



Nóesis. Revista de Ciencias Sociales y
Humanidades

ISSN: 0188-9834

noesis@uacj.mx

Universidad Autónoma de Ciudad Juárez
México

Rojas González, Erika Patricia

Representaciones sociales de las mujeres operadoras en la industria maquiladora en
Ciudad Juárez

Nóesis. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades, vol. 22, núm. 43-2, 2013, pp. 92-
133

Universidad Autónoma de Ciudad Juárez
Ciudad Juárez, México

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=85960321005>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org



Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Representaciones sociales de las mujeres operadoras en la industria maquiladora en Ciudad Juárez

**Social representations of women
operators in the maquiladora
industry in Juarez City**

*Erika Patricia Rojas González**

* Nacionalidad: Mexicana. Grado: Maestra en Ciencias Sociales. Especialización: Políticas Públicas. Adscripción: Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. Correo electrónico: erika.rojas@uacj.mx; erikarojas04@hotmail.com

Resumen

El tema medular del presente trabajo de investigación se centra en las variables que intervienen en la representación social (RS) de las mujeres operadoras de producción en la industria maquiladora en ciudad Juárez con el fin de conocer de qué manera la (RS) está influenciada por el estilo de vida y el entorno laboral y cómo les afecta a sus intereses particulares en los ámbitos laboral y personal.

Los resultados obtenidos de la investigación inducen acciones que se traduzcan en práctica real de las políticas públicas "ya existentes" gestionando su impulso ante las instancias del gobierno con el fin de que los resultados expuestos en porcentajes, sean tomados para beneficio del estilo de vida y el entorno laboral de la mujer operadora de producción.

Palabras clave: Representación social, género, ámbito laboral

Abstract

The central issue of this research work focuses on the variables involved in the social representation (RS) of female production operators in the maquiladora industry in Ciudad Juarez to know how the (RS) is influenced by lifestyle and work environment and how it affects their interests in the labor and personnel.

The results of the research induce actions that translate into actual practice of public policy "existing" managing its momentum before government bodies in order that the results given in percentages, are taken for the benefit of lifestyle and the working environment of women production operator

Key words: Social representation, gender, work environment

Introducción

La Industria Maquiladora de Exportación en México (IME) ha tenido un papel muy importante por su contribución en la creación de fuentes de empleo, sobre todo por el impulso que ha dado al desarrollo industrial del país donde la mujer ha sido un actor estratégico.

Las estadísticas demuestran que esta industria ha favorecido en la inserción de la mujer en el campo laboral en Ciudad Juárez, ya que desde su establecimiento en esta franja fronteriza en sus inicios en la década de los sesentas, le proveyó la oportunidad de contar con un “empleo seguro y estable.”

Mi interés con el desarrollo del presente trabajo es demostrar de qué manera la representación social (RS) de las mujeres operadoras de producción está influenciada por el estilo de vida y el entorno laboral y las percepciones que construyen de sí mismas a través de la descripción de las condiciones de trabajo y modo de vida, de tal manera que se detalla la forma en la que las construcciones simbólicas se crean y recrean en el curso de las interacciones sociales, Moscovici (1981), o en palabras de Bourdieu (1988), la manera en cómo las realidades sociales son aprendidas como construcciones cotidianas por actores individuales.

El presente trabajo aborda principalmente la literatura de Sergio Moscovici, seguido por el pensamiento de Pierre Bourdieu, y Gilles Lipovetsky, para ilustrar cómo la representación social constituye modalidades de pensamiento práctico orientados hacia la comprensión y dominio del entorno social, para después referir los elementos de ésta. Asimismo, se señala desde el punto de vista de Moscovici (1981), los procesos principales que explican cómo lo social transforma un conocimiento en representación.

La metodología utilizada en el presente trabajo de investigación es cualitativa y cuantitativa, destacando la primera, ya que la entrevista a profundidad fue la principal herramienta. Asimismo, se manejó la revisión de documentos como literatura del los temas analizados, periódico, y ligas de internet que me ayudaron a fundamentar los hallazgos que comprueban la hipótesis: “la representación social está in-

fluenciada por el entorno laboral y estilo de vida de las mujeres operadoras de producción,” de tal manera que las reflexiones y silogismos encontrados plasmados en este escrito se sustentan con la literatura de teóricos y analistas, con las experiencia y vivencias personales de las entrevistadas y con la reflexión propia emanada de este análisis. La parte cuantitativa se realizó con una revisión datos numéricos comparativos que demuestran que la representación social está influenciada por el entorno laboral y estilo de vida de las mujeres operadoras de producción.

El capítulo “Mujer, trabajo y representación social” y “Mujer, vida doméstica y representación social” se muestran y examinan diferentes aspectos comprendidos en el ámbito profesional y personal de la operadora de producción que permiten discurrir las distintas teorías y conceptos abordados con la realidad de la operadora de producción a través de sus propias vivencias expresadas en las entrevistas realizadas.

Por último, el apartado de “Conclusiones” presenta los silogismos finales a los que el análisis del entorno laboral y estilo de vida de las mujeres operadoras de producción, condujeron como resultado del estudio de los distintos elementos, situaciones y aspectos comprendidos en el ámbito profesional y personal de la operadora de producción.

Capítulo I. Mujer, trabajo y representación social

I. La representación social

Aunque el concepto de representación social puede encontrarse en diferentes textos de psicología y psicología social, su elaboración conceptual y formulación teórica es relativamente reciente y se debe a Sergio Moscovici. La finalidad de este psicólogo social es la de reformular en términos psicosociales el concepto durkheimiano de representación colectiva. Para (Durkheim, 2004) las representaciones colectivas son formas de conocimiento o ideación construidas socialmente, que no pueden explicarse como consecuencias de la vida individual o recurriendo a una psicología individual. Según Moscovici (1981) el concepto de representación social difiere del de representación colectiva

en que el primero tiene un carácter más dinámico. En opinión de este psicólogo social, las representaciones sociales no son sólo productos mentales sino que son construcciones simbólicas que se crean y recrean en el curso de las interacciones sociales.

Para términos de este trabajo se propone la siguiente definición de representación social: Este concepto designa una forma de conocimiento específico, el saber del sentido común (no científico), cuyos contenidos manifiestan la operación de procesos generativos y funcionales socialmente caracterizados. En sentido más amplio, designa una forma de pensamiento social y de acuerdo con Bordieu (1988), las realidades sociales son aprehendidas como construcciones cotidianas por actores individuales.

Las representaciones sociales constituyen modalidades de pensamiento práctico orientados hacia la comunicación, la comprensión y el dominio del entorno social, material e ideal. Presentan características específicas a nivel de organización de los contenidos, las operaciones mentales y la lógica (Bordieu, 1988).

Para Moscovici (1981) la caracterización social de los contenidos o de los procesos de representación se refiere a las condiciones y a los contextos en los que surgen las representaciones, a las comunicaciones mediante las que circulan y a las funciones a las que sirven dentro de la interacción con el mundo y los demás.

La representación social tiene cinco características fundamentales según Moscovici (1981):

1. Siempre es la representación de un objeto, persona, acontecimiento, idea, etc. para eso se llama representación;
2. Tiene un carácter de imagen y la propiedad de poder intercambiar lo sensible y la idea, la percepción y el concepto. La forma de representarnos el objeto, la persona, etc., es mediante una imagen de ella;
3. Tiene un carácter simbólico y significante. La representación como imagen, concepto, etc., no es una mera reproducción del objeto ausente, sino que es una construcción, donde el sujeto aporta algo creativo, es decir,
4. Tiene un carácter constructivo;
5. Tiene un carácter autónomo y creativo.

Moscovici (1981) apunta que las categorías que estructuran y expresan las representaciones sociales son categorías del lenguaje, y que existen diversas maneras de formular la forma en que esa construcción psicológica y social llamada representación social se elabora:

1. La representación social surge de una simple actividad cognitiva del sujeto. La construye en función del contexto, o sea de los estímulos sociales que recibe, y en función de valores, ideologías y creencias de su grupo de pertenencia, ya que el sujeto es un sujeto social.
2. El sujeto es producto de sentido, y entonces expresa en su representación el sentido que da a su experiencia en el mundo social.
3. La representación social se construye como una forma de lenguaje, de discurso, típico de cada sociedad o grupo social.
4. El sujeto produce una representación social en función de las normas institucionales derivadas de su posición o las ideologías relacionadas con el lugar que ocupa.
5. El juego de las relaciones intergrupales determina la dinámica de las representaciones: las interacciones van modificando las representaciones que los miembros tienen de sí mismos, de su grupo, de los otros grupos y de sus miembros. Estas representaciones permiten regular las relaciones sociales.

a) *Las representaciones sociales y su interiorización en el individuo*
Las diferentes formas en las que las representaciones sociales se interiorizan en el individuo, o la manera en la que el individuo se apropiá y hace suyo determinado estilo de actuar y de pensar, involucra el aspecto psicológico y obviamente el social. Esto sucede, como ya se ha mencionado, porque las representaciones tienen el adjetivo de sociales, ya que se corresponden a algún discurso social disponible en una comunidad. El discurso social es el conjunto de construcciones que circulan en una sociedad con eficacia para la producción/reproducción de representaciones perceptuales de interpretaciones conceptuales o

valorativas. En este sentido el discurso social son todas las ideas que circulan en un contexto social (Jodelet, 1988).

Al hablar en particular de la mujer operadora, se puede decir que ella construye su adscripción de identidad de “mujer de maquila” en el círculo en el que se desenvuelve. Tanto en su lugar de trabajo que es la maquiladora y los sitios de esparcimiento construye redes de socialización, crea y utiliza lenguajes, códigos, símbolos y referentes que asumen como propios y también las distingue, diferencia y les permite un encuentro y un diálogo al interior de su grupo de pertenencia (Balderradas, 2002:30)

Capítulo II. Mujer, vida doméstica y representación social

a) Mujer, trabajo y representación social

Aun cuando hoy día se observan actitudes tanto de hombres como de mujeres, que están de acuerdo con la igualdad de género, donde ambos deben contribuir a los recursos de la pareja, que la esposa ya no se debe quedar en casa, donde se legitima la actividad remunerada femenina, donde el reconocimiento social del papel profesional de la mujer dio por todas partes un salto hacia adelante, se siguen viendo prácticas de distinción en ciertos espacios de trabajo, como es la industria maquiladora en Ciudad Juárez. Dichas acciones echan por tierra derechos obtenidos por el movimiento feminista, debido a que excluyen la experiencia femenina y revelan la desigualdad entre los sexos (Barrancos, 2000), ya que las mujeres trabajadoras son objeto de hechos discriminatorios y ellas mismas permiten esa exclusión al aceptar como “normal” esta segregación y adoptarla como ordinaria en el desarrollo de su vida.

Aunque la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 3o¹ y la Ley General para la Igualdad Entre Mujeres y Hombres, Artículo 1, 2 y

1 Ley Federal del Trabajo. Artículo 3. El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

3² protegen la conformidad y dignidad de la mujer, actualmente la operadora sufre de marginaciones y distinciones por parte del mismo patrón al llevar a cabo actos que van desde la discriminación, hasta el hostigamiento psicológico y sexual, por lo que la mujer trabajadora termina apropiándoselos como normales porque “se ve en la necesidad” de “aceptarlos” como tales.

Es aquí donde las representaciones sociales y su interiorización en el individuo, a las que se hace referencia en el presente trabajo de investigación con Castorina (2003), juegan un papel determinante en las diferentes formas en las que en nuestro caso de estudio la mujer operadora de producción de la industria maquiladora, se apropiá y hace suya determinado estilo de actuar y de pensar, pues se involucran tanto el aspecto psicológico y obviamente el social, ya que las representaciones tienen el adjetivo de sociales, precisamente, cuando se corresponden a algún discurso social disponible en una comunidad.

Un ejemplo claro que ilustra el concepto de Bourdieu (1988), sobre cómo la representación social designa una forma de pensamiento social, y de acuerdo con las realidades sociales son aprehendidas como construcciones cotidianas por actores individuales, es el de la mujer obrera. Las operadoras de producción, desde el arribo de la IME en los primeros años de la década de los años sesenta en Ciudad Juárez, han tenido una construcción simbólica derivada de su posición y de las

2 Ley General para La Igualdad Entre Mujeres y Hombres. Artículo 1.- La presente Ley tiene por objeto regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres. Sus disposiciones son de orden público e interés social y de observancia general en todo el Territorio Nacional. Artículo 2.- Son principios rectores de la presente Ley: la igualdad, la no discriminación, la equidad y todos aquellos contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Artículo 3.- Son sujetos de los derechos que establece esta Ley, las mujeres y los hombres que se encuentren en territorio nacional, que por razón de su sexo, independientemente de su edad, estado civil, profesión, cultura, origen étnico o nacional, condición social, salud, religión, opinión o discapacidad, se encuentren con algún tipo de desventaja ante la violación del principio de igualdad que esta Ley tutela. (Párrafo reformado DOF 16-06-2011).

ideologías relacionadas con el lugar que ocupan. Hacia dentro de las empresas eran visualizadas por sus superiores como dóciles, manipulables, con mucha habilidad y sin reflexión a la sublevación.

En la actualidad, 50 años después, se sigue sosteniendo el mismo discurso, de tal forma que la mujer lo ha internalizado. Ellas piensan que la sociedad, tal como lo dice una de ellas, “la ve por debajo del nivel de todo...La gente de la industria maquiladora que tiene un puesto más alto ve a la gente así por debajo” (Calderón, 2011).

b) Salario e incentivos

De acuerdo con Lipovetsky (2007), la actividad laboral de las mujeres casadas ha sido considerada como una actividad complementaria, impuesta por condiciones materiales difíciles, lo que no dista de nuestra realidad, pues los motivos por los cuales la mujer operadora hoy en día se emplean, son para dar soporte a la aportación económica del cónyuge, o de quien además de ella, “aporta dinero para el gasto familiar”, ya que de acuerdo al resultado de las entrevistas realizadas para esta investigación, el 90% de las trabajadoras en la industria maquiladora argumenta que la importancia de su sueldo para el gasto familiar es relevante, pues con el salario que ellas perciben a la semana sólo “alcanza” para pagar algunos de los recibos de servicios públicos, o para comprar algo de mandado.

El salario tan bajo que percibe la operadora, no le resulta lo suficientemente motivante para “trabajar” y mucho menos para que se “sienta realizada profesionalmente”, y es que como apunta Lipovetsky, (2007:204), tan solo una minoría de mujeres reconocen trabajar por gusto. En el caso de las operadoras les resulta más atractivo quedarse en casa, aun cuando ya se ha señalado anteriormente que la mujer buscó dejar el confinamiento del hogar para apartarse de la vida monótona del ama de casa frustrada, insatisfecha y aislada, la realidad muestra que aun cuando la mujer trabaja, no se siente satisfecha ni con el salario ni con lo que hace, pues busca regresar a “su cuatro paredes” lo que entonces resulta un retroceso a todos los movimientos que se gestaron a partir de los años sesentas.

En lo que respecta al tema de la ausencia de gratificación a la que se refiere Commaille, (1992) y que provoca que la mujer prefiera el hogar al trabajo, se aúna la falta de incentivos tanto materiales como humanos por parte de la empresa hacia el trabajador (a). Aunado a esto, el tedio y monotonía de la rutina laboral se suman a la desmotivación de la operadora de producción. Solo el 20% de las entrevistadas dice estar “agusto” con su trabajo, mientras que el 80% restante señala insatisfacción por alguna cuestión además del salario.

Como argumenta Lipovetsky (2007), sin duda, existen marcadas disparidades en los modos de compromiso profesional de las mujeres ya que “hay una gran diferencia entre la implicación de una directora de *marketing* y las motivaciones de una cajera de un hipermercado”, o para el presente caso de estudio de la mujer operadora de la industria maquiladora, la desigualdad entre los estímulos de una directora de Recursos Humanos y una operadora de producción son abismales. “En todas las maquiladoras es lo mismo, vamos a trabajar, vamos a hacer nuestro trabajo, solo vamos a cumplir..., a sacar la producción” (Castillo, 2011)³.

Sin embargo, debido a la crisis por la que actualmente atraviesa la industria maquiladora, se vieron afectados los ritmos, patrones, prácticas y disciplinas que solían llevarse a cabo por lo que la nueva tendencia fue la mutilación principalmente de los eventos sociales y los programas motivacionales que organizaban las fábricas.

Al hablar en particular de la mujer operadora, ella ha construido su adscripción de identidad de “mujer de maquila” en el círculo en el que ella se desenvuelve y que es su mismo lugar de trabajo, la maquiladora y los sitios de esparcimiento donde se construyen redes de socialización, se crean y utilizan lenguajes, códigos, símbolos y referentes que asumen como propios los que las distinguen, diferencian y les permiten un encuentro, un dialogo al interior de su grupo de pertenencia (Balderas, 2002). Y es que al relacionar lo anterior con el tema de la

3 María Yolanda Castillo Flores. Operadora de producción por 11 años en la industria maquiladora, originaria de Xuchitl, Durango, actualmente pensionada, laboró en tres compañías.

percepción económica, se observa entonces que también la operadora ha interiorizado en su conciencia como regla el hecho de que su nivel de salario “tiene que ser bajo” como resultado de las construcciones sociales a las que refiere el mismo autor.

De ahí que cuando el 100% de las operadoras de producción entrevistadas, se refieren a su ingreso económico como muy bajo, los resultados demuestran que “ellas mismas están plenamente convencidas y sienten que no merecen más” porque no tienen estudios. Es de esta forma que aceptan e interiorizan en su mentalidad la construcción social del ambiente en el que se desenvuelven por lo que consideran que de operadora “no van a pasar” o su máxima aspiración es llegar a jefa de línea, aún con un salario ínfimo, y es que ellas mismas lo reconocen y aceptan, aunque no están conformes con lo que les pagan, pues como dice Castillo, (2011): “...mientras no tenga uno estudios no puede ganar uno más, si tiene uno estudio si se supera uno más, busca uno otro trabajo más, o una ayuda aquí, pero mientras no tenga uno [sic] estudio no,” tal es el caso de Calderón, (2011)⁴ quien afirma “que más puede hacer uno,” al referirse a que gana poco porque solo tiene la primaria y quien tampoco está satisfecha con su salario.

En lo que respecta al tema del nivel de escolaridad, es importante señalar que aun cuando la mujer es un pilar para el sostén económico, pesa mucho la representación social que la operadora de producción ha construido con respecto a su grado de estudios, el tipo de trabajo y los ingresos, pues son ellas mismas quienes juzgan su trabajo de “operadoras” como “carente de valor”, ya que tiene un gran peso la representación social. Esta la han construido “en función del contexto, o sea de los estímulos sociales que recibe, y en función de valores, ideologías y creencias de su grupo de pertenencia” (Moscovici, 1981:82).

Continuando con el tema de las representaciones sociales para explicar el motivo por el que la operadora de producción tiene tan arrraigada la idea de la “no superación personal-profesional”, es importante

4 Lidia Calderón Valles. Actualmente cuenta con 48 años de edad y ha sido operadora de producción por 32 años en la industria maquiladora, originaria de Ciudad Juárez, Chih., labora en Electrolux.

insistir como se construyen las percepciones del sentido común, pues como apunta Balderas, (2002), la vida cotidiana se va conformando cada día, se sostiene con una práctica y es la forma real en que se reproducen y se viven los valores, creencias, aspiraciones y necesidades; y es ahí en ese espacio cotidiano donde se interiorizan las representaciones de la realidad y su interpretación y se “asumen” como acto natural.

En el arraigo del “estigma” que la operadora se ha hecho de sí misma, como una actividad subjetiva construida a partir de las experiencias y los sentimientos personales o estados de ánimo, (Balderas, 2002) ella misma se restringe en la no superación personal-profesional al retener su concepción de “madre-operadora-casa-quehacer”, como incorporación de obrera de maquila. En esa creación de “estereotipos la misma obrera se ha situado en una posición de inferioridad tanto en el ámbito personal, como en el profesional. La operadora autolimita su desarrollo, pues cuando se le presentan oportunidades de crecimiento, encuentra un sinfín de argumentos para no “superarse” y quedarse en el estereotipo antes mencionado. “Entré a estudiar, me metieron a estudiar dos de mis hijos...yo ni quería...y hay voy, según yo, no mas iba por el mes que pagaron, porque ya habían pagado” (Castillo, 2011). Tal es el caso de Botello, (2011) quien reconoce que la educación es importante para la superación y desarrollo integral y por ende para obtener más ingresos económicos, sin embargo a pesar de haber tenido la oportunidad y facilidad de retomar su educación secundaria en las instalaciones de la planta maquiladora en la que laboraba, finalmente deserto: “si yo tuviera más estudios, estuviera [sic] más arriba y ganaría un poquito más, pero como no terminé mis estudios, la estaba haciendo aquí (la secundaria) pero tampoco la terminé.”

No cabe la menor duda de que la preparación académica en el nivel de formación de las mujeres ha desempeñado un papel esencial en su cambio de actitud hacia el trabajo. La operadora ha interiorizado esas representaciones en su realidad en la idea que apunta Lipovetsky, (2007) en cuanto a que la escolarización secundaria ha cohabitado con el pensamiento de la esposa relegada al hogar, de tal forma que la operadora “piensa” y acepta el hecho de que si solo tiene la secundaria y no cuenta con “estudios superiores”, entonces siempre va a estar confina-

da como una operadora de producción dedicada a las tareas de su casa. La “interiorización” que se hizo de la relación de “nivel de escolaridad-puesto de trabajo-estatus social”, la ha utilizado en su contra para su propio avance y progreso profesional, ya que es ella misma la que no se permite progresar.

Los resultados de las entrevistas demuestran lo anterior, ya que el peso de la representación social de la mujer operadora de maquiladora, ha hecho que se forme un estigma y retroceda en el pensamiento social de que el nivel de escolaridad de la primaria y la secundaria está relacionado con el de una operadora que no puede aspirar a mejores puestos en la compañía. El 25% de las entrevistadas cuentan con educación primaria, el 50% con secundaria y el 25% no terminó la preparatoria. Al respecto las mismas trabajadoras refieren que si no cuentan con estudios “de operadora no sale”, (Esquivel, 2011)⁵, mientras que Juárez, (2010) opinó: “Para mí, mi nivel de estudios no me ayuda a superarme.”

Un hecho que resulta merecedor de analizar con respecto al estereotipo de la mujer operadora, es el proceso de estigmatización de la sociedad originado en el exterior y posteriormente interiorizado en la forma de pensamiento a que refiere Pérez, (2011) en aquellos que están a su alrededor fuera de su ámbito laboral, en particular para este caso de estudio, los hijos de la operadora de producción.

De la afirmación de Pérez, (2011:32) “los individuos que interactúan en un mismo lugar tienen intereses generales que se vinculan a la existencia del espacio en que accionan y comparten un habitus que les indica las reglas de acción y los valores que están en juego al interior de su estructura social,” el silogismo que se puede deducir es que la estigmatización no solo se reduce a los individuos, sino que también puede incluir familias, grupos y poblaciones, (Barrón, 1996), precisamente por la ejecución de la relación reciproca entre las personas ya que la construcción y la “adjudicación” del imaginario social, no se

5 María de los Ángeles Esquivel Martínez. Actualmente cuenta con 42 años de edad y ha sido operadora de producción por 26 años en la industria maquiladora, originaria de Ciudad Juárez, Chih., actualmente labora en Edumex.

reduce al ámbito laboral, sino al propio medio en el que se relacionan los sujetos.

Esta inclusión de familias, en la estigmatización a la que se refiere Barrón (1996) refuerza los resultados de las encuestas en el sentido de que la construcción del imaginario del estereotipo del “universo” de la mujer de maquiladora en el que se desenvuelve, no solo se reduce a los individuos, sino que incluye a la familia, a los seres que comparten su mismo espacio, ya que los parientes de las operadoras tienden a “imitar” o seguir los mismos patrones de conducta al circunscribirse de igual forma en el “estereotipo” de su madre, hermana o la relación familiar que la vincule con ella, y terminan por “interiorizar” y apropiarse también de la “construcción social” de la operadora de producción.

Para entender la manera en la que la “descendencia” de la mujer operadora se apropiá de sus mismos estereotipos, es necesario tener en mente el señalamiento de Balderas (2002: 56), en cuanto a que “los espacios que utiliza la obrera, traspasan varias fronteras y se apropiá de ellos como forma de no liberación de estos cautiverios y se convierten en ciclos.” De acuerdo con Costa (1996), esta “ciclicidad” es un rasgo importante por dos razones: la primera porque crea el hábito, de tal manera que empuja al sujeto a asimilar determinado patrón de conducta y la segunda, porque ese hábito crea también los vínculos sociales entre los elementos del grupo, en este caso, el de su familia.

De esta forma es que los hijos, al estar inmersos en su mismo universo, terminan adoptando sus hábitos:

“Mi hijo el único que está en la ciudad, trabaja en la maquiladora y tiene 24 años, está soltero y él ya no quiso estudiar ... Mi hija se quedó a medias de la preparatoria, pero no terminaron. Pero ellos así lo eligieron, no porque no había dinero, ellos eligieron no seguir.” (Adame, 2011).
“A veces le dijo a mi hijo, ya salte de la maquila, mejor busca otra cosa, y me dice, bueno, ya veremos con el tiempo”
“... ellos se ponen a ver películas, o a tirar barra... mi hijo, hago que descansen o que juegue nintendo” (Hernández, 2011).

Con respecto al tema de representación social, enfatizo en que es la misma mujer operadora la que se “desvaloriza íntegramente” como lo señala (Moscovici, 1981:82) “en función de las normas institucionales, derivadas de su posición o las ideologías relacionadas con el lugar que ocupa, pues el juego de las relaciones intergrupales determina la dinámica de las representaciones: las interacciones van modificando las representaciones que los miembros tienen de sí mismos, de su grupo, de los otros grupos y de sus miembros. Estas representaciones permiten regular las relaciones sociales.” Al respecto la “opinión colectiva” que Dávila (2011) ha “asimilado” con relación a la percepción que la sociedad tiene de las trabajadoras de la maquiladora es que “...a la obrera la ven como lo más baja que otros puestos, siempre consideran a la mujer que trabaja en una fábrica... como que no estudia, pues simplemente por el hecho de que no estudia, ya se mete a una fábrica.”

Continuando con el concepto de Moscovici (1981), con respecto a la elaboración de la representación social, es importante retomar lo señalado por este autor en cuanto a que apunta que el juego de las relaciones intergrupales determina la dinámica de las representaciones en donde las interacciones van modificando las representaciones que los miembros tienen de sí mismos, de su grupo, de los otros grupos y de sus miembros y entonces estas representaciones permiten regular las relaciones sociales.

Si relacionamos esta discusión con la situación de la operadora de producción, entonces podemos afirmar que del concepto individual que la misma trabajadora tiene de sí misma de “mujer productiva, responsable, dedicada, entregada e indispensable”, como dice Juárez (2011) en la entrevista en relación al concepto que ellas mismas tienen de la mujer operadora, o como también apunta Castillo (2011), “yo me sentía útil, que era algo que yo podía trabajar”, lo “cambia” por el “imaginario colectivo” de mujer vulnerable, poco o nada valorada: “la imagen que se tiene de las operadoras de producción es “que las ven por debajo del nivel de todo”, indica Calderón (2011), quien insiste en que a las mujeres de maquila “las han de tener así como por abajo de todos porque... así la ve mucha gente, como que es de lo más bajo... porque no tienen un puesto más alto”, y continua subrayando en el

calificativo “bajo”, aclarando que este término es asignado a las operadoras “en cuanto a que tienen un trabajo muy bajo”, y sobre todo que quien piensa así es “la gente que tiene un puesto más alto y la ven a uno por debajo en la industria maquiladora. La gente de la industria maquiladora que tiene un puesto más alto ve a la gente así por debajo,” “yo digo que la operadora es la principal (en el trabajo) aunque haya supervisores, ingenieros que tienen sus estudios, la que saca el producto es la operadora... pero las valoran muy poco” (Esquivel, 2011).

Aunque las operadoras “quieren” reconocer para sí mismas que “la mujer es más responsable que el hombre”, como señala Calderón (2011) o como también indica Castillo (2011): “dicen que una es más trabajadora que el hombre”, los resultados de las entrevistas demuestran que al final de cuentas sus señalamientos y sentimientos proyectan que en la producción / reproducción de representaciones perceptuales de interpretaciones conceptuales o valorativas (Jodelet, 1988), y por ende en la formación de su “pensar”, ha ganado el discurso social de lo que “las construcciones que circulan en una sociedad” plantean de la representación social de la operadora, que a decir de Balderas (2002) es estereotipada, estigmatizante, despectiva, deformante, ajena y encasillante.

Los resultados de las entrevistas sustentan lo anterior ya que aunque el 100 % de las entrevistadas expresó tener una imagen positiva de sí misma ante la sociedad definiéndose como responsable, trabajadora, dedicada, productiva, progresista, puntual, necesaria, indispensable, comprometida, importante y autosuficiente, el 80 % del total terminó aceptando la imagen negativa y desvalorizada que el colectivo social le ha construido. Al respecto Juárez, (2011) opina: “Es un ejemplo, aunque sea una operadora. Yo digo que ha logrado mucho una operadora en sacar adelante a la familia y batallando” y continua diciendo “es un ejemplo muy grande...yo estoy contenta, aunque sea operadora.” (Juárez, 2011).

La operadora al enfatizar en los términos del discurso social: “aunque sea operadora” no está más que dependiendo de la posición que los sujetos la han hecho ocupar en la sociedad, por lo que queda demostrado y comprobado que la trabajadora construye su adscripción.

ción de identidad de “mujer de maquila” en el círculo en el que ella se desenvuelve, en su mismo lugar de trabajo, de tal manera que en la maquiladora y los sitios de esparcimiento donde se construyen redes de socialización, se crean y utilizan lenguajes, códigos, símbolos y referentes que asumen como propios los que las distinguen, diferencian y les permiten un encuentro, un diálogo al interior de su grupo de pertenencia (Balderas, 2002) y terminan decretando ideas que en el fondo las hacen perder su autoestima y “verse y sentirse” estereotipadas por ser operadoras de maquila: “Nos ven a nosotros como nada, … sí, y como soy operadora, soy humilde, soy gente de pueblo.” (Hernández, 2011). “… la ven a la obrera como lo [sic] más baja,” (Dávila, 2011). “La mayoría de las personas piensa que ya porque uno trabaja en una maquila ya es uno prostituta” (Castillo, 2011).

Desde tiempo inmemorial la valencia diferencial de los sexos construye la jerarquía de los mismos, dotando al masculino de un valor superior al del femenino, ya que por todas partes las actividades que se valoran son las que ejercen los hombres; al hombre se le atribuyen siempre valores positivos y a la mujer negativos; la supremacía del sexo masculino sobre el femenino se ejerce en todas partes (Lipovetsky, 2007). Una sola función podría escapar a esta desvalorización sistemática: la maternidad, la cual de acuerdo a Balderas (2002), hasta esta se cuestiona en la operadora de producción, ya que incluso la maternidad le ha sido condenada cuando se refiere a la trabajadora de maquiladora, en el caso particular de la madre soltera.

Aunque “las mujeres ejercen cierto número de poderes, actualmente todavía no es tiempo en que asuman en parte alguna las partes más elevadas, las funciones políticas, militares y sacerdotiales capaces de procurar el más alto reconocimiento social” (Lipovetsky, 2007: 215).

Mitos y discursos evocan la naturaleza de la naturaleza inferior de las mujeres, exclusión de las mujeres de las esferas prestigiosas, inferiorización de la mujer (Laqueur, 1992). “Ellos nos ven a nosotros como nada… como soy operadora” (Hernández, 2011).

La trabajadora de maquiladora ha estigmatizado en su imaginario el género como construcción social, razón por la que insiste en circunscribirse en actividades propias de la mujer, ya que termina acep-

tando como “natural” el valor que la sociedad le ha otorgado a sus cuerpos y por ende la categorización social y la fijación de los roles tanto en el contexto del trabajo fabril como en el personal que como mujer tiene que desempeñar, “así que se asume que los varones son los rectores sociales, los poseedores de la verdad, la inteligencia y la razón, mientras que a las mujeres se las asigna una naturaleza pasiva y una posición social que debe desarrollar alrededor de su capacidad reproductiva” (Pérez, 2011:34). “Para mí, el tipo de trabajo está bien... aquí el trabajo es fácil para uno como mujer” (Castillo, 2011).

Para entender las prácticas que la operadora de producción ha adoptado con respecto al género en el lugar de trabajo, se debe considerar su “estilo de vida” o el *habitus* al que refiere Pérez (2011), ya que es importante entender las razones por las que la mujer de maquiladora acepta roles, tareas y asignaciones denigrantes en el sentido de que resultan infrahumanos por la cuestión de horarios, posturas, y condiciones laborales.

El *habitus* implica un proceso de reproducción social que permite crear un sistema de disposiciones comunes en cada estructura y es esta homogeneidad la que determina la clase o grupo social de tal manera que su integración se crea bajo el *habitus* como sistema de pensamiento y como las acciones que resultan de ese pensamiento (Pérez, 2011).

Al estar el *habitus* conformado de pensamientos y acciones que marcan a los individuos por un orden simbólico, está ligado a la clase social, al cuerpo y a la diferencia sexual. Por ser el *habitus* un sistema de disposiciones que implica que se asuman acciones y prácticas según la posición que se ocupa en la estructura social, se crean rangos simbólicos que se refuerzan con las acciones que provocan la dominación de unos sobre otros. El capital simbólico de las mujeres se reproduce devaluadamente por estar sometida al espacio privado donde el rol al que se sujeta no existe como un valor de cambio (Pérez, 2011).

Una vez que el *habitus* se constituye en la estructura mental, entonces se da paso a la acción que resulta de ese pensamiento (Pérez, 2011), y en el caso de la maquiladora, a la operadora se le “ha vendido la idea” de que se contratan más mujeres que hombres por ser estas más trabajadoras, responsables y dinámicas, cuando la realidad es que estas

mujeres fueron “victimizadas al haberse convertido en un territorio marcado por una red de discursos,” así como haber sido afectadas por los códigos o verdades que alimentan a las sociedades (Pérez, 2011: 29), por lo que terminó aceptando la “idea impuesta” de las empresas que las contratan y transformó su conciencia.

Como resultado de esta “constitución en su estructura mental” (Pérez, 2011: 32), el discurso de las trabajadoras es que: “Hay más mujeres, me imagino que porque somos más responsables o le echamos más ganas o nos quejamos menos” (Castillo, 2011). “La mujer de maquiladora es productiva, porque si no hubiéramos trabajadoras no hubiera [sic] tanto... progreso, porque los hombres yo los veo irresponsables, faltan, llegan tarde” (Adame, 2011). “Las mujeres son más ordenadas, entienden más las cosas, aunque somos más sensibles, y hacemos más las cosas a la perfección, y como más “detallosas” [sic], tenemos más paciencia, son un poco más responsables (Hernández, 2011).

Trasladando los conceptos de Pérez, (2011), al contexto de la industria maquiladora, la estructura social es el equivalente a la estructura organizacional y los rangos se equiparan con los niveles que cada puesto ocupa en el organigrama, de ahí que considerando las posiciones en línea vertical, el más alto es el de director, mientras que el que se encuentra en la base es el de operador en paralelo con el de intendente (Reyes, 2011).⁶

En lo que refiere a los movimientos de personal dentro de la estructura organizacional, a las mujeres se les confieren responsabilidades funcionales y su desplazamiento hacia las posiciones operativas es muy frecuente (Lipovetsky, 2007) y aunque la experiencia adquirida en los puestos operativos se considera por lo general, el camino real para subir los peldaños superiores de la jerarquía, en la realidad de la operadora de producción nunca sucede porque se le confina únicamente a tareas repetitivas en donde solo puede tener movilidad lateral de una operación a otra, sin escalar verticalmente peldaños en la es-

6 Eva Reyes. Se ha desempeñado en la industria maquiladora por más de 15 años en el área administrativa de Recursos Humanos, actualmente ocupa el puesto de Especialista de Relaciones Laborales.

tructura organizacional, ya que al máximo puesto al que puede aspirar es como jefa de línea pues en su misma construcción estereotipada de mujer-operadora reside el bloqueo de la operadora en la pirámide de las empresas.

Los resultados arrojaron que solo el 20% de las operadoras han tenido “un ascenso” en sus puestos de trabajo en los 14.5 años en promedio de prestar su servicio en la industria maquiladora, a una se le promovió como inspectora de calidad y a otra de las trabajadoras a jefa de línea, lo que significa que solo ascendieron en línea directa, un escalafón dentro del organigrama.

Al encerrar a la mujer en determinados papeles, se les etiqueta y se le considera como un número más que como personas individuales (Rosaberth, 1997), y es que más que identificadas por su nombre, se les ubica por su “número de reloj” asignado principalmente para el control de la nomina, asistencia, desempeño y registro en su archivo como trabajador (Reyes, 2011).

En relación con las estructuras de empleo, se puede afirmar que las cualificaciones profesionales, las profesiones y los salarios se distribuyen de manera desigual según el sexo, ya que de acuerdo con Lipovetsky (2007), las mujeres son más numerosas en los empleos atípicos que los hombres, ocupan en mayor proporción que ellos puestos menos calificados, al mismo tiempo las mujeres se hallan concentradas en un abanico de profesiones más restringido que los hombres.

La “naturaleza pasiva, posición social y *habitus* de la mujer” que refiere Pérez (2011) relacionadas al campo laboral de la operadora de producción, se han traducido en la asignación de los roles que la empresa confiere a las trabajadoras “como consecuencia de las condiciones de existencia de su clase social” (*ibid*) o para nuestro caso de estudio, de su “posición de operadora”, ya que el tipo de mano de obra de la mujer joven, bonita, con atractivo sexual, con nulo o bajo nivel académico, fue desde un inicio la que mejor se ajustaba en los puestos dado que la empleada era accesible, es decir, no había señales de insurrección de su parte además de ser disciplinada, sana y de la cual se podía esperar una mayor productividad (Iglesias, 1985). “... sí hay personas que responden mucho. Las agarran de carrito para que ellas se fastidien, se enojen

y renuncien, las están presionando y ya al último, si empiezan a causar más problemas, pues sí las corren, pero muchas veces las motivan a que renuncien” Castillo (2011). Con respecto a la “naturaleza pasiva” de las operaciones que desempeñan, Martínez (2011)⁷ refiere que “son operaciones sencillas y no tiene mucha ciencia, nomás le toca a uno hacer así algo sencillo.”

Las organizaciones proceden a examinar, señalar y juzgar su comportamiento, por lo que por temor a convertirse en el punto de mira de todos, numerosas mujeres evitan las situaciones conflictivas y los riesgos, y adoptan un perfil bajo, desdibujado, lo cual tiene como consecuencia que se las pase por alto y pasan inadvertidas. Esta conducta despreocupada, engendra una tendencia a excluirse, a desvanecerse ellas mismas, ya no solo a exigir sus derechos como trabajadoras, sino a demandar respeto como seres humanos, ya que en lugar de tomar la decisión de enfrentar alguna injusticia, la tendencia es retirarse, pero como señala Lipovetsky (2007:249), con esta actitud “lo que las penaliza no es el miedo al éxito, sino el miedo a la visibilidad”. “Los jefes tienen sus preferencias, hay veces que tratan mal a una gente. En esa empresa duré poco tiempo, incluso, por un problema que tuve ahí, renuncié en ese momento” (Adame, 2011).

La empresa prefiere a aquellas personas “maleables y manejables” para evitar “levantamientos” y demandas laborales en contra de la compañía debido al daño físico que causa en el organismo una misma postura por largos periodos, la rutina y falta de medidas ergonómicas, de ahí que estas empresas en sus inicios principalmente contrataron en su mayoría mujeres, precisamente por su condición impasible y serena. “... se espantaron porque pensaron que yo iba a ir al Seguro (IMSS) y que iba a ocasionarles problemas (en la Junta de Conciliación y Arbitraje) porque era un accidente de trabajo y claro que los multan, entonces no lo hice porque dije, ya me voy” (Castillo, 2011).

7 Liliana Martínez. De 21 años de edad, ha sido operadora de producción por 3 años en la industria maquiladora en cuatro diferentes compañías, madre soltera de un niño de 1.5 años, originaria de Ciudad Juárez, Chih.

En relación a la invariabilidad de la naturaleza de su trabajo, las entrevistadas aceptaron haber padecido algún malestar físico debido a los períodos tan prolongados y la repetición de las operaciones a las que están expuestas. La entrevista arroja el caso de una operadora que ha estado operando la misma máquina por dos años consecutivos en un horario de doce horas. “... sería preferible un trabajo de las ocho horas, porque el de doce, absorbe todo el tiempo ... lo pesado... es el horario, y yo estoy exclusivamente en una máquina, antes sí tenía ocho horas de trabajo, pero hace dos años me lo cambiaron” (Dávila, 2011).

Los resultados indican que el 40% afirma tener problemas de circulación debido a la posición y condiciones de trabajo, ya que la inactividad y la gran cantidad de horas de pie les han generado la aparición de varices. El 20% refiere dolor de cintura por la misma razón, mientras que el 20% padece dolor de cabeza e hipertensión, ya que argumentan, se debe a que el ambiente en la maquiladora es muy estresante y el otro 20% refiere otros padecimientos.

“Tengo várices, como trabaja uno parada, a mí me duelen mucho las piernas o por el trabajo repetitivo de las manos, me duelen mucho por el mismo trabajo diario. Cuando voy con el médico me dicen que es por estar mucho tiempo parada. Me mandaron sacar una radiografía y me dijeron que era por el trabajo diario por el mismo movimiento, nada más me vendaron y me dieron pastillas para el dolor, eso fue aquí... casi siempre estoy tomando pastillas para el dolor que me dan en enfermería” (Botello, 2011). “Dicen que me salió la varis [várices] de tanto tiempo que trabajé parada” (Esquivel, 2011).

La condición femenina según Lagarde, (1990:851) está caracterizada por la opresión, la privación de la libertad y la relación de poder: “todas las mujeres están cautivas por el solo hecho de ser mujeres en el plano patriarcal.” Desde su enfoque las características de los cautiverios son comunes a todas las mujeres, en donde las situaciones particulares son exacerbadas o disminuidas con base en especificidades de etnia, edad, clase, religión, forma de vida, ocupación, fijación política, estado

civil, escolaridad y otros círculos particulares en que están integradas las mujeres concretas (Hernández, 1992).

La opresión a la que refiere Lagarde (1990), se manifiesta en la vida de la operadora en forma de violencia y agresión verbal, acoso sexual, presión psicológica, discriminación física y de género, entre otras, de tal manera que como lo han demostrado los resultados de las entrevistas, las “construcciones sociales” del colectivo social, la mantienen cautiva en su propio imaginario por lo que le es muy difícil “romper” esas construcciones y “sacar de su subconsciente el proceso en el que se ha ido edificando el estereotipo de la trabajadora de maquila, algunos de ellos amalgamados con los de la ciudad, otros específicos de este sector pero siempre relacionados con “representaciones despectivas, deformantes, ajenas y encasillantes” (Balderas, 2002:65), los que una vez más termina aceptando porque como es operadora de maquila, “¿qué más puede hacer uno?” (Calderón, 2011). “... a veces piensa uno que es injusto ciertas cosas, a veces la forma en que a uno le hablan, como le ordenan las cosas, ... somos humanos” (Castillo, 2011).

Los resultados demuestran que del total de las entrevistadas, en los 18.6 años de promedio de prestar servicio en la industria maquiladora, el 60% de ellas ha tenido algún tipo de problema con sus jefes directos, ya sea con algún(a) jefe(a) de línea o con el/la supervisor(a).

Aunado a las ilegalidades que por distinciones de género se han mencionado líneas arriba tales como la opresión laboral, encasillamiento, acoso, maltrato, etcétera; la discriminación en el proceso de selección y contratación de la trabajadora también está presente y las razones que la empresa argumenta para descartarla, del mismo modo han pasado a formar parte del “imaginario social” como el resto de las injusticias que ya se han instituido, como el estereotipo de la operadora.

Como ya he referido, las organizaciones contratan a aquellas personas que cubren el perfil y los requisitos que la empresa “necesita” considerando género, mentalidad, comportamiento, aspecto físico, llegando a excluir en el proceso de reclutamiento y selección a toda aquella que no lo llene, lo cual es anticonstitucional ya que la práctica

actual en el proceso de selección y contratación se está violando la Ley Federal del Trabajo y la Ley General para La Igualdad entre Mujeres y Hombres en el sentido de que se están estableciendo “distinciones entre los trabajadores por motivo de sexo, edad, estado civil, profesión, salud, o porque se encuentran con algún tipo de desventaja.⁸ “Esos que andan contratando por agencia no tienen respeto hacia las personas, te tratan mal, se burlan de ti o te hacen de menos o simplemente te escogen” (Hernández, 2011).

El 30% de las entrevistadas refieren que han sufrido algún tipo de discriminación por su edad y aspecto físico, ya que aún antes de ser entrevistadas, se las predispone que por su obesidad padecen algún problema de salud y las descartan en la primera fase del proceso de selección de personal.

“pides trabajo y te lo niegan por “x” razón, porque ya estás grande, por feo, ¿no sé qué les pasa? Hay unas enfermeras o asistentes de enfermería que desde el 99 pa’cá, les encanta escoger a la gente. En Salter Lab ahí están peor, fue en el 2010, fui y según yo ya iba a entrar y me metieron al examen de la orina y todo, ahí no nos hicieron de habilidad y nada más porque tengo las cesáreas, no me dio trabajo ni nada. Nos preguntan que si padecemos de la presión, que si tenemos parientes con diabetes, de cáncer, de muchas enfermedades, de qué se han muerto nuestros familiares y luego si ya tienes tantito varis [sic] ya no te lo dan tampoco, pero es ilógico porque siempre hemos trabajado parados, yo creo que toda la gente tiene varis, no es un impedimento” (Esquivel, 2011).

Aunque “las mujeres ejercen cierto número de poderes, actualmente todavía no es tiempo en que asuman en parte alguna las posiciones más elevadas, las funciones políticas, militares y sacerdotiales capaces de procurar el más alto reconocimiento social” (Lipovetsky, 2007: 215).

8 Ley Federal del Trabajo. Artículo 3 y Ley General para La Igualdad Entre Mujeres y Hombres. Artículos 1, 2 y 3.op. cit., p. 2.

Si bien la opiniones sociales desfavorables para con las mujeres tienen sus raíces profundas en la historia, las estructuras y las prácticas organizacionales pueden asimismo reforzarlas e incluso producirlas (Rosabeth, 1997:63).

En el ámbito de la industria maquiladora entre el personal femenino a nivel operativo, el hecho de que ellas figuren en más baja proporción en cargos de mandos intermedios, tales como jefas de línea o supervisoras, responde en gran medida a la naturaleza del trabajo “diseñado” a la medida para la operadora, tratado líneas arriba, en cuanto a que se les asignan tareas funcionales.

Sin embargo, en la movilidad entre los niveles o hacia categorías superiores dentro de la estructura organizativa, es decir las promociones internas ascendentes en la organización se presenta un suceso en el que “detrás” de estos movimientos esta el apoyo de los “patrocinadores” que Lipovetsky, (2007:250) refiere como mentores o padrinos.

Las mujeres no constituyen una excepción a esta regla. Una encuesta de 1990 realizada a mujeres dirigentes de alto nivel revela que el 72% de ellas se beneficiaron de la protección y los consejos de al menos un mentor, y el 39% fueron apoyadas al menos por cuatro padrinos en el curso de su carrera (Scandura, 1983:28).

Para la operadora de producción aplica la misma norma, ya que en muchas ocasiones el apoyo de mentores o patrocinadores en su mayoría masculinos, sin excluir a las mujeres, el “apoyo” de algún “tutor” la ha beneficiado en su movilidad ascendente, independientemente de la experiencia y pericia técnica con la que cuente.

“Acá en Stratec, yo vi dos personas así con autoridad de manejar a la gente, y tenían sus preferidos”, como que es algo personal o sea “me caes bien y te voy a ayudar”, no es de que si trabajo bien, de que si llego temprano, de que si no faltó, de que si no doy problemas, no es así y agarran a esas personas y las tratan mucho mejor que a otras, les dan oportunidad de subir y a otras a veces aunque sepan más y sean más trabajadoras no les ayudan” (Castillo, 2011).

Con todo, las mujeres tienen menos oportunidades que los hombres de aprovechar la experiencia de un padrino masculino, debido sobre todo a los comentarios de tipo sexual que tales acercamientos suscitan. Las ideas preconcebidas sexuadas no levantan barreras tan solo para la movilidad vertical de las mujeres, sino que constituyen igualmente obstáculos para su movilidad lateral (Lipovetsky, 2007).

c) Mujer, la vida doméstica y la representación social

Hoy en día aunque es obvio que la brecha existente entre las posiciones sociales de los dos géneros se ha estrechado y la actividad profesional de la mujer es hoy socialmente reconocida y forma parte de la identidad femenina, todavía el trabajo femenino no se considera equiparable al de los hombres. Al respecto Chávez (2010) apunta que no ha habido cambios sustanciales en la distribución del género del tiempo dedicado al trabajo doméstico, ya que este lo siguen realizando por lo general las mujeres, aspecto primordial para comprender las desigualdades y diferencias de género en el mundo del trabajo y del empleo.

De esta manera el trabajo femenino traspasa las fronteras del hogar para introducirse en el mercado laboral. Del seno familiar parte la segregación contra las mujeres que además se traduce en exceso de trabajo global que rebasa por mucho el trabajo global de los hombres dentro y fuera del hogar (Chávez, 2010).

Al hablar de la diferencia de género, es importante resaltar la disimilitud en los roles sexuales que hoy en día vive la operadora de producción, ya que como señala Lipovetsky (2007), aunque las mujeres han adquirido el derecho a la independencia económica, a ejercer todos los empleos y todas las responsabilidades, subsiste ampliamente la diferencia trabajo masculino/trabajo femenino.

Los resultados de las encuestas confirman la afirmación de Lipovetsky (2007) cuando indica que aunque las mujeres son en su mayoría activas, su predominio en la esfera doméstica sigue siendo escandaloso. Y es que este dominio se refiere a la presencia física de la mujer en casa, a estar ahí cuando se le requiere, pues ella al igual que el hombre tam-

bien tiene una jornada laboral que cubrir y aun así, la mujer-madre-obra, responde tanto en el trabajo como en el hogar.

De acuerdo con Lipovetsky (2007), la mayoría de las mujeres, realicen trabajo asalariado o no, llevan a cabo labores domésticas. La función de reproducción y la del hogar es la tarea “socialmente” asignada a las mujeres y nunca es abandonada aun cuando participe en el mercado laboral. Esta condición fundamental define su acceso a este ámbito en circunstancias desfavorables respecto a los hombres, en cuanto a calidad del empleo, posibilidad de ascenso y desde luego salarios.

Si bien es cierto que el trabajo femenino ha adquirido una legitimidad social sin duda irreversible, es innegable que su condición sigue sin ser similar a la de los hombres. “En razón de las cargas familiares que les incumben, las mujeres están profesionalmente menos disponibles que los hombres” (Lipovetsky, 2007: 222).

A este respecto, Singly (1987) señala que la mujer abandona durante menos tiempo que el hombre su domicilio por razones profesionales y trabaja más de cerca de este que su cónyuge. Cuando los hijos están enfermos son mayoritariamente las madres quienes se quedan a cuidarlos. “En Convertors trabajé cinco años y luego de allí ya me salí y empecé en otra, ya después tenía que trabajar para mi hija porque fui madre soltera” (Adame, 2011).

Esta es una de las causas por las que las mujeres cambian constantemente de trabajo, ya que “su responsabilidad de mujer las llama”, y es preferible que en caso de que las circunstancias así lo requieran, es la operadora quien renuncia al empleo en lugar del cónyuge:

“cambiaba de empresa porque era necesidad salir de una y luego después de la otra, por ejemplo [por motivos] familiares, de una me salí porque mi hermana estaba embarazada y mi mamá era la que me cuidaba a los niños, y como ella tenía que cuidarla a ella, pues ya no estuve conmigo, y tuve que renunciar para que se fuera ayudarle a ella. Ya después, volví a entrar a trabajar” (Adame, 2011), “Allí nomás estuve como dos meses y me salí porque tuve que viajar a Durango, fue cuando una de mis hijas tuvo su

bebé, y tuve que ir para allá y luego ya no trabajé porque cuidaba a la niña” (Castillo, 2011).

“Encuesta tras encuesta, se hace presente siempre la misma realidad: son las mujeres las que masivamente continúan asumiendo la mayor parte de la responsabilidad en la educación de los hijos y en las tareas del hogar. El trabajo doméstico absorbe cada semana en término medio, 35 horas de la vida de una mujer activa frente a 20 horas de la de un hombre activo. A diario las madres son dos veces más numerosas que los padres a la hora de lavar, vestir y dar de comer a los hijos, tareas que por lo demás dedican doble tiempo (Roy, 1989). “Me cambié para el turno de la tarde porque como ellos (los hijos) iban a la escuela, entonces yo llegaba a la 1:00 de la mañana y a las 6:30 me levantaba para levantarlos para que se fueran a la escuela, para hacerles algo de almorcizar. A veces me volvía a acostar otro rato, a veces no y ya me ponía a hacer quehacer y dejarles preparada la comida para cuando ellos llegaran de la escuela ya hubiera comida y muchas veces les dejaba lo que iban ya a cenar. Yo considero que no descansaba lo suficiente” (Castillo, 2011).

Aunque en el caso de familias conformadas por el esposo y la esposa es igualitario entre ambos, la mujer al final del día sigue teniendo la carga más grande en lo que respecta a los quehaceres del hogar, pues después de la jornada laboral debe continuar con las tareas domésticas que le esperan “en casa” y la cantidad se duplica en el caso de trabajadoras solteras pues solo en ellas recaen estas actividades y más aun cuando se trata de mujeres que “deben” cuidar y lidiar a algún familiar enfermo.

En total, el tiempo del trabajo global que realizan las mujeres es mayor que el que llevan a cabo los hombres; si bien, las mujeres dedican menos horas al trabajo, realizan más trabajo doméstico; juntas, el número de horas rebasa el trabajo global que realizan los hombres. Esto se traduce en que las mujeres disponen de menos tiempo para

cuidados personales y actividades recreativas, en detrimento de su calidad de vida (Chávez, 2010).

Actualmente, en el caso de familias conformadas por esposo-esposa hay un reparto igualitario de roles tanto en el aspecto económico como en la toma de decisiones relacionadas al futuro de los hijos y del hogar donde ambos aportan para el gasto y contribuyen con porcentajes semejantes al presupuesto.

Al respecto los resultados de la encuesta confirman el señalamiento de Lipovetsky (2007: 228), en cuanto a que “lejos está la práctica de una relación de sumisión de la mujer en el ámbito monetario”, ya que aunque el 50% del total de las entrevistadas tiene cónyuge y la mayoría comparte los gastos con él, del 40% de estas mujeres casadas depende económicamente al cien por ciento por lo menos una persona incluyendo al esposo, lo cual significa que con su salario cubre íntegramente los gastos de manutención de un integrante de la familia. En cuanto a las mujeres solteras que conforman el otro 50% de las entrevistadas, la cantidad de dependientes económicos de ellas es desde una hasta cuatro personas, por lo que el resultado final arroja que el 70% del total de las encuestadas tiene al menos un dependiente económico independientemente de su estado civil, ya que el hecho de estar casada no significa que solo contribuya con cierto porcentaje para el gasto, sino que aporta su salario íntegro para toda la familia.

En suma, si las mujeres han ampliado su actividad económica, en el campo laboral, en contraste, su papel en la esfera de la reproducción prácticamente no se ha modificado. Las escasas horas que los hombres dedican a actividades del hogar reflejan que el trabajo doméstico de los varones es esporádico, tales como fines de semana, algunos momentos cotidianos, etc., y el trabajo de actividades que realizan en mayor medida no son propiamente labores domesticas cotidianas, sino también un tanto esporádicas como el cuidado de enfermos y algún tiempo al cuidado de los niños (Chávez, 2010).

Ante esta cantidad de tareas tanto laborales-profesionales como del hogar, la actividad de esparcimiento de la operadora se reduce a la mismas ocupaciones que conforman los trabajos domésticos y su mundo se confina alrededor del de una ama de casa, por lo que su vida

se maneja en un círculo que no deja por la “naturaleza” de su condición de mujer-operadora, con lo que regresa al “estereotipo” de operadora de maquila y sus actividades inherentes: trabajo-casa-trabajo, por lo que sus días transcurren sin dejarle un espacio propio en el que se dedique tiempo a ella misma como ente individual, pues siempre hay una tarea obligatoria que la espera fuera de la maquiladora.

Para entender el concepto de “tiempo libre”, es importante tomar en cuenta las dos perspectivas que señala McPhail (1996): la primera como una “actividad residual” y la segunda, como una “actividad subjetiva”.

La actividad residual es el tiempo que sobra después de cumplir con los tiempos obligatorios-trabajo, transporte y necesidades fisiológicas, reduciéndose prácticamente a las que requiere cubrir para poder sobrevivir y lograr un equilibrio con su cuerpo (McPhail, 1996).

En el caso de la operadora de producción, quien prácticamente solo vive en el día a día y depende de un sueldo bajo que apenas le permite cubrir sus primeras necesidades entre las que prioriza el alimento, no utiliza su salario en actividades recreativas, ya que primero asegura su alimento y el de los suyos. Una vez que la operadora logre cubrir estas necesidades, entonces estará en posibilidades de centrar su atención en otras actividades que no sean obligatorias. “Diversiones no tengo ni salidas... porque con lo normal no alcanzo, yo hago todos los gastos de toda la casa, tengo que comprar mandado, recibos de la luz, recibos del agua, recibos de gas, recibo de teléfono y haber cómo le hago” (Dávila, 2011).

La segunda perspectiva es la que analiza el tiempo libre construida a partir de las experiencias y los sentimientos personales o los estados de ánimo de hombres y mujeres, y avanza sobre una metodología relacional que reflexiona sobre el tiempo libre y la subjetividad que hombres y mujeres experimentan cotidianamente en torno al mismo (McPhail, 1996). “Nosotros trabajando duro, mi esposo tiene que estar entregado cien por ciento a su trabajo. Casi vacaciones no, y yo también cien por ciento, no tengo chance ni de enfermarme ni de cansarme, ni de decir no voy, no me puedo dar esos lujos, mi esposo está igual” (Juárez, 2011).

Es fundamental que para que la mujer trabajadora de la industria maquiladora “considere que merece” su propio tiempo, es imperativo que satisfaga las necesidades primordiales que ella se ha adjudicado como primarias como resultado de “las construcciones sociales” que el colectivo social le ha “obligado a adoptar” tanto como mujer como operadora de producción, ya que mientras no “cumpla” con sus deberes, no estará en posibilidades de alcanzar necesidades tales como la estima y autorrealización que Maslow señala en su Teoría de las necesidades humanas (Culturado, 2011).

En cuanto al concepto de tiempo libre, Nash (1953:63) refiere que este debe tener “usos constructivos” que cultiven la mente y el intelecto de tal forma que enriquezca la personalidad del ser humano para obtener conocimientos y contribuya a su adelanto y mejora para ayudarlo en su persecución de la felicidad.

Si consideramos el concepto de Nash (1953), y sin demeritar la gran cantidad de tareas que la operadora lleva a cabo en este espacio, entonces los resultados de las entrevistas demuestran que la operadora de producción realiza labores que no le están “cultivando la mente o el intelecto y por lo tanto no contribuyen en su adelanto, mejora y autorrealización como ente individual, ya que sus actividades se circunscriben en la perspectiva que McPhail (1996) señala del tiempo libre de “actividades residuales” que están siendo llevadas a cabo en sus “tiempos de sobra” ya que está priorizando la satisfacción de sus necesidades básicas, de tal manera que mientras no cubra las de supervivencia, lejos está de lograr su crecimiento personal y por ende de usar su tiempo libre con un fin productivo y por lo tanto constructivo como refiere Nash (1953).

Al respecto, las operadoras señalan lo que hacen en su tiempo de esparcimiento, sustentando de esta manera las afirmaciones de McPhail (1996): “... pues no hago nada, llego a descansar” (Calderón, 2011). “... casi siempre me meto a la cocina para ver qué voy a hacer de cenar y qué se va a quedar, casi el cien por ciento de mi tiempo es la cocina” (Juárez, 2011).

Los resultados demuestran que solo el 10% de las entrevistadas realiza actividades estimadas como constructivas (Nash, 1953) y no

convencionales de acuerdo al estereotipo que el colectivo social le ha construido a la mujer obrera en Ciudad Juárez, pues según este, la operadora “gasta su tiempo” en algún antro de baile y limpiando la casa en lugar de hacer ejercicio, prestar servicio comunitario o aprender algún oficio como lo hace Esquivel (2011), quien señala que “yo me dedico mucho a andar en la iglesia o en el gimnasio; me gusta andar caminando, les ayudo a las señoras que dan en el comedor en la iglesia donde yo vivo... me gusta leer... entre semana me doy tiempo libre cuando... va a venir la maestra a enseñarnos un tejido.”

Para el 90% de las trabajadoras entrevistadas el único “espacio” de descanso es en realidad el lapso que dedican para dormir, ya que su tiempo fuera de la jornada laboral “normal”, ya sean 45, 42 o 40 horas para los turnos primero, segundo y tercero respectivamente, lo dedica a realizar otro tipo de actividades siempre dedicadas a un “tercero” y no un tiempo y espacio que se considere propio y personal y aunque realizan tareas “para” cubrir las necesidades materiales de “otro,” las prácticas afectivas pasan a un segundo plano ya que debido a que en ocasiones laboran tanto la madre como los hijos, los momentos de convivencia con la familia y sobre todo con ellos son pocos.

A este respecto el 70% de las encuestadas afirma que su “tiempo libre”, incluyendo el fin de semana, lo dedican a tareas domésticas tales como lavar, comprar la despensa, cuidar a los hijos o algún familiar:

“Tengo todo el día ocupado, los sábados veo si tengo pendientes, reviso cómo anda la despensa, qué les falta a los niños, su ropa limpia, si necesitamos o tenemos citas para el Seguro (IMSS), atención médica... de compras... ya para las 8:45 p.m. del domingo ando alistando la ropa “pa'l otro día, pa'l lunes, ya le plancho la bata a mi hijo, le lavo su ropa, o si ya está lavada, se la plancho, alisto lo mío, lo de mi esposo, lo de los uniformes y hacemos cena... (Hernández, 2011).

Los resultados demuestran que el 100% de las operadoras entrevistadas para este trabajo que laboran en el primer turno, su día inicia desde las 4:30 de la mañana en promedio, dos horas antes de iniciar

su turno en la maquiladora y regresan a su casa a las 4:30 de la tarde; mientras que las que tienen un segundo turno, salen de su casa a las 2:30 de la tarde y regresan a las 1:30 de la mañana; para las del tercer turno, se presenta la misma situación, ya que salen de su casa una hora antes de iniciar el turno y regresan hasta las ocho de la mañana, mientras que para quien trabaja “turnos especiales” de doce horas por jornada, en promedio invierten 15 horas. A decir de Sariego (1991) la jornada laboral semanal es mayor por los tiempos de traslado; algunos trabajadores invierten hasta tres horas y media diarias, dependiendo de la distancia de su hogar a la fábrica. Esta inversión de tiempo significa que la operadora dedica en promedio el 50% de las 24 horas del día exclusivamente a la actividad laboral.

Sumado a esto, si tomamos en cuenta el tiempo extra, el periodo de “descanso” se reduce aún más en un gran porcentaje, ya que como apunta Balderas (2002) debido a que las operadoras tienen la necesidad de trabajar horas extras o la doble jornada para completar el gasto familiar, se dificulta el acceso al uso de su tiempo libre.

“... hay veces que sí te forzaban a ir a tiempo extra en algunas maquilas; donde estaba ahí sí te obligaban a trabajar tiempo extra... y te decían que tenías que ir a fuerzas, porque yo tenía turnos especiales, pero yo tenía que descansar, salía el viernes a medio día y a veces que me tenía que quedar hasta las 4 o 5 de la tarde, cansada y todavía tenía que quedarme. El tiempo extra era obligatorio porque había mucho material, a conveniencia de ellos” (Hernández, 2011). “Cuando hay tiempo extra, viene uno y llega cansada... va uno a comprar el mandado y el domingo se encarga uno de arreglar las cosas y de pasear no alcanza para salir” (Castillo, 2011).

El análisis de los puntos anteriores demuestra que la representación social está influenciada definitivamente por el entorno laboral y estilo de vida de las mujeres operadoras de producción ya que la construcción social que *ellas* tienen, se deriva de la posición y de las ideologías relacionadas con el “lugar que ocupan” tanto en su ámbito

de trabajo como en el doméstico, espacio que le fue asignado por el colectivo social y que ella terminó “aceptando e interiorizando en su estructura mental”.

Esta representación social de la mujer operadora se puede ver reflejada a través de las prácticas que han dado lugar a su estilo de vida dentro de su ambiente laboral, de ahí que las mujeres al ser visualizadas, estereotipadas y estigmatizadas por el colectivo social como dóciles, manipulables, y aunque con mucha habilidad técnica pero sin reflexión a la sublevación, continúan siendo objeto de discriminación por aspectos que la misma ley “supone” regular y garantizar.

Capítulo III. Conclusiones

Conclusiones

El análisis del entorno del estilo de vida laboral y personal arrojó el silogismo, basado en porcentajes, que las construcciones estigmatizadas han tenido un efecto negativo en la percepción y concepción que la mujer tiene de sí, más que todo por “las características específicas de los contenidos de la representación” de la mujer obrera en Ciudad Juárez (Bourdieu, 1988:90).

De lo anterior, parto entonces de un punto medular para “contrarrestar” el efecto negativo de estas formas de pensar y crear la realidad social por parte de la operadora de producción. Por medio de la deconstrucción que Pérez (2011:29) refiere al hecho de la posibilidad de refutar la red de discursos, precisamente por ser condicionamientos rebatibles; de la reconstrucción del imaginario social, por ser su imaginario construido socialmente; de una reinterpretación cultural y por lo tanto, de la instauración de nuevos significados, la mujer tiene la posibilidad de cimentar esas resistencias y ser una fuente modificadora de ideas, esto es, de reprogramar su modo de pensamiento.

En la situación de la operadora de producción se demostraron sus posibilidades de transformar la identidad femenina y construir cotos propios de poder no solo dentro de su espacio cotidiano, sino también fuera de este, como afirma Pérez, (2011:29), ya que los resultados de-

muestran que la trabajadora de maquiladora ha logrado la “deconstrucción de ideas y significados” a la que refiere también la autora, en el sentido de que ha logrado recomponer y rehacer las construcciones que el colectivo social le ha adscrito y que la circunscriben bajo el estereotipo de mujer obrera en Ciudad Juárez al realizar “actividades productivas” en su tiempo libre como señala Nash (1953:63) y no convencionales considerando el imaginario social.

Sin embargo, la actitud que ella misma asuma ante “las construcciones del imaginario” ya instituidas y arraigadas tanto socialmente como mentalmente, siempre relacionados con “representaciones despectivas, deformantes, ajenas y encasillantes” (Balderas, 2002:65), definitivamente es lo que va a permitir el desencasillamiento y circunscripción de la que es objeto y que limita a la mujer operadora bajo el concepto de ama de casa, aislamiento, vacío de su existencia, ausencia de identidad, insatisfacción, monotonía y frustración.

Es importante resaltar que es la propia operadora la que va a lograr la “deconstrucción”, (Pérez, 2011:29) al permitirse “desdibujar y desprogramar” de su pensamiento la imagen que se ha ido construyendo de la mujer obrera básicamente es “desde fuera” como señala Balderas (2002:65), ya que quien se ha encargado de elaborar tales construcciones es el que nunca ha sido mujer/obrera, el/la que ya no es (gerente/ supervisora), quien no la considera un actor factor de desarrollo (empresario/autoridad), desde el/la otro(a).

Al no existir por sí misma, es ella quien primordialmente “no se da su lugar” ante nada ni nadie y es entonces que no se considera una mujer-individuo libre, desligada, dueña de sí, y es ella quien se sigue concibiendo como un ser dependiente por naturaleza, que vive para los demás inserta en el orden familiar. Identificada por el “colectivo social” con la comunidad familiar, “la mujer no depende del orden contractualista de la sociedad”, como apunta Sarcey (1983:314), sino del orden natural de la familia. Es por esa razón que se verá privada de los derechos políticos, así como de los derechos a la independencia intelectual, en el sentido de que su pensamiento y sus construcciones mentales siempre estarán basados en la construcción del imaginario social y nunca del propio.

En lo que respecta a los impedimentos que están obstaculizando esta transformación social, cultural y política para instituir la identidad femenina individual y una grupal a la que refiere Pérez (2011), considero en base a los resultados de las entrevistas que es necesaria la discusión sobre la importancia de la “aplicación” de políticas públicas con enfoque de género con el fin de que respondan a la necesidad de integrar a las mujeres al desarrollo, reconociendo que estas viven aún en condiciones de dependencia, subordinación, exclusión y discriminación debido a las construcciones sociales.

Como ya se demostró en el capítulo anterior, aunque ya existen leyes que protegen la igualdad y dignidad de la mujer, la operadora continúa experimentando actos de opresión a nivel general, no solo de la empresa sino de las mismas autoridades.

Cuando me refiero a la aplicación de políticas públicas y no a la creación, es porque ya existen, pero la importancia de estas estriba en que realmente se ejecuten pues como señala Jusidman (2011) en relación a este tema, es que en Ciudad Juárez es indispensable mayor involucramiento de los gobiernos, pero sobre todo el seguimiento a los proyectos y programas, ya que la falta de políticas públicas se puede observar incluso con la implementación del programa federal “Todos Somos Juárez,” en que la autoridad federal llegó con un plan de proyectos ya establecidos y que no pudieron ser adaptados y por lo tanto, aplicados para combatir los problemas de la ciudad.

Para demostrar esta falta de consistencia, tomaré de referencia el mismo apartado citado en capítulo anterior, la Ley Federal del Trabajo que a través de su mismo Artículo 3, concerniente al trabajo, precisamente, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y señala que debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, cuando es el mismo gobierno el que viola sus mismas legislaciones y exige al “patrón y al trabajador” lo que él no está dispuesto a hacer cumplir ni a otorgar. Los resultados de las entrevistas arrojan situaciones de abuso por parte de la empresa sin que hubiera instancia gubernamental alguna que hiciera algo al respecto para hacer cumplir la ley: “el pago no nos convenía ... a usted le decían que iba a salir reflejado para la otra

semana, pero no llegó el pago ... obvio que los que estaban allí, nos robaban mucho y siguen robando todavía, usan a la gente como se les da su gana, y ante todo, no nos tienen respeto para nada" (Hernández, 2011). "... debería estar al pendiente el gobierno de ver las condiciones en las que nos tienen trabajando" (Adame, 2011).

La trabajadora se siente desamparada por parte de nuestras autoridades, ya que el 100% de las entrevistadas refirieron que el gobierno es en gran parte el responsable de su situación en general al otorgarles sueldos tan ínfimos y marginarlos de su atención, ya que en nombre de sus legisladores, solo toman en cuenta a la sociedad "cuando andan en busca del voto, ya después ni caso nos hacen" (Hernández, 2011), y esto lo señalan hacia los tres niveles de gobierno tanto al municipal, estatal como al federal. "La responsabilidad que tiene el gobierno de la calidad de vida que tenemos es en cuanto a que debe tener más cuidado en la seguridad, en los salarios..." (Castillo, 2011).

La misma Secretaría de Seguridad Pública⁹ como dependencia de la Administración Pública Federal es responsable de preservar la libertad, el orden y la paz públicos, así como salvaguardar la integridad y derechos de las personas, no ha podido proteger a la sociedad en general de su principal competencia. El 100% de las entrevistadas considera en primera instancia que el gobierno contribuiría para que el trabajador mejorara su nivel de calidad de vida incrementando el salario, mejorando las prestaciones y garantizándole a la sociedad en general la seguridad pública, asimismo repercutiría en su nivel de bienestar si hubiera menos incrementos a los artículos de primera

9 Reglamento Interior de la Secretaría de Seguridad Pública. Capítulo Primero. Del Ámbito de Competencia y de la Organización de la Secretaría. Artículo 1.- La Secretaría de Seguridad Pública es la dependencia de la Administración Pública Federal que tiene por objeto preservar la libertad, el orden y la paz públicos; así como salvaguardar la integridad y derechos de las personas, auxiliar a la Procuraduría General de la República y a los Poderes de la Unión, prevenir la comisión de delitos, desarrollar la política de seguridad pública del Poder Ejecutivo Federal y proponer su política criminal, administrar el sistema penitenciario federal, y el relativo al tratamiento de menores infractores, en los términos de las atribuciones que le encomiendan la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y otras leyes federales, así como los reglamentos, decretos, acuerdos y órdenes del Presidente de la República.

necesidad, servicios, gasolina, etcétera, o ya en su caso que los aumentos fueran proporcionales al incremento del salario, ya que también el 100% considera por cada peso que el gobierno incrementa anualmente al salario mínimo general, le sube hasta el 50% a la canasta básica. El 20% de las encuestadas considera de gran importancia que el gobierno debería ser empático y “ponerse en sus zapatos” para que realmente escuche y “viva” la realidad de la clase trabajadora y se percate de las carencias que tiene.

Es importante que para rescatar el 80 % de las mujeres que terminó aceptando la imagen negativa y desvalorizada que el colectivo social le ha construido, demostrado en el capítulo anterior, se considere la posibilidad de transformar la estructura simbólica de poder romper con la hegemonía patriarcal y adquirir una valoración en los campos por los que se transita la mujer para construir nuevas percepciones, así como crear situaciones que puedan derivar en nuevas acciones que revitalicen las relaciones de poder a través de la revaloración de las percepciones y de las acciones (Pérez, 2011).

Una averiguación que considero relevante del presente trabajo de investigación para traerlo a una final exposición es la representación social de la mujer operadora originada en el exterior y posteriormente interiorizada no solo en ella, sino también en aquellos que están a su alrededor fuera de su ámbito laboral, particularmente en los hijos.

Resulta de suma importancia la forma en la que la “construcción social” de la mujer obrera traspasa varias fronteras y se convierte en ciclos creando el hábito, de tal manera que este empuja al sujeto a asimilar determinado patrón de conducta porque esta es la que crea los vínculos sociales entre los elementos del grupo, en este caso, el de su familia, de ahí que los hijos, al estar inmersos en su mismo universo, terminan adoptando sus prácticas y entonces se manifiesta la “ciclicidad” a la que refiere Costa, (1996), y es por esta causa que se dan los casos en los que los descendientes de las operadoras truncan sus estudios a nivel secundaria o preparatoria por el hecho de que ellos “así lo decidieron” aun cuando se les presenta la oportunidad de continuar con su educación.

Con base en el razonamiento anterior, concluyo que se deben usar los mismos elementos que intervinieron en el proceso de construcción de la representación social de la operadora de producción para la deconstrucción, de tal manera que si la ciclicidad contribuyó en gran medida para que la trabajadora “obtuviera la posición, el lugar y la imagen que ocupa” en la sociedad: negativa, despectiva y estereotipada, en el sentido de que los ciclos intervinieron en el proceso al crearle el hábito y después los vínculos sociales entre los elementos del grupo involucrando a la población entera, entonces ese poderío de la fuerza colectiva es quien debe actuar en esa reversión de tal forma que en conjunto el hombre, las clases altas, el gerente, supervisor, el empresario y el gobierno le ayuden a mejorar su estilo de vida tanto en el campo profesional como en el personal a través de la creación de maniobras de cambio.

Con esta institución de estrategias de transformación, sugiero llevar los hallazgos de la investigación de este trabajo a un nivel de aplicación, lo que se traduciría en la práctica real y verdadera de las políticas públicas “ya existentes” gestionando su impulso ante las tres instancias del gobierno, en foros públicos y medios de comunicación para que se reconstruya y reinvente el imaginario social del estereotipo de la operadora de tal manera que la representación social se revierta.

Una vez interiorizada la “nueva representación social” en la mente del colectivo y de la propia mujer trabajadora, “los de afuera” y la propia operadora deberán cambiar las prácticas desiguales que se llevan a cabo por razón de sexo, edad, estado civil, profesión y en general, por el hecho de ser operadora, de tal manera que le sean ofrecidas y presentadas acciones y situaciones que le garanticen la igualdad que le corresponde en los ámbitos público y privado ante cualquier situación o individuo, ya que más que por ley, merece justicia y equidad por su condición humana.

Bibliografía

Balderas Domínguez, Jorge. *Mujeres, antros y estigmas en la noche juarenses*. Instituto Chihuahuense de la Cultura, 2002.

- Barrón Salcido, Patricia. *Más prostitutas que nosotras, en El estigma del trabajo sexual y la reproducción en Tijuana*. Colef/teis (mimeo), 1996.
- Bourdieu, Pierre. *La Distinción*. Editorial Taurus. Madrid, 1988.
- Castorina, José Antonio. *Representaciones Sociales. Problemas Teóricos y Conocimientos Infantiles*. Barcelona, España, 2003.
- Commaille, Jaques. *Les Strategies des femmes: travail, famille et politique*. Paris, La Decourverte.
- Costa, Pere-Oriol, Pérez Tornero, José Manuel y Tropea en Fabio: *Tribus urbanas; el ansia de la identidad juvenil: entre el culto a la imagen y la autoafirmación a través de la violencia*. Paidos, Barcelona, 1996.
- Durkheim, Émile. *Las Reglas del Método Sociológico*. Editorial Colofón S.A., México, 2004.
- Iglesias, Norma. *La flor más bella de la maquiladora*. SEP/CEFNOMEX, México, 1985.
- Jodelet, Denise. *La representación social: fenómenos, concepto y teoría. Psicología social II*. Paidós, Barcelona, 1988.
- Jusidman, Clara. *Foro de Política Social y Participación Ciudadana en Norte de Ciudad Juárez*. Por Beatriz Corral Iglesias, septiembre 3, 2011.
- Lagarde, Marcela. *Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas*. UNAM, México, 1990.
- Lipovetsky, Gilles. *La tercera mujer*. Anagrama, España, 2007.
- Mc Phail Fanger, Elsie. *Género y tiempo libre en la ciudad de México*, en Revista Convergencia. UAEM, México, 1996.
- Moscovici, Serge. *Psicología de las minorías activas*. Traducido por M. Olasagasti, Segunda edición, Ediciones Morata, S.L Madrid Primera edición 1981, Reimpresión 1996.
- Nash, Jay B. *Philosophy of recreation and Leisure*. C.V. Mosby, St. Louis. 1953.
- Pérez García, Martha Estela. *Luchas de arena: las mujeres en Ciudad Juárez*. Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. Investigación en Ciencias Sociales y Administrativas. 2011.

- Rosaberth Moss Kanter, *Men and Women of the Corporation*. Basic Books, Nueva York, 1997.
- Roy, Caroline. *La gestión du temps des hommes et des femmes, des actifs et des inactifs*. Economie et statistique, num. 233, julio-agosto 1989.
- Scandura, Terry A. *Breaking the glass ceiling in 1990s*. Department of Labor, 1983.
- Singly de, Francois. *Fortune et infortune de la femme marie*. Paris, PUF, 1987.

Internet

- Barrancos, Dora. Inferioridad jurídica y encierro doméstico. Fernanda Gil Lozano, Valeria Pita, María Gabriela Ini (directoras). Historia de las Mujeres en la Argentina. Tomo I (Colonia y Siglo XIX). Tomo II (Siglo XX). Buenos Aires, Taurus, 2000, págs. 111-127). Disponible en Mujeres y Género en América Latina. Lo público y lo privado. http://www.lai.fu-berlin.de/es/e-learning/projekte/frauen_konzepte/projektseiten/konzeptebereich/ba_pub_priv/contexto.html [Revisado el 11 de octubre de 2011].
- Ley Federal del Trabajo Artículo 3. En <http://info4.juridicas.unam.mx/juslab/leylab/123/4.htm> [Revisado el 06 de diciembre de 2011].
- Reglamento Interior de la Secretaría de Seguridad Pública. Capítulo Primero. Del Ámbito de Competencia y de la Organización de la Secretaría. <http://www.ssp.gob.mx/portalWebApp>ShowBinary?nodeId=/BEA+Repository/89996//archivo> [Revisado el 06 de diciembre de 2011].
- <http://www.universidadperu.com/fisiologicas-teoria-de-las-necesidades-humanas-de-maslow-blog.php>. Culturado, 2001. [Revisado el 10 octubre 2011].

Entrevistas

- Adame, San Juana. Operadora de producción por 10 años en la industria maquiladora, originaria de Santa Elena, Durango, actualmente labora en Stratec. 10 de agosto de 2011.

- Botello, Yolanda. Operadora de producción por 11 años en la industria maquiladora, originaria de Navojoa, Sonora, actualmente labora en Bel-Eléctricos. 14 de agosto de 2011.
- Calderón Valles, Lidia. Actualmente cuenta con 48 años de edad y ha sido operadora de producción por 32 años en la industria maquiladora, originaria de Ciudad Juárez, Chih., actualmente labora en Electrolux. 23 de agosto de 2011.
- Castillo Flores, María Yolanda. Operadora de producción por 11 años en la industria maquiladora, originaria de Xuchitl, Durango, actualmente pensionada, laboró en tres compañías. 02 de agosto de 2011.
- Castillo, Sofía. Operadora de producción por 14 años en la industria maquiladora, originaria del estado de Veracruz, actualmente labora en Bel-Eléctricos. 14 de agosto de 2011.
- Dávila, Leticia. Operadora de producción por 16 años en la industria maquiladora, originaria de Francisco I. Madero, Coahuila, actualmente labora en FCI Electronics. 09 de agosto de 2011.
- Esquivel Martínez, María de los Ángeles. Actualmente cuenta con 42 años de edad y ha sido operadora de producción por 26 años en la industria maquiladora, originaria de Ciudad Juárez, Chih., actualmente labora en Edumex. 20 de julio de 2011.
- Hernández, Blanca Rocío. Operadora de producción por 15 años en la industria maquiladora, originaria de Ciudad Chihuahua, ha laborado en 3 empresas distintas. 10 de julio de 2011.
- Juárez Román, María Guadalupe. Operadora de producción por 16 años en la industria maquiladora, originaria de México, D.F., actualmente labora en Hubell. 14 de agosto de 2011.
- Martínez, Liliana. De 21 años de edad, ha sido operadora de producción por 3 años en la industria maquiladora en cuatro diferentes compañías, madre soltera de un niño de 1.5 años, originaria de Ciudad Juárez, Chih. 23 de agosto de 2011.
- Reyes, Eva. Se ha desempeñado en la industria maquiladora por más de 15 años en el área administrativa de Recursos Humanos, actualmente ocupa el puesto de Especialista de Relaciones Laborales. 10 de septiembre de 2011.