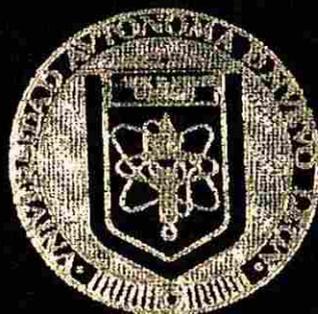


UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON

FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS

DIVISION DE ESTUDIOS DE POST-GRADO



ESTRATEGIAS DE INTEGRACION LABORAL DE UN
GRUPO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA
MAQUILADORA DE EXPORTACION DE LA ZONA
METROPOLITANA DE MONTERREY

T E S I S

PRESENTADA POR

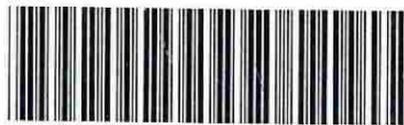
MARIO ALBERTO JURADO MONTELONGO

PARA OPTAR POR EL GRADO DE

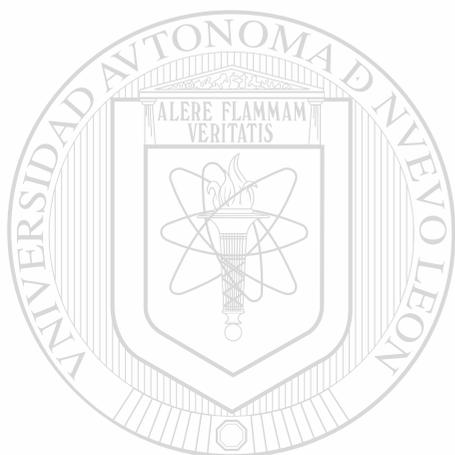
MAESTRO EN METODOLOGIA DE LAS CIENCIAS

MONTERREY, N. L.

OCTUBRE DE 1997



1020121346



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS

DIVISION DE ESTUDIOS DE POST-GRADO



ESTRATEGIAS DE INTEGRACION LABORAL DE UN
GRUPO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA
MAQUILADORA DE EXPORTACION DE LA ZONA
METROPOLITANA DE MONTERREY

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

PRESENTADA POR

MARIO ALBERTO JURADO MONTELONGO

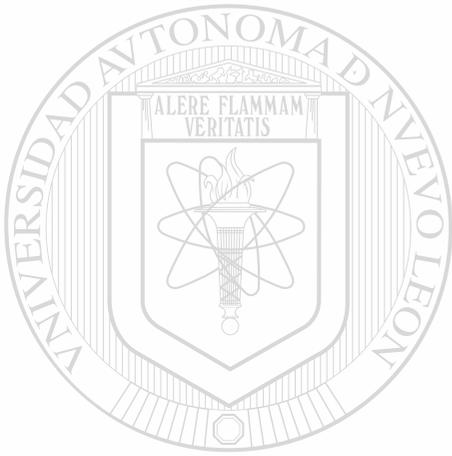
PARA OPTAR POR EL GRADO DE
MAESTRO EN METODOLOGIA DE LAS CIENCIAS

MONTERREY, N. L.

OCTUBRE DE 1997

TM
2 + 25
FF
1997
58

0120-19560



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



FONDO TESIS

COMISIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

®

**ESTRATEGIAS DE INTEGRACIÓN LABORAL DE UN GRUPO DE
TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA DE
EXPORTACIÓN DE LA ZONA METROPOLITANA DE MONTERREY**

**Tesis presentada por
MARIO ALBERTO JURADO MONTELONGO
para optar por el grado de
MAESTRO EN METODOLOGÍA DE LAS CIENCIAS**



U A N L
Director de tesis

Maestro Juan Noyola Carmona

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

**DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO
FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN**

Monterrey, Nuevo León

1997

I N D I C E

INTRODUCCION	1
---------------------	----------

CAPITULO 1 MARCO CONCEPTUAL

1.1	Un acercamiento a la definición de las estrategias	6
1.2	Estrategias grupales	9
1.3	Estrategias objetivas y subjetivas	13
1.4	Estrategias, edad, sexo, estado civil	16
1.5	Las estrategias laborales dentro de una trayectoria laboral	19
1.6	Trayectorias predeterminadas y no predeterminadas	19
1.7	La estabilidad en la trayectoria laboral	21
1.8	Estabilidad en base al tipo de empleo: La búsqueda de una carrera	22
1.9	La estabilidad del empleo de acuerdo al número y las razones de los cambios de empleo	25
1.10	La subjetividad en los estudios laborales	27

CAPITULO 2 LAS TRAYECTORIAS LABORALES.

2.1	La edad y el número de cambios de empleo	30
2.2	Experiencia laboral por sexos en los mercados laborales	34
2.3	Trayectorias laborales por sector económico	36
2.4	Evaluación de las trayectorias laborales por el tipo de actividades desarrolladas	39
2.5	Los antecedentes laborales	43
2.6	Trayectorias de acuerdo al tipo de empleo	46
2.7	Cambios de tipo de empleo	47
2.8	Síntesis del capítulo	48

CAPITULO 3 LAS ESTRATEGIAS LABORALES.

3.1	Formas de ingreso al empleo	50
3.2	Razones de ingreso y permanencia en el mercado laboral	55
3.2.1	Los problemas económicos y el abandono escolar	56
3.2.2	Razones de cambios de empleo	59
3.2.3	Las variables sociodemográficas y su relación con el abandono laboral	64
3.3	Síntesis del capítulo	66

CAPITULO 4 ESTRATEGIAS SUBJETIVAS EN LAS TRAYECTORIAS LABORALES

4.1	Historias de vida laboral	71
	Primer caso	
	a) Abandono escolar y razones de abandono	72
	b) Ingreso laboral y razones	73
	c) Abandono laboral y razones	74
	d) Trayectoria interna	75
	Segundo Caso	
	a) Abandono escolar y razones de abandono	76
	b) Ingreso laboral y razones	77
	c) Abandono laboral y razones	77
	Tercer caso	
	a) Abandono escolar y razones de abandono	80
	b) Ingreso laboral y razones	81
	c) Abandono laboral y razones	82
	d) Trayectoria interna	83
	Cuarto caso	
	a) Abandono escolar y razones	84
	b) Ingreso laboral y razones	85
	c) Ingreso a la maquiladora y trayectoria interna	86
	Quinto caso	
	a) Abandono escolar y razones	87
	b) Ingreso laboral y razones	88
	c) Ingreso a la maquiladora y trayectoria interna	89
	Sexto caso	
	a) Abandono escolar y razones	90
	b) Ingreso laboral y razones	90
	c) Ingreso a la maquiladora y trayectoria interna	92
4.3	Resumen del capítulo	94
CONCLUSIONES		98
BIBLIOGRAFIA		105
ANEXO		

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

INTRODUCCION

Existe un grupo de estudios sobre la industria maquiladora de exportación (IME) en México que gira alrededor de las trayectorias laborales y que toca diferentes aspectos de ésta. Algunos de este grupo hacen énfasis en los mercados internos; otros en la rotación laboral; en el movimiento sectorial; en el papel del sindicatos en las trayectorias laborales, etc. (De la O y Cirila Quintero 1995, Canales 1995, De la O 1995, Coubès 1996, Gabayet y Silvia Lailson 1990, Cortés y Rosa María Ruvalcaba 1993)¹.

De estos estudios pocos son los que tratan sobre las estrategias laborales (De la O y Cirila Quintero 1995, De la O 1995, Coubès 1996). Quienes abordan este tópico de las trayectorias lo hacen pensando en las estrategias familiares, de género, grupales o colectivas. (Reygadas et/al 1994).

Estas investigaciones han considerado a las estrategias laborales individuales como parte dependiente de las estrategias colectivas y, o también, de un conjunto de condicionamientos sociodemográficos individuales (Canales 1995). De tal manera que por ellas hemos conocido sobre qué es lo que determina que un individuo ingrese a trabajar, se cambie de empleo, se establezca en él, entre otras cosas.

Por eso es que, aunque se han incluido en los estudios a las

¹ Quienes también han enriquecido el análisis sobre estrategias laborales tanto en sus aspectos objetivos y subjetivos son los estudios sobre trayectorias laborales en otros sectores económicos de México (Pries 1992, González 1986 1995, Escobar 1986 1992, García 1992, Escobar y María Eugenia de la O 1990, Gail 1992).

estrategias individuales laborales, poco se ha hecho para presentarlas desde la óptica del trabajador. Esto es necesario para completar una visión que ha estado más identificada en ver el cómo las estructuras sociales influyen en las trayectorias laborales que en observar las formas propositivas de integración laboral de los trabajadores a través de sus estrategias laborales. A lo más que se ha llegado es a relacionar el ciclo de vida individual y familiar con lógicas de decisión laboral (De la O 1995, Barajas y Sotomayor 1995).

De acuerdo a esto entonces se siguen asociando ciertas características predeterminadas como la edad, estado civil con las estrategias laborales (Gabayet 1990).

Este trabajo se inserta en el estudio sobre estrategias individuales dentro de las trayectorias individuales y colectivas de un grupo social.

Desde el punto de vista metodológico podemos identificar dos enfoques en el estudio de las estrategias laborales, que no se encuentran en su forma pura en ninguna investigación. Estos son: El que hace énfasis en las partes objetivas de las estrategias y el otro en las estrategias subjetivas².

La visión que se tiene de las estrategias en los estudios sobre la industria maquiladora se ha construido recalcando más en

² Se pueden dar varias posibilidades alrededor de los dos enfoques : Un estudio basado en elementos estructurales que determinan los movimientos laborales de los trabajadores; estudios que presentan los elementos estructurales condicionantes combinados con las formas subjetivas en que se viven éstas; estudios que manejan las estrategias como propuestas individuales y grupales y las confrontan con los contextos sociales.

los aspectos objetivos de las trayectorias.

Este trabajo se propone combinar los dos enfoques para conocer las estrategias laborales de integración laboral de un grupo de jóvenes que actualmente están trabajando en una planta maquiladora de la Zona Metropolitana de Monterrey (ZMM).

Para cumplir con esto se utilizan dos instrumentos diferentes que se complementan en la obtención de los objetivos de la investigación.

Estos son, la encuesta basada en un cuestionario cerrado y que sirve muy bien para conocer las partes objetivas de las estrategias. El otro es la entrevista abierta que sirve adecuadamente para conocer las estrategias subjetivas de los trabajadores.

La ventaja de utilizar los dos enfoques radica en que se puede profundizar sobre ciertas tendencias de la movilidad laboral que se observan en un primer acercamiento (objetivo) de las estrategias. En un segundo paso, observando las estrategias subjetivas se pueden relativizar estas tendencias al establecer, por ejemplo, casos con las mismas características sociodemográficas pero con distintas tendencias. Las estrategias subjetivas también pueden aclararnos o precisarnos cómo son los contenidos de estas tendencias.

Como **objetivos generales** de la investigación tenemos :

1. Conocer las estrategias individuales de integración laboral de este grupo de trabajadores a través de,

2. Analizar las trayectorias laborales y las partes objetivas de las estrategias.
3. Analizar las estrategias subjetivas en las trayectorias laborales.
4. Comparar y evaluar los dos tipos de estrategias.

Metodología

El eje comparativo del análisis de las estrategias es la estabilidad del empleo, entendida como una realidad y una posibilidad de los trabajadores. No solamente incluye la inserción laboral, que contestaría el cómo ingresaron al mercado laboral, sino cómo se han integrado o cómo se piensan integrar al mercado laboral.

Las fuentes de información fueron un cuestionario cerrado aplicado a 80 trabajadores de la industria maquiladora exportadora instalada en Nuevo León. Los objetivos iniciales de esta encuesta eran ajenos a este proyecto. Después de realizar una revisión de las variables y de los resultados de la encuesta, escogí y construí algunas variables que pudieran ser utilizadas para este estudio (ver anexo). Y la otra fuente fue un grupo de seis entrevistas abiertas a trabajadores pertenecientes a una de las plantas maquiladoras de la muestra de la encuesta. Las dos fuentes sirvieron para la parte fuerte de este estudio que es el análisis de las estrategias en sus partes objetivas y subjetivas de los trabajadores. La otra parte de la tesis tiene que ver con información bibliográfica y estadística.

El primer capítulo presenta un análisis sobre lo que son las estrategias de integración laboral.

Distingo entre las estrategias objetivas, que son aquellas que aparecen como resultados de un conjunto de interacciones sociales y de condiciones laborales dadas. Y las estrategias subjetivas que son aquellas que se presentan como una opción individual del trabajador, basada en sus deseos, motivos y significados sobre el empleo y la forma de obtenerlo.

El segundo capítulo trata sobre las trayectorias laborales que llevaron a los trabajadores a instalarse en las plantas maquiladoras. Dichas trayectorias son analizadas en base al número de cambios de empleos, cambios de empleo por sector, tipo de actividades y ocupaciones desarrolladas y número de cambios por tipo de empleo.

El tercer capítulo presenta las estrategias consideradas desde el punto de vista de los resultados de las interacciones entre los actores sociales y el mercado laboral y perfilo las estrategias subjetivas que podrían explicar o justificar el abandono escolar y su relación con la obtención de los empleos; los cambios de empleo; y las formas de obtenerlos. Me baso en el análisis de la encuesta mencionada anteriormente y aplicada en cuatro plantas maquiladoras³.

El cuarto capítulo incluye las estrategias subjetivas de seis trabajadores de una de las plantas maquiladoras. Intento conocer

³ Conviene aclarar que el muestreo no fue probabilístico. En este sentido los resultados que se presenten deben de tomarse como fruto de un estudio exploratorio.

más a fondo sobre los objetivos de los trabajadores y su percepción sobre los fracasos y éxitos de su propia trayectoria. La fuente de la información es la entrevista abierta.

1 MARCO CONCEPTUAL

1.1 Un acercamiento a la definición de las estrategias

No existe una definición clara sobre las estrategias laborales. Por lo regular en los estudios donde se habla de estrategias se hacen referencias implícitas sobre su concepto, pensando tal vez que el lector ya lo conoce o no se considera necesario su conocimiento. Sólo en dos trabajos consultados se da una definición de estrategias laborales. (Reygadas 1994, González 1986).

Al hablar de estrategias laborales se puede partir de un criterio: el fin u objetivo buscado por las estrategias. Las estrategias familiares pueden ser " una secuencia de acontecimientos planeados con más o menos lógica, con mayor o menor éxito, cuyo objetivo es el bienestar a largo plazo de sus miembros" (González 1986).

En este estudio el fin se define alrededor de la estabilidad del empleo y, o también, de la búsqueda de empleos que mantengan al trabajador en el mercado laboral.

Si pensamos en que estos dos tipos de estrategias por fines se encuentran inmiscuidas en un proceso de movilidad laboral, el uso de ellas cambiará en el transcurso de las trayectorias laborales personales.

En un inicio se podrá buscar una estrategia con el fin de conseguir cualquier empleo o un empleo transitorio y después utilizar una estrategia en busca de un empleo estable, o viseversa.

Si nos basamos en otro criterio como el ver a las estrategias en relación a los resultados y no como propuestas, planes, etc; entonces se pueden considerar como "uno de los puntos de intersección de las determinaciones macrosociales con las acciones de los agentes individuales" (Reygadas 1994;77).

En mi caso como hablo de estrategias individuales, éstas serán producto de las interacciones entre el individuo y los factores externos a él ⁴.

Las estrategias individuales implican iniciativas personales, no importando que sean determinadas o independientes, y se manifiestan a través de acciones sociales. Estas acciones están reflejando o poniendo en juego los intereses de varios actores sociales. En este sentido las estrategias son parte de una serie de interrelaciones sociales.

También ponen a prueba los papeles sociales de los diferentes actores sociales implicados en la interrelación. Esta manifestación de los papeles sociales no es estática, ni sólo es una demostración de perfiles sociales fijos, es más bien una confrontación que da resultados distintos a los predeterminados, e inclusive puede

⁴ Presentaría cuatro grandes niveles de determinación de las trayectorias laborales: 1) el nivel familiar; 2) el nivel empresa 3) el nivel de la situación del mercado 4) el nivel personal. Para el uso de este estudio los niveles se traducen en 1) factores externos familiares 2) factores externos del mercado y de la empresa (del trabajo) 3) factores de voluntad personal.

producir actos de conciencia sobre los cambios en los papeles sociales⁵.

Semejante a la consideración de las estrategias sobre los fines tenemos que, de acuerdo al tiempo considerado de duración de una estrategia, podemos pensar en las estrategias de corto y largo plazo. Las de corto plazo estarán dominadas por el ir transitando por empleos que le permiten mantenerse en el mercado. Lo cierto es que pueden existir trayectorias individuales compuestas solamente por este tipo de estrategias (ver siguiente apartado). También pueden ser estrategias transitorias : buscar un empleo mientras se termina de estudiar, o mientras consigue casarse.

Las de largo plazo implican un papel más activo del trabajador ya que son propositivas, y ellas nos dicen acerca de las posibilidades de las estrategias subjetivas del trabajador en los mercados laborales.

No es importante para este estudio presentar las causas por las que existen estos tipos de estrategias. Sabemos que su contenido tiene relación con algunas variables implicadas con la vida familiar del trabajador. Basta tener presente qué tipo de

⁵ Por ejemplo el caso de la mujer y su irrupción acelerada en los mercados laborales. Este hecho planteó nuevas formas de relaciones laborales, o una consideración a las ya existentes, además afectó la percepción que tenía la mujer sobre si misma en cuanto a su papel social y su lugar en la sociedad. ¿ Hasta qué punto existen estos cambios ?, es algo que están contestando los diferentes estudios que se han desarrollado sobre la mujer (su papel como jefa de Hogar, sus percepciones como persona integrante de un hogar, el papel de los hombres que integran parte de su familia, cambios en las características culturales de ciertos ritos y costumbres, etc).

estrategias son y qué significan⁶: por ejemplo si son estrategias dominadas por el exterior y que después de ser asimiladas por el trabajador se comportan como estrategias objetivas; como resultados de una lucha y una interacción cotidiana entre los diferentes actores sociales implicados en la vida laboral del trabajador. También importa cómo son racionalizadas o no por el mismo trabajador.

1.2 Estrategias grupales.

Usualmente los estudios sociológicos sobre las estrategias laborales están referidos a proyectos y acciones de grupos sociales

Por nombrar tres casos: por una parte se analizan las estrategias de los grupos empresariales ante ciertos acontecimientos como la crisis económica, el tratado de libre comercio, la reestructuración económica mundial, etc (Pozas, 1992).

Los objetivos empresariales son llegar a ser competitivos; mantener el nivel de ganancias; salir de la crisis, etc. En general las estrategias de ellos son homogéneas al exterior, e interior en ocasiones, de cada grupo; son exitosas o no, dependiendo de lo que se busca.

Estas estrategias son racionales, pueden fallar por una falta de análisis del momento o inclusive por las características históricas del grupo. Para ello los grupos cuentan con

⁶ Mi estudio sólo presenta el punto de vista de un actor social, por eso en las formas de ingreso laboral no le dedico ningún capítulo a las políticas de contratación de las empresas regiomontanas. Al hablar sobre las diferentes instituciones sociales como la familia, la empresa, los mercados laborales, la escuela, etc, lo haré bajo esta limitación.

especialistas que pueden lograr asesorarlos eficientemente.

Aparentemente en este nivel los únicos obstáculos que existen tienen que ver con las habilidades que poseen los mismos grupos de adaptarse y adelantarse a los cambios y tendencias nuevas que existen en la producción y el comercio de sus áreas.

En la realidad el contexto político interviene en las estrategias empresariales, tal vez por eso algunos grupos empresariales mexicanos han logrado infiltrar parte de sus miembros en el escenario político para poder incidir y conocer las tendencias políticas de los grupos políticos dominantes.

La mayoría de los estudios sobre este tema tienden a tomar en cuenta la racionalidad como la principal forma de construir estrategias (Pozas, 1992, 1994).

Un segundo caso : cuando se estudian las estrategias de otros grupos sociales como las familias marginadas o pobres se menciona la dependencia exterior que tienen respecto al mundo del trabajo.

La socióloga González (1986) en un estudio de las estrategias de vida que se gestan al interior del territorio doméstico, menciona que son el resultado del control que los miembros de la unidad tienen sobre los recursos domésticos (la fuerza de trabajo, el tiempo, el consumo).

El mundo familiar está sujeto a la manipulación, mientras que el externo, el mundo del trabajo no lo está.⁷

⁷ La autora define así su unidad de análisis: "El concepto de unidad doméstica se utiliza aquí para referirse al grupo de gente que vive bajo el mismo techo, organiza sus recursos colectivamente, y pone en acción estrategias de generación de ingresos y actividades de consumo... Es un grupo social y no simplemente una 'colección' de individuos" pág. 16

Cierto tipo de estrategias de corto plazo que son propias de este grupo social, y que no podrían formar parte de las estrategias de otras clases sociales como las clases medias y altas de la sociedad⁸, se piensan para tratar los problemas inmediatos, carencias, imprevistos de la vida cotidiana. A este tipo se le denomina estrategia de sobrevivencia y varía según el tipo de familia y la etapa de su ciclo doméstico, así como de acuerdo al contexto urbano.

Otro estudio habla también de estrategias familiares de un sector campesino y urbano de bajos recursos (Reygadas et.al. 1994).

Al igual que Mercedes González, este autor habla de estrategias de un grupo social, pero la diferencia radica en que González hace énfasis en la solidaridad y las estrategias laborales colectivas y le da menos importancia, sin negarsela, a las estrategias contradictorias que se dan al interior de la unidad doméstica; Reygadas se refiere a las estrategias familiares y dice que no son "lineamientos estáticos que siguen los grupos domésticos para distribuir mejor el trabajo de sus miembros, sino de directrices que son el resultado de la interacción de cada uno de ellos ..." (Reygadas 1994;77).

⁸ Sin embargo González (1995) menciona que en el contexto actual de la crisis económica en México, específicamente en Guadalajara y Monterrey, la clase media tiende a combinar estrategias, que usualmente caracterizaban solamente a los grupos marginados, con estrategias subjetivas muy arraigadas en su propia clase a pesar de la baja dramática de sus ingresos (la propensión a mantener el mismo plan educativo que tenían antes de la crisis). Ver también (Cortés y Rosa María Rubalcava, 1993).

El autor siguiendo a Crozier (1992) menciona que no existen estrategias que solamente hacen énfasis en la actuación de acuerdo a fines. Esta última sería la óptica de los utilitaristas ya que suponen que los actores evalúan sus alternativas de manera racional y eligen de acuerdo a un fin. Crozier menciona que hay algo que escapa al cálculo racional. Por eso las estrategias habría que considerarlas como fruto de una **racionalidad limitada** .

Según Reygadas el comportamiento es activo y tiene un sentido, no sólo en relación a un fin, sino con las oportunidades y con las acciones de los otros. Sus acciones pueden en ocasiones ser racionales y en otras erráticas, pero se pueden descubrir en ellas **regularidades** que adquieren sentido en relación con una estrategia.

Si pensamos en el concepto de estrategia al nivel familiar en vez del nivel personal se complica más la cuestión. En sentido estricto la familia no es un sujeto que toma decisiones, sino un conjunto social que agrupa diferentes individuos, cada uno de ellos con intereses y estrategias propias (op. cit.).

Los acuerdos y confrontaciones entre los miembros de la familia van definiendo las estrategias posibles y, al mismo tiempo, ellas los condicionan ⁹.

⁹ Para ingresar a los mercados laborales las familias desarrollan varias estrategias, según el estudio que realizó el autor en unas comunidades de Chihuahua: 1. Buscan que más miembros de la familia ingresen a trabajos remunerados. Otra estrategia es la búsqueda de diferentes opciones de empleo en los distintos sectores de la economía. 2. Heterogeneidad laboral dentro de la familia y aprovechamiento de las ventajas comparativas de cada sector de la economía. Los integrantes de las familias campesinas por lo regular encuentran empleo en diferentes sectores y esto hace que la mayoría de los miembros empiecen a ser más independientes en su vida laboral. También se genera una estrategia producto de este hecho: las familias empiezan a ver que es bueno buscar colocar a sus miembros en las mejores lugares de trabajo (explotando, dependiendo de las necesidades de la familia, las diferentes opciones laborales. Algunos migran a Estados Unidos, otros trabajan en la ciudad, algunos que se quedan en el hogar,

1.3 Estrategias objetivas y subjetivas

Para nuestro estudio lo importante es el análisis de las estrategias individuales que son a veces perfiladas, condicionadas, pospuestas, o abortadas por las estrategias familiares y del exterior de la unidad doméstica. También interesa cómo el individuo racionaliza las diferentes condicionantes familiares y laborales para pensar en una estrategia.

Finalmente el resultado de esta constante consulta entre el individuo, la familia y el trabajo, nos permite observar la estrategia neta, como un resultado y no como una concepción, que se realiza tal como se pensó.

Junto con esta óptica que resalta las estrategias como resultado, y que llamo **estrategias objetivas**, están las **estrategias subjetivas** que no son otra cosa que los motivos, interpretaciones, intenciones y significados del actor social que pone en juego en su integración a los mercados laborales. Es importante tener en cuenta su existencia y su papel en las tomas de decisión individual.

Las estrategias presuponen un fin, un o varios caminos y unas acciones. Si en el supuesto de encontrarse en una sociedad desarrollada, el individuo tiene como fin ser deportista, los mercados laborales le presentaran un menú de opciones mediante las cuales podrá acceder a esa ocupación. Si se quiere tener éxito en esta ocupación la sociedad también ha desarrollado las condiciones

venden mercancía desde su casa. Las opciones son diversas cuando se ven como parte de los objetivos de un grupo.

y formas más adecuadas para llegar a tenerlo.

El fracaso o el éxito de las trayectorias de los individuos que realizan deportes, entonces estarán relativamente condicionadas por la capacidad del individuo de adaptarse a estas condiciones. Es decir la intervención del individuo en definir los perfiles y las oportunidades de la ocupación son pocas. Si se quiere ser deportista en Estados Unidos, por ejemplo, es necesario que el individuo que lo desea pase por las instituciones universitarias como estudiante.

La estructura deportiva profesional norteamericana tiene como principal abastecedor de deportistas a las universidades, es raro que algún deportista no haya sido universitario, tal vez el caso del inmigrante deportista sea la excepción.

Los individuos no construyen sus propias estrategias, al menos no en su totalidad, tienen que apoyarse en lo que las estructuras de los mercados laborales les ofrecen, es decir, tienen que "pedir prestadas" algunas estrategias para llegar a ser lo que desean. En este contexto las estrategias subjetivas tienden a tener menos éxito que en un espacio donde los mercados laborales no contienen perfiles ocupacionales tan predeterminados (Hualde 1992).

Esto no quiere decir que no existan espacios predeterminados donde las apreciaciones subjetivas no tengan peso en la trayectoria laboral del trabajador. Por ejemplo en los mercados internos generados por las empresas de los grupos burgueses más importantes de la ZMM, las características ideológicas y religiosas del trabajador tienen un papel muy importante, en la "carrera" interna

del trabajador.

Estas características subjetivas están acompañadas por lo que es predeterminado y específico de este tipo de mercado interno: en ciertos tipos de ocupaciones, sobre todo las profesionales, la edad en estas empresas es fundamental: alguien que es gerente de alguna división de una de estas empresas, ha llegado a serlo porque inició su trayectoria dentro de ella a una edad temprana, recién egresado de la universidad; debió tener una capacidad de adaptación inmediata a la empresa, y desarrollarse en un puesto inicial que le permitiera tener un conocimiento general del proceso de trabajo y productivo de la empresa y tener también un apoyo en la capacitación continua de parte de la empresa para desarrollarse y escalar en puestos o movilizarse dentro de la empresa en otros puestos de mayor nivel.

La dependencia del trabajador para hacer carrera interna hacia la empresa es clara. Recién egresado y joven son dos requisitos ineludibles para ingresar y pensar en desarrollar una carrera profesional en una gran empresa regiomontana (El Norte, suplemento INFOSEL, número 25).

Las estrategias laborales también tienen su correspondencia con estrategias de vida: en los países "del primer mundo" estos dos tipos de estrategias tienen ciertas simetrías: cuando un joven empieza su trayectoria laboral, también inicia el camino hacia la adultez. Terminar de estudiar, para él, significa el final de su juventud. Y después de graduarse empieza el camino hacia el trabajo y la formación de la familia.

Sin embargo es la mujer, la que parece ser que está más "amarrada" al ciclo vital (esto se suma a la problemática generada alrededor de sus momentos en el ciclo de vida), ya que los tiempos de embarazo, del cuidado de los hijos, representan para ella una necesidad de horarios flexibles que no siempre las empresas pueden o quieren presentar.

1.4 Estrategias, edad, sexo, estado civil

De acuerdo a Balán (1977) el periodo de edad de los 15 a los 25 años de un trabajador representan la época de exploración sobre los mercados laborales. Es en esta etapa, que los trabajadores están buscando el tipo de ocupación con el que se van quedar durante el mayor tiempo de su vida laboral. Mientras encuentran su tipo de empleo, prueban varios trabajos. Esto es lo común según Balán. No significa que no existan trabajadores que se quedan laborando durante el mayor tiempo de su vida laboral en el primer empleo que encuentran.

En primera instancia en la mayoría de las trayectorias actuales de los jóvenes trabajadores, el empleo urbano representa su forma de introducción al mercado laboral¹⁰. A diferencia de los años sesenta y setenta, en la actualidad el nivel de escolaridad de la fuerza de trabajo de la ZMM es superior en más de un año escolar. Con lo que la mano de obra inicia un poco más tarde su introducción a los mercados laborales

¹⁰ Estudios como el Zúñiga (1995) nos dicen que el origen de la fuerza de trabajo joven en la ZMM es urbano y menciona que los trabajadores de los noventa en la ZMM son los hijos de los inmigrantes de los setenta.

Se supone que los trabajadores jóvenes y solteros tienden a dejar sus trabajos con mucha facilidad. Los trabajadores casados buscan permanecer más en el empleo, ya no actúan "caprichosamente" (Escobar 1986). Cuando las condiciones de trabajo son hostiles a los trabajadores, los jóvenes tienden a reaccionar abandonando el empleo sin tener otro seguro. Los trabajadores casados soportan más las malas condiciones de empleo, y no abandonan el empleo mientras no tengan otro ya listo para remplazar al actual (Escobar 1986).

La edad ejerce un notable impacto en las razones aducidas para la movilidad. Los adultos, de más de 40 años, "se resisten a la movilidad laboral"¹¹.

En cuanto a las diferencias por sexo, el perfil de la trabajadora en las maquiladoras ha sido históricamente la de una joven soltera y de poca experiencia laboral, diríamos que en nuestro caso las trabajadoras responden a este perfil¹².

Algunos autores mencionan que ha existido alguna complicidad entre la visión ideológica y cultural y la realidad de un mercado laboral que paga menos el trabajo femenino que el masculino. Otros mencionan la teoría de la atractividad relativa¹³, cuando responden al porqué los hombres no se han constituido en mayoría en la IME

¹¹ Junto con las mujeres y los casados, los hombres adultos son grupos de riesgo en los cambios o abandonos de empleos (Escobar 1986).

¹² La relación entre género y movilidad laboral es vista en ocasiones como una relación aparente. En realidad detrás del género está el ciclo de vida y las formas en que se presenta en los hombres y las mujeres según sea el caso. (Canales 1995).

¹³ Existen según esta teoría, cambios en el mercado laboral de ciertas ocupaciones que permite que la demanda de mano de obra sea más atractiva para las mujeres o para los hombres según sea el cambio de atracción (Strober y Arnold 1987) citado por De la O (1995).

(De la O 1995).

Lo cierto es que en los últimos diez años la contratación de fuerza de trabajo en las maquiladoras ha variado de acuerdo a la rama de la maquiladora que nos estemos refiriendo. En algunas como la automotriz la política de contratación ha considerado a la mano de obra masculina como una buena opción a nivel de línea de producción.

De hecho la relación hombre - mujer cada vez es más equilibrada en la IME (INEGI 1995 1996). Esto es así porque en la industria maquiladora se han instalado últimamente plantas con cierto uso de tecnología propicia para cierto tipo de mano de obra capacitada masculina (Aguilar 1996).

También por la competitividad en los mercados mundiales y sus consecuencias en la IME y, además por las condiciones nacionales como las recurrentes crisis de empleo, que han permitido que ante los ojos del trabajador la maquiladora aparezca como una opción permanente de empleo (Carrillo 1992).

Esto debe ser más claro en la ZMM donde las características industriales del espacio productivo, así como las formas "suigeneris" de su industria maquiladora: mayor nivel de integración con los sectores económicos, mayor flexibilidad en el uso de los espacios físicos para las formas producción, mayor pre-capacitación de la mano de obra, etc. (Ramírez y González-Aréchiga 1993), han permitido que existan flujos de trabajadores de la pequeña industria hacia la maquiladora.

1.5 Las estrategias laborales dentro de una trayectoria laboral.

La trayectoria es un proceso que tiene sentido y magnitud, compuesto de eventos múltiples (cambios de empleo, abandonos de empleo, ingreso a nuevos empleos, ingreso a los mercados laborales, desempleo, tipos de empleos, experiencia laboral, etc) "que caracterizan y definen las pautas de inserción laboral de los individuos y el funcionamiento de los mercados laborales en cuestión" . (Canales 1995;138).

Las trayectorias adquieren sentido por la existencia de estrategias laborales en su interior, y se lo dan porque van determinando e interpretando el camino a seguir en este proceso.

1.6 Trayectorias predeterminadas y no predeterminadas

Existen regularidades en el comportamiento laboral de los trabajadores a pesar de que se encuentran múltiples motivaciones detrás de éste, de tal manera que podemos asociar factores determinantes con tendencias en las tomas de decisión laboral (Reygadas, 1994).

Pero también existen tomas de decisión voluntarias que pueden romper con las asociaciones entre factores sociodemográficos y estrategias laborales en un nivel micro de análisis.

Estas tomas de decisión no necesariamente son racionales, también pueden ser fruto de razones culturales e inconscientes.

En este sentido no existen trayectorias racionalmente construidas porque no existen estrategias totalmente racionales (ver estrategias subjetivas y objetivas).

Si la movilidad laboral no es claramente predecible entonces no puede haber trayectorias predeterminadas.

Sin embargo el proceso es más **predeterminado** en un contexto de una sociedad con empleos salariales y **menos predeterminado** en una sociedad que combina empleos salariales con no salariales (Dombois 1992).

Si pensamos en una sociedad muy institucionalizada, con una educación segmentada, con "las formas relativamente homogéneas de trabajo", con un "sistema relativamente estable de estratificación"; con la posible correspondencia entre estrato y actividad económica, y con la claramente definición del papel cultural y social de quienes pertenecen al estrato en cuestión¹⁴.

Entonces, dice Dombois (1992), existe una "normalización social de las trayectorias laborales, gracias a las cuales los individuos se encaminan, de acuerdo con sus condiciones sociales tales como sexo, formación y capacitación profesional, por secuencias preestablecidas de ocupaciones y se guían de manera tipificada en sus orientaciones y estrategias laborales" (op.cit.;34).

En los países latinoamericanos coexisten formas de capacitación formal (educativas y de seguimiento laboral) y formas de capacitación empíricas¹⁵. Dumbois menciona que "La combinación

¹⁴ De tal manera que llegar a ser alguien de cierto estrato se convierte en un camino claramente definido

¹⁵ Se menciona que es mucho mayor la capacitación subjetiva, informal en un trabajador latinoamericano que en uno del primer mundo (no hablamos sólo en términos geográficos sino de acuerdo a la división entre los sectores modernos, inscritos en la globalización y sectores tradicionales) (Hualde 1992).

de perfiles ocupacionales frecuentemente muy poco definidos socialmente y de capacitación ocupacional poco institucionalizada debiera manifestarse también en las orientaciones y estrategias subjetivas: una identificación con la 'ocupación' y una orientación vocacional muy precisa deberían estar débilmente implementadas".

No existe en este caso una visión muy clara de las fronteras con respecto a otras ocupaciones que tiene el individuo de la suya.

A diferencia de los países "desarrollados", el empleo en países como los de latinoamérica, no es completamente salarial, de tal manera que existen una serie de empleos por cuenta propia que no están legalmente claros, ni reflejan caminos socialmente predeterminados (Pries 1992).

1.7 La estabilidad en la trayectoria laboral.

La integración al trabajo es un proceso que culmina o tiende a terminar en un empleo estable. Su objetivo es la búsqueda de la inmovilidad laboral. En este estudio no se puede saber con exactitud cuando se llega a ese momento, porque nos estamos refiriendo a trayectorias inconclusas (no existe la comparación por cohortes de edad, por ejemplo). Es por eso que consideraré a la estabilidad como una posibilidad en el curso de la movilidad laboral de los trabajadores.

La estabilidad en el empleo tiene varias ópticas: puede un empleo ser considerado estable cuando es asalariado y con seguro social; o cuando representa poca rotación laboral para la empresa; puede ser estable dependiendo del tipo de contrato laboral, etc.

La definición de estabilidad dependerá de los objetivos de la investigación y del contexto en que se desarrolle.

En este estudio la estabilidad tendrá varias "caras" 1) se definirá en base al número de cambios de empleo, 2) los cambios de tipo de empleo (de un empleo sin carrera a uno con carrera), 3) la duración en los empleos y, 4) por la óptica del trabajador.

Estas diferentes versiones no construyen una unidad definidora de estabilidad laboral. Los indicadores pueden relacionarse con otras variables como la edad, el género, estado civil y el nivel de escolaridad y establecer diferencias o precisiones en el grupo de trabajadores.

1.8 Estabilidad en base al tipo de empleo: La búsqueda de una carrera

Existen ocupaciones que son potencialmente redituables en términos de construir una trayectoria que refleje un mejoramiento económico personal. También las hay ocupaciones que permiten el desarrollo de ciertas cualidades personales o valores sociales preciados, como la independencia económica, la seguridad social, libertad laboral entre otras. Finalmente existen actividades que nos permiten pensar en un estancamiento o en una imposibilidad de mejorar hacia arriba o verticalmente. Parte del trabajo estará referida a estos tipos de actividades; a los cambios que han realizado los trabajadores y a las posibles cualidades que se les pueden adjudicar a ciertos tipos de actividades.

Se compararán los cambios y los resultados de éstos con las

expectativas que se tienen socialmente de las diferentes ocupaciones que aparecen en las trayectorias. El objetivo está centrado en lo que desarrolla el trabajador y lo que puede lograr a futuro si pensamos en su experiencia laboral.

En base a lo mencionado, decidí dividir las actividades en:

- 1) Actividades que permiten construir una trayectoria basada en una "carrera" ¹⁶interna. (Posible trayectoria interna)
- 2) Actividades que no permiten construir una "carrera", se podrían constituir en actividades "de paso" (estrategias de transición) o funcionan en el contexto de estrategias de sobrevivencia (posible trayectoria nula).
- 3) Actividades que permiten construir tanto una "carrera" interna como externa (posible trayectoria combinada o mixta).
- 4) Actividades que se pueden valorizar en empleos no asalariados o por cuenta propia (posible trayectoria independiente).

Los empleos que permiten una carrera interna son propios de una empresa y no significan, o no se convierten en experiencia aprovechable para otro empleo en otra empresa. A pesar de su carácter no calificado (es decir que no requieren una capacitación formal y relativamente extensa para prepararse para el empleo). Incluyen actividades como el de ensamblar, empacar, revisar proceso de producción (material de rechazo), surtir material, acomodar,

¹⁶ Una carrera es definida como una secuencia de empleos que deben de estar hasta cierto punto encadenados como si cada empleo anterior fuera un requisito para ingresar al siguiente. Los cambios de empleo son como los blocks que construyen una carrera individual (Rosenfeld, 1992). Una carrera interna es la que se desarrolla en un tipo de empresa. Una carrera externa está valorizada al nivel de los mercados laborales, independientemente si se desarrolla al interior de una empresa o en empleos por cuenta propia.

almacenar, etc.

Lo importante de estas ocupaciones para que se vuelvan factores que impulsen una carrera es que existan dentro de un proceso de trabajo que pueda permitir una jerarquía con encadenamientos de actividades para poder proseguir con un movimiento ascendente, bajo el argumento de la necesidad de que estén acreditados, ya sea por las habilidades desarrolladas o por reglas no escritas , o por otras razones inclusive subjetivas.

En este sentido estas actividades significan para el trabajador la posibilidad de conocer más a fondo un proceso de trabajo que les servirá para trabajar más eficientemente en su nuevas actividades o puestos.

El valor de estas actividades no está sólo en su contenido sino principalmente en el papel que juegan en todo un sistema, que es el proceso de trabajo. Hablamos de un proceso de trabajo que incluye relaciones entre factores productivos y relaciones sociales entre individuos. Por lo tanto el funcionamiento adecuado del proceso dependerá de habilidades, calificaciones, tecnología, y también de actitudes y relaciones de poder y consenso entre los trabajadores inmiscuidos en el proceso.

Las actividades que no representan una posibilidad de hacer carrera son aquellas que no requieren de capacitación para desarrollarlas, como vigilancia, intendencia, atender clientes, acomodar frutas, vender (como vendedor ambulante),etc. No se incluyen casos como el del vendedor de ciertos productos que requieren cierta calificación profesional, o el vigilante que está

instalado en una empresa con una estructura de promoción tradicional donde la antigüedad puede ser un criterio de promoción (como Pemex). En nuestro estudio estos casos no existen por eso es que incluimos a los vendedores y vigilantes dentro de esta categoría.

Las ocupaciones que representan una mayor flexibilidad en cuanto a la posibilidad de valorizarse en los mercados internos y externos, son aquellas que han representado una calificación hasta cierto punto universal en el mercado laboral o el sector laboral donde éstas se desarrollan. Por ejemplo quienes operan máquinas fijas y movibles, reparan máquinas, son soldadores, supervisores, dibujantes, cajeras, moldeadores, etc. Algunas de estas actividades pueden servir para desarrollar o culminar su carrera de una forma independiente.

Existen actividades que solamente pueden posibilitar una carrera en la medida en que sirvan para ocupaciones independientes. En esta categoría incluyo a todas las actividades que representan una capacitación previa por su propio desarrollo como oficio: ayudantes de carpintería, ayudantes de mecánico, ayudantes de albañil, cocineros, etc.

1.9 La estabilidad del empleo de acuerdo al número y las razones de los cambios de empleo.

Desde el punto de vista de la trayectoria laboral la estabilidad tiene relación con los cambios de empleo: entre menos cambios de ocupaciones, más estabilidad. (De la O 1993). Los

cambios de empleo se pueden ver como simples itinerarios de entrada y salida o se pueden analizar como parte de una lógica impuesta por los mercados laborales y relativizada por los actores sociales.

Es por eso que pueden ser voluntarios e involuntarios. Los primeros manifiestan estrategias relativamente independientes y los segundos la completa dependencia de los trabajadores hacia los factores externos.

Generalmente se espera que los cambios voluntarios de empleo disminuyan con el tiempo, en la trayectoria de un trabajador.

Esto reflejaría una disminución en la distancia entre el actual y el potencial empleo deseado (Rosenfeld 1992), y representaría que el trabajador estaría estabilizándose en su trayectoria laboral.

Cuando existe el abandono voluntario o el despido, la trayectoria, entendida como una carrera, puede ser interrumpida, aplazada, clausurada, o cambiada.

Algunas preguntas surgen a raíz de esto, principalmente aquellas relacionadas con lo que pasa después del desempleo, por ejemplo, ¿Cómo se evalúa una situación de abandono voluntario a un cambio no voluntario?. Sería interesante sopesar esta situación y ver si las razones de abandono del empleo tienen relación con una posición moral, de principios, de dignidad o de conveniencia económica.

1.10 La subjetividad en los estudios laborales:

De la Garza (1995) menciona que los estudios sobre este tema en América Latina tienen su origen en las crisis de estructuralismos y positivismos y en la falta de confianza en algunos aspectos del marxismo clásico, y "tratan de explorar problemas novedosos con marcos inéditos en la región" (pág 72). Los temas de esta perspectiva (como le llama De la Garza) giran en torno de la subjetividad y de la identidad, cortados por la etnia, la trayectoria laboral, la región o el sindicato. Están inscritos en la gran polémica de la gran teoría acerca de las relaciones complejas entre estructuras, subjetividades y acción colectiva. En ocasiones se trata de una especie de experimentación teórica donde el problema laboral es sólo un pretexto.

Al nivel de procesos de trabajo y de organización del trabajo existen enfoques que nacen del análisis marxista (del proceso de trabajo y de valorización) que hacen énfasis en el sentido que los obreros le adjudican a sus acciones (De la Garza 1989, Panzieri 1974).

En relación a los estudios sobre trayectorias laborales Pries (1992), en un texto donde propone la existencia de una sociología del empleo y cuestiona la relación en los mercados laborales entre sector formal e informal, sobre todo en los referente a las jerarquías determinadas por las teorías sobre los mercados laborales, podemos ver un poco el papel de la subjetividad en las tomas de decisiones.

Pries menciona que los movimientos de un sector a otro no

están basados en el establecimiento de dos jerarquías: una donde se ve que el trabajo formal se caracteriza por relaciones contractuales estables, salarios relativamente altos, seguridad social y estabilidad en el empleo, etc.; y el sector informal que se caracteriza por condiciones de trabajo precarias, por empleos y o trabajos inestables, por ingresos relativamente bajos y por falta de seguridad social, etc. Esta lógica se combina con la subjetiva que viene siendo la intención positiva del trabajador de ingresar al sector formal cuando las condiciones de trabajo son buenas. En este sentido la opción subjetiva representa el argumento que nos dice que, los trabajadores que se encuentran en el sector informal están haciendo fila mientras aumenta la demanda de trabajadores del sector formal.

Esta opción es la que critica Pries y dice que este camino del sector formal al informal es tan válido como el trayecto del informal al formal. Pries lo descubre, a través de un estudio con trabajadores de la ciudad de Puebla, al ver los cambios de tipo de empleo sectorial (cambios de trabajo por cuenta propia y trabajo dependiente, con todas las combinaciones posibles) basándose primero en la calendarización por años (tiempos objetivos) de las trayectorias laborales, y después, basándose en los cambios de tipo de empleo a través de los ciclos de vida (tiempos subjetivos).

Las condiciones objetivas como las crisis económicas no reflejan las mismas trayectorias que los ciclos de vida, que para este autor son trayectorias individuales subjetivas. Inclusive las condiciones de crisis no alteran sustancialmente los movimientos de

cambios de tipos de empleo sectorial. Es por eso que el autor cree que se debe de estudiar la movilidad en el empleo no solamente en el sentido de coyunturas económicas, sino también de biografías y trayectorias individuales y generacionales. pág 150.

García (1992) realiza un estudio donde construye varios tipos ideales de proyectos de vida; los tipos buscan dar cuenta de los diferentes representaciones que las mujeres tienen sobre su trabajo. La idea es tomar en cuenta los puntos de vista de los agentes sociales involucrados, y hacer hincapié en la búsqueda del sentido de las acciones.

La autora encuentra después de analizar entrevistas abiertas cuatro significados del trabajo: 1) El trabajo útil y satisfactorio 2) El trabajo como actividad secundaria. 3) El trabajo como necesario para el bienestar y la educación de los hijos. 4) El trabajo como actividad indispensable para la sobrevivencia familiar.

Dentro de las conclusiones que se obtuvieron después de revisar las entrevistas, García menciona que si bien las necesidades económicas son importantes y han sido acentuadas por las crisis de los ochenta, también presentan un papel central los proyectos de vida individuales o familiares (García 1992).

2 LAS TRAYECTORIAS LABORALES

La encuesta que sirve de apoyo a este estudio y que también fue aplicada en otras ciudades fronterizas, tenía el propósito de desarrollar un proyecto sobre Trayectorias ocupacionales y cultura laboral y abarcaría el estudio sobre estos temas en varias ciudades fronterizas, incluyendo Monterrey.

Producto de este proyecto se ha generado un artículo (De la O, María Eugenia, 1995); y una tesis doctoral (Coubès, Marie-Laure, 1996). En estos dos trabajos se han utilizado los resultados de la encuesta de las ciudades fronterizas como Tijuana y Matamoros. Es a través de este escrito que presentaré parcialmente los resultados de la encuesta referente a las maquiladoras de ZMM.

Como veíamos en el capítulo anterior el ingreso a los mercados laborales actualmente se retrasa más debido al aumento del grado de escolaridad de los jóvenes en la ZMM. Además el estudio de Balán (1977), reportaba que los trabajadores de Monterrey iniciaban su vida laboral después de 3 años del abandono escolar; este espacio del tiempo de indefinición de estatus laboral, actualmente debe ser menor. En el grupo de trabajadores de nuestra muestra es de solamente un año, lo que nos da una idea, que requiere ser precisada en otro escrito más amplio sobre trayectorias laborales, y que en éste da cabida a una hipótesis fundamentada de acuerdo al contexto descrito anteriormente:

Con una inclusión laboral más tardía, con un proceso de adaptación al empleo urbano más corto y con la imposibilidad de realizar más búsquedas exploratorias, el trabajador actual, en este

caso nuestro joven trabajador de la maquila, recorta más este tiempo exploratorio y desea que el empleo actual que detenta sea el que lo sostenga durante un buen tiempo.

2.1 La edad y el número de cambios de empleo

Los ochenta trabajadores entrevistados trabajan directamente en la línea de producción y son jóvenes con un promedio de edad de 22 años aproximadamente, con un mínimo de edad de 16 y un máximo de 40 años¹⁷.

Para observar este primer periodo de su trayectoria laboral, y siguiendo el esquema de edades que presenta Balán en su texto ya mencionado arriba, decidí presentar a los trabajadores en dos rangos de edad. El primero contiene a los trabajadores que tienen 16 y 25 años de edad. El segundo grupo está entre los 26 y 40 años.

CUADRO # 1

Grupos de edad

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
jóvenes	1.00	64	80.0	80.0	80.0
jóvenes adultos	2.00	16	20.0	20.0	100.0
		Total	80	100.0	100.0

Valid cases 80 Missing cases 0

¹⁷ En 1995 el 50% de los trabajadores en la industria maquiladora se encontraba en el rango de edad entre 17 a 20 años, y un 31.3% pertenecían al grupo de edad de 21 a 25 años. Fuente: Encuesta sobre las maquiladoras en Nuevo León en 1995, desarrollada por la revista Expansión y El Colegio de la Frontera Norte, 1996.

El siguiente paso es ver qué diferencias existen entre los dos grupos de acuerdo al número de empleos anteriores al actual. La relación entre la edad y el número de empleos, nos permite ver que a mayor edad, menor número de cambios de empleos. Esto que es evidente, no nos dice sobre dónde queda el punto de inflexión, desde el cual, la tendencia de buscar cambios de trabajo disminuye radicalmente. En nuestro caso no es muy claro este punto porque la diferencia de los cambios de empleos entre los dos grupos disminuye sólo en un cambio.

Mientras que en el grupo de los jóvenes el número de trabajos promedio que han tenido es de 2.15 en el caso del segundo grupo resulta de 3.4 empleos anteriores al actual.

El 26% de los jóvenes está iniciando su trayectoria, ya que éste es su primer empleo y tipo de empleo, mientras que en el grupo de los adultos aun existen cuatro de ellos que apenas inician su trayectoria laboral.

CUADRO # 2

Número de trabajos anteriores al actual del grupo de jóvenes

Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
1.00	19	29.7	40.4	40.4
2.00	16	25.0	34.0	74.5
3.00	4	6.3	8.5	83.0
4.00	3	4.7	6.4	89.4
5.00	4	6.3	8.5	97.9
6.00	1	1.6	2.1	100.0
99.00	17	26.6	Missing	
Total	64	100.0	100.0	

Mean 2.149 Std dev 1.367 Minimum 1.000 Maximum 6.000

CUADRO # 3

Número de trabajos anteriores al actual del grupo de trabajadores adultos

Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
1.00	2	12.5	16.7	16.7
2.00	3	18.8	25.0	41.7
3.00	3	18.8	25.0	66.7
4.00	1	6.3	8.3	75.0
5.00	1	6.3	8.3	83.3
6.00	2	12.5	16.7	100.0
99.00	4	25.0	Missing	
	-----	-----	-----	
	16	100.0	100.0	

Mean 3.167 Std dev 1.749 Minimum 1.000
 Maximum 6.000

Dos cosas llaman la atención en relación a la variable edad en la trayectoria laboral. Primero que el promedio de edad al ingresar al primer trabajo varía entre los dos grupos. En el primero es de 16 años y en el segundo es de 19 años.

Pero las diferencias entre los grupos radican en la desviación estandar de las distribuciones: en los jóvenes es de 2 y en la de los adultos es de 5. Lo que nos dice que en el primer grupo la media de edades tiene sentido porque se puede ubicar entre 14 y 18 años, mientras que en segundo la media no significa nada porque está bastante dispersa la distribución.

A pesar de esta observación estadística creemos que esta diferencia entre las medias de edades de ingreso al primer trabajo, y esta inclusión tardía de la fuerza de trabajo de los de mayor edad al mercado laboral no manifiesta por si misma dos etapas diferentes de trayectoria entre los dos grupos de edad.

Ambos siguen permaneciendo en una etapa semejante de la trayectoria laboral. En este capítulo intentaré delinear esta etapa.

2.2 Experiencia laboral por sexos en los mercados laborales.

La experiencia laboral medida en años de trabajo nos dice que cinco es el promedio general, existiendo un año de diferencia entre hombres y mujeres (6.44 años y 5.26 años respectivamente). Y son trabajadores que en promedio no tienen mucho tiempo en el desempleo, aproximadamente 1.8 meses por año, sin gran diferencia entre hombres y mujeres.

Donde aparece una diferencia entre los dos sexos es en el número de trabajos que ambos tienen como experiencia: cuando se habla de los trabajadores con una trayectoria de menos de tres trabajos la proporción entre hombres y mujeres permanece igual, pero cuando vemos a los trabajadores que tienen entre 3 y 6 trabajos de experiencia laboral, la proporción se invierte prácticamente: (70% son hombres y 30% mujeres). De acuerdo a los cambios de empleo, las mujeres tienen menor experiencia laboral en los mercados laborales.

Entonces tenemos por una parte a un grupo de mujeres jóvenes que prácticamente están iniciando su trayectoria en el sector maquilador, y por otra parte tenemos, a dos grupos diferentes de hombres: los que inician su trayectoria en la maquiladora y otro grupo que tiene cierta experiencia laboral fuera de la industria maquiladora y que últimamente ha sido contratado por ésta.

Si bien los hombres reflejan una mayor experiencia en cuanto

a número de trabajos anteriores al ingreso a la planta maquiladora, las mujeres tienden a permanecer más tiempo en el empleo actual. En nuestra encuesta observamos que las mujeres en el trabajo actual tienen 2.75 años desde que ingresaron a la planta, mientras que los hombres en su empleo actual solamente tienen 1.35 años.

Esto nos indica que la mano de obra masculina es de reciente ingreso a la industria maquiladora a comparación de la femenina. Y que posiblemente esto también tiene que ver con el proceso de masculinización del que hablan ciertos autores sobre la fuerza de trabajo en las maquiladoras (De la O 1995; Carrillo 1992).

La idea de que la maquiladora está actualmente recurriendo a la mano de obra con mayor experiencia y de mayor edad y no solamente a los jóvenes de recién ingreso a los mercados laborales, nos podría hacer pensar que la maquiladora ya está llegando a ser una opción más permanente, o semejante en comparación con sectores tradicionales, para los objetivos de los trabajadores¹⁸.

En conjunto, tanto para hombres y mujeres, el trabajo actual resulta ser el más "atractivo" de los que han tenido: La duración promedio del presente trabajo es de 26.73 meses, mientras que en el primero, segundo y tercer trabajo no pasan de 18 meses en promedio cada uno. Otro signo de permanencia. La antigüedad del actual empleo contrasta con la estancia en el quinto empleo y antesala del actual, que abarca al 10% de los trabajadores de la muestra, este

¹⁸ Sería interesante preguntar a las trabajadoras de mayor antigüedad el porqué de su permanencia en una maquiladora. Hablar de casi tres años de trabajo nos da una idea preliminar de integración (aunque no existe un tiempo laboral absoluto que nos permita pensar en un indicador de integración laboral).

tiempo es de apenas un año en promedio.

2.3 Trayectorias laborales por sector económico.

De los trabajadores entrevistados y que tienen experiencia laboral antes de ingresar a la planta maquiladora en la que trabajan actualmente, tenemos que el 15.2% proviene de una maquiladora.

Este porcentaje, menor en este caso, nos habla de las diferencias entre estos trabajadores y aquellos ubicados en algunas partes de la zona fronteriza que se caracterizan por ser regiones o ciudades maquiladoras, por ejemplo de Ciudad Juárez. Ellos, en su mayoría han construido una trayectoria unisectorial; se han acostumbrado a rotar en las diferentes plantas de las maquiladoras, después de que inician su inclusión en este sector (De la O 1995). Contrario a nuestro caso vemos como la mayoría de los trabajadores proviene de otro sector diferente al de la maquiladora.

Primero: Observamos a aquellos que ingresaron a una maquiladora y la abandonaron para después reintegrarse en otra o en la misma planta y construyeron una trayectoria con experiencia en la maquila aplazada y continuada

Otros trabajadores al ingresar a la maquiladora se mantuvieron en ella aunque cambiaran de planta. Esta trayectoria, directa maquila a maquila, es común en ciudades como Cd. Juárez. En Monterrey, todavía no ha llegado a formar parte de una cultura laboral, como si ha sucedido en ciudades que tienen más tiempo con este programa maquilador y donde es muy importante el peso de la

maquiladora en la región en cuanto a empleos producidos.

El 20 % de los trabajadores iniciaron su trayectoria en el sector industrial, 16 de ellos no tuvieron experiencia en otro sector antes de ingresar a la maquiladora (Esta trayectoria es directa de la industria a la maquila).

CUADRO # 4

TIPO DE EMPRESA O NEGOCIO DEL PRIMER TRABAJO

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
sin empleo anterior	.00	21	26.3	26.3	26.3
maquiladora	25.00	8	10.0	10.0	36.3
industria	26.00	24	30.0	30.0	66.3
comercio y servicios	27.00	24	30.0	30.0	96.3
campo	28.00	3	3.8	3.8	100.0
		-----	-----	-----	
Total		80	100.0	100.0	

Una importancia semejante tiene el sector comercio y servicios en el tipo trayectorias. De los 24 trabajadores que empezaron a trabajar en un comercio o servicio, 17 de ellos ingresaron a la maquiladora solamente con experiencia comercial o de servicios.

Quienes tuvieron una trayectoria combinada entre el sector comercio e industrial también representan un porcentaje semejante. De los 48 que ingresaron a los mercados laborales a través del comercio o de la industria 15 lo hicieron en forma combinada; siete iniciando en la industria, después prosiguiendo en el comercio antes de ingresar en la maquiladora, y 8 empezando en el comercio. Entonces el 19% de los trabajadores tienen una trayectoria combinada industria-comercio .

Los trabajadores de origen agrícola no inician directamente en la maquila, antes tuvieron una larga experiencia en el sector industrial.

El grupo de trabajadores sin experiencia laboral anterior representa el 26% del total. Comparando con los trabajadores de Cd. Juárez, nuestros trabajadores reflejan un comportamiento completamente diferente: mientras que en Monterrey nuestra "muestra" refleja una gran experiencia laboral en la industria, en Cd Juárez sólo el 2.6% de la muestra de trabajadores que se utilizó en el estudio, inició su trayectoria laboral en actividades secundarias (De la O 1995).

En Cd. Juárez al igual que en nuestro caso el 24% corresponde a trabajadores que ingresan por primera vez al mercado laboral, reflejando la maquiladora el esquema tradicional de ser un espacio para la incorporación de nueva mano de obra. En Cd. Juárez no sería muy grande si sólo pensáramos en los trabajadores de primer ingreso. Pero, si incluimos, en términos de número de cambios de empleo, a los que tienen experiencia maquilador antes del actual empleo, tenemos que en la ciudad fronteriza representan el 81% de los trabajadores (De la O 1995).

Esta experiencia laboral refleja una socialización de la mano de obra regiomontana a través de la fábrica y es importante para quienes ingresan a la Industria maquiladora de la ciudad¹⁹.

¹⁹ La existencia de una experiencia previa relacionada con la industria nos permite presentar algunas interrogantes como ¿qué ventajas le da a un trabajador una experiencia así? ¿Adquiere conocimientos aplicables y aprovechables para su actividad dentro de la maquiladora?; ¿Serán más importantes que sus conocimientos y habilidades, su experiencia socializadora en el trabajo?, es decir, ¿Será un

También el comercio y los servicios son proveedores de fuerza de trabajo importante para el sector maquilador instalado en este espacio urbano.

La importancia de la maquiladora como fuente de experiencia para la misma maquiladora no es muy alta. Sin embargo es relativamente importante la maquiladora como primera fuente de ingresos para cierto tipo de trabajador. Como vimos arriba, en las trayectorias laborales que representan una experiencia anterior de maquiladoras, prácticamente no existe la combinación de varios sectores (trayectoria aplazada de maquila). Los pocos que ingresan a una maquiladora se mantienen en el sector, aunque cambien de planta (trayectoria directa de maquila a maquila).

2.4 Evaluación de las trayectorias laborales por el tipo de actividades desarrolladas. ²⁰

Los resultados son interesantes: En el primer empleo sólo 10 trabajadores de 59 (excluimos a los que no tienen más de un empleo), tenían una ocupación que se podría considerar como propia de una carrera interna.

La trayectoria que ellos siguen antes de llegar a la planta maquiladora es en promedio de dos empleos y aquellos que alargan más el número de empleos antes de llegar al empleo actual, pasan

trabajador que se adapte eficientemente a una maquiladora por el hecho de haber desarrollado ya algunos valores clásicos como el de la disciplina, sumisión, e identificación social con la empresa?. O finalmente ¿no será que la existencia de un mercado laboral cada vez más segmentado y con niveles de salario cada vez más bajos (relativamente hablando) hará que la opción de la maquiladora para los trabajadores sea inevitable?.

²⁰ Ver capítulo anterior sobre las consideraciones teóricas.

por las diferentes actividades que indican nuestras posibles trayectorias.

Finalmente en el empleo actual estos trabajadores se encuentran repartidos en dos posiciones: como trabajadores con posibilidades de carrera interna (se mantienen en esta categoría) y dentro de la categoría de trayectoria combinada (que nos permite pensar en una superación en cuanto a la calificación de sus ocupaciones).

Una de las limitaciones que tienen este tipo de trabajadores es que si en este momento buscaran otro empleo en otra empresa, tendrían que empezar de nuevo porque su experiencia usualmente les permite ser aprovechada solamente en el marco interno de una empresa.

CUADRO # 5

TIPO DE EMPLEO QUE DESEMPEÑABA EN EL PRIMER TRABAJO

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
tray.con carrera int	35.00	10	12.5	16.9	16.9
tray.sin carrera	36.00	27	33.8	45.8	62.7
tray.con ambos tipos	37.00	11	13.8	18.6	81.4
tray.independientes	38.00	11	13.8	18.6	100.0
	99.00	21	26.3	Missing	
	Total	80	100.0	100.0	
Valid cases	59	Missing cases	21		

CUADRO # 6

TIPO DE EMPLEO QUE DESARROLLA ACTUALMENTE

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
tray.con carrera interna	35.00	35	43.8	44.3	44.3
tray.sin carrera	36.00	1	1.3	1.3	45.6
tray.con ambos tipos	37.00	43	53.8	54.4	100.0
	99.00	1	1.3	Missing	
		-----	-----	-----	
	Total	80	100.0	100.0	
Valid cases	79	Missing cases	1		

Otra categoría que aparece en el primer empleo y que en el actual ya no existe es la posible trayectoria nula. Inician en este tipo de actividades 27 trabajadores y al final se han repartido en las dos categorías importantes. Cualquiera de los dos destinos es bueno para este tipo de trabajadores. Balán (1977) menciona que en el movimiento ocupacional de los trabajadores existen estrategias con posibilidades de generar carreras y que tienen que ver con movimientos horizontales, de un empleo en el sector terciario y de baja calificación a otro de baja calificación pero industrial.

Balán (1977) supone que los empleos de baja calificación e industriales si pueden generar una carrera ocupacional. Algo semejante sería en este caso salvo los cambios en el contexto y las posibilidades que la industria pueda generar actualmente.

Lo interesante es ver cómo fue que los trabajadores con la posibilidad de construir una trayectoria independiente en el transcurso de los cambios de empleos fueron abandonando este tipo de ocupaciones para integrarse a aquellas que definen una

trayectoria con carrera interna o que combinan las dos posibilidades de carrera interna y externa.

Existe el trabajo por cuenta propia como un objetivo a seguir en la parte final de una trayectoria. Mientras se llega tal momento el trabajador busca acomodarse en trabajos asalariados que le den experiencia sobre lo que van a desarrollar en la parte final de su trayectoria. O por otra parte buscan empleos que le permitan acumular un pequeño capital para dar inicio al trabajo por cuenta propia que quieren desarrollar. Esta sería una trayectoria racionalmente construida (Pries 1992). Pero no siempre es así.

Cuando un trabajador siente que no ha sido justamente valorado en una empresa, busca la independencia económica. En este caso no existe un proyecto preconcebido sobre la necesidad de trabajar por cuenta propia. Existe un imperativo moral sobre lo justo e injusto que está detrás de la decisión de cambiar la trayectoria laboral, ver un ejemplo en (Escobar 1986).

Aun no sabemos si aquellos trabajadores que fueron ayudantes en algún oficio puedan aún reintegrarse a este oficio ahora como trabajadores independientes o por cuenta propia. Lo cierto es que en el momento de la encuesta, se estaban alejando del camino que los lleva a este final. Esto es explicable porque solamente entrevistamos a trabajadores que en la actualidad están trabajando en una industria maquiladora y por lo tanto la trayectoria se explica en base a este resultado. Si la trayectoria final se desarrollara en la maquiladora lo interesante sería investigar sobre el porqué se abandona una posible carrera ocupacional basada

en un oficio, y después determinar el tipo de trayectoria construida.

2.5 Los antecedentes laborales

Si pensáramos en las trayectorias que normalmente deberían anteceder a la llegada a una maquiladora (fuera de los que son de primer ingreso, que es un porcentaje importante, 26%), diríamos que en primer lugar sería importante la trayectoria sin carrera, porque para ingresar a la maquiladora al nivel de trabajador directo no se necesita una capacitación específica (De la O y Cirila Quintero 1995).

La trayectoria con carrera interna también sería un antecedente normal, pero no más importante que el primero, porque se estaría renunciando a la posibilidad de una carrera en el empleo anterior. La edad, o el ciclo de vida, es un buen argumento de cambio de tipo de trayectoria (de una de carrera interna a una de carrera combinada o mixta). El trabajador lo puede realizar porque aun es joven y puede intentar un cambio al mismo nivel y con las mismas posibilidades, y en ocasiones con mejores condiciones de trabajo.

Es por eso que los antecedentes del trabajo actual más importantes son las actividades que todavía no posibilitan una trayectoria con orientación a una carrera (22 de los 59 que tienen experiencia laboral provienen de estas actividades).

Después en segundo lugar en importancia, están los empleos con posibilidades de integrarse a mercados externos e internos. Este

grupo se nutre principalmente de los trabajadores con actividades laborales sin futuro. Lo que nos permite ver que esta calificación la logran en la empresa maquiladora.

Si vemos a los de nuevo ingreso en este grupo nos damos cuenta de cierta política de contratación que pone énfasis en la capacitación del aspirante. Incluyendo a los trabajadores de recién ingreso, aquellos que provienen con experiencia en este tipo de ocupaciones representan en el empleo actual el 37% (29 casos).

Este grupo tiene una mayor libertad de acción y bien puede incorporarse a otro tipo de empresa, de otro sector inclusive (suponiendo que solamente de él dependiera encontrar empleo). El porqué se incorpora a una maquiladora y permanece en ella dependerá del contexto laboral en la ciudad y de ciertas apreciaciones subjetivas que habría que evaluar, y posiblemente separar en decisiones a corto plazo y largo plazo, y ver cuáles se refieren a hacer carrera interna y cuáles a una externa.

Otro pequeño grupo de trabajadores que han disfrutado de un aparente ascenso son los cuatro trabajadores que tienen como antecedente un empleo de carrera interna y se han calificado para trayectorias de carrera mixta.

Quien tiene una mayor libertad de movimiento es el trabajador que se encuentra en un inicio de trayectoria combinada porque puede tener mayor posibilidad de encontrar empleo por su carácter de trabajo calificado o semicalificado. De ellos también pueden hacer uso la maquiladora, pero lo hará en menor medida.

CUADRO # 7

Antecedentes laborales al empleo actual de acuerdo al tipo de empleo. (por número de casos).

tipo de empleo actual	Antecedentes laborales				
	tray. interna	tray. Sin carrera	tray. con carrera mixta	tray. independiente	nuevo ingreso
trayec. interna	7	6	5	7	9
trayec. mixta	4	16	11	1	12
tray. sin carrera	---	---	1	---	---

Más bien la maquiladora podrá producir este tipo de trabajador que a la vez utilizará esta experiencia para poder emigrar a otro empleo en otra planta. Es por eso que encontramos que en el empleo actual, la mayoría de los trabajadores pertenece a este grupo (54.4%). Sin embargo dada la baja rotación laboral existente en las maquiladoras de Nuevo León²¹, los trabajadores pueden hacer carrera interna en algunas plantas. Tenemos que en el trabajo actual el 44.3% tienen posibilidades de carrera interna.

Una parte de los trabajadores que en el primer empleo abandonaron una posibilidad de hacer carrera son los 11 trabajadores que iniciaron en una actividad "independiente". Después se incorporaron al mundo de las posibilidades de carrera

²¹ En 30 plantas el porcentaje de rotación anual del personal varía entre .30 a 5%, y representa el 57.7% válido del total de las plantas maquiladoras de la ZMM. La media se encuentra alrededor de un 10% de rotación. Encuesta sobre las maquiladoras en Nuevo León en 1995, desarrollada por la revista Expansión y El Colegio de la Frontera Norte.

interna y combinada. Posiblemente conviene más trabajar en un empleo asalariado y así obtener recompensas inmediatas. Siguiendo como ayudante serían más difíciles de lograr en el corto plazo de acuerdo al contexto económico y laboral en la segunda parte de los años 90 en la ZMM.

2.6 Trayectorias de acuerdo al tipo de empleo.

Siguiendo la idea de los Itinerarios basados en los tipos de empleos (Coubes 1996). Encontré 25 formas de trayectorias o itinerarios que siguen los trabajadores para llegar a los dos tipos de empleos en el trabajo actual. La diferencia en mi idea y la de la autora radica en que ella realiza las rutas o itinerarios en base a los movimientos sectoriales, y en mi caso es en base a los movimientos por tipo de carreras.

A través del cuadro 8 nos damos cuenta del número de trabajos y los vectores que siguen los trabajadores. Algunas trayectorias se cumplen en el segundo trabajo y algunas otras culminan hasta el quinto trabajo. Esto nos habla de la diversidad de tipos de rutas que siguen estos trabajadores. A través de los movimientos sectoriales ya nos habíamos dado cuenta de esta diversidad en las formas de llegada a las maquiladoras.

CUADRO # 8**ITINERARIOS: FORMAS DE CAMBIO DE TIPO DE EMPLEO**

A: CARRERA INTERNA
 B: SIN CARRERA
 C: CARRERA MIXTA
 D: CARRERA INDEPENDIENTE

CAMBIOS DE EMPLEO

Caminos hacia la carrera interna

1 2 3 4 5 (número de empleos)

AC CA

AD DA AD DA

BA

BA AC CD DA

BD DB BA

BD DA

CA

DA

DA AB BA

DC CA

Caminos hacia la carrera mixta

AB BC

BC

BA AC

BA AB BC

BC CB BC

DC

DB BC

DB BD DC

DC CA AC CB BC

camino hacia la carrera nula

BC CB

2.7 Cambios de tipo de empleo:

Es en este apartado donde nos damos cuenta que a pesar de que existen 25 itinerarios los cambios de tipos de empleo en promedio se reducen a uno solo. Lo que significa que este grupo de

trabajadores aún pudiera tener algunos cambios de tipo empleo antes de perfilar su trayectoria laboral final.

CUADRO # 9.

Cambios de Tipo de empleo (repetiendo tipo de empleo en la trayectoria):

Cambios en el tipo de empleo	Número de trabajadores	Número de eventos
Sin cambio	30	0
Con un cambio	28	28
Con dos cambios	11	22
Con tres cambios	7	21
Con cuatro cambios	4	16
Total		87

Nota: Sin repetir tipo de empleo los eventos se reducen a 70. En promedio los trabajadores tuvieron 1.08 cambios de tipo de empleo.

2.8 Síntesis del capítulo

A partir de las trayectorias revisadas podemos perfilar algunas estrategias desarrolladas por los trabajadores:

1) Integrarse a la industria maquiladora a través de diferentes caminos donde no predomina alguno de ellos.

Como vimos en este capítulo la movilidad por sectores nos hace ver que el comercio y la industria son los principales proveedores de mano de obra a la maquiladora. Pero que los trabajadores de nuevo ingreso y de aquellos que tienen experiencia en las maquiladoras, también aparecen en una cantidad importante. De tal manera que consideramos que no existe una estrategia predominante utilizada para ingresar a la maquiladora.

2) Ingresar a la maquiladora para mantenerse en ese sector, a pesar de los cambios futuros de empleo.

La visualización de esta estrategia tiene una limitación, ya que no considera a los trabajadores que actualmente no están empleados en una planta maquiladora.

3) Integrarse a la industria maquiladora para mejorar su estatus ocupacional.

La existencia de la que llamo "carreras mixtas", principalmente, nos permite ver la posible intención del trabajador de esperar de la maquiladora un lugar adecuado para desarrollar una carrera ocupacional.

4) Mantenerse en el mercado laboral buscando y explorando diferentes tipos de empleo.

Las diferentes combinaciones efectuadas en las trayectorias, tanto del punto de vista del cambio sectorial como del cambio ocupacional, nos hacen ver que la búsqueda de empleo esté relacionada con la posibilidad del trabajador de mantenerse vivo en el mercado laboral.

3 ESTRATEGIAS LABORALES

3.1 Formas de ingreso al empleo

Dentro del cuestionario cerrado se registran de una manera precodificada las razones de los trabajadores que explican cómo ingresaron a los empleos que han tenido durante su trayectoria. La pregunta buscaba diferenciar el peso de los apoyos sociales y familiares y el grado de individualismo existente en la búsqueda de empleo. En el siguiente cuadro se observan 214 ingresos a un empleo, y que representan 2.7 ingresos por trabajador.

CUADRO # 10

Formas de ingreso al empleo.

(se incluyen las formas que manifestaron los trabajadores en los diferentes empleos que han tenido en sus trayectorias).

Formas de ingreso	frecuencias	porcentajes
Un amigo que trabajaba en ese lugar lo recomendó	77	36%
Vio un aviso en los medios de comunicac.	21	9.8%
El mismo buscó el trabajo	52	24.3%
El mismo inicio el negocio o empresa	5	2.3%
Le hablaron de la empresa	2	0.9%
Un familiar lo recomendó	57	26.7%
Total	214	100

El ver que el 62% de las formas de ingresar a un empleo es a través de apoyos familiares y de amigos, sólo nos habla de la existencia de las redes sociales como estrategias para ingresar al empleo. Pero nos hacen falta los matices sobre el cómo ingresan.

Sabemos que "familiares lo recomendaron" pero no conocemos cómo fue esta recomendación. No distinguimos cuando un familiar solamente le informó sobre la existencia de ese empleo, tampoco si el familiar o el amigo le platicó sobre la conveniencia o no de ingresar a un tipo de empleo, etc. Es decir sabemos de la existencia de redes sociales pero no sabemos el tipo de redes. Por ejemplo si son redes sociales que influyen directamente en la obtención del empleo y que por lo regular forman parte del currículum del trabajador. O son redes indirectas que representan para el trabajador un apoyo relacionado con el mayor conocimiento, o conocimiento más específico, de los mercados laborales de parte de sus familiares o amigos.

Se piensa que al inicio de la trayectoria laboral un trabajador se interne al mercado laboral, por lo regular no asalariado, a través de la "recomendación de un familiar o por un familiar que trabajaba ahí". (Cortés y Rosa María Rubalcava, 1993)

Esto por la falta de experiencia y preparación en los mercados laborales de parte del trabajador, y porque el negocio podría ser de un familiar o del propio padre del trabajador. Con la experiencia y la propia "carrera" del trabajador, los nuevos ingresos a los otros empleos podrían obtenerse a través de la iniciativa personal principalmente.

En nuestro caso no es muy claro esta secuencia. Existen variaciones, pero siguen imperando las redes sociales como formas de ingreso laboral en todas las etapas de la trayectoria.

Si esto es claro en general en todos los tipos de empleos, en el caso específico de la inserción a la maquiladora no lo es. Los que ingresaron a ella equilibraron las formas²².

CUADRO # 11

COMO INGRESO EN ESTA MAQUILADORA

Value Label	Value	Freq	Percent	Valid Percent	Cum Percent
FAMILIAR LO RECOMENDO	1.00	16	20.0	20.0	20.0
AMIGO QUE LABORABA	2.00	24	30.0	30.0	50.0
AVISO EN EL PERIODICO	3.00	10	12.5	12.5	62.5
EL BUSCO TRABAJO	4.00	28	35.0	35.0	97.5
BOLSA DE TRABAJO	5.00	1	1.3	1.3	98.8
LO LLAMARON	6.00	1	1.3	1.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Valid cases 80 Missing cases 0

Siendo solamente cuatro plantas consideradas para la encuesta no podemos hablar sobre el total de la IME en Monterrey.

²² Antes de interpretar los resultados de los cuadros 11 y 12, habría que decir que el entrevistado escogió la respuesta de un grupo de opciones precodificadas, de tal manera que solamente podría escoger alguna de ellas y no proponer una nueva, o extenderse en la opción que escogió. Aunque dos entrevistados, después de que les leíamos las opciones, dijeron que ninguna de ellas se ajustaba a sus casos. Que a ellos "los llamó la empresa". Son solamente dos casos, pero pudieron haber existido más si la pregunta fuera abierta. Esta forma de hacer la pregunta dirige la respuesta u ordena la memoria del trabajador. Si quedara abierta, él podría recordar y explicar su opción, o podría considerar alguna respuesta diferente que no validara las tendencias observadas.

En nuestra encuesta vemos que estas cuatro plantas obtienen su mano de obra a través de las dos opciones. A través de la búsqueda personal y a través de recomendaciones familiares.

Puede uno pensar que la utilización de redes sociales surge como una iniciativa de los trabajadores, y en lo general esto es cierto. Pero en ocasiones las empresas aprenden que el centro de trabajo no solamente es un lugar para producir mercancías y por eso la política de algunas plantas maquiladoras está basada en dar prioridad al ingreso de trabajadores que tengan familiares dentro de la planta, bajo la idea de que estos vínculos de amistad o familiar pueden permitir una mayor estadía en el empleo (Aguilar 1996).

Si esto puede ser cierto en la industria maquiladora, no lo es en sectores donde tradicionalmente son lugares añorados por los trabajadores debido al nivel relativamente alto del salario, las prestaciones sociales, y el respeto de la antigüedad y de la herencia del empleo, aunque no del puesto. Nos referimos a empresas como la Comisión Federal de Electricidad (CFE), Petróleos Mexicanos (Pemex), las empresas del "grupo Monterrey", Teléfonos de México, etc.

De acuerdo a esto la IME de la ZMM sería una mezcla de empleo estable e inestable porque la utilización de las redes nos hablaría de lo atractivo del empleo maquilador y la utilización de la iniciativa personal nos hablaría de la poca defensa del empleo por parte del trabajador. Por eso la falta de utilización del sindicato

como forma de ingreso (tal como existe en la IME de la ZMM) nos permite pensar en un empleo poco atractivo de tal manera que no es necesario presentar restricciones a su ingreso (semejante al de un empleo temporal).

Entonces el uso de las redes sociales para ingresar a la maquiladora se puede considerar bajo dos formas : Como una estrategia de sobrevivencia que es necesario utilizar para ingresar a un empleo en un contexto donde las oportunidades de empleo son pocas y con muchos requisitos. Estas son redes horizontales (González 1986). Recurrir a ellas no significa que existe una búsqueda de ventajas para mejorar. Se apoyan en ellas para sacar adelante las necesidades del sustento de la familia.

Y otra, como una estrategia de mejoramiento laboral en un contexto donde si existen empleos, pero de baja calificación y con malas condiciones de trabajo, y donde los empleos industriales, y en este caso empleos de la maquila, requieren de ciertos lazos o redes para poder ingresar a ellos.

Serían redes que utiliza el trabajador para mejorar su situación y son más utilitarias. Son redes sociales verticales.

La existencia de estos dos tipos de redes sociales permite visualizar una flexibilidad en su uso.

A todo esto hay que añadir el interés del trabajador, la búsqueda del empleo atractivo que signifique para él estabilidad. Es necesario tomar en cuenta cuáles son los indicadores más importantes para valorizar un empleo. Para aquellos que en ese

momento les interesa la seguridad, pensará en un empleo con seguro social, con planta sindical, con derecho a la antigüedad, etc. Para alguien que necesite más ingresos aunque no tenga seguro social, buscará un empleo que no rebaje en el salario los pagos del seguro social y vivienda. Pero no es a través de la formas de ingreso como daremos cuenta del contenido de las estrategias que utilizan estos trabajadores para lograr la estabilidad en el empleo.

3.2 Razones de ingreso y permanencia en el mercado laboral.

Las estrategias individuales de inserción a los mercados laborales de los trabajadores están relacionadas con las estrategias familiares: la decisión de empezar a trabajar por lo regular tiene que pasar por el consenso o el mandato de la familia: con el papel que juega el trabajador en ella; ya porque es el jefe del hogar, es la esposa, o el hijo mayor; o con las condiciones económicas de la familia, condiciones que se ven alteradas, según sea el caso, por el insuficiente salario del esposo, la llegada de nuevos miembros, el abandono del esposo, la viudez, etc. (Gabayet y Silvia Lailson 1990).

En nuestro caso hablamos de jóvenes que en su mayoría son solteros y que tiene el papel social de hermano o hermana en la familia. Regularmente estos jóvenes, inician su trayectoria laboral porque necesitan completar el ingreso de la familia. La mayoría de ellos ven interrumpidos sus estudios antes de ingresar al mercado laboral (Gabayet 1990).

En el cuestionario cerrado que utilicé para este trabajo no se logra captar sobre las estrategias específicas de inserción laboral. No existe una pregunta que nos diga porqué empezó a trabajar, o porqué inició cada uno de los diferentes empleos que ha tenido durante su trayectoria laboral.

Por lo pronto para hablar sobre las estrategias de inserción laboral y de aquellas de ingreso a nuevos empleos, trataré sobre los motivos de abandono escolar y laboral durante la trayectoria laboral.

Antes de ingresar al primer empleo el trabajador abandona o termina sus estudios. Este paso anterior que nos puede decir sobre la edad a la que se ingresa al trabajo (siempre y cuando se inicie la trayectoria laboral inmediatamente después de que se abandona o terminan los estudios) contiene algunas causas que nos permiten ver la relación entre el abandono escolar y el inicio laboral.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

3.2.1 Los problemas económicos y el abandono escolar

Una de las formas de adentrarnos en la problemática de "las razones" es analizar la pregunta, ¿ porqué no se continuó con los estudios ? . Entre 8 respuestas precodificadas y dos poscodificadas, la opción mayoritaria fue la de "problemas económicos"²³.

²³ Esta respuesta no es muy precisa y oculta una diversidad de interpretaciones del trabajador sobre lo que significan "los problemas económicos". En el análisis que se presenta más adelante sobre las entrevistas abiertas se tratará de interpretar de una manera más precisa lo que significan algunas respuestas que a la luz de la encuesta cerrada no se comprenden bien.

CUADRO # 12

PORQUE NO CONTINUO LOS ESTUDIOS

Value Label	Value	Freq	Percent	Valid Percent	Cum Percent
PROBLEMAS ECONOMICOS	1.00	44	55.0	55.0	55.0
CAMBIO DE LOCALIDAD	2.00	1	1.3	1.3	56.3
POR MATRIMONIO, NOVI	3.00	2	2.5	2.5	58.8
NO QUIZO SEGUIR ESTU	4.00	10	12.5	12.5	71.3
DIFICUL.EN ESTUDIOS	5.00	2	2.5	2.5	73.8
ENFERMEDAD	6.00	1	1.3	1.3	75.0
PARA TRABAJAR	7.00	4	5.0	5.0	80.0
SIGUE ESTUDIANDO	8.00	9	11.3	11.3	91.3
TERMINO DE ESTUDIAR	9.00	2	2.5	2.5	93.8
SIN SECU.EN LA LOCAL	10.00	1	1.3	1.3	95.0
NO PUDO: INSCRIBIRSE	11.00	4	5.0	5.0	100.0
Total			80	100.0	100.0
Valid cases	80	Missing cases	0		

Sólo cuatro trabajadores mencionaron que dejaron de estudiar para empezar a trabajar, lo que nos permite pensar que "problemas económicos" no necesariamente indica que el siguiente paso del adolescente o joven, después de abandonar el estudio, sea el de trabajar. Puede ser que inmediatamente después a su salida de la escuela empiece a trabajar, pero al momento de abandonar la escuela no lo hizo con esa intención.

En realidad de los 80 trabajadores sólo diez empezaron a trabajar ²⁴ justo después de terminar su trayectoria escolar, 59

²⁴ Lo interesante sería conocer la interpretación o la explicación de los entrevistados que empezaron a trabajar después de terminar sus estudios y sin embargo no manifestaron su intención en la encuesta de abandonar la escuela porque tenían que trabajar. A ellos los podemos ubicar como los que empiezan a trabajar involuntariamente después de abandonar la escuela y posiblemente busquen en el futuro terminar sus proyectos educativos.

trabajadores empezaron su vida laboral meses o años después de completar su ciclo escolar y 11 ya se habían integrado al mercado laboral siendo estudiantes.

Estas últimas cifras deben relacionarse con lo que el trabajador considera como empleo; en ocasiones trabajar en el taller de su tío, por ejemplo, en las tardes, o en las vacaciones de verano, para un niño que estudia, no es trabajo, y puede no considerarlo ahora cuando se le pregunta sobre su trayectoria laboral. No siempre el trabajo por cuenta propia se considera como tal: el ser vendedor, por corto tiempo, de seguros, joyas y algunos otros productos, no aparecía en las respuestas del cuestionario. Era necesario preguntarles varias veces para ver si no habían olvidado algún empleo de este tipo. De ahí que sea importante el significado de trabajo que tiene el entrevistado²⁵.

De acuerdo a los resultados, la mayoría de los trabajadores que pertenecen a este tipo (que respondió que los problemas económicos lo obligaron a no proseguir con sus estudios), completó un ciclo escolar, es decir, estudió hasta secundaria completa o técnica con secundaria, o primaria completa.

²⁵ Al responder a las preguntas sobre sus empleos siempre quedaban cosas que no se registraban en el cuestionario, y que eran importantes porque influían en el contenido de éstas. Por ejemplo en ciertas actividades, que ellos no consideraban como empleo, adquirirían experiencia sobre ciertas habilidades que después le servirían de apoyo para la realización de posteriores empleos, y no se quedaban registradas en los resultados de la encuesta. Por las omisiones y por la plática fuera del formato del cuestionario, podría decir que los trabajadores consideraban al trabajo como algo relacionado con la estabilidad, salario, horario fijo, disciplina, y formalidad. Y a diferencia del entrevistador, los trabajos eventuales, de corta duración, y, o también sin salario, no lo consideraban como trabajo y se sorprendían cuando el entrevistador los incluía como actividades laborales.

El hecho de haber completado un ciclo escolar no ubica a este trabajador en un nivel semejante que el que respondió al abandono escolar con el "terminó de estudiar", a pesar de que los dos cumplen con graduarse de un nivel educativo.

En un caso existen las ganas personales de seguir estudiando (y en ocasiones un proyecto educativo), y en el otro existe un cambio o predominio de otro proyecto, como el casarse, o esperar a casarse mientras se trabaja, o el de trabajar.

La intención de proseguir estudiando no se cumple, en el primer caso, por los acontecimientos que están fuera del control del trabajador, e independientemente de lo que significan para él "los problemas económicos", esta opción representa una toma de decisión involuntaria en relación a otras categorías precodificadas en esta pregunta.

~~Ante esta situación sería interesante conocer cómo se diferencian en acciones, intenciones y razones posteriores los trabajadores que se encuentran en los dos casos; en el caso de abandono escolar por razones involuntarias y en el de abandono escolar voluntario²⁶.~~

3.2.2 Razones de cambios de empleo.

En el anterior apartado presenté aspectos relacionados directamente con los trabajadores, como las formas de encontrar

²⁶ Se pueden considerar como involuntarias a "los problemas económicos", "cambio de localidad", "dificultad en los estudios", "enfermedad", "sin escuela en la localidad"; "no pudo inscribirse". Voluntarias serían: "por matrimonio", "no quiso seguir estudiando", "para trabajar", y "terminó de estudiar".

empleo (faltó ver las formas de buscar empleo).

También he visto el porqué abandonan la escuela, cómo abandonan la escuela y su relación con el ingreso a trabajar.

Siguiendo en el tema de las toma de decisiones de los trabajadores dentro de su trayectoria laboral, ahora hablaré sobre las razones que existen para abandonar un empleo. Al igual que en las anteriores tomas de decisión, buscaré la existencia y relación entre las estrategias personales con estrategias familiares y externas.

CUADRO # 13
RAZON DE ABANDONO LABORAL

Value Label	Value	Frequency	Percent
SALARIO INSUFICIENTE	1.00	21	13.3
BUSCAR TRABAJO SU PROFESION	2.00	8	5.0
VOLVER A ESTUDIAR	3.00	4	2.5
CONDICIONES DE TRABAJO	4.00	21	13.3
RAZONES FAMILIARES	5.00	6	3.8
CAMBIO DE LOCALIDAD	6.00	6	3.8
DESPIDO INDIVIDUAL	7.00	6	3.8
SUSPENSION DE LA EMPRESA	8.00	21	13.3
QUIEBRA DE NEGOCIO	9.00	2	1.3
ENFERMEDAD NO LABORA	10.00	1	0.6
POR CONSEGUIR OTRO TRABAJO	11.00	8	5.0
INCOMPATIBILIDAD CON JEFE	12.00	3	1.9
PROBLEMA PERSONAL	13.00	10	6.3
ABANDONO LABORAL	14.00	3	1.3
TERMINO CONTRATO	15.00	7	4.4
OTRAS RAZONES ECONOMICAS	16.00	1	0.6
CONFLICTOS LABORALES	17.00	2	1.3
PROBLEMAS DE TRANSPORTE	18.00	6	3.8
		-----	-----
Total		136	100.0

Lo que está detrás de esta pregunta, de acuerdo a la redacción del cuestionario, es la necesidad de detectar las razones de abandono laboral, sin importar el contenido de éstas.

La opción "condiciones de trabajo" es bastante general y abarca desde prestaciones hasta condiciones de limpieza del lugar de trabajo. Sin embargo al cuestionario sólo le interesa su existencia. A través de las entrevistas abiertas esta opción puede tener una mayor diversidad de respuestas.

La opción de "salario insuficiente" no me permite ver si es una razón que implique una estrategia personal o es una decisión que esté basada en razones externas. Conceptualmente la podemos considerar como una opción que representa para el trabajador un hecho sobre el cual no puede incidir. Es decir es externa a él. Entonces las decisiones que se toman bajo el argumento de "salario insuficiente" aparecen como decisiones defensivas (pueden estar relacionadas con los trabajos temporales de las trayectorias).

Por eso tal vez "salario insuficiente" sea de los principales argumentos en los primeros cambios de empleo. Esta explicación puede ser válida si partimos de una trayectoria que se caracteriza de tener un momento inicial de búsqueda, donde se está probando empleos, y una segunda etapa donde se busca la estabilidad y consolidación del empleo.

Podría esta ruta ser la ideal, pero el contexto social y regional cambian los tipos de rutas. A tal grado que un trabajador en una ciudad en época de cambios bruscos, crisis repentinas en la

economía, como ha sucedido en Monterrey, puede a una edad mayor de 35 años todavía permanecer en una búsqueda de su empleo definitivo.

El resultado de estas crisis económicas repentinas es contradictorio: trabajadores que buscan aferrarse a un empleo y que anteponen, ante los bajos salarios, el valor de la seguridad; trabajadores que cambian constantemente de empleo porque las empresas no ofrecen buen salario y buenas prestaciones y que creen que no han sido valorizados por el mercado laboral.

Pero junto a esto tenemos que los motivos externos también incluyen varias opciones que podemos catalogar como opciones facilitadas por la crisis ocupacional. Durante todos los cambios de empleos aparecen las razones de cierre, quiebra de empresas y negocios; terminación de contratos y despidos. En estos casos los trabajadores no pueden presentar actitudes defensivas. Representan la completa dependencia del trabajador con el contexto social y económico. En estos años de los noventa aparecen como una de las razones involuntarias más importantes de cambio de empleo. Las respuestas ya agrupadas quedarían tal como se presentan en el cuadro 14.

Las razones involuntarias por causas familiares tienen que ver no sólo con estrategias laborales familiares sino también con estrategias de vida, ciclos de vida (matrimonios, embarazos, cambios de localidad, enfermedad de parientes, etc.)

CUADRO # 14

RAZONES DE ABANDONO LABORAL (en frecuencias)²⁷

Razones	total	hombres	mujeres
Involuntarias por causas externas	84	49	35
Involuntarias por causas familiares	16	9	7
Voluntarias por superación personal	20	13	7
Voluntarias por causas personales indefinidas y diversas	16	8	8
total	136	79	57

Algunas de estas razones parecen estar desligadas de los planteamientos del mercado laboral y pueden provocar que algún trabajador abandone la posibilidad de realizar una carrera en alguna empresa por este tipo de argumentos. (En una de las entrevistas abiertas, un trabajador después de haber transitado por varios empleos temporales y de bajos ingresos, logró ingresar a un empleo que le permitía obtener ganancias muy superiores con respecto a sus antiguos trabajos, y había obtenido promociones de puestos en muy corto tiempo; tuvo que abandonar este empleo porque a su esposa no le gustaba, y además creía que no convenía, emigrar a otra ciudad para lograr tales beneficios).

Estas razones familiares, viéndolas desde el punto de vista social, manifiestan algunas deficiencias en las condiciones de reproducción social de la mano de obra tales como la falta de

²⁷ Las razones involuntarias por causas externas incluyen a las opciones : salario insuficiente, condiciones de trabajo, suspensión de la empresa, quiebra de negocio, terminó el contrato, despido individual y problemas de transporte. Las razones involuntarias por causas familiares incluyen a las opciones: razones familiares, cambio de localidad, otras razones económicas. Las razones voluntarias por superación personal incluyen a : volver a estudiar, buscar trabajo en su profesión, conseguir un trabajo mejor. Las razones voluntarias por causas indefinidas y diversas incluyen a: problemas personales, abandono laboral, incompatibilidad con los jefes.

guarderías para las madres trabajadoras, y pueden reflejar políticas de contratación discriminatorias como el impedir contratar mujeres casadas o embarazadas.

Estas explicaciones representan respuestas de repliegue ante la hostilidad laboral. En nuestro caso no parece ser que existan diferencias entre mujeres y jóvenes sobre estas estrategias familiares. Y creo que se debe a que la muestra, obtuvo solamente jóvenes de ambos sexos. Esta juventud para mi significa que aún no se dan las grandes diferencias en los ciclos de vida entre las mujeres y los hombres. Es por eso que las razones familiares en nuestros casos son semejantes en ambos, y aparecen dominadas por los padres de los trabajadores y no por los cónyuges o los hijos todavía.

Los casos que presentan razones voluntarias por superación personal son aquellos que nos permiten ver la posibilidad de construir una trayectoria racional, típicamente instrumental (tal como la veía Max Weber).

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

3.2.3 Las variables sociodemográficas y su relación con el abandono laboral

No cabe duda que independientemente de la variables sociodemográficas que se quieran utilizar como indicador de variaciones en las estrategias de abandono laboral, nuestros trabajadores de la "muestra" reflejan su situación vulnerable con los mercados laborales.

La mayoría de los eventos relacionados con el abandono laboral se refieren a las razones involuntarias externas. Si acaso cuando revisamos el papel de los trabajadores en base a su nivel educativo vemos ligeramente superior a los trabajadores con estudios más allá de la secundaria: técnicos, preparatorianos y universitarios. Pero aún así 20 eventos de 38 reflejan razones involuntarias externas. El grupo más débil es el de los trabajadores con estudios de presecundaria: casi la totalidad de ellos cambiaron de empleo por despidos, cierres de empresa, condiciones de trabajo, salarios bajos, etc.

Las demás formas de agrupar a los trabajadores también nos ilustran sobre estas dependencias: los casados y los solteros; los jóvenes y los adultos; los hombres y las mujeres; los esposos y los hijos; Los padres y no padres. Todos ellos tienen entre el 60 y el 65% de sus cambios de trabajo basados en las razones involuntarias externas.

Una de las opciones más importantes es la de cambio de empleo por razones voluntarias relacionadas con la superación personal. Grupos como el de los adultos, padres de familia con nivel de escolaridad superior a la secundaria pueden presentar un caso interesante de superación personal.

Otro grupo que claramente se identifica con un patrón de abandono laboral es el de jóvenes mujeres, hijas solteras y sin hijos. Este grupo tiende a cambiarse de empleo por razones personales no claramente definidas. Esta opción es la que mejor se

acerca a un indicador de una trayectoria basada en estrategias subjetivas (Hualde 1992).

3.3 Síntesis del capítulo:

Las estrategias laborales seguidas por estos trabajadores van marcadas por estrategias de sobrevivencia, transitorias, permanentes; de acuerdo al tiempo de duración: de corto plazo y de largo plazo; de acuerdo a su origen: estrategias externas e internas o independientes. Las estrategias varían dependiendo de las oportunidades o limitaciones, de tal manera que aquellas consideradas en un principio como transitorias se convierten con el paso del tiempo en estrategias permanentes.

La principal estrategia de sobrevivencia es: La búsqueda de cualquier empleo con el propósito de obtener un ingreso sin importar en un principio el monto de éste. Esta estrategia se encuentra principalmente en el joven que recién ingresa en el mercado laboral. Se puede considerar como externa y nos permite observar el alto grado de dependencia que tiene el trabajador frente a las condiciones del mercado laboral. En las entrevistas abiertas veremos claramente como funciona en el joven la necesidad de un empleo con el propósito de ayudar en los ingresos familiares. Desde este punto de vista es una estrategia familiar y externa al trabajador. Para el trabajador que está destinado a seguir esta estrategia los tipos de empleos buscados pueden significar lo mismo desde su punto de vista.

Las principales razones de cambio de empleo tienen que ver con variables externas, como cercanía del trabajo, cambio de ciudad, despido. De hecho alguna de estas razones se vuelven estrategias de corto plazo, como la búsqueda constante de un empleo cerca de la colonia donde vive el trabajador.

Pero esta última estrategia puede ser el resultado de los efectos de otras estrategias como aquella relacionada con la búsqueda de un empleo con mejores salarios: las causas de abandono laboral de los primeros empleos en las trayectorias individuales están dominadas por los bajos salarios. Después de aceptar el hecho de la imposibilidad de encontrar un mejor empleo bajo estas condiciones, el trabajador cambia de estrategia y decide buscar empleos que le permitan un ahorro en el gasto diario de traslado al empleo o busca un empleo que permita obtener ingresos extras que posibiliten subsanar los bajos ingresos.

En general los cambios de empleos generados por las condiciones de trabajo, bajos salarios, despidos, cierres, etc. significan que los movimientos laborales funcionan en base a estrategias laborales generadas en el exterior de la vida individual laboral del trabajador (quedaría pendiente un estudio de estas estrategias externas generadas en función de la situación de las instituciones que están alrededor de los mercados laborales.

Por las características actuales de los mercados laborales tendríamos que hablar de una situación de reestructuración productiva y de estrategias surgidas alrededor de esta reestructuración, sobre todo las relacionadas al control y

desarrollo de la mano de obra).

Por estas razones externas, el trabajador en su vida laboral logra construir y realizar estrategias personales que sustituyan a las "fallidas" estrategias de la sociedad destinadas a ellos: ante la baja salarial y la incapacidad del mercado laboral de más salarios a puestos semejantes; el trabajador genera estrategias que 1) Le ahorren el gasto del transporte, 2) Buscan convencer, si están casados, a su cónyuge para que también ingrese al mercado laboral salarial, 3) Buscan empleos que posibiliten el pago de horas extras (como las maquiladoras) y 4) Buscan empleos con seguridad social, derechos de vivienda, etc.

Dentro de las estrategias que llamo independientes o internas y permanentes se encuentran principalmente la de buscar un empleo de acuerdo "a lo que estudió"; o la de buscar terminar de estudiar o empezar a estudiar.

"Trabajar en su profesión" (en nuestro caso nos referimos a trabajadores con estudios técnicos) es una de las estrategias de superación personal más importantes que va acompañada de varias tomas de decisiones alrededor de empleos que no satisfacen esta condición y que tienen relación con los motivos más frecuentes de abandono laboral como el despido individual, cierre de la empresa, contrato terminado, etc.

Es por eso que no deja de ser una estrategia que se ve limitada y aplazada para mejores momentos. En algunos casos la maquiladora cumple las expectativas de esta estrategia, tal como lo

vimos en el capítulo anterior. En otros casos las estrategias como la mencionada y la de "volver a estudiar", reflejan trayectorias aplazadas o truncadas.

Otra de las estrategias de superación personal es la relacionada con "estudiar o volver a estudiar" la cual es difícil de llevar a cabo en este grupo de trabajadores, por eso no es una estrategia generalizada.

Una estrategia que creo que ha sido más desarrollada por grupos sociales de un poco más de ingresos, es la de estudiar y trabajar simultáneamente, sin embargo en la industria maquiladora, parece ser que es una de las menos desarrolladas por los trabajadores, ya que les es difícil soportar la intensidad del trabajo.

La estrategia relacionada con el reinicio de estudios tiene que ver con momentos en la trayectoria familiar en que uno de los miembros jóvenes necesita abandonar temporalmente los estudios para trabajar y así substituir o completar los ingresos del jefe de familia.

El abandono temporal, como veremos en un caso del siguiente apartado, llega a ser permanente.

A través de las entrevistas abiertas nos daremos cuenta de la ambigüedad en el significado de los estudios en el empleo. Por una parte se cree que es importante como proyecto de vida (ver caso 1 y 6) y por otra parte no se le considera como un proyecto personal (ver todos los casos).

El matrimonio es una estrategia de vida que no necesariamente representa una estrategia laboral en nuestro estudio, esto porque la mayoría de los trabajadores inician su trayectoria a temprana edad, antes de casarse. Si acaso algunas mujeres se incorporan al mercado laboral después del matrimonio por razones que tiene que ver con el desarrollo del mismo (abandono del cónyuge, falta de ingresos familiares), (ver caso 6). El matrimonio aparece como una de las razones de abandono escolar y se convierte automáticamente en una condición para el desarrollo de la trayectoria laboral. De esta manera el matrimonio se presenta como un sinónimo de reestructuración de estrategias, en algunos casos es un factor de estabilidad laboral (ver caso 2). En otros representa la posibilidad de reestructurar estrategias basadas en una mayor independencia en la toma de decisiones alrededor de su propia trayectoria laboral (caso 3).

Quienes aún no adoptan el matrimonio como una estrategia de vida, su dependencia familiar es alta porque representan a un miembro familiar que permite ingresos al interior de la unidad doméstica, de tal manera que sus movimientos laborales son relativamente vigilados por los jefes de familia (caso 4 y 5).

Es así como el matrimonio cambia cursos de la trayectoria laboral individual, transforma los fines laborales o permite una mayor estabilidad laboral²⁸.

²⁸ En otras entrevistas que realicé a trabajadores con estudios universitarios y que pertenecen a familias de más altos ingresos (estrato medio bajo) la tendencia se invierte. Dichas familias han posibilitado que sus hijos no necesiten trabajar para satisfacer sus necesidades más elementales, sin embargo

Una estrategia que se puede considerar desde dos ángulos es la migración o "cambio de localidad". Esta puede tener como objetivo la búsqueda de un mejor empleo o puede ser una estrategia familiar en la cual no está directamente involucrado el trabajador. La primera opción se desarrolla cuando ya se tiene experiencia laboral y se busca cambiar a un lugar con mayores posibilidades de empleo (ver caso 2). La segunda es más común en este grupo de jóvenes y propiamente emigran acompañando a su familia.

4 ESTRATEGIAS SUBJETIVAS EN TRAYECTORIAS LABORALES .

4.1 Historias de vida laboral²⁹

La presentación y análisis de los siguientes seis casos no buscan reflejar casos típicos de trabajadores, en este sentido no se buscó extraer de ellos las principales características del trabajador de estas plantas. La idea principal es precisar algunos aspectos de las estrategias analizadas anteriormente y encontrar las estrategias subjetivas que ya se perfilaban a través de la encuesta cerrada.

Los objetivos generales de estas entrevistas son:

no han podido solventar los gastos del estudio de todos sus hijos, de tal manera que éstos se han visto obligados a trabajar para pagar sus estudios universitarios. Esto ha generado un alto grado de independencia en relación a sus trayectorias laborales. Estos jóvenes no han necesitado emigrar y casarse para obtener este grado de libertad en la producción y el consumo de sus ingresos.

²⁹ Estas entrevistas fueron realizadas a trabajadores directos de una planta maquiladora de la rama automotriz dedicada al ensamble de todo tipo de frenos. Es una planta mediana instalada en Guadalupe, N.L. y que cuenta con 223 empleados y 133 trabajadores directos.

- A) Conocer la trayectoria laboral
- B) Trayectoria escolar
- C) trayectoria interna en la planta.
- D) La explicación que tienen ellos de estas trayectorias.

PRIMER CASO

Alomar: Trabajador con estudios incompletos universitarios y que inicia como trabajador directo, para después proseguir una carrera interna y mixta.

A). Abandono escolar y razones de abandono.

De 26 años, casado y con un hijo, Alomar estudia hasta quinto semestre de ingeniería y abandona su carrera escolar porque tiene que casarse. En este caso su ciclo de vida lo obliga a cambiar sus planes de estudio. Es una decisión semivoluntaria porque por una parte busca responsabilizarse en la formación de una familia y por otra se queda con la imposibilidad actual de continuar estudiando, debido al horario laboral y a la necesidad de trabajar intensamente (horas extras), para poder mantener un nivel de vida, (con algunas restricciones como la poca diversión) que tuvo cuando vivía con sus padres.³⁰ Actualmente no puede tener un proyecto educativo, pero

³⁰ Que ha logrado racionalizar de acuerdo a su situación social y laboral. Si objetivamente no puede darse el lujo de gastar en fiestas, logra construir una explicación que es socialmente aceptada y que funciona como una justificación personal al decirnos que el beber en exceso o basar la socialización con sus amigos a través de la bebida, representa un daño físico y moral y que no es

podría si se dieran dos condiciones: que su esposa trabajara (que solamente se puede dar cuando su hijo pequeño crezca hasta cierta edad) y si él disminuyera su horario de trabajo.

Esta claro que un mercado de trabajo con bajos salarios altera los propósitos de superación personal de un trabajador y que junto con ello, el momento del ciclo familiar, y como se vive, así como también la relación con su familia original (que en términos prácticos aquí nos referimos a los apoyos o redes sociales), presentan alternativas o no para continuar la carrera subjetiva que el trabajador se propone. Al menos estos son los puntos que Alomar pone en discusión.

B). Ingreso laboral y las razones

El valor que le asigna este trabajador a la vida familiar como eje de decisiones fundamentales en la trayectoria laboral y escolar no es de sorprenderse. Lo que si es "raro" en términos ideológicos de movilidad social, es el ingreso de este trabajador a un empleo que lo descalifica socialmente³¹.

Cuando Alomar buscaba empleo presentaba como principal argumento el salario, aunque no descartaba las buenas condiciones laborales (como el buen trato entre empleadores y empleados) para

necesario pasar por ello porque no es racional gastar el dinero para después sentirse mal. Posiblemente por la situación actual de los trabajadores en México algunos que se sienten mal retribuidos tienden a formular justificaciones subjetivas.

³¹ En Cementos Mexicanos (CEMEX) no lo aceptaron porque no era política de la empresa contratar para obrero a un universitario.

decidirse sobre que empleo escoger. Después de intentar la búsqueda en tres partes se decidió ingresar a esta maquiladora.

Posiblemente a Alomar le convino buscar un empleo en un mercado de ocupaciones donde él está sobrecalificado y donde se ofrecen más empleos que en el mercado laboral de los universitarios, al cual no tiene acceso porque carece de un título profesional.

La estrategia de iniciar como obrero para después empezar a construir una carrera interna, puede considerarse como una estrategia externa e inicialmente como una estrategia de sobrevivencia, ya que se da en un contexto donde existen pocas posibilidades de empleo para este tipo de trabajador y en un momento en que inicia una nueva etapa en su ciclo de vida. Sin embargo por las características subjetivas (disponibilidad para cualquier actividad, búsqueda racional de mejores salarios, búsqueda de conocimientos y capacitación de las diferentes actividades que desarrolla) del trabajador, esta estrategia funciona exitosamente desde su punto de vista. Esto no quiere decir que estas mismas características funcionen con el mismo éxito deseado en cualquier contexto laboral.

C). Abandono laboral y razones.

Alomar no ha cambiado de empleo, este es su primer empleo, ni lo ha querido hacer. Sin embargo ha tenido la oportunidad, pero no se decidió por el cambio porque en el otro empleo, aunque iba a

ganar más, no veía posibilidad de movilizarse de puesto, ni cambiar de actividades al interior. Lo interesante es que a él lo recomiendan para el otro empleo en un puesto de dibujante que aprende en la maquiladora. Es decir las actividades al interior de la maquiladora le han permitido potencialmente capitalizarse.

D). Trayectoria interna

El ingreso a este empleo es a través de la información de un cuñado sobre el hecho de que estaban ofreciendo empleo en esta maquiladora. Este tipo de apoyo indirecto lo busca y utiliza después en su promoción interna, a través del consejo y capacitación informal de varios de sus jefes.

Dos cosas veo en este ejemplo que apoyan su promoción interna: la dedicación y disponibilidad para el trabajo; mantenerse atento a las indicaciones de sus superiores y seguirlas, a la par ir capacitándose en las diferentes actividades en las que se involucra. Pero manteniendo vigilante sus propósitos de mejora salarial y laboral (en el sentido de buscar "lo que le gusta").

Así las estrategias variarán de acuerdo a estos principios. En algunas ocasiones trabajará más horas sin cobrarlas, en otras aceptará bajar de categoría mientras se abren algunas posibilidades de encontrar el puesto que le gustaría en ese momento. Su estabilidad laboral está directamente relacionada con estos puntos y la posibilidad de emigrar de planta será cuando ya no encuentre la probabilidad de mejorar su carrera ocupacional y con ello

mejorar su salario.

SEGUNDO CASO:

Pedro: Trabajador de origen rural, casado y sin carrera interna

A). Abandono escolar:

Con estudios en Montemorelos Nuevo León en una zona económicamente rural, Pedro abandona la secundaria al igual que la mayoría de sus hermanos (solamente una hermana tiene estudios). Aparentemente tiene que ver con alguna combinación de varios factores entre si: La falta de capacidad económica de la familia de Pedro; lo que socialmente es la educación en el campo mexicano (estructuralmente hablando); lo que tradicionalmente significa la educación en la familia de Pedro (la valorización de la educación como necesaria o no para el desarrollo personal y familiar); y la importancia de la vinculación de la educación con el contexto económico regional, que finalmente lleva a decir a cualquier trabajador del nivel de nuestro entrevistado de la zona: más educación ¿para qué?.

Lo cierto es que la educación para Pedro no aparece con la misma importancia que con Alomar, nuestro primer entrevistado, a tal grado que sólo le merece un comentario no muy claro, es decir no considera necesario construir un argumento social que justifique su decisión personal de abandonar la escuela. Un indicador de este significado tiene que ver con la falta de conocimiento preciso de Pedro sobre el grado escolar en que está su hijo actualmente.

B). Ingreso al primer empleo y sus razones:

Pedro realiza desde pequeño actividades laborales en la familia como las tareas que giran alrededor del cuidado de los animales que tienen en su hogar. Estudia y trabaja a la vez, aunque en la entrevista sólo menciona como primer empleo a aquel que empezó a desarrollar cuando abandonó la escuela y que era el de ayudante general de un tractorista en una huerta de naranjas.

Desde ese entonces Pedro ha considerado a los trabajos asalariados como los que le posibilitan un mejor ingreso y, además, seguro. En esos años Pedro vivía con sus padres y ayudaba con su salario a la familia, sobre todo en momentos en que el ingreso familiar era muy variable. Lo que buscaba Pedro según sus propias palabras era mantenerse en ese empleo y aprender a ser tractorista. Cosa que lo logró en un tiempo corto y que después, por los acontecimientos de la helada en 1989, quedó fuera de ese empleo. Este mismo hecho externo obligó a pensar a Israel en emigrar.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

C). Abandono laboral y sus razones:

Esta helada entre varias que han sucedido en Montemorelos, ha cambiado trayectorias laborales de trabajadores de esa región, tal vez no con la cantidad de cambios como podría pensarse (Zúñiga 1992). Para nuestro caso es importante tomar en cuenta que a partir de este acontecimiento algunas empresas de Montemorelos cambian sus estrategias (como las jugueras que se trasladan y se instalan en Veracruz, o invierten en otros sectores).

La empresa donde trabajaba Pedro decide recontractar algunos trabajadores para llevárselos a Monterrey a una obra vial que estaban desarrollando. La experiencia que había adquirido Pedro le serviría para trabajar como operador de un traxcavo y como chofer de un camión-pipa. Antes de ingresar a este empleo, Pedro y un amigo, habían pensado en emigrar a Estados Unidos, de hecho su padre trabajaba en algún pueblo de Texas.

Sin embargo a Pedro no le parecía buena idea trabajar "en el otro lado" porque no se vivía seguro y no le gustaba ser un ilegal, además temía de que en cualquier momento lo expulsaran de ese país. Entonces el abandono del primer empleo es involuntario, mientras que el ingreso al segundo empleo es para Pedro una opción de migración posible y que está determinado por la experiencia que había obtenido en el primer empleo (que le da confianza para desarrollar las nuevas actividades en el segundo empleo) y es fruto también de un acuerdo entre él y un amigo que deciden ir a Monterrey y compartir la renta y los gastos. Desgraciadamente para él este segundo empleo era temporal y después de un año llegó a su fin.

Sin el apoyo de una empresa que ya lo conocía, pero que no continuaba en Monterrey, éste decide quedarse en esta misma ciudad y buscar empleo en un mercado laboral urbano muy competido. Batalla para encontrarlo y decide regresar a Montemorelos donde por un tiempo, algunos meses, ayuda a su familia en los quehaceres productivos familiares. En ese momento Montemorelos aun estaba afectado por la helada del 89 (los naranjos para volver a dar fruto

tardan aproximadamente cinco años, mínimamente). Así, cada vez que se cambiaba de empleo, hasta antes de casarse, Pedro volvía a Montemorelos a "descansar" en la casa de sus padres, con la idea de encontrar un empleo allí.

A partir del tercer empleo algunas cosas cambian en la vida laboral de nuestro entrevistado: empieza a buscar los empleos a través de la búsqueda personal (anuncios en el periódico); trabajar en empleos que no le ayudan a continuar con esta posible "carrera" como operador y chofer; y que además lo descalifican en la realidad (como el de vigilante y el que tiene actualmente); y adaptarse a los empleos que no tienen temporalidad en el mismo sentido de los trabajos rurales. Creo que también estos nuevos empleos le ayudan en la socialización laboral en la industria. Aunque antes de la adaptación abandonó un empleo por el fastidio que le causaba el horario y la actividad.

La parte más clara que nos hace ver que ya se adaptó a la disciplina laboral industrial, es la cantidad de años que tiene laborando en esta maquiladora. Pero junto con ello la decisión personal, y de pareja, de casarse también influye en la posibilidad de estabilizarse en un empleo. Es por eso que para él su permanencia en el empleo actual está referida principalmente en el monto de los ingresos y específicamente en las horas extras que le permiten obtenerlos.

Uno podría pensar que al trabajar los cónyuges y al pertenecer a un hogar de tres integrantes, la presión del monto salarial para

un cambio de empleo se podría relativizar y lograr que no tenga tanto peso como factor en este asunto. Sin embargo en nuestro caso no es así porque esta familia tiene un crédito bancario de vivienda de interés social, que obliga a ambos, a no buscar un nuevo empleo, y si tratar de intensificar su trabajo en las empresas donde trabajan respectivamente.

TERCER CASO:

Carlos: Trabajador casado con estudios de secundaria y con posibilidades de realizar carrera interna.

A). Abandono escolar y razones

Carlos de 19 años siendo un estudiante regular abandona sus estudios después de graduarse en la secundaria, porque pensó en las condiciones económicas de su familia (el hermano mayor sin trabajo, los demás hermanos demasiados pequeños para ayudar a la familia, su familia era de 7 miembros y con solamente dos salarios de ingreso). Podría haber continuado con sus estudios en una escuela técnica, pero sabía que duraría solamente un semestre y después tendría que trabajar.

Aunque la educación es altamente valorizada por su madre, para Carlos era un lujo que no podía permitirse. El menciona que en este momento no podría combinar el estudio con el trabajo porque termina muy cansado después de la jornada laboral. Definitivamente no

considera continuar su trayectoria escolar.

B). Ingreso a los empleos y las razones.

Durante el último año de secundaria trabajó de medio tiempo en una paletería haciendo gelatinas, que después se vendían en las calles. Al llegar la temporada de temperaturas bajas, recortaron personal en ese lugar y Carlos decidió buscar empleo en otras partes.

Ya tenía 17 años y había terminado la secundaria cuando empezó a llenar solicitudes en diferentes empleos, sin la utilización de recomendaciones. En una empresa no lo admitían por su edad, en otra no quiso aceptar porque tenía que tomar un camión para llegar, y no tenía dinero.

En una tienda de fabricación y venta de materiales para la construcción entró a trabajar de cargador o peón. Duró ocho meses en ese lugar, a los tres meses ya conocía todo lo relacionado con las actividades del negocio.

Llegó a aprender y trabajar como montacarguista pero empezó a disgustarle las condiciones de trabajo en las que se desarrollaba: trabajaba al aire libre y en época de lluvias y frío se volvía insoportable el ambiente de su trabajo. Decidió reclamar y buscar que lo incluyeran en otras actividades al interior de la fábrica pero no se lo permitieron por su edad. Finalmente esperó a diciembre para renunciar y solamente obtuvo su salario sin el aguinaldo ni compensación alguna.

Después de este abandono involuntario decidió dejar más solicitudes en diferentes fábricas, finalmente le hablaron de una empresa que produce calzado. En ese lugar le pagaban menos del mínimo y apenas duró dos meses porque decidieron hacer un recorte de personal. Lo único que obtuvo de ahí es una carta de recomendación que le sirvió para hacer más solicitudes. Siguió buscando empleo formal cerca de su casa para evitar los gastos de transporte.

c). El abandono de los empleos y sus razones.

Carlos en sus empleos anteriores ha quedado fuera por razones involuntarias (por los recortes de personal y por las condiciones de trabajo). Al preguntarle sobre su empleo actual se nota la percepción que posee sobre el contexto donde se ha desarrollado su trayectoria laboral. Es por eso que tiene altamente valorizado su empleo actual porque le ha permitido una cierta estabilidad y le ha posibilitado ganar más del mínimo salarial; tener algunas prestaciones (seguro social, infonavit, bonos de puntualidad, etc); lograr ingresos adicionales debido a las horas extras; además de las recategorizaciones que ha obtenido durante los dos años, y con ellas varios aumentos salariales. No hay duda en él cuando dice que este empleo no lo abandonará y que a pesar de que le han hablado de algunas fábricas donde dejó solicitudes no piensa ingresar a ellas porque no quiere "empezar otra vez desde abajo".

Esta es la percepción que desde mi punto de vista refleja que

Carlos siente que está haciendo "carrera" en la planta maquiladora, a pesar de que no aprovechó su experiencia anterior para que le posibilitara ingresar a la maquiladora en nivel superior al que actualmente tiene y a pesar de que en realidad sólo ha tenido recategorizaciones y no promociones.

D). El ingreso a la Maquiladora y su trayectoria interna.

Para Carlos ingresar a esta planta fue una casualidad, mientras caminaba buscando saciar su sed, vió casualmente la manta que ponen usualmente las empresas maquiladoras, y preguntó al guardia de la planta si podía dejar su solicitud. Finalmente ingresó a esta planta como eventual con un sueldo 169 pesos (en 1994) semanales, después de que le dieron la planta (es decir después de que se sindicaliza) obtiene otro salario; y cuando lo categorizaron, y a todos los trabajadores de planta, obtuvo otro nuevo salario. Actualmente gana 289 pesos semanales y obtiene como 35 pesos de bonos por semana. En cuanto a actividades en la planta ha realizado tres diferentes pero al mismo nivel: primero detectando fugas de las piezas del freno; después armando el Combo (que es una especie de caparazón del freno); y lo que está haciendo actualmente es trabajar con una varilla que le llaman "Haussen" y que forma parte de los elementos internos del freno. Para Carlos esto es como si fuera una fábrica, y con mejores condiciones de trabajo que los otros dos empleos industriales que había obtenido. Aparte del salario, las condiciones de trabajo, la seguridad en el

empleo, aprecia este trabajo en base a la corta distancia que existe entre éste y su casa.

Las consideraciones sobre la familia y sus estrategias laborales difícilmente tienen sentido cuando Carlos en su vida laboral ha buscado empleo de cualquier tipo y se ha encontrado en desventaja ante las opciones y posibilidades de empleo debido entre otras cosas a su edad. No hay ninguna sugerencia de su familia nueva con quien vive sobre que tipo de empleo conseguir. De sus suegros obtiene el apoyo a través de compartir con él el lugar donde viven; y de su esposa comprensión sobre su situación económica. Con su familia original no existe una relación de apoyo mutuo, al menos no hace referencia sobre ello.

Cuarto caso:

Raúl: Trabajador soltero con estudios incompletos de preparatoria, con experiencia laboral y sin carrera interna

A). Abandono escolar y razones:

Trabajador con 27 años de edad. Estudió secundaria y sólo un semestre de preparatoria. Esta última la abandonó porque ya estaba trabajando y se le hacía muy pesado combinar las dos actividades.

Fue una decisión semivoluntaria el no continuar los estudios, porque tenía dificultades para mantenerse académicamente en la escuela y porque también en su familia vivían dificultades económicas. Sin embargo ha tenido el apoyo de sus padres en sus decisiones, ya sea que se inclinara por estudiar o por trabajar.

Para él la escuela le ha servido para conseguir empleo. La considera como una especie de requisito; es un certificado entre otros más.

B). Los ingresos al trabajo y las razones.

Su experiencia laboral se reduce a tres empleos anteriores. Dos en el sector comercial y uno en una microempresa familiar. Sus empleos que preceden al actual le han dado suficiente experiencia en cuanto tiempo: tres años de trabajo anterior y actualmente ya tiene tres años en esta planta. A esta experiencia hay que agregar que durante sus tiempos en que buscaba trabajo, o quedaba desocupado, desarrollaba un trabajo artesanal en su casa, ayudándole a su padre.

Actualmente trabaja en el empacado de las piezas. ¿Cómo consiguió los empleos ?. Entró a trabajar en su primer empleo porque necesitaba dinero en la casa, y acudió a la empresa a través de un anuncio. En su segundo empleo lo recomendó su papá y su hermano. Fue a través del aviso de un amigo que supo que solicitaban empleo aquí en esta planta y él acudió y llenó la solicitud. Intentó ingresar en otras empresas pero la distancia entre su casa y esos posibles trabajos, lo desalentaban.

¿ Cuáles fueron las razones de cambio de empleo ?. En su primer trabajo tenía jornada de trabajo de seis días; solamente descansaba un día a la semana. Por la falta de descansos abandonó el empleo.

No le daba tiempo de divertirse, sus padres le recomendaban

que hiciera más vida social pero no podía. Además el día de descanso que tenía era impredecible, no podía planear nada. En el segundo trabajo duró dos años y medio. Entró por recomendación de su padre. Abandonó este lugar porque buscó un lugar más cerca. Un amigo, que ya tenía cuatro años aquí, le platicó que en esta planta maquiladora solicitaban trabajadores.

C). Ingreso a la maquiladora y trayectoria interna:

Tiene dos etapas en este empleo. Empezó a trabajar como eventual en la planta. Durante dos años estuvo trabajando en la línea. Después por baja temporada de producción quedó fuera dos semanas, durante las cuales se dedicó a tapizar muebles junto con su padre, y volvió para seguir trabajando en la línea aunque en diferentes actividades. Por lo que me platicaba daba la impresión que le gustaba el trabajo independiente, pero al parecer a su padre le parecía que no era muy recomendable para él, de tal manera que le pidió que aceptara el empleo en la maquiladora.

Actualmente está en el ensamble de piezas, tiene planta. El criterio más importante para él, en una promoción interna, es el salario. Él piensa que es difícil entrar a otra categoría, ya que se necesita más capacitación y estudios. Mayor responsabilidad y seguridad en lo que se hace.

No es muy proclive a trabajar horas extras, al menos que sea en el turno de la mañana.

Es soltero y no tiene planes para casarse, porque considera

que gana poco dinero para mantener una familia. Vive aún con sus padres y tiene una estrecha relación con ellos y sus hermanos. Contribuye con el 30% de su salario a su casa. Es sociable y tiene muchos amigos, pero con ellos el trabajo no es un tema de conversación.

QUINTO CASO

Esteban : Trabajador joven, soltero, con estudios de secundaria, sin carrera interna.

A). Abandono escolar y razones.

Tiene estudios de secundaria. Abandona la escuela porque no le gusta y no se cree apto para algunas materias. El dice que al llegar al tercero de secundaria se terminó el estudio, para él no hay abandono escolar. No era problema económico el que impedía seguir estudiando. Era una decisión personal y voluntaria. Sin embargo sus hermanas si estudiaron alguna carrera técnica.

Posiblemente el mantenimiento de los estudios de sus hermanas, así como la situación de desempleado que tuvo su padre, lo obligó a buscar trabajo. Además una de sus hermanas terminó de estudiar una carrera técnica y ya tiene un año buscando trabajo sin encontrar. Su madre le dijo que estudiara una carrera técnica. El pensó en el dibujo técnico pero no se inscribió porque pensaba que iba a fracasar. Además no podría estar pagando actualmente la escuela porque destina parte de su salario a su familia.

B). Ingreso laboral y sus razones:

Ingresó a su primer empleo después de estar llenando solicitudes en distintas empresas durante seis meses. Tiene 20 años y ha tenido tres trabajos. Inició en una maquiladora, que él considera una fábrica. Su primo que trabajaba ahí lo recomendó. No le gustó por el nivel salarial, y no duró mucho porque cerró la planta. Después encontró empleo en una dulcería y la abandonó por el horario y el monto salarial. En ese momento solamente él y su padre tenían ingresos (sus dos hermanas y su madre no trabajan) y necesitaba de un empleo con mejor salario.

Según él no encuentra relación ni utilidad en lo que realizaba en los trabajos anteriores y lo que actualmente hace en esta planta. Ha sido un trabajador que después de egresar de la escuela ha batallado en encontrar un empleo. No buscaba en especial algún tipo de ocupación, le importaba que fuera en una empresa y que estuviera cerca de su casa, pero no encontró con esta condición. Antes de ingresar al segundo trabajo duró dos meses sin empleo y lo que hizo fue ayudarle a su padre a remodelar su casa. ¿Cómo consiguió los empleos?. El primero fue por un primo que era supervisor de la planta maquiladora. En el segundo lo obtuvo por un anuncio en el periódico. En ninguno de esos trabajos necesitó papeles. Solamente llenó una solicitud. En el actual trabajo ingresó, por "la manta" que había afuera de la planta. No conocía nadie de la planta. ¿Porqué abandonó los empleos?. En la primera maquiladora hacía varias cosas, lavaba las piezas, pintaba. Pagaban poco y duró 8 meses en ese empleo; además estaban cerrando la

planta. En el segundo trabajo duró 6 meses. Este empleo estaba bien, pero no le gustó el sueldo. No completaban, su padre y él, ya que eran los únicos de su familia que trabajaban.

C). Ingreso a la maquiladora y trayectoria interna

Tiene tres años en la planta y empezó ganando lo mínimo. Actualmente está en categoría "c" con planta y es trabajador de la línea. Es armador del freno pero conoce el funcionamiento de la planta. A veces lo ponen a realizar otras actividades porque se llenan de armadores en la línea. El cree que con el conocimiento de más partes del proceso de trabajo puede escalar puestos. Le gusta este trabajo por la limpieza en que se realiza y por la formalidad y seguridad con que se maneja la planta: contrario a los otros empleos el requirió al entrar aquí de exámenes médicos y de todos los certificados escolares. Le gustaría trabajar de dibujante, pero no está preparado para ello. Le gustan las horas extras, pero no en el primer turno, las prefiere en el segundo. Es soltero de 20 años le gusta la música y tiene novia.

Actualmente viven en su casa una situación difícil porque su padre apenas está empezando a trabajar después de que lo despidieron de su anterior empleo, de tal manera que deja la mitad de su salario en su casa.

SEXTO CASO.

sofía: Trabajadora divorciada, con estudios de secundaria y con carrera interna en la planta

A). Abandono escolar y razones:

Estudió hasta secundaria y después su familia ya no pudo financiarle el siguiente nivel educativo.

Ella valoriza a tal grado la educación que piensa que sus hijos no deben quedar sin ella. Esta es la razón principal de sus esfuerzos laborales. Cree que la falta de más años de estudios la ha afectado en su vida personal, marcada por un divorcio, y por malas experiencias en su relaciones con el sexo opuesto. En lo laboral no parece afectarle la falta de estudios superiores a la secundaria, puesto que a pesar de su falta de calificación formal ha llegado a ser supervisora. Más bien ella creía que su falta de educación no le permitiría llegar a tener puestos ocupacionales superiores al de obrero.

B). Ingreso a los empleos y razones:

Empezó a trabajar en esta maquiladora como operaria, ya tiene seis años en la planta y después tuvo el puesto como relevo, la enviaron al departamento de pintura en la que fue "leader" y ahora es supervisora. Esta promoción que ha obtenido no la concebía cuando ingresó a la planta, no tiene idea a que se debió e

inclusive está gratamente sorprendida por la movilidad ascendente que ha tenido en la planta.

El hecho de ser supervisora no le ha afectado en su vida personal, según ella sigue siendo igual de responsable con sus hijos antes y ahora que es supervisora. Cuando era "relevo" era más duro para ella porque tenía los cuatro niños y además se andaba divorciando de su marido porque éste era un irresponsable. Tuvo que trabajar constantemente en horas extras. Después le exigió a su marido una mesada para los niños.

Actualmente sigue siendo una trabajadora que utiliza regularmente los tiempos extras y afortunadamente tiene a una hermana que vive con ella y que le ayuda con su hijo pequeño cuando ella está trabajando. Lo positivo de tener el apoyo de su hermana radica en que los niños comen bien, a sus horas y están bien cuidados. Antes tenía que dejarlos encerrados mientras estaba trabajando y les dejaba "lonches" para que se alimentaran.

Sofía trabaja intensamente, entre 8 y 16 horas diarias, dependiendo de las necesidades de la planta. Las horas extras no siempre representan una opción voluntaria, la mayoría de las veces, para ella son obligatorias.

Ha vivido en unión libre con otro hombre con el cual tuvo un hijo, pero tampoco resultó la relación y durante esa época una vecina se hacía cargo de uno de los niños que llegó a considerarla como su segunda mamá. Sofía es muy independiente de su familia original, tal vez la situación de su divorcio le ha traído

problemas con su madre; su padre murió cuando ella tenía 10 años.

Es orgullosa y tradicional, aconseja mucho a su dos hijos varones con el fin de que ellos con posterioridad les demuestren a sus padres que pudieron estudiar solos. Le interesan bastante porque ellos "son hombres, son los que van a mantener a la esposa cuando se casen y cuando estén grandes y la niña al rato se casa y es el chavo que la tiene que mantener". No quiere que su hija repita su historia porque ella se siente sola, prefiere que su hija se case y encuentre con quien vivir y con quien sentirse protegida.

C). Ingreso a la maquiladora

Este es su primer empleo. Tuvo que buscar trabajo después del divorcio y a los diferentes lugares donde solicitaba empleo, la rechazaban porque no tenía experiencia. No sentía ganas de asistir a este trabajo porque creía que le iba pasar lo mismo, no tenía confianza. Tenía 24 años cuando ingresó a la planta y se considera afortunada porque aquí ha aprendido a trabajar. Al inicio no tenía idea de lo que era una maquiladora.

Ha tenido diferentes puestos y eso le ha ayudado a comprender el funcionamiento de la planta. Cuando empezó a trabajar en el departamento de pintura como pintora las condiciones laborales eran malas; las trabajadoras tenían que pintar con pintura líquida que al final de la jornada se la quitaban con cloro y vaselina, además no tenían aire acondicionado. Ahora que es supervisora de ese mismo departamento se da cuenta que las muchachas que pintan tienen aire

acondicionado y pintan con pintura de polvo y que solamente tienen que sacudirse cuando terminan la jornada.

No se considera joven a sus 31 años y piensa que las muchachas jóvenes de recién ingreso son poco responsables. Que es necesario enseñarles a serlo, puesto que por su propia voluntad no lo harán. Esto es parte de su trabajo. Además Sofía cree que cualquiera puede mejorar si se lo propone, ella también les dice a las jovencitas que ellas se pueden mover "hasta donde ellas quieran llegar".

Tiene casa de Infonavit que su exmarido le consiguió, y después de la crisis del 94 se atrasó en los pagos y tuvo que renegociar. Actualmente está pagando los intereses atrasados y le queda como un año para terminar de pagarlos. Sofía está muy alejada de sus hermanos y de su madre. Para ella solamente tienen importancia sus hijos: "por ellos vive y por ellos trabaja".

Ella cree que ser supervisora es lo más que puede lograr por eso no piensa que en esta planta obtendrá otro puesto superior.

Siendo supervisora se refiere a las muchachas que dirige como "gente mía" y trata de ser justa con ellas. Tiene una buena relación con el sindicato porque comprende la situación de las trabajadoras y porque ya fue delegada del sindicato cuando era "relevo". Dice que no se cambiaría de lugar de trabajo, porque no sabría como trabajar en otra parte.

4.3. Resumen del capítulo

Los seis trabajadores entrevistados optaron por no continuar sus estudios, algunos reflejando casos típicos como aquel que terminó secundaria y no prosiguió con la preparatoria por falta de recursos, u otros comportándose de una manera aparentemente irracional, como el joven que abandona los estudios universitarios cuando todavía tenía posibilidades económicas de continuar. Uno de ellos no abandona la escuela sino que termina su proyecto educativo.

El estudiar no entra en los planes futuros inmediatos de nuestros trabajadores porque no hay tiempo disponible para hacerlo y porque ya se "resignaron" a que su proyecto de vida estará circunscrito solamente al trabajo. Sin embargo si existen ciertas preocupaciones sobre la posibilidad de mejorar la capacitación en una área, como el de dibujante en un caso. Alomar es el único que está a la espera de una oportunidad para terminar sus estudios universitarios, aunque no está muy convencido que los factores que él considera necesarios se den en un momento dado.

En cuanto a las formas de ingreso a sus empleos la utilización de redes sociales como las que usó Alomar, el cual es "recomendado" por su cuñado, tiene que ver con la imposibilidad del trabajador de conocer individualmente las características del mercado laboral y de las condiciones internas de las empresas. De tal manera que una forma de apoyo para conseguir empleo es a través de compartir los conocimientos sobre la parte de los mercados laborales que se

conocen. Es una especie de asesoría, que sustituye a la bolsa de trabajo y que además no cobra por ello, al menos no claramente. El caso de de Carlos ejemplifica cómo las redes sociales no siempre son efectivas y cómo empieza a desarrollar una forma independiente de vincularse con los diferentes empleos.

Como ya lo apuntábamos, en este nivel del mercado laboral, los trabajadores no presentan experiencias laborales anteriores que sean válidas como antecedentes para el ingreso en la industria maquiladora; tal vez sólo en el sentido a la capacidad de adaptarse a la disciplina de una fábrica o empresa.

Sin embargo en el caso de Carlos observamos la posibilidad de aprovechar la experiencia que tenía como montacarguista para mejorar internamente en la actual planta.

Las respuestas al ¿ porqué abandonan sus empleos ? arrojan enseñanzas interesantes: Alomar no ha abandonado el empleo pero lo haría si pensara que en esta maquiladora no tuviera posibilidades de progresar; Pedro parece ser un trabajador que ha dejado los empleos por causas externas a él; solamente en un empleo le fastidió el horario del trabajo y decidió abandonarlo. Carlos también se ha cambiado de empleo por las condiciones de trabajo, y porque no le gustaba el lugar, en el penúltimo empleo fue víctima de un recorte de personal. Raúl tiene dos casos de abandono laboral personales: un abandono fue porque no tenía tiempo para divertirse y otro fue porque quería tener más cerca su empleo de la casa.

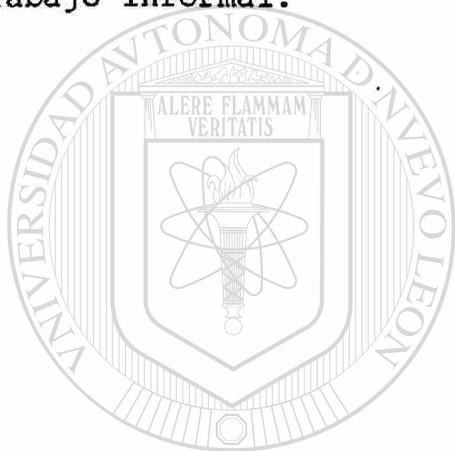
Una de las razones importantes para conseguir empleo y para mantenerse en él, tiene que ver con las distancias entre el empleo y la casa. Es mejor tener un empleo que esté a corta distancia de la casa para así ahorrarse tiempo y dinero.

Sobre la carrera interna solamente podemos decir que objetivamente Sofía y Alomar han logrado cambiar de puestos y de departamentos, así como de mejores salarios. Las razones son inexplicables para Sofía (pero menciona que cualquier persona puede si quiere mejorar en el empleo). Para Alomar son claras las razones, y dice que tienen que ver con su capacidad de memoria y su disposición al trabajo. Carlos sin embargo siente que ha mejorado en su empleo, durante los tres años que lleva en la planta, a pesar de que los compañeros de trabajo que iniciaron junto con él, no están mejor ni peor que él, siguen en el mismo nivel; pero con la nuevas recategorizaciones que fueron válidas para todos, cree que si ha mejorado.

El grado de integración en la planta es alto en todos los casos, sin embargo las razones pueden ser frágiles, porque si no existieran las horas extras, posiblemente una persona como Pedro, que considera que solamente con "palancas" se puede mejorar en la planta, ya la hubiera abandonado.

Ninguno piensa en la posibilidad de emigrar de este trabajo. En este empleo los trabajadores aprecian varias cosas como las horas extras, la limpieza y el orden en el trabajo, la formalidad y la seriedad en el trabajo.

La concepción del trabajo, desde el punto de vista de estos seis trabajadores, tiene como elementos principales a la seguridad y la formalidad. Dos elementos básicos en el trabajo asalariado moderno. Si acaso uno de los trabajadores que tiene cierta experiencia laboral, y conoce las bondades del trabajo informal, tiene simpatías por éste. Pero cuando se les cuestiona a todos sobre sus planes futuros, ninguno presenta la posibilidad de un trabajo informal.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CONCLUSIONES

El punto de partida de este estudio estaba ligado a la posibilidad de combinar dos ópticas metodológicas necesarias para tener una visión completa de las diferentes estrategias desarrolladas por estos trabajadores de la Industria maquiladora de Nuevo León.

La idea era describir las trayectorias laborales de ellos y a partir de aquí empezar a delinear las estrategias. Como segundo paso era necesario presentar una aproximación puntual de estas estrategias, que surgían de varias preguntas contenidas en el cuestionario cerrado; y en la última parte del estudio, a través de las entrevistas abiertas, lograr ampliar y precisar, a la vez, los contenidos de estas estrategias.

En el estudio se logró ver el papel de las relaciones entre las estrategias individuales y las estrategias colectivas que se traducían en proceso de tomas de decisión involuntarias y voluntarias.

Así mismo las estrategias subjetivas amplían el espectro de las respuestas lineales de las estrategias objetivas, producto éstas del análisis de las trayectorias laborales. De hecho las estrategias subjetivas nos presentan algunos ejemplos de cómo se da esta ampliación:

1) A pesar de no cambiar de estatus ocupacional, un trabajador puede encontrar razones globales, que justifican su estancia en cierto tipo de empleo, y que no indican algún rasgo determinante

que explique las tomas de decisión voluntarias. Este tipo de razones globales sintetizan la percepción intuitiva del trabajador sobre el mercado laboral; su trayectoria laboral; las condiciones de trabajo actuales y pasadas; sus condiciones de vida familiar, por mencionar algunos de los variables más importantes.

2) A través de las estrategias subjetivas notamos diferentes interpretaciones sobre la estabilidad del empleo, tal como vimos en los seis casos.

3) Las estrategias subjetivas relativizan factores sociodemográficos como la edad y su papel en la trayectoria laboral. Como vimos en una de las entrevistas abiertas, un joven de 19 años se manifestaba proclive a mantenerse y presentar como ideal el empleo actual, a pesar de que podríamos esperar que, de acuerdo a su edad, tendiera a buscar otros empleos, mientras se decidiera por el trabajo estable. En el último caso presentado, el de la mujer que ingresa "tardíamente" a los mercados laborales, considera que su edad, menos de 32 años, es un obstáculo para pensar en un cambio de empleo, ya que de hecho cree que en su empleo actual ya no puede mejorar su situación ocupacional.

Como consecuencia de esto diría que el estudio de las causas de las estrategias subjetivas en grupos sociales nos permitiría encontrar procesos de identidad originales que posibiliten formas de interpretación y de significados relacionados con el empleo y su contexto social.

Un aspecto importante en mi estudio se refiere al tipo de estrategias y las razones de ellas: cuando se presentan los cambios de empleo convenía ver cuáles fueron las razones involuntarias y cuales las voluntarias y decidí hacer las entrevistas abiertas para explicar las razones voluntarias que en las respuestas del cuestionario quedaban sugeridas solamente (la idea era demostrar en el capítulo sobre razones de cambio de empleo, porqué solamente quedaban sugeridas y porqué podían prestarse a confusiones algunas de esas respuestas).

La explicación de las razones involuntarias queda a juicio de un contexto más amplio de los mercados laborales, donde se analicen los cambios más recientes en ellos a raíz de las crisis económicas y las reestructuraciones productivas. Y para más precisión es necesario un análisis de las condiciones de vida de los trabajadores urbanos y de sus familias para poder entender estas estrategias involuntarias.

La explicación de las razones voluntarias tiene relación con factores que no necesariamente se anclan en la situación del mercado laboral, y que no se limitan solamente en las características sociodemográficas del individuo, sino en formas de vida individuales que abarcan formas de vida sociales y culturales (significados de trabajo, bienestar, necesidad, educación, libertad, independencia económica, etc).

Estas formas de vida no son fijas, son parte de una identidad laboral que se ha construido en un proceso que individualmente

surge desde antes de empezar la trayectoria laboral. Como forma parte de un proceso entonces es importante estudiar las formas de manifestación de este proceso a través de historias de vida laboral.

Dicha información no se puede obtener en la pregunta-respuesta automática, sin reflexión, a la que se suelen someter el entrevistado y el entrevistador en un cuestionario cerrado (a pesar de que se incluyan preguntas sobre los significados y las formas de vivir). Es necesario que se realice una entrevista abierta donde el trabajador entrevistado reflexione sobre su vida laboral y haga una evaluación desde su punto de vista de los momentos importantes de su trayectoria laboral.

La disposición del trabajador a la entrevista es necesaria, de otra manera la entrevista abierta será un instrumento falso y limitado. Esto es importante porque en una entrevista fallida interviene demasiado el entrevistador o investigador y en el transcurso de ella va dictando lo que se tiene que reflexionar. La actitud en una entrevista abierta debe estar definida por la espera de la información dictada por el entrevistado. Debe existir una sola delimitación general del entrevistador que es al inicio de la entrevista y a partir de ahí el que "manda" es el entrevistado; de tal manera que las siguientes preguntas deberán surgir del discurso del entrevistado y buscarán solamente entender las partes del discurso del trabajador (sus funciones serán aclarar, precisar, explicar, pero no introducir nuevos temas o preguntas).

En relación a la familia, el género y las redes sociales tenemos que en una investigación de García (1992), al igual que otros estudios, presentan a la unidad doméstica como "ámbito que condiciona el trabajo extradoméstico de las mujeres".

Esto que es válido para las mujeres no es tan claro con los hombres: en las entrevistas abiertas que realicé, noté que el discurso de los hombres contiene menos referencias a la familia como actor principal en las decisiones de las estrategias y trayectorias. La única mujer entrevistada, tal como lo ejemplifican los diferentes estudios sobre la mujer trabajadora, incluye en su discurso a toda la problemática del hogar en relación a sus estrategias laborales. En la inserción a los empleos y en las razones de cambio de empleos, se encuentra claramente el papel de la familia.

Sin embargo en el caso del hombre, éste actúa frente a la familia como si fuera el miembro que tiene mayor libertad en las decisiones sobre su propia trayectoria. La alusión a su familia es limitada a la de una identidad de apoyo y comprensión a sus acciones. Si es casado encuentra en sus familiares a personas que mantienen una actitud de respeto; pero si es joven mantiene compromisos familiares estrechos; las decisiones, entonces, si están relacionadas con las necesidades del hogar. Pero es una vinculación que es intermitente porque depende de las necesidades urgentes de la familia (cuando el padre no tiene empleo, cuando alguno de sus hermanos no pudo seguir trabajando; cuando a sus hermanos hay que permitirles estudiar).

Cuando se afloja esta presión producto de las necesidades familiares, el trabajador tiende a buscar, basándose en alguno de sus intereses personales, un nuevo empleo; o mantiene una actitud cotidiana más libre frente a su empleo actual (buscando horarios cómodos, no tomando la alternativa de horas extras, etc).

Existe un entendido en el entrevistado en el sentido de que en las preguntas sobre el trabajo no es necesario incluir a la familia en las respuestas, por ejemplo: a través de los hombres casados no sabemos quien cuida a los niños cuando está trabajando la pareja; o no sabemos cómo se las arregla la esposa con los hijos; tampoco sabemos exactamente qué pasa en la familia cuando decide cambiar de empleo, etc.

En relación a las redes sociales, sus alcances y formas de utilización, nos damos cuenta que en nuestro estudio, desde este punto de vista, las estrategias laborales individuales son diferentes a las estrategias familiares de inserción laboral.

Al encuadrarnos en las unidades domésticas vemos que las redes familiares y sociales van encaminadas no solamente a resolver las formas de ingreso al empleo y el tipo de empleo obtenido, sino que también se utilizan con los propósitos de reproducción de las unidades domésticas (en los nacimientos y cuidados de los niños; así como en las necesidades de salud y cuidados físicos de los miembros del hogar; en las posibilidades de diversión, etc). Es por eso que las redes sociales, personales y familiares están más relacionadas con estrategias de vida que con estrategias laborales.

Los alcances en las estrategias laborales familiares son menores por dos razones : porque las redes sociales son horizontales (significan ayudas entre pares, con las mismas capacidades y posibilidades en los mercados laborales) y porque, en época de crisis, los alcances de las redes familiares son limitados, ya que los trabajadores toman decisiones que van encaminadas a defender lo ya obtenido, destinando el mayor tiempo posible (laboral y extralaboral) al trabajo o a la búsqueda de empleo.

Los recursos del trabajador manual van más encaminados en hacer uso de su experiencia y características personales. Es por eso que en las entrevistas no encontramos las alusiones a la constante ayuda de los familiares o amigos en la obtención del empleo o en los momentos de desempleo.

Solamente en el caso de la mujer encontramos una mayor intensidad en el uso de los recursos familiares para el desarrollo del empleo, porque en la mujer de bajos recursos las estrategias de vida y laborales están más estrechamente relacionadas que en los hombres.

Bibliografía

Aguilar Benítez, Ismael (1996) **Competitividad, flexibilidad y rotación de personal en la industria maquiladora del televisor en Tijuana**. Tesis de Maestría en Desarrollo regional con especialidad en reestructuración productiva, Colegio de la Frontera Norte.

Balán, Jorge, Harley L. Browning y Elizabeth Jelín (1977). **El hombre en una sociedad en desarrollo. Movilidad geográfica y social en Monterrey**. FCE. México, D.F.

Canales Ceron, Alejandro (1995). "Condición de género y determinantes sociodemográficos de la rotación de personal en la industria maquiladora de exportación". en **Mujeres, migración y Maquila en la frontera norte**. El Colegio de la Frontera Norte, El Colegio de México.

Cortés Fernando y Rosa María Ruvalcaba (1993). "Algunas determinantes de la inserción laboral en la industria maquiladora de exportación de Matamoros". En **Estudios sociológicos XI: 31, 1993**. México, D.F.

Coubès Marie-Laure (1996) **Trayectorias laborales en Tijuana y Matamoros: el caso de tres grupos ocupacionales**. Ponencia presentada en el Congreso Mexicano de Sociología del Trabajo "Productividad, flexibilidad y reestructuración productiva". Universidad de Guadalajara, Marzo 20-22.

Crozier, Michel y Erhard Friedberg (1992). **El Actor y el sistema. Las restricciones de la acción colectiva**. Alianza Editorial Mexicana. México, D.F.

Cruz Piñeiro, Rodolfo (1993). "Algunos factores asociados a la participación femenina en los mercados de trabajo: ciudades de la frontera norte y áreas metropolitanas de México". en **Frontera Norte Vol 5, # 9**. Tijuana BCN. ene- jun. 1993.

De la O, María Eugenia y Cirila Quintero. 1995. "Trayectorias laborales y estabilidad en las maquiladoras de Matamoros y Tijuana". en **Revista Frontera Norte num. 13. Vol 7, Enero- Junio**.

De la Garza toledo, Enrique. (1994). "Las teorías de la elección racional y el marxismo analítico". en **Estudios sociológicos # 35** de El colegio de México, may- agos. 1994.

De la O, María Eugenia (1995). "Maquila, mujer y cambios productivos: estudio de caso en la industria maquiladora de Ciudad Juárez. en Gonzáles", en Soledad et/al. **Mujeres, migración y Maquila en la frontera norte.** COLEF Y COMEX.

De la O, María Eugenia. 1995. "Vida cotidiana y maquila: los otros espacios de la relaciones industriales". en **El Cotidiano** núm. 73 nov-dic. México, D.F.

Dombois, Rainer (1992). **Trayectorias laborales y estructura del mercado de trabajo.** El caso de los obreros en la industria colombiana. s/d.

Escobar Latapí, Agustín.(1992)."Cambio ocupacional y movilidad individual en Guadalajara, 1982-1990". en **Ajuste estructural, mercados laborales y TLC.** El Colegio de México, Fundación Friedrich Ebert y El Colegio de la Frontera Norte. México, D.F.

Escobar Latapí, Agustín. 1986. **Con el sudor de tu frente. Mercado de trabajo y clase obrera en Guadalajara.** El Colegio de Jalisco, Guadalajara, México.

Gabayet, Luisa y Silvia Lailson. (1990). "Mundo Laboral, mundo doméstico: obreras de la industria manufacturera de Guadalajara". en **Estudios Sociológicos.** Vol.VIII, núm 24, sep-dic. Colegio de México.

García, Brígida y Orlandina de Oliveira (1992). "El significado del trabajo femenino en los sectores populares urbanos. en **Ajuste estructural, mercados laborales y TLC,** Colef, F. ebert, Colmex.

Gonzalez, de la Rocha, Mercedes (1986). **Los recursos de la pobreza. Familias de bajos ingresos de Guadalajara.** CIESAS, SPP.El Colegio de Jalisco.

González de la Rocha, Mercedes (1995). **Reestructuración social en dos ciudades metropolitanas: un análisis de grupos domésticos en Guadalajara y Monterrey.**En estudios sociológicos, XIII, núm.38 Mayo-agosto. México, D.F.

Harley Browning, René M.Zenteno.(1993). "The diverse nature of the mexican northern border: the case of urban employment". en **Frontera Norte** núm.9. Enero-jun 1993. El Colegio de la Frontera Norte, Tijuana.

Hualde, Alfredo (1992) . "Educación, capacitación y empleo en las maquiladoras: una aproximación a la carrera laboral y la movilidad en el mercado de trabajo de tijuana". en el **Seminario COLEFII**. El Colegio de la Frontera Norte.

Hualde, Alfredo (1994). " Lo que hay que saber para trabajar. Dilemas de la educación ante el mercado de trabajo" en **Revista Frontera Norte No.12, Vol 6, Julio - dic 1994**. Tijuana, México.

Jelin, E. y M. del C. Feijoó, (1983). "Presiones cruzadas: trabajo y familia en la vida de las mujeres", en Wainerman et al., **Del deber y el hacer de las mujeres**. México, PISPAL, El Colegio de México

Mayer y N. Brandon Tuma, 1990, "Life course Research and Event History analysis: an overview en Mayer, K.U./Brandon Tuma, N (Ed) **Event History Analysis in life course Research**, Madison /Wi, University of Wisconsin.

Melgoza, Valdivia Javier (1990). "Tras la huella de la subjetividad obrera. Algunas reflexiones desde la sociología del trabajo" en **Sociológica** año 5 núm 14. septiembre-diciembre.

Morse, Janice, M . Designing Funded Qualitative research. S/D.

Muñoz García Humberto, María Herlinda Suarez Zozaya. "Mercado Urbanos de Trabajo y Educación en México". en **Ajuste Estructural, Mercados Laborales y TLC**. COMEX, COLEF, Ebert.

Pérez Sáinz, Juan Pablo, Manuela Camus y Santiago Bastos (1993). "Trayectorias laborales y constitución de identidades; los trabajadores indígenas en la ciudad de Guatemala". en **Estudios sociológicos XI:32, 1993**. Colegio de México, México, D.F.

Pozos Ponce, Fernando (1993). "Trabajadores urbanos y sus trabajos: un estudio comparativo de la fuerza de trabajo de Guadalajara y Monterrey". en **Frontera Norte Vol 5, # 9**. Tijuana BCN. ene-jun.1993.

Pozos ponce, Fernando (1996). **Metrópolis en reestructuración: Guadalajara y Monterrey 1980 - 1989**. Univesidad de Guadalajara. Guadalajara, Jal.

Pries, Ludger (1993). "Movilidad en el empleo: una comparación de trabajo asalariado y por cuenta propia en Puebla". en **Estudios sociológicos XI:32, 1993**. Colegio de México, México, D.F.

Pries Ludger (1992). "Del mercado de trabajo y del sector informal. Hacia una Sociología del empleo: trabajo asalariado y por cuenta propia en la ciudad de Puebla". en **Ajuste estructural, mercados laborales y TLC**. El Colegio de México, Fundación Friedrich Ebert y El Colegio de la Frontera Norte. México, D.F.

Ramones Saldaña, José (1995). "El mercado de trabajo". en **El Atlas de Monterrey**. Gobierno del estado de Nuevo León, Universidad Autónoma de Nuevo León, Instituto de Estudios Urbanos de Nuevo León y El Colegio de México. México.

Reygadas, Luis , Gabriel Borunda y Víctor Quintana. (1993). "Heterogeneidad laboral dentro de familias rurales y urbanas de Chihuahua". en **Familia y crisis económica. Resultado de investigaciones, 1993**. Fundación MacArthur, Asociación Mexicana de Población.

Reygadas, Luis, Gabriel Borunda y Víctor Quintana.(1994). **Familia y trabajo en Chihuahua**. Estudios regionales 9. Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, Cd. Juárez, México.

Rosenfeld, Rachel. **Job Mobility and career processes**. s/d.

Schwartz, Howard y Jerry Jacobs (1984). **Sociología cualitativa. Método para la reconstrucción de la realidad**. Ed. Trillas.

Turkel, Gabriel (1990). "El debilitamiento de las tensiones: Parsons acerca del individuo y de la sociedad". en El colegio de Mexico **Estudios sociológicos núm 24, sep-dic**. México.

Vellinga, Menno y Edgar López (1986). **Ingreso: Distribución y redistribución, movilidad social y niveles de vida. Informe de una investigación en el área metropolitana de Monterrey**. Centro de investigaciones Económicas, UANL. Monterrey, NL.

Zúñiga, Víctor. (1990). " ¿Para qué sirve la escuela?. Marginación, educación escolar y movilidad intergeneracional en Monterrey" en Víctor Zúñiga y Manuel Ribeiro (comp). **La marginación urbana en Monterrey**. Facultad de Filosofía y Letras, UANL, San Nicolás de los Garza, México.

Zúñiga, Víctor.(1995). "El crecimiento migratorio, 1960-1990" en **Atlas de Monterrey**. Gustavo Garza (coord).Gobierno del Estado de Nuevo León. Monterrey, N.L.

ANEXO:

TRAYECTORIAS LABORALES EN LAS MAQUILADORAS DE MONTERREY.
VARIABLES Y ETIQUETAS DE LAS VARIABLES SELECCIONADAS DE LA
ENCUESTA PARA USO DE ESTE ESTUDIO.

- VAR1 'SEXO'
- VAR2 'EDAD'
- VAR3 'ESTADO CIVIL'
- VAR4 '¿TIENE HIJOS?'
- VAR5 'ULTIMO GRADO DE ESCOLARIDAD DEL ENTREVISTADO'
- VAR6 'PORQUE NO CONTINUO LOS ESTUDIOS'
- VAR7 'CUANDO INICIO LA PRIMARIA'
- VAR8 'CUANDO TERMINO LA PRIMARIA'
- VAR9 'CUANDO INICIO SECUNDARIA'
- VAR10 'CUANDO FINALIZO SECUNDARIA'
- VAR11 'CUANDO INICIO PREPA'
- VAR12 'CUANDO FINALIZO PREPA'
- VAR13 'INICIO ESCUELA TECNICA'
- VAR14 'FINALIZO ESCUELA TECNICA'
- VAR15 'INICIO UNIVERSIDAD'
- VAR16 'FINALIZO UNIVERSIDAD'
- VAR17 'ACTIVIDAD ANTERIOR DE LA MADRE'
- VAR18 'OCUPACION ACTUAL DE LA MADRE'
- VAR19 'ESCOLARIDAD DE LA MADRE'
- VAR20 'OCUPACION ANTERIOR DEL PADRE'
- VAR21 'OCUPACION ACTUAL DEL PADRE'
- VAR22 'ESCOLARIDAD DEL PADRE'
- VAR23 'No. PERSONAS QUE VIVEN EN SU CASA'
- VAR24 'No. PERSONAS DE SU CASA QUE TRABAJAN'
- VAR25 'No. QUE TRABAJAN Y RECIBEN INGRESO'
- VAR26 'INGRESO SEMANAL DEL HOGAR'
- VAR27 'LUGAR DE NACIMIENTO DEL ENTREVISTADO'
- VAR28 'NUMERO DE TRABAJOS ANTERIORES'
- VAR29 'EDAD EN EL PRIMER TRABAJO'
- VAR30 'TIPO DE EMPRESA O NEGOCIO DEL PRIMER TRABAJO'
- VAR31 'OCUPACION QUE DESEMPEÑABA EN EL PRIMER TRABAJO'
- VAR32 'DURACION LABORAL EN EL PRIMER TRABAJO'
- VAR33 'RAZON DE ABANDONO DEL PRIMER TRABAJO'
- VAR34 'TIPO DE EMPRESA O NEGOCIO DEL SEGUNDO TRABAJO'
- VAR35 'OCUPACION QUE DESEMPEÑABA EN EL SEGUNDO TRABAJO'
- VAR36 'DURACION LABORAL EN EL SEGUNDO TRABAJO'
- VAR37 'RAZON DE ABANDONO DEL SEGUNDO TRABAJO'
- VAR38 'TIPO DE EMPRESA O NEGOCIO DEL TERCER TRABAJO'
- VAR39 'OCUPACION QUE DESEMPEÑABA EN EL TERCER TRABAJO'
- VAR40 'DURACION LABORAL EN EL TERCER TRABAJO'
- VAR41 'RAZON DE ABANDONO DEL TERCER TRABAJO'
- VAR42 'TIPO DE EMPRESA O NEGOCIO DEL CUARTO TRABAJO'
- VAR43 'OCUPACION QUE DESEMPEÑABA EN EL CUARTO TRABAJO'
- VAR44 'DURACION LABORAL EN EL CUARTO TRABAJO'
- VAR45 'RAZON DE ABANDONO DEL CUARTO TRABAJO'
- VAR46 'TIPO DE EMPRESA O NEGOCIO DEL QUINTO TRABAJO'
- VAR47 'OCUPACION QUE DESEMPEÑABA EN EL QUINTO TRABAJO'
- VAR48 'DURACION LABORAL EN EL QUINTO TRABAJO'
- VAR49 'RAZON DE ABANDONO DEL QUINTO TRABAJO'

VAR50 'OCUPACION ACTUAL O TIPO DE ACTIVIDAD'
VAR51 'NOMBRE DE LA MAQUILADORA'
VAR52 'MESES TRABAJANDO'
VAR53 'COMO INGRESO EN ESTA MAQUILADORA'
VAR54 'INGRESO SEMANAL ACTUAL EN LA MAQUILADORA'
VAR55 'CAPACITACION AL INGRESO'
VAR56 'COMO LA APRENDIO'
VAR57 'CAPACITACION POSTERIOR A SU INGRESO'
VAR58 'QUE ACTIVIDAD CONCRETA APRENDIO'
VAR59 'COMO APRENDIO ESTA ACTIVIDAD'.

VALUE LABELS

VAR1 1 'FEMENINO'
2 'MASCULINO' /
VAR3 1 'SOLTERO(A)'
2 'CASADO(A)'
3 'VIUDO(A)'
4 'DIVORCIADO(A)' /
VAR4 1 'SI'
2 'NO' /
VAR5 1 'PRIM. INCOMPLETA'
2 'PRIM. COMPLETA'
3 'SECU. INCOMPLETA'
4 'SECU. COMPLETA'
5 'TECNICA CON SECU.'
6 'TECNICA CON PREPA.'
7 'PREPARATORIA'
8 'UNIVERSIDAD'
9 'OTRO' /
VAR6 1 'PROBLEMAS ECONOMICOS'
2 'CAMBIO DE LOCALIDAD'
3 'POR MATRIMONIO, NOVIAZGO, EMBARAZO'
4 'NO QUIZO SEGUIR ESTUDIANDO'
5 'DIFICUL. EN ESTUDIOS'
6 'ENFERMEDAD'
7 'PARA TRABAJAR'
8 'SIGUE ESTUDIANDO'
9 'TERMINO DE ESTUDIAR'
10 'SIN SECU. EN LA LOCALIDAD'
11 'NO PUDO: INSCRIBIRSE, NO QUISIERON SUS PADRES...'/
VAR17 1 'AMA DE CASA'
6 'EMPLEADA EN COMERCIO O SERVICIOS'
7 'POR SU CUENTA'
14 'EMPLEADA DOMESTICA' /
VAR18 1 'AMA DE CASA'
4 'OBRERA EN TALLER'
6 'EMPLEADA COMERCIO O SERVICIOS'
7 'POR SU CUENTA'
14 'EMPLEADA DOMESTICA' /
VAR19 1 'PRIM. INCOMPLETA'
2 'PRIM. COMPLETA'
3 'SECU. INCOMPLETA'
4 'SECU. COMPLETA'
5 'TECNICA'
6 'PREPARATORIA'

8 'SIN ESCUELA' /
VAR20 2 'LABOR AGRICOLAS'
3 'OBRERO EN FABRICA'
4 'OBRERO EN TALLER'
6 'EMPLEADO COMERCIO O SERVICIOS'
7 'POR SU CUENTA'
10 'COOPERATIVISTA'
11 'ALBAÑIL'
12 'VELADOR'
13 'CHOFER'
15 'JUBILADO'
16 'ELECTRICISTA'
17 'PESCADOR'
18 'FERROCARILERO'
20 'MINERO'
21 'COMERCIANTE, CONTRATISTA'
22 'ZAPATERO'
23 'ENFERMO'
26 'SUPERVISOR'

98 'NO SABE' /
VAR21 2 'LABOR AGRICOLAS'
3 'OBRERO EN FABRICA'
4 'OBRERO EN TALLER'
6 'EMPLE. COMERCIO O SERVICIOS'
7 'POR SU CUENTA'
8 'DESEMPLEADO'
10 'COOPERATIVISTA'
11 'ALBAÑIL'
12 'VELADOR'
13 'CHOFER'
15 'JUBILADO'
16 'ELECTRICISTA'
17 'PESCADOR'
18 'FERROCARILERO'
19 'JARDINERO'
20 'MINERO'
21 'COMERCIANTE, CONTRATISTA'
22 'ZAPATERO'
23 'ENFERMO'
24 'CARPINTERO'
25 'SOLDADOR'
26 'SUPERVISOR' /

VAR22 1 'PRIM. INCOMPLETA'
2 'PRIM. COMPLETA'
3 'SECU. INCOMPLETA'
4 'SECU. COMPLETA'
5 'TECNICA'
8 'SIN ESCUELA'

98 'NO SABE' /
VAR27 5 'COAHUILA'
8 'CHIHUAHUA'
9 'D.F.'
19 'NUEVO LEON'
22 'QUERETARO'

U A N L

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

SISTEMA GENERAL DE BIBLIOTECAS



- 24 'SAN LUIS POTOSI'
28 'TAMAULIPAS'
30 'VERACRUZ'
32 'ZACATECAS' /
- VAR30 1 'MAQUILADORA'
2 'FABRICA'
3 'TALLER MECANICO O ELECTRICO'
4 'COMERCIAL O DE SERVICIO'
5 'CONSTRUCCION'
7 'EJIDO, PARCELA, RANCHO'
8 'EN CASA DE PATRONES'
12 'EN PUESTO AMBULANTE'
99 'O TRABAJOS ANTES DE LA MAQUILA' /
- VAR31 2 'ENSAMBLAR, EMPACAR'
3 'INTENDENTE, DOMESTICA'
5 'OPERAR MAQUINAS FIJAS'
7 'PINTAR'
8 'REPARAR MAQUINAS DE TALLER'
10 'ATENDER CLIENTES'
11 'VENDER'
12 'COCINAR'
18 'ACOMODAR FRUTAS'
19 'AYUDANTE MECANICO, O DE SOLDADURA'
21 'AYUDANTE CARPINTERIA'
22 'AYUDANTE ALBAÑIL'
23 'SOLDADOR'
24 'ACTIVIDAD AGRICOLAS: JORNALERO, TRACTORISTA...'
33 'COSTURERA' /
- VAR33 1 'SALARIO INSUFICIENTE'
2 'TRABAJO SU PROFESION, NEGOCIO PROPIO...'
3 'VOLVER A ESTUDIAR'
4 'CONDICIONES DE TRABAJO: CONTAMINACION, MALOS OLORES...'
5 'RAZONES FAMILIARES'
6 'CAMBIO DE LOCALIDAD'
7 'DESPIDO INDIVIDUAL, RECORTE DE PERSONAL'
8 'SUSPENSION DE EMPRESA'
10 'ENFERMEDAD NO LABORAL'
11 'CONSEGUIR OTRO TRABAJO'
12 'INCOMP. CON EL JEFE'
13 'PROBLEMA PERSONAL: CANSANCIO, ABURRIMIENTO...'
15 'TERMINO CONTRATO'
18 'PROBLEMAS DE TRANSPORTE' /
- VAR34 1 'MAQUILADORA'
2 'FABRICA'
3 'TALLER MECANICO O ELECTRICO'
4 'COMERCIO O SERVICIO'
5 'CONSTRUCCION'
8 'EN CASA DE PATRONES'
10 'EN SU CASA'
99 '1, NINGUN TRABAJO ANTES DE LA MAQUILA' /
- VAR35 2 'ENSAMBLAR, EMPACAR'
3 'INTENDENTE, DOMESTICA'
5 'OPERAR MAQUINAS FIJAS'
7 'PINTAR'

- 10 'ATENDER CLIENTES'
11 'VENDER'
13 'SERVIR, EMPACAR COMIDAS'
16 'SUPERVISAR'
19 'AYUDANTE MECANICO, O DE SOLDADURA'
20 'SURTIR MATERIAL Y MERCANCIA, ACOMODAR Y ALMACENAR'
22 'AYUDANTE ALBAÑIL'
23 'SOLDADOR'
24 'ACTIV. AGRICOLAS: JORNALERO, TRACTORISTA...'
25 'PREPARAR, ANIMALES, PASTAS, COMIDA'
26 'AYUDANTE, JARDINERO' /
- VAR37 1 'SALARIO INSUFICIENTE'
2 'TRABAJO EN SU PROFESION, NEGOCIO PROPIO...'
3 'VOLVER A ESTUDIAR'
4 'CONDICIONES DE TRABAJO: CONTAMINACION, MALOS OLORES...'
5 'RAZONES FAMILIARES'
6 'CAMBIO DE LOCALIDAD'
7 'DESPIDO INDIVIDUAL, RECORTE DE PERSONAL'
8 'QUIEBRA DE EMPRESA'
12 'PROBLEMAS CON EL JEFE'
13 'PROBLEMAS PERSONALES: CANSANCIO, ABURRIMIENTO...'
15 'TERMINO DE CONTRATO'
16 'OTRAS RAZONES ECONOMICAS'
18 'PROBL. DE TRANSPORTE' /
- VAR38 1 'MAQUILADORA'
2 'FABRICA'
3 'TALLER MECANICO O ELECTRICO'
4 'COMERCIO, SERVICIO'
5 'CONSTRUCCION'
8 'EN CASA DE PATRONES'
9 'EN CASA DE SUS CLIENTES'
99 'MENOS DE 3 TRABAJOS ANTES DE LA MAQUILA' /
- VAR39 2 'ENSAMBLAR, EMPACAR'
5 'OPERAR MAQUINAS FIJAS'
7 'PINTAR'
10 'ATENDER CLIENTES'
11 'VENDER'
16 'SUPERVISAR'
17 'DIBUJAR, GRAFICAR, DECORAR'
18 'ACOMODAR FRUTAS'
19 'AYUDANTE TALLER MECANICO, O DE SOLDADURA'
20 'SURTIR MATERIAL Y MERCANCIA, ACOMODAR Y ALMACENAR'
23 'SOLDADOR'
26 'AYUDANTE JARDINERO O JARDINERO'
28 'VIGILANTE, VELADOR'
30 'REVISAR PROCE. DE PRODUCC. (MATERIAL RECHAZADO)'
31 'CAJERA' /
- VAR41 1 'SALARIO INSUFICIENTE'
2 'TRABAJO PROFESION, NEGOCIO PROPIO...'
4 'CONDICIONES DE TRABAJO: CONTAMINACION, MALOS OLORES...'
5 'RAZONES FAMILIARES'
7 'DESPIDO INDIVIDUAL, RECORTE DE PERSONAL'
8 'QUIEBRA, SUSPEN. EMPRESA'
9 'QUIEBRA NEGOCIO PROPIO'

13 'PROBL.PERSONALES: CANSANCIO, ABURRIMIENTO...'
 14 'ABANDONO LABORAL'
 15 'TERMINO DE CONTRATO'
 18 'PROBL.DE TRANSPORTE'/
 VAR42 2 'FABRICA'
 4 'COMERCIO O SERVICIO'
 5 'CONSTRUCCION'
 99 'MENOS DE 4 TRABAJOS ANTES DE LA MAQUILA'/
 VAR43 5 'OPERAR MAQUINAS FIJAS'
 6 'MANEJAR,CAMIONES'
 16 'SUPERVISAR'
 17 'DIBUJAR,GRAFICAR,DECORAR'
 18 'DESPACHAR,ACOMODAR FRUTAS'
 20 'SURTIR MATERIAL Y MERCANCIA, ACOMODAR Y ALMACENAR'
 22 'AYUDANTE DE ALBAÑIL'
 28 'VIGILANTE,VELADOR'
 29 'AYUDANTE CARPINTERO'
 32 'AUXILIAR CONTADOR'/
 VAR45 2 'TRABAJO EN SU PROFESION,NEGOCIO PROPIO...'
 3 'REANUDACION DE ESTUDIOS'
 4 'CONDICIONES DE TRABAJO: CONTAMINACION, MALOS OLORES...'
 8 'QUIEBRA,SUSPEN.DE EMPRESA'
 11 'CONSEGUIR OTRO TABAJO'
 14 'ABANDONO LABORAL'
 15 'TERMINO DE CONTRATO'
 17 'CONFLIC.LABORALES: HUELGA, SINDICATO'
 18 'PROBL.DE TRANSPORTE'/
 VAR46 2 'FABRICA'
 4 'COMERCIO O SERVICIO'
 5 'CONSTRUCCION'
 9 'EN CASA DE CLIENTES'
 12 'EN UN PUESTO AMBULANTE'
 13 'EN UN LOCAL FIJO'
 99 'MENOS DE 5 EMPLEOS ANTES DE LA MAQUILA'/
 VAR47 7 'PINTAR'
 10 'ATENDER CLIENTES'
 11 'VENDER'
 13 'SERVIR O EMPACAR COMIDAS'
 20 'SURTIR MATERIAL,MERCANCIA, ACOMODAR Y ALMACENAR'
 25 'PREPAR ANIMALES,PASTAS,COMIDA'/
 VAR49 4 'CONDICIONES DE TRABAJO...'
 6 'CAMBIO DE LOCALIDAD'
 8 'QUIEBRA,SUSPENSION DE EMPRESA'
 9 'QUIEBRA DE NEGOCIO PROPIO'
 14 'ABANDONO LABORAL'
 15 'TERMINO DE CONTRATO'/
 VAR50 2 'ENSAMBLAR, EMPACAR'
 3 'INTENDENTE,DOMESTICA'
 5 'OPERAR MAQUINAS'
 7 'PINTAR'
 16 'SUPERVISAR'
 20 'SURTIR DE MATERIAL,ACOMODAR Y ALMACENAR'
 23 'SOLDADOR'
 27 'MOLDEADOR'

30 'REVISAR PARTES DE PRODUCC.'

98 'NO SABE' /

VAR51 1 'POPI'
2 'AMELEC'
3 'ANCHORLOK'
4 'AEMSA' /

VAR53 1 'FAMILIAR LO RECOMENDO'
2 'AMIGO QUE LABORABA AQUI LO RECOMENDO'
3 'AVISO EN EL PERIODICO'
4 'EL BUSCO TRABAJO'
5 'BOLSA DE TRABAJO'
6 'LO LLAMARON' /

VAR55 1 'SI'
2 'NO' /

VAR56 1 'EN EL CURSO'
2 'EN PUESTO DE TRABAJO'
3 'EN AMBOS' /

VAR57 1 'SI'
2 'NO' /

VAR58 1 'PLANEAR PROCESOS'
2 'ENSAMBLAR, EMPACAR'
5 'OPERAR MAQUINAS '
7 'PINTAR'
16 'SUPERVISAR'
17 'DIBUJAR Y GRAFICAR'
18 'SEGURIDAD, REGLAS, HIGIENE Y ACCIDENTES'
19 'CALIDAD, ISO 9000...'
20 'FUNCION DE UN PRODUCTO INDUS.'
21 'ESTADISTICA, INST.DE PRECISION' /

VAR59 1 'EN EL CURSO'
2 'EN EL PUESTO DE TRABAJO'
3 'EN AMBOS' .

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



