

**Mujeres mayas en la robótica y líderes de la comunidad
Tejiendo la modernidad**

Beatriz Castilla Ramos

Introducción

Esta es la historia de las mujeres mayas que trabajan en Ormex de México, la maquiladora estadounidense más importante en Yucatán y filial de una de las corporaciones del giro de suplementos dentales más prestigiadas en el ámbito internacional. De ser una simple ensambladora de aparatos dentales, a 22 años de distancia se ha transformado en una empresa manufacturera que posee la más alta tecnología en la región, al incorporar desde el año 2000, y posteriormente en el 2002 máquinas de control numérico computarizado (CNC) en sus distintas versiones cada vez más sofisticadas, así como "brazos robóticos" para la producción de limas de níquel titanio de alta precisión de reciente creación en el mercado mundial.

A primera vista parece que estamos frente a un caso muy evidente e interesante donde ha habido una "recreación" de habilidades y una reafirmación cultural. Las mujeres de la hacienda henequenera Itzincab no sólo han adquirido nuevos conocimientos en la fábrica, sino que desde su nuevo estatus ocupacional, están apuntalando su cultura y su comunidad. Este interesante juego en el que las mujeres combinan su capacidad para moverse hacia espacios, actividades, y saberes muy novedosos, mientras dedican nuevos recursos al reforzamiento y a la recreación de su propia y muy antigua cultura, lo encontramos con frecuencia en la historia de los y las mayas yucatecos.

El fino balance entre ruptura y continuidad, donde las rupturas son asimiladas de manera reconstructiva para fortalecer su tejido social, ha sido y es uno de los elementos constitutivos de su larga continuidad. Las obreras están orgullosas de su trabajo, aceptan el reto seductor de las nuevas tecnologías, pero miran con respeto a las personas «antiguas» - como llaman a los ancianos- y a sus vidas. Ellas no rompen con su historia, la recrean. Son las nuevas mayas, y no: las no-mayas.

Mis primeros pasos para abordar la investigación

Esta investigación que presenta un estudio de caso a profundidad me condujo inexorablemente a palpar entre dos mundos extrapolados: el del poderío de las transnacionales y la pobreza extrema de nuestros países. Esas sensaciones no son fáciles de definir, más bien me han situado en un entramado de sentimientos encontrados. Lo cierto es que estos dos mundos se encuentran entrelazados en una red de producción global que se origina en el trabajo de las mujeres de origen maya provenientes de pequeñas comunidades o de los suburbios de Mérida, para realizarse en la lejanía de los mercados internacionales como parte inherente del surgimiento de la industria de ensamblaje en el proceso de globalización. En este contexto Patricia Wilson afirma "(...) que las condiciones y acontecimientos que se presentan en un lugar, afectan a los de otro de manera ostensible."

La acentuada distancia que existe entre los seres humanos que pertenecen al mundo globalizado se hace patente en las emotivas palabras que escuché de Don Gabino -celoso guardián de Ormex-, cuando le mencioné que el vídeo-documental que filmamos en la fábrica y en su comunidad, a propósito de la fiesta del Santo Patrono de Itzincab, lo habíamos proyectado en distintos lugares aun en Francia. Mi comentario lo sorprendió y en un tono risueño y discreto me respondió: "el mundo me conoce a mí y yo no conozco el mundo". Sólo sabe que su lavadora de ropa, que engalana la estancia principal de su humilde vivienda, y que recibió como un premio a su desempeño en el trabajo, lo conecta a ese ajeno mundo moderno -de circuitos internacionales y de símbolos extraños- que conoce a partir de su inserción en la empresa.

Cuando tomé la decisión de estudiar la convivencia de esos mundos en apariencia extraños tuve la necesidad de plantear un modelo de análisis con el fin de abordar el examen de la fábrica, y es cuando me propuse explicar, tomando como referencia la salud laboral de la empresa, la construcción del consenso recuperando el binomio fábrica-comunidad. Al entrar a la empresa la primera tarea fue la de realizar un censo con toda la población femenina trabajadora, y fue cuando descubrí que un- primer lazo que los une y los hace inseparables y complementarios: es el de las redes de parentesco y vecinales que acertadamente la empresa -desde sus orígenes- puso en manos de las y los trabajadores a través de la contratación del personal. La lealtad de los trabajadores transgrediría así los muros de la empresa en el momento en que ellos y ellas reclutaron a sus hermanas y vecinas en el seno de sus familias y comunidades. Por eso, al instalarse la fábrica -en la entidad- uno de sus antiguos trabajadores, haciendo remembranza de los primeros tiempos, me relató con orgullo:

Estaban buscando personal, pero querían gente trabajadora, honrada y seria y por eso busqué en Itzincab y en las haciendas cercanas, gente que fuera honrada, que no fuera floja. ¿Si no? ¿Qué cara le voy a mostrar al ingeniero si le traigo a un flojo, que no quiere trabajar?

Las conmovedoras palabras que escuché de Don Jacinto May, quien felizmente combina el trabajo de su milpa de calabazas y elotes en un terreno contiguo a la hacienda Itzincab, con su modesto empleo de la fábrica, como afanador, resultan elocuentes de una de las fórmulas más efectivas para asegurar la participación de los trabajadores. Fórmula que se traduce en la anhelada lealtad procurada por las nuevas gestiones empresariales, y que el parecer - hoy es escasa en los países desarrollados. Aseveración que constaté al entrevistar al director general de recursos humanos del Corporativo norteamericano, durante el *Pic-Nic* -una de las importantes y codiciadas convivencias organizadas por la fábrica anualmente-, quien no vaciló al afirmarme: *We are moving to México, because we are looking for loyalty.*

La coexistencia armónica en el espacio fabril de los dos mundos sólo es posible mediante la implementación de la Ingeniería cultural que ha sustituido la coacción física por la promoción, de la denominada: "La gran familia maquiladora". En este esquema las y los trabajadores se encuentran interpelados por un ambiente laboral que reclama nuevas habilidades y actitudes hacia el trabajo.

Nadie podría sospechar que en una zona deprimida del Estado de Yucatán, frente a una exhacienda henequenera cuya casa de máquinas en ruinas como vestigio del

esplendor del llamado "oro verde", se encuentre solamente separada por una carretera, y actualmente unida por un puente, un mundo opuesto encarnado en una empresa norteamericana representativa de los trasplantes de los modelos japoneses a lejanos y ajenos espacios. Desde la entrada la fábrica se percibe diferente a muchas otras con las que convive en el mismo entorno: sus instalaciones limpias perfectamente ordenadas están provistas de aire acondicionado y un comedor en donde los trabajadores y directores comparten sin ninguna distinción. La equidad promovida por la gerencia hace que los trabajadores tuteen a sus superiores, y puedan ser ascendidos acorde a sus capacidades. De esta manera la filosofía de la Calidad Total envuelve el conjunto de la dinámica fabril y la intención de la gerencia es que trascienda hacia el ámbito de la vida cotidiana de su personal.

El contraste entre estas dos realidades, el del espacio fabril con sus innovados sistemas de *management* y sofisticados equipos robotizados, con la del tejido social en donde ésta se ha instalado, se convierte en un compromiso ineludible a ser explicado. Y este es también otro propósito de esta investigación que opta por tomar distintos escenarios de análisis en los dos mundos que se nos presentan de manera natural como laboratorios de inusitadas experiencias. Mi intención en este aspecto es el de poder coadyuvar al conocimiento acerca de los trasplantes de estas factorías a zonas deprimidas, así como el complejo proceso de la construcción del consenso en el piso de la fábrica.

Me sedujo, desde la primera lectura, el estudio de Buroway intitulado "Manufacturing Consent", más adelante me topé con la investigación de Gabriel Torres denominada "La Fuerza de la Ironía", en ambas se cuestionan las hipótesis generalizadas que las relaciones que se establecen entre los trabajadores y sus empleadores resultan siempre desfavorables para los primeros. Por ello, es frecuente la existencia de estudios que subrayen las condiciones de explotación a las que los subalternos son sometidos, sin indagar sobre el significado que los trabajadores confieren a sus empleos. De esta manera, a decir de Torres se reproducen imágenes conceptuales que presentan condiciones alienantes que definen un deterioro sistemático de sus condiciones de vida y de trabajo." Para mí, descubrir la investigación de Torres, realizada con los tomateros en el Valle de Autlán, fue de gran aliento, en virtud de que dicho autor enfatiza la necesidad de revisar el concepto de hegemonía patronal, al considerarla como una realidad que debe de ser siempre problematizada. Para tales fines, el autor precisa la necesidad de: "(...) entender el proceso de dominación subordinación como algo inconcluso, y como resultado de circunstancias de la vida que están por definirse, en las cuales los trabajadores saben que pueden desarrollar conductas diversas a las subordinadas, aunque también por diversas razones pueden llegar a consentir su propia explotación", como el establecimiento de arreglos consensuales con sus empleadores. Sin por ello desdeñar las distintas formas de resistencia que surgen por mejores condiciones de trabajo. En este plano, propongo también la hipótesis de que la actividad productiva es también fuente de creación simbólica. En Palabras de Reygadas: "(...) El proceso de trabajo además de estar atravesado por determinaciones técnicas, sociales económicas y políticas es un espacio de transformación cultural, es un universo de relaciones de sentido."

Dejar de lado esta mirada, ha conducido a los estudios de corte tradicional -tanto de la sociología del trabajo, como de la antropología Industrial- a poner acento en la degradación del trabajo, y a minimizar las formas de solidaridad que desarrollan los

trabajadores tanto en sus comunidades o barrios, como en el seno de sus hogares. En consecuencia se presta poca atención a la riqueza derivada de los distintos patrones organizativos que se forjan en las diferentes redes sociales, tanto en la fábrica, como en la vida extrafabril, y el significado de los diferentes vínculos familiares, y amistosos en los que se apuntala tanto la vida de los trabajadores, como una diversidad de influencias y costumbres culturales que se recrean en los distintos ámbitos. Este enfoque destaca el carácter anecdótico de los múltiples significados que tienen la vida de los individuos. Al respecto Torres afirma que con frecuencia se consideran de poco interés en los estudios socioantropológicos, y Geertz manifiesta su incomodidad cuando las investigaciones se alejan de los estudios empíricos, es decir de los hechos inmediatos de la vida social. Por eso los testimonios vivenciales que recopilé en mi trabajo de campo, de los y las informantes, vertebran esta investigación.

Desde esta perspectiva, que pone de realce que el objeto de estudio está constituido por seres humanos de carne y hueso, con sus propias culturas y subjetividades, considero que si bien el proceso productivo resulta un lugar de conflicto, en tanto confrontación de intereses entre los empresarios y los trabajadores, constituye también un espacio de arreglos consensuales: es decir de cooperación.

Ubicada en esta postura, la hipótesis que rige la investigación en el ámbito de la fábrica, es que la construcción del consenso tiene que ser explicada desde cuatro ejes estrechamente interdependientes entre sí: a) el espacio fabril, desde la gerencia hasta el piso de la fábrica, b) las características del mercado del trabajo, c) el contexto sociocultural que incorpora la dimensión histórica, y d) la emergencia de una nueva figura obrera, que se va edificando a través del desempeño del trabajo de las mujeres en la fábrica y en su comunidad. Esta experiencia les posibilita la construcción de nuevas relaciones personales tanto en el seno de la vida productiva, como en el de sus familias.

En otras palabras la construcción del consenso hay que rastrearla no sólo en la vida fabril -como plantea el propio Buroway- sino que trasciende los muros de la fábrica para tocar la vida extrafabril en donde se articulan elementos estructurales con tradiciones, comportamientos y actitudes arraigadas en el espacio de la cotidianidad obrera. Hecho que no resulta novedoso, ya que las mujeres mayas tejieron mantas de algodón durante la invasión hispánica, cuya calidad se controlaba estrictamente en dimensiones y fineza del tejido, mismas que regulaban el mercado colonial, y durante la época prehispánica confeccionaron sus bellas y sofisticadas indumentarias.

Para poder comprender cómo se construye el consentimiento en la producción en el seno del quehacer productivo, me interesó conocer los dispositivos administrativos utilizados por la gerencia, para definir el estilo de *management*. Con base a las entrevistas realizadas en la fábrica con la gerencia, pude observar que la gestión empresarial -definida por su gerente general como "liderazgo participativo"- se apuntala en la teoría de las relaciones humanas, y en componentes propios del denominado *management* japonés, de ahí que la fábrica adquiera una nueva imagen en el contexto del panorama industrial de la entidad. La imagen de una autoridad empresarial que se preocupa por el factor humano y en correspondencia la mano de obra deviene orgullosa y delicada. El éxito de esta filial estadounidense, se sintetiza en su salud laboral expresada en: la alta calidad de sus productos exportados a los

cuatro continentes y certificados por la Unión Europea y otras organizaciones mundiales de calidad.

En lo que respecta a la producción, se observa la baja rotación, ausentismo y la identidad de los trabajadores con la empresa expresada en la estabilidad en el empleo, así como en la antigüedad de la fábrica en la entidad. Cabe hacer mención que dicha empresa manufacturera, si bien resulta un caso atípico en el estado, es contemplada por los maquiladores extranjeros y locales, como un modelo que sugiere la reflexión.

La búsqueda de la calidad total en la producción tiene como meta humanizar el trabajo, y promover a un trabajador participativo que se encuentra interpelado por un ambiente laboral que demanda un trabajador flexible, y polivalente, pero sobre todo pone acento en la actitud positiva hacia el trabajo. Es de esta manera que la integración entre operarios (as) y empresa se realiza en el marco de relaciones cordiales, que se convierten en el eje de la "nueva fábrica". El sistema de relaciones laborales que abarca todo lo que subyace a la cultura de la calidad se sustenta en lo que en el lenguaje empresarial se denomina "el nivel de confianza". Es así como la apertura de la gestión participativa se convierte en el lema de la vida cotidiana de la empresa y ésta se observa en las "puertas abiertas" de los distintos gerentes a quienes las obreras tendrán acceso si así lo desean. En congruencia con la política de apertura y de convivencia entre empresarios trabajadores desaparece del escenario fabril el protocolo. Para sorpresa de las y los trabajadores, los jefes son simplemente "tuteados" y llamados por su nombre, con quienes comparten el mismo comedor y en donde todo el personal -sin distinción alguna- adquiere gratuitamente los mismos alimentos.

En el campo de la producción, la equidad promovida por la gerencia se traduce en las competencias laborales, para que los trabajadores puedan ser ascendidos acorde a sus capacidades, así como en los espacios de intervención y creatividad obrera en las tareas productivas. En lo que concierne a las relaciones laborales, uno de los hallazgos más interesantes constituyó la representatividad que tienen los trabajadores, a partir de dos instancias jurídicas: "la junta semanal con los supervisores", en donde se ventila todo lo pormenores concernientes al proceso productivo, y la denominada "junta de representantes de trabajadores", en donde mensualmente la gerencia y los representantes obreros y obreras por área, dialogan acerca del acontecer cotidiano tanto de la producción, como de asuntos periféricos a éstos, en aras de un mejor acercamiento entre las partes.

El mercado interno de trabajo, implementado como incentivo al crecimiento del personal en el seno de la empresa, y plasmado en el denominado "Programa de Niveles," se traduce en imágenes guías para los y las obreras, mismas que anhelan convertirse algún día en inspectoras de control calidad, asistentes o auditoras de producción, o llegar a las oficinas como auxiliares de administración. La presencia en la robótica de trabajadoras expertas, sin estudios formales, atestiguan la política decidida de la empresa de promover a su personal, en virtud de que esta área exige nuevas figuras obreras con calificaciones a nivel técnico, de preferencia masculina. Esto último pensado en las exigencias productivas que requieren horarios escalonados. Pero la efectividad de este nuevo esquema de gestión empresarial no puede comprenderse si no ponemos un pie en la historia: en el entramado tejido

social yucateco conformado por relaciones de dependencia personal, e impregnado de una fuerte tradición Mesoamericana que nos pone frente a un “padre responsable”, así como un régimen de trabajo que si bien ha sido de sojuzgamiento, ha otorgado cierta tutela a los trabajadores. Por esta sólida razón incorporo la historia del pueblo Maya desde sus orígenes.

El censo realizado en la empresa con toda la población femenina que se encontraba activa -que en ese entonces la cifra era de 326-, me puso de frente a un panorama global de la mano de obra términos de sus perfiles y trayectorias laborales, características sociodemográficas y composición de las unidades domésticas. Desde la fábrica con el apoyo invaluable de su gerente general y de la gerente de recursos humanos y de su eficiente equipo, entrevistamos a las trabajadoras. El diálogo espontáneo con ellas tocaba las fibras más profundas de mi corazón. Sin programarlo grabé muchas de las conversaciones que iban desgranando mucho de los aspectos íntimos de su vida en la fábrica y en el seno de sus familias. Las historias de las obreras me dieron lecciones de autoestima, y de fortaleza, ante las grandes adversidades provenientes de sus precarias condiciones materiales, de sus deseos de superación constante, de su cumplimiento con su trabajo y de su compromiso con la empresa. Asimismo pude corroborar que los canales de contratación de personal habían sido ellas mismas, al reclutar a las trabajadoras en el seno de sus propias familias o vecinas. Dicho mecanismo se traduce en el espacio fabril en la reproducción de relaciones comunitarias y de solidaridad. Hecho que alude a la investigación de Reygadas cuando afirma “que los obreros de origen rural introducen códigos de reciprocidad, incubados en relaciones de parentesco, para después recrearlas en el mundo de la fábrica.”

Con respecto a sus trayectorias laborales, pude observar que la mayoría de las obreras había trabajado anteriormente, un 34 % en el sector manufacturero local y maquilador, en los servicios, y otros sectores como el comercio, con excepción de un 24% que manifestó no haber tenido una experiencia laboral previa. El análisis de la integración de las obreras de Ormex al mercado de trabajo reportó que tanto las ocupaciones registradas en empleos formales, como las que gravitan en el ámbito de la informalidad denotaron signos de precariedad. Precariedad expresada en bajos salarios, carentes de prestaciones o con las mínimas, un gran peso de trabajos eventuales, otros desregulados en lo concerniente a horarios, turnos, jornadas y por supuesto descalificados y con nula posibilidad de ascenso al interior de la empresa. Cuando examiné la estructura de los hogares y la inserción de sus integrantes en el mercado laboral, hallé situaciones similares de incertidumbre y precarización.

Para sorpresa mía, fui encontrando que la obrera de la factoría en estudio- hija o nieta de campesinos- se convierte en una nueva figura para la entidad. Orgullosa de su empresa y de su trabajo “que se vende lejos” se entrega solícita a un mismo equipo cuya meta final es producir con calidad y eficiencia. La estrecha convivencia con las trabajadoras en la fábrica, sus relatos altamente emotivos, me pusieron frente a la dimensión afectiva que pone al desnudo a aquello que fríamente en el contexto académico hemos denominado objeto de estudio. Mi deseo de plasmar mis vivencias y preservar sus testimonios se conservan en dos documentales: el antes citado” que resume el primer sondeo realizado en la comunidad de Itzincab durante las fiestas gremiales del Santo Patrono, así como el impacto de la empresa en los hogares de

las trabajadoras; y el que lleva como título: "las que cruzaron el puente: trabajo fabril y en la comunidad" al que haré mención de inmediato.

Es mediante este proceso que me fui acercando a las vivencias de las trabajadoras ante sus experiencias de trabajo y qué es lo que acontece con sus culturas de trabajo a partir de este proceso de su integración a la economía internacional. Esta doble dimensión nos pone de manifiesto -como señala Reygadas. "(...) que los sujetos contruidos por muchos teóricos son hombres y mujeres que danzan, cantan, participan en rituales, relatan mitos, participan en política etc., pero hay que recordar que esos hombres y mujeres trabajan, y en la vida productiva simbolizan y crean redes de significado que permean y por supuesto están permeados por el conjunto de su cultura". Las empresas maquiladoras extranjeras se manifiestan como un campo fértil para este tipo de análisis, por esta razón decidí realizar un estudio de caso a profundidad en una de estas empresas.

La emergencia de nuevas figuras obreras y actoras del cambio en la dinámica cultural en la comunidad de Itzincab.

El binomio fábrica-comunidad

Como primer acercamiento a las nuevas figuras obreras de Itzincab, desde la fábrica, decidí filmar a fines del año 1999 el video documental *Celles qui ont franchi le pont: travail en usine et communauté* motivada por dos contrastantes -y hasta aparentemente excluyentes- eventos en la experiencia cotidiana de las trabajadoras: la nueva presencia de la robótica en la fábrica, y las fiestas de profundas raíces históricas que prevalecen en la "hacienda". La propuesta metodológica para la elaboración del guión del cortometraje se tejió en torno a un nuevo sujeto que fui palpando y atesorando en entrevistas grabadas y filmadas con varias trabajadoras. Utilizamos la llamada "sociología de la emergencia" y "la dinámica cultural" para enmarcar su surgimiento ya que esta corriente subraya el análisis de la identidad en construcción de sujetos actores, constructores del cambio cultural y de la vida social, a partir de la instauración de nuevos procesos económicos y sociales. En el caso que nos ocupa, la experiencia en la empresa resulta ser uno de los agentes de cambio más importantes. En este punto fueron de gran relevancia y fuente de inspiración los estudios de Jean Pavageau y Philippe Schaffhauser acerca de los migrantes de Tarecuato -pequeña comunidad del centro de México- a los EE.UU., en donde la movilidad de los hombres viene acompañada de la movilidad de modelos. Es decir, si bien la emigración se sustenta en necesidades económicas, los autores ponen de realce la existencia de otros factores más sutiles, como son: sus sueños, sus aspiraciones, y sus deseos de ampliar horizontes, que los conducen a emprender la aventura de cruzar la frontera para establecerse en California. De ahí que propuse una sugerente analogía entre los migrantes Purépechas que cruzan la frontera, y las hijas o nietas de expeones henequeneros y de campesinos mayas que cruzan el puente que atraviesa la carretera, para incorporarse al trabajo fabril en búsqueda de nuevas expectativas. Desde esta perspectiva de análisis el acercamiento a las trabajadoras, protagonistas de esta investigación, resulta más humano. Así, sin soslayar el aspecto económico, escuchamos en silencio sus deseos, sus sueños, sus aspiraciones, sus representaciones simbólicas, sus sorprendentes discursos, al mismo tiempo que prestamos atención a sus prácticas sociales, derivadas de sus experiencias en la empresa, a partir de la introducción de los cambios en la

organización del trabajo que demandan una mayor flexibilidad de la mano de obra. Todos estos aspectos favorecen, sin duda, en las trabajadoras, la toma de conciencia, la emergencia de nuevos discursos, de energías creadoras, y prácticas diferentes, sin romper por ello con su vida comunitaria. Es desde esta perspectiva que analizo a las mujeres que pasan del campo de la fábrica, en donde se construyen como nuevas figuras obreras, a su comunidad como nuevos sujetos-actores. Para abordar este análisis retomo la propuesta de Jean Pavageau derivada de sus experiencias en Madagascar, los Pirineos Orientales, y México, que se encuentran plasmada en su ensayo " Contribution a la Sociologie de la Emergence". Esta rica experiencia guió mi trabajo de las mujeres de Itzincab que son el motor del cambio social en su hacienda. Entre los aspectos que destaca la citada propuesta metodológica se encuentran la identidad en construcción de sujetos -actores portadores potenciales del cambio cultural y de la vida social, a partir del examen de ciertos aspectos de orden cognoscitivo, afectivo y organizacionales, evocados en los sueños, los deseos, las necesidades y las aspiraciones, sus representaciones, así como los intereses, antagonismos y conflictos, que se generan a partir de sus nuevos roles sociales, y por supuesto por la presencia de factores económicos, en el contexto de la presencia de innovadas tecnologías en medios tan contrastantes.

Pavageau, define el enfoque de la dinámica cultural como:

(...) El conjunto de procesos por los cuáles un grupo toma conciencia de su situación y de sus potencialidades creadoras que se orientan a la expresión y a la afirmación de su identidad. Así como a proponer soluciones, y a poner en acción las transformaciones, por lo que los individuos y grupos no están totalmente determinados por las estructuras, sino que pueden convertirse en sujetos-actores

En las entrevistas que realicé la aseveración de Pavageau, se constata a través de los testimonios de las trabajadoras. Es decir, ellas toman conciencia de su situación y de sus potencialidades creadoras en la fábrica, a partir de su propio trabajo, que refuerza su identidad como mujeres creativas. Al proponer soluciones en el seno de la producción, pasan esta experiencia propositiva a la acción en el ámbito de sus comunidades. Como propone Reygadas: al producir significados en torno a su actividad fabril, las trabajadoras están haciendo uso de -y, yo le agregaría: reformulando- un capital simbólico más amplio que se ha venido construyendo en diferentes momentos de sus trayectorias laborales, en sus comunidades, en sus grupos domésticos, en el seno de su cultura" y desde la profundidad de su historia.

En el documental los testimonios, presentados a manera de relatos de vida de cuatro trabajadoras de la empresa, y que retomo en esta tesis, nos detallan sus percepciones y sus relaciones a partir de la convivencia con las nuevas tecnologías, la manera en la que elaboran sus experiencias, el cambio en las relaciones de poder tanto al interior de la fábrica y en sus vidas personales, el grado de control sobre su actividad productiva, los espacios de autonomía y libertad frente al puesto de trabajo, así como el impacto de este nuevo quehacer productivo en la cotidianidad de sus vidas. En este punto, una hipótesis que en mi opinión resulta de gran relevancia, y que le dan más peso a sus discursos, la sugiere Gómez Bueno, al afirmar que "el género puede estar interviniendo en la definición de una ocupación como cualificada o no." Esto es, los análisis laborales han sido reservados casi de manera exclusiva a los varones, a excepción de épocas o áreas en las que el trabajo femenino se hacía

imprescindible. En este sentido, los significados que las mujeres construyen frente al manejo de la tecnología robotizada, así como frente al hecho de ocupar puestos importantes en la fábrica, no puede de ninguna manera ser comparado con los análisis orientados a la población masculina.

Un elemento más que coadyuva para lograr relaciones más armoniosas entre las mujeres y las máquinas, se inscribe en la estrategia empresarial cuya concepción de la tecnología rebasa el concepto reduccionista que se circunscribe al de las máquinas, en tanto que considera la interrelación de éstas con las personas. En palabras de Arnulfo Arteaga "(...) la calificación, la adaptabilidad, y la motivación del componente humano, permiten delegar un conjunto de funciones vitales y asegurar el control humano de la organización de la producción." Es sólo en este sentido que el concepto de tecnología, adquiere su significado autentico. En este punto el trabajo de Arturo Lahera que plantea la discusión entre el determinismo tecnológico versus el constructivismo tecnológico, con una visión antropocéntrica, me aportó la base teórica esencial para comprender la interlocución de las operadoras con los equipos CNC.

Los relatos de vida reflejan asimismo la interiorización de un conjunto de valores y visión del mundo que corresponden al discurso planteado por la empresa en la instauración y reforzamiento del modelo de producción, que promueve la calidad total, el espíritu de equipo, la participación, y la expresión de sus puntos de vista.

En este último aspecto quiero precisar que la ideología sobre el trabajo, se traduce en un conjunto de valores, de representaciones y percepciones que las obreras interiorizan en su actividad laboral y que llevan a modificaciones substanciales en sus prácticas sociales, así como a la reconstitución de sus identidades.

Para la realización del mencionado video documental, me basé en el esquema que me proporcionó Jean Pavageau, elaborado por Chombart de Lauwe, intitulado *Aspirations et Transformations Sociales* Este esquema propone a partir de una trama, un método de observación que puede ser válido para ser utilizado, según el autor, en distintas disciplinas. Los campos de observación son dispuestos de manera horizontal y los niveles de investigación se sitúan verticalmente. En este contexto la noción de aspiración juega un papel muy importante:

Les domaines d'observations correspondent aux manifestations de la société (civilisations) par rapport auxquelles peuvent être étudiées les aspirations de groupes sociaux ou des personnes qui les composent.

Asimismo, el autor advierte que cualquier clasificación generada a partir de este método, formula necesariamente problemas teóricos, y que el objetivo no reside en construir un mapa de la sociedad global, sino de establecer, a partir de la reagrupación de los distintos campos de observación, el vínculo entre las diferentes categorías de aspiraciones, y necesidades, con el fin de que éstas destaquen en el análisis.

De los distintos ámbitos que sugiere, me centré en el de las prácticas, y en la adaptación de las trabajadoras en la empresa, así como en su vida cotidiana. Asimismo en sus representaciones, en sus imágenes guía, o modelos, en sus valores, en sus aspiraciones y necesidades, tanto en su vida profesional como

privada; y en el caso de su desempeño como trabajadoras fabriles, en el grado de satisfacción en relación a sus tareas productivas. Por último, puse especial atención en sus decisiones, orientaciones y en su poder creador como nuevos sujetos actores del cambio social. La herramienta metodológica que se utilizó para el documental fue la entrevista abierta, tomando como base los indicadores antes señalados. El resultado que se obtuvo, en mi opinión, fue altamente exitoso, pues aunque los discursos de las trabajadoras puedan aparecer desordenados, todas mis expectativas fueron cubiertas, como se puede apreciar en los cortometrajes. Para actualizar la información y enriquecerla, en el año 2001, realicé nuevas entrevistas con otras trabajadoras del área robotizada. En éstas queda de manifiesto su satisfacción con respecto hacia su desempeño laboral, así como "la vigilancia inteligente" que realizan frente a sus equipos altamente sofisticados y la eficacia simbólica en las operadoras, con respecto a su quehacer productivo.

Como *Sujets-acteurs* de la comunidad de Itzincab presento dos estudios de caso: el de Manuela Caamal inspectora de calidad de Ormex, en su gestión durante las inundaciones, provocadas por la tormenta tropical "Katrina", que afectaron drásticamente los hogares de la hacienda. Ante esta catástrofe, en virtud de las graves pérdidas materiales causadas a las familias, Manuela alza la voz para denunciar ante la prensa a las autoridades correspondientes por el abandono en el que se encontraba su comunidad, con respecto a los desniveles de sus calles. Los resultados positivos de su denuncia se observaron de inmediato al pavimentarse las calles. Fue para mí una gran sorpresa ver la fotografía de Manuela publicada en la primera plana de la sección local del Diario de Yucatán, inmersa en el lodo, con el vestido recogido, en el momento de su efectiva denuncia. El otro caso, y el más interesante es el de Angelina Pavón, prima de Manuela, quien fuera también trabajadora de la empresa en sus orígenes. La labor de esta admirable joven mujer para transformar su comunidad es verdaderamente impresionante. Su proyecto de erradicar el alcoholismo parte del dolor ante la muerte de su tío alcohólico, de quien hereda sus tierras, para convertirlas en una cooperativa para ayudar a las familias de éstos así como darles empleo a los enfermos. Hecho que constituye una generosísima y loable empresa. Integra el grupo de A.A. (Alcohólicos Anónimos) y el de AL-ANON para los familiares de éstos; realiza otras actividades como la de impartir la doctrina cristiana para sedimentar los valores morales en los niños, organiza dos equipos de béisbol para niños a fin de fomentar el deporte y ahuyentarlos del vicio; gestiona los recursos ante las autoridades para financiar sus tierras: En su cálida "tiendita", instala un puesto de antojitos para recaudar fondos para obtener los materiales necesarios para impartir el catecismo a los niños. Todo esto con la ayuda incondicional de sus padres. Por último es ella quien consigue todo el inmobiliario para la sede cotidiana que recepciona al grupo de A.A., a través de su relación de estrecha amistad con la nueva propietaria de la casa principal de la hacienda. Su sorprendente tarea la convierten en la principal protagonista del cambio en su comunidad.

Aspectos metodológicos

El trabajo, se sitúa desde una perspectiva interdisciplinaria: la historia, la sociología del trabajo -apoyada en la reflexión teórica para la construcción de un modelo de investigación que me permita analizar la construcción del consenso en la fábrica. Parto de la herramienta sociodemográfica con la elaboración del censo con las

trabajadoras, e incluyo el mercado de trabajo, con el fin de examinar las trayectorias laborales de las obreras, y contextualizar el acceso a las ocupaciones y empleos que éstas tienen en el mercado laboral. Por último incursiono en el fascinante campo de la sociología de la emergencia y la dinámica cultural para abordar el análisis de las nuevas *Sujets-acteurs*.

Los instrumentos de análisis son también eclécticos. En principio rechazo las hipótesis verificacionistas propias del método hipotético deductivo para proponer la metodología constructivista abierta, basada en una etnografía de la comunidad de Itzincab sustentada en la oralidad, en los testimonios de informantes que nos narran sus propias historias y experiencias, de trabajo y de vida, así como en la empresa mediante la realización de entrevistas con la gerencia, los mandos medios y las trabajadoras y trabajadores. Asimismo, como antropóloga, hago uso de la observación participante que me sitúa frente a las prácticas, y las representaciones desprendidas de los diferentes sujetos sociales, enmarcados en distintos momentos del tiempo histórico y del presente en los dos mundos: la fábrica y la comunidad.

El cortometraje ha sido una herramienta de trabajo que me ha permitido, no sólo retratar distintos escenarios, tanto en la empresa como en la hacienda Itzincab Palomeque, sino como un método de análisis, al observar el impacto que éste tiene cada vez que las protagonistas y compañeras se encuentran frente a sus imágenes. Al respecto cabe mencionar que la empresa me permitió armar grupos de discusión con toda la población trabajadora en la propia fábrica, durante varias sesiones; también, al mismo tiempo que lo proyectamos en distintos hogares de la comunidad en estudio. Ello con el objetivo de reforzar sus identidades, para devolverles a las participantes su valiosa colaboración en este trabajo y plantear nuevas propuestas para el cambio, tanto en el seno de la fábrica, como en la comunidad. Con estas consideraciones en mente he abordado el análisis desde distintas miradas.

Beatriz Castilla Ramos. Mujeres mayas en la robótica y líderes de la comunidad. Instituto de Cultura de Yucatán, Ayuntamiento de Mérida, Universidad Autónoma de Yucatán, México, 2004.
