, por qué es atractivo ser nombrado o ser llamado parte de ésta organización.

Partiendo del análisis de la estructura de autoridad dentro de las organizaciones es posible afirmar que su poder se detenta en diferentes niveles y puede ser visto en diferentes dimensiones, el poder inmediato y visible es el impuesto por la norma o la regla emanada de los niveles jerárquicos superiores, sus dimensiones son una sociológica en tanto que parte de un proceso de organización colectiva de deseos que se concentra en un grupo de individuos que tienen en común el objetivo de hacer depositaria de parte de sus deseos a la organización que se erige como superior y a la vez atractiva.

También hay una dimensión psicológica que se manifiesta en cada individuo y que aspira a transformar el deseo colectivo en deseo individual y que puede ser satisfacer en mayor o menor forma al individuo de lo que el deseo colectivo hace con el grupo social dado.

El grupo, así como el individuo tiene una historicidad propia, el grupo por una parte se ha encargado de difundir ciertas normas ideológicas relacionadas con los llamaríamos la pertenencia, el encanto, la atracción, pero también con el orgullo y la vanagloria.

«... Mi familia viene de Juchitán, Oaxaca...en el Istmo, son gente de costa...de un modo desenvuelto con muchos y tímidos por venir de provincia con otros...eso marca definitivamente tu vida...es que quieres salir de ahí, pero sabes que es tan difícil...tenemos muy vagos recuerdos de Juchitán...mis hermanas son más grandes que yo...ellas si saben dialecto y castellano...yo no...A lo mejor lo sabía...pero ya se me olvidó...» (Informante E)

Las formas de figuras de poder y de éxito, son introyectadas de forma tal que toman parte en los procesos de toma de decisiones individuales y colectivas; ya que son parte del archivo individual al que la familia, la escuela, la comunidad por un lado, y por el otro, el mercado, la globalización y las mismas organizaciones completan este archivo; la pertenencia a uno u otro grupo es pues determinada por un proceso histórico recurrente y constantemente actualizado donde la autoridad es un factor importante en la pertenencia.

«...antes era como decir, quiero ser bien trabajador...honrado...que me aprecien por esto o por aquello...pobre pero honrado...ese era el dicho de mis padres...cuando era niño en la cuadra se sabía quien era honrado...quien no...de qué familia venías...si eran buenas personas o no...ahora ya no...todo ha cambiado...si tu hijo te salió adicto...si tu hija ya anda con uno o con otro...ya no marca tanto a las gentes...ya se ve normal...hasta el trabajo...ahora las chamacas quieren ser cantantes o estrellitas pasajeras...antes se hablaba de cosas...de cosas basadas en el esfuerzo...ahora los mismos padres ya no quieren hacer esfuerzos»(Informante H).

La estructura de autoridad tiene un origen que puede ser exógeno o endógeno (Pagès: 1977), en su primer origen, simplemente existe porque un conjunto institucional permite su generación como respuesta a un determinado objetivo, pero en lo endógeno la estructura social representa una respuesta a las amenazas psicológicas internas de los individuos, como modo de respuesta a los deseos inconscientes de destrucción, a la presión y a la pulsión de muerte.

Esto nos remite a la concepción freudiana y a los trabajos de Melanie Klein y Kart Abraham; para autores como Jaques (Jaques: 1976) la organización es una especie de cooperativa psicológica donde se permite a los individuos soportar las pulsiones agresivas y las ansiedades de destrucción a través de un proceso de canalización y proyecciones

circulantes dentro de una red que hace a las autoridades receptáculos y a la vez agentes de pulsiones destructivas que los individuos no pueden asumir.

Puede suponerse entonces que las estructuras incluyendo a las organizaciones pueden ser moderadoras de la conducta desde el momento en que rechazan estos deseos individuales o los canalizan concretándolos en actividades específicas para su propio beneficio, y donde además existe una relación entre jefes y subordinados, grupos dominantes y grupos dominados y donde se inscribe el deseo del individuo como una parte mínima del conjunto total.

«...ser reconocido cuando toda la vida me habían discriminado...con un lugar...pon tu humilde...mi posición no era muy relevante...pero era reconocido...y eso es importante...tenía un demonio a mi lado...que siempre permitía que fuera tenido en menos...y en Volkswagen logré superar eso...como que el demonio desapareció...o la mala suerte...o lo que sea...algo que desde chiquito había sufrido...lo superé ahí...eso quizá fue lo mas importante...porque de ahí vienen muchas cosas...de ahí cambia todo...porque te sientes alguien, mas si no has sabido que se siente eso»(Informante I).

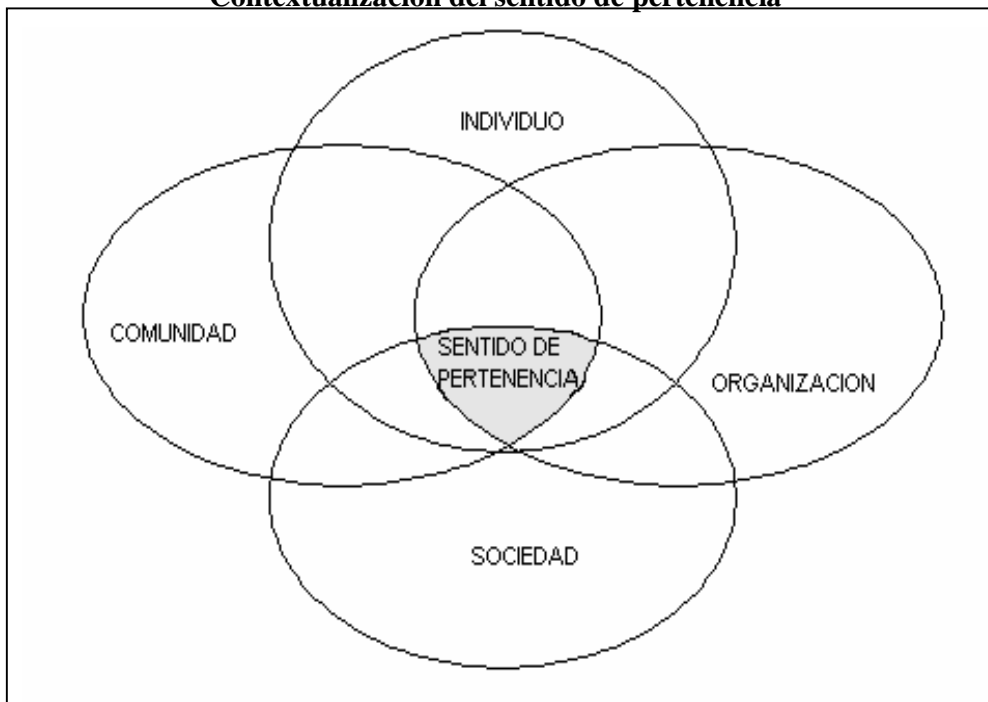
El sentido de pertenencia implica la proyección del deseo de ser protegido, cuidado, regulado por alguien o algo que, configurado como estructura con una imagen de solidez o de estabilidad rechazará todo deseo destructivo que de manera inconsciente el individuo percibe como contrario a su naturaleza.

«.....imagínate que yo veía en Volkswagen cierta seguridad porque era un obrero de planta...lo ves en función de la existencia de un contrato colectivo que supone asegura los derechos de la clase trabajadora...pero eso viene a ser letra muerta cuando se trata de enfrentarse a los grandes capitales...la seguridad estaba en el papel que amparaba a todos...en las ventas anuales de Volkswagen, que siempre se

manejan como buenas...dices...siempre habrá necesidad de mano de obra...la empresa crece...las necesidades de personal crecen...lo que no logras encajar es el cambio de la tecnología...ahí es donde los planes salen sobrando...porque eso es incierto...porque parece que siempre habrá para todos...bueno sí...te llegas a sentir parte de ellos por el manejo de sus políticas hacia el personal...si hay una tremenda...como decirlo...exigencia en las cuotas y los estándares de producción...pero también...ellos trabajan en ese aspecto...» (Informante B).

El sentido de pertenencia constituye la aceptación del rechazo de la pulsión de muerte y la existencia de la angustia al rechazo como el estado normal del individuo en su relación con las organizaciones en las que se circunscribe su campo de acción como individuo y como colectividad (Figura 14).

**Figura 14**  
**Contextualización del sentido de pertenencia**



Cabe señalar que los niveles sociedad, comunidad, organización e individuo son irreductibles y la relación entre ellos se puede dar simple o complejamente, dependiente o autónomamente de acuerdo a la posición de quién las evalúe. Entre ellos hay niveles intermedios y que hacen que la trama de relaciones sea más compleja, por ejemplo, entre el individuo y la comunidad están los vecinos, entre el individuo y la organización está el sindicato o bien entre la sociedad y la comunidad están las normas de convivencia etc.

La pertenencia es un sentido que atraviesa estas relaciones, exalta unas y minimiza las otras, de ahí que el término pertenencia pueda tener diversos significados en función de los diferentes escenarios en donde se presente.

« ¿Cómo si fuera propiedad de la empresa o algo así?...tal vez...en la forma en que hablas...dices...yo soy de Volkswagen...te preguntan... ¿dónde estás?...algunos contestan estoy en tal o cual empresa...y otros...dicen...yo soy de esta empresa...si hay algo como de propiedad...la empresa puede tenernos como propiedad...si eres parte de algo...pertenece a algo»(Informante F)

Es pues evidente que hay una polarización de la valoración del término pertenencia de acuerdo a la importancia, valores, reconocimiento e identificación que se tenga con la estructura a la que se pertenece habiendo una pertenencia negativa como marca distintiva excluyente:

«...iba a una escuela donde iban muchos huérfanos...de ahí mismo del orfanatorio había escuela...pocos éramos de fuera...o sea...que tuviéramos padres, no se me pegaba nada...me aburría...luego los compañeros me decían indio por este color que tengo...que si tenía la pata a raíz, y aunque ellos eran huérfanos...todavía yo estaba en un nivel mas abajo que ellos por tener estos rasgos» (Informante I)

Y una positiva que exalta o revalora al individuo:

«...era importante para mí decir que trabajaba para Volkswagen...era como parte de tener un lugar...a mí...que siempre me habían dicho indio...de pronto tengo un lugar...tal vez no tan importante...pero lo tenía y otros no...es como una reivindicación cuando las cosas no te han ido bien durante años...en lo laboral...en lo personal...y zas...de pronto tienes un lugar...claro que lo aprecias...lo presumes, es parte de la naturaleza de la gente...decir, estoy aquí...mírenme...soy el mismo...pero ahora en otros niveles...bajo otras condiciones.» (Informante I).

El sentido de pertenencia es parte importante del proceso de construcción de la identidad del individuo, sin embargo, tiene en sí un juego de contradicciones entre el rechazo y la aceptación, en la toma de conciencia de que el sentido de pertenencia puede ser un constructo elaborado por la organización para beneficio propio, desobjetivando el sentido mismo puesto que puede estar dirigido no al individuo en particular sino a cualquier individuo dentro de la organización; esta pérdida de la exclusividad de dirección del sentido de pertenencia es matizada por el Yo Ideal, quien se protege exponiendo argumentos a la vez no dirigidos a la organización en su conjunto y objetivando en función de las figuras de autoridad visibles.

« No podría decir que era cariño...era una relación de dependencia...que obliga a dar lo que tienes...una relación en que parece que a ti si te importa...a la empresa no...Si me voy yo...ya vendrán otros...yo soy el de la obligación de estar bien con la empresa...ella puede hacer lo que quiera...pocas relaciones entre personas podrían darse de esa forma...este...generalmente si nos quieren queremos...si nos aprecian...apreciamos...a nadie le gusta dar y no recibir...a menos que tenga madera de mártir» (Informante E).

«...el trabajo no se hace a uno...si así fuera...siempre estaríamos exigiendo mas y mas...pero es al revés...nos domestica...nos hace a su forma y no queda otra que

alinearse para lograr conservar el trabajo y tu dignidad de persona allá afuera...con tu familia, con los que te conocen» (Informante D).

Cuando el sentido de pertenencia se fractura, la identidad se deteriora y la coincidencia que existía entre el objeto al que se pertenece y el Ideal del Yo y que hacía retornar a un narcisismo primario propio de las primeras etapas de la vida se separa poco a poco, en esta transición se toma plena conciencia de la autonomía del sujeto y se cumplen los compromisos con la organización de manera apenas suficiente, buscando otros compromisos que satisfagan mas; Caruso (1988) lo denomina huída hacia delante , con rasgos de una fuerte inhibición depresiva con un fuerte temor a ser rechazado, se trata de conservar el Ideal del Yo, y en el intento, se huye realizando actividades paralelas para escapar, se huye buscando placeres, es el Ello quien colabora en este escape presentando sustitutos adecuados para desplazar al objeto al cual ya no se pertenece, el Yo dolido y mortificado busca consuelo y sabe que existen otras fuentes de satisfacción; la pertenencia se convierte en muchos casos en un sentimiento como la vergüenza, en otros el ocultamiento y a veces en la negación.

«...por eso es que a veces le das a pensar al supervisor...a quien te manda, que eres dócil...que estás dispuesto a rifártela por hacer las cosas de acuerdo a lo que más convenga a la empresa...pero es obvio que el listo eres tu...porque tienes la capacidad de mostrar caras diferentes...que puedes hacer las cosas de acuerdo a lo que mejor te convenga...eso es básico si quieres durar en un trabajo...nada de andar de pleito o agarrar ojeriza a las cosas...eso es de gente inmadura...la gente madura hace lo que más le conviene.» (Informante J).

Los mecanismos de defensa contra ese sentimiento de pérdida de la pertenencia a algo o alguien se presentan ya sea de forma aislada o en conjunción con otros, el dolor como todo dolor es narcisista, pero se tiene un objetivo en común: resistir la sensación de

no ser parte de algo que aparece como un todo y sobre todo, saber que ese algo seguirá siendo un todo aún sin uno mismo.

En una pieza teatral de Eugène Ionesco (1963), el astrólogo del palacio le dice a su Rey: "¡Su majestad muere!", a lo que el Rey de buen humor responde "En efecto mi fiel súbdito...todos somos mortales", el humor del Rey cambia cuando comprende que esta ley, válida para todos es igualmente aplicable al Rey como hombre.

«...aunque tu trabajo te satisfaga...o si los que dirigen se portan de tal forma o sientes que no se interesan en ti...dices...yo no soy parte de aquí...la empresa sigue y seguirá muchos, muchos años...y tú...sólo estas de paso por ahí...entonces te das cuenta de muchas cosas que antes no veías, o si pasaban...era como si no las vieras...querías creer que no pasaban...pero siempre estuvieron ahí...la palabra explotación se oía...pero tu sentías que no eras explotado...eran otros...los de otras empresas...pero pasa algo y ves que tu eres explotado...eres el explotado»  
(Informante F).

La pérdida del sentido de pertenencia es un estado donde el Yo se siente abrumado por las exigencias del Ello, lo que genera un estado ansioso neurótico, socialmente, se ha perdido un lugar en el juego de roles y se provoca el inicio de un proceso regresivo que se concretará en la desinserción social. La identidad y el sentido de pertenencia como procesos colectivos se construyen a partir de las diversas interacciones de los individuos entre sí y con las organizaciones de las que se es parte y son una porción importante de la historia del individuo.

La identidad no se termina jamás de adquirir, pero el sentido de pertenencia puede concluir o fracturarse modificando sustantivamente la identidad individual, su reconstrucción en otro entorno se verá marcada por la experiencia anterior; el ello, la alteridad, los otros, la sociedad, el grupo o la comunidad evalúan de acuerdo a normas e incluso tratos no escritos



si el sentido de pertenencia es calificado y calificable, si ese sentido de pertenencia legitima el valor del individuo en la sociedad y revierte a los propios individuos ese sentido del valor, condicionándolo a una serie de eventos que en su debido momento, son elementos detonadores de la exhibición de dicha pertenencia.

« Una cosa es decir y otra reconocer algo... aunque decirlo es como reconocerlo... pero si te puedo decir que se llega a desarrollar un cierto sentimiento positivo hacia la empresa, te haces ilusiones, ¿no? estas al pendiente de lo que le pase. Eso de sentirte parte de la empresa es como el discurso que se maneja ahí dentro...y si te lo crees, ahora...a la distancia lo ves de otra forma, pero en ese entonces me acuerdo que hasta traía mi camiseta de Volkswagen y si me daba gusto platicarlo, cuando me preguntaban yo decía...si soy de Volkswagen.» (Informante G).

Para los funcionarios de Volkswagen, la construcción del sentido de pertenencia es un proceso que va desde un buen reclutamiento hasta la puesta en marcha de políticas y programas tendientes a su retroalimentación continua, la pertenencia puede no explicitarse pero en otras plantas alrededor del mundo, ser gente Volkswagen, es ser parte de una organización exitosa no solo económica, sino también social.

« En la planta existe un área donde se presentan las aportaciones y las ideas de los ingenieros y técnicos, estimulamos la creatividad, retamos al ingenio y a la iniciativa de nuestros trabajadores porque queremos que ellos sean parte de este gran proyecto y como en una gran familia, como hijos, les escuchamos, atendemos sus ideas y proyectos, claro que estos deben pasar por un proceso donde se ponen los números a trabajar, a través de programas como estos desarrollamos ese sentido de pertenencia, sabemos que gran parte de su vida la pasan dentro de la planta de ahí que el sentido de pertenencia...esa lealtad que se tiene mas allá de cuánto te

paguen o cómo te paguen tiene un valor inestimable para nosotros.» (Informante E.C.).

Para Huberto Juárez, investigador de la BUAP y consejero del sindicato de Volkswagen, este programa puede ser visto como:

«...una concesión de la empresa "a la creatividad y al ingenio de los mexicanos". La realidad es que ninguna de esas propuestas tiene valor comercial para la empresa, cuestión que las anula como proyectos factibles de pasar a las fases de estimación de costos para la producción.» (Informante Catedrático BUAP).

Según Montiel (Montiel:1991), el proceso productivo en Volkswagen se desarrolla el en un contexto general de disciplina y organización en lineamientos tayloristas y fordistas tradicionales que repercuten en la vida cotidiana del trabajo; la organización establece un ambiente de no pertenencia, de no personalización, no existiendo ningún objeto que los obreros puedan considerar de uso o pertenencia personal, los objetos son considerados comunitarios, el puesto de trabajo no, de tal manera que la comunicación informal juega un papel decisivo en las naves, relegando el aspecto formal a su relación de trabajo exclusivamente, siendo el entorno de competitividad y ritmo de trabajo rápido lo relevante.

Algunos despedidos de Volkswagen niegan haber sentido pertenencia y tratan de recuperar su autonomía a través del reconocimiento de un juego oculto orquestado por la organización para su beneficio

«...si te dije que si pertenecía, se me ha de haber salido, ...eso de ser parte suena como a algo...de lavado de cerebro...no sé...que te convences totalmente que eres como la empresa y la empresa como tu...no creo en eso mucho...aunque las empresas hacen y deshacen con tal y que tu les tengas mucha lealtad, pero no siempre es así...es mas...puedes querer tu trabajo...puedes disfrutarlo...pero puede no gustarte la forma en que la empresa actúa.» (Informante E).

« En lo económico estaba cubierto...pero la monotonía te hace sentir a veces mal...siempre se busca la seguridad porque sabes que no eres tu solo...si yo fuera solo...a lo mejor mis intereses serían otros...pero ya con familia tienes otra perspectiva de las cosas...es una especie de sacrificio en función de los que quieres...por eso aguantas la tensión...las exigencias...el cubrir tiempos y producción en la forma que te lo piden....» (Informante E).

« En algunos aspectos si...en otros no...he aprendido y lo aprendí desde antes que nada en la vida está seguro...al 100%...ni los trabajos, ni la familia, ni la vida misma, un día estás aquí y sientes que eres parte de ahí...luego ya no...te vuelves desconfiado...mi familia era perfecta...mi hija se fue...mi otra hija me detesta...la pequeña me utiliza...la empresa me botó y parecía que yo era parte de ella...mi vecindario...es un mal vecindario pero no tengo otro lugar donde vivir...después de que salí de Volkswagen me di cuenta que no era de ninguna parte...que lo de pertenecer a algo a alguien es una ilusión...que te haces para que tu vida tome sentido...para que sientas que hay un lugar para ti...como un reservado...como un palco de por vida en el estadio, que otro no podrá ocupar por mucho que le haga...pero te digo sólo es una pinche ilusión...un espejismo...un engaño...lo peor un engaño para ti mismo...ahora vienes y me preguntas si me sentía parte...a estas alturas...ya no se de qué soy parte...y ni siquiera se si quiero ser parte de algo...suena cursi...pero quiero ser yo...solo yo.» (Informante A).

### 6.2.3 Calidad de vida.

Una creencia generalizada es que los obreros de la industria automotriz mexicana perciben salarios por encima de la media de los obreros de otras ramas, lo que les permite tener un nivel de vida mejor a otros.

Los puestos de trabajo en Volkswagen de México se ordenan regularmente en diez grupos de los cuales se deriva el tabulador salarial, los grupos a su interior tienen categorías en orden descendente, en la organización hay trabajadores de diferentes nacionalidades, concentrándose en el grupo de obreros los mexicanos, y de supervisión hacia dirección, argelinos y alemanes, en 1986, el 72% del total de personas laborando en VW eran obreros, el 0.6% directivos y el restante 27.4% ejercía funciones de supervisión, y funcionarios de nivel medio, también se reciben becarios de la misma escuela de capacitación de VW ubicada en la ciudad de Puebla, quienes en su mayoría son contratados una vez concluido su período de capacitación.

Para 1992, la forma en que se contrataba dependía de tres factores fundamentales: la apertura de la vacante, la calificación del aspirante y el tipo de puesto que ocuparía, en ese año todavía era frecuente la contratación de personal eventual, sin embargo, para 2002, la contratación de eventuales está prácticamente agotada, y por el contrario son los primeros en ser recortados de su puesto. Igualmente, el contrato de eventual permitía ganar de cierta forma el derecho a obtener, al paso de cierto tiempo, la plaza definitiva. Aún cuando puede resultar violatoria a los derechos de los trabajadores la eventualidad como forma de contratación al no acumular derechos y cortar la secuencia temporal de la antigüedad, el Contrato Colectivo de Trabajo desde 1977 contempla esta prerrogativa empresarial para proveer un estado flexible a la producción que permita la regulación de los puestos de trabajo en función de las necesidades productivas.

Esta flexibilidad puede obedecer principalmente a cambios en líneas de producción por aspectos tecnológicos, por incremento o decremento de niveles productivos en función del mercado, reestructuraciones de plantilla de personal por cambios en las formas de trabajo o en la diversificación del mismo o simplemente por agotamiento de la materia de trabajo, por ejemplo cuando se realizan trabajos de construcción que eventualmente requieren de personal.

Los trabajadores de planta pueden a su vez ser clasificados de acuerdo a su actividad en de trabajo directo y de trabajo indirecto; los directos son los que participan de las funciones sustantivas de la planta, contrariamente a lo que pareciera, ellos ingresan a Volkswagen sin calificación alguna y es sobre la marcha, los cursos de capacitación y el aprendizaje cotidiano como se incorporan a sus actividades, aunque no son del todo ajenos pues la gran mayoría ya fue eventual en su momento.

Los trabajadores de planta indirectos tienen un cierto grado de especialización y son destinados principalmente a las áreas de mantenimiento y a la revisión, equipamiento y acondicionamiento de las instalaciones físicas de la organización, aunque también se pueden encontrar especialistas en electrónica, mecánica especializada o electricistas que intervengan en algún momento en la línea de producción.

«Mas o menos estaba bien...en lo que cabe...en lo que alguien con poca o mediana preparación puede aspirar, puedes desear mas...pero si no tienes los elementos necesarios para lograrlo...miras objetivamente...te das cuenta que no estás tan mal...que hay mucho peor...que hay mucho mejor...a veces ni por la preparación...sino porque son tranzas...o por políticos...o por muchas razones...mi nivel estaba mas o menos...no súper excelente porque uno siempre desea mas...pero no había carencias extremas o necesidades básicas que no se pudieran cumplir.»  
(Informante D).

El tabulador para el personal obrero en Volkswagen esta integrado por diez grupos salariales que van del III al XII, de acuerdo a la categoría, el tipo de trabajo y la nave, se puede combinar para integrar el salario base; en 1986 el salario promedio en Volkswagen era en promedio 3.33 veces mayor que el salario mínimo vigente según datos del INEGI, para 1992 la tendencia era similar, aunque sufrió algunas variaciones como consecuencia de las devaluaciones que se presentaron durante algunos años, en términos generales, se conservó esa relación incluso ante otras ramas productivas igualmente consideradas de salarios altos como la textil o la del calzado.

Para el Estado de Puebla, considerado en la Zona A, la misma zona que la ciudad de México, el salario incluso era alto en virtud de que el costo de la vida en ese Estado es ligeramente más bajo que en ciudad de México.

Asimismo, el salario contractualmente se complementa con seguro de vida, reparto de utilidades, aguinaldo y prestaciones diversas, lo que lo incrementa aproximadamente en un 36.5% directo al salario, de tal forma que en las negociaciones por revisión contractual se discute por separado el salario base y las prestaciones, obteniéndose porcentajes diferentes para ambos rubros.

«Por la paga...que era segura...por la aparente seguridad que tenía...por las prestaciones...porque me parecía una forma buena de ganarse la vida...porque a mi familia le gustaba que yo trabajara ahí» (Informante E).

La negociación sindical, que afecta directamente a la percepción que finalmente recibirá el trabajador también incluye los premios y estímulos por puntualidad y productividad. En este sentido, Volkswagen inscribe su marco de acción en relación a los sindicatos de manera global para todas sus plantas en el mundo, signando acuerdos con la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

El convenio de Volkswagen con OIT contempla el compromiso de la compañía con siete principios fundamentales (Trabajo: 2002):

- a todos los empleados les asiste el "derecho básico" a "constituir sindicatos y otros órganos de representación de los empleados, así como a afiliarse a éstos";
- la empresa elegirá, contratará y ascenderá a los trabajadores únicamente en función de sus calificaciones y capacidades, "con independencia de su raza, color, género, religión, nacionalidad, orientación sexual, origen social y opiniones políticas (siempre que éstas se basen en principios democráticos y en la tolerancia respecto a los que piensan de manera diferente)";
- se evitará la utilización consciente de trabajo forzoso o del trabajo involuntario de presidiarios;
- no se utilizará el trabajo infantil;
- la remuneración y las prestaciones correspondientes a una semana de trabajo normal se conformarán, al menos, a los respectivos requisitos legales vigentes en cada país o a las normas mínimas aplicables a los sectores económicos correspondientes;
- del mismo modo, la jornada de trabajo se ajustará, al menos, a las normas nacionales o sectoriales existentes al respecto;
- VW cumplirá, al menos, las normas vigentes en cada país en materia de salud y seguridad en los lugares de trabajo y, en este sentido, adoptará las medidas pertinentes para garantizar el mantenimiento de unas condiciones de empleo saludables.

En el convenio se establece además que "la seguridad futura del Grupo Volkswagen y de sus empleados depende del espíritu de cooperación para la gestión de conflictos y de compromiso social, aplicado con el fin de garantizar la competitividad económica y tecnológica".

Para la empresa, ésta es una gran ventaja del convenio. "Hemos consagrado nuestra actitud corporativa en el ámbito de la resolución de conflictos...este planteamiento ha cosechado grandes éxitos en Alemania, y este convenio nos ayudará a facilitar su aplicación en otras áreas del mundo."

Paradójicamente, en la actualidad los obreros automotrices de todo México ganan sólo 20 a 30 dólares diarios, comparado a \$120 a 190 dólares diarios en EEUU, y por lo tanto siguen siendo una mano de obra calificada lucrativa para la industria automotriz, aunado a ello, las condiciones de trabajo y retiro varían en cantidad y calidad entre los obreros de Volkswagen en el mundo, siendo en América y África donde se registran las condiciones más desfavorables.

Según estadísticas de INEGI, el salario en la Industria Manufacturera en México es en promedio similar al de Chile, pero es hasta 5 veces menor que en Estados Unidos y tres veces menor a Francia (Tabla 7).

**Tabla 7**  
**Comparativo de salarios de la Industria Automotriz**

Salarios en la Industria Manufacturera en Varios Países				
Anual				
(Dólares por Hora-hombre)				
PERIODO	México	Estados Unidos	Francia	Chile
1993	2.1	11.7	7.5	1.7
1994	2.1	12.0	7.9	2.0
1995	1.3	12.3	8.8	2.3
1996	1.3	12.7	8.7	2.4
1997	1.6	13.1	7.9	2.6
1998	1.6	13.4	8.0	2.5
1999	1.9	13.8	7.9	2.3
2000	2.2	14.3	7.2	2.3
2001	2.5	14.8	7.3	2.1
2002	2.6	15.2	8.0	2.0

FUENTES:  
INEGI. Encuesta Industrial Mensual.  
FMI. Estadísticas Financieras Internacionales.  
Banco Central de Chile, INE., Instituto Nacional de Estadística.



Georges Simmel (Simmel: 1987) muestra que el desarrollo de relaciones monetarias es abordado como un factor de libertad, y por tanto de individualización; la posesión de dinero se puede comparar con la posesión de la tierra o de cualquier otro bien, pero a diferencia de ellos, el dinero favorece el desplazamiento de la actividad económica y transgredirá las fronteras contribuyendo a la globalización.

Las implicaciones psicológicas y culturales son mas importantes que las económicas en el uso del dinero; el dinero como unidad de medida, permite comparar lo intrínsecamente incomparable con un instrumento de cambio, favorece la división del trabajo y acorta la distancia entre el productor final y el producto, cuando algo se compara se recurre a un cierto relativismo por el cual se hace referencia a la sustancia de las cosas sujetas al intercambio haciendo de lo subjetivo algo objetivo y racionalizando los intercambios.

El dinero por tanto puede considerarse como el puente que satisface ciertas necesidades que resultarían antagónicas a él en el plano afectivo, de tal forma que expresar el amor con dinero, culturalmente no es bien visto, sin embargo, los intercambios que se realizan con él, se transforman en objetos de afecto para quien los recibe. Los informantes, si establecen la relación directa que hay entre el dinero como puente satisfactor de necesidades y el agotamiento, que incluso rebasa el plano afectivo de dichas necesidades.

¿En qué gastaba en 1992, año de estudio, el obrero de Volkswagen su ingreso?, la pregunta no tiene una respuesta precisa, según los informantes, si no se posee casa propia, entre el 20 y el 30% se emplea en pago de renta o pago de departamento o casa de interés social, 4 de los informantes en su momento tuvieron que hacer ese pago durante años, 3 mas compraron terrenos con ahorros de años y los otros 3 recibieron en heredad el terreno o casa donde habitan, asimismo refieren que los rubros alimentación y educación llevan gran parte del ingreso, en tercer lugar el vestido y por último la distracción familiar.

« A mi me gustaba trabajar ahí porque me pagaban bien, había cierta seguridad...o sea...yo sabía que me podía enganchar con un mueble o podía prometerle a una de mis hijas algún regalo, sabía que iba a haber dinero cada semana...que al final del año iba a haber que la salita, que la cocina integral, que las literas de las muchachas...» (Informante H).

« La razón más importante por la que alguien trabaja...es la económica y de ahí se pueden dar otro tipo de razones...así pasa siempre...con que te aseguren que tu o tu familia van a comer, a vestir, que puedes mandar hijos a la escuela...encuentras que quieres y te gusta trabajar ahí.» (Informante F).

Los informantes reconocen que su nivel de vida mejoró considerablemente a su ingreso a Volkswagen, y que durante algún tiempo pudieron solventar sus gastos con seguridad y oportunidad que no hubiera sido posible si trabajaran para otro patrón:

«Si, me compré este terreno...levanté esos cuartos...porque como te dije...con mi mujer empezamos de nada...de cero...con mis padres...cuando mi familia creció pensé que ya era necesario que ellos tuvieran su propia casa...yo mismo levanté los cuartos...los sábados en la tarde...los domingos...y así fui construyendo...mandé hacer sólo lo que no podía hacer por falta de tiempo o que no supiera yo hacer...como el colocado de la loseta...del mosaico... el enyesado...pero toda la obra negra me la aventé yo...la plomería, la electricidad...fue durante el tiempo que trabajé para Volkswagen...aunque esto también depende de cómo te hayan educado...si te enseñaron esto ¿como le dicen?... mi hijo lo menciona mucho...ah...cultura del esfuerzo...de que las cosas te cuestan y debes valorarlas es más fácil que si no tienes costumbre de ahorrar o no tienes aspiraciones de mejorar...si salimos una que otra vez...mi mujer tenía muchos deseos de conocer el mar...ella viene de una familia muy humilde...siempre están en apuración...siempre

tienen necesidad...así que la llevé a Veracruz...luego a Acapulco...y luego a Puerto Angelito...me da gusto haberle cumplido...no sabes lo orgulloso que estoy...y a la fecha...de haberla llevado.» (Informante I)

Se reconoce asimismo la importancia de la seguridad que provee el dinero en el desarrollo de su familia, como su ausencia constituye una regresión en su escala social y su posesión les coloca en una posición relativamente estable equiparada a la inserción en una escala social mejor posicionada.

« Era bueno...porque habíamos vivido siempre con la inseguridad de si iba o no a haber dinero...en la casa...con mis papás...siempre había eso...cuando a mi jefe lo corrieron de los textiles...empezamos a desarrollar algunas estrategias de supervivencia...vendiendo merengues...paletas en los camiones...en la Central de Abasto de aquí...aunque después vimos que eso era una mafia y lo dejamos...mis hermanas se fueron casando...no se veían muy enamoradas...era como una forma de salir de una pobreza para entrar a otra...y así fue...cuando entré a Volkswagen les pude ayudar...mi abuelito murió por ese entonces y fue la primera vez en mi familia que no tuvimos que pedir una cooperación para enterrar a nuestro muerto...todo salió de lo que teníamos guardado...y pude ayudar a los maridos de mis hermanas a hacer algunas cosas...cuando me casé pude hacerlo bien...con una fiesta y todo...y ya casado...también anduvimos bien.» (Informante D).

El dinero como objeto que cumple una función de intermediario en la satisfacción no sólo de necesidades sino también de deseos y se erige como un elemento prioritario en la conversación familiar, todos los días se habla de él, y además es un objeto de deseo y el producto natural de la satisfacción primigenia que es el trabajo en las condiciones en que se presenta en una organización en particular.

«...es que los jóvenes...aunque les digas...no tienen conciencia...de lo que es el dinero...de cómo se gana...de lo fácil que se gasta...por mas que se lo digas...no lo entienden...te ignoran...yo también fui joven...y me alcanzaba...porque no tenía una familia que sostener...todos los días se los digo pero...ya ves...por una oreja les entra y por otra les sale.» (Informante D).

Pero el dinero también es un fetiche en tanto que es el objeto mismo de un intercambio, porque en su manera más simple debe fungir únicamente como bien intermedio de satisfacción de necesidades pero en la vida actual es visto como el objeto que en sí mismo produce valor; y atendiendo a una concepción marxista, el dinero, por tanto, pasa a ser capital en el objetivo mismo de la transacción.

La gran mayoría de las transacciones que tienen lugar en el mundo se producen para producir beneficio, excedente, no para satisfacer las necesidades, el tráfico de capitales a nivel mundial es incesante, la mercancía pierde su valor inherente, y pasa a convertirse en un mero valor de cambio.

« Para que negarlo...la primera...lógico...era por la paga...sí...por que había seguridad de un sueldo cada semana...y a partir de ahí vienen las otras razones...que te puedes comprometer con la familia...que puedes responder a sus necesidades...que no es cualquier empresa, sino una empresa grande...muchos te pueden dar diferentes razones y te diré, todas ellas son válidas y respetables...pero sobre por tener dinero...eso es importante...saber que lo tienes...que dispones de él...que lo traes en la bolsa...que puedes ahorrar.» (Informante D)

«Ahorrar es importante...saber que el dinero esta...no se en una libreta de ahorros...en un terreno...en algo...cuando tenía trabajo...me sentía bien...iba a las tiendas grandes...compraba...cuando no lo tuve...me deprimía entrar a comprar a una tienda grande un litro de aceite y dos sopas...es la seguridad de traer el dinero en la

bolsa...lo que te levanta el ánimo...es como algo...como la vitamina del ánimo»  
(Informante A).

Pero el dinero también se convierte en tabú en tanto no se habla claramente de él, tabú significa algo sagrado, pero sobretodo algo prohibido, porque en algunos círculos es de mal gusto hablar el dinero, el ser más discreto con su manejo verbal, puede para algunos equipararse al ascenso a una escala social más alta; el padre o la madre pueden ocultar el costo de la prenda o de la comida o de cualquier otra cosa con objeto de no aparecer como mezquinos a los ojos de los demás, su posesión y el ocultamiento de la cantidad que se posee es una forma de control simple, basada en la imagen del protector o quien suplente las necesidades o a quien se tiene que recurrir cuando se requiera de él o cuando se presente la necesidad, siendo el poseedor quien tome la decisión sobre la fluidez, la aplicación y quien exigirá cuentas sobre él; los hijos o dependientes económicos no desearán hablar de él porque saben que su mención significa el reconocimiento de una relación de dependencia que puede no ser cómoda sobre todo si se está pugnando por cierta independencia.

En la familia, la jerarquía tradicional donde las figuras del padre o la madre como las personas que toman decisiones y ejercen el mando se ve reforzada por el manejo y el control del dinero:

«Mi papá nos cantaba todo lo que nos daba...eso te molesta...si sabes que él es el dinero...pero que te lo esté diciendo...es desagradable...yo le decía...pues si pero yo no seré como usted...a mí no me explotarán...y mira...hasta me corrieron.»  
(Informante J).

Tabú significa también algo que protege, a jefes, niños, mujeres, etc. El dinero es un fetiche que guardado bajo la cama o en la modesta cuenta bancaria puede ser una imagen tan protectora como la estampa o el retablo religioso:

«...yo no soy de la idea de andar malgastando el dinero por ahí... en una salida con la familia ya te gastas lo que te puede servir para alguna otra ocasión... para una necesidad... un médico en una urgencia...mi mujer no sabe cuanto gano...mis hijos tampoco...pero saben que en una necesidad ahí está...que estarán protegidos...que si lo guardo no es por maldad...es por necesidad» (Informante D).

«...mi mencionarle a la mujer cuanto ganas...cuando trabajaba allá – en VW-, ella recibía su gasto...era todo...si sabe...siempre creerá que tienes y tu no puedes ahorrar...prever...» (Informante F).

La posesión del dinero es en consecuencia un medio de poder dentro del ámbito familiar pero también es la designación de un lugar y la posición en una escala jerárquica, la pérdida de él, puede traer como consecuencia un descenso en dicha jerarquía:

« Una cosa que si me caló un día es que supe que a mis hijas no les gustaba decir que su padre era taxista...Norma...le dije ¿por qué haces eso, si yo me chingo a trabajar todo el día y siempre he cumplido en la casa?, ahora estamos mejor, antes era un pinche obrero que dependía de otros, ahora soy dueño del taxi...después supe que no era lo de ser taxista, hasta basurero o cajero si tu quieres, era mas bien ese sentimiento de inseguridad, ellas pensaban...ahora ya no está en Volkswagen, ya no tiene dinero seguro, me dolió que no confiaran en que podía sacar a mi familia adelante sin depender de un pinche patrón.» (Informante B).

« Por supuesto...tienes muchas cosas que te han sentir seguro...sobre todo lo económico...eso viene a ser como la clave del asunto...porque te dan lo que necesitas y eso lo llevas a tu casa...tu familia también lo disfruta...y eso te da gusto...dices...bueno hay para todos...si alcanza...y tu familia te lo dice...te lo agradece...y tu te sientes bastante bien...durante años tuve la protección y la seguridad de un salario...de prestaciones...de logros personales.» (Informante G)

Cuando el dinero es escaso o no está presente de forma segura, y siendo un objeto de deseo, se manifiesta la represión, porque en el mundo todos los días existen conflictos en mayor o menor grado, pero si uno de los medios para evitar estar en situación de conflicto es el dinero y éste no está presente, es preciso reelaborar el sentido de pertenencia y la identidad misma; la atenuación de conflictos puede darse por rechazo y por consiguiente por conformismo o bien el deseo reprimido que busca cauces en otras instancias como la religión, el vivir del pasado, la huida hacia delante etc.

Incluso la compensación es un intento de equilibrar desajustes y deficiencias reales o imaginarias, desarrollando exageradamente otras áreas, como mecanismo de defensa sugiere la búsqueda inmediata de instancias protectoras que permitan balancear la situación:

«...Dios nunca me ha dejado sin comer, de hecho...antes no era muy creyente...desde que me despidieron y me empezó a ir mal...me acerqué mas a la Iglesia...me vi...como más humilde...eso ayuda...que te des cuenta...que tu tienes un lugar...que el dinero te ciega...que no te deja ver cómo eres...» (Informante J)

He aquí que los mecanismos de defensa entran en acción, algunos de los que se observaron fueron el aislamiento, donde se neutraliza el contenido afectivo en el consciente:

«Ahora ya los hijos crecieron...ya ellos ganan...ya ni les puedo mandar...es natural...que ya mi dinero no sea tan importante para la economía de la casa...cuando eran chicos si...ahora ellos...deben saber como se gana...yo ya pasé...mi tiempo pasó...ya soy viejo...como me ves te verás...es la ley de la vida...y no debo sentirme mal...el tiempo no se puede detener...los viejos vamos para abajo...los jóvenes crecen y no siento tristeza por ello» (Informante H).

En un individuo con personalidad narcisista, el conflicto emocional y de la ansiedad tiene una aparente solución cuando se desconocen algunos elementos de la realidad con los cuales no se puede vivir o resultan totalmente intolerables para el desarrollo de la vida

cotidiana de manera que se expresa un total desinterés por una realidad amenazante o perturbadora:

« Cuando me despidieron estuve en la casa como 15 días...sin hacer nada...teníamos lo de la liquidación, que yo decía que era buen dinero...no sabía que hacer...y hasta decía...a lo mejor me compro un carro...y me voy un rato a ver a donde...pensaba que era un dineral...me voy solo...a desaburrirme...y luego regreso a lo mismo...guardo un poco a ver cómo mantengo a todos estos...» (Informante B)

El Yo busca justificar las acciones, motivos o conductas de la organización que de otro modo que serían intolerables, se buscan explicaciones para consolidar una posición nueva ahora que se ha perdido la anterior:

«...el levantón a la casa se dio cuando trabajé en Volkswagen después...ya fue menos...porque vinieron otras cosas...y aunque con la liquidación...además...había menos necesidades que ahora...antes éramos cinco bocas...ahora somos siete...y ahora ya es más caro tener hijos...si fueron buenos tiempos los de Volkswagen...pero yo digo que porque las necesidades eran menores y los tiempos no tan difíciles como ahora...» (Informante F).

«Mi nivel de vida puede decirse que fue entre regular y bueno, muchas veces fue bueno, tuve muchas cosas, bueno... a mi no me tocó casa... pero yo ya tenía un terreno y pude levantar una construcción mas o menos buena para mi familia, puede que hubiera seguido construyendo si no me hubieran despedido... ahí está mas o menos la casa... está bien para lo que la familia necesita, el terreno es grande... puede seguirse construyendo... pero eso ya les tocará a mis hijos.» (Informante C).

La misión y visión de Volkswagen de México desde sus inicios ha contemplado la satisfacción de las necesidades de sus trabajadores al igual que otras organizaciones, negocia en un papel competitivo los incentivos y prestaciones que han de regir durante la



vigencia del contrato colectivo; para algunos trabajadores la negociación del contrato colectivo se ve como ardid político y mecanismo de control que ve su última expresión en la raya semanal del obrero, donde, el dinero finalmente es el tema a tratar:

« Cuando salimos eso se veía venir...en julio de 1992...con todos los manejos que se hicieron del contrato colectivo a espaldas de los mismos trabajadores...manejos políticos...porque a la empresa es cierto...le afectan los dineros de los sueldos...pero ellos saben como sacar el máximo provecho de todo...viene la huelga...vienen los despidos...los trabajadores mas rebeldes se van...y si anduviste en la bola...en la negociación...total que luego dices...y el dinero de la familia donde quedó...porque yo hable por los de la delegación...por los del equipo...pero y yo...y Mercedes mi esposa...y Juanito mi hijo... esos donde estaban metidos en el relajo...es en la casa que te das cuenta que todo el tiempo estuvieron allí...porque también era su dinero...de ahí comían y se vestían» (Informante A).

Para S. V., los salarios obreros resultan ampliamente competitivos a nivel mundial, pero el mercado de trabajo se contrae cada vez mas, dando paso a una nueva generación con una baja preparación y por consiguiente con un bajo salario; ese no es en sí el objetivo en las organizaciones, pero para América Latina esa es la realidad cotidiana; esto contrae a su vez la capacidad de las organizaciones de invertir a largo plazo en los recursos humanos necesarios para alcanzar las destrezas y habilidades propias de la industria, asimismo, la diferenciación de sueldos que ofrecen los proveedores de Volkswagen y la planta es una oportunidad de competencia o bien un reconocimiento a la superioridad en la oferta salarial de la industria automotriz.

« La industria automotriz en México se ha destacado siempre por eso...por sus salarios...no es que se quiera introyectar el sentido de pertenencia...o se quiera tener esclavos...de ninguna manera...se debe reconocer que si se paga bien es porque la

industria da para ello; Volkswagen es altamente competitivo a nivel de salarios, incluso con otras organizaciones del mismo ramo, el cambio en los niveles de producción, en el aspecto tecnológico...obliga a un nuevo posicionamiento...porque como en el 92, ahora también hay condiciones a nivel interno que requieren ser observadas con atención...las universidades están de alguna forma trabajando para la industria...nos mandan cuadros preparados...pero sin experiencia...la experiencia se adquiere aquí...eso le cuesta a la empresa...cuando están listos para incursionar en varias áreas de trabajo...que tienen experiencia y capacidad en ello...ya llegaron a los 30 o a los 35, el mercado de trabajo para el nivel obrero nos dice que ya son viejos para ello...pero mientras se formaron aquí...también ganaron un salario digno...competitivo...es una parte que iguala a la otra.»

#### 6.2.4 Identidad social.

El trabajo no es solo una forma de subsistencia, ni un factor de producción económica, es también una forma de estructuración de la identidad social ya que integra al individuo a la vida social, proveyéndole de reconocimiento y valor social.

El conocimiento de la identidad social de un individuo es saber fundamentalmente a qué pertenece; el trabajo es no solo el medio histórico de subsistencia por excelencia, es también el elemento que inserta al individuo en un grupo social determinado, ya que el trabajar por su cuenta, para una organización, en un cierto oficio o tener una calificación hace que se configure una identidad socioprofesional que participa activamente en la construcción de la identidad social y que contribuye a la integración de los individuos en los grupos a los cuales pertenecen o les gustaría pertenecer.

El establecimiento de clases dentro de la sociedad, ya sea de forma impuesta jurídicamente o bien voluntaria como los grupos informales son dentro de la misma sociedad grupos con orden, donde el estatus de sus integrantes no se asigna por herencia o transmisión de privilegios como sucedía en la Edad Media y aún en ciertas monarquías contemporáneas, en nuestra sociedad regularmente es a partir del empleo y del oficio y la profesión que se construye la posición social. La expresión de la ocupación puede asimismo el lugar en el que se posiciona dicha ocupación dentro del mercado de trabajo. Claude Dubar (Dubar: 1998) presentan cuatro sentidos del término ocupación dentro del contexto social (Tabla 8).

**Tabla 8**  
**Acepciones del término ocupación**

OCUPACIÓN COMO DECLARACIÓN IDENTIDAD PROFESIONAL (1)	OCUPACIÓN COMO FUNCIÓN POSICIÓN PROFESIONAL (4)
OCUPACIÓN COMO OFICIO ESPECIALIZACIÓN PROFESIONAL (3)	OCUPACIÓN COMO EMPLEO CLASIFICACIÓN PROFESIONAL (3)

Tomado de Sociología de profesiones. Dubar y Tripier. (1998.)

El reconocimiento de la ocupación también se puede visualizar en función del contexto específico donde se sitúe el individuo habiendo un nivel celular, otro horizontal y uno vertical. El nivel celular correspondería a un contexto amplio, en una comunidad amplia que aunque se sabe está ubicado en una pirámide social, es visto como una parte única e indivisible del tejido social, donde se declara la ocupación y se dignifica en un sentido ideal la importancia que tiene, de acuerdo al imaginario democrático que conduce a los individuos a pensar que todos son iguales; y que según Bordieu no existe puesto que el diploma y el reconocimiento escrito contribuye a instalar al individuo en una cierta clase y posición.

En un nivel horizontal, hay un contexto donde todos son pares y tienen relaciones igualitarias y consensuales, donde se preserva el reconocimiento de acuerdo al oficio y a la función, donde un grupo organizado, puede calificar la actuación de uno de sus miembros según un sistemas de normas no siempre claras y variables en función de los cambios sociales, de tal forma que pueden existir nuevos oficios, nuevas ocupaciones e incluso grupo que califiquen o reconozcan de acuerdo a una competencia técnica y moral que los mismos miembros del grupo le confieren.

En un nivel vertical se remite la ocupación al lugar que guarda en el mercado de trabajo, dentro de la organización y designa el tipo de empleo que se tiene, con todas las implicaciones económicas, sociales y políticas que la organización, en conjunto con otras organizaciones y el aparato de poder determinan, hablándose de descalificación calificación o alta calificación de acuerdo al sistemas de valoración acordado.

En estos tres niveles se valora el saber hacer del individuo, éste reafirma su identidad social y profesional, la noción misma de calificación depende de sistemas objetivos y subjetivos, ¿cómo saber cual es la ocupación, el oficio o la profesión que resulta más útil dentro de la sociedad? Porque la calificación corresponde al puesto pero no al trabajador, y además ¿cómo saber qué posición o puesto debe ser evaluado o pagado de una mejor forma que otro?

Una de las paradojas de la sociedad managerial es que la búsqueda de la excelencia y la productividad entrañan el desarrollo de la subcontratación y el rechazo de empleos y de trabajadores insuficientemente productivos (Gaulejac: 1997); la mayoría de las tareas no calificadas y de empleos obreros están siendo automatizados, el desempleo es cada vez mayor considerando que la identidad de cada persona tiene parte de su origen en la cultura a la que pertenece, a su lugar en el mundo del trabajo y a la concepción que tiene del Ideal del Yo que deriva de un sistema de normas y valores que la sociedad ha sancionado en su

momento y que su rechazo puede traer como consecuencia la estigmatización en la vida social y todos sus aspectos, incluyendo el lugar que la sociedad confiere a cada uno en la vida productiva asalariada.

La identidad no es un bien adquirido o el resultado de una transmisión generacional intacta, es el producto de las múltiples interacciones en la vida del individuo las cuales no son neutras pero si reconocidas por otros quienes evalúan en función de los sistemas de valores establecidos.

La construcción de la identidad social en el lugar de trabajo puede ser observada como un conjunto de reajustes y transacciones que se presentan de acuerdo al clima de trabajo imperante, al funcionamiento de los grupos formales e informales y al reconocimiento social que tenga el trabajador de tal manera es posible encontrar situaciones tales como: Una representación de la organización que implica un rol marginal del individuo y un rol preponderante de la jerarquía.

« Si llegué tener cierto reconocimiento en la nave donde trabajaba, fui por decirlo así buen trabajador...lo malo es que cuando empiezas a tomar conciencia de ciertas cosas, ya no resultas tan bueno para los supervisores, para los jefes...gran parte de ser reconocido ya sea para bien o para mal ¿no?, es que tu percibes la realidad a veces de manera diferente a los otros...mira, te voy a poner un ejemplo, cuando un señor está en su casa viendo el box, o el fútbol, pero sólo lo ve por verlo, okey, está bien, pero si tu ves con otros ojos dices, aquí uno aparentemente se divierte, pero hay otros que se están llevando carretadas de dinero, y esto no es justo, o sea...no se reparte bien, con justicia... pon tu, los de las empresas que patrocinan, los que organizan, algunos jugadores, pero no todos...así pasa con las empresas, el de la tajada mayor...lógico...el empresario...en este caso, es uno extranjero, los que patrocinan son los de las políticas, bueno tu haz de saber...que el Banco

Mundial...que el Fondo este...y algunos jugadores, los meros jefes o directivos, los demás jugadores pues somos los de la menor parte, y el espectador viene a ser el que compra el coche...no todos pueden comprarlo o no a todos les gusta. Yo tenía ciertas cualidades para ocupar un puesto, pero como te digo, si ya figuras en una lista de estos no, ahí ya tienes un obstáculo, además ser jefe implica ser parte del juego de poder y explotación...» (Informante A)

Una ausencia de voluntad de evolución social y una valoración de la oportunidad como factor de promoción.

« Los supervisores pues están del lado del patrón...lo menos que pueden pensar es que digan para sus adentros...bola de gueyes...orale échenle...si ustedes trabajan mi área saca premio y yo también... No se que se necesitaba para ocupar un puesto de mando(sic), pero también influía como estabas parado con los de arriba, si había algo de méritos y cosas así, que si tu nave...que si el área había obtenido los índices de productividad...pero yo me daba cuenta que era mas bien cómo andabas con el de arriba.» (Informante G)

Una representación del sistema social de empresa como un sistema donde cada uno asume su posición.

« Yo no se si soy simpático o agradable, si se que no tengo la sangre pesada, pero tampoco soy monedita de oro, cuando trabajé en Volkswagen no se fijaron en mi para ningún puesto, yo empecé de auxiliar, ya fue algo subir a prensista, ya para que hablar. » (Informante J)

Una relación de trabajo culminada por un salario.

« Para la empresa yo era un expediente mas...soldadores hay muchos...y siempre...en mayor o menor medida ha habido necesidad de trabajo...para los supervisores, probablemente era lo mismo...debíamos ser su apoyo para lograr los

estándares que se requerían...a veces había supervisores que lo veían de esa manera y te trataban bien...te saludaban...te ordenaban de manera tal que te sintieras a gusto » (Informante C).

Una fuerte integración a un grupo de pertenencia inmediato y una fuerte dependencia jerárquica.

« De cierto modo si...no tenía conflictos y eso...en tiempos de presión es importante...te ven como el buena onda...el que...para que me meto con este...si quiero pleito voy con otro. Yo creo que si...tenía dedicación al trabajo...traté de estar siempre dentro de los estándares...pero los puestos son pocos y había otros con más antigüedad o más preparación o que habían ido a capacitarse...eso a veces definía. »  
(Informante H)

La ausencia de todo grupo de referencia y de toda proyección de futuro.

«Yo no era muy agradable para mis supervisores, ahí ya tienes un obstáculo, además no compites tu solo, la competencia se da en distintos niveles, como en diferentes arenas; ...por un lado dices, bueno, ya fui a la escuela...ya aprendí ...tengo capacidad, pero por otro lado piensas: ¿tendré los méritos o merecimientos necesarios para que me den ese puesto?...tu puedes decir...si yo lo merezco...pero algunos puede que no piensen que sea conveniente que tu estés ahí, porque tus ideas no son las mas buenas o convenientes para que se siga produciendo con explotación.... y pues ya estuvo que no te dieron ni que» (Informante E).

La identidad pone de manifiesto una fuerte coherencia de actitudes, de representaciones y de conductas que rechazan concepciones mecanicistas (Dubar:1995) y opta por efectuar transacciones (Tabla 9); se da una transacción subjetiva cuando dada cierta continuidad se produce una ruptura, un cambio de trayectoria implica necesariamente un espacio de proyección potencial, una ruptura genera cambio y oportunidad o desajuste y

pérdida, la identidad individual se enriquece o se demerita en la medida en que se presentan los cambios en el medio que es precisamente donde se construye la identidad social.

La transacción objetiva que está articulada por la transacción subjetiva la cual le precedió, puede derivar en un reconocimiento social o bien el no-reconocimiento. En la primera situación existe una institución legitimada que da continuidad a través de la promoción del individuo en la organización; en el segundo caso el no-reconocimiento se manifiesta cuando el futuro de la organización y su trayectoria no van a la par que el futuro y la trayectoria del individuo existiendo un desfase que bloquea las posibilidades de avance del individuo.

La organización seguirá emergiendo a pesar de los individuos que la componen pero el individuo quedará estático, aunque puede suceder que fuera del ámbito organizacional, su oficio o su saber sean reconocidos por sus pares de forma horizontal, por ejemplo los saberes artesanales.

« Yo era un buen trabajador...por la experiencia...algunos...los nuevos se acercaban a preguntarme cosas del trabajo...sabían que yo conocía...los manuales los leía...los consultaba...pero también mi experiencia y sentido común ayudaban mucho en situaciones en que se necesitaba. » (Informante H)

Cuando existen situaciones de ruptura en las transacciones objetivas, sucede que cambien las relaciones con los pares y se produzca, finalmente la exclusión de la organización.



**Tabla 9**  
**Los cuatros procesos identitarios típicos.**

Identidad por sí	Identidad por otros	Transacción objetiva	Transacción objetiva
		Reconocimiento	No-reconocimiento
Transacción subjetiva	Continuidad	Promoción (identidad en la organización)	Bloqueo (Identidad en el oficio en el ámbito social)
	Ruptura	Conversión (Identidad en las relaciones sociales con pares)	Exclusión (Identidad fuera del trabajo)

Adaptado de Dubar y Tripier (1995)

El espacio social donde todos confluyen viene a ser una especie de metaespacio de la esfera del trabajo, la organización aborda ambos espacios y es corresponsable en la construcción de la identidad social; la organización como instancia que legitima y avala las transacciones en que el individuo participa como un ser social trabajador, es también una instancia estructurante de la identidad social de otros – la familia, el vecindario, la escuela etc.- pues las acciones que se generan y su interpretación en el medio, marcan pautas, definen actitudes, estereotipan conductas y acciones y dan precedentes para reconocer qué saberes son útiles en la vida; de ahí que hay saberes asociados con ciertas características de los individuos que son reconocibles en su medio social (Figura 15).

Los saberes prácticos (Tener) están directamente relacionados con la experiencia en el trabajo, están ligados a la lógica instrumental de trabajo igual a salario imperante en el lugar de trabajo, representan un bien para quien los posee y se insertan en los modelos de competencia difundidos dentro de las organizaciones.

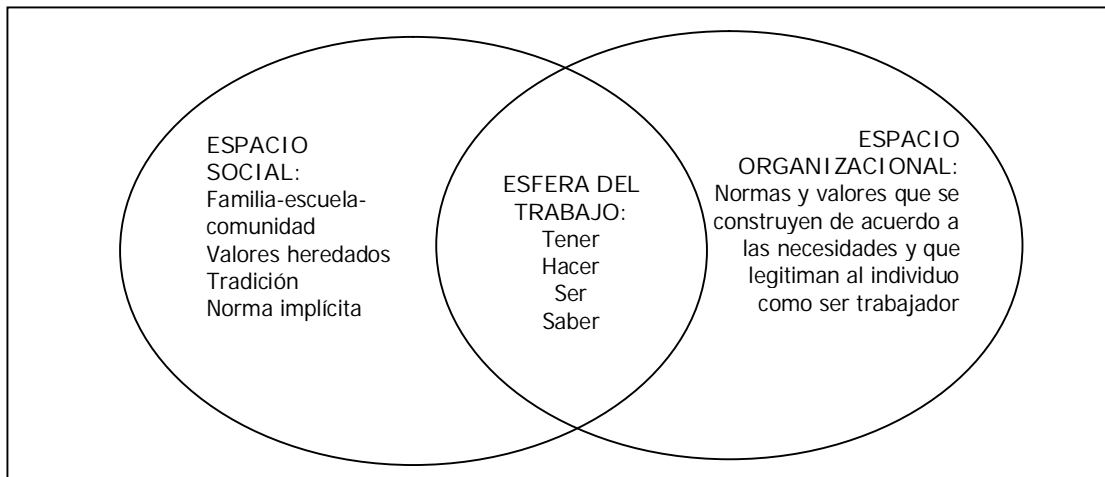
Los saberes profesionales (Hacer) implican articulaciones entre saberes prácticos y saberes técnicos y son el centro de la identidad estructurada a partir del oficio, están asociados a la lógica de la calificación en el trabajo y se insertan en los modelos de

competencia, específicamente en lo relativos a normas y parámetros puntuales de desempeño y eficacia.

Los saberes de organización (Ser), se forman a través de la articulación de saberes prácticos y teóricos estructurados en la identidad misma de la organización, implican movilización y reconocimiento y se insertan en la lógica de la responsabilidad, dentro de los modelos de competencia se expresan en las estrategias de organización del trabajo.

Los saberes teóricos (Saber) no están relacionados tan directamente con los otros saberes pero hay una cierta permeabilidad de ellos sobre los otros, estructuran un tipo de identidad basado en la incertidumbre, por la inestabilidad, pero también por la autonomía y están asociados a la lógica de la reconversión permanente porque son cambiantes de acuerdo al entorno, son acumulables, pueden ser desechados o reivindicados pueden permanecer latentes, inactivos o en constante aplicación.

**Figura 15**  
**Ámbitos de construcción de la Identidad social.**



Otro aspecto de la construcción de la identidad social es la estabilidad psicológica que produce el contar con un empleo porque mas allá de la situación económica, el contacto

social que se produce en el lugar de trabajo resulta gratificante y puede generar el sentimiento de ser copartícipe de una colectividad que se dirige a la consecución de un gran proyecto si la empresa esta bien reconocida en el ámbito social.

« Éramos tantos...que eso de conocido...no creo mucho...llegas a tener tus amigos ahí...dentro...es natural...diario estás conviviendo con ellos...no sé si era muy conocido...muchos me saludaban...cuando llegas cuando te vas...a veces estás a la hora de la comida con ellos y te vas haciendo de amigos...pero también uno que otro enemigo...si en la familia...o donde vives hay ese tipo de cosas...ahora imagínate...con quien has visto durante casi diez años y casi todos los días.»

(Informante I)

Términos como simpático, agradable, buena onda, etc., son los que más se desea que los demás expresen cuando se trata de describir a uno mismo, los eventos cotidianos contribuyen a definir un perfil del trabajador, tanto por los otros como por el mismo, los individuos psicológicamente frágiles tienden a exhibir cierta renuencia a ser definidos y prefieren aislarse o alejarse de todo compromiso social; las experiencias vividas en el pasado contribuyen asimismo a estructurar la personalidad dentro de la esfera del trabajo, de tal forma que sentimientos de ira, inseguridad, angustia, desplazamiento o poco compromiso son parte importante de la historia del individuo, el Yo ideal tiene características de origen en tanto que fue configurado de acuerdo a la historia de cada individuo, en una situación ideal, la organización esperará de sus trabajadores que tengan la capacidad de compartir tareas y establecer relaciones en común para alcanzar los objetivos que se han planteado, teniendo claro en todo momento, que el ejercicio del poder que se confiere a los subordinados, quienes finalmente serán los supervisores de los obreros se ejercerá racionalmente.

En la construcción de la identidad social, el poder que detentan los otros es un elemento importante y con el que se convive cotidianamente.

El sentirse sujeto al poder político, discursivo o factual, se asume como el algo que ya estaba ahí cuando el obrero llegó, algo inamovible, poco negociable y necesariamente aceptable. El grupo informal, uno de los principales promotores de la identidad social en la esfera del trabajo podría asumir el poder de acuerdo a la terminología platónica de Stasis y Polemos, será Stasis en tanto que deba resolver situaciones conflictivas al interior del grupo, ya sea amigos, compañeros y tomará acciones al interior pero sin rendir cuentas al exterior, es decir a la autoridad formal:

« Los compañeros de trabajo si me reconocían, si no, no me hubieran nombrado delegado, no se si por simpático o agradable, tal vez, como te digo porque buscaba mejorar muchas cosas...con las acciones...con la política...pero hay que saber hacerla...en las reuniones delegacionales todo se resuelve ahí mismo...tu no puedes demostrar que tu grupo está dividido...ese es el principio del fin...que sepan que tienes debilidades...si hay uno que otro guey...que quiere hacerla de tos...ahí mismo se resuelve...y si no...se aplican estatutos internos...las discordias entre nosotros...entre nosotros deben solucionarse» (Informante A)

Será Polemos en tanto que las acciones salen del grupo y deben negociar con la autoridad formal de la organización, en el ejercicio del poder, donde ellos son los subordinados, se tomarán medidas igualmente formales, sabiéndose grupo ante la autoridad, contribuyendo a reafirmar su identidad social:

«...aquí hay formas de arreglar los conflictos...con ciertas instancias...son pasos que debes dar...lo importante es que el delegado este apoyándote...que no te vaya a salir con que desconoce el conflicto...o te diga ahí déjalo pues...sino que te sientas respaldado...como un frente...se me imagina algo como uno solo...frente a otro a otros...mas poderosos...ahí ves si eres o no eres parte del grupo...había gente que cometía cada error, que uno se da cuenta que podría hacerlo mejor...pero depende

también de cómo eres como persona allá afuera...hay gente que quiere interponer queja de cualquier cosa...pero esos son individualistas...si saben que te afecta mucho...entonces si recurres a tu delegado...lo comentas con tu grupo...porque sabes que el delegado y el grupo te apoyará...porque saben que a ellos les puede tocar...alguna vez...uno nunca sabe.» (Informante A)

Los grupos informales como promotores de una cierta identidad social dentro de la organización poseen una cultura de grupo de acuerdo a su génesis y desarrollo, la cultura del grupo informal es el conjunto de fenómenos sociales, creencias, conocimientos, realizaciones y normas que son propias de un grupo de individuo y que se exhibe cuando el comportamiento de uno, varios o todos los miembros del grupo está acorde con ello y por tanto se asume como un rasgo distintivo.

De la misma manera, el grupo informal al que pertenece el trabajador ejerce un control tal que asegure que dicho comportamiento no rebase los límites de acción que impone el grupo:

«Sólo en algunas ocasiones es necesario que le digas a alguien...oye...si no te van a pagar mas...si vas mas rápido...no creas que te vas a distinguir...eso pasa con los nuevos o con los que no se adaptan...por ejemplo...si llega la pieza...y hay dos punteadores...tu te pones de acuerdo con el...si uno y uno...si tu izquierdo y el derecho...por tiempos...depende...pero...se sabe que existe un acuerdo platicado...y lo mismo pasa en otras áreas...por acuerdo.» (Informante E)

Según Brunet y Savoie (Brunet: 2003), existen cuatro niveles de estructura en el grupo informal que permiten comprender los mecanismos y leyes que rigen su funcionamiento, estas son las estructuras comportamental, axiológica, normativa e identitaria. La estructura comportamental hace referencia al conjunto de actividades, de interacciones y sentimientos que se producen en el grupo con una cierta regularidad;

reflejan los medios concretos a los que un grupo recurre cotidianamente para conseguir sus objetivos, esta estructura designa la relativa coherencia y marco de acción dentro del cual se puede participar, de alguna manera aquí es palpable la dimensión manifiesta de la cultura y se desarrollan las ligas que perdurarán a lo largo de la vida del grupo y que dejarán huella a lo largo de la vida del individuo; esto incluye los buenos sentimientos, pero también los que podrían ser evaluados como malos o desagradables por otros grupos u otros individuos:

«...creo que si me apreciaban...tenía a veces un cierto liderazgo...conocía bien el trabajo...eso te da cierta estima...porque te preguntan y tu no eres envidioso o avaricioso con lo que sabes...lo dices y ya...eso era parte de mi política personal...nada de enemistades...lo que yo sabía algún día lo sabría otro...mejor se lo digo ahora...y que me lo agradezca después...es eso de echa tu pan al río...que no sabes lo que traerá después» (Informante H).

«...hacer algunas cosas...no hacer otra...te señala...si tu no le entras...a lo que el grupo acordó...por ejemplo en las huelgas...eso de botear...a muchos nos da pena...te subes al camión...y te puedes encontrar al vecino...una vez me encontré a mi hija que venía de la secundaria...sí como no...pues te da vergüenza...una vez un dirigente del sindicato...nombre?...dejémoslo así...dijo...yo botear...ni que fuera limosnero...eso se supo...y el perdió mucha fuerza por un comentario de cantina...de un ratito...debes comulgar con las ideas del grupo...con lo que se decide...cuanto más si eres dirigente de ese grupo.» (Informante E)

La estructura axiológica se refiere al sistema de valores, creencias e ideas del grupo, se habla de una estructura axiológica en la medida en que se tiene una cierta coherencia en cuanto a las creencias del grupo; inscrita al mismo tiempo en los valores y en la finalidad del grupo, esta estructura orienta a los miembros hacia un ideal y su inserción en un cuadro de referencia dentro de la estructura formal puede producir alteraciones en el desempeño de las

actividades, puede incluso manifestarse en los liderazgos de hecho y la atención que los miembros del grupo tienen en ellos:

« No lo sé...depende de cómo lo veas...reconocido es que te consideran por alguna habilidad o por algo que sabes...o también en sentido negativo, por peleonero, por borracho...debes de tener algo que los demás no tengan para que te notes...yo no tengo muchas capacidades como para hacerme notar mucho.» (Informante E)

«La organización de la misa el 12 de diciembre...eso era de ley...la empresa sabía que con eso no debía meter...porque dime que obrero...dentro de las fábricas...no haga misa...aquí la mayoría somos católicos...y pues había que entrarle...si había alguien que decía...no mira que yo soy evangélico...que son testigos de Jehová...eso pues muy de ellos...pero la organización corría a cargo de todos...todos tenían que cooperar...porque sabes que estás en el lugar de trabajo...que allá afuera tienes a otros amigos...compañeros de tu iglesia...pero aquí...mas que por la misa...es que se organiza entre todos...habíamos muchos que siendo católicos...sólo oíamos misa cuando se hacía aquí en la planta...muchos van a la iglesia...cuando hay boda...quince años...que somos padrinos...que nos invitan porque va a haber fiesta...aquí también porque después venía el desayuno...pero era la ocasión de hacer algo con respeto...todos juntos.» (Informante J)

La estructura normativa se refiere a los mecanismos de influencia interna que canalizan la energía del grupo hacia un objetivo como grupo que puede ir a la par de los objetivos de la organización o bien ser ajenos a ellos.

Las normas y los roles emergentes de comportamiento dados por los miembros del grupo tratan de encontrar algunos puntos de encuentro con la normatividad de la organización, sin embargo, las sanciones impuestas pueden tener un carácter definitivo y

perdurable que señala a los individuos o a los subgrupos y constituye un estigma que difícilmente puede desaparecer:

«...ya sabes quien coopera y quien no...está como catalogado...en el 80 yo tuve un amigo dentro de la planta...era muy amigo mío...lo invitaba a la casa...nos íbamos juntos...comíamos juntos...una buena amistad...pero alguien corrió el rumor de que este amigo era joto...y pues...ellos se impusieron...nos distanciamos...sin siquiera platicarlo...porque sabes que ya te señalaron...el tenía hijos, familia...y en el 81, se fue a trabajar a Bimbo...no se si fue por esto que te platico...pero pudo ser una de las causas.» (Informante H)

La estructura identitaria se define como el conjunto de representaciones cognitivas que los actores organizacionales tienen del grupo, partiendo del conocimiento de que el grupo existe como grupo informal y que no existe o no esta representado en la estructura formal de la organización; así, las características distintivas y los símbolos identitarios del grupo informal, como componentes principales de esta estructura sirven para distinguir y establecer la frontera entre el grupo informal y su ambiente.

Los grupos informales se apropian frecuentemente de un territorio que permita su reconocimiento, por ejemplo, los mismos puntos de reunión, los encuentros en ciertas situaciones y condiciones, y en caso de conflictos, exhibirán su fuerza de acuerdo a la posición que los saberes, el liderazgo o al éxito en las decisiones que hayan tomado.

« Tenía dos o tres amigos cercanos en Volkswagen, cuando me despidieron otro se fue conmigo, los demás se quedaron, y muy conocido en la nave...pues...no tanto...pero bueno...tu entras...te ven...luego te los encuentras en la calle y dices ah, ese guey se me hace conocido...pues si...si lo viste en la mañana, a lo mejor así decían de mi. »(Informante B)



«...es algo común...no puedo decir que natural...porque sería como que tiene que ser de ley...muchos el sábado se van a tomar...siempre se ha querido identificar al obrero...al albañil...a las clases bajas...o populares...con acciones como estas...que después de que recibes la raya...te vas a la cantina...o a la pulquería...pero mas allá de eso...yo creo que si hay una costumbre...de reunión...con tus amigos...con tus conocidos...de echarte un trago...ahí de vez en cuando...casi siempre vas con los que mas te juntas dentro de la empresa...porque es cierto...pasas con ellos mas tiempo que con tu familia....» (Informante E)

La organización como espacio físico es el lugar que privilegia interacciones informales entre individuos y conjuntos de individuos que por razones diversas acceden a este espacio, es copartícipe de los procesos de construcción de la identidad social, los grupos informales alimentan esta identidad al establecer un control social mas o menos consciente a fin de asegurar que cada uno de los miembros del grupo perciba una liga de socialización importante; esto resulta útil para los nuevos obreros por ejemplo, pues el sentimiento de grupo liga a los recién llegados con la organización, sin embargo también puede ser motivo de prejuicio.

La constitución de la identidad social sostiene al individuo dentro de la organización e igualmente le transforma, porque enriquece su historia personal, al salir de la organización, esta historia enriquecida se reflejará en sus relaciones con los ajenos a la organización, ya sea familia, amigos o vecindario pues le ayuda a reinterpretar la realidad social en base a la adaptación y convivencia que aprendió en la organización.

### 6.2.5 Reconocimientos y estímulos.

El reconocimiento es parte de la construcción de la identidad social y es parte del desarrollo de los afectos, sin embargo, se ha tomado como un rubro separado porque se hará revisión no únicamente del reconocimiento social sino también de las diversas prácticas, formas y fuentes de reconocimiento y estímulo dentro de la organización. Así como la construcción social de la identidad es un hecho al que ninguno puede renunciar o excluirse, la necesidad de ser reconocido es, por naturaleza un acto inherente al desarrollo de la humanidad y de cada uno de los individuos.

La necesidad o deseo de ser reconocido es un hecho constitutivo de la naturaleza humana, Hegel afirmaba que si bien es cierto el hombre es uno e indivisible, es preciso ser dos para definirse como humano, el ser individual y el ser social.

«...claro...como persona...como trabajador...si es necesario que te reconozcan lo que haces...no solo trabajar y trabajar sin recibir...una palmada...una felicitación...algo»  
(Informante H)

En la Dialéctica del amo y el esclavo de Hegel, retomado de La fenomenología del espíritu (Kojève: 1992) se habla de la lucha milenaria entre dos entes que combaten por obtener un cierto reconocimiento, cuando culmina dicha contienda, el vencedor decide someterse al otro, sin embargo, aún cuando el vencido estará condenado a someter sus deseos al deseo del vencedor, éste está asimismo condenado a depender del vencido para existir. En su planteamiento original, Hegel afirma que la decisión de sometimiento es el temor a la muerte, y la dominación es una relación recíproca que va más allá de las necesidades primarias humanas y se sintetiza en la legislación como la forma de control objetivo donde lo punitivo será evitado a toda costa.

Asimismo el ser humano se constituye en función de un deseo de reconocimiento pues sólo siendo reconocido por otro, por los otros, un humano es realmente humano; pero

si en la contienda uno de los dos muere, el otro desaparece inmediatamente, pues no tiene al otro que le reconozca por lo que prefiere el sometimiento abandonando su propio deseo para establecer un posicionamiento social donde el mismo no obtendrá dicho reconocimiento.

«...el estímulo por puntualidad es una forma de control...tu lo sabes...te condicionan...sabes que recibirás algo...pero eso les conviene a ellos...no es gratuito o de buena voluntad...todos los premios llevan obligaciones...si no no fueran premios...simplemente serían regalos» (Informante D)

El trabajo en esta relación es el marco condicionador y ocupa un lugar central, pero el dominado aunque no posee los medios de producción necesita de un lugar dentro de la organización, mas allá de una división bipolar marxista; este lugar esta dado por el proceso intersubjetivo que se establece y donde se comparten las experiencias y las percepciones que los sujetos tienen de sí mismos y de los otros y que puede ser visto como un constante proceso de interpretación e interpelación de unos y otros.

Siendo el trabajo uno de los marcos reguladores de las acciones intersubjetivas, su pérdida o modificación implica una ausencia de significaciones que dan lugar a la exclusión social; el no-reconocimiento de un saber genera ansiedad e inseguridad, pero el límite del trabajo como espacio de reconocimiento no es claro y puede tocar otros espacios fundamentales como la familia o la comunidad. La falta de reconocimiento se inicia dentro del ámbito laboral pero se extiende y dinamiza en una espiral recurrente donde no solo el trabajador sino también su familia son afectados.

La expresión del reconocimiento se ubica en un plano reflexivo, que supone un componente afectivo subjetivo o intersubjetivo relacionado con la manifestación de la conducta.

«...yo no recibí reconocimientos...en su tiempo lo consideré importante...pero cuando me decepcioné de la empresa...eso ya no fue importante...al principio si...después ya para qué...si ya no había la ilusión de recibir algo...» (Informante D)

El componente afectivo se refiere al conjunto de representaciones tanto del objeto o sujeto de reconocimiento como del ente regulador o proveedor de dicho reconocimiento; las representaciones pueden ser ideológicas, culturales o sociales. Son ideológicas si van más allá del principio de autoconservación con un mínimo existencial e implican atributos de superación de esta condición; el reconocimiento es un valor agregado o único, y que correspondería a un conjunto de necesidades secundarias según Maslow.

«...los estímulos caen bien en lo económico...pero también son parte de tu satisfacción dentro del trabajo...te esfuerzas por conseguirlos...creo que va más allá del dinero...aunque no dudo que si no hubiera dinero de por medio difícilmente nos aferraríamos tanto a ellos...» (Informante E)

Las representaciones culturales están presentes históricamente, un mayor rendimiento de los sujetos en cualquier campo, ya sean las artes o la ciencia recrea a la cultura, este principio de rendimiento "...en cuyo nombre comenzó el hombre su creación resulta esclavizante...el hombre siempre quiere ser más, ser más consciente, y el más acaba por entenderse cuantitativamente y el ser se convierte en tener" Caruso (1988).

«...por que buscar ser del montón si puedes sobresalir...a veces pasa como en la escuela...tengo un hijo que siempre se avergüenza de las cosas buenas que le suceden...si puede llevar una tarea mejor...pero a mí, mi jefa me acostumbró a sobresalir...a querer ser el mejor.» (Informante G)

En lo referente a las representaciones sociales, si bien es cierto que Durkheim estableció el concepto representación colectiva como la forma de conocimiento construida socialmente no explicable en el contexto de la psicología de individuos, es Serge Moscovici

(1961) quien establece una diferenciación entre representación colectiva y representación social, ya que esta no es únicamente un producto mental sino que también tiene implícita una construcción simbólica que se crea y se recrea en su constante devenir; de tal forma que mientras que las representaciones colectivas son mecanismos que explican un conjunto de creencias o ideas, las representaciones sociales son conjunto de conceptos, declaraciones y explicaciones originadas en la vida cotidiana, en el curso de las comunicaciones interindividuales; equivalen, en nuestra sociedad, a los mitos y sistemas de creencias de las sociedades tradicionales; puede, incluso, afirmarse que son la versión contemporánea del sentido común, estas formas de pensar y crear la realidad social están constituidas por elementos de carácter simbólico ya que no son sólo formas de adquirir y reproducir el conocimiento, sino que tienen la capacidad de dotar de sentido a la realidad social. Su finalidad es la de transformar lo desconocido en algo familiar.

«Yo soy un buen cristiano...bueno...como decirlo...trato de hacer las cosas bien...por tanto siempre...casi siempre...trato de hacer las cosas bien...buen trabajador...evitar conflictos con mi mujer...con los hijos...y eso es parte de que te vaya bien...de que te reconozcan...de que seas apreciado...si haces bien...te va bien...si haces mal...algún día lo pagarás...» (Informante H)

Otro componente que interviene en el proceso de reconocimiento es el que tiene su origen en la conducta individual o colectiva que se exhibe en la interacción de reconocente y reconocido, estas interacciones suponen cambios que evalúan actitudes, los más comunes se presentan en el componente cognoscitivo donde se establece que para que exista una actitud hacia un objeto determinado es necesario que exista también alguna representación cognoscitiva de dicho objeto, incluso si este es un modelo o un patrón conductual previamente asignado, por ejemplo, el mejor trabajador, el cajero del mes, el empleado sobresaliente etc.

«Mi papá era una buena persona...desde chicos nos enseñó a trabajar duro...nosotros fuimos hijos de su segundo matrimonio...mis otros hermanos...dos...uno es abogado y otro comerciante...mi papá ya era viejo cuando se volvió a casar...así que desde chicos nos enseñó a ganarnos la vida...a ser acomedidos en todo...nos decía...en ningún lugar vas a sobrar si eres trabajador...y eso se te queda...en Volkswagen...me reconocían por trabajador...por cumplido...mis compañeros...los supervisores...depende de cómo te hayan educado es cómo vas a responder en el trabajo» (Informante F)

Si se unifica el componente afectivo con el cognitivo, se elaboran tendencias que mas allá del modelo, evalúan a la persona, se puede ser el empleado que cumpla de la manera más eficiente con los estándares establecidos, pero no el que trabaje de la mejor manera en equipo o que atienda mejor las necesidades colectivas etc.

«...esa fue una de las condiciones cuando se vinieron los cambios...la polifuncionalidad y el trabajo en equipo...con los círculos y todo eso...pero si no estás educado para ello...pues nada más no se te da...» (Informante A)

Las tendencias prescriben con la incorporación de nuevos elementos y escenarios de evaluación, con lo que la reorganización de los componentes afectivos y cognitivos se efectúa no necesariamente de manera simultánea.

El reconocimiento como elemento detonador del desarrollo de afectos, es, en el caso de algunos extrabajadores, el equivalente a la necesidad

«...tratas de hacer las cosas mejor...le agarras buen modo...si sabes que eres reconocido» (Informante B).

Por otra parte las relaciones que se establecen en los grupos primarios, mas de carácter personal, con un cierto grado de intimidad y recurrencia, generan lazos afectivos, de ahí que el ser reconocido dentro de estos grupos adquiere una gran importancia debido a

que es un nombramiento por facto de una habilidad, conocimiento y cualidad que trasciende la frontera de la organización.

«...considero que es mejor que me digan que soy leal...con los amigos...con los compañeros...durante la huelga...algunos mostraron el cobre...les faltó solidaridad...y la gente queda señalada...sabes que no puedes confiar en ellos...porque son chivas del supervisor...eso es asqueroso» (Informante H)

Si el reconocimiento se da dentro de un grupo secundario, la relación formal que se ha establecido provee de un cierto lugar, ya sea temporal o permanente dentro del juego de fuerzas en los que las relaciones dentro de estos grupos, por ejemplo, las relaciones dentro de las naves en la convivencia cotidiana. Si existe desconfianza al interior del grupo, el reconocimiento no es del todo válido:

«No lo sé...yo creo que a veces no se fijan mucho en la persona...como persona...sino como trabajador y que es lo que produce...de ahí que a veces uno diga...o se considere buen trabajador...en base a los números...a lo que se hace...a como se cumple...el pensamiento del supervisor está en eso...en tus números» (Informante F).

Pero la falta de estímulos, puede generar en el plano afectivo reacciones tales como pasividad de los trabajadores hacia cualquier elemento distractor de su propia satisfacción:

« Quien sabe...éramos tantos...no creo...bueno...si...después de muchos años de trabajar en un solo lugar y si eres de los trabajadores de mayor antigüedad...» (Informante E)

O bien un bajo nivel de interacción con pares y supervisores:

« Si, aspire a ello, sobre todo después de que fui a capacitarme, después me di cuenta de que no era tan fácil como parecía...y entonces...para que buscarle...mejor ya no busqué ni comenté nada de eso.» (Informante E)

O también la búsqueda de oportunidades revanchistas:

« Te digo que éramos tantos...de la empresa...bueno...era un trabajador mas...que tenía que producir...alcanzar las cuotas de producción marcadas en los estándares...es mas probable que mi supervisor si haya pensado de mi como persona alguna vez...bien o mal, pero la empresa en general no siento que se preocupara en particular por alguna persona o trabajador...y que mejor...suena feo...pero mejor a ninguno que a unos cuantos.» (Informante C)

O la evasión del reconocimiento como un mecanismo de defensa por no haberlo obtenido en el tiempo y condiciones consideradas ideales o bajo circunstancias más favorables:

« No sé...no lo deseaba...no me puse mucho a pensar en ello...un puesto siempre te pone responsabilidades...yo era bueno como trabajador...como jefe...tal vez las cosas hubieran sido diferentes...hubo cierto temor en ello y no se exactamente por qué» (Informante I)

O finalmente el sentimiento de injusticia, impotencia o despojo de oportunidades:

«No sé...tal vez...no se cómo contestarte esto...depende de cómo quieras verlo...o sea...si tenía muchos amigos...pues no muchos...pero si tenía algunos...a veces tu no puedes saber qué tan simpático eres...así que piensas...no...Yo no sirvo para eso...por eso ni siquiera lo pensé...igual...sientes que te llevas bien...nunca me pidieron algún consejo ni me reconocieron algo» (Informante H).

Para S.V. exfuncionario de Volkswagen, el reconocimiento está expresado en diferentes instancias y factores, desde una parte económica que evalúa esencial hasta un componente social afectivo que provee satisfacción en el trabajo:

«No tengo idea si los trabajadores quieren más a la empresa porque los reconoce más, puede que exista algo de cierto en ello, sin embargo, independientemente de



cualquier cosa, el estímulo económico, el saberse acreedor a él, el formar parte de un círculo de calidad propositivo y exitoso, si pone a la gente en el candelero, le hace sentirse importante...no puedes llegar a un reconocimiento verbal o escrito únicamente, debe mediar en esta relación un componente económico que te asegure que, siendo recibido y disfrutado por los trabajadores y sus familias o con quien quieran, tendrán deseos de repetir la historia, de ser, aunque sea por un breve lapso de tiempo, protagonista» (Informante A).

#### 6.2.6 Percepción sobre las políticas del área de Recursos Humanos.

La proposición asociada a ésta categoría es que las organizaciones promueven esquemas de desarrollo de su personal que les permite estar capacitados para aspirar a mejores posiciones, siendo los cursos de capacitación un factor importante.

Las reformas a la Constitución y a la Ley Federal del Trabajo en 1970 establecieron la obligatoriedad de la capacitación. Pero en 1978, un nuevo grupo de reformas con carácter coercitivo la imponen definitivamente como un derecho laboral ante la evasión que de esta obligación hacen la mayoría de las empresas insistiendo en "...que se incorporara cualquier modelo o metodología; que se capacitara por puesto de trabajo, empresa o rama industrial; que se impartiera capacitación en planta o en aula, mediante capacitadores externos e internos...aprovechando los sistemas de educación técnica de las instituciones de capacitación o bien la creación de otros específicos" STPS: CIMO (1988).

«Si, muchos van a cursos...es parte de ser trabajador de ahí...es además algo contemplado en el contrato colectivo, como un derecho que tienes a aprender o a mejorar tus habilidades sobre lo que estas trabajando. Se puede decir que si...te hace más hábil en las cosas...pero también sientes que la empresa está invirtiendo

en tu superación y eso te mejora como trabajador...a muchos no les gusta recibir cursos...a mí sí...sé que a veces te quitan el tiempo...o consideras que nada más sirven para el escalafón pero deben de tener alguna otra aplicación» (Informante F).

Los esquemas de desarrollo, capacitación y formación del personal en la industria automotriz están desde hace casi quince años orientados a la institucionalización de un sistema de competencias laborales, es decir a un tipo de formación de acuerdo primordialmente a las exigencias del mismo desarrollo de las actividades dentro del lugar de trabajo y su relación directa con la calificación de los trabajadores, con objeto de subsanar o cubrir un conjunto de conocimientos tendientes a la polifuncionalidad y la multicalificación.

« Capacitarte...someterte a una evaluación...tener un buen expediente...hasta tener ciertas habilidades que iban más allá del trabajo...iniciativa...sentido de responsabilidad...y otras cosas que no me acuerdo»(Informante J).

A grandes rasgos, el sistema de competencias laborales es el sustento práctico-educativo de la aplicación de sistemas tales como El Justo a Tiempo y el Control Total de Calidad, lo que ha traído como consecuencia la generación de sistemas de remuneración y estimulación económica bajo nuevos esquemas de calificación.

Pero a decir de algunos autores, "...las estrategias corporativas por elevar la capacitación en el trabajo y compaginarla con el sistema de competencias laborales ha provocado un proceso de simplificación organizacional (o flexibilidad en los mercados internos de trabajo). En términos de la estructura ocupacional se han presentado desde mediados de los 80's cambios profundos orientados hacia la disminución del número de puestos de trabajo, categorías de calificación y niveles salariales" (Herrera Lima, 1993; Montiel, 1993; Carrillo, 1993).

Considerando a la capacitación como uno de los factores más relacionados con la movilidad escalafonaria, el mercado interno de trabajo en las organizaciones sufre

transformaciones verticales, pero también se contrae en función de la mayor especialización para áreas tecnológicamente cambiantes.

La complejidad de operaciones resultado de los nuevos esquemas de trabajo prevalentes en 1992 en Volkswagen, generaron una demanda diversificada de personal capacitado en una o mas actividades dentro de la misma nave e incluso en otras naves industriales. Los procesos de formación y capacitación de Volkswagen se realizan en el Centro de Formación localizado en la ciudad de Puebla; uno de los rasgos característicos de este centro es que tiene un sistema dual en la formación de aprendices a manera de taller escuela lo que ofrece como ventajas para la organización, la capacitación con miras a ingreso a planta y la adecuada contextualización de la materia de trabajo en el centro de aprendizaje. Asimismo una de las tareas principales del centro es la de acumulación de conocimientos en el lugar de trabajo que no se pierden ante la deserción del trabajador.

El Centro de Formación de Volkswagen de México funciona desde 1966 con los programas vigentes en otros centros de formación en el mundo y fue situado fuera de la Planta a fin de abrir las puertas no sólo a los mismos trabajadores sino también a la población en general.

La mayor parte de los cursos que se imparten están dirigidos a personal obreros especializado y supervisión pero para 1982, se incorporan programas tales como el de voluntarios para la capacitación de directivos.

En 1992, el Centro juega un papel importante ante los cambios organizacionales que plantea el nuevo contrato colectivo, pues la adopción de una organización de trabajo en equipo, con enfoque multidisciplinario y alto grado de autorregulación de resultados, promueve la creación de un programa especial de técnicos para la producción.

Las especialidades que abarcan los programas de capacitación y formación del Centro son: Mecánica de banco de troqueles, Mantenimiento de maquinaria, Mantenimiento

general, Máquinas herramientas CNC (torno, fresadora, rectificadora), Mecánica de producción y Electrónica industrial (de producción, de energías y de servicios).

«Si, la mayoría fuimos a cursos para mejorar nuestras destrezas...en soldadura...a veces hay materiales nuevos...mas flexibles...aleaciones diferentes...modelos de soldadoras que cambian...sobre todo en lo industrial...Tal vez si...pero cuando tu aprendes a soldar de determinada forma, a veces es difícil cambiar ahora si que tu estilo...aprendes a usar la protección reglamentaria...los materiales...te adaptas a las nuevas máquinas...pero en general uno guarda un poco del conocimiento que ya traías.» (Informante C)

El plan de formación de especialistas se puede dividir en cinco etapas: cursos de nivelación en conocimientos básicos de matemáticas y dibujo técnico (un mes); curso básico de metal para aprender el manejo de herramientas e instrumentos de medición (cinco meses); etapa de adquisición de conocimientos y habilidades correspondientes a la especialidad elegida (dos años); paralelamente, rotación en los grupos de especialidades afines y en laboratorios de alta tecnología; por último, rotación por diferentes talleres auxiliares de la producción para poner en práctica los conocimientos y habilidades adquiridos, lo cual significa el enlace entre la formación escolarizada y el entorno real de trabajo (seis a nueve meses).

Los aprendices pasan una serie de pruebas mensuales, semestrales y finales y una evaluación oral avalada por la Cámara México-Alemana de Comercio e Industria. El costo de operación y mantenimiento es en promedio de cuatro veces menor que en Alemania.

«Si fui a algunos cursos de capacitación, sobre todo en el centro de formación que estaba en Puebla, la escuelita le decíamos, el de la empresa, tomé varios sobre manejo de máquinas herramientas, hubo otros...aquí tengo los diplomas. No los cuelgo en un cuadro porque ya no trabajo ahí...ya para qué » (Informante B).

Novick (1997) afirma que la importancia de contar con un Centro de Formación en Volkswagen radica en que:

1. La formación de especialistas sobre la base del modelo alemán ha sido la mejor opción para la empresa a fin de contar con personal altamente calificado, flexible y dispuesto a colaborar para enfrentar los retos de la globalización y la competencia internacional.
2. La preparación adecuada del personal permite a las empresas modificar la organización del trabajo, estructurando equipos responsables tanto de la producción con calidad y rentabilidad como del mantenimiento de las instalaciones.
3. Las empresas que consideren los costos de formación como una inversión y no como un gasto obtendrán mayor capacidad de respuesta ante los desafíos actuales y futuros.
4. Y finalmente, para ser una empresa de clase mundial, se requiere contar con personal de clase mundial.

Los esquemas de desarrollo del personal obrero dentro de Volkswagen en 1992, son resultado de un proceso de modernización tecnológica y organizacional de acuerdo a una lógica de producción derivada de las políticas de la matriz en Wolfsburg; la capacitación y adiestramiento se imparte en cursos especiales y sobre la misma marcha del trabajo en virtud de que es posible encontrar personal de Centro de Formación atendiendo a situaciones específicas dentro de las naves, entre 1981 y 1983 salieron o fueron reajustados 3800 obreros de baja o media calificación, en 1983 se presentaron 1000 renuncias voluntarias de obreros con alta calificación.

La movilidad en el escalafón durante esa época fue reducida, principalmente porque son tres los factores que de manera institucional se consideran necesarios para aparecer en las listas escalafonarias: antigüedad, capacitación y necesidades de producción; algunos de los

informantes cumplían con los primeros requisitos, pero las necesidades productivas derivadas de los cambios tecnológicos, no posibilitaron el ascenso.

« Se evaluaba en base a muchos aspectos...si podías ser líder...si tenías el conocimiento...muchos decían que era por amistades o por preferencias...no sé...en ese sentido los alemanes son diferentes...se aplican mucho a las normas...a los estándares...a las cuotas...así que si alguien percibió eso, a lo mejor era su apreciación personal...no puedo decir que la preferencia del jefe de nave o del jefe de área hayan sido decisivas...puede ser que influyan un poco...pero siento que es más por el lado de una serie de normas ya establecidas...que incluso traen de Alemania...aunque seamos obreros mexicanos...porque nosotros como mano de obra somos buenos...y si había una selección por gran cantidad de factores» (Informante A).

El desencanto que produce el no ser ascendido aún cuando a juicio del candidato se poseen los elementos necesarios, tiene una relación directa con el principio del rendimiento de Marcuse ya que en la civilización actual todo se dirige hacia la ganancia, la competencia, la expansión creciente. Mediante la división del trabajo cada vez más especializada, los individuos quedan apresados en un aparato que les es ajeno. No viven su vida sino que cumplen funciones preestablecidas, trabajan para la alienación.

«No...Yo nunca fui seleccionado...me tocaron supervisores como el Vasco de la selección nacional...los menos esperados...eran los llamados. Si fui a la escuela para capacitarme, pero esos cursos no me fueron muy útiles, los tomé para buscar una oportunidad de ascenso, pero después me di cuenta de que yo no servía para algunos trabajos...hay cosas para las que no te preparan en esos cursos...la competencia para un puesto no depende de que tanto lo domines...el manejo del escalafón es otra cosa, muy diferente... por un lado dices, bueno, ya fui a la

escuela...ya aprendí ...tengo capacidad, pero por otro lado piensas: ¿tendré los méritos o merecimientos necesarios para que me den ese puesto?...tu puedes decir...si yo lo merezco...pero algunos puede que no piensen que sea conveniente que tu estés ahí, porque tus ideas no son las mas buenas o convenientes para que se siga produciendo con explotación.... y pues ya estuvo que no te dieron ni que.»  
(Informante A)

La frustración que se genera ante una situación o expectativa no realizada y que conduce a una vivencia emocional de ansiedad y finalmente conformismo:

«No...nunca pensé en esa posibilidad...estaba muy lejano para mí...era como aspirar a algo muy alto...y yo siempre he dicho que hay que poner los pies en la tierra y no estar haciéndole al tarugo...si sueñas y sueñas y nunca se te cumplen las cosas a veces te frustras...es como esa canción del Chava Flores...a qué le tiras cuando sueñas mexicano...no...no había mucho chance...y decididamente...es mejor si no te agarras de esas ondas mas bien...el esfuerzo diario...si se te presenta una oportunidad...que bien...si no...no perdistes nada» (Informante I).

La frustración para sí y para los otros en la medida en que la no realización de las aspiraciones que el Yo Ideal plantea como válidas y socialmente aceptables, produce un efecto detonador en la familia y la sociedad; las aspiraciones son vistas como exigencias, las cuales se traducen en exigencias del trabajador hacia los otros quienes se asumen como víctimas no del sistema de valores e ideas que sobre el éxito o el fracaso se tiene sino del mismo despedido quien ve en su trabajo una gran carga en función de la falta de realización de él mismo y la actitud de la familia, quien no entiende el origen de la frustración:

« Yo estaba fastidiado...todos los días trabajar para ellos...quería agradecimiento...quería atenciones...porque mi esfuerzo era grande y mi familia me veía como el burro que trabajaba...que esa era mi obligación...también yo aspiraba a

más...a tener más...a disfrutar más...a que ellos me lo reconocieran...pero no podía crecer porque ellos no me ayudaban...su actitud no me ayudaba...sólo esperaban que siguiera así...igual que siempre hasta que me jubilara...ellos nunca pensaron que para mi no había satisfacciones...por eso...me harté de ellos» (Informante H)

La posición de la familia como receptor de las cargas emocionales derivadas de la falta de crecimiento dentro de la organización del principal sostén económico se externa aprehensivamente; los mecanismos de defensa tales como la negación, ya que en la resolución aparente del conflicto emocional se busca desconocer los factores de la realidad que puedan producir un efecto turbador en el individuo:

«...yo tenía que preocuparme por mi gasto y que alcanzara...como cualquier esposa normal...las preocupaciones allá en Volkswagen eran de él...las mías estaban acá en la casa...con el gasto, con los hijos, con el quehacer del diario...» (Esposa de extrabajador)

Aislamiento, al intentar neutralizar el contenido afectivo o la carga emocional que el consciente muestra como una realidad amenazante a la estabilidad del Yo:

«...no me enteraba mucho de lo que pasaba en su trabajo...de hecho...a él no le gustaba platicar mucho de las cosas que pasaban allá...yo no sabía cuanto ganaba o qué mas le pagaban...pero era porque él no quería...y la verdad...yo siento que esa era mi papel...» (Esposa de extrabajador)

Racionalización, cuando se justifican los sentimientos, motivos o conductas que de otra forma no sería posible tolerar, buscando explicaciones, culpables o razones que se adapten a un Yo fácilmente vulnerable:

«...yo siempre he pensado que no es culpa de él...son tantísimos trabajadores...que bueno...no todos pueden ser jefes...o ganar más...y cuando a uno no se le



da...pues...ya es la voluntad de Dios...y contra eso quien...nadie...todos somos hechura de Dios...y el sabe porque hace las cosas»(Esposa de extrabajador)

O formación reactiva si se adoptan actitudes o ideas opuestas a los que realmente se tienen tanto de la familia:

«...el siempre dijo que no estaba interesado en ser supervisor o algo así...yo no se porque ahora dice esto...creo que no lo necesitó cuando estuvo ahí...y ahora quiere decir cosas...nomás por decirlas» (Hijo de extrabajador)

Como lo que el mismo trabajador externa verbalmente hacia ellos:

« Quien sabe...me capacité en la Escuela allá en Puebla...pero la evaluación era difícil y no creo que hubiera podido calificar para un puesto alto...sólo pase de auxiliar de prensa...a prensista...y con eso yo ya me conformé...total...puestos de mando...más responsabilidades...mas cargas...mas respuesta ante los jefes...no mejor ahí me la llevo tranquilo...eso pensé.» (Informante H)

Y la desconfianza general que se muestra hacia la imparcialidad e impersonalidad de las políticas que el área de Recursos Humanos les presenta como los únicos parámetros válidos y consistentes para aspirar a un ascenso o un puesto que implique toma de decisiones y mayor responsabilidad:

«No se que se necesitaba para ocupar un puesto de mando (sic), pero también influía como estabas parado con los de arriba, si había algo de méritos y cosas así, que si tu nave...que si el área había obtenido los índices de productividad...pero yo me daba cuenta que era mas bien cómo andabas con el de arriba.» (Informante J)

«Hay varias cosas que te piden para poder ser candidato a un ascenso...de hecho a mí siempre se me hizo como un proceso oscuro...porque no solo contaba tu antigüedad...tu preparación y si habías aprendido algo mas cuando trabajaste en la

categoría anterior...hay factores de peso que a veces nada tienen que ver con eso.»

(Informante B)

Finalmente, S.V. exfuncionario del área de Recursos Humanos resume las cualidades necesarias para obtener un ascenso:

«Constancia, dedicación, capacitación y sobre todo, suerte.» (Informante S.V.)

#### 6.2.7 Ambiente de trabajo y relaciones.

La posesión de un lugar no solo en el sistema productivo, sino también en el conjunto de las relaciones sociales establecidas formal o informalmente dentro de la organización, trae como consecuencia un mejor desarrollo de las actividades.

La estructura organizacional ha experimentado cambios importantes en los últimos años; la estructura ocupacional se muestra con una mayor heterogeneidad e inestabilidad, la división del trabajo y la división del mercado de trabajo representa, para 2004 un fenómeno complejo donde el excedente de población, la calidad y cantidad en el tiempo de trabajo y la polarización de la riqueza representan factores de riesgo en el panorama laboral.

Las organizaciones modernas pueden ser vistas como microsistemas sociales donde cada uno de sus componentes entra en un juego de fuerzas, que origina la aparición de grupos informales como complemento o alternativa al grupo formal establecido por la misma organización; no es de extrañarse que dentro de estas organizaciones surjan grupos espontáneos que pueden adoptar la forma de psicogrupos (Savoie y Brunet: 2003) pues sus actividades rebasan la influencia de los grupos formales establecidos aludiendo a valores, actitudes e ideales compartidos.

Frecuentemente, la familia, la escuela y el trabajo son considerados los elementos claves en la construcción de las relaciones sociales, asignando a la familia un lugar

primigenio por ser la génesis del capital de relaciones sociales, a la escuela un lugar de transición y aprendizaje y formación de capital cultural, técnico y científico, y al trabajo un lugar de aplicación de conocimientos y de creación de capital humano , en virtud de que en estos espacios existe un proceso concomitante de creación, transformación y degradación de actitudes y valores.

Los grupos formales como parte del proceso de incorporación al mercado de trabajo ofrecen la imagen de la imparcialidad en cuanto al lugar que asignan a cada uno, la pertenencia a ellos proporciona no sólo un lugar social reconocido y mediado por el trabajo remunerado, también implica la exhibición, la ejecución práctica y/o tangible y la evaluación por un jurado calificado de los saberes y valores que en la familia y en la escuela aparentemente fueron adquiridos; los grupo formales fomentan la clara conformación de un Yo Ideal trabajador, productivo y creador.

«Era un ambiente de trabajo más o menos bueno, con las exigencias que un trabajo debe tener» (Informante B)

Por otra parte, los grupos informales, proveen el reconocimiento dentro y fuera de la organización de trabajo, invaden, dominan, adaptan o ejercen influencia amplia en las otras esferas de acción de los individuos (Tabla 10). La distinción entre lo formal y lo informal radica básicamente en el aspecto prescriptivo, la integración a estos grupos dentro de la organización da por hecho la existencia de relaciones estables durante un período de tiempo largo:

«Entre nosotros había cierta amistad...con los que no te llevabas simplemente te mantenías ubicado... ¿no?...guardando la distancia que se debía, pero los que nos juntábamos hacíamos un buen equipo afuera y adentro.» (Informante F)

Esta integración puede ser total, un tanto utópica en un mundo cambiante y con grandes contrastes, otra parcial con visos de erosión de algunas relaciones sociales y

consolidación de otras y una de baja integración y redes sociales vulnerables, el grado de vulnerabilidad que puede presentarse parcialmente conduce en una ruptura a la exclusión social.

«Mira...yo creo que a mi siempre me han tomado por muy serio...no soy...cómo...decir...muy...como muy...expresivo...¿esa será la palabra?...conmigo no hacían muchas bromas...soy un poco...seco...no creo que sea malo...es tu forma de ser» (Informante J)

Las relaciones sociales en la estructura formal pueden ser supervisadas en un nivel óptico o bien panóptico; en el primero, la observancia de las leyes se produce mediante la suma de los actos volitivos de los integrantes de la organización, donde los objetivos claramente establecidos son conocidos e interpretados bidireccionalmente en amplia correspondencia, y los dispositivos disciplinarios son establecidos en el plano consciente; en el nivel panóptico (Foucault:1983), la organización requiere del desarrollo de mecanismos disciplinarios para que la dominación se ejerza y se perciba consciente e inconscientemente como eficaz para las exigencias del centro generador del control quien requiere de sujeción y sometimiento y todo esto sucede por el principio de la visibilidad:

“El que está sometido a un campo de visibilidad y lo sabe, reproduce por su cuenta las coacciones del poder”.

«Claro, de eso siempre puedes encontrar en una empresa de este tamaño, pienso que te llegan por el lado de lo afectivo, si saben que el fútbol es tu pasión, pues ahí ya hay de donde, si saben que eres guadalupano, también...claro, también a nivel interno y ya de producción...que las reuniones de calidad, que las competencias internas...las dos cosas, lo que te llega y lo que te hace producir con gusto sintiéndote importante van a lo mismo: que rindas más, no me puedo imaginar esas empresas japonesas que tanto se platica de ellas...una vez leí que las empresas del

señor este de Microsoft...cómo se llama...Gates...que dicen que la gente que trabaja ahí puede darse su vuelta a jugar básquetbol o al jardín y que mientras está produciendo, no sé...de una o de otra forma debe haber algo, ya sea muy claro, muy manifiesto...o muy escondido que te aplique el patrón para producir más...me he vuelto desconfiado...pero no me puedo quejar de todo» (Informante A)

**Tabla 10**  
**Tipología de los grupos informales**

Autor	Clasificación	Variantes
Dalton (1959)	A. Verticales B. Horizontales C. Aleatorios	A.1 Simbióticos A.2 Parasitarios B.1 Defensivos B.2 Ofensivos
Hicks (1979)	A. Primarios B. Secundarios	
Sayles (1963)	A. De amistad B. De interés	
Tichy (1973)	A. Coercitivo B. Normativo C. Utilitario	C.1 De alta movilidad C.2 Por Antigüedad C.3 Sin movilidad
Polsky (1978)	A. Conformistas B. Disidentes	A.1 Incondicionales A.2 Funcionarios A.3 Leales B.1 Pulsantes B.2 Cabales B.3 Faccionarios

Adaptado de Brunet y Savoie. (2003.)

Sin embargo una de las cuestiones fundamentales es, por qué existe la necesidad de tener un lugar, ser parte y permanecer dentro de un grupo, según Savoie y Brunet (Savoie y Brunet: 2003) es necesario considerar los factores ambientales y los deseos individuales. Los primeros están directamente relacionados con las características propias de las organizaciones en lo estructural y en lo factual; en cuanto a los deseos individuales, las exigencias del Ello son razones suficientes para conformar grupos debido a que el Yo

requiere satisfacer la exigencia o el deseo del otro, en este sentido la alteridad puede considerarse una razón pura para la conformación de grupos, en el caso de los grupos formales es el cumplimiento de objetivos individuales para la concreción del objetivo general de la organización, en los grupos informales es cubrir los deseos socioemotivos y psicológicos que no han sido tomados en cuenta por la organización.

«...llegamos a jugar fútbol llanero y cosas así...ellos iban a veces a tomar...yo no tomo...siempre he pensado...si empiezas con la primera, empezaste con todas»  
(Informante E)

Algunos de los deseos socioemotivos y psicológicos a cubrir son, el deseo de similitud en tanto que la afinidad es un factor de convergencia de los deseos que integrarán el deseo colectivo, directamente relacionado con la identidad social que trascienda los sistemas de valores personales adquiridos en la familia y en la escuela lo que se traducirá concretamente en acciones colectivas, como las propuestas espontáneas de mejora en calidad por ejemplo;

«...algunos veníamos del campo...gente de trabajo...nuestros padres así lo hicieron...trabajaron como burros años...claro que tu no quieres eso...quieres vivir mejor...pero te queda la forma de hacer las cosas...haces tu trabajo bien...porque eso ya es natural en ti...y cuando se juntan varios que piensan lo mismo...pues...salen las cosas como se debe» (Informante C).

El deseo de complementariedad que se refiere al carácter de suficiencia del individuo al tener un lugar en el grupo y que excluye a la competencia en aras del progreso del grupo:

«...en condiciones normales...éramos un grupo bien avenido...» (Informante C)

Y, el deseo de protección en un espacio donde se muestre simpatía y empatía debido a la creencia de que los problemas de cada uno de los integrantes de los grupos es similar o bien puede ser resuelto en conjunto, aislando las tendencias coercitivas de otros grupos o afrontando la amenaza del Ello hostil como es el caso de la formación de los sindicatos.

«...Hay cosas...y te tienes que aguantar...es parte del trabajo...una vez uno de ellos me llamó la atención por una cosa...de unos dados...que el orden...yo sabía que yo tenía razón...pero bueno...él era el jefe...» (Informante H)

Según Tichy (citado por Brunet y Savoie), una de las principales funciones de un grupo informal es probar y definir la realidad social de los miembros del grupo, puesto que el grupo es la referencia que tiene el individuo sobre su opinión, principios, valores, estándares y objetivos personales (Tabla 11); de esta manera el grupo posiciona al individuo.

«Pues no sé...yo me imagino...que no me tenían en mal concepto...no se bien...eso esperaba...no tuve fricciones con ellos...me imagino que por lo mismo...no pueden decir de mí algo que los haya perjudicado.» (Informante C)

También la identidad personal se consolida o se fractura dentro de un grupo social, hay una protección a los miembros ante el conflicto dependiendo de la posición adquirida o asignada la cual también juega un papel relevante en cualquier proceso de decisiones que implique jerarquización ya sea por antigüedad o por fortaleza dentro del grupo.

«Me llevaba bien con los compañeros, con todos, aunque nunca falta un pintito en el arroz, había un guey ahí, que venía de fundición...nomás de verme yo ya no le caía...una vez hasta íbamos a llegar a las manos, pero salvo eso, con los demás salíamos a tomarnos unas cervezas, que cuando bautizaban a sus hijos me invitaban, soy padrino de tres chamacos...o sea que mala imagen no tenía» (Informante I)

El lugar conferido también determina el mayor o menor grado de sostén social que el grupo brinda, éste mejora la calidad de vida dentro de la organización durante la realización de las tareas especificadas por la estructura formal; habiendo de igual forma un sostén instrumental cuando las acciones de los miembros se configuran para la obtención de objetivos formales no afectando los objetivos individuales o tocándolos mínimamente.

« tu sabes con tu compañero cómo te organizas...ese es un acuerdo entre todos...si pones una calavera y una o dos y dos...o por ratos...eso no está escrito pero en la práctica se da por conveniencia...y por sacar el trabajo con los números que se piden» (Informante D)

El tener un lugar en un grupo formal, hace sujeto de negociación al integrante, pero también de poder y satisfacción, el lugar común de “la unión hace la fuerza” puede ser aplicable de acuerdo al poder negociador al interior y exterior y las expectativas que se manejan sobre la exterioridad, la previsión de conflictos o relaciones conflictivas de los individuos cuando se comparten al grupo, reduce los tiempos de solución de los mismos.

« Malos entendidos...ahí no se te debe pasar nada...es una línea de producción...lo que se te pase a ti...lo resentirá el otro...y hay vienen altos índices de rechazo...no puedes decir ahí se va...o ya para la otra...en una línea de producción hay una responsabilidad por cada uno de los que están en las estaciones de trabajo y en las naves...de unas naves debe salir tan bien el trabajo que le sirva a otra...si no...se para la producción...y eso es pérdida y la pérdida merma la ganancia...y los que más nos afectamos con eso somos los trabajadores...yo lo aprendí ahí.» (Informante E)

**Tabla 11**  
**Funciones y roles de los grupos informales**

Funciones atribuidas al grupo informal	Roles observados en los grupos informales
Co-construcción de la realidad social Construcción de la identidad personal	
Protección de Miembros Habilitación de miembros	Sostén Social Social Instrumental Sostén político Prevención de conflictos

Adaptado de Brunet y Savoie. (2003)

Para autores como Ricoeur (Ricoeur: 2001), (Figura 16) hay tres esferas fundamentales que organizan la vida del hombre y sus relaciones intersubjetivas, la del tener



relacionada con el aspecto económico, la del poder que entraña un desempeño político y la del valer ligada al reconocimiento mutuo.

La esfera del tener tiene su campo de acción en el trabajo y la apropiación que se hace de él e implica además de las relaciones intersubjetivas entre los productores, consumidores y poseedores de los bienes de consumo y de capital la relación misma con los objetos económicos

La consolidación de la actividad productiva y socialmente aceptada trae como consecuencia la objetivación de los intercambios en esta esfera, resignificando los términos adquirir y apropiar, siendo la satisfacción y la posesión generadores de interiorización y dependencia del objeto mismo.

La absorción del sujeto en la esfera del tener limita la autonomía, la exclusión de la capacidad de decisión produce la escisión del Yo, siendo factor de conflicto.

«...trabajo es trabajo...por donde quiera que lo veas...no puedes pensar en que el trabajo está de más o por castigo...el trabajo es básico...para comer...para comprar...para todo» (Informante B)

La esfera del poder atraviesa la trama social, estableciendo una relación intersubjetiva de fuerzas, que pueden ir mas allá de la violencia física, su campo de acción se encuentra en las instituciones y en las organizaciones a los que los sujetos pertenecen o se adhieren voluntariamente. Puede entonces observarse al poder a nivel macro y microsociales, desde el Estado hasta la empresa, atravesando campos como la iglesia, la familia y la comunidad.

La esfera del poder debe asimismo legitimarse consensualmente y tiene objetos reales o virtuales que promueven su consolidación en sociedad; que pueden ser las representaciones, las normas o bien las creencias y necesariamente son jerárquicas.

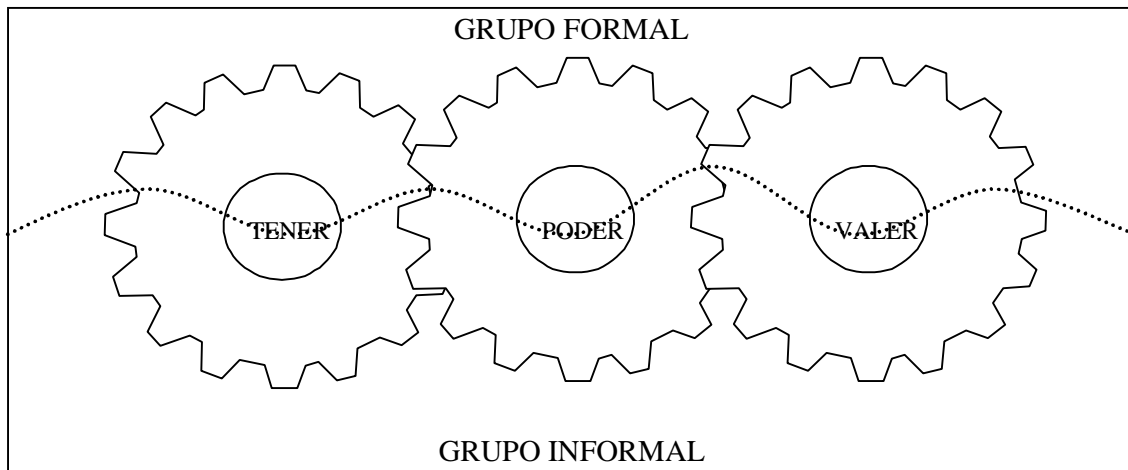
«El delegado...como cualquier otro trabajador...era nuestro representante...se supone que tus necesidades como trabajador debían ser expuestas ante él...a veces era una

relación...como decirlo...no tan involucrada...si te gusta la política y el rollo, entonces te acercas más...te informas más...como que estás al tanto y preguntas más...de otra forma no pasa nada importante.» (Informante A)

La esfera del valer alude al posicionamiento asignado por el tener y el poder, el trabajo y la pertenencia a grupos formales o informales dentro del mismo, generacionalmente el trabajo es uno de los factores constructores de la identidad, su pérdida desencadena el proceso de exclusión social, el lugar como tal es la arena donde se vivencian conflictos y el edén donde se encuentran satisfacciones, como espacio de interacción entre sujetos y objetos da respuesta a necesidades psicológicas que de no ser resueltas producen un efecto espiral recurrente que toca a la familia y sus valores.

«...cuando vinieron las nuevas normas...basadas en el trabajo en equipo...pensé...ahora sí me la pusieron difícil...me sentía mal...lo que sabía del trabajo...a lo mejor...no me iba a servir mucho...a lo mejor ya no podría aprender cosas...me sentí débil...medio inútil...pero si lo logré superar...» (Informante D)

**Figura 16**  
**Esferas de organización de la vida del individuo.**



Adaptado de Ricoeur Ideología y utopía: dos expresiones del imaginario social (2001)

El Sr. S.V., exfuncionario de Volkswagen, afirma que el trabajo por equipo, como estrategia de la empresa para promover un mejor aprovechamiento de espacios, recursos y técnicas, sólo es una parte de toda una redefinición que las empresas en general, y específicamente las empresas del ramo automotriz, si los grupos informales funcionan sin alterar el orden establecido por los grupos formales, se deben instrumentar nuevas estrategias que privilegian los grupos informales teniendo cuidado de los aspectos políticos que esto puede acarrear.

«...sabemos de la importancia de que ellos mantengan buenas relaciones más allá del aspecto productivo y de cumplimiento de estándares, sin embargo no hay que perder de vista que pueden ser focos de control y manipulación política por parte de líderes...el trabajo en equipo no lo inventaron los japoneses, lo inventó la humanidad entera...si no...no estaríamos aquí...solo lo estamos trayendo a las empresas en forma más consciente y organizada» (Informante)

#### 6.2.8 Salud física y mental durante el tiempo de trabajo.

La constante presión y exigencias de producción generan inseguridad y puede tener repercusiones en la salud física y emocional del empleado.

Según estadísticas de la Organización Internacional del Trabajo, actualmente alrededor de 45% de la población en el mundo se constituye en población económicamente activa; ellos son la base económica y por ende el sustento productivo de la economía, de ahí que la salud ocupacional ha sido objeto de estudio a la par de los avances tecnológicos y organizacionales en instituciones y organizaciones, al ser considerada factor relevante en la productividad.

La implementación de nuevas tecnologías y nuevas formas de organizar el trabajo, el uso de nuevos materiales, puede producir cambios en la estructura y funcionamiento de los ciclos de trabajo, pero también puede ser factor desencadenante de repercusiones en la salud física y mental del trabajador; el desarrollo de la medicina del trabajo y la preocupación por la salud ocupacional pueden ser vistas como situaciones emergidas no en el contexto humano, pero sí en el económico.

La salud ocupacional de los trabajadores es variable en función de la configuración misma de la estructura física y económica imperante en las organizaciones, siendo la implementación de programas de Higiene y Seguridad Industrial, con su consecuente incorporación a la estructura formal de la organización un rubro importante en las legislaciones laborales de la mayoría de los países en el mundo.

La OIT señala como objetivos principales de la Medicina del trabajo:

1. Mejorar y mantener las condiciones de vida y salud de la población trabajadora.
2. Prevenir todo daño para la salud de las personas, derivada de las condiciones de trabajo.
3. Proteger a las personas contra los riesgos relacionados con agentes físicos, biológicos, químicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo.
4. Eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud integral del trabajador en los lugares de trabajo.
5. Proteger la salud de los trabajadores y de la población contra los riesgos causados por las radiaciones.
6. Proteger a los trabajadores y a la población contra los riesgos para la salud provenientes de la producción, almacenamiento y transporte, expendio, uso de sustancias peligrosas para la salud pública.

La salud ocupacional puede ser vista a través de dos perspectivas, por un lado la salud física, definida como la afectación a la integridad física del individuo y que haya solución en la atención que puede brindar las diferentes especialidades médicas, y por otra parte la salud mental, que afecta a la psique del individuo y es atendida por el psicólogo o psiquiatra en su caso.

La relación directa entre movimientos de cualquier tipo al interior de la organización y los cambios en la salud de los trabajadores pueden no ser percibidos inmediatamente, en el caso de Volkswagen, es necesario señalar que a la par con los cambios tecnológicos se incorporan normas de higiene y seguridad acordes con dichos cambios, tales como acondicionamiento de locales, uso de protección personal etc.

Para Yolanda Montiel (Montiel: 1991) la relación no es muy clara "...de enero a octubre de 1986 se presentaron en total 1977 accidentes, la mayor parte fueron en las extremidades superiores (32%) y en las extremidades inferiores (26%).

La frecuencia mayor de accidentes se presentó en mantenimiento, inspección y servicios auxiliares, con el 29%, seguido de ensamble con el 22% -tomando en cuenta producción mancomunada en donde hay carruseles automáticos-; pero si reflexionamos sobre el número de trabajadores de estas fases, queda en primer término ensamble. Aquí no se observa una caída evidente de riesgo entre áreas con diferencias tecnológicas, aunque este aspecto no es muy claro dado el inicio de actividades en la nave 8".

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo en su artículo 474 se define al accidente de trabajo como toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste.

Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan a trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél.

Algunos de los informantes reportaron haber sufrido accidentes dentro del lugar del trabajo, dos de ellos fueron atendidos por servicios externos a la planta, las condiciones y oportunidad de la atención fue calificada como deficiente, asimismo, las condiciones de recuperación, a decir de ellos acreditaban un mayor período de descanso:

«...cuando me rebane el dedo...estuve desangrándome mucho antes de recibir servicio...y ahí no había mas que curitas y aspirinas...de ahí me fui al seguro...me dieron tres días de incapacidad...todavía no me quitaban los puntos...y el médico decía que ya volviera a trabajar...» (Informante B)

La percepción que se tenía del área de enfermería, distaba mucho de lo que legalmente debía ser, el artículo 132 de la LFT en su fracción XVII señala que es obligación patronal.

Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra"; cabe señalar que esta percepción está fundada en una o dos visitas ocasionales a enfermería por parte de los informantes:

«...el servicio médico no es bueno...sólo hay aspirinas...hay accidentes...pero no siempre hay buenas soluciones...» (Informante A)

En el rubro salud, las enfermedades profesionales se contemplan en el Artículo 475 de la LFT, donde se define a la enfermedad de trabajo como " todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios."

«no, accidente no, pero si desarrollé dolor de espalda crónico...¿sabes qué es eso?...bueno...todo el tiempo hay dolor de espalda...para sentarte, para acostarte, ninguna silla o cama es cómoda...a veces duele menos, a veces duele mas...depende...ya fui al seguro...al general...al acupunturista...el de las agujitas...se me está controlando...no se si sea consecuencia del trabajo, porque no me percibí de él hasta que ya me dolía mucho» (Informante H)

La atención a la salud física se realiza en dos instancias, ante problemas inmediatos y leves por la valoración del médico de planta, se recurre a la enfermería; en casos de mayor compromiso a la salud, se recurre al IMSS. Los datos estadísticos sobre accidentes en el año 1992 y anteriores años no se encuentran en las oficinas regionales del IMSS.

«...sabes que hay accidentados...tal vez éramos tantos que no se notaba» (Informante C)

En lo referente a la salud mental, la biología y la medicina han incorporado el término estrés, que de forma general puede definirse como el proceso por medio del cual el organismo mantiene su homeostasis interna con las consecuentes adaptaciones a las exigencias del medio ambiente en el que se desarrolla.

La Organización Mundial de la Salud define el estrés como el "conjunto de reacciones fisiológicas que preparan el organismo para la acción". Cabe mencionar que regularmente el término estrés es utilizado cuando también se involucran factores que constituyan amenazas al Yo, y es considerado como la respuesta somática a la angustia y puede ser el vehículo para un padecimiento psicosomático. El diagnóstico del estrés es un detonador de estados ulteriores de precariedad en la salud, que no pueden ser evaluados adecuadamente, como la angustia, la aflicción, el nerviosismo, la falta de concentración etc.

«...no puedes pedir incapacidad por estar nervioso o tenso...como pruebas eso...una herida...una fractura...pero la tensión no es motivo de incapacidad» (Informante A)

Los signos depresivos ligeros o crónicos conducen a un empobrecimiento del Yo, dada la subjetividad en el diagnóstico y en el concepto mismo, se generan discusiones en cuanto a las repercusiones jurídico-laborales del estrés como enfermedad profesional o laboral.

«...si se te exigen altas cuotas de producción...tu máxima atención debe estar en ese trabajo...en ese momento...en las condiciones que la empresa determina...eso causa gran presión...tu tienes la mejor intención...pero el cansancio se te va acumulando a lo largo del día...de la semana...del mes...y así la llevas» (Informante H)

No siempre el estrés resulta perjudicial, de hecho, en la vida cotidiana urbana está presente, aunado a ello, si las exigencias no son vistas como amenazas, puede tener efectos positivos en el desempeño, pues funciona como un estimulante ante los retos que el mundo plantea, siendo objeto de gratificación.

«Sí, muchas veces...te salen mal las cosas cuando estás bajo presión...algunos pueden trabajar bajo presión...yo no...me vuelvo torpe...no pienso acertadamente...me sucede cuando se plantean exigencias y no puedo cubrirlas como se debe...así funciono yo» (Informante C)

La vulnerabilidad al estrés y los factores estresantes tienen una correlación en el contexto en que se presentan, una de las preguntas básicas es ¿quién es más susceptible de ser víctima del estrés negativo? O ¿qué condiciones deben confluír para se genere estrés?

Se entiende por vulnerabilidad la percepción objetiva y/o subjetiva por medio de la cual el Yo evalúa el contexto en que se presenta una situación determinada; tiene que ver con hasta qué punto se es capaz de asimilar los estímulos externos y asignarles un valor influyente en la conducta en el presente o futuro, cada individuo de acuerdo a su historia puede presentar diferentes respuestas, la vulnerabilidad es un elemento variable con múltiples referencias.

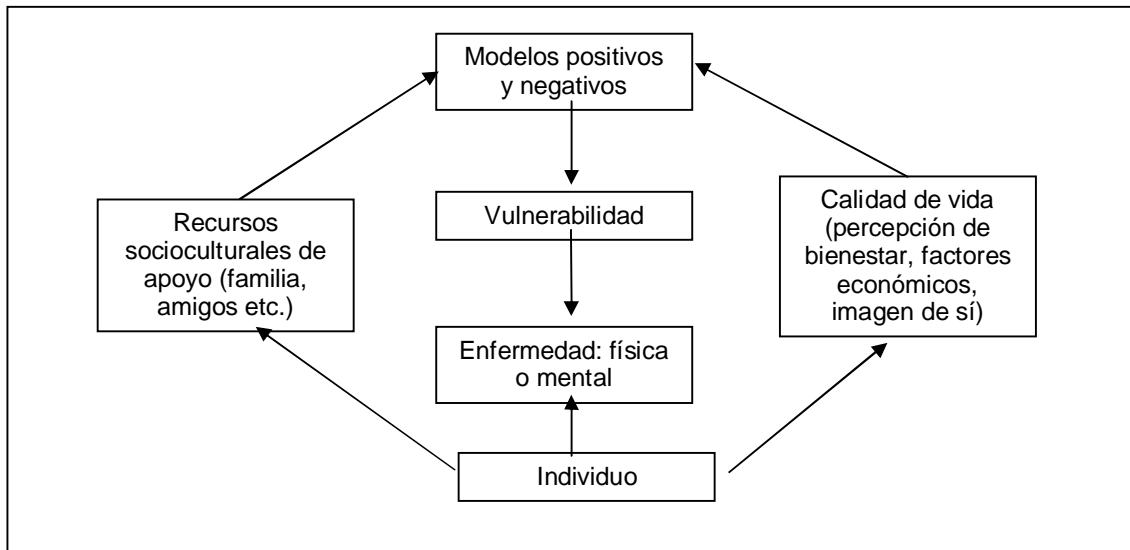


Pribram (citado por Kernberg: 1970), afirma que cuando por cualquier razón se ve obstaculizada la ejecución de los planes cognitivos que implican una acción sobre el ambiente, se ponen en marcha mecanismos de adaptación y control internos a nivel emocional; estos mecanismos generan respuestas positivas o negativas, y las emociones expresadas son los monitores que transmiten las respuestas.

Las respuestas negativas exhiben el grado de vulnerabilidad del individuo, el estrés es el resultado que se da a esa respuesta y la capacidad que se tiene de adaptarse (Figura 17).

Si se toma en cuenta que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se refiere al estrés laboral como una enfermedad que "... es un peligro para las economías de los países industrializados y en vías de desarrollo. Resiente la productividad, al afectar la salud física y mental de los trabajadores", también es claro que el aspecto económico es la constante que permite que estudios sobre el estrés y la salud física y psicológica sean motivos de preocupación dada la posibilidad de perder o lograr ventajas competitivas.

**Figura 17**  
**Factores influyentes en la vulnerabilidad al estrés.**



Asimismo, y de acuerdo a la OIT, se pueden observar dos tipos de estrés laboral: uno de carácter episódico el cual no es motivo de acuciosos estudios debido a su temporalidad, y

otro de carácter crónico, el cual puede presentarse cuando un trabajador está sujeto a algunas de las siguientes condiciones:

1) Sobrecarga de trabajo.

«...en épocas de sobreproducción me ponía mas lento...pero también más irritable...y me llevaba el enojo a mi casa...tu piensas...lo del trabajo, en el trabajo, y lo de la casa, en la casa, pero la mayoría no podemos» (Informante J)

2) Alteración de ritmos biológicos.

«Si como no...te sientes bajo presión...en muchas veces...sobre todo hay ritmos que impone la empresa...es como un vals...puede empezar a buen ritmo...y en una parte se acelera...y puedes perder el paso...y ahí está la presión...el que no sepas bailar en diferentes ritmos» (Informante E)

3) Responsabilidades y decisiones muy importantes.

«Si, hay ciertas cosas, si tu sabes que la empresa está amenazada por presiones del mercado, que estas presiones te las traducen los jefes y supervisores en mayores cuotas de trabajo y que tu debes responder si deseas ser considerado un buen trabajador, entonces...sientes que a veces te ahogas...cada quien recibe su carga de presión de acuerdo al nivel donde está» (Informante B)

4) Condiciones laborales inadecuadas.

«...que te parece...fue un descuido...pero también una advertencia...el maneral ya andaba mal...sólo era cosa de días...si no me hubiera accidentado fácil que al otro día se hubiera dado algo mayor» (Informante B)

5) Temor a aceptar responsabilidades

«...en muchas ocasiones tuve temor de no cumplir adecuadamente lo que se pedía de mí» (Informante A)

La apreciación de los informantes sobre el estrés en las naves de trabajo es que prensa y fundición tienden a ser áreas estresantes debido a factores ambientales como el ruido o los vapores que se emanan en el proceso; la velocidad y coordinación con la que deben ser desempeñadas las actividades origina errores en la secuencia de la línea productiva, la tensión es evidente y los accidentes suelen ocurrir, sin embargo, la carga de trabajo trae a largo plazo estrés crónico.

«Los de prensa...esos si están fregados...un descuido y ya te llevaste el dedo o la mano...es un trabajo de mucho cuidado...a tu persona» (Informante H)

Para S.V., exfuncionario de VW, los cambios ya sean tecnológicos u organizacionales traen como consecuencia modificaciones en la infraestructura de las naves o bien en las medidas de seguridad que deban ser implementadas:

«Los cambios regularmente suceden porque es preciso hacerlos y existe un estudio técnico o ambiental que trata de garantizar que se está actuando en las mejores condiciones productivas tanto para la empresa como para cada uno de los trabajadores...todos las ocupaciones en el mundo de hoy te generan estrés...el lidiar con él...puede ser responsabilidad de la empresa si ella te lo produce...pero en mayor medida...es del mismo trabajador...él debe sintonizarse con la empresa, con sus necesidades, así es trabajar hoy en día...es parte de ser modernos...el estrés es resultado de la modernidad» (Informante E)

### 6.3 La separación

La separación como proceso dentro de las organizaciones puede ser visto bajo dos perspectivas, en una primera instancia como una etapa que conlleva la pérdida de un estatus, de una situación ventajosa o bien de una posición social derivada de una posición laboral; una segunda instancia puede considerarse como un rito de paso hacia una situación que al momento de la separación no se sabe si repercutirá en el posicionamiento social y económica el cual tal vez sea igual, mejor o peor.

En el libro *Inhibición, Síntoma y Angustia*, Sigmund Freud (Freud: 1976), define al duelo como la reacción ante la pérdida de un objeto amado o su abstracción equivalente, esto puede ser, la pérdida de un familiar, amigo, de la patria, de la libertad o del empleo.

No es considerado el duelo un estado patológico, realmente es más normal de lo que se cree si es elaborado, pero si es reprimido, entonces si se constituye en un problema al no ser una situación transitoria producto de un trabajo inconsciente, paulatino y que responde a una situación de la vida real.

El duelo normal, prototípico de la depresión, tiene lugar como respuesta a separaciones y pérdidas significativas, por ejemplo: la muerte de algún pariente, una separación matrimonial, un desengaño amoroso, el fin de alguna etapa de la vida, el abandono del entorno familiar, la emigración forzada o situaciones de catástrofe. La pena puede manifestarse por síntomas de ansiedad como insomnio, inquietud e hiperactividad del sistema nervioso autónomo.

Desde la segunda perspectiva, los ritos de paso son fundamentales en el ciclo vital de todo ser humano. Los ritos de paso marcan los momentos más importantes de la existencia, cierran las etapas pasadas y abren las nuevas, propiciando las buenas influencias y contrarrestando las negativas. Los actores de este rito de iniciación son separados también

de las rutinas asociadas a su vida anterior. En este sentido siempre habrá un antes y un después en la vida del iniciado en el camino.

El rito de paso, conforme a su definición, comprende tres fases, que son separación-liminalidad-reincorporación: La separación supone una experiencia dolorosa, la liminalidad, viviendo un tiempo, quizá algunos meses, al margen, para ser puestos a prueba e iniciados para la vida que les aguarda y, la reincorporación a la sociedad consiste en desempeñar en nuevo papel.

La separación de la organización, genera en primer término la búsqueda de explicaciones ante los eventos que se suceden, aún cuando exista la angustia previa a la separación, y esta sea vista como la liberación a un estado anormal, la experiencia resulta dolorosa si la satisfacción y posición dentro de la organización es alta, si no lo es, la separación puede producir abandono de sí mismo; un lugar común es el de buscar explicaciones o respuestas, la revisión introspectiva de los sentimientos generados, las expectativas que se forman a la sobrevivencia y los factores que harán este tránsito mas o menos difícil.

El despedido atraviesa por una fase liminal, cuando se cuestiona que hacer con su indemnización, que estrategias adoptará y que capacidades tiene o tendrá que desarrollar para seguir viviendo con su familia, es un período entre los límites que se marcó en Volkswagen y el horizonte de crecimiento o decrecimiento que está por venir.

En la reincorporación contará sin duda la historia previa, los juicios que se ha formado de lo que es el mundo laboral fuera de Volkswagen y de las oportunidades que otros ámbitos pudieran ofrecer y que tienen una carga emotiva importante en el apoyo de su familia y su entorno.

### 6.3.1 Razones de despido.

Los cambios tecnológicos y organizacionales dentro de las organizaciones, afectan profundamente a la plantilla de personal, de tal forma que es necesario despedir personal para conservarse dentro de una posición competitiva.

La fórmula darwiniana de la sobrevivencia del más fuerte, dentro de la perspectiva organizacional, es una de las múltiples problemáticas que debe plantearse ante el cambio. La correlación entre cambio y despido, es hoy todavía una interrogante; en la primera revolución industrial y el maquinismo la relación parecía simple, sin embargo, actualmente, el cambio tecnológico acelerado, la mundialización de los mercados y la globalización, han traído como consecuencia una mala distribución de los ingresos, así como el desempleo, el subempleo, la precarización del trabajo, la exclusión social y la extensión de la pobreza.

Gracias a la globalización, la circulación mundial de mercancías se ha acrecentado, debido a ello, se instauran normas de calidad que estimulen la competitividad; desde la década de los ochentas, Volkswagen inicia un proceso de cambio tecnológico y organizacional que se verá acelerado ante la inminente entrada en vigor del Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos y Canadá en el inicio de la década de los noventas.

La coyuntura del cambio con la aparente necesidad de renovar cuadros, sumado a algunas diferencias al interior del sindicato y una capacidad de negociación limitada ante las autoridades laborales, ofrecen las condiciones históricas necesarias para que se lleve a cabo el despido o retiro voluntario de 2100 trabajadores en 1992.

«...si fuera como intelectual...te diría...el mercado...al TLC...a la competencia...a la modernización...a un chingo de cosas...pero como no soy muy intelectual...te diré que muchos salimos para que los intereses del patrón se siguieran dando en la forma en que se estaban presentando...un sindicato aliado...un gobierno cómplice...y una bola de trabajadores desmotivados que no sabían qué rumbo tomar». (Informante B)

Según Jürgens (Jürgens: 2000), la estrategia histórica que Volkswagen ha seguido durante toda su vida consta de tres elementos centrales " un auto popular, el escarabajo, estandarizado para una masa considerable de consumidores con un precio accesible; estructuras de decisión que le daban mucho peso al Estado y a los sindicatos y, finalmente, un tipo de relaciones sociales específicas...la estructura de dirección siempre fue presentada como un ejemplo de neocorporativismo alemán...las relaciones sociales se caracterizan por un alto grado de armonía, que supera el cuadro de cogestión que constituye un rasgo básico del modelo de Relaciones laborales en Alemania...una implantación sindical fuerte y poder e influencia de los Comités de empresa también son características del sistema VW"

Sin embargo, uno de los puntos decisivos en la década de los noventas para el reajuste en los cuadros fue la implementación del "Programa de mejoramiento continuo o PMC2", que tiene como bases el Trabajo en equipo, la evaluación y aplicación de mejoras mediante los Workshops internos, pero que también dicta nuevas reglas para premiar o castigar actitudes frente al trabajo, faltas y retardos. Este programa basa su filosofía en el kaisen japonés, que puede verse como la esencia de todas las prácticas administrativas japonesas, tales como: mejoramiento de la productividad, el control total de calidad, círculos de calidad, cero defectos, participación en la mejora, etc.

La palabra kaisen significa mejora, de acuerdo a su planteamiento original, cualquier proceso de mejora dentro de una organización involucra a todo el personal y directivos, incluso, cambiar la disposición de la planta para alcanzar la máxima eficiencia es uno de sus pilares; también se postula que la administración de la planta, debe esforzarse al máximo por obtener objetivos clave, tales como, lograr la máxima calidad con la máxima eficiencia, mantener un inventario mínimo, eliminar el trabajo pesado, usar las herramientas e instalaciones para maximizar la calidad y eficiencia, y minimizar el esfuerzo y, mantener una

actitud de mente abierta e inquisitiva para el mejoramiento continuo, basado en el trabajo de equipo y en la cooperación.

Adicionalmente, el manejo de las remuneraciones del modelo kaisen considera a la antigüedad como elemento de menor valía, otorgando un puntaje mayor a la experiencia profesional acumulada y a la mayor productividad; sin embargo, en el modelo de Volkswagen, el crecimiento salarial se establece en topes de acuerdo a la negociación sindical y el kaisen determina las condiciones de productividad estándar por reducción de anomalías en procesos y productos; la cogestión obrero-empresa a través de los delegados es importante, ellos se convierten en el enlace entre la dirección y los obreros.

Para el personal obrero, la comprensión de los modelos que se incorporan a su vida cotidiana dentro de la organización, se ve expresada en la auto evaluación que realizan ante los cambios:

«Si te has especializado en algo...tu conocimiento será importante...pero los oficios cambian...porque cambian las herramientas...las máquinas...los materiales...los objetos...todo lo que está alrededor de tu trabajo...pero no te das cuenta que el que tiene que cambiar...y a veces a la misma velocidad que ellos...eres tu...si no asimilas eso...ya perdiste...y la seguridad queda en el bote de basura...yo se que debe haber cambios...si no...imagínate a la humanidad...los obreros de mas edad...no viejos...no somos tontos...también podemos aprender...pero puede haber dos posibilidades...que nos de flojera o nos neguemos a cambiar...o que la empresa no sepa que podemos cambiar o aprender...son dos actitudes...que no se hablan...no se intercambian...y que para mí...son el origen de tantos despidos...no es que seas viejo y menos capaz o menos fuerte...es que no sabes o no saben que puedes adaptarte y es mejor desechar que volver a hacer.» (Informante A)



Para 1992, el factor político fue de gran peso, los trabajadores sabían de la serie de cambios que se presentarían puesto que desde 1984, Volkswagen emprendió un proceso de modernización paulatino, la interpretación que se hizo de los acuerdos que signó el sindicato y la aparente falta de información experta sobre las repercusiones de dichos, crearon desilusión e impotencia sobre la nueva forma de trabajo:

«La versión oficial fue un reajuste en las condiciones de producción que obligaban...sí...esa era la palabra que utilizaron...a prescindir de los servicios no sólo míos sino de alrededor de dos mil como yo...entre eventuales y de planta...la versión real...la mía...es que como dicen en la Biblia...no puedes dar coces contra el aguijón...no puedes luchar contra un monstruo...no le puedes exigir a un gigante de ese tamaño que ponga atención en las necesidades de sus trabajadores...porque no te oye...porque el gigante tendría que agacharse tanto...porque eres tan pequeño...que a lo mejor y se caería...y nos aplastaría». (Informante J)

La información sobre el manejo legal de la situación, obtenida de manera sucinta y de acuerdo a archivos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje obtenidos por la Comisión para la Cooperación Laboral, fue que: En julio de 1992, la empresa dio avisó a la JFCyA sobre la terminación colectiva de la relación de trabajo y de las relaciones laborales individuales con todos los trabajadores sindicalizados.

La empresa solicitó la aprobación de la JFCyA para dicha terminación sobre la base de fuerza mayor no imputable al patrón. Igualmente negó la autorización a catorce trabajadores que no habían sido debidamente reconocidos por las autoridades laborales como representantes de trabajadores.

La empresa sostuvo que la fuerza mayor consistía en actos de los trabajadores para suspender intermitentemente la producción e impedir la entrada a la planta. La gerencia atribuyó esa situación a un conflicto laboral intragremial y afirmó que el hecho de que la

empresa estaba impedida por la ley a intervenir en un conflicto interno del sindicato y que no sabía cuánto tiempo duraría ésta hacia aún más apremiante la situación de fuerza mayor. La empresa actuó de conformidad con los artículos 53 y 434 de la LFT para la aprobación de la terminación de la relación de trabajo y la terminación del contrato colectivo, insistiendo en que no había adoptado ninguna posición en el conflicto interno del sindicato mismo, que solamente correspondía resolver a los trabajadores.

Los trabajadores sostuvieron: 1) que la empresa actuó de manera inconstitucional al declarar la terminación sin autorización de la JFCyA, en violación del artículo 435 de la LFT; 2) que no hubo interrupción del trabajo salvo la atribuible a la falta de transporte para los obreros que debía ser proporcionado por la empresa, según lo estipulado en el contrato, y 3) que no había conflicto interno en el sindicato.

Rendidas las pruebas y escuchado los alegatos de las partes, la JFCyA decidió lo siguiente: 1) que la empresa no pudo evitar la suspensión del trabajo y que hubo fuerza mayor no imputable al patrón; 2) que había un conflicto interno en el sindicato; 3) que la empresa permaneció imparcial en el conflicto interno; 4) que el conflicto sindical interno dio origen a paros en el trabajo que daban motivo jurídico para terminar los contratos individuales y el contrato colectivo; 5) que la empresa pagara la indemnización de tres meses más la antigüedad, de conformidad a sus liquidaciones aprobadas por el sindicato, y 6) que las relaciones de trabajo individuales y el contrato colectivo se daban por terminadas.

En agosto de 1992, el sindicato y la compañía llegaron a un convenio ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, para firmar un nuevo contrato colectivo a fin de proceder a la recontractación de trabajadores, de conformidad con los términos de un nuevo contrato colectivo.

En 1993, otro sindicato trató de obtener la titularidad del contrato colectivo vigente en la empresa Volkswagen sobre la base de que contaba para tal efecto con la mayoría de

los trabajadores. La JFCyA juzgó que esta demanda no reunía los requisitos legales y jurisprudenciales en cuanto al registro del sindicato demandante, por lo que resolvió cerrar el expediente y dar por terminado el asunto" (ACLAN: 1997).

Asimismo, el movimiento obrero que precedió al ajuste de personal, puso en evidencia las divisiones al interior de la organización obrera:

«...era un sindicato que venía del desprestigio después del laudo...lo que me dijeran estaba muy difícil que yo lo aceptara...manejaron que estaban negociando las mejores condiciones para nuestra liquidación...para saber si eso era realmente cierto...está cabrón» (Informante A)

Las técnicas de choque como los despidos repentinos que evitan movilizaciones colectivas se habían presentado esporádicamente en la empresa, pero en el movimiento de 1992, hubo un grupo de trabajadores que preveía su despido debido a su filiación política o su posición respecto del sindicato:

«Cuando se anuló el contrato colectivo se cayó gran parte de lo que yo creía que era lo justo...es lógico...si tu te juntas del lado...ora si que como dicen los chavos nominado...pues ya te llevó...» (Informante B)

Pero la idea del ajuste como consecuencia como cambio en el modo de producir, es la razón que a juicio de los extrabajadores prevalece aún cuando el aspecto político se mostró ampliamente:

«...le puedo echar la culpa a la situación política, pero yo creo que la empresa cambió su forma de hacer las cosas...el querer integrar a un trabajo diferente a personas acostumbradas a lo mismo...la necesidad de automatizar y el sobrante de trabajadores que ya no tenían que hacer...porque... ¿para qué estás de más?...hasta si yo tuviera un trabajador de mas lo tendría que despedir.» (Informante F)

Pero la idea de sobrevivencia de la organización en un medio ampliamente competido, en un momento histórico que obliga a la competencia al interior y en el mercado global, así como la introducción de modelos japoneses a una cultura obrera basada en la individualidad, se suma la falta de comprensión del plan que se pondrá en marcha, un entendimiento superficial de él, promueve un terrorismo obrero al interior de la planta:

«Volkswagen se tenía que modernizar en algunas áreas...la introducción de robots en pintura y soldadura...el cambio en la forma de trabajo...mucho no eran polifuncionales...no estábamos hechos para el trabajo en equipo...venimos de una generación de esfuerzos individuales...nuestros padres no nos enseñaron el trabajo por equipo...la escuela tampoco...si la empresa cambió...nos llevó a muchos entre las patas.» (Informante E)

Los mecanismos de defensa propuestos por Morton Schatzman, (Schatzman: 1977) privilegian el desplazamiento de culpa. Si alguien se enfrenta a una proposición implícita en una frase tal como "alguien a quien la sociedad, la tradición, la ética reconoce como un ser amado me persigue", inmediatamente recurrirá a un mecanismo de defensa del tipo de transferencia causal para negar su validez (Figura 18). Podría refutar que 1) el sujeto o, 2) el verbo o, 3) el complemento directo de la frase y decir: Volkswagen no me despidió,

1) Fui despedido como consecuencia de la contracción del empleo derivada de una mala decisión política o económica en la esfera gubernamental,

« La culpa es del gobierno...porque ellos firmaron el Tratado de Libre Comercio...a nosotros no nos preguntaron...yo no puedo decir exactamente quien es el culpable de mi despido» (Informante B)

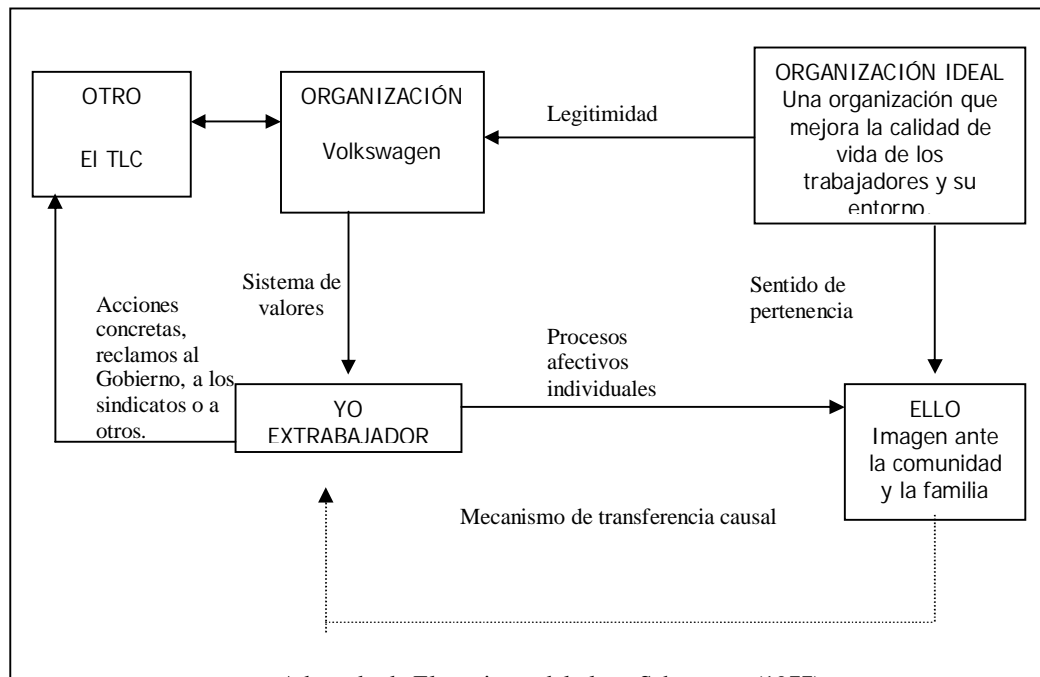
2) La organización me protegía, amaba, cuidaba, sustentaba brindándome la oportunidad de trabajar,

«...las empresas despiden...aunque sean como ésta que pagaban bien y éramos tantísimos...si hasta y en España corrieron gente...no puedo decir que fueron malos años...me fue bien en lo económico...total...todo tiene que terminar» (Informante I)

3) La organización contribuía a ampliar la oferta de empleo.

«la empresa...necesitaba...cambiarnos por alguien mas hecho a la nueva forma...tal vez más joven...de todos modos...Volkswagen es lo mejor que le ha pasado a Puebla.» (Informante J)

**Figura 18**  
**Aplicación del mecanismo por transferencia causal**



Adaptado de El asesinato del alma, Schatzman (1977)

Aunque una espiral de desvaloración de sí mismo es evidente en el proceso de despido, sobre todo si se considera que la edad promedio al momento del despido era de 40 años, que la mayoría de ellos tenían en ese momento hijos en edad escolar y que eran el único sostén económico de la familia:

«Pude haber dado mas a la empresa...a los 40 todavía eres fuerte...y tienes experiencia...los años ya te dieron muchas cosas...pero te corren por viejo...por no adaptable a los cambios...porque sobra...parece que me estoy fustigando con un látigo enorme...porque es difícil que sobrevivas en un mundo que cambia más rápido de lo que a ti te parece.» (Informante G)

E inmersos en una rutina que durante años han seguido y de la cual han hecho una forma de vida que les provee respetabilidad ante la familia:

«Me levanté a las 5 de la mañana...me bañé...le dije a mi vieja que se levantara a darme de desayunar...y me fui a la empresa...llegué a la puerta y me paré ahí...entraron ellos...y yo me quedé parado como pendejo...mucho rato...hasta que el vigilante me dijo...qué onda guey...y ahí fue donde sentí el peso de haber sido despedido...¿te has sentido como que estás en un lugar en el que no deberías estar y hay algo que te jala allá...por costumbre?» (Informante B)

Las reacciones y sentimientos que se generaron en cuanto a la manera y procedimiento en que fue notificado el despido o la petición de renuncia voluntaria fueron diversas, para algunos se manifestó una fuerte represión ante el hecho, la represión consiste en mantener o expulsar una idea o un afecto afuera del yo consciente, la representación del objeto que causa displacer se extrae de la conciencia:

«Si...pero prefiero no tocar el tema...es mas...ya no me acuerdo bien...de qué fue o cómo pasó...fue hace mucho tiempo...no puedes estarte acordando de todo.» (Informante J)

En otra porción de su historia, el informante recuerda vívida y detalladamente otros hechos, principalmente los relacionados con su familia en el momento del despido, pero se dice incapaz de recordar lo sucedido alrededor de su despido dentro de la organización.

Las acciones producidas por los mecanismos de defensa pueden adoptar una variedad de facetas de acuerdo a la historia del informante y a la internalización de las relaciones objetales tempranas, es decir, cómo las introyecciones, identificaciones e identidad del yo se internalizan en sus relaciones como sistemas de identificación, los cuales tienen como componentes básicos: las imágenes objetales o representaciones de objetos, las representaciones de sí mismo y los estados afectivos derivados de las relaciones con los otros, si estos son lazos fuertes, y se recibe información continua, el yo se protege racionalizando o sublimando la situación:

«La situación cambiante propició un excedente de recursos humanos...lo mejor era afrontar de forma madura este cambio...tener las mejores condiciones de liquidación...tratar de entender que no era por mí...que era el medio...que es lo que pasa en cualquier sociedad o empresa que cambie para mejorar.» (Informante J)

O bien el desplazamiento, donde las emociones ideas o deseos son transferidos de su objeto, persona o situación original a otro sustitutivo más aceptable ya sea por ser el más impopular o bien por ser el que mejor encaje en esa situación:

«...era el tiempo de Salinas y el TLC...las cosas se le ponían difíciles a las empresas...ese guey de Salinas...nos pasó a torcer a todos.» (Informante A)

Si el individuo presenta un mecanismo de defensa por formación reactiva adoptará actitudes concretas, ideas y afectos opuestos a los que tiene:

«...no te creas que todos los que salimos por cuerdas éramos de baja calificación o no directamente relacionados con la producción en las naves...también se fue gente muy capacitada...en Centro de Formación...eso es inversión de la empresa...qué lástima que pierda esa inversión...esa gente que pudo haber hecho crecer a la empresa...eso es lo triste.» (Informante B)

Aún cuando en una sesión posterior él mismo expresó el profundo odio que siente no sólo por la organización sino también por los directivos:

«...desearía que no le fuera tan bien como siempre le va...odio su bienestar...y a los gueyes esos también.» (Informante C)

El mecanismo de negación, ya expuesto en la situación del informante que por rutina acude al centro de trabajo aún cuando ya ha sido despedido y donde se intenta ignorar la resolución del conflicto emocional y de la ansiedad mediante el desconocimiento de factores de la realidad que resultan intolerables como el saber que el objeto que ha aprehendido durante diez años ahora ha escapado de sus posibilidades; este mecanismo es de los que mas breve duración tienen, debido a que el Ello se encarga de posicionar al individuo en la realidad, mediante la racionalización del hecho:

«...pero al final yo perdí...y perdió mi familia también...y cuando anduve en el relajo del movimiento no quería darme cuenta...en ese entonces...cuando me quede parado en la puerta...ahí me di cuenta de quien verdaderamente había perdido» (Informante B).

La formalidad para realizar el despido por parte de la empresa adquiere importancia en cuanto que los informantes vivieron una situación de expectativa seguida de lo que consideraron una agresión real y violenta:

«...te digo que yo intuía...lo de la notificación ya lo esperaba...solo era cosa de tiempo...y pues que mas se puede decir...te avisan...te mandan llamar...te notifican...de manera oral...y al final te dan tu notificación por escrito...de forma amable...hablando principalmente de tu liquidación...pero igual de violento como al perro que patean en la puerta...unos por inútiles y otros por sarnosos...pero hay que hacer la depuración...ora si que pasar por la coladera.» (Informante A)

Y de la indignación inicial y el sentimiento de ira:



«...que no tenían derecho a hacerme esto...me sentí vejado.» (Informante A)

« Tenía ganas de partirles a todos...a la mesa directiva del sindicato...vendidos»  
(Informante).

Se pasa a una fase racionalizante que liquida cualquier posibilidad de réplica:

«...lo mejor que puedes hacer es ver las perspectivas en función de tu familia»  
(Informante I).

Para S.V., exfuncionario, el proceso administrativo del despido o renuncia tiene un lineamiento claro derivado de políticas institucionales claramente establecidas para hacer de ese momento si bien no el mejor, sí el que podría en el mediano o largo plazo, ser una oportunidad de crecimiento personal, debido a la experiencia y retribución que se recibió dentro de Volkswagen:

«En 1992, y con la huelga, tuvo que rescindir el contrato colectivo...había cerca de 14,000 trabajadores...de ahí se fueron poco mas de 2000...se arregló con la mesa directiva...con sus representantes...la nueva forma de trabajo...trabajo en equipo, flexibilización y otras cosas... el escalafón en base a la certificación de habilidades, cuando se generó el nuevo acuerdo, se recontrató a la mayoría...casi a un 90%...algunos dijeron que fue la peor forma de controlar el proceso de producción...pero los que se fueron...ya sea por corte necesario o porque ellos mismos lo solicitaron...se fueron en las mejores condiciones...la liquidación fue incluso mayor a lo que por ley les correspondía...que si es doloroso el proceso...eso no se puede evitar...es parte de un ciclo...todo termina en algún punto...lo que se...es que algunos fueron taxistas después...o comerciantes...se independizaron...otros entraron a las de proveeduría de auto partes.» (Informante)

De manera sintética, se puede decir que "...en 1992, el sindicato firma con la empresa un convenio que compromete a los trabajadores a aceptar y cumplir los planes de

flexibilización laboral impulsados por la empresa. Como dicho acuerdo fue firmado a espaldas de la base obrera, los trabajadores iniciaron las protestas sin tomar en cuenta a su dirigencia sindical. 10 mil trabajadores e mantuvieron en paro de labores durante 37 días. El conflicto se fue convirtiendo, mañosamente, en una cuestión ínter gremial; el 17 de agosto de dicho año, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje acepta la decisión de la empresa para desconocer las relaciones individuales y colectivas de 15 mil trabajadores e iniciar la recontractación, trabajador por trabajador, en un proyecto de reestructuración productiva que incluye mayor intensidad y calidad laborales. Las consecuencias inmediatas fue el adelgazamiento del Contrato Colectivo de Trabajo, la elevación de la productividad y las ganancias y el incremento de sus cuotas de exportación de miles de unidades." (Centro De Reflexión Y Acción Laboral CEREAL: 2000).

### 6.3.2 Sentimientos y conductas generados a raíz del despido.

La pérdida del empleo provoca en algunos casos separaciones y rupturas, insertando al desempleado en una deriva social y psicológica que hace difícil volver a la estabilidad; también puede estimular diversos sentimientos que no son capaces de ser expresados en condiciones diferentes, tales como ira, agresión, tristeza, culpa y falta de confianza en sí mismo.

La afectividad es el conjunto de experiencias emocionales conscientes ya sea de corta o larga duración que se relacionan directamente con el placer y el displacer, su función principal es el fortalecimiento del Yo.

A través de la expresión emocional y la exhibición de ira, ansiedad, vergüenza, enojo, tristeza, depresión, etc., el Yo recurre a sus mecanismos defensivos en un aspecto

subjetivo vagamente localizado entre lo fisiológico y lo social; siendo el Ello el intermediario de esta afectividad.

El sentimiento resultante de esta expresión afectiva puede ser agradable o desagradable, y puede estar determinado por las experiencias cognitivas del sujeto y por las vivencias afectivas, Freud afirmaba que toda pulsión se manifiesta en el registro del afecto y su representación, de ahí que el afecto es la expresión cualitativa de la cantidad de energía pulsional y sus variaciones; los afectos nacen de las pulsiones dándoles forma a fin de poder ser representados psíquicamente, ligados irremediabilmente la dimensión corporal expresada en el funcionamiento fisiológico . De manera sintética, es posible afirmar que:

- Los afectos se expresan porque existen canales idóneos para, algunos de los cuales se originan en las primeras etapas de desarrollo del individuo.
- Hay un principio de homeostasis en el individuo que le permite regular los estados tensionales de tal forma que los afectos actúan como procesos de descarga adaptativos.
- Tanto los afectos como sus representaciones actúan como representantes pulsionales sin los cuales no se manifestarían impulsos ligados al deseo.
- Los afectos pueden promover tanto movimientos defensivos frente a ellos, como movilizaciones tendientes a generar efectos motivacionales.

Adicionalmente, Carballo (1984), plantea otros aspectos de la afectividad:

- En el interjuego de las instancias del aparato psíquico, los afectos poseen tres aspectos: 1) uno dinámico, relativo a la tensión del conflicto generado entre la tendencia a la descarga y cualquier elemento interno o externo que impida de una u otra forma tal movimiento; 2) uno económico, definido en función de los tipos de

descarga de los afectos; y 3) adaptativo, aspecto parcial del aspecto estructural más amplio.

- La dimensión estructural de la afectividad crea sistemas de organización que se controlan mutuamente, cuyos continuos conflictos dan origen también a tensiones y a su descarga, esto es, a emociones que de tal modo pueden hacerse continuas.
- Las emociones y afectos poseen un innegable carácter adaptativo. Las descargas afectivas primitivas están codificadas para dar respuesta a ciertas situaciones provenientes del entorno. Los afectos son necesarios para aprehender la realidad y los pensamientos.

Freud afirma que los afectos pueden ser comparables a ataques histéricos universales como herencia ancestral primitiva en donde se tiende a “la repetición inconsciente de un suceso prehistórico, supuestamente filogenético y sería, como éste, la decantación de una reminiscencia”. (Freud, 1916, 1926, 1933).

Dentro de todos los estados afectivos, la angustia ha sido el tema de mayor estudio dentro del psicoanálisis, el término angustia procede del latín *angustiae*, que quiere decir estrechez o angostura. La diferencia básica entre el dolor y la angustia es que el dolor es la reacción frente a la pérdida del objeto, mientras que la angustia es la reacción frente al peligro de que ocurra esa pérdida la angustia, por lo que la angustia se puede definir como la sensación producida por la acumulación de un estímulo endógeno que al no hallar un procesamiento psíquico, se acumula como tensión física, y para que aparezca la angustia tiene que existir algo frente a lo cual uno se angustie.

«Estaba enojado...molesto...tenía coraje...me dio éste tic que tengo en el ojo...fue por ese tiempo que se empezó a dar...no me lo atendí...mi mujer hasta se enojaba conmigo y decía que lo hacía a propósito para llamar la atención...pero no es así...es

involuntario...son los nervios que uno no puede controlar...el cansancio de tu mente.» (Informante G)

Para Sandler (1972), el aparato mental funciona para mantener una homeostasis de los sentimientos, siendo los cambios de los estados afectivos sus principales motivadores; los instintos, las necesidades, las fuerzas emocionales y otras influencias provenientes del cuerpo hacen sentir sus efectos a través de modificaciones de los sentimientos; en cuanto a que si el Ello desarrolla una expresión de angustia que repercuta directamente sobre el Yo.

Freud sostiene que la angustia sólo puede ser registrada por el Yo, el Ello no puede tener angustia como el Yo: no es una organización, no puede apreciar situaciones de peligro. Se puede observar incluso una proyección que consistiría en el hecho que lo emocionalmente inaceptable en uno mismo es inconscientemente rechazado y atribuido a otros, los propios anhelos, deseos y temores son desplazados hacia otras personas.

«Estuve enojado...no me dio por tomar...pero estaba irritable con la familia...como que hasta perdí la paciencia con mis hijos chicos...no se...ellos no eran culpables de todo lo que estaba pasando...llegué a pensar...¿por qué me llené de hijos?...los regañaba mucho...después...mucho después...me cayó el veinte...ellos no tenían vela en este entierro...ellos también eran víctimas...indirectamente...pero lo eran...por qué multiplicar la angustia si conmigo era más que suficiente.»  
(Informante D)

Por otra parte, es frecuente que en el Ello se preparen o se consumen procesos que den al Yo ocasión para desarrollar angustia, y plantea que "las represiones probablemente más tempranas, así como la mayoría de las posteriores, son motivadas por esa angustia del Yo frente a procesos singulares sobrevenidos en el Ello". (Freud: 1926, 75).

«...en mi casa...con mis padres...nos enseñaron a trabajar desde chicos...ellos todavía vivían...allá en Coatzacoalcos...me angustiaba pensar...que tenía que decirles que ya no tenía trabajo y que había fracasado...porque me vine a Puebla para mejorar...para salir de la miseria de allá.» (Informante F)

Al preguntar a los informantes cual fue su primera reacción al ser notificados de su salida de la organización, manifestaron que inicialmente un período de angustia ante la expectativa de su futuro fue seguido de una sensación de alivio, el estímulo endógeno provocado por la incertidumbre y que tuvo repercusiones a nivel somático, una vez desaparecido fue precedido de una especie de descarga emocional:

«...sabía que salía...eso pasó a los pocos días de reiniciadas las labores allá...pero no sabía cómo iba a salir...un día decía...total...ya Dios dirá...otros días hacía planes...otros días me sentía tenso...nervioso...apachurrado...ya cuando me dijeron y me supe de cuanto iba a ser la liquidación me sentí bien...como si todo el tiempo me apretaran del cuello...y ahora me soltaran.» (Informante D)

Para otros la fase de angustia fue disimulada o negada debido a que su involucramiento en la negociación y en las decisiones políticas del movimiento fueron el mecanismo de evasión que les permitió asumir su retiro de la organización en un clima de resignación sin la antesala de la angustia y en una suerte de huida hacia delante con una racionalización del hecho derivada de la experiencia e información que tuvieron al ser parte del grupo protagónico de los eventos:

«Estaba tan metido en eso...que cuando dieron los papeles...pensé inmediatamente cómo le iba a hacer para sobrevivir...sin tener que buscarle en otra empresa...por mi edad...que es una edad difícil...porque tienes baja preparación...y a veces los oficios en las empresas no son bien pagados...pero estaba bien consciente de ello.» (Informante H)

Aquí es importante señalar que se presenta la catástrofe del Yo, como una etapa de desesperación, que aparentemente tambalea la identidad y es el paso inicial para la generación de mecanismos de defensa de acuerdo a las vivencias y contexto en que el problema se ha manifestado:

«...que puedo decir...que poca manera...a los 40 y ya corrido...declarado muerto para el trabajo...fuerte...experimentado...pero ya hay un papel que dice que no sirvo para nada...mi papá trabajó hasta los 72 años...en el campo...sin maquinaria...murió de accidente...pero trabajó hasta el último día de su vida...y yo... ¿qué?..»

(Informante G)

En lo individual, las percepciones afectivas registran el estado interno del sujeto mientras que las otras formas de percepción reflejan aspectos del mundo externo; el individuo proporciona un esquema conceptual de cómo fue construida su identidad a partir de la información que proporciona, incluso en situaciones de ruptura o riesgo:

«...para un hombre ese es un problema grave...la mujer es diferente...el hombre tiene mas emociones ocultas...si sentimos...pero no lo expresamos...porque así te enseñan...» (Informante A).

De ahí que un mismo estímulo puede generar diversas reacciones e incluso ausencia de ellas, ya que el aspecto cognitivo interactúa directamente con el estado fisiológico, o bien una variedad de estados en un mismo individuo:

«...estaba enojado, pero también triste...o a veces no tenía ganas de que me hablaran y fingía que no escuchaba...»(Informante E)

En lo social, la percepción de los afectos, que como ya se mencionó algunos autores denominan emotividad o emocionalidad, consta de dos componentes básicos (Arnold y Gasson: 1954): " uno estático, la apreciación, que es la simple aceptación o rechazo del efecto que se espera que la situación tenga sobre nosotros":

«...me derrumbé...pero no fui el único...seguramente a 2100 personas de Puebla al menos les pasó lo mismo que a mí por ese tiempo...no vas a salir corriendo de alegría...por favor.» (Informante H)

El otro componente es de carácter dinámico, que es impulso de "...acercarse a lo que se aprecia como bueno y alejarse de lo que se considera malo":

«...lo más inmediato era movilizarse...no quedarse quieto...permanecer activo...si no trabajas no eres nadie...te califican de flojo...lo mismo que te ha pasado...que sabes que es irremediable...hace que no te quedes...tu familia te está viendo...tiene esperanzas en ti...tu debes reaccionar positivamente.» (Informante I)

La fractura de la identidad también se hace evidente en la información que fluye al interior de la estructura familiar:

«Sí, nunca fallé en el gasto y en lo que la familia necesitó, es más...después de que me despidieron, tampoco fallé...pero me sentí una persona diferente...diferente para mi esposa y mis hijos.» (Informante C)

Otro testimonio más, pone de relieve la problemática desde un punto de vista cultural, siendo la estructura familiar el asiento del poder piramidal que el jefe de la familia posee y que, al ser retirado del trabajo tiene una percepción diferente y antagónica a lo que generacionalmente ha sido considerado en su medio como el Yo Ideal, la pérdida del derecho al trabajo, es también vista como la pérdida de un lugar y de los privilegios, ya sea ganados o culturalmente asimilados en la familia, los cuales colocan como única obligación, en muchos casos, el de ser proveedores de los satisfactores concretos y objetivos ante las necesidades físicas de los integrantes del núcleo familiar:

«Yo soy el hombre de la casa...desde que era niño me dijeron...tu eres el que debe traer el dinero para solventar las necesidades...es más...cuando te casas a poco no te dicen...que el hombre...que la parte fuerte...que debe...dar a la mujer que es la



parte débil...y proteger y proveer...como decirte...es que suena machista...pero así es en este mundo...no es que te sientas menos hombre...es que hacen que te veas menos en comparación con los que todavía pueden darle lo que se necesita en la casa.» (Informante B)

Otros mas recurrieron a una especie de despersonalización y a la desobjetivación de la actividad como un medio para preservar la estabilidad emocional necesaria en el retorno al mercado de trabajo, estos mecanismos funcionan de tal forma que aluden a un aspecto fantástico que toma forma debido a que puede desarrollarse desde el inconsciente, y que expone una ansiedad primitiva a las demandas del inconsciente, transfiriendo del sujeto al objeto y viceversa, ya sea por medio del lenguaje o recurriendo a la simbolización por medio de la cual una representación o un objeto mental pasa a tomar el lugar de otra representación u otro objeto.

Este mecanismo de defensa está en la base de la formación de los sueños y de síntomas como las reacciones de conversión, las obsesiones y las compulsiones:

«...ya no decía mi trabajo...decía ellos...o la empresa...o le decía a mi mujer...voy allá...había un no se qué...como coraje...cuando me quería referir a Volkswagen...el solo nombre me molestaba.» (Informante A)

La inversión de roles que tradicionalmente había adoptado la familia desde sus inicios también sufre cambios notables, el marido protector y proveedor es degradado en la estructura al no cumplir el papel que había alimentado durante la vida de la familia, principalmente en familias donde la esposa no desempeñaba alguna actividad remunerada fuera de casa, y en algunas oportunidades es posible apreciar un desplazamiento de la culpa o responsabilidad del despido debido a la proximidad, asequibilidad y objetivación de la culpa a un cierto sujeto u objeto:

«...si tenía broncas con mi mujer...ella me decía...no que muy hablador...ándale...ve y reclama...se le hacía fácil...ella no era a la que habían corrido...luego apenas estuve el primer día en casa y me decía...ve a buscar donde ocuparte...y salía pero no encontraba...en lugar de ayudarme...me ponía todo más difícil...me hacía sentir inútil...ella...creo que estaba mas enojado con ella que con la empresa.» (Informante F)

Las relaciones distendidas con la familia tienen efectos en otras esferas además de la afectiva y la fisiológica:

«Si mira...mi mujer ya no quería nada conmigo...tu sabes...o sea...de estar juntos...en lo íntimo...mas bien...no...bueno...como...no se si era yo o ella...eran pleitos que duraban días...bueno...por eso...» (Informante F)

La ruptura, que implica la pérdida del empleo, hace que el individuo no acepta la realidad, e imagina soluciones irreales a su problemática, en esta etapa la inestabilidad no es espacial pero sí simbólica:

«...me decía...con lo que me den...hasta mi empresa pongo...creerías eso...porque yo si lo creía...pero luego me di cuenta que soñaba...ni que fuera tanto dinero...un día dije...y si me voy y me gasto la liquidación en mí...sin la mujer...sin los hijos...ellos no son malos...pero me acuerdo que hasta de algo pequeñito que me hacían...yo hacía algo grande...para justificarme de lo que pensaba de ellos.» (Informante H)

El encadenamiento de rupturas, en el modo de gestionar la ruptura, el individuo se hace vulnerable a otras crisis, de ahí que a una ruptura sigan otras igualmente difíciles de sortear:

«...y un día llegó mi hija Norma...y me dice... ¿todavía me vas a hacer mi fiesta de XV años papá?...y que me salgo al patio a llorar...me di cuenta que ella no tenía confianza en mí...en que yo pudiera ser un buen padre después de que salí de la

empresa...solo cuando se presenta lo del despido...me doy cuenta qué piensa mi familia de mí.» (Informante B)

Y el Yo tiene necesidad de estímulos exteriores para compensar lo que ya no puede obtener del interior (Gaulejac: 1993):

«...me fui con mi compadre a echarme unas copas...que mas...eso hicieron muchos...ahora que es así como nos dicen...que se disipan las penas...pero te engañas...solo es un ratito.» (Informante B)

La disatisfacción que le ha producido la ruptura se transforma en un síntoma físico que amenaza su estabilidad, en la medida en que ha disfrutado o ha desarrollado afecto, será la intensidad del sentimiento de pérdida.

«... ¿cómo decirles que me habían corrido de ahí...si siempre había dicho que era lo máximo trabajar para ellos?» (Informante I)

La familia, vista como el hilo conductor de muchos de los tratos que establecen en la sociedad, puede actuar como factor energético o catalizador de ciertos procesos que unen, distienden o separan las relaciones de proximidad y pueden incrementar o bien privar a los individuos de la protección que constituye la integración en un tejido relacional.

«...me sentí muy triste...me sentí solo...abandonado...yo no tomo mucho...no fumo...me sentía triste...la tristeza es una enfermedad contagiosa...mi esposa también estaba triste...mis hijos eran adolescentes y tenían sus propias broncas por crecer...no se ellos...mi mujer sí...teníamos esa cara...esa expresión en tu cara que dice...mucho de ti.» (Informante C)

La misma familia si ha sido desarrollada bajo ciertas premisas, considera a la inacción como una discapacidad vergonzosa, para el despido es una amenaza que destruye poco a poco la personalidad:

«...me volví mas duro con todos...incluso con la familia...algo cambió en mí...ya no creía fácilmente en las cosas...era y soy medio pesimista...ser duro...rígido...hacia que me siguieran respetando...aunque ya no trajera el dinero a la casa de la misma forma.» (Informante E)

El sentimiento de utilidad social está directamente ligado a la valoración de la identidad de los actores, la exclusión simbólica afecta la identidad del individuo, le priva de su dignidad y le invalida su identidad; al perder esa dignidad, el individuo no se siente digno de actuar dentro del contrato social implícito que le liga a la sociedad:

«...salía a la calle y me sentía viejo...cuando iba a solicitar empleo...me quedaba en la puerta...letreros de...se solicitan obreros...21 a 25 años...ya estaba fuera...y hacerse a la idea de que eres viejo para alguna actividad...es una bronca enorme...porque tu cuerpo y tu mente te dicen que estás joven...y si no joven por lo menos fuerte...pero lo que te digan los demás sea lo contrario...te lo llegas a creer.» (Informante E)

El despido es una ruptura que propicia un desplazamiento o bien un declasamiento social, que en el mediano plazo repercute en la salud física y mental del individuo:

«...habían sido muchos años ahí...soy diabético...dicen que por el coraje...aunque vengo de familia de diabéticos...pero la enfermedad se me declaró el mismo año...pudo ser coincidencia o de verdad algo tuvo que ver el despido...tendría que verse bien, ¿no?...por qué pasó.» (Informante J)

Finalmente, la pérdida del empleo y las emociones que genera son regularmente subsanas con una huída hacia delante, que en las mejores condiciones proporciona la estabilidad necesaria para reintegrarse tanto a la esfera laboral como a la vida familiar o social si esta no ha sido afectada profundamente por las repercusiones que los afectos dejaron en los sujetos que los expresaron:

«...la vida continúa...lo que te da coraje nada mas...es saber...que ellos siguen estando bien...que siguen ganando...mientras tu perdiste...pero eso ya no debe importar.» (Informante H)

S.V., exfuncionario de Volkswagen afirma que si los despidos se apreciaran desde un punto de vista afectivo, todos ellos son traumáticos, pero la respuesta institucional no aborda esos temas:

«...el costo social es elevado, pero la posibilidad de atenderlos rebasa a las posibilidades de cualquier organización, se asume también que la empresa vivencia los despidos de una manera radicalmente opuesta a los trabajadores, siendo el factor económico el que se privilegia, porque los despidos no constituyen un ahorro, como fríamente pudiera verse, es pérdida de capital humano, principalmente si están en una edad productiva y han sido capacitados...podrían ser atendidos en cuanto a salud mental...no sé...psicológicamente...dentro de la organización...fuera de ella...no hay responsabilidad alguna, nosotros cumplimos hasta donde nuestra responsabilidad alcanza...depresiones...angustias...todo eso debe verse en lo privado...nosotros atendemos a lo público únicamente.»

### 6.3.3 Economía familiar después del despido.

La respuesta institucional y organizacional al problema del desempleo está pensada únicamente en términos económicos, de ahí que el desempleado, valore como prioritario la resolución del problema económico, posponiendo la solución al problema físico o emocional.

Uno de los principales problemas que derivan del actual modelo neoliberal es el adelgazamiento de las plantillas de personal y consecuentemente la reducción de los niveles de vida y renta de la fuerza laboral; en muchos casos, se cae muy debajo de los niveles de

pobreza. El temor a perder un ingreso constante que asegura la supervivencia hace del problema económico el prioritario debido a la amenaza de pobreza, aislamiento o conflictos sociales y al interior de la familia hace de lo económico el rubro inmediato de atención del desempleado.

«...el dinero es el dinero...quisieras no pensar en ello...pero es lo primero...para todo va el dinero por delante...para que negarlo...hasta para lo más sencillo...debes de tenerlo.» (Informante H)

Para 1992, y a raíz de la renegociación del contrato colectivo hubo tanto recortes necesarios como voluntarios, en ambos casos, el ofrecimiento de hasta un 120% de compensación por salida de la empresa de acuerdo a lo que la Ley Federal del Trabajo, motivó que las condiciones de retiro fuesen menos drásticas en un principio.

«Ahí mas o menos...estuvo bien...a lo mejor y pudo ser mas...pero bueno...se supone... que tenía un poco mas de lo que por ley me correspondía.» (Informante G)

Aunque no todos compartieron esta opinión, principalmente porque las condiciones de cada extrabajador pueden variar en función de su capacitación, edad y condición económica tanto individual como familiar al momento del retiro:

«Habrà que ver adecuada para quien...el trabajador...todo ser humano...todos nosotros...siempre queremos...este...cómo te diré...ser más apreciados...nos sentimos con ganas de tener mas...no se si con derecho...legalmente se supone que me dieron lo correcto...yo siento que debieron haberme dado mas...por los años que trabajé y la edad que tenía al salir de ahí...por lo que perdí.» (Informante A)

Pero las perspectivas de un nuevo empleo, se vieron afectadas por la edad, las capacidades y el mercado de trabajo en la ciudad de Puebla y sus alrededores; una de las primeras opciones fue la incorporación a algunas de las pequeñas y medianas empresas de autopartes que proveen a Volkswagen:

« Empecé por ahí...pero tuve problemas...si me capacité...tomé cursos de capacitación en el Centro de Formación...pero la verdad ya fuera no me sirvieron de mucho...porque lo que aprendí tenía que ver mucho con algo bien específico de ahí.»

(Informante B)

Sin embargo, reabsorber a casi 2000 trabajadores requería de otras estrategias, tales como la búsqueda en empresas ajenas a Volkswagen o bien como última opción la autogestión por vía pequeña empresa o economía informal.

Entre los informantes, esta última opción fue la más utilizada, sin embargo inicialmente planteó problemas de adaptación tanto a ritmos como a condiciones de trabajo y por supuesto el aspecto económico que había cambiado.

«Me di vueltas a otras empresas...pero no encontré trabajo...así que decidí poner un negocio...» (Informante F)

Es necesario precisar algunos aspectos relacionados con el empleo informal y su caracterización debido a la creciente incidencia de éste fenómeno desde los noventas y que ha encontrado su punto álgido en los albores del siglo XXI, considerando además que el incremento de relaciones laborales informales ha tenido un mayor impacto en América Latina.

«...será la tradición de los tianguis...de lo informal...no se...podría ser...pero es la única salida...sacas tu mesa...armas tu puesto...cualquiera puede encontrarle así...si no funciona le buscas hasta que le das...» (Informante H)

Para WIEGO (Women in Informal Employment Globalizing and Organizing: 2002) se considera trabajador informal a : "...Todos los trabajadores (rurales y urbanos) que no gozan de un salario constante y suficiente, así como todos los trabajadores a cuenta propia - excepto los técnicos y los profesionales- forman parte de la economía informal. Los pequeños comerciantes y productores, los micro emprendedores, los empleados domésticos,

los trabajadores a cuenta propia que trabajan en sus respectivas casas y los trabajadores ocasionales (los lustradores, los transportistas, la gente que trabaja a domicilio, por ejemplo en la confección o en la electrónica, y los vendedores ambulantes) integran la categoría informal de la economía". Atendiendo a esta definición, se podría afirmar que la mayor parte de la población mundial y principalmente la que se concentra en América y África es trabajador informal.

«...algunos son cubieros – conductores de transporte colectivo-, otros tianguistas, otros mas taxistas...otros tienen una fonda o lonchería...otros un pequeño taller...otros mas viven de rentar una accesoría que construyeron en su propia casa...otros mas tienen algún ingreso temporal por irse a hacer alguna obra como albañiles...como electricistas o plomeros...en alguna obra...que se yo...hay una gran variedad...» (Informante C)

Otros autores más optimistas como Hernando de Soto (Soto: 2002) sostiene que gracias a la informalidad del empleo la democracia evoluciona así como la economía de mercado en función de su lucha contra la explotación del capitalismo no competitivo, independiente de esta posición, la economía informal, ante todo es una forma de subsistencia a la que cada vez más personas acuden.

«...ahora les dicen changarros...por lo del presidente...pero eso de que eres tu patrón...pues según como lo veas...mas bien eres su esclavo...en un negocio...si no vendes...no comes...no hay vacaciones...no hay aguinaldo...enfermarte es un lujo que no te puedes dar...» (Informante F)

Bridges (Bridges: 1995), de forma neoliberal, manifiesta que es oportuna y necesaria la desaparición del empleo asalariado y de las garantías que le acompañan; si cada uno llega a ser un empresario, ya sea pequeño o mediano, la economía gana en competitividad y dinamismo, las mutaciones que se han originado en el mundo del trabajo y que orillan a los



trabajadores a ser autogestores de sus organizaciones, promueven la desaparición de los contratos colectivos e individuales de trabajo y dan paso a los contratos comerciales de servicios o bienes terciarios.

Al desaparecer los empleos tradicionales, se transforman las identidades tradicionales, dando paso a una nueva generación de trabajadores con un mayor compromiso a sí mismos y a la mejora en la calidad del servicio que ofrecen al ser ellos quienes arriesgan sus recursos.

Esta visión utópica del mercado del trabajo que ya tiene importantes repercusiones en Europa y que se vio reflejada en el último Foro Social celebrado en París en 2003, donde los temas de teletrabajo, autogestión y programas emprendedores se analizaron paralelamente con el empleo, la explotación y el aumento de horas de trabajo como una forma de aumento de ingresos ante sociedad que han visto disminuidos sus niveles de vida y la poca efectividad de los programas de reducción de jornada para abatir los índices de desempleo que han sido incrementados de forma alarmante en la última década; aunque es posible también que "...la tragedia individual tenga una acción catártica y se presente a los ojos de la humanidad como ejemplo exhortativo; pero la mitologización trata de tranquilizar la conciencia trágica y de continuar socializando mediante la esperanza en una escatología o también una utopía social". (Caruso: 1988,110).

«...batallas...pero sales adelante...eso es lo principal...no eres un héroe...mas bien eres un mendigo...y le buscas y te consuelas sabiendo que otros están igual que tú...que son tan víctimas como tu...es el consuelo de los tontos...» (Informante A)

Según la OIT, en 1990, el 51,6% del total de los empleados de América Latina formaban parte de la economía informal. En 1997, este porcentaje ascendía a 57,4%, con un incremento de 11,2 % entre ambas fechas. En 1998, según la CEPAL (Comisión Económica para América Latina), el porcentaje de población urbana empleada en la economía informal

más alto se encontraba en Bolivia (59,5%), en Nicaragua (57,9%) y en Paraguay (52,2%), mientras que en Chile y Costa Rica este porcentaje era menor (ambos 30,8%).

Los datos de la CEPAL solo incluyen los trabajadores asalariados que trabajan en empresas de 5 empleados o menos, los trabajadores domésticos y los trabajadores no profesionales que trabajan por cuenta propia.

Aquí cabría la discusión sobre el valor del trabajo dentro de la sociedad, en 1776 Adam Smith (Smith: 2000) sostenía que en la vida cotidiana, la diferencia de talentos naturales entre los individuos son mucho menores de lo que en realidad se cree, y las aptitudes si bien son tan diferentes que parecen distinguir a los hombres de diferentes profesiones cuando llegan a la madurez, la división del trabajo es el factor de hábito y capacitación que permite valorar un trabajo económicamente; pero en la sociedad actual, estas aseveraciones han perdido vigencia debido a la crisis del desempleo, a la contracción del mercado de trabajo y a una relativa explosión de titulaciones en las universidades que no refleja una mejora económica en las familias y que tal vez sólo pueda ser vista como un ascenso en la escala social al contar con uno o varios hijos universitarios:

«...eso es relativo...ahora hasta licenciados manejando taxis...maestros vendiendo en tianguis...y gente sin preparación...sin escuela que gana mas que los que fueron a la universidad...a veces los ambulantes sacan mas...» (Informante I)

Aunque otros datos obtenidos por la OIT son que los trabajadores a cuenta propia ganan más que los asalariados y los trabajadores domésticos ganan menos que todos aquellos. La contribución de la economía informal en el PIB (Producto Interno Bruto) es de aproximativamente 29% para América Latina. Pero en todos los países estudiados, los ingresos de los trabajadores informales son menores que el ingreso nacional promedio.

Un asunto que se torna clave al perder el empleo, es el relativo a la previsión y la seguridad social para el extrabajador y su familia, la pérdida de prestaciones coloca en una

situación de precariedad que limita su atención periódica de ahí que la salud sea también un tema pospuesto.

«...pierdes el seguro social...te diré...no pierdes mucho...bueno si...porque hay que pagar...algo urgente...pero las revisiones médicas...si no te duele algo...no vas al médico...» (Informante J)

En 1992, iniciativas como el seguro popular o el aseguramiento en materia de salud a bajo costo para el jefe de familia y sus dependientes no habían sido consideradas por el gobierno federal o los gobiernos locales, si se toma en cuenta que para este año, las prestaciones constituían alrededor del 36% del ingreso total, es también necesario analizar la pérdida de éstas en el corto y largo plazo.

«Si afecta la economía...mira...volvemos a lo mismo...es la seguridad...el hecho de que sepas que hay un aguinaldo o un reparto de utilidades, o un estímulo te hace planear, te hace hasta pon tu...que comprar algo en abonos...tu sabes que lo puedes pagar...pero así...me he vuelto más cauteloso con el dinero, ya no fácilmente te enganchas.» (Informante B)

El asumir la situación y reelaborar toda una historia de vida a partir de elementos totalmente diferente, suele ser un proceso desconcertante para quien por primera vez se enfrenta a ella, la relativización del sistema de referencia del que tenía conocimiento y aún dominaba, se ve sustituido por un nuevo sistema que le plantea exigencias y una rápida aprehensión que le permita la sobrevivencia, la búsqueda de lo absoluto se convierte así en una incesante reconciliación con el nuevo esquema que le es adverso; pero lo absoluto en la conciencia de un individuo puede ser peligroso ya que se habrá de renunciar a lo que habitualmente se ha adaptado, a las ideas y valores con los que ha crecido, se ha formado y ha formado a la familia, la angustia forma parte de la cotidianidad al interior de la familia:

«...no es fácil...cómo explicar lo nuevo...hubo descontrol...estuve en la casa como quince días...teníamos lo de la liquidación...pero la cosa era... ¿qué hacer con ella?...claro para que rinda...sin incertidumbre...dominando la situación y no que ella te domine.» (Informante B)

Además existe una historia prefigurada por el trabajador que limita las posibilidades de dominio de la situación pues la historia no cambia inmediatamente, requiere un proceso de cambio paulatino donde los actores continúen con nuevos roles o bajo condiciones diferentes que se encuentran cimentados en lo económico:

«...yo había imaginado trabajar unos años mas para Volkswagen, entre en el 80, tuve la base en el 82, trabajar hasta el 2015, o sea cuando tuviera cincuenta y nueve años...casi sesenta...sacar mi pensión...para ese entonces las muchachas ya estarían o casadas o se ganarían la vida por ellas mismas...estaríamos ya solos...mi mujer y yo...no habría tantos gastos...estaríamos bien.» (Informante B)

Pero también en lo familiar y en lo afectivo:

«...también había imaginado que ya tendría nietos...que a lo mejor tendría que echarle la mano a alguna de mis hijas para un consultorio, un despacho o un changarro...pero no así...como estoy ahora...fíjate que yo tengo miedo de algún día tener que pedirle prestado a alguna de mis hijas.» (Informante B)

El dinero tanto como la sexualidad forman parte del grupo de instintos motivadores del comportamiento social e individual, son tan trascendentes como vitales en la vida social, ambos son generadores de placer, su mayor satisfacción proporciona una mayor sensación de bienestar, incluso el poseer el dinero en lugar del objeto al que la economía o la sociedad le ha ligado un valor equivalente resulta aún más satisfactorio; se puede inferir entonces que la única diferencia entre la sexualidad y el dinero, es que este último puede acumularse y crear nuevos impulsos que originen una mayor ambición de él.

«...cuando pude ir al banco y abrir una cuenta de ahorros...la libretita esa que te dan para registrar tu saldo...como que me daba seguridad...me decía...no importa...ahí hay dinero para lo que se ofrezca...yo ahorro...de lo que saco...a veces no le digo a mi mujer que tengo dinero...porque logra sacármelo y ya deja uno de ahorrar...tener el dinero...si es básico...» (Informante H)

La afirmación de que “no todo puede ser comprado por el dinero”, resulta un lugar común y a la vez mitificador y gratificante cuando el dinero no se posee, considérese que el dinero puede convertir casi cualquier cosa en objeto de satisfacción, de ahí que su pérdida, involucre un proceso angustiante tan similar al trauma de nacimiento, donde existe una necesidad prenatal de objetos y sujetos satisfactorios.

«cuando empiezas a invertir sabes que no hay dinero que alcance...luego te da miedo...que puedas necesitar y no tengas...de una situación que parecía segura como trabajar allá...chin...de repente...ya no...y todo es incierto.» (Informante F)

El dinero puede también ser representativo de la autoestima de quien lo posee, el dinero es un premio, es dudoso que en esta sociedad actual alguien considere un castigo recibirlo, al perder el empleo, la seguridad en lo económico es lo urgente debido a que no sólo satisface necesidades primarias, el dinero es también un poderoso vehículo de comunicación entre los individuos:

« se presentan situaciones...si por ejemplo...pido prestado...me siento menos con respecto de la persona que me presta el dinero...pero si yo presto...a veces...no en todos los casos...hay una relación de superioridad...el que tiene...y el que no tiene...si pierdes el trabajo...lógico...eres de los que no tienen...de los perdedores.» (Informante C)

Su ausencia implica pertenecer a una clase desfavorecida, en este sentido, el comercio informal constituye un declasamiento, que se ve compensado por la posibilidad de obtener más dinero:

« pues si...soy lonchero...pero ahora tengo mas que cuando trabajaba allá...aquí...en un mal día...saco seiscientos libres...para mi...para la familia...gana hasta mas que un maestro de primaria o uno de secundaria.» (Informante F)

En nuestra cultura el dinero está asociado a la posesión de un lugar en el sistema productivo, cuando el lugar se pierde, es el dinero el primer factor de decadencia, las organizaciones muestran su imposibilidad de solucionar problemáticas que van mas allá de lo individual; la salud mental no es un tema pospuesto en el desempleo, es un tema excluido porque las organizaciones no tienen elementos suficientes para solucionarlos.

Ya fuera de la organización no existe compromiso alguno, tal vez se podría aludir al compromiso social que todas las organizaciones que actúan dentro de la sociedad y las obligaciones morales que ésta podría imponerles, sin embargo, estas son referencias vagas que no pueden ser impuestas porque el sistema económico atiende a lo grupal, a lo global y no a lo individual.

S.V. exfuncionario de Volkswagen, evita abordar el tema, principalmente porque no existe una historia posterior, los problemas de los desempleados no inciden directamente en el desarrollo de actividades, si lo único que la organización puede hacer es resarcir en el aspecto económico, considera que ese es el principal punto de análisis de ésta categoría de análisis:

«...de lo que hablamos aquí...es...sinceramente...de algo inútil...algo que caería en el discurso de líderes sociales...de educadores...de sacerdotes...de consejeros...pero no de las empresas, no de organizaciones cuyo fin principal es el lucro...la ganancia...esto no se trata de expresar sentimientos reprimidos...ni de conflictos no

resueltos...simplemente de compensar, con igual número de beneficios económicos a los trabajadores por el número de años que laboraron para nosotros...y que salgamos ambas partes lo mejor librados posible.»

Podría concluirse que los efectos psíquicos del desempleo son diferentes para cada individuo, de acuerdo a en que etapa de su vida se encuentre, a su historia previa, a sus capacidades y a su vulnerabilidad.

#### 6.3.4 Percepción de la organización después del despido.

La pérdida de un empleo que produce satisfacción genera sentimientos diversos y conduce a la elaboración de un duelo afectivo que puede concluirse o bien prolongarse indefinidamente.

La angustia por la pérdida de un empleo tiene una relación directa con la experiencia traumática descrita por Freud en 1893, en El malestar de la cultura (Freud: 1930), cuando dice cómo un acontecimiento se convierte en trauma de origen social y que produce "...estupor inicial, paulatino embotamiento, anestesia afectiva, narcotización de la sensibilidad...abandono de toda expectativa...y alejamiento de los demás".

«...te quedas...como trabado...como ido...aunque sabes que ya te pasó...te cuesta trabajo asimilarlo.» (Informante B)

Una situación de despido plantea la interrogante sobre qué es lo que en realidad muere, la separación del empleo ya no el punto importante que ha de dilucidarse, puesto que ya no juega un papel esencial, es parte de un pasado o un hecho pasado que fue común a todos y que sin embargo toca a cada uno, el obrero toma esa parte del pasado que le corresponde y la organización no comparte ese pasado de la misma forma ya que ella sólo lo representa como una estadística; la relación, signada por el contrato colectivo pero a la vez

relacionante de uno a uno de la organización y el trabajador como individuo, siendo perentoria, supone un principio y un fin sustentados por una ideología racionalizante.

« Que nunca me debió haber despedido...yo era buen elemento...tenía capacidad...si iba a haber cambios me debió haber dado oportunidad de cambiar con ellos...pero a mi ritmo...que fue uno de los mejores trabajos que he tenido en mi vida laboral...que pude haber dado mucho» (Informante A)

Es preciso señalar que el trabajador experimenta una merma del ideal del Yo, al saber que la organización seguirá subsistiendo, y puede ser que en las mejores condiciones, y que seguirá contratando personal, en el cual podrá seguir ejerciendo sus atribuciones y asimismo podrá despedirlo; este objeto amado del trabajador no experimentará mutilación afectiva, no elaborará un duelo: la simbolización de la muerte se manifiesta unilateralmente:

« ¿Qué quieres que piense?...la empresa sigue...sigue produciendo...sigue ganando...sus informes siempre presentan buenas cifras...sacan nuevos modelos...compran nuevas marcas...se modernizan...no creo que estén mal...de hecho...los cambios tecnológicos les benefician en la medida en que se produce mas, se exporta mas...y de alguna manera son apoyados porque adicionan valor a la industria mexicana...al interior...con los obreros...pues si...tienen una fuente de empleo...que ya últimamente no la abren mucho...pero muchas familias dependen de Volkswagen y si se mantiene...eso es lo que vale. » (Informante F)

Sólo un evento fortuito que afecte a la organización en detrimento de sí misma podría no compensar, porque aquí no existe un principio de compensación, pero si aportar cierta homeostasis temporal al problema del duelo unilateral:

«...el desempleo se sigue dando...en mayor o menor medida...cada año sale gente...no somos los únicos...ni fuimos los primeros...eso te llega a hacer sentir



mejor...y con el paso del tiempo...piensas que es un problema de todos.»

(Informante A)

Un problema posterior es el derrumbe del Yo ideal, puesto que se perturba una imagen construida a partir de un elemento estabilizador contextual como es la imagen de éxito de la organización ligada a la imagen de éxito de sus trabajadores; se presenta un mecanismo de renuncia, disociación o empobrecimiento al Ideal del Yo, al ser imposible mantener totalmente la representación de la imagen de éxito mimetizada en el trabajador.

«...el problema es el lado humano de todo esto...el que se vayan porque no afectan a uno...en mi caso afectaron a seis...mi esposa y mis hijos...y multiplica por el tamaño promedio de una familia de ese entonces y te darás cuenta del grave daño que nos hizo el despido...muchas esperanzas se quedan ahí...las familias cambian...a mi me duele que mi hija no haya estudiado lo que quería por falta de recursos...eso es lo realmente grave...nosotros...pero somos muchos...pero dispersos...si nos unimos...podríamos ser alguien importante...como grupo de presión o algo así...ya de viejo lo estoy viendo así.» (Informante E)

La agresión como primer mecanismo de defensa o la aflicción en sí no tienen una carga de renuncia, antes bien, constituyen una gran dosis de violencia y esconden un reproche, el del Yo que ha sido desvalorizado; lo que inicialmente hace imposible una reconciliación con el Yo Ideal, así que la desidentificación con el objeto agresivo se logra, en algunas ocasiones, atribuyéndole actos o cualidades y hasta analogías que la desvaloren en la medida en que el propio Yo fue desvalorado:

«...ya lo has analizado al paso del tiempo...si extrañas, pero ahora ya ves las cosas diferentes...ya no estas enceguecido por la grandeza de la compañía...me botó...ya no hay confianza...eso dolió...fue una violación a mi persona...es como esa chamaca que la violan tres idiotas y después de años le preguntan ¿verdad que ya se te

olvidó?...hay cosas que no se olvidan...la forma tan artera en que salimos...las condiciones...la marca infamante que trajimos y que no nos permitió encontrar trabajo otra vez...rápido..La vergüenza...el despojo de nuestra fuente de trabajo...el engaño...el cómo nos volvimos inseguros...ya no confiaría tan fácilmente...»

(Informante A)

Para afrontar el derrumbe del Yo ideal, se recurre a generar mecanismos de defensa como el de la idealización a posteriori del objeto amado, contextualizándolo en el presente que se vive; la idealización puede ser uno de los mecanismos más adecuados porque no demerita el Yo de por sí mermado, sino que abre una alternativa de explicación sin que se afecte en sí o para sí, no se busca transformar la falta de amor en odio o en indiferencia, es una especie de renunciación o resignación generosa, donde elementos como la presencia de objetos iconográficos, tales como el trofeo, la camiseta, la credencial de trabajador, el banderín, el objeto con el logotipo de la organización etc., son parte de un ritual de idealización como una coartada para evitar una situación catastrófica.

«...fui parte del equipo de fútbol...este camiseta fue de ese entonces...fui un buen delantero...el fútbol es un juego de equipo...el delantero no va solo...sin los otros es nada...y que curioso...de la empresa salí porque no me adapté al trabajo por equipo.»

(Informante G)

La idealización conlleva un delicado proceso de disociación en balance de recuerdos o hechos positivos y negativos, siendo los positivos maximizados y complementados para formar elementos ideales, y los negativos casi desaparecidos o empobrecidos a un nivel tal que al interactuar con los positivos se vean aislados, puede incluso verse como parte de una realidad inventada, ficticia que responda a la necesidad de rescatar el Yo ideal para evitar el extrañamiento del Yo.

« Ahora a la distancia ya pienso diferente de la empresa, creo que Volkswagen es una empresa "viva", en el sentido de que es como una persona que me dio mientras que trabajé con ella, que me hizo sufrir, que me dio alegrías...cómo no..., también me estresó, también me preocupé por cumplirle, porque me convenía, y también, en algún momento agradecí estar trabajando ahí...ahora ya la veo a la distancia como alguien que me dio, si me sentí muy mal cuando me despidieron, como cuando te lastimas, y tardas en recuperarte... ora si que fueron buenos años, me dieron un empujón para salir adelante, pero si me hubiera gustado estar mas años ahí. ...»

(Informante B)

Otro mecanismo de defensa, el de negación, se observa cuando el trabajador constituye en tabú toda mención de la organización o bien le asigna tantos elementos negativos que la imagen que se recrea está totalmente alejada de la imagen ideal de cuando se laboraba ahí, de tal manera que su evocación se elabora a partir de un reacomodo de situaciones, sin soslayar elementos reales, ya que a pesar de que el Yo aparentemente es continuo y presente, no puede desligarse totalmente de su historicidad; en este sentido, la sublimación, idealización o negación se realizan con base en el hecho cierto, pero con la visión de quien requiere matizar la historia, exacerbando lo positivo y nulificando en lo posible lo negativo.

« Me he retirado del saber de ellos...ya no me preocupa saber qué les pasa...ya no es mi empresa...lo último que supe fue sobre la decisión de despido en este año...fue muy a la Poncio Pilatos...la empresa ni se inmutó...les echó la papa caliente al sindicato y ellos lo manejaron sacrificando a unos cuantos...pero es la lucha por la sobrevivencia en la que vivimos...se acabaron las solidaridades...bueno...Salinas desgastó tanto esa palabra que ahora pocos la usamos...y si la dejas de usar...también la dejas de aplicar...mi hija dice...creo que lo saco de alguna de sus

clases...pero me da risa su concepto...las cosas no existen mientras no las nombras.»

(Informante F)

Lagache (1917: 45-74) afirma que el duelo es un proceso narcisista porque clínicamente no se ha comprobado que el amor por el objeto amado aumente por la elaboración del duelo, parece que sucede lo contrario; Lagache sostiene que hay una identificación con el muerto pero esta identificación originará en el futuro el deseo de muerte de la persona dolida con sentimiento de culpa por ser el quien todavía permanezca y el muerto quien se haya retirado.

«...primero no sentí mucho...como diciendo...un cambio...luego te cae el veinte y sabes que tienes que ver por tu familia...mis hijas todavía estaban chicas...la casa...me sentí desamparado...como si la empresa me hubiera abandonado y no al revés...como un sentimiento de...como decirte...como cuando necesitas a alguien y no está en ese momento...yo me acuerdo cuando se murió mi papá...el jefe...tomaba mucho... yo lo extrañé y lo quise ya que se murió, antes no, hasta que se murió lo quise.» (Informante B)

El duelo es una búsqueda de bienestar del que queda, sufre por sí y para sí, no para el otro, quien desconoce que el dolido se encuentra en esa situación. El distanciamiento como medida precautoria para evitar prolongar el duelo puede revertirse ya que a la falta del objeto amado, se reaviva los sentimientos positivos hacia él:

« Cuando se anuló el contrato colectivo se cayó gran parte de lo que yo creía que era lo justo...es lógico...si tu te juntas del lado...ora si que como dicen los chavos..."nominado"...pues ya te llevó...si, sabía que iba a ser despedido...y me pasó como cuando dejé mi trabajo con el trailer...pero no quise mencionar mucho esto...después de todo han sido buenos trabajos.» (Informante B)

El declive total una vez concretada la separación crea angustia. La angustia como sentimiento generado por la pérdida obtiene una relativa ganancia placentera: la posibilidad de desvalorizar o de agredir con fines de autoconservación una vez consumada la separación tanto para fines curativos en el presente como profilácticos en el mediano plazo.

«Si me hubieran dicho, orale, vas de nuevo para adentro, yo les hubiera dicho a los de Volkswagen, pues va, dónde firmo, pero eso si, díganme desde orita que seguridades tengo, no me salgan con sorpresas, también hubiera dicho, sale, voy a aprender lo que quieras, pero que me sirva para otra cosa, ah, y no me manejes eso de que soy parte del grupo, y que ponte la camiseta y que si eres muy importante, porque ya aprendí que esas cosas no funcionan una vez que te echan, o sea, que me hablen con la verdad desde el principio» (Informante D).

Asimismo, el proyecto vital, originado en la historicidad del sujeto sufre un cambio notable, el asumir un papel de víctima del sistema o de los cambios o de alguien se produce la persecución del eso que pueda ser el culpable, la caracterización de la falsa conciencia es la racionalización del hecho que pretende comprobar lo contrario de lo sucedido en la realidad, la búsqueda del culpable entorpece cualquier intento de llevar a cabo un proceso de duelo por cauces que no pongan el peligro al Yo ya lastimado; el duelo patológico trae como consecuencia la negación de cualquier placer o compensación ante la pérdida:

«...fue la organización...o fue el sindicato...o la política...o todo junto...pero al que pasaron a perjudicar fue a mi y a otros...me hicieron un daño tan grande...que ahora lo recuerdo y sigo teniendo coraje.» (Informante E)

El fantasma del culpable es, axiológicamente, un objeto malo, la inhibición o el distanciamiento de este objeto malo que ha causado displacer es visto como la medida más cómoda para evitar la reactivación de enfrentamiento con la pérdida, de tal forma que el duelo no se ha elaborado, y en algunos casos ni siquiera ha comenzado:

«Sí, me sentí muy mal...pero traté de no pensar mas en ello...como si no hubiera estado ahí...fue algo desagradable...carente de sentido...lo echas al baúl o a la basura y a seguir...de eso trata vivir.» (Informante D)

El dolor de la separación se revive, porque no ha podido concretarse la separación de sí y en sí mismo, esto se debe principalmente a la conformación de la identidad social a la que la organización coadyuvó en cada individuo; no es tan fácil aceptar el desmoronamiento del Yo ideal, eso sería tanto como aceptar el desmoronamiento del Yo mismo.

Freud afirmaba que para el inconsciente no existe el no, porque negar algo implica separarlo de uno mismo, la afirmación pertenece al Eros y la negación al Tanatos, para ver el pasado separado del Yo, es necesario negarlo, ante la imposibilidad práctica de desaparecerlo, la negación es el reconocimiento de la falsa conciencia; la negación es conveniente y por tanto postulada, pero negar implica desaparecer una parte del pasado que no está únicamente ligada a la historia directa y personal del extrabajador con Volkswagen, es la historia con su familia, con sus amigos y con el lugar que le confirió haber permanecido ahí:

«...a los cuarenta...son buenos años...tienes experiencia...ya no reclamas mucho...te conformas...cuando fuiste joven querías el mundo para ti solo...ahora lo compartes...con la familia...aunque este ese estorbo...el que te hayan sacado...no importa...si fueron buenos años para ti...también para la familia lo fueron.» (Informante G)

De ahí que el trabajo de elaboración del duelo sea doloroso para quien lo vive; es natural que la libido se aferre a los objetos que le producen placer y rechace desprenderse de ellos o bien a sustituirlos por otros de inmediato, esto puede explicarse también en el hecho de que los objetos están incluidos en el Yo, el escindirlos, implicaría que muere parte de él, o por lo menos, se transforma:

«...es imposible decir...ya se me olvidó...ahora lo siento mas...antes no tanto...me lo veniste a recordar...pero que le voy a hacer...no soy tan cobarde para negarlo...todavía me da tristeza pensar que mi familia pudo haber progresado mas...o quien sabe...también en el negocio me va bien...quien sabe que hubiera pasado con la familia si hubiera seguido en Volkswagen.» (Informante F)

Por supuesto que aceptar el duelo o la misma muerte psíquica es aceptar también un vivir más, de ahí que la ideologización de una muerte estoica, aceptable, en aras de los demás, se erige como una salida digna que al exterior no muestra signos de represión sino de generosidad y desprendimiento:

«es la ley...los mas viejos...tenemos que salir para darle entrada a los nuevos...eso es en todo...no salí por tonto...ni por inútil...sólo por tener 41 años...ni siquiera por viejo...a esa edad no eres un anciano.» (Informante A)

Tanto en el amor como en el trabajo, Marcuse afirma que los instintos parciales en el hombre en sí mismos tienen una especial capacidad de transferencia y de integración y que normalmente se actúan en la erotización del trabajo de ahí que tanto el amor como el trabajo se tornan en deberes para la existencia humana y elementos de coacción que perdurarán durante toda la vida del individuo:

«...el trabajo sirve para muchas cosas...asentar un patrimonio para mis hijos...hacer cosas por mi...cosas de ese tipo...porque quieres a la familia, por eso lo haces.» (Informante G)

Por tanto, no es posible dejar de trabajar, socialmente así se ha impuesto como una medida para la superación personal, para el enriquecimiento de la nación, así como para colocarse en un escaparate que permite exhibir las capacidades y cualidades de los sujetos, así el amor también supone la exhibición de lo mejor del individuo:

«...ser trabajador...eso lo enseñaron siempre...en la casa...en la escuela...yo mismo se lo digo a mis hijos.» (Informante D)

Perder el trabajo o ser incapaz de retenerlo, se asocia con un sentimiento vergonzoso, tal vez ontológico, tal vez adquirido generacionalmente a partir de la era industrial, pero sí produce una discapacidad social que advierte a los demás del peligro que implica el no poseer un lugar en el sistema productivo:

«...no se cómo me vean...pero yo cumplí...trabajé...el que me corrieran no fue mi culpa, por eso le digo a mis hijos...échele ganas...la vida está cada vez mas dura.» (Informante H)

El trabajo del duelo es un proceso de desprendimiento y renuncia. "Una vez que haya renunciado a todo lo perdido se habrá agotado por si mismo y nuestra libido quedará nuevamente en libertad de sustituir los objetos perdidos por otros nuevos, posiblemente tanto más valioso que aquellos. " (Freud: 1968). S.V. exfuncionario se negó a omitir opinión alguno, en un silencio incómodo.

#### 6.3.5 Percepción sobre el fenómeno del despido a través de su experiencia.

Los despedidos no son solamente personas privados de su trabajo, son personas que pueden sentirse inútiles e inutilizables. Todos los individuos, al llegar a la edad que socialmente se considera productiva económicamente, se ven compelidos a buscar un lugar en el mercado de trabajo que les asegure además de la subsistencia, un sitio permanente en la escala social a fin de ser reconocidos como trabajadores, proveedores, ganadores, exitosos, o simplemente activos.

Para ser reconocido como trabajador, es preciso comprometerse con un contrato de trabajo que obliga a estar permanentemente inserto en relaciones de servicio y dependencia.



El valor social del trabajo ha evolucionado de acuerdo a los cambios políticos, sociales y económicos, pero el valor moral del trabajo reafirmado en la tradición judeocristiana del "quien no trabaje que tampoco coma", se expresa como la cura para alejar la ociosidad del individuo que conduciría, según Juan Crisóstomo, padre de la Iglesia Católica, a la búsqueda de caminos no rectos. Es un hecho que hoy día estas consideraciones sobre el trabajo, con un carácter romántico e idealista se confrontan con una sociedad que reduce sus puestos de trabajo para autoconservarse.

Generalmente, el trabajo y el éxito profesional participan de una nueva ética y adquieren una posición central en el sistema de valores y en la vida social, aunque es difícil establecer los límites entre el trabajo como fuente de gratificación o como fuente de alienación.

«...yo le dije al muchacho...si no vas a estudiar...métete a trabajar...yo no mantengo haraganes...no es normal...a algo se tienen que dedicar...así me dijo mi tío...porque yo fui huérfano...y así me enseñé a trabajar.» (Informante G)

Para Carlos Marx, el trabajo es algo intrínseco a la naturaleza humana, el trabajo es el medio de afirmar la existencia misma del individuo y le es consustancial, le permite socializar, transformar y es un eje central en la construcción de la realidad social; aunque la alienación a él es sin duda el origen de la explotación humana.

«Ya cuando se quieran casar...cómo le van a hacer...se tienen que hacer responsables...que la muchacha sepa que el joven es responsable.» (Informante C)

Para que un trabajo se constituya en fuente de satisfacción y en eje de integración social debe reunir algunas condiciones, por ejemplo, que sea elegido de manera libre, que remita a un grupo de pertenencia y que cubra las necesidades de todo orden para el individuo y su familia.

«...que tiene con que responder a una necesidad...que no vive de los demás...que se basta él mismo.» (Informante A)

Las clases sociales son grupos que se afirman a veces sin tener en cuenta las divisiones oficiales y sus límites son traspasables, en la sociedad moderna la posición social que se adquiere es construida esencialmente a partir de la profesión y el empleo; ese orden se complementa con situaciones tales como el origen, la pertenencia a otros grupos y la función social que otros reconocen.

«...mi hija estudió publicidad...la otra enfermería y el mayor es arquitecto...quien lo dijera...mi papá todavía trabajó el campo...yo fui obrero y ya tengo hijos con estudios...con carrera...yo creo que sí...que en mi familia sí hubo progreso.» (Informante G)

Al estatus social que predomina en el mundo del trabajo, se agregan las prácticas y códigos sociales y simbólicos que confieren esa ansiada posición; así un individuo se encuentra sujeto a evaluación que le asignaran un valor determinado, el orden en que es colocado en relación a otros se torna inobjetable, la pérdida del lugar o el cambio de éste a uno de menor valor, provoca sentimientos de inseguridad, inadaptación etc., pero son las organizaciones las que en última instancia las que distribuyen al individuo en el espacio y en el tiempo y llegan a sustituir a otras organizaciones e instituciones de mayor arraigo tales como la familia, la escuela o la iglesia.

«...puede que ser supervisor sea un trabajo de mayor responsabilidad...pero se gana más y tienen gente a quien mandar...eso es algo que uno desea tener.» (Informante J)

Los conflictos por despido, son conflictos relacionales en virtud de que inciden en diversos ámbitos de individuos de un mismo grupo o bien diferentes grupos en diferentes espacios y tiempos, la vergüenza, la humillación que puede provocar un despido puede

considerarse como un proceso de separación de un grupo al cual se pertenecía por la utilidad social que se mostraba.

«ya no...no me siento mal...encontré otro trabajo...me va mejor en la lonchería...y es mía...lo otro...eso era prestado nomás.» (Informante F)

El luchar contra la culpabilidad o la ambivalencia en una situación de despido implica la trasgresión a las normas de estabilidad social, la identidad social se ve afectada si se toma en cuenta que esta podría fungir como un foro virtual donde es necesario ubicarse y al cual hay que referirse cuando se pretende explicar quien es uno mismo:

«No...estoy activo...fui desempleado...no soy jubilado tampoco...eso no se me va a dar...trabajaré hasta que me muera...hasta ser jubilado es como ser pobre...con lo que les dan de pensión...gracias a Dios yo estoy bien...fui de Volkswagen.» (Informante C)

El desempleo es una regresión en este sistema de valores, sus resultados son observables cuando existe una ausencia de reconocimiento de sí mismo, la cual tendrá un efecto multiplicativo en los demás:

«...me ha ido de mal en peor...me faltó la estabilidad de una empresa...aquí hago uno que otro trabajo...rento unos cuartos...pero me siento a veces medio inútil.» (Informante J)

Algunas de las características de individuos que se encuentran en esta etapa son, el silencio, la negación y el anonimato de sus acciones, porque necesariamente esto fragiliza y coloca en una situación marginal o de descenso social.

Los conflictos psíquicos derivados encuentran múltiples expresiones, tales como la frustración donde existe un pobre efecto de llevar a pique a la libido provocando una tensión psicológica:

«...todo cambio trae aparejado otro cambio...eso no se puede evitar...por mas que se diga de los aterrizajes suaves...mentira...los cambios traen con ellos rupturas.»

(Informante A)

También puede presentarse la incapacidad para adaptarse a una realidad por fijación, donde no se es capaz de asimilar la pérdida y se desplaza en un campo de acción relativamente pequeño como una forma de protegerse contra las adversidades externas:

«...cuando salí de ahí...procuraba no encontrarme con alguien con el mismo problema que yo...evitar las conversaciones era mejor...te nace más coraje si a diario estás repitiendo y platicando lo mismo.» (Informante B)

Gaulejac (Gaulejac: 1987), define esta incapacidad desde una perspectiva psicoanalítica, enunciando el concepto neurosis de clase, definiéndola como el conflicto ligado al desplazamiento social donde el individuo vive un descenso conflictual entre su posición objetiva y su posición subjetiva, conflicto que influencia su desarrollo psíquico y puede provocarle problemas mentales.

Este conflicto se manifiesta particularmente a nivel psicológico por:

- La reactivación del sentimiento de culpa:

«...te digo que si algo cambia en una empresa, también la gente debe cambiar...no creo que nada mas Volkswagen...haga esto, si no son ningunas hermanitas de la caridad, dinero es dinero, aquí y en China...así que si tu estás ahí...estorbando al patrón o estorbando al progreso...pues vas para afuera.» (Informante A)

- El fuerte sentimiento de inferioridad:

«...fuimos gente que no se adaptó al cambio...cambiar significa mudarse...y muchas veces de todo...los que quedan deben transformarse...ellos debieron haber aprendido nuevas cosas para ser mas capaces...estar mejor preparados...son nuevas generaciones...jóvenes...con mas empuje...uno ya está viejo...ya que.» (Informante I)

- La dificultad particular para afrontar el complejo de Edipo donde los componentes sexuales y los componentes sociales son objeto de un apoyo recíproco.

«...llegas a desesperarte...decía mi madre...no muerdas la mano del que te da de comer...pero es inevitable hablar mal de la empresa...más si estás dolido...aunque sepas que mientras estuviste ahí...estuviste mas o menos bien.» (Informante B)

- El desarrollo de una actividad fantasmática, sobre el modelo de la familia, que constituye un mecanismo de defensa contra la inferioridad social.

«...sigo siendo el jefe de familia...todavía traigo el gasto...poco o mucho...eso no es el problema...pero el lugar en la familia...ese no está en discusión...aunque los hijos que ya traen dinero a la casa quieran hacer su voluntad...no...aquí no va a ser así...yo seguiré teniendo el control.» (Informante F)

- Un mecanismo de desdoblamiento ligado a un sentimiento de estar dividido en el interior.

«...igual y no se me hace justo que habiéndole trabajado a alguien al final te diga que ya no te necesita...y pierdas tu oportunidad de jubilarte...aunque sabes que no te adaptaste al cambio.» (Informante C)

- El aislamiento de sí mismo.

«...ahora cada quien a lo suyo...somos una generación de personas fuertes...no se si me afecten las cosas...pero prefiero ignorarlas...que se me resbalen...para no estar pensando en ellas.» (Informante D)

Todos estos conflictos operan a partir de la reunión de tres condiciones:

- El conflicto causado por la ansiedad profunda que inhibe una parte de la actividad sexual o social del sujeto.

«...para ellos sólo eres un expediente en Recursos Humanos...un fólde...no eres nada...eres menos persona...eres un número...y todos somos así.» (Informante C)

- Cuando el individuo no encuentra una solución duradera para operar mediaciones satisfizantes a conflictos que atraviesan su campo de acción.

«...y que podía hacer...yo no era quien controlaba la situación...el sindicato negoció...la Junta de Conciliación emitió el laudo...yo acepté salir...porque tarde o temprano iba a salir...mas valía en ese momento...cuando la liquidación era buena...después quién sabe...» (Informante B)

- Que se encuentre en una situación repetitiva caracterizada por un escenario donde el reproduce consciente o inconscientemente la trama.

«...pasa igual...vas a buscar trabajo...y claro...obreros de 20 o 25...y ahí es cuando recuerdas por qué es que saliste de Volkswagen...» (Informante G)

El despido provoca una ruptura social y la posibilidad de desinsertarse socialmente, sin embargo, las respuestas son múltiples y variadas, y se evalúan en función la imagen que posee de sí mismo y de sus posibilidades de acción.

Los diferentes tipos de comportamiento que Taboada y Gaulejac (1993) muestran en La lutte de places, son estrategias psicológicas adoptadas para enfrentar sentimientos adversos, el tipo de estrategia adoptada se traducirá en el nivel de interiorización de la imagen negativa y la manera en que los individuos maniobran al enfrentarse a la invalidación dada y de la que son objeto.

La diversidad relativa de comportamientos, en respuesta a las situaciones sociales similares, pone en evidencia el carácter interaccional, dinámico y complejo del proceso de armar una estrategia para enfrentar la situación.

En una dimensión psicológica, se buscará por ejemplo, distanciarse del objeto dañino o que altera la situación:

«...casi no platico con gente despedida...a veces los encuentro...pero evito el tema...creo que ellos también...así la llevamos tranquila.» (Informante J)

O bien, se puede optar por hacer referencia a otros sistemas de valores que se consideren más justos o más acordes con las necesidades psicológicas, es decir, que sean vistos como amistosos o comprensivos:

«...no hay como la familia para estos casos...si estás bien avenida con ellos...sabes que te apoyarán...también puedes buscarle en la Iglesia...pero es muy impersonal...aunque te consuela también.» (Informante I)

Aunque en muchos casos la agresividad se hace presente:

«...claro que da coraje...hasta te duele...ni que no tuviera sentimientos.» (Informante C)

Si el sujeto ha sufrido la desvaloración y esto ha incidido en su manera de percibirse a sí mismo, deseará ser reconocido ya sea como persona o como parte de un grupo de personas, que pueden, conferir elementos míticos o idealizados de las acciones pasadas:

«...era buen soldador...eso que ni que...no me corrieron por incapaz...sino por la política y sus manejos...pero me reconocían...por mi pericia en el manejo de las máquinas.» (Informante C)

Pero la evasión es también una forma de enfrentar la realidad, aunque parezca una huida hacia atrás, permite el alejamiento de los focos de displacer:

«...es más fácil recordar lo bueno...y desechar lo malo...así se construye uno...a partir de lo bueno...los buenos años...lo malo...queda fuera.» (Informante J)

Donde puede establecerse una diferenciación objetiva que permita, a nivel axiológico hacer una clasificación interna sobre los elementos de placer y displacer, acercándose a unos y alejándose de los otros. Esta nueva concepción de la problemática hace posible la reapropiación del sujeto a través de la asimilación del rol que su nueva situación le confiere; aquí la compulsión repetitiva se manifiesta como un aspecto de la capacidad de adaptación activa que caracteriza a todo ser, porque donde existe adaptación, existe también un trauma

de adaptación, que constituye un ensayo doloroso de integrar lo nuevo a lo catastrófico, al respecto Caruso (1988), al referirse a la compulsión repetitiva, afirma que la vida repite lo antiguo especialmente cuando le es necesario adaptarse a lo nuevo, o sea adaptar lo nuevo a experiencias antiguas; todo viviente aprende por ensayo y errores, mediante repeticiones, en parte regresivas e inadecuadas respecto a la nueva situación, y en parte progresivas e inadecuadas...para superar lo nuevo debe haber ejercitado suficientemente lo antiguo, para poder reconocer lo antiguo de lo nuevo, de otra manera no tendría una percepción adecuada de la nueva información :

«...sabes que perteneces a ese grupo...ya no te da tanta vergüenza...ahora soy pequeño comerciante...tengo mi propio negocio...hasta he tenido que modernizarlo...porque todo cambia y uno se tiene que avenir a lo nuevo...»  
(Informante H)

En la dimensión social, el estatus del individuo se ve afectado por el sistema de valores que la sociedad ha definido, de ahí, que quien es objeto de burla se desinserta socialmente y se integra a grupos marginales, donde la desimplicación es necesaria para mantenerse protegido ante los embates de los juicios tanto objetivos como subjetivos:

«Eso pasó hace diez años...el escándalo fue en ese entonces...éramos los despedidos en esos tiempos...ahora cada quien ha buscado la manera...y la encuentras...porque es parte la naturaleza de la gente.» (Informante A)

A largo plazo la identidad social se transforma, ya sea por una movilidad al interior del sistema, o bien porque la relación de fuerzas de los diferentes actores se ha modificado:

«...ahora me puedes decir el cubiero o el tianguista...o el taxista, ya soy de otro lado.» (Informante G)

Y puede derivar en problemas sociales que afectan a las comunidades, y que posteriormente son causa de autodestrucción.



«Dice José Alfredo que la vida no vale nada...filosofía popular...pero resulta cierta y consoladora cuando tienes problemas...puedes ponerte a tomar hasta morir...puedes echarle la culpa a cualquiera...puedes desquitarte con la familia o con el vecino...puedes ir al psicólogo...pero el problema está ahí...y tienes que entender que no lo puedes desaparecer...debes vivir con él.» (Informante G)

Para no asumirse inútiles o inutilizables, los despedidos enfocaron sus esfuerzos a la búsqueda de una actividad, sabían que podría no ser tan satisfactoria y plena de experiencias como cuando laboraron en Volkswagen, sin embargo, la actividad es una defensa contra la separación Caruso (1988), y resulta gratificante, siendo un placebo, puede convertirse en un satisfactor permanente en la medida en que el duelo afectivo sea superado y la inserción al mercado de trabajo se realice sin efectos traumáticos importantes; pero cuando la actividad toma proporciones obsesivas o compulsivas, es fuente de neurosis.

«...somos como material que ya no puede reciclar la empresa...pero nosotros buscamos la manera de reciclarnos de acuerdo a nuestras primeras habilidades...las que teníamos antes de entrar en el trabajo...pero ese reciclado debe ser rápido...para que no te de tiempo ni de pensar...si no...ya pediste.» (Informante A)

Una idea sobrevalorada de sí mismo, con una aproximación al Yo Ideal y con un demérito hacia los otros, puede ayudar a distinguir los límites entre el Yo y el objeto al que se amó:

«...tratas de crecer dentro de la empresa...yo crecí...me hice hábil...tenía destreza y un conocimiento muy grande de todo lo referente a la prensa...los nuevos...sólo aprietan botones desde un tablero...igual pasa con los soldados...ahora sólo alimentan al robot...los de antes si eran verdaderos soldados...verdaderos artesanos...eso es lo que no sabe apreciar Volkswagen.» (Informante H)

Incluso, el descalificar el ambiente tecnológico en el que el nuevo empleado debe trabajar tiende a convertirse en una forma de contrarrestar los efectos de la experiencia traumática del despido:

«...somos muchos en un mundo que cada vez necesita menos manos fuertes...muchas cosas ya se manejan hoy día desde un tablero...ya la fuerza no es tan indispensable...las máquinas ya cubren esa cuota de fuerza que antes se pedía de nosotros...va sobrando la gente.» (Informante E)

Cuando se inicia una nueva relación de trabajo, ya sea por el ingreso a una nueva organización, o por la autogestión que hacen de sus recursos, los despedidos, niegan la intensidad de la antigua relación, la pueden minimizar como una manera de conservar la integridad del individuo, y se autoprotegerán exhaltando las cualidades de su nueva relación laboral; ésta represión es irracional, a nivel consciente se acepta intelectualmente, pero el Yo al negarlo, negará el instinto de autodestrucción, una imagen desvalorada del objeto amado es sustituida por una exaltada del nuevo objeto:

«...en todos los años que trabajé para Volkswagen...supe que seguía creciendo (Volkswagen)...pero que también estaba cerrando plantas en África o en España...en un lugar de esos...que se reponía el mercado de autopartes...compraba nuevas marcas...se aliaba con otros...el capitalista nunca pierde...es como la casa del casino...deja que unos ganen pero al final ella siempre gana...después de todo no era tan buena empresa...era una empresa egoísta...como todas...en mi negocio...mi chalán tiene sus vacaciones...le doy su dinerito al final del año...cuando se alivió su mujer...le ayudé con los gastos...apadriné al niño...yo si soy un buen patrón...porque no quiero ser como ellos.» (Informante F)

El drama que se experimenta al tener un sentimiento de inutilidad se vive en la más absoluta soledad, en una sociedad basada en una constante competencia, los conflictos

individuales cuando se aíslan en la vivencia de unos cuantos, no desmoronan un sistema que regula las catástrofes a través de mecanismos represores:

«...no tienes a quien recurrir en estas situaciones...se que hay gente que aconseja sobre estos problemas...pero no confío en ellos...es mas...me cobrarán por ello...y como desempleado...de donde sacas el dinero...te sientes como que de repente se te vinieron todos los años encima...cuando trabajaba y me subía a un camión...el cobrador me decía...tu pasaje...cuando salí de la empresa...por alguna razón...no se cual...al poco tiempo...el mismo cobrador me decía...su pasaje señor...hasta otros te ven diferente...como que te ponen en tu lugar.» (Informante A)

Pero, se es útil ¿para qué?, la determinación de la utilidad de alguien en el mundo parece obedecer a criterios estrictamente económicos, regulados en el mercado de trabajo, donde los factores de orden personal no intervienen, si en promedio, la fuerza de trabajo del personal obrero obedece a una tendencia creciente hasta los treinta años y posteriormente decrece aceleradamente, y la productividad intenta ajustarse a esta tendencia en una sociedad cada vez mas tecnologizada, donde la fuerza física no es tan relevante como la destreza en el manejo de instrumentos y herramientas que como extensiones de manos y brazos, habrá que cuestionar la mencionada tendencia.

Por último, S.V. exfuncionario de Volkswagen opina que la inutilidad es un estado mental, pero refuerza la idea de que las habilidades se pierden al paso de los años, considera también:

«...que es injusto culpar exclusivamente a las empresas y es la situación social, política y económica a nivel mundial, la que propicia una exagerada rotación de personal, inevitable si se quiere sobrevivir como organización fuerte.» (Informante)

#### 6.4 El entorno social del despido

El despido es una forma de violencia simbólica cuando no hay un mutuo acuerdo para salir de la organización, pues el trabajo históricamente proporciona un marco de estabilidad dentro de las interacciones sociales cotidianas tanto en lo público como en lo privado, y es la familia y el conjunto de redes sociales que se han construido de forma regular quienes resienten de forma directa los efectos del despido, la precariedad de las relaciones se manifiesta por el abandono que se hace de los círculos que se frecuentaban, de los cambios en las ocupaciones y roles de los familiares que dependían total o parcialmente del ingreso del ahora desempleado, si la socialización es proceso continuo, ante el despido se produce una ruptura importante de dicho proceso, con lo que la estructuración de la identidad social e individual se reconstruye o reelabora, situándose en un riesgo inminente de desinserción social, su detección es un paso importante para superar la última etapa del rito de paso que el despido plantea, la de reincorporación a la sociedad del trabajo en condiciones dignificantes.

##### 6.4.1 Influencia y actitud de la familia ante el despido.

La crisis en el mundo del trabajo provoca una fragilización de las relaciones familiares, y alteraciones de los sistemas de normas y valores establecidos dentro de las familias, originando cambios en las ocupaciones y estructura familiar.

Una consecuencia inmediata del despido de un miembro de la familia es la alteración del modelo familiar que se ha seguido; la autoestima y la identidad son dos elementos a revisar en este rubro, los prejuicios sobre los roles que hombre o mujer desempeñan son cuestionados ante una problemática cuya única solución en muchas ocasiones es el cambio de ocupación con cambio de estructura familiar:

«Sí, se invirtieron los roles...yo empecé a llevar a Claudia a la escuela...para que mi esposa no se apurara decidí ayudarle...aunque no era del todo mi obligación...empecé a ir a comprar las cosas de la casa...ahora hacemos cosas diferentes porque la situación era diferente.» (Informante E)

La familia es vista como el espacio de generación de identidades y establecimiento de alianzas perdurables a lo largo de la vida del individuo, puede también definirse como el lugar donde se resuelven los conflictos amenazantes del medio externo a través de la definición de políticas derivadas de la búsqueda del bien común de todos sus miembros y a la vez satisfaciendo a cada uno de ellos. Pero esta situación ideal encuentra situaciones que no fácilmente se resuelven vía la negociación, y es el conflicto, el detonante de nuevas situaciones que cambian a la familia:

«...Mis hijos eran chicos, a lo mejor ni entendían bien el significado de la palabra despido...mi mujer se puso a llorar...yo le dije...ni que fuera para tanto...ni que se te hubiera muerto un pariente...ya bájale...pero ella siguió llorando...y eso me enojó...claro después ella ya no lloró» (Informante B).

El vacío que produce la pérdida del empleo y la reducción de la ocupación, remite a un proceso de ansiedad que transforma a la familia en el espacio donde se reequilibran los individuos, sin embargo, en la estructura familiar tradicional aún perdurable en algunos estratos sociales, donde el padre proveedor suplente las necesidades económicas de la familia nuclear e incluso de la agregada, el desempleo del hombre puede llegar a ser una situación catastrófica, la búsqueda de una nueva fuente de ingreso es un proceso de negociación familiar donde la esposa o los hijos, a los cuales hasta antes del despido no se les había permitido acceder al mercado de trabajo, deben reconsiderar esta alternativa, que puede ocasionar conflictos de pareja o con los hijos:

«...la relación con mi mujer si cambió un poco, a ciencia cierta no sé cómo, pero si era diferente, a veces estaba de humor, a veces no, ella decía lo mismo de mí, no se quien era de los dos, pero ya no era igual...» (Informante B)

Si la mujer toma la iniciativa y logra ingresar al mercado laboral esto se vive como abandono a la estructura dada y conlleva un sentimiento de minusvalía en el esposo, la carencia de una actividad remunerada estable significa disminución de autonomía y por consecuencia de poder en la familia:

«...ella decidió volver a trabajar...como cuando era soltera...ahí no podía decir nada...porque su papá dejaba que todas sus hijas trabajaran...mientras se casaran...pero ya sin trabajo...pues...que hacer...volvió a hacer lo que hacía de soltera...no me pareció...pero ella lo hizo a pesar mío.» (Informante F)

En cuanto a los hijos, si ellos han sido acostumbrados a ser receptores pasivos de los beneficios económicos, establecerán comparaciones entre la situación antes y después, y entre este lapso la inestabilidad y la descalificación a sistemas de referencia y a conjuntos de valores tomados como universales se verán cuestionados:

«...si, se deterioró la relación con mi hijo el mayor...el también se enojó...no sé si conmigo...con Volkswagen...con el sistema...andaba en la onda socialista y esas cosas...tal vez me veía como un dejado...como un pusilánime...no sé...» (Informante C)

La inconformidad ante el despido, que no se materializa en hechos precisos, adopta la forma de reproche o indiferencia, la constante exigencia económica, derivada del estereotipo del padre dador, deteriora vínculos antes sólidos; el proyecto familiar se reacomoda y el proyecto parental intenta reconciliar lo económico con lo afectivo, pero se percibe que esto no es posible:

«Mi hijo me interrogó...quería respuestas, causas...quería saber qué iba a pasar con la familia...si lo iba a mandar a trabajar...si iba a seguir estudiando...cosas que al momento no podía contestar.» (Informante C)

Los padres generalmente hablan de futuro a los hijos, pero esta noción de futuro está cimentada en el aspecto económico, ante la ausencia de un proyecto que se considere sólido en este sentido, el futuro sólo puede ser visto con angustia, el futuro no es ganancia, se relaciona con pérdida de oportunidades, la incertidumbre se apodera no sólo del desempleado, también de su familia, la educación formal en alguna institución ya no es vista como garantía de un futuro lugar en el campo de trabajo, el proyecto de vida de cada uno se agrega la variable incertidumbre:

«...te dicen...para qué estudiar...para terminar manejando un taxi o algo así...mi hija se decidió por estudiar secretariado...quería estudiar medicina...creo que le espantó estudiar tantos años...o se desilusionó...quería trabajar...le dije...se puede mantener la carrera...con sacrificio...pero se puede...no quiso...ahora...ya trabaja...se casó y siguió trabajando y ahí la lleva.» (Informante E)

Por la edad en que se produce el despido, algo así como los cuarenta años, la pérdida se vivencia como una desgracia ocurrida dentro de una "crisis de la mitad de la vida", existe aquí un mayor grado de vulnerabilidad al fracaso, a la imposibilidad de elaborar un duelo afectivo que culmine en un estado homeostático para el individuo, así como la negación dentro de un sistema económico que le ha asignado un cierto valor o utilidad social por su edad:

«Si me afectó...creo que mucho...igual hay cambios en la familia...el despido me tocó cuando más me exigían como padre...lidar con los problemas en la familia y con el despido era mas de lo que podía soportar en ese entonces.» (Informante C)

En la familia, el trabajo femenino es considerado como una ayuda ya sea momentánea o permanente y no como un ingreso principal, de ahí que el trabajo de la esposa suele tener un carácter secundario, aunado a ello, la mujer generalmente se incorpora al sector servicios, siendo su salario menor al del hombre y en muchas ocasiones en condiciones de precariedad.

La incorporación de la mujer al trabajo trastoca un orden históricamente establecido en la familia, en nuestra sociedad la mujer se ha convertido en una competidora que reclama igualdad de derechos en todas las esferas de la vida inserta en una cultura que no conoce otro fundamento económico que la concurrencia por obtener los máximos beneficios del rendimiento del trabajo, la mujer pudo ser fácilmente oprimida en un principio; pero esto favoreció a su vez la proyección sobre ella de imágenes sombrías.

Por estar oprimida la mujer es algo inferior (el que en una sociedad competitiva sucumbe es inferior) y peligrosa (el que sucumbe puede poner en tela de juicio las razones y las causas de su derrota). Ahora bien, el fundador de los valores y sostén del orden no puede enfrentarse al inferior y al peligroso sino "con desconfianza...el oprimido trae consigo el peligro de querer derrocar la jerarquía del rendimiento...la consecuencia...la destrucción social de un rendimiento que funciona a base de competencia y coerción..." (Caruso: 1988,79):

«Mi mujer tiene un puesto en el mercado...se lo consiguió un delegado...de un partido político...ahí anduvo en juntas y esas cosas...ese mercado era un pulguero...cuando empezó...no creía que se estableciera formalmente...una bola de mujeres con un delegado...lo lograron...yo no quería que anduviera en eso...pero insistió...y ahora ahí está...a veces se le complicaba surtir o abrir...cuando había juntas en la escuela o algo así.» (Informante G)



La ciencia, la cultura y la economía tienen un cariz masculino, de ahí que la mujer introyecta en sí el enfoque masculino y se percibe a sí misma como el segundo sexo descrito por Simone de Beauvoir, que contribuye a la opacidad de lo femenino, que remitiría a la dialéctica del amo y el esclavo hegeliana; por tanto "...si el hombre conserva un estatus profesional superior al de su mujer...las relaciones de pareja no se transformarán radicalmente. El problema se presenta si el éxito profesional de la mujer es tal, que el hombre puede parecer a sus ojos como un fracasado y vivir la situación como una humillación, un replanteamiento de su poder viril." (Gaulejac: 1988,345).

El conjunto de representaciones sociales que influyen decisivamente en la manera en que las mujeres, es este estudio, las esposas o parejas del despedido, marcan notablemente el rumbo que tendrá la ocupación o de qué manera será elegida; culturalmente, la esposa trabajará tomando en cuenta, los valores, los recursos y los factores motivacionales influyentes. Los valores modelan las preferencias y generan las expectativas que se pueden crear con respecto a una ocupación, al lugar tradicional de la mujer, a los esquemas familiares y a la percepción que se tenga de sí misma:

«...yo sí quería trabajar...pero...bueno...yo había trabajado antes...en una fonda...ahí conocí a mi marido...pero él decía que no podía volver a un trabajo así...porque el ambiente...atiendes a gente que luego no te respeta...y tienes que batallar con eso...y quedarte callada...para evitar problemas...él tenía razón...ya soy casada...con hijos...cómo iba a regresar ahí...por eso preferimos lo del mercado...porque ahí sentí que iba a estar a gusto y en un ambiente mejor.»(Esposa de extrabajador).

En lo referente a los recursos con que cuentan, la división del trabajo, la escolaridad y la capacitación funcionan como condicionantes de primer orden:

«...pensé...ahora cómo le vamos a hacer...yo no sé hacer nada...nunca he trabajado...no es que sea inútil...pero de lo único que podía trabajar en ese

entonces...era en costura o en quehaceres...así que mejor esperamos a que el viera qué hacer...» (Esposa de extrabajador).

Los factores motivacionales encuentran cauce en los detonantes económicos, sin embargo, se asume que el ingreso será lo complementario a lo que se espera que el hombre aporte, aún cuando la esposa puede completar de manera importante el ingreso, en muchas ocasiones el rol de ama de casa y las obligaciones domésticas que esto crea prevalecen más allá de las necesidades económicas:

«...quise vender Avon o algo, era un dinero extra...o poner un puesto de quesadillas...o algo de lo que yo supiera hacer...y que pudiera seguir atendiendo la casa bien...no me quería quedar cruzada de brazos viendo el problema encima.»  
(Esposa de extrabajador)

Para la mujer, el despido en la familia tiene una dimensión diferente, aunque tanto para el hombre para la mujer, el despido es visto como una desestructuración personal, aparentemente la mujer posee una capacidad de adaptación que fluye por cauces menos traumáticos y que enfoca sus esfuerzos a aspectos más prácticos y convencionales:

«Mi esposa...es más práctica...luego luego empezó a pensar en donde invertir la liquidación...vimos alternativas y pensamos que el taxi era lo mejor y fue así como lo compramos y ya vez a la fecha sigo siendo taxista» (Informante I).

En la familia, además del despido, los hijos se confrontan a un doble sistema de referencia, donde por un lado se atribuye un valor fundamental al trabajo como el elemento integrador en la sociedad, y por el otro, una suerte de confusión ideológica sobre el nulo reconocimiento del trabajador quien ha sido privado de su trabajo y quien trata de inculcar este valor no visto en él:

«...siempre he procurado que ellos tomen conciencia...de lo que pasa...de las desigualdades ¿no?...desde chiquillos les he platicado de estas cosas...de la ruta

100...es necesario...que ellos sepan...para que estén del lado de los marginados...les digo prepárense...estudien...si tu no les dices...yo quiero que tengan conciencia...que sepan que a veces...muchas veces uno puede ser víctima de un sistema injusto» (Informante A).

El despido, visto como un acto violento confronta las relaciones al interior de la familia con un nuevo conjunto de significados provenientes del exterior pero traducidos y readaptados al interior como normas de convivencia, pero es inevitable que se produzca una cierta dosis de violencia que la familia recrea y reproduce en mayor o menor escala a cada uno de sus miembros, las tensiones derivadas de esta ruptura, son vistas como actos violentos dirigidos a uno de los miembros de la familia y con efecto multiplicado en todos y cada uno de ellos, la mayor o menor intensidad de la violencia tendrá una relación con la menor o mayor cohesión de lazos afectivos, sin embargo, es inevitable que la historia familiar tenga un hito, que haya un antes y un después de Volkswagen.

«...claro que la familia también recibe su dosis...ellos también fueron víctimas...indirectamente...a lo mejor no lo sintieron tanto porque no estaban ahí...al frente...recibiendo el plomo...se enteraron después...de otra forma...pero...les siguió afectando aún mucho tiempo después de mi salida de Volkswagen.» (Informante B)

La autoconservación como mecanismo de resistencia si se manifiesta como una acción que se renueva cotidianamente o de defensa como una posición que se asume ante los hechos, encuentra en la búsqueda del o los culpables una vía aceptable que evite rupturas al interior de la familia, canalizando la violencia en terceros:

«...es una pena ser desempleado...eso pensamos...pero no una pena o vergüenza para nosotros...sino para los políticos...para los empresarios...por dejar al país como está...lo malo es que la vergüenza a veces la debemos cargar nosotros...con todo y familia.» (Informante A)

Y los rasgos solidarios aparecen dentro de la familia si ésta ha vivido en un clima de apoyo, en un desempeño basado en esfuerzos compartidos:

«Primero le dije a mi esposa...varios días después se lo dije a la niña...se molestó...no conmigo...con Volkswagen...después a mi papá y a mi mamá...me dijeron...no te apures...si no te dan liquidación...nosotros tenemos un ahorrado...no se tomó tan dramático...hubo muestras de apoyo de toda mi familia...mi cuñado...mi hermana...vengo de una familia donde todos se quieren y se apoyan.» (Informante E)

Por el contrario, en otros círculos familiares, a la exclusión del mercado de trabajo y del espacio simbólico que éste representa, se suman las exclusiones al ámbito familiar y al ámbito social, e incluso, el desempleo o la inactividad por un período largo, originan rupturas familiares de tal forma que el desempleado cae en una deriva social y psicológica de la que difícilmente puede salir:

«...vino lo de Volkswagen...mi esposa es débil...todo le afecta mas de lo normal...en ese entonces...teníamos un problema con mi hijo el mayor...el que murió...fue cuando empezó a andar de borracho...y otras cosas...estaba muy rebelde...era difícil...por eso pasó lo que pasó con él...pero cuando tienes un problema tan grande como éste quisieras que los hijos crecieran rápidamente...lo del despido fue como un problema que vino a hacer más grandes otros que ya teníamos.» (Informante D)

No es pues aventurado señalar que la crisis del desempleo, ha fragilizado los lazos familiares y sociales y ha contribuido decisivamente a la deconstrucción progresiva de los sistemas de normas y de identidades:

«...con mi hijo el menor...se me puso complicado el asunto...ahora...ya de grande nos volvemos a llevar bien...duramos hasta años sin hablarnos...el ya tuvo sus experiencias en el mercado de trabajo...ahora me comprende más.» (Informante C)

La falta de confianza en los sistemas políticos y económicos se hace evidente al paso del tiempo, la experiencia del padre despedido, es un precedente en la actuación de los hijos al llegar a la edad de incorporación al trabajo remunerado:

«Pues mi hijo mayor por eso se fue a Estados Unidos...el menor dice que cuando empiece a faltar el trabajo...también se va...no confían mucho en que se recuperen los empleos o que haya empleos para ellos...y yo...que les puedo decir...tienen razón.» (Informante F)

Las relaciones familiares son relaciones igualmente sociales, lo que sucede en la familia tiene eco en la sociedad y viceversa, las rupturas que en la familias parecen tan grandes, aparecen dentro de la sociedad a un nivel relativamente pequeño, pero si las rupturas se presentan no únicamente en una, sino en cientos y miles de familias que vivencian ya el despido como algo cotidiano, la transformación del modelo familiar, del proyecto parental y de la historicidad que a esa familias corresponde aportar a la historia en general, tiene una carga importante en las transformaciones sociales.

#### 6.4.2 Influencia y actitud de amigos y vecinos ante el despido.

La crisis en el mundo del trabajo provoca una fragilización de las relaciones sociales, y la deconstrucción progresiva de los sistemas de normas y valores establecidos.

La socialización es un proceso continuo y recurrente en la vida de los individuos, Gaulejac (1988), afirma que la génesis social de ciertos conflictos psicológicos necesita una comprensión de los mecanismos sociales que estructuran la existencia individual no solamente del interior o en sí, sino igualmente del exterior.

La respuesta que el individuo recibe de la sociedad sobre su situación de desempleo, requiere del análisis del sistema social en el que está inserto y donde ocupa un lugar

históricamente asignado, puesto que el individuo está siempre incluido en un campo de determinaciones sociales que condicionan sus conductas y sus representaciones y que le constituyen como sujeto social histórico.

«Mis vecinos son buenas personas, aquí nos conocemos porque los chicos luego juegan o hacen amistades, o nosotros mismos por saber que somos o fuimos de Volkswagen...» (Informante A)

El entorno social reviste especial importancia en la forma en que el despedido hará frente a la situación traumática del despido, el estamento social construye y reconstruye permanentemente respuestas y genera reajustes, estructura el psiquismo y actúa como catalizador ante situaciones de crisis.

«Como algunos de ellos también fueron despedidos...entre nosotros no había lástima...ni vergüenza...solo enojo.» (Informante B)

El trabajo remunerado, además de ser un factor de producción indispensable en el funcionamiento de la economía, es también un elemento estructurante de la identidad individual y es el medio históricamente aceptable de integrarse a la vida social; es por tanto, un valor universal y permanente y su lugar ha cambiado según las épocas y las sociedades.

Para la gran mayoría de los individuos, criados en los valores y tradiciones que impulsaron el desarrollo de la civilización, el trabajo es el fundamento de la existencia, es el medio de ser alguien y poder participar de la vida social en las dimensiones y condiciones a las que se tiene acceso, su reconocimiento y calificación descansan en el criterio esencial de éxito.

«...hubo un punto de encuentro entre nosotros...ya no eran otros los despedidos...ya éramos nosotros...eso cambia totalmente la perspectiva...asumes un papel diferente...uno que no te gusta interpretar...pero que te tocó en mala suerte interpretar...ahora hablo...y otros también...del despido...como una figura...como el

jubilado...como la mujer...como la feminista...o sea...figuras que se consideran perdedoras» (Informante C).

Es también un referente obligado dentro de la norma social de utilidad y es el medio más común para confirmar las cualidades o atributos que cada uno posee; la esfera del trabajo penetra las otras esferas de la existencia, es un medio de protección ante la inactividad y la forma en que más fácilmente se proyectan las aspiraciones de los individuos, en toda sociedad, desde la infancia, se prepara a los individuos para el trabajo y para vivir en una sociedad que se desarrolla en base a él, y necesariamente al trabajo, está ligado el dinero y su posesión, de lo difícil que es ganarlo, de la situación económica, y de lo que constituye una serie de encadenamientos desde la familia, la escuela, para crear las bases de la identidad socioprofesional y facilitar la inserción social por el trabajo.

«De por sí algunos decían...y yo sabía que lo decían...por mi mujer que trabajaba...han de haber pensado...por fin ahora lo mantendrá...eso pensé que dirían...quien sabe si era lo que de verdad iban a decir...después de todo...yo ya no iba a mantener la casa por un tiempo...que caso hablar ¿Quién era yo entonces?»(Informante E)

Las relaciones sociales, según Durkheim (1968), pueden retomar dos principios esenciales, por un lado, y en lo referente a la forma que adopta, la liga social puede apelar a la solidaridad mecánica que opera bajo el principio de la similitud y la proximidad y relaciona al individuo con el grupo primario, o bien la solidaridad orgánica que tiene como punto de partida la división del trabajo y la complementariedad en la sociedad; en lo relativo a la cohesión que exhibe, se habla de representaciones colectivas comunes, que son las ligas morales o afectivas por las que los individuos se unen.

«...algunos son cubieros...otros venden así como yo...otros si lograron entrar a una fábrica...a una agencia...todos buscaron sus estrategias...de sobrevivencia...pero todo

se reacomodo de nuevo...en diferentes cosas...pero todos fueron ocupándose de algo...otras vez útiles.» (Informante F)

También es posible establecer relaciones entre las ligas sociales y la complejidad de asociaciones que se forman a través de ellas, puede haber relaciones verticales que relacionan a cada individuo con el conjunto de la colectividad bajo formas abstractas como pueblo, nación o sociedad. Las relaciones horizontales se expresan en el seno de los grupos primarios, ya sea la familia, la comunidad religiosa o el vecindario.

«...igual...bueno...te aprecian más...ahora que murió mi mujer...vino mucha gente que la conocía...de aquí de varias calles para allá...del mercado...de la iglesia...no sabía que había tanta gente que la conociera...» (Informante I)

La disminución de la intensidad o cohesión de las relaciones sociales representa una fragilización que se expresa en dos formas; por un lado, disminuyen los intercambios de información con el ambiente pero también los medios de sostén y apoyo ante situaciones emergentes y falta de comunicación.

«...sí...nos vemos menos...y llegó el tiempo en que ya no había de que platicar...se acabó por decir lo mismo...y nos quedamos solos...cada quien por su lado.» (Informante C)

También se produce una ruptura a un estado de pertenencia que se tenía, siendo carentes las imágenes identitarias que reducen su estatus dentro del grupo y le restringen las interacciones en términos de pares:

«...nada especial...lo de siempre...ya sabe...lo que se le ofrezca...cosas así...no hubo rechazo...pero si conmiseración...ya no fue lo mismo...ya no éramos iguales.» (Informante B)

En las sociedades industriales existe un sistema de redistribución de las relaciones sociales a partir de la utilidad social del individuo y del grupo, el individuo sabe que existe,



en el tejido social y regulador del mayor o menor aporte al funcionamiento del grupo que se determina a partir de los beneficios, evaluados cotidianamente en términos económicos:

«...no a todos les fue bien...a algunos la liquidación se les fue en un abrir y cerrar de ojos...otros invirtieron...y perdieron...de todo podías ver...unos se hicieron pobres...otros más pobres.» (Informante B)

Las representaciones colectivas son conductos establecidos que obedecen a normas o creencias que orientan la medida del valor social, la participación del individuo en estos conductos se realiza por vías institucionales aunque la repercusión es directa e individual a cada sujeto, la amenaza de la pérdida del empleo puede hacer evidente la precariedad de las relaciones sociales del sujeto en esta situación, el desempleo toca a otras problemáticas sociales y provoca pérdidas importantes en otras esferas, perder un empleo es perder fuerza, presencia, confianza en sí mismo e identidad en el grupo:

«Ahora mi relación con mis vecinos es diferente...me sentí desde ese entonces...incómodo...pero a todo te acostumbras.» (Informante J)

El desempleo es, socialmente una anomalía, que recae en un individuo y le invalida en el grupo, relegando como productor no sólo económico sino también histórico, al ser incapaz de promover transformaciones en el mundo que hagan desarrollarse a la sociedad:

«...dentro de tu papel de víctima...no eres alguien que quiso estar así...eres alguien obligado por las circunstancias...a estar así...tomas una conciencia diferente de lo que pasa en el mundo...relacionas los hechos...de lo que se pasó a ti...y quieres explicarte por qué...aunque no seas un universitario...pero percibes tu realidad...y la asumes.» (Informante B)

El desempleo no está ligado directamente a aspectos de orden demográfico, también tiene que ver con el desarrollo social, económico y tecnológico necesario para obtener una

mayor rentabilidad y productividad, la supresión de puestos de trabajo en la industria automotriz promueve la incorporación del despido al sector terciario, su ingreso a un sector de servicios, principalmente en la economía informal como primera opción de sobrevivencia, está también ligada al desempeño en el ámbito social, la economía de la familia después del despido busca cauces en actividades ligadas a ocupaciones anteriores, relaciones construidas en la comunidad o capacidades mostradas en ella:

«...me dediqué a la plomería...y a la soldadura...porque mi papá fue plomero...iban a la casa...para encargarle trabajos...ya sabían que los hijos también sabíamos de plomería...y bueno...decidí dedicarme a esto de nuevo...como cuando era joven.»

(Informante C)

Las solidaridades ante el desempleo son una respuesta social que sirve como paliativo a la ruptura de un contrato meramente económico que tiene limitaciones importantes en relación al contrato social que los individuos implícitamente, en sociedad, viven:

«...tal vez fueron más amables...qué bueno...todavía hay gente que te aprecia...a lo mejor uno que otro se alegró...pero de esos no me ocupo.» (Informante E)

Aunque para otros, la solidaridad como muestra espontánea de apoyo, originó desconfianza e inseguridad:

«Tengo pocos amigos...de hecho solo los compadres...en la semana que me quedé sin trabajo, me fui con los compadres a su casa...a tomar un rato...nos pusimos como no tienes idea...pero ya no volví después...me dio la impresión de que mis compadres me tenían lástima o algo así...porque cuando me despedí de ellos al otro día en la mañana...la comadre me dio una bolsa con frijol...aceite...azúcar, arroz y unas sopas de pasta...yo no quería recibírselos...pero ellos insistieron...luego llegué a la casa y Adelaida pensó que había pasado al mercado y me dijo...oye viejo, pero esto no me

lo vayas a descontar de mi gasto...yo le dije...no como crees...yo se que todo está subiendo...pero no me quede a gusto...me sentí miserable.» (Informante B)

Una de las cuestiones a analizar es si, a pesar de no tener trabajo, de ser despedido, desempleado, ¿hay un lugar en la sociedad para el individuo privado de un trabajo remunerado?:

«...mis amigos también eran despedidos...iguales que yo...nos sentíamos víctimas de un sistema injusto...pero...teníamos que entrar nuevamente al juego...volver a hacer dinero...si no...con que cara te presentas.» (Informante E)

Una de las pocas formas de conservar un lugar social es la ruptura de toda posibilidad de comunicación, el intercambio de información se limita a lo estrictamente necesario:

«...gracias a Dios nunca tuve que llegar al extremo de pedirle algo a los vecinos, no es que sean malas personas...como te digo...son buenas gentes pero no son tan cercanos a uno como para pedir algo.» (Informante I)

La tendencia negativa que algunos grupos muestran al rechazar a los individuos que llegan a ser diferentes al no poder incorporar los hábitos del este grupo y tratar de vivir con hábitos anteriores inicia un proceso de desidentificación y desidealización de su grupo originario; en el proceso de ajuste y adaptación, el problema se hace evidente en el rechazo a proyectos parentales, en la negación de valores y marcos de referencia estructurados anteriormente y la simpatía a los nuevos hábitos por ser dominantes y asumir la función de protectores ante una nueva situación que en su momento generó angustia y ahora provoca desconfianza, ira o vergüenza:

«...en la casa de mi papá los ruleteros eran mal vistos...decía mi papá que eran unos encajosos...que sacaban lo que querían con una dejada...pero por otro lado...decían que sacaban buen dinero...» (Informante I)

Podría entonces hablarse de un complejo de Ave Fénix, la confianza en que, a pesar de todo se regresará a una situación estable, resurge debido a que los amigos, los padres o los vecinos enfrentaron situaciones aparentemente similares y lograron superarlas:

«...de todas sale uno...sales como puedes...porque así es...todos salen porque por mas que te esté yendo mal...sabes que a otros les ha pasado algo en su vida...que se muere un pariente...que tuvieron un accidente...pero todos la sacaron.» (Informante D)

Finalmente, el reacomodo se produce, y socialmente se ve como un éxito de quien vivió en una situación fuera de control y pudo dominarle, aunque el problema psicológico puede no estar resuelto:

«...bueno pues...eso pasó hace diez años...el trabajo no es el mismo...pero los vecinos...los amigos...muchos siguen siendo los mismos...no saben que tanto nos afectó...o a nuestros hijos...pero todo terminó...para bien o para mal...pero mírame...vivo y lo superé.» (Informante D)

#### 6.4.3 Información sobre otros despedidos.

Los desempleados viven en condiciones de aislamiento que no les permite constituirse en un grupo capaz de organizarse para producir cambios en su entorno.

El desempleo aísla a sus víctimas, limita su capacidad económica y su interrelación con los demás, pero una de las cuestiones apremiantes a resolver ante el desempleo, es saber cuál será el nuevo eje de distribución de los beneficios sociales ahora que el empleo como regulador económico de estos beneficios ha desaparecido y no existe un canal de comunicación adecuado que propicie la unión de despedidos.

«...la pérdida de un lugar...o del seguro social...o de la seguridad...ya no hay una caja donde ir a cobrar...una clínica donde te atiendan...eso es la inestabilidad.»

(Informante A)

Para constituirse en grupo, uno de los principales obstáculos es la enunciación de la situación y el establecimiento de relaciones con otros que también necesiten o deseen enunciar su propia situación; esto puede manifestarse como un diálogo interpersonal o como la producción de un discurso orientado a expresar lo enunciable dentro del margen comunicativo que se establezca; además, es preciso considerar la representación que tienen los desempleados sobre el fenómeno del despido, puesto que el modo de producción cognitiva de un individuo o de un grupo, se ven mediados por fuentes y mensajes que constituyen una historia social que se definiría con el sentido común, o el cuerpo de conocimiento de que dispone alguien para poder explicar, clasificar, o describir una parte de la realidad que se le presenta o donde vive.

«...despidos...recortes hay en todos lados...mas hoy en día...qué es lo que debes entender...que las empresas sacan a la gente...o bien porque ya no es productiva o bien porque ya se necesitan menos...o porque las máquinas son mejores...para todo podrías encontrar explicaciones...pero eso ya se los vas contando a los hijos...ahora ya les diré a mis nietos...del movimiento de Volkswagen...de por qué me corrieron...porque tu siempre les vas a decir las cosas de manera que tu no te veas mal...si no...pues la historia de tu familia no es tan buena....» (Informante B)

El conocimiento del fenómeno, en este caso el desempleo, está compuesto de los dichos e interpretaciones de uno mismo y de los demás, por las imágenes que se muestran y por la categorización que se hace para relacionar situaciones, acontecimientos y objetos; de ahí que se afirme que toda representación social tiene un aspecto cognitivo o psíquico y otro del tipo relacional, es decir, de posición, de discurso y está ubicado externamente lo que

permite que se comporte de acuerdo a las influencias del medio; una representación puede estar internalizada en el individuo pero puede estarse alimentando continuamente de acuerdo a cambios en la sociedad.

«...en 1984 hubo despedidos...en el 87, en el 92...en el 2002...es el pan de todos los días...las condiciones son diferentes...pero el fenómeno es el mismo...con diferentes formas...mas cruel...menos cruel...pero es lo mismo.» (Informante J)

Asimismo, una representación social se organiza en dos sistemas que bien pueden ser dos niveles perceptivos, por un lado, tiene un núcleo central, el cual está en relación directa y a la vez determinado por las condiciones históricas, sociológicas e ideológicas, en este sentido, se inscribe en la memoria colectiva y por el sistema de normas establecido:

«...en mi familia...mis padres campesinos...yo fui obrero...mis hijos...bueno...no todos...pero ya dos son profesionistas...y yo soy el pintito en el arroz...el que se quedó sin trabajo.» (Informante J)

El segundo nivel, hay un sistema periférico que pragmatiza y ubica en el entorno a las determinaciones de diferentes tipos de acuerdo a la movilidad y la pluralidad de los individuos:

«...el pretexto es platicar...me junto con mis compadres...con los vecinos...para saber ellos que pensaron cuando me vieron como estaba...no es que vivas de lo que los demás piensan...pero si es importante saber qué imagen tienen de ti...por qué no saber.» (Informante B)

Las representaciones sociales son modalidades de pensamiento práctico orientadas a la comunicación, la comprensión y el dominio del entorno social; condiciones necesarias para enunciar lo enunciable del desempleo, de la concepción que se tiene de él, como pasos previos a la conformación de un grupo representativo o consensuado de los sujetos carentes de empleo:

«...primero tienes que verte como el desempleado...tomar conciencia de tu situación...para que puedas explicar a los demás...a tus hijos...a todos.» (Informante I)

El conocimiento del fenómeno del desempleo es complejo, puesto que en cada individuo habita una sociedad: la de sus personajes reales o imaginarios, de los héroes que admira, de los amigos y enemigos, de los hermanos y padres con quien nutre un diálogo permanente, y con los cuales, incluso, llega a sostener relaciones sin saberlo ( Moscovici: 1988).

«...claro que es preocupante...mis hijos...lo que los demás piensen de mí...mis papás...mis hermanos...mis cuñados...no se trata de que seas víctima sino de que entiendan a través de tu experiencia...y tu te aproveches de la experiencia de los otros.» (Informante B)

La introducción del alter ego expresa el sentido histórico y la necesaria constitución de un acervo social de conocimiento sobre el fenómeno, que se enriquece en la experiencia individual y se inserta en la memoria colectiva:

«...es que es necesario que la sociedad lo sepa...no que se diga...mira ahí hay unos despedidos...que se diga un grupo unido...que sabe que quiere...cómo lo quiere...y porque...no te agrupas nada mas porque sí...sino para que otros te vean y tomen conciencia...porque ellos pueden estar del otro lado alguna vez...para que sepan que les espera...ahora si que para que les demos recetas de cómo seguirle después de que pase su despido.» (Informante C)

La posibilidad de que un desempleado pueda unirse a otros y formar un grupo, podría tener como ventajas, entre otras que un grupo regularmente favorece el cambio y el hecho de estar en grupo hace que la interacción social y cognoscitiva produzca un descenso de la resistencia al cambio y favorece por consiguiente, el surgimiento de nuevas conductas

(Berger y Luckmann: 1996); asimismo, el estar integrado a un grupo hace posible la toma de riesgos y promueve el sentido de corresponsabilidad, promueve la participación y genera procesos de toma de decisiones.

«...se que en otros países esto si puede pasar...es decir...si te puedes agrupar...aunque en esos otros países...sucede...pues que hay beneficios...seguros de retiro...ayudas de gobierno...organizaciones que apoyan...es paradójico...ellos necesitarían menos que nosotros estar en grupo...pero ellos si lo hacen...a lo mejor y sus mismos gobiernos promueven eso...porque aquí somos muchos así, pero no nos juntamos y debe haber muchas razones por las que no pase nada.» (Informante B)

En este entorno, los fenómenos psicológicos presentados a nivel individual, cuando se forman grupos y se unen esfuerzos, son fenómenos de una masa psicológica, que son de alguna forma lo que se denominaría alma colectiva; este alma les hace sentir, pensar y obrar de una manera por completo distinta de como sentiría, pensaría y obraría cada uno de ellos aisladamente.

Pero el pertenecer a un grupo proporciona un anonimato que por un lado da una cierta libertad de acción oculta al ser uno de muchos, pero que a la vez lo nulifica como individuo:

«...claro que hubo muchos despedidos...cerca de dos mil...a algunos los conocía de vista...a otros no...ya casi no los veo...se desaparecieron en sus propias ocupaciones...de todos modos...si nos hubiéramos juntado...igual y seríamos un montón.» (Informante H)

La conformación de un grupo requiere de una cierta organización, no es un mero accidente que puedan reunirse, pues no basta que exista un tema, una representación social o un interés común, requieren de un liderazgo que conjunte sus intereses.



«...Yo fui con ellos una vez...a las reuniones a las que convocaba Valencia...con el tiempo...sentí que perdía mi tiempo...por eso lo dejé.» (Informante C)

Para que un grupo tenga estabilidad requiere de continuidad de acciones por un lapso de tiempo necesario para que los objetivos, acciones y decisiones del grupo sean conocidos por los demás actores sociales; también es necesario que los componentes del grupo sepan que es lo que desean obtener u obtendrán del estar reunidos en grupo y, que sus actividades se diferencien notablemente de las de los otros grupos para que así muestren un carácter distintivo e inconfundible que les proporcione la identidad colectiva única.

«...se juntaban con el motivo de platicar cosas...de por qué habían pasado las cosas...qué podíamos esperar después de eso...pero como no hubo soluciones reales...pues yo los dejé.» (Informante C)

Un despedido por sí solo, es visto como un desvalido, como un desinsertado social, pero si se reúne con otros en circunstancias similares, podrá afirmarse en la colectividad; el estar solo produce angustia, en grupo se produce compañerismo y sensación de pertenecer a algo:

«...te sientes mejor cuando platicas las cosas con otros...si estás solo no es lo mismo...éramos compañeros del mismo dolor.» (Informante B)

Los despedidos de Volkswagen no constituyeron un grupo con poder político o social, una de las razones fue económica, en tanto que se resuelve el problema de sobrevivencia el sentido gregario humano no está presente, algunos de los informantes argumentaron que los grupos que se intentaron formar tenían un cariz político, dirigidos por líderes involucrados en partidos políticos u organizaciones de diversos intereses:

«...supe que Chucho Valencia anduvo reuniéndolos y cosas así...a mí ya no me interesaba...además...era más difícil...y ellos tenían otra línea...se reunían para

discutir lo político...más que lo que pasaba a cada uno...no sé...eso no me interesó mucho.» (Informante G)

A largo plazo, la organización de un grupo, se disolvió ante la desconfianza y la forma en que se realizaron los despedidos, ya que se imposibilitó la unión más allá de los límites de la organización.

«...No, lo importante era la lucha por la sobrevivencia después de Volkswagen...era lo personal...cada quien debía buscar formas...estrategias de cómo hacerle para sacar adelante a sus propias familias.» (Informante B)

El estudio de caso aquí mostrado presenta ciertas complejidades en su realización; para poseer un conocimiento más profundo sobre los aspectos físicos, psíquicos y sociales, así como las causas y efectos derivados de la pérdida del empleo, se analizaron diversas categorías que incluyen situaciones personales, donde el obrero y su familia aportaron información rica y exhaustiva, así también se tuvo la perspectiva de la organización en voz de un exfuncionario y un supervisor que en la actualidad aún labora en Volkswagen.

Se observa que el modelo parental como expresión del deseo de los padres es un factor decisivo en la generación de expectativas sobre el empleo, sobre el mercado de trabajo y sobre las organizaciones; pero el obrero también crea y expresa de diversas formas lo que él desea para sus hijos; los desempleados aquí presentes y según su testimonio, subordinan gran parte de sus deseos a condiciones tales como la economía o la educación, pero priva la inseguridad sobre si el modelo que ellos exponen a los hijos es el adecuado o, si los hijos tendrán capacidad de concretarlo ante la situación actual que evalúan como adversa, sin embargo, consideran que de acuerdo a su trayectoria laboral antes de Volkswagen, el haber trabajado ahí, les permitió concretar un deseo de pertenecer a una organización valorada como sólida no sólo por sus pares, sino también por la sociedad.

Las condiciones de trabajo durante su estancia en Volkswagen son en términos generales las que se establecen en las organizaciones que pertenecen al sector automotriz: salarios por arriba de la media y hasta dos o tres veces los de otros sectores, estandarización de normas, programas de competitividad, estímulos y recompensas a la productividad y un techo de prestaciones que se iguala y algunas ocasiones, rebasa al salario base.

Son estas condiciones las que se enuncian como decisivas para afirmar si se está o no satisfecho, si se pertenece o no a la organización, la calidad de vida que durante los años de trabajo en Volkswagen se evalúa de buena a excelente –siempre teniendo en cuenta el parámetro antes de VW- promueve un autoconcepto positivo de sí mismo en los trabajadores, sus habilidades son bien remuneradas.

El dinero que se percibía también constituía un medio de control dentro de su familia, una posición jerárquica indiscutible y la percepción de ser reconocido fuera del ámbito de trabajo, en espacios donde se presentaba el obrero como un proveedor suficiente; pero existen algunas contradicciones que valdría pena apuntar, de los diez informantes, sólo uno recibió un estímulo importante en su vida dentro de Volkswagen, de ser auxiliar de prensa y gracias a la capacitación recibida en el Centro de Formación pasó a ser prensista, los demás contadas ocasiones recibieron algunos estímulos económicos por puntualidad, la percepción que se tenía sobre la forma en que alguien podría ser promovido dentro de VW, encontraba dudas si no resultaban reconocidos o estimulados por el área de Recursos Humanos.

En lo relativo al ambiente de trabajo, la estructura informal prima sobre la formal, pero la polifuncionalidad impuesta desde 1992 con la consiguiente rotación dentro de las naves y entre naves, desestabiliza algunos grupos informales, crea nuevos lazos, que por ser temporales no se consolidan, ya sea dentro del grupo formal o el informal, el ser reconocido como parte de estos grupos, hacer valer una habilidad que se tiene y tener autoridad porque

la estructura jerárquica está conformada así o bien autoridad moral por consenso del grupo son determinantes del buen ambiente de trabajo.

Dentro de VW, la salud física se atiende en diversas formas, acudiendo al IMSS o siendo atendido en la propia empresa, la percepción que se tiene sobre los servicios de salud es que son de baja calidad y no se atiende con la oportunidad que el caso amerita, pero esta es la apreciación que solo diez de mas de ocho mil tuvieron en las ocasiones en que fueron atendidos considerando en promedio, un período de diez años.

Las razones que aducen los informantes sobre su despido, están expresadas todas ellas en la palabra cambio, y ennumeran; cambio en la planta, cambio en la tecnología, cambio en la forma de hacer el trabajo, cambio en la forma de controlar el trabajo entre otras. El programa de mejoramiento impuesto en 1992, tuvo inconvenientes tales como que no se aplicó de manera paulatina, no hubo la suficiente información sobre el programa y su importancia para la organización, y se impuso el trabajo en Workshops internos atendiendo principalmente a aspectos productivos dejando de lado todo un proceso de incorporación del modelo, sustituyéndolo por una imposición acordada en el contrato colectivo.

La reacción inmediata al despido que tuvieron los informantes va desde la negación del hecho, la racionalización con miras a la protección del Yo, buscar un culpable e incluso la ira incontrolada; una vez que la economía familiar encontró los cauces para seguir funcionando, principalmente en el comercio, el sector informal y la prestación de servicios, los sentimientos expresados a raíz del despido son racionalizados y hay cambios importantes en la familia, la esposa o los hijos se incorporan a las actividades productivas remunerativas en condiciones desfavorables en relación a las que se tuvieron cuando el esposo estaba en VW; los hijos sufren el desencanto de perder o tener un proveedor debilitado, el concepto de buen proveedor se tambalea, así la estructura jerárquica dentro de la familia, lo que da paso

al sentimiento de inutilidad social que implícitamente se ha venido desarrollando desde el momento mismo del despido.

La percepción que se tiene de la organización después de ser despedido, es equiparable a una pérdida afectiva, con la consiguiente elaboración del duelo, el cual, en los informantes ha sido pospuesto ante los apremios económicos, el duelo como la expresión de que alguien muere en mi conciencia, pero este alguien sigue vivo, produce, gana dinero se hace importante hace que este duelo sea patológico, inacabado o nunca iniciado. Al perder el trabajo, un sentimiento vergonzoso se apodera del individuo al constatar que en otras organizaciones por factores tales como la edad o la calificación, no es aceptado, siendo la edad el factor decisivo, ya que el individuo es enseñado, desde los padres, en la escuela, en la comunidad y en la sociedad misma que el trabajo es necesario para ser visto como alguien útil, sin trabajo, existe una discapacidad social que no permite la integración social.

Los informantes acuden frecuentemente a la descalificación de la tecnología y el ambiente tecnológico, dando una mayor importancia a sus saberes artesanales, a su fuerza física y a su capacidad de resolver problemas en base a su experiencia y sentido común, se reconocen como hábiles con un talento desperdiciado en aras de la modernización de la planta, este aspecto se torna conflictivo al interior de la familia y la comunidad, donde las ocupaciones cambian y los oficios pierden valor.

Finalmente, los despedidos de 1992 de Volkswagen de México, aún cuando fueron cerca de 2100, no se consideran parte de un grupo, ni desean configurarse como tal en virtud de que la exclusión que sufrieron en el mundo de trabajo les obligó a dispersarse en busca de oportunidades en lo individual.

## VII CONCLUSIONES

Las conclusiones a esta investigación se generan a partir de tres ejes principales: uno a nivel macro y que concierne al impacto del neoliberalismo en el mercado de trabajo, otro más, al cuestionarse hasta donde deja huella la organización en el individuo y hasta donde el individuo deja huella en la organización y finalmente, qué repercusiones trae consigo el desempleo para el individuo, su familia y la comunidad donde vive y cotidianamente se relaciona.

El crecimiento de las economías, las constantes innovaciones tecnológicas y las mayores oportunidades de competitividad y productividad, van acompañadas de un creciente deterioro de las relaciones de trabajo, y la búsqueda de alternativas para hacer del trabajo no una fuente de riqueza para quien lo genera, sino una oportunidad de explotación para aquel que se apropia de él son limitadas.

En el plano social, la amenaza constante de la exclusión del mercado de trabajo origina condiciones de vida precarias en la mayor parte del mundo, pero se acentúa más en los países periféricos; aunque el primer mundo no escapa a los efectos a través de los flujos migratorios regulares a sus centros de generación de riqueza.

El tejido social es también vulnerado cuando no se tienen los medios para resistir la desigual distribución de la riqueza, y existen sectores que en particular deterioran más sus condiciones de vida, tal es el caso de los desempleados. El trabajo es considerado un valor dentro de la sociedad y un factor indispensable para la formación de la identidad del individuo y su consolidación como miembro activo de la sociedad; paralelamente, el trabajo está asociado a la necesidad innata de desarrollo corporal e intelectual y hay un aspecto

libidinal en él, el trabajo es un elemento clave en el desarrollo de la humanidad, el empleo incrementa la calidad y cantidad de las relaciones que se generan dentro de la sociedad, la ausencia de empleo, aísla al individuo, porque además del salario, también se trabaja para adquirir el sentido de utilidad social que históricamente ha sido establecido y poderlo compartir con otros.

El desempleo es visto como una incapacidad social que si bien en 1992, año objeto de estudio, podría tener reducidas alternativas de solución viables, para 2004 es una incapacidad social permanente que busca cauces en el empleo informal y la autogestión con muy limitadas posibilidades de acumulación de ingreso.

Además, la economía neoliberal ha polarizado las desigualdades sociales, el desempleo o el empleo mal remunerado, los sindicatos débiles y la pérdida del poder adquisitivo, vistos ya en el plano individual, tienen efectos tales como inseguridad, alteración de la estructura familiar, sentimientos de pérdida o abandono, comportamiento antisocial, desconfianza, alteraciones en la salud, cambios en la estructura de las familias, etc., tanto para el trabajador como para la comunidad; estas consecuencias pueden ser vistas hoy en día como un lugar común, principalmente porque en un país donde a diario se pierden mas de mil empleos, la situación tiende a volverse cotidiana y por tanto no es vista como un hecho extraordinario aunque se sabe que es una situación dramática.

La industria automotriz en México vive desde 1986 un proceso de reestructuración y cambio basado en las nuevas tecnologías y en las nuevas formas de organizar el trabajo, que se implementa por la necesidad de tener un mayor margen de competencia y productividad, esta necesidad llega a las capas sociales como una promesa de modernidad, bienestar y progreso, tanto a nivel macro como microeconómico; sin embargo, la realidad a la que se enfrenta el mundo laboral actual es que todo tiene un costo social, que se ve expresado en nuevas modalidades de empleo y nuevos acuerdos laborales; la flexibilización

del trabajo y los recortes en las plantillas de personal son algunas de las manifestaciones de estos cambios.

Volkswagen de México es una organización que ha mantenido un relativo crecimiento desde su fundación, siendo filial del consorcio alemán Volkswagen genera el 30% de la producción total y es considerada como una empresa que promueve el desarrollo tanto del Estado de Puebla, como del resto del país, y puede lograrlo no únicamente por su preocupación en la implementación de estrategias de crecimiento, también, porque ha habido políticas gubernamentales que le han apoyado, y oportunidades de aprovechamiento de una fuerza de trabajo relativamente barata en relación a otras plantas VW y al mercado de trabajo en el mundo.

Uno de los principales puntos de reflexión en esta tesis fue sobre la pertinencia que tuviera para los Estudios Organizacionales el analizar el problema del desempleo, sobre todo porque el desempleado ya no forma parte de la organización y los límites de acción de ésta, aparentemente desaparecen al concluir la relación contractual, es decir, la huella que se busca del individuo dentro de la organización ha desaparecido al desaparecer la relación de trabajo; esto puede también verse de manera simple como una relación en el espacio y en el tiempo sin mayores consecuencias, pero, es preciso señalar que las organizaciones dentro de la sociedad deben ser corresponsables de su desarrollo mas allá del aspecto económico por su papel protagónico como enclaves para la expansión de productos y servicios, de conocimientos, de beneficios y de estabilidad social.

Asimismo, ya desde el punto de vista individual, si son espacios donde se transforman las identidades individuales y sociales, su influencia en los individuos no está limitada por la temporalidad contractual, la formación de la identidad es un proceso continuo, con múltiples facetas, cambiante y que a lo largo de la vida se enriquece o se deteriora en función de los espacios, de los roles, de las actividades y de la participación en



las diferentes organizaciones, incluyendo las productoras de bienes y servicios a donde el individuo debe acogerse en la búsqueda de seguridad, tanto económica como física y emocional; la línea de influencia de las organizaciones en el tiempo, no está marcada tajantemente, de ahí, que en esta investigación la temporalidad sea abordada desde antes, en y después de Volkswagen, pero estas instancias a su vez, no tienen límites exactos, los sentimientos generados en cada una de ellas son decisivos en la consecución de la siguiente, pero a la vez tiene un efecto concomitante, de tal forma que los sucesos tienen una interrelación ya que para el inconsciente el tiempo no se regula por patrones rígidos, porque actúa episódicamente de acuerdo a los eventos que se desencadenen.

El antes de Volkswagen es una etapa de formación de identidad con sustento en la familia y la comunidad, con la expresión de los modelos de éxito y fracaso que el entorno reconoce como parámetros de acción del individuo, la familia considera al trabajo indispensable e introyecta cualidades claras asociadas a él, es incluso visto como el fundamento de la existencia humana, tales como la honestidad, la perseverancia o la justicia en la remuneración, pero también rechaza a la ociosidad porque en un estado primario, la inactividad no permite que el aspecto libidinal del individuo encuentre cauces adecuados; la remuneración del trabajo es un satisfactor tan importante como la satisfacción de realizarlo cuando éste se ha elegido de manera libre, pero también cuando el Yo ideal ha encontrado el espacio propicio para manifestarse.

Los modelos parentales, que serán transmitidos y enriquecidos generacionalmente como un acto natural ya sea implícita o explícitamente también involucran las ideas que se tienen sobre las organizaciones, por lo que clasifican a las buenas y a las malas organizaciones, ya sea por el prestigio dentro de la comunidad, por el reconocimiento político, económico o de las instancias calificadoras como los medios de comunicación, el aparato de gobierno etc.

Los modelos parentales son elementos indispensables para explicar por qué un individuo ve a ciertos trabajos u organizaciones como valiosos y por qué rechaza pertenecer a otros; los despedidos de Volkswagen coinciden en que el proyecto parental pudo haber contenido la idea de un buen trabajo asociada directamente a la idea de estar en una buena organización, siendo ésta, una organización grande, sólida, que emplee una gran plantilla de personal, que sea importante dentro de su comunidad, Estado o país, que le pague bien y que sus amigos, su familia y el entorno en general lo reconozcan por pertenecer a esta gran organización.

En el Estado de Puebla, Volkswagen ha sido considerada como una organización generadora de riqueza y de empleo, si bien originalmente en el Estado, la industria textil tuvo un reconocimiento y fue importante como enclave productivo, con la llegada de Volkswagen las expectativas para la población crecieron en cuanto al progreso que podría traer consigo; pero desde sus inicios, la constante amenaza de cambio ante cualquier revés político o laboral por parte de los directivos, generó incertidumbre sobre la posibilidad de crecimiento de la comunidad; en las familias, una de las aspiraciones para la clase obrera era ingresar a la plantilla de personal de Volkswagen, ya sea con una preparación técnica básica o con una carrera universitaria, siempre fue una expectativa positiva el aspirar a tener un empleo en Volkswagen.

La imagen de Volkswagen como organización fue, hasta hace pocos años de fortaleza y seguridad para la comunidad, los salarios de la industria automotriz, son en promedio hasta 3 o 4 veces mayores que en otras industrias de menor escala, la asociación empresa grande, seguridad mayor, es un síntoma del buen nombre del que goza esta organización, pero también de la invulnerabilidad de la organización ante los cambios en el mercado; el reconocimiento de la organización contribuyó a facilitar el sentido de pertenencia de los trabajadores, pero sirvió también para establecer compromisos

importantes que rebasan las fronteras físicas de la misma organización. La expectativa, el desear ingresar, el sentirse satisfecho por estar ahí, remite necesariamente a esa transformación y enriquecimiento de la identidad como consecuencia de un deseo colmado.

Para los funcionarios de Volkswagen, la construcción del sentido de pertenencia es un proceso que va desde un buen reclutamiento hasta la puesta en marcha de políticas y programas tendientes a su retroalimentación continua, la pertenencia puede no explicitarse pero en otras plantas alrededor del mundo, según ellos, ser gente Volkswagen, es ser parte de un grupo exitoso.

Con el éxito viene aparejado el dinero y la seguridad que éste provee, así como la estabilidad para el trabajador y su familia; los programas de desarrollo dentro de Volkswagen tienen entre otros objetivos el promover la participación y el sentido de pertenencia, al interior de la comunidad el individuo se posiciona en la escala social en mejores condiciones, ser trabajador de Volkswagen, era mas que una relación contractual, la expresión de la seguridad de un retiro en condiciones decorosas.

El análisis cualitativo realizado con la información obtenida tanto en las historias de vida de despedidos de Volkswagen de México durante 1992 y las entrevistas a funcionarios de dicha organización exhibe en primer término el sentido de sobrevivencia de la organización en un medio ampliamente competido, en un momento histórico que obliga a la competencia al interior y en el mercado global, para ello se requirió de una drástica estrategia con repercusiones en la esfera económica, política, tecnológica y organizacional.

En el ámbito económico, las nuevas condiciones que la competitividad y productividad vía acuerdos internacionales, obliga a las organizaciones a promover cambios, en organizaciones como Volkswagen, los cambios inmediatos fueron en 1992, en el aspecto tecnológico, con la introducción de robots en las áreas de soldadura y pintura; para ello debió reorganizarse la forma de trabajar, la organización introduce el trabajo por equipo, la

polifuncionalidad, la participación de los trabajadores en la propuesta y mejora de actividades y el justo a tiempo para las proveedoras de autopartes entre otras cosas.

Los cambios requirieron de un componente político que les permitiese consolidarse, lo cual se logró a través de negociaciones con el sindicato y las autoridades laborales en un clima de desconfianza y hostilidad, producto de ello 2100 trabajadores perdieron ese año su puesto de trabajo.

La lectura de este hecho ha tenido múltiples interpretaciones, a casi doce años, aún es motivo de debate, por un lado, hay una competencia feroz en el mercado que sólo permite la sobrevivencia del más fuerte, por otro, un proceso irreversible de cambio que aparenta ser necesario y que promete ser eficaz, pero que no evalúa los costos sociales, y en el último nivel de análisis, un grupo de despedidos que se incorporará a nuevas formas de gestión de recursos, incluido el autoempleo, que si bien es una forma de sobrevivencia, no le permitirá recuperar el nivel de vida que tenía como trabajador de Volkswagen.

Es precisamente en este último nivel donde se sitúa el análisis de éste documento, el flujo que va desde el neoliberalismo, pasando por la organización y llegando al individuo y el reflujó constante que aparece en la vida cotidiana cuando se busca una explicación a alguien que aún a la distancia se pregunta ¿Por qué yo?, ¿A quién le importamos?, ¿Somos víctimas pero son ellos inocentes?, ¿Es esto necesario para que el mundo siga avanzando?; las respuestas tienen diversos enfoques también, desde la perspectiva individual, el sentimiento de utilidad social está directamente ligado a la valoración de la identidad de los actores, la organización excluye física y simbólicamente al individuo y lo integra de forma automática al grupo que históricamente ha sido desinsertado de la sociedad por haber sido a la vez excluido del contrato social que le liga a la sociedad y que ese grupo además es muy diverso, están los desempleados o los que trabajan en actividades que no se consideran útiles económicamente por ejemplo, cabe entonces preguntar, ¿es la organización el

culpable?, o bien ¿es el vehículo forzoso del cambio inminente o simplemente su responsabilidad es tan limitada fuera de ella misma que no tiene injerencia y por tanto no puede ser responsable de lo que suceda en el mundo exterior?.

Hoy en día las organizaciones manejan el concepto responsabilidad social en aspectos tan diversos como la ecología, la atención a grupos desfavorecidos y otras actividades como opción mercadotécnica, incluyendo la obtención de normas estandarizadas de reconocimiento que les coloque en ventaja a los ojos de la sociedad, pero es sabido también que no hay organizaciones de lucro que apoyen a organizaciones de desempleados de forma directa, la paradoja no se manifiesta por la imposibilidad política y económica de hacerlo.

Este es el punto más álgido de esta tesis, la pérdida del trabajo y la forma en que se llevó a cabo narrada en las historias de vida, es todo un proceso que se vio precedido por un sentimiento de inseguridad, de miedo a enfrentarse al mundo del trabajo en condiciones tan desfavorables como la edad, las capacidades y la obligación de sostener una familia con necesidades apremiantes, posteriormente, cuando se decreta el despido, viene el reacomodo que implica la reestructuración en la familia, incluso cambio de ocupación y de roles, la sensación de impotencia, la competencia en el mercado y la parte más dolorosa que es la elaboración del duelo afectivo ante la pérdida del objeto amado.

La primera solución tanto para la organización como para el individuo se plantea en términos económicos, ya que la previsión y la seguridad social del trabajador y su familia, siempre serán expresados en función del dinero, el tenerlo, tener poco, administrarlo, invertirlo se vuelve el tema recurrente en la conversación familiar, y la necesidad de ocuparse desplaza a la necesidad de reacomodarse emocionalmente.

Pero el duelo está ahí, en proceso de elaboración, el saber qué murió en el individuo, cómo murió son aspectos esenciales de reconocimiento del problema, pero tomar a diez años de distancia esa parte del pasado, resulta intentar reelaborar con una interpretación en

ocasiones más racional lo que ha sucedido, pero la ideología racionalizante oculta un problema de mayor envergadura.

El trabajador, asume su despido como la consecuencia natural de todo proceso de cambio sin una explicación de esto, pero verlo como una caja negra ha sido el argumento que se ha manejado con mayor frecuencia entre los despedidos, el no querer recordar, el olvidar con toda intención o el negar como mecanismos de defensa han coadyuvado a que el tránsito a este nuevo estado de cosas sea menos doloroso.

Se sabe también que la identidad ha sufrido transformaciones al haber evolucionado los patrones de los modelos parentales primigenios a nuevas condiciones que han de ser transmitidas a los hijos, los proyectos parentales son así reducidos a condiciones de frustración, desconfianza o abandono y las nuevas generaciones encuentran que hay un mercado de trabajo feroz que selecciona a los más aptos con parámetros tales como la edad, la fuerza y una remuneración baja; pero la pérdida está ahí y los trabajadores con una alta motivación por el trabajo son los que más sufren los efectos del desempleo.

El duelo afectivo adecuadamente elaborado busca el bienestar del que ha sufrido, pues el otro, el objeto perdido prevalece; el dolor es narcisista y busca cauces adecuados para resistirlo, ante la imposibilidad de negar el hecho, el despido puede ser explicado hasta como la oportunidad de autoemplearse, puede también, al paso del tiempo reavivar los sentimientos positivos y minimizar aquellos que en su momento causaron daño, puede llegarse a la negación, pero ésta es el reconocimiento de la falsa conciencia; la negación es conveniente y por tanto postulada, pero negar implica desaparecer una parte del pasado que no está únicamente ligada a la historia directa y personal del extrabajador con Volkswagen, es la historia con su familia, con sus amigos y con el lugar que le confirió haber permanecido ahí.

La familia es el espacio donde se equilibran las fuerzas y es también el espacio donde se manifiestan las mayores dudas sobre el futuro, si el padre es el proveedor que supe todas las necesidades económicas de la familia, el reajuste en lo económico y en el juego de roles suele ser de mayor importancia, los conflictos se hacen presentes al constatar de manera directa que los beneficios han desaparecido y que los nuevos ejes de distribución de beneficios sociales se encuentran fuera de su alcance.

El desempleo puede contribuir a una desestabilización temporal de las relaciones familiares, sin embargo, los lazos familiares que se han fragilizado con anterioridad intensificarán sus diferencias con motivo de la inactividad.

Los despedidos de Volkswagen no constituyeron un grupo con poder político o social, una de las razones fue económica, en tanto que se resuelve el problema de sobrevivencia el sentido gregario humano no está presente, algunos de los informantes argumentaron que los grupos que se intentaron formar tenían un cariz político, dirigidos por líderes involucrados en partidos políticos u organizaciones de diversos intereses; es entonces cuando el desempleado también considera que su situación sirve a otros intereses diferentes a los que inicialmente se habían planteado, se siente utilizado.

Finalmente, las organizaciones constituidas por individuos pero con una forma de actuar colectiva, son fuente de insatisfacción al no poder absorber al cada vez más creciente número de miembros del ejército de reserva, probablemente la sobrevaloración del trabajo en la sociedad sea el condicionante principal del bienestar psicológico de los individuos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- 1) Aguiar, E. (1993). "Efectos psicosociales de la impunidad". Publicado en Impunidad. Ginebra. Ed. Liga Int. Derechos de los Pueblos.
- 2) Aguiar, E. (1995). "Transmisión de la violencia social a través de las generaciones". presentado en el XII Congreso Internacional de Grupo, Bs. As.
- 3) Aleña, Alonso y Carrillo, (1995). "Reestructuración productiva y cambio territorial en el norte de México: Consolidación de un segundo eje de industrialización". Ponencia, Seminario Internacional Impactos Territoriales de los Procesos de Reestructuración, Instituto de Estudios Urbanos, Santiago, Chile, 12-14 de julio.
- 4) Amati S. (1986). "Malestar y psicoterapia". XV Congreso Interno de APA. Buenos Aires, Argentina.
- 5) América, revista de Economía, (1994). "Los 200 mayores exportadores de América Latina". Santiago, Chile, septiembre.
- 6) Arteaga, A. y Sierra, S. (1995). "El desarrollo de los recursos humanos en México: políticas recientes. Un análisis comparativo en la industria automotriz y del vestido". México, Documento en procesador, 97 p.
- 7) Aubert N. et Max Pagès (1989) "Le stress professionnel". Collection Rencontres dialectiques. Editions Klincksieck. Paris.
- 8) Aubert Nicole y Vincent de Gaulejac (1993) "El coste de la excelencia". Paidós. Barcelona.
- 9) Banco de Información Económica. INEGI. 2002.
- 10) Barón R. y Byrne D. (1998). "Psicología Social". Ed. Prentice hall, Madrid.
- 11) Beccaria, I. y Néstor, L. Comp. (1996). "Sin trabajo", Ed. UNICEF. Losada. Bs. As.
- 12) Bee-Yan, A. and Tan, H.W. (1995). "Training, Technology and Firm-Level Productivity in Taiwan". Ponencia. Conference on Enterprise Strategies and Productivity, The World Bank, Private Sector Development Department, junio 12-13, 36p.
- 13) Berger P. y Luckmann T. (1979) "La Construcción Social De La Realidad". Ed. Amorrortu, Buenos Aires.
- 14) Berman, S. (1995) "Trabajo precario y salud mental". Ed. Narvaja. Córdoba, Argentina.
- 15) Bertaux, D. (1999). "Destins personnels et structure de classe". Presses Universitaires de France. Paris.



- 16) Bisberg, I., De la Garza, E. y Montiel, Y. (1994). "Modernización empresarial y relaciones industriales en México" en Dombois, R. y L. Pries (eds.) Modernización empresarial: Tendencias en América Latina y Europa. Caracas, Editorial Nueva Sociedad, pp. 82-110.
- 17) Blumer, H., (1969). "Symbolic interactionism: Perspective and method". Prentice Hall, Nueva Jersey.
- 18) Bordieu, P. (1971). "La reproducción". Madrid. Ed. Laia.
- 19) Bridges, W. (1995). " La conquête du travail". Village Mondial, Francia.
- 20) Brunet, L. y André Savoie (2003). La face cachée de l'organisation. Edit. Les Presses de l'Université de Montréal. Canadá.
- 21) Carrillo, J. (1990). "Maquilización de la Industria Automotriz en México. De la industria terminal a la industria de ensamble", en La Nueva Era de la Industria Automotriz en México: cambio tecnológico, organizacionales y en las estructuras de control, El Colegio de la Frontera Norte, Tijuana.
- 22) Caruso, Igor (1965). "Psicoanálisis dialéctico". Paidós. Buenos Aires. Argentina.
- 23) Caruso, Igor (1988). "La separación de los amantes". 15ava. Edición. México. Siglo XXI Editores.
- 24) Castoriadis, C. (1983). "La Institución Imaginaria de la Sociedad". Tusquets. Barcelona.
- 25) Chanlat Jean-Francois. (1996). "Formación para la administración sin ciencias sociales: un callejón sin salida?" Disertación. HEC Montreal en el IECS (Universidad de Estrasburgo).
- 26) Clegg, Stewart, Cynthia Hardy, and Walter Nord (1996). "Handbook of Organization Studies". Eds. Thousand Oaks, CA: Sage.
- 27) Coriat, Benjamín. (1999). " El taller y el robot". Siglo XXI Editores. México.
- 28) Corsi, J. (1994). "Violencia familiar". Ed. Paidós.
- 29) De la Garza, E. (1992). "El Tratado de Libre Comercio en América del Norte y las relaciones laborales en México". en Ajuste estructural, mercados laborales y TLC, El Colegio de México, México, pp. 275-291
- 30) Dubar, C. (1998). "La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles". Edit. Armand Colin. París.
- 31) Eco, Umberto (1995). "Cómo se hace una tesis". México. GEDISA

- 32) Enriquez, Eugéne, O, El trabajo de la muerte en las instituciones, en R. Kaës- J. Bleger – Enríquez – F. Fornari – P. Fustier – R. Roussillon – J.P. Vidal, La Institución y las instituciones. Estudios Psicoanalíticos, Ed. Paidós.
- 33) Fernández-Dols, J. (1999). " El Amor. Apuntes no publicados". Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- 34) Flores Lima, R. (1995). "La capacitación en México: evidencias de la encuesta nacional de Empleo, Salarios, Tecnología y Capacitación (ENESTYC)" Ponencia. Conferencia del Banco Mundial sobre Estrategias de Capacitación Empresariales y Productividad, junio, 17 p.
- 35) Forrester V. (2000). "El horror económico". México. Fondo de Cultura Económica
- 36) Fossati, F. (1994). "Dignidad del trabajo humano y paz social". Seminario intensivo de investigación, organizado por PIETTE (Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología y Empleo) del CONICIT y el CREEDLA del CNRS (Centre d'Études et Documentation sur l'Amérique Latine) 22-25 de Marzo de 1994. Traducción de Silvia Ferrari.
- 37) Foucault, M. (1994) "Vigilar y castigar" Nacimiento de la prisión. México . Siglo XXI Editores.
- 38) Freud, S. (1968). " El malestar en la cultura". Madrid. Ed. Biblioteca Nueva.
- 39) Freud, Sigmund (1894). "¿Cómo se origina la angustia?". En Obras Completas. Amorrortu, Buenos Aires, 1982.
- 40) Freud, Sigmund (1915). "La represión". En Obras Completas. Amorrortu, Buenos Aires, 1975.
- 41) Freud, Sigmund (1976). "Inhibición, Síntoma y Angustia". En Obras Completas. Amorrortu, Buenos Aires.
- 42) Galli, V y Malfe, R. (1996). "Desocupación, identidad y salud". En el libro Sin "trabajo". UNICEF. Bs. As. Losada.
- 43) García Figueroa, G. (1995). "Productividad conflictiva y conquistas sindicales. El caso de una industria automotriz en Hermosillo, Sonora". Hermosillo, Septiembre, 81p.
- 44) Gaulejac V. (1987). « La nevrose de classe ». Edit. Hommes & Groupes éditeurs. París. France.
- 45) Gaulejac V., Isabel Taboada. (1993). « La Lutte de Places ». Edit. Descleé de Brouwer. París. France.
- 46) Gaulejac, V, et al (1997). « L'aventure psychosociologique ». Descleé de Browner. Paris.
- 47) Giberti, E.; Fernández AM. (comp.) (1989). « La mujer y la violencia invisible ». Bs. As. Ed. Sud americana.

- 48) Giddens, A. (1987). "Capitalismo y la moderna teoría social". IDEA. Argentina.
- 49) Heidegger, M. (1997). "El ser y el tiempo". Editorial Fondo de Cultura Económica. México.
- 50) Hernández Juárez, F. (1996). "El punto de vista obrero" en Argüelles, A. (compilador) Competencia laboral y educación basada en normas de competencia, Ed. Limusa, SEP/CNCCL/CONALEP, México.
- 51) Ibarra Almada, A. (1996), "EL sistema normalizado de competencia laboral" en Argüelles, A. (compilador) Competencia laboral y educación basada en normas de competencia, Ed. Limusa, SEP/CNCCL/CONALEP, México, 1996, pp.27-66
- 52) Jaques, E. (1976). « Les organisations comme systèmes de défense contre l'anxiété paranoïde et dépressive ». en Lévy, A. Psychologie Sociale, textes fondamentaux. Edit. Dunod. Paris.
- 53) Kojève, Alexandre (1996). "La dialéctica del amo y del esclavo en Hegel". Ediciones Fausto, Buenos Aires
- 54) Lévi-Strauss, Claude (1977). "Antropología Estructural". Editorial Universitaria de Buenos Aires. Argentina.
- 55) Luhmann, Niklas (1992). "Teoría de la Sociedad". Cáp. II Los Medios de Comunicación.
- 56) Lusting, Nora, (1992). "Mexico: the remaking of an economy, The Brookings Institution". Washington,
- 57) Lynch, L. M. (1995). "Employer Provided Training in the Manufacturing Sector: First Results from the United States". Ponencia. Conference on Enterprise Strategies and Productivity, The World Bank, Private Sector Development Department, junio 12-13, 30p.
- 58) Mapes, Leticia (1994). "Estrategias de sobrevivencia de trabajadores despedidos de la Industria Automotriz. El caso de Volkswagen". FLACSO. México.
- 59) March, James, (1976). "Ambiguity and Interpretation". en James March, A Primer on decisions Making. how Decisions happen, The Free Press, Nueva York.
- 60) Martínez Genis, Antonio (1998). "La experiencia de Volkswagen de México en la formación para el trabajo". En: Lo público y lo privado en la formación para el trabajo. Bogotá: Fundaciones FES, Corona y Restrepo Barco / Consejo Gremial Nacional / Misión de Educación Técnica, Tecnológica y Formación Profesional.
- 61) Mauss, Michel (1979). "Sociologie et Anthropologie". Presses Universitaires de France. París. Francia.
- 62) Micheli, J. (1994). "Nueva manufactura. Globalización y producción de automóviles en México". Mexico, Facultad de Economía, UNAM.

- 63) Micker, M. (1996). "Las estrategias de articulación productiva de las plantas suministradoras de Ford en el norte de México". Tesis, Maestría en Desarrollo Regional, El Colegio de la Frontera Norte, Tijuana, septiembre.
- 64) Montiel, Y. (1993). "El reto de la flexibilidad y las relaciones obrero patronales en México" en Dombois y Pries (eds.) Trabajo industrial en la transición: experiencias de América Latina y Europa. Caracas, Editorial Nueva Sociedad, pp.45-53
- 65) Moreno, J.C. (1994). "La competitividad de la industria automotriz en México". en Clavijo y Casar.
- 66) Moscovici, S. (1984). "The phenomenon of social representations". En R.M. Farr y S.
- 67) Muldworf, B. (1986). « Le divan et le prolétaire ». Éditions Sociales Messidor. Paris.
- 68) Novick, M. (1997). "Relaciones entre empresas y competencias laborales en América Latina. Una síntesis". en Novick, M ; Gallart, M.A,
- 69) Pagés, M. (1977). " Le travail amoureux". Press Dunod. Paris.
- 70) Páramo, R. Ma. Teresa. (1999). "Social Identity, Telenovelas and the Reading Process: Ten Case Studies among Hispanics in Texas". Ph.D. Dissertation. Austin, TX: The University of Texas at Austin. Mimeógrafo Páramo, T. (1999) Social Identity, Telenovelas and the Reading Process: Ten Case Studies Among Hispanics in Texas. Ph.D. Dissertation. Austin, TX: The University of Texas at Austin. Mimeógrafo
- 71) Pfeffer, Jeffrey, (1992). "Organizaciones y teoría de organizaciones". Fondo de Cultura Económica. México.
- 72) Pries Ludger (1995). "La reestructuración productiva como modernización reflexiva. Análisis empírico y reflexiones teóricas sobre la sociedad en riesgo". Universidad Autónoma Metropolitana, México, pp. 36-104.
- 73) Ramírez, J.C. (1995). "La organización justo a tiempo en la industria automotriz del norte de México. Nuevos patrones de localización y eficiencia". Documentos de Trabajo, no. 33, Centro de Investigación y Docencia Económicas, México.
- 74) Richard Lazarus. (1986). "Estrés y procesos cognitivos". Martínez Roca, Barcelona.
- 75) Donald Meichenbaum (1987). "Prevención y reducción del estrés". Bilbao, Descleé de Brower.
- 76) Organización Internacional del Trabajo. (1993). "El trabajo en el mundo". Cáp. 5, Ginebra, OIT.
- 73) Ricoeur, P. (2001). "Ideología y utopía: dos expresiones del imaginario social", en Del texto a la acción, Buenos Aires, FCE.

- 74) Roethlisberger, Fritz J y William J. Dickson. (1976). "An industrial organization as a social system", en Management and the worker. Harvard University Press. Cambridge.
- 75) Sainsaulieu, R. (1977). "L'identité au travail". Presses de la Fondation National des Sciences Politiques. Paris.
- 76) Schütz, Alfred. (1979). "El problema de la realidad social". Ed. Amorrortu, Buenos Aires.
- 77) Schwartzman, Helen B. (1993). "Ethnography in Organizations". Qualitative Research Methods Series 27, SAGE University Press, California, E.U.A.
- 78) Seger, Imogen (1972). "El libro de la Sociología Moderna". Editorial Omega. Barcelona, España.
- 79) Shatzmann, M. (1990). "El asesinato del alma". Siglo XXI Editores. México.
- 80) Sierra Bravo, R. (1997). "Técnicas de Investigación social: teoría y ejercicios". PARANINFO. Madrid.
- 81) Sirvent M. T. (1996). "Multipobrezas, violencia y Educación". 2º Jornadas de Sociología de la U.B.A. Bs. As.
- 82) Soto, Hernando. (1993). « L'autre sentier: la révolution informelle dans le tiers monde », Edición la découverte, Paris, p. 5-239
- 83) Stein, Howard F. (1996). "Death Imagery and the Experience of Organizational Downsizing: Or, Is Your Name on Schindler's List?" ISPSO 1996 Symposium. Junio 14, 15 y 16 .New York City Marriott Financial Center.
- 84) Stoffels, H (1995). "Efectos psicológicos de la impunidad de la represión política en América Latina y Alemania", Ed. Goethe, Córdoba, Argentina.
- 85) Taylor, Frederick W., (1975). "Estudio del tiempo, trabajo a destajo y el obrero destacado, ¿ Qué es la administración científica?, Los principios de la Administración Científica", en Merrill, Harwood F., Clásicos en Administración, Ed. Limusa, México DF Págs. 65-80, 81-107
- 86) Thélot, C. (1982). "Tel père, tel fils ? ». Position sociale et origine familiale. Presses Dunod. Paris.
- 87) Turner, J. C., Hogg, M.A., Oakes, P.J., Reicher, S.D. & Wetherell, M.S. (1987). "Rediscovering the social group: AA self-categorization theory". Oxford. Blackwell.
- 88) Unger, K. (1990). "Las exportaciones mexicanas ante la reestructuración industrial internacional: la evidencia de las industrias química y automotriz". El Colegio de México y El Fondo de Cultura Económica, México, DF.
- 89) Weber, Max. (1964). "Economía y Sociedad". Ed. FCE. 2a. Ed. T. II México

REFERENCIAS HEMEROGRAFICAS

- 1) Bennett, D. and K. Sharpe, (1979). "Transnational Corporations and the Political Economy of Export Promotion: transnational automobile corporations", World Politics, Vol. 32, No. 1, Octubre.
- 2) Bounds Y. A. (1996). "Más allá de la administración de calidad total hacia el paradigma emergente". Traducción de Arturo Sánchez Martínez. Profesor investigador Departamento de Administración de la UAM-Azcapotzalco. Gestión y Estrategia. No. 9 Enero-Junio, UAM-A
- 3) Brown, F. (1995). "Productividad y mercado de trabajo. La industria Metalmeccánica y alimentos en México, Proyecto Regional Cambio Tecnológico y Mercado de Trabajo", no. 20, OIT-ACDI, Santiago.
- 4) Calderón Ortiz, G. (1996). "Las reformas del Estado mexicano a la luz de la globalización". Gestión y Estrategia. No. 9 Enero-Junio, UAM-A
- 5) Castel, R. et col. (1991). "La dinámica de los procesos de marginalización: de la vulnerabilidad a la exclusión". Bs. As. Revista El Espacio Institucional. Lugar Editorial.
- 6) Clark Ramírez, G. (1994). "La industria automotriz y de autopartes en Nuevo León". Cuadernos del centro de estudios Estratégicos, ITESM, Monterrey, mayo.
- 7) Clavijo, F. y J. I. Casar, (1995). "La industria mexicana en el mercado mundial: elementos para una política industrial". Lecturas del Trimestre Económico, núm. 80, México, DF.
- 8) De María y Campos, M. y G. López, (1992). "Reestructuración y desarrollo de la industria automotriz mexicana en los años ochenta: evolución y perspectivas". Estudios e Informes de la CEPAL, núm. 83, Santiago, Chile.
- 9) Gallart, M. A. y Jacinto, C. (1995). "Competencias laborales: tema clave en la articulación educación-trabajo". En Educación y Trabajo, Boletín de la Red Latinoamericana de Estudios y Trabajo, Año 6, núm.2, Buenos Aires, diciembre, pp.13-18
- 10) García Reinoso (1994). "Clínica Psicoanalítica, Malestares y Porvenir". Revista Zona Erógena N° 22, Bs. As.
- 11) Green, A. (1999). «Acerca de la discriminación e indiscriminación afecto-representación. En "Trabajos prepublicados del 41° Congreso Psicoanalítico Internacional. Santiago de Chile – Julio de 1999". Revista de A.P.de B.A. Volumen XX N° 3. Bs. As.
- 12) Herrera Lima, F. (1993). "La industria automotriz" en Estudios Sociológicos, El Colegio de México, México.
- 13) Hickson, D.J. (1966). "A convergence in organizational theory". Administrative Science Quarterly, núm.11. Pp 224-237

- 14) Humphrey, J. y Schmitz, H. (1995). "Principles for Promoting Clusters and Networks of SME's". UNIDO, Viena.29
- 15) Kenney, M. y R. Florida (1994). "Japanese maquiladoras: Production organization and global commodity chains." World Development, Vol. 22, núm. 1, pp. 27-44.
- 16) Knights, David, (1992). "Changing Spaces: the disruptive impact of a new Epistemological Location for the study of Management", en Academy of Management Review, vol. 17, no. 3, pp. 514-533.
- 17) Lammers, C. J. (1990). "Sociology of organizations around the globe. Similarities and differences between American, British, French, German and Dutch Brands". en Organization Studies, vol. 11, núm. 2. Pág. 179-205.
- 18) **Menzies-Lyth, I.** (1998). "The functions of social systems as a defense against anxiety: A report on a study of the Nursing Service of a General Hospital." Human Relations 13, pp. 95-121
- 19) **Milne, W.J.** (1991): "*The Human Capital Model and its Econometric Estimation*". Migration Models, Macro and Micro Approaches, págs.137-151; Ed. J. Stillwell y P. Congdon; Belhaven Press, London y New York.
- 20) Nelson, Daniel (1974). "Scientific Management and Labor 1880-1915". en Business History Review Vol. XLVIII, Núm. 4 Págs. 479-500.
- 21) Ozawa, T. (1994). "The Southerly Spread of America's Automobile Industry. Flexible production and foreign direct investment as a corporate restructuring agent", World Competition, Vol. 17, No. 4, junio.
- 22) Pelayo Martínez, A. (1992). "Nuevas tecnologías en la industria maquiladora de autopartes en Ciudad Juárez. Materiales y observaciones de campo". Cuadernos de Trabajo no.6, Unidad de Estudios Regionales, Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, otoño, 29p.30
- 23) Piña, Carlos. (1986). "Sobre las historias de vida y su Campo de Validez en las Ciencias Sociales". Revista Paraguaya de Sociología No. 67, p. 156.
- 24) Savater, F. (1998). "Potenciar la razón". Conferencia pronunciada el 1 de diciembre de 1998. STEC. España.
- 25) Schlemenson A. (1996). "Hombres no trabajando". Bs. As. Rev. Facultad de Psicología. U.B.A.
- 26) SECOFI, (1995). "Evolución de la Industria Automotriz Mexicana". Boletín Estadístico Trimestral, Secretaría de Comercio y Fomento Industrial. Subsecretaría de Industria, México, Julio.
- 27) STPS, INEGI, OIT, (1995). "Encuesta Nacional de Empleo, Salarios, Tecnología y Capacitación en el Sector Manufacturero". (ENESTYC), México. The Economist, (1993) "A Survey of Mexico: into the spotlight", 13 de febrero.

- 28) Thompson, Paul y Stephen Ackroyd. "All quiet on the workplace front? A critique of recent trends in British Industrial Sociology". *Sociology*. Vol. 29, núm. 4. pp 615-633.
- 29) Weick, Karl E. (1976). "Educational Organizations as Loosely Coupled Systems", en *Administrative Science Quarterly*, Vol. 21, Pp. 1-19.

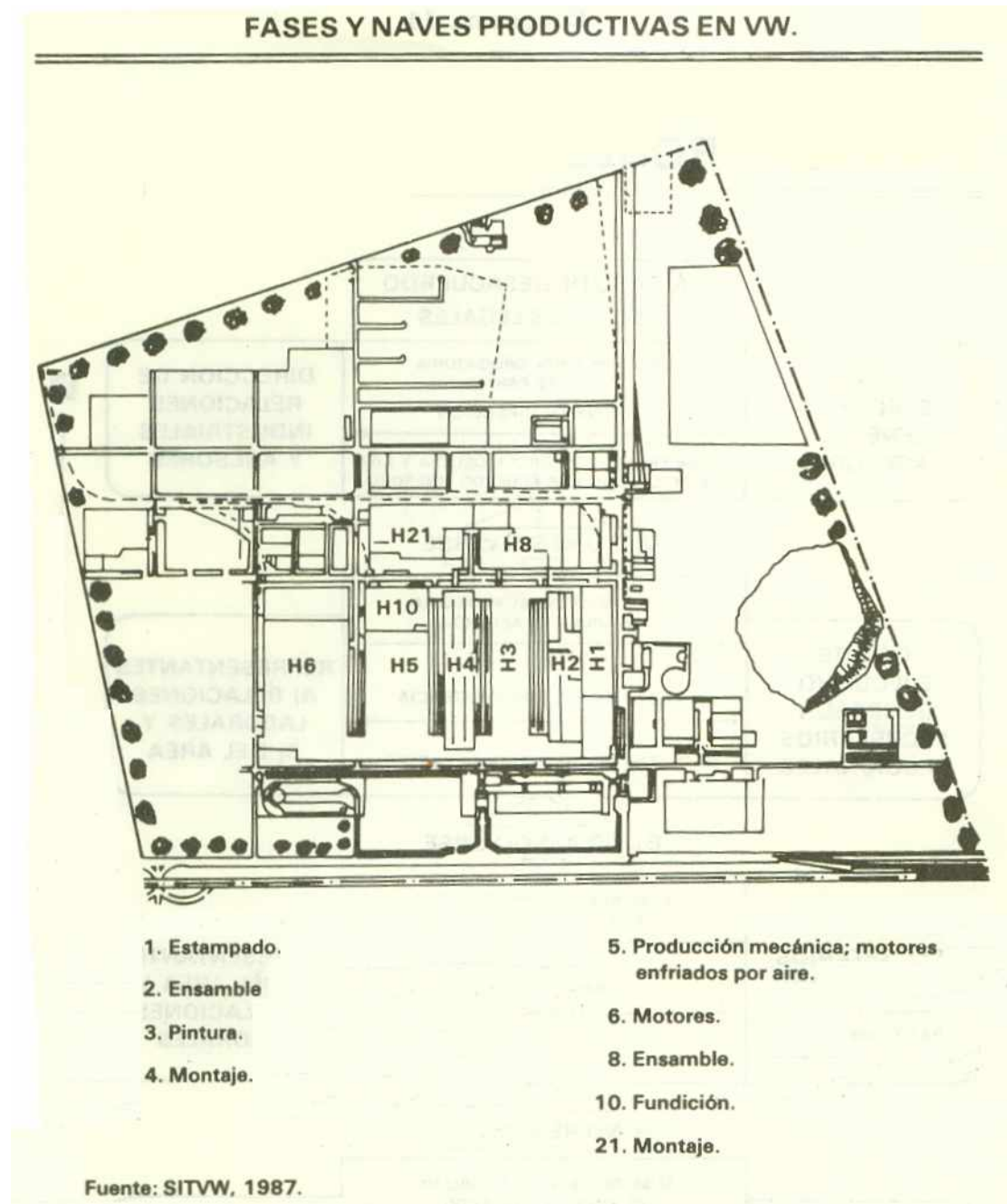
#### REFERENCIAS SITIOS WEB

- 1) Revista Electrónica de la OIT: Trabajo Núm. 45, diciembre de 2002
- 2) Comisión para la Cooperación Laboral: <http://www.naalc.org/spanish/reports.html>
- 3) Bordieu P. (1998). "What is neoliberalism? A programme for destroying collective structures which may impede the pure market logic". *Le Monde diplomatique*. [www.monde-diplomatique.fr](http://www.monde-diplomatique.fr).

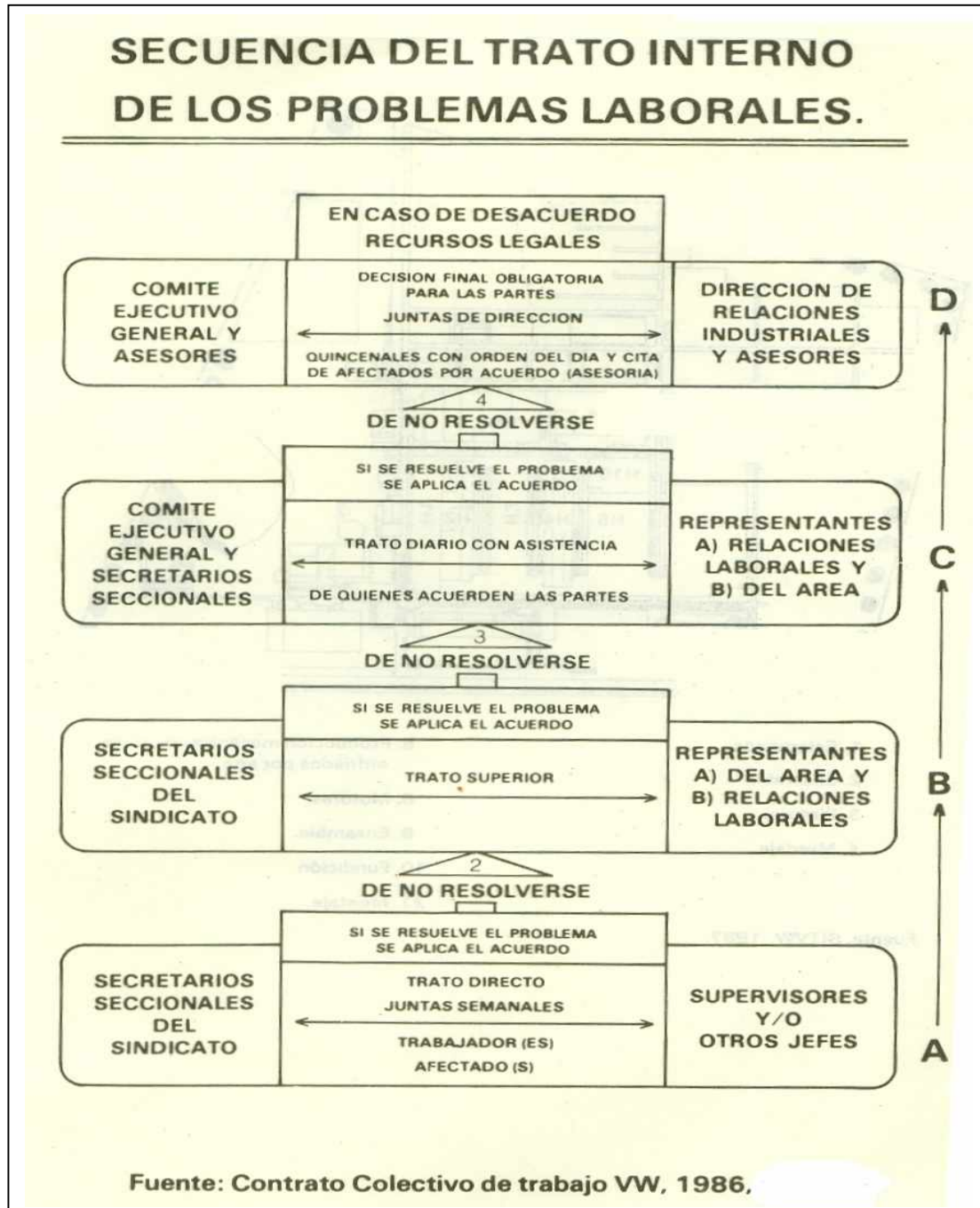


ANEXOS

A) Distribución de planta en Volkswagen México.



B) Diagrama de bloque: Solución administrativa a problemas laborales.



## C) Conjunto de categorías deductivas asociadas

CATEGORIA DEDUCTIVA	PROPOSICIONES DERIVADAS DEL MARCO TEORICO	PREGUNTAS ASOCIADAS
1.- Expectativas sobre el empleo	La familia, la escuela, y la sociedad en general, inculcan valores y modelos que transmiten generacionalmente, de tal forma que se prepara a los jóvenes para vivir en una sociedad que reconoce al trabajo como un valor básico y la única forma de ser útil socialmente	Cuando era niño ¿usted se acuerda que quería su papá o su mamá o sus parientes que fuera o cuando creciera?---Cuando era niño, ¿qué clase de trabajo pensaba a tener?---Y usted, ¿qué les dice o les decía a sus hijos sobre lo que harán o harían en el futuro? Antes de entrar a trabajar a Volkswagen, ¿usted había deseado hacerlo? ¿Cuáles eran las razones por las que trabajaba para Volkswagen?
2.- Satisfacción en el trabajo	La identificación con el objeto amado (el trabajo), proporciona satisfacción y seguridad.	¿Se sintió satisfecho? ¿Usted se sentía a gusto trabajando para VW? Cuando trabajó para VW, ¿se encariñó con ella?
3.- Sentido de pertenencia y afecto hacia la empresa	La esfera del trabajo interactúa con otras esferas de la vida del individuo, sin embargo el individuo tiene una relación profunda con la organización produciéndose un alto sentido de pertenencia.	¿Se sentía parte de Volkswagen? ¿Sentía seguro o protegido trabajando para VW?
4.- Calidad de vida	Los obreros de la industria automotriz mexicana perciben salarios por encima de la media de los obreros de otras ramas, lo que les permite tener un nivel de vida mejor a otros.	¿Cómo considera que era su nivel de vida cuando trabajaba para VW? ¿Pudo adquirir bienes, su casa o ir de vacaciones con la familia durante el tiempo que trabajó para VW?
5.- Identidad social	El trabajo no es solo una forma de subsistencia, ni un factor de producción económica, es también una forma de estructuración de la identidad ya que integra al individuo a la vida social, proveyéndole de reconocimiento y valor social.	¿Era conocido en la nave donde trabajaba? ¿Qué cree que la empresa o los supervisores pensaban de usted? ¿Se sentía reconocido por sus compañeros de trabajo? ¿Se sentía usted mismo como una persona simpática o agradable en su área de trabajo? ¿Alguna vez pensó que podría ser jefe o supervisor o encargado de alguna área? ¿Usted sentía que tenía las cualidades para ocupar ese puesto? ¿Qué cree que pensaban los compañeros de trabajo de usted?
6.- Reconocimientos y estímulos	El reconocimiento es parte del desarrollo de afectos.	¿Alguna vez le dieron un premio especial o un estímulo en VW?
7.- Percepción sobre las políticas del área de R.H.	Las organizaciones promueven esquemas de desarrollo de su personal que les permite estar capacitados para aspirar a mejores posiciones, siendo los cursos de capacitación un factor importante.	¿Qué se necesitaba para ocupar un puesto o ascender? ¿Ocupó alguno de esos puestos? Cuando trabajaba para VW, ¿recuerda haber sido enviado a cursos de capacitación? ¿Puede recordar a qué cursos fue? ¿Fueron estos cursos útiles en el desempeño de su trabajo?

8.- Ambiente de trabajo y relaciones	La posesión de un lugar no solo en el sistema productivo, sino también en el conjunto de las relaciones sociales establecidas formal o informalmente dentro de la organización, trae como consecuencia un mejor desarrollo de las actividades.	¿Cómo era su relación con su delegado sindical? ¿Alguna vez la empresa organizó algún evento para que los trabajadores participaran? ¿Cómo era el ambiente de trabajo en la nave donde trabajaba? ¿Cómo era su relación con sus compañeros de trabajo? ¿Realizaban actividades juntos fuera de la empresa? ¿Tuvo alguna vez problemas con algún supervisor o compañero de trabajo? ¿Cómo fueron esos problemas? ¿Logró solucionarlos?
9.- Salud física y mental durante el tiempo de trabajo	La constante presión y exigencias de producción genera inseguridad y puede tener repercusiones en la salud física y emocional del empleado	¿Alguna vez se accidentó durante la jornada de trabajo? ¿Alguna vez se sintió presionado? ¿Tuvo temor de ser despedido? ¿Por qué?
10.- Razones de despido	Los cambios tecnológicos y organizacionales dentro de las empresas, afectan profundamente a la plantilla de personal, de tal forma que es necesario despedir personal para conservarse dentro de una posición competitiva.	Cuando lo despidieron, ¿cómo le avisaron o cómo supo que iba a suceder? ¿Qué pensó de VW en ese momento? ¿Sabe por qué fue despedido? ¿Qué le dijo el sindicato sobre su despido? ¿Qué hizo el sindicato cuando fue despedido? ¿Cree que se puede atribuir su despido a alguna situación o a alguien en particular? ¿Usted considera que su despido se pudo haber evitado?
11.- Sentimientos y conducta generados a raíz del despido	La pérdida del empleo provoca en algunos casos separaciones y rupturas, insertando al desempleado en una deriva social y psicológica que hace difícil volver a la estabilidad; también puede provocar diversos sentimientos que no son capaces de ser expresados en condiciones diferentes, tales como ira, agresión, tristeza, culpa y falta de confianza en sí mismo.	¿Qué fue lo primero que hizo cuando lo despidieron? ¿Qué le hubiera gustado hacer en el momento en que fue despedido? ¿Estuvo alguna vez enojado por haber sido despedido? Cuando fue despedido, se enfermó o se sintió nervioso o con tristeza, o algún sentimiento en especial que afectara su salud? Si fue así ¿qué pensó? ¿Cómo solucionó ese problema? ¿Sintió que alguien podría burlarse de usted, ignorarlo o bien tener una reacción negativa hacia usted por haber sido despedido? En algunos casos de despido, la gente tiene conflictos con su pareja, o problemas de alcoholismo o se siente deprimido por mucho tiempo, he entrevistado a otros despedidos que así les ha sucedido ¿con usted pasó algo similar? ¿Tenía confianza en conseguir empleo en otro lugar?
12.- Economía familiar después del despido	La respuesta institucional y organizacional al problema del desempleo está pensada únicamente en términos económicos, de ahí que el desempleado, valore como prioritario la resolución del problema económico, posponiendo la solución al problema físico o emocional.	¿Le dieron alguna liquidación? ¿Considera que fue adecuada su liquidación? ¿En qué gastó su liquidación? ¿Cuánto tiempo le duró este dinero? Después de que fue despedido ¿a qué se dedicó inmediatamente? ¿Qué tanto afectó su economía? ¿Usted regularmente había ahorrado o ahorra? ¿Usted había ahorrado dinero pensando en que podría dejar de trabajar para VW? ¿Qué tan difícil fue encontrar otra forma de ganarse la vida? Los cursos de capacitación que tomó en VW, ¿le sirvieron en su nueva ocupación?
13.- Percepción de la empresa después del despido	La pérdida de un empleo que produce satisfacción genera sentimientos diversos y conduce a la elaboración de un duelo	En este nuevo empleo, ¿está mejor que en VW? ¿Qué piensa ahora de VW? Si le hubieran ofrecido entrar nuevamente a VW,

	afectivo que puede concluirse o bien prolongarse indefinidamente.	¿hubiera aceptado? ¿Qué piensa de la situación actual de VW? ¿Qué piensa de la situación de los despedidos o que están por ser despedidos de VW este año? ¿Qué piensa del actual sindicato de VW?
14.- Percepción sobre el fenómeno del despido a través de su experiencia	Los despedidos no son solamente personas privados de su trabajo, son personas que pueden sentirse inútiles e inutilizables.	¿Usted considera que cuando hay cambios, empresas como VW deben despedir personal? ¿Usted considera que todas las empresas actúan de esta manera? ¿Tiene amigos o conocidos desempleados de otras empresas? ¿Qué dicen ellos de las empresas donde trabajaron? ¿Y usted, que piensa de ello?
15.- Influencia y actitud de la familia ante el despido	La crisis en el mundo del trabajo provoca una fragilización de las relaciones familiares, y alteraciones de los sistemas de normas y valores establecidos dentro de las familias, originando cambios en las ocupaciones y estructura familiar.	¿Cómo le informó a la familia de su despido? ¿Cómo tomó su familia el despido, qué dijeron o cómo actuaron? ¿Cambió su relación con ellos a partir del despido? ¿Hubo algún problema de salud o de depresión en los miembros de su familia relacionado con su despido? ¿Cambiaron las ocupaciones de su esposa o de sus hijos cuando fue despedido? ¿Qué pensaba su familia antes de su despido sobre las personas que no tenían empleo o que habían sido despedidas? ¿Qué piensan ahora? ¿Usted qué pensó de su familia?
16.- Influencia y actitud de los amigos y vecinos ante su despido	La crisis en el mundo del trabajo provoca una fragilización de las relaciones sociales, y la deconstrucción progresiva de los sistemas de normas y valores establecidos.	Y sus amigos ¿cómo tomaron su despido? ¿Cambió su relación con ellos a partir del despido? ¿Sus vecinos supieron de su despido? ¿Qué actitud asumieron? ¿Usted qué pensó de ellos?
17.- Información sobre otros despedidos	Los desempleados viven en condiciones de aislamiento que no les permite constituirse en un grupo capaz de organizarse para producir cambios en su entorno.	¿Supo si hubo mas despedidos en la misma fecha que usted? ¿Los conocía? ¿Después del despido, se volvieron a reunir en alguna ocasión?

D) Perfiles de los informantes: información adicional

Informante A:

A tiene un negocio de venta de materiales para construcción dice que trabajó 12 años para Volkswagen de México como auxiliar de control de calidad, vive en una de las colonias en las afueras de Puebla. Es originario de Puebla, vivió en el DF. durante quince años y regresó a Puebla al ingresar a Volkswagen. La forma en que fue localizado fue a través de otra persona despedida en el mismo año. Requirió de 8 sesiones y pidió anonimato.

La entrevista se realizó en 8 visitas, en la primera visita no fue posible obtener información ya que sirvieron para localizar a A y convencerle de que accediera a conceder información, en las siguientes sesiones se levantó la información, la cual fue proporcionada en su negocio, A se negó a utilizar grabadora, sólo aceptó lápiz y papel, pidió saber exactamente qué se iba a hacer con la información y solicitó que su nombre no fuese mencionado, también quiso saber si vería el resultado final de su entrevista.

Su familia está compuesta por su esposa y por cuatro hijos, tres mujeres y un hombre.

Informante B:

B es un taxista que trabajó 10 años para Volkswagen de México como prensista, vive en una de las unidades que se construyeron para los trabajadores de la empresa. Nació en Zempoala, Puebla y emigró a la ciudad de Puebla desde niño.

La forma en que fue localizado fue a través de otra persona despedida en el mismo año, sin embargo, en el contacto inicial se negó a la entrevista, argumentó que fue entrevistado por La Jornada de Oriente y no le pareció el manejo que dieron a algunas impresiones que el proporcionó sobre el conflicto.

La entrevista se realizó en diez visitas, en las primeras dos visitas no fue posible obtener información ya que sirvieron para localizar a B y convencerle de que accediera a conceder información, en las siguientes ocho sesiones se levantó la información, la cual fue proporcionada en la base de taxis donde el espera pasaje, aunque dos de ellas fueron en un puesto de comida cercano, B se negó a utilizar grabadora, sólo aceptó lápiz y papel, la razón no fue argumentada, afirma que fue entrevistado en el mismo año que fue despedido por alguien de Sociales (sic), aunque no puede especificar exactamente quien o para qué, pidió saber exactamente qué se iba a hacer con la información y solicitó que su nombre no fuese mencionado, y dijo "con los nombres de mis familiares no hay problema"; también quiso saber si vería el resultado final de su entrevista.

Su familia está compuesta por su esposa y cuatro hijas, quienes estudian en nivel universitario, preparatorio, secundario y primario, todas dependen de él.

Informante C:

C tiene 50 años, trabajó 16 años para Volkswagen de México como soldador, vive en una de las colonias relativamente céntricas de la ciudad de Puebla. Es originario del Estado de Tlaxcala y emigró a Puebla en su adolescencia.

Es viudo reciente, tiene dos hijos, no viven con él, se mantiene de ocasionales trabajos de soldadura (que ya ejerce muy poco) y de la renta de tres accesorias en su domicilio.

La forma en que fue localizado fue a través de otra persona despedida en el mismo año, inicialmente accedió a la entrevista y mostró algunos documentos propios de cuando trabajó en Volkswagen: recibos de pago, afiliación del IMSS, constancia de cursos de capacitación, y fotografías de compañeros en eventos, del equipo de fútbol de la empresa.

La entrevista se realizó en 6 visitas, que se llevaron a cabo en el patio de su casa, teniendo la compañía de su vecino en algunas ocasiones y otras de su compadre.

En la primera visita más que entrevista C se dedicó a exhibir sus documentos y fotografías y a hacer referencia sobre sus vecinos y amigos, es hasta la segunda sesión cuando da inicio la entrevista. Se utilizó grabadora (dos casetes de 90 minutos cada uno por ambas caras). Pidió conservar el anonimato y asistir al examen de graduación de su entrevistadora. Su familia está compuesta por sus dos hijos, quienes son independientes de él.

Informante D:

D es un velador que trabajó 12 años para Volkswagen de México como cableador, vive en una de las colonias aledañas a la empresa. Nació en el Yalalag, estado de Oaxaca y emigró, primero a la ciudad de México, y en su adolescencia a Puebla. La forma en que fue localizado fue a través de otra persona despedida en el mismo año, y accedió a la entrevista



inmediatamente. La entrevista se realizó en diez visitas, en la primera visita no fue posible obtener información ya que sirvió para localizar a D y en las siguientes nueve sesiones se levantó la información, la cual fue proporcionada en su casa con algún miembro de su familia presente, regularmente su esposa.

D se negó a utilizar grabadora, sólo aceptó lápiz y papel, la razón no fue argumentada, pero aparentemente quiere asegurarse del anonimato total. Su familia está compuesta de su esposa, sus cuatro hijos, de los cuales dos ya se han independizado, asiste regularmente a sus padres y a los familiares de su esposa.

Informante E:

E es un herrero de 52 años, casado, con estudios de secundaria terminada que trabajó 18 años para Volkswagen de México como soldador, vive en una de las colonias aledañas a la empresa. Nació en el Distrito Federal y emigró a Puebla al contraer matrimonio. Actualmente tiene un taller de soldadura, hojalatería y mofles, en su propia casa. La forma en que fue localizado fue a través de otra persona despedida en el mismo año, y accedió a la entrevista inmediatamente. La entrevista se realizó en seis visitas, se levantó la información en su taller.

E desea el anonimato total. Su familia está compuesta de su esposa, su hija que ya ha concluido su carrera de enfermería y trabaja para el IMSS, vive con sus padres. Su esposa trabaja en el IMSS como recepcionista. Asiste regularmente en lo económico a su madre.

Informante F:

F es un extrabajador de Volkswagen, de 49 años, casado, con estudios de secundaria terminada que trabajó 12 años para Volkswagen de México como lubricador de maquinaria, vive en una de las colonias aledañas a la empresa. Es originario de Tres Zapotes Veracruz, y es el único de su familia que emigró a Puebla. Actualmente tiene una tortería en un local de su propiedad. La forma en que fue localizado fue a través de otra persona despedida en el mismo año, y accedió a la entrevista inmediatamente.

La entrevista se realizó en siete visitas, la primera sirvió para establecer un clima cordial y permitir el acceso a la información en las seis restantes. se levantó la información en su negocio.

F desea el anonimato total. Su familia está compuesta de su esposa, su hijo con estudios de contaduría, su hija que es recepcionista y una hija menor. Los dos mayores ya son casados y la hija menor está por casarse.

Informante G:

G es un cubiero (conductor de transporte público) que vive en San Martín Texmelucan, una población cercana a la capital del Estado de Puebla y es originario de ahí mismo, se mudó a raíz del despido, fue localizado a través de otro informante quien es su compadre, inicialmente accedió a una entrevista, pero posteriormente proporcionó información suficiente y privilegiada para ser considerada como historia de vida, con detalles intimistas y durante ocho sesiones, permitió que tanto su esposa como sus hijos participaron pero de forma aislada, en algunos tópicos.

Su esposa es discapacitada permanente, en extremidades inferiores y sus hijos (dos, la mujer, secretaria bilingüe, y el hombre, oficinista) ya son casados pero viven en la misma

posesión con él, ante la imposibilidad de conseguir algún sitio donde vivir. G desea el anonimato y muestra cooperación para futuras investigaciones.

Informante H:

H. es un exprensista de Volkswagen, es originario de Oaxaca, actualmente vive en la unidad A cercana a la planta, adquirió su casa por crédito en el tiempo que trabajó ahí, después del despido, al conseguir una nueva fuente de ingreso, logró pagar el total y ser dueño de su propiedad.

H es casado, con cuatro hijos, dos ya casados, quienes se dedican al comercio informal (ambulante) en el centro de la ciudad y viven en el Distrito Federal, los solteros viven con él, estudian, son mujeres, una en preparatoria y la otra en el segundo año de la carrera de Odontología en la FES Zaragoza, tiene un negocio de plomería en su propia casa y su esposa tiene un puesto en un mercado local, ambos participaron, pero desean el anonimato. La información fue proporcionada en diez sesiones de trabajo, estando su esposa presente.

Informante I:

I nació en Puebla, es hijo de un radiotécnico, sin embargo el sólo curso estudios de primaria por problemas familiares, nunca ha salido de Puebla, vive en la casa que le heredaron sus padres, vive con sus hijos, ya casados (tres, dos mujeres, una ama de casa y la otra secretaria en el ISSSTE, el hombre es pasante de derecho que trabaja en una agencia del ministerio público), con sus nietos y una sobrina. Su esposa murió hace un año, en Volkswagen se desempeñaba como lubricador, aunque sabe de soldadura eléctrica y

herrería, actualmente es taxista, dueño de su unidad y ocasionalmente, hace trabajos de soldadura y pintura automotriz, habilidad que ha desarrollado en los últimos años. La información se proporcionó en seis sesiones y pidió anonimato.

Informante J:

J es originario de Tabasco, se mudó al Estado de Puebla al ser reasignado en su anterior lugar de trabajo, posteriormente ingresó a Volkswagen como soldador, vive solo y subsiste de la renta de tres accesorias. Pidió anonimato y sólo informó durante cinco sesiones.

Informante S.V. Exfuncionario de Volkswagen:

El Sr. S.V., fungió como subdirector en el área de formación de especialistas, en 1998 se retiró voluntariamente de la organización para asumir la dirección de una empresa de autopartes que provee a Volkswagen, la información que proporciona a través de la entrevista contiene no sólo los datos de los sucesos de 1992, regularmente ubica históricamente los hechos y proporciona una visión panorámica de las problemáticas, sí le interesa guardar el anonimato , pues su actividad económica tiene relación directa con Volkswagen.

Informante E.C. Supervisor De Planta

EC. Labora actualmente como supervisor en una nave, su actividad está directamente relacionada con el proceso productivo, inició como prensista en la organización y a lo largo de 18 años ha logrado escalar varias posiciones hasta llegar a la supervisión, prefiere guardar el anonimato.