

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

PLANTEL IZTAPALAPA.

TESINA:

***Ciudadanía y globalización en el área laboral de “Grupo Modelo”.
Un estudio de caso en la planta de Tuxtepec en Oaxaca.***

ALUMNOS:

DÍAZ ROMERO DAVID.

OLVERA GONZÁLEZ LIZETH MARÍA GUADALUPE.

ASESOR DE TESINA: PROFESOR

ARNULFO ARTEAGA.

Índice.

Pág.

Introducción

CAPITULO 1. EL IMPACTO DE LA GLOBALIZACIÓN EN EL ESPACIO LABORAL	1 – 6
CAPITULO 2. MÉXICO EN LA GLOBALIZACIÓN.	7 – 11
CAPITULO 3. FORMACIÓN DE CIUDADANIA	12 – 22
CAPITULO 4. PERFIL DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA DE CERVECERIA DEL TROPICO	23 – 26
CAPITULO 5. CERVECERÍA DEL TROPICO S.A. DE C.V.	27 – 31
CAPITULO 6. LA GLOBALIZACIÓN EN LA EMPRESA Y SU IMPACTO EN EL TRABAJO	32 – 48
CAPITULO 7. LA INFLUENCIA DE LAS FILOSOFIAS DE CERVECERA DEL TRÒPICO, EN EL NÚCLEO FAMILIAR DEL TRABAJADOR	49 – 56
CONCLUSIÓN.	57 – 59
ANEXO.	60 – 100
BIBLIOGRAFÍA	

"Organizar una entidad que abarca al planeta no es una empresa insignificante ... Proponer una asamblea que representara a todos los hombres, sería como fijar el numero exacto de los arquetipos platónicos, enigma que ha ocupado durante siglos la perplejidad de los pensadores"

Jorge Luis Borges

INTRODUCCIÓN.

En el último periodo del siglo XX las empresas han marcado un nuevo rumbo en la dinámica del mercado mundial, su transformación, cambio y reacomodo en un primer momento dieron sentido al origen de nuevas modalidades de producción en los espacios de trabajo como fueron las gerencias, quienes experimentarían nuevas formas de organización del trabajo, y se encargarían de reorientar la forma de producción y de división del trabajo. Esto quiere decir que los gerentes se encargarían de aplicar las nuevas reglas que el mercado establecía en las diferentes áreas de producción, para mantenerse dentro de la dinámica económica, evitando el rezagó ó la desaparición como empresa, frente a sus competidores.

La nueva organización del trabajo parte del impulso, de modernizarse desde el interior, que las empresas generaron para mantener y lograr un mejor desarrollo, es decir las empresas como organizaciones influenciadas por cambios tecnológicos y nuevos sistemas de organización y administración de las diferentes áreas que la componen, han tomado lo mejor de los avances de todas las áreas desde desarrollo humano, científico y tecnológico para alcanzar niveles de productividad, competitividad, y eficiencia como no se había visto en la historia de las empresas dentro del capitalismo. La tecnología, en todas sus formas, desde la electrónica hasta la sociología, puede ser una fuerza decisiva en la potenciación de la fuerza de trabajo. Sabemos que solos éstos implementos no conseguirían ser útiles, para su

eficaz operación, es necesaria la fuerza de trabajo humana. En palabras de Ianni "Esta claro que la tecnología no adquiere el carácter de fuerza productiva si no es al lado del capital, fuerza de trabajo, división del trabajo social, mercado y planificación".¹ De tal manera que son los trabajadores los que adquieren relevancia dentro de la investigación, pues en ellos se suscita esta implementación y ¿no se sabe con precisión si es adecuada o persiste gran rechazo?

Si bien el trabajo no se enfoca necesariamente sobre la empresa, si entiende la importancia de está. En un posible sentido, puede considerarse que el sector empresarial ejerce una presión homogénea respecto al Estado; derivado de conflictos frontales o crisis económicas subsecuentes; y buscando de ello un mejor beneficio. Paralelamente al interior de las empresas las formas de trabajo adquieren nuevas modalidades, dentro de los procesos de producción, el desempeño, efectividad, coordinación y desarrollo de los trabajadores de todas las áreas (en el entendido de que pueden ser sindicalizados o de confianza, además de los gerentes y personal administrativos de distintos niveles) el trabajador se torna uno de los personajes principales para activar la productividad y competitividad de una empresa. La fuerza de trabajo, experimenta cambios en sus relaciones laborales con las empresas, y en el espacio político social el discurso político deja de estar dirigido solamente a la masa obrera.

¹ Ianni, Octavio. "La dialéctica de la globalización", en teorías de la globalización, México, Siglo XXI. 1996. Pág. 128.

Tres son las grandes vertientes que se imponen para el desarrollo de esta investigación; Globalización, Ciudadanía y trabajo. Estos tres componentes sirven de marco teórico de referencia, para contextualizar que pasa alrededor del trabajador de confianza respecto a la globalización, ciudadanía y trabajo, considerando que la planta forma parte de los grupos económicos más fuertes que se conoce en nuestro país llamado Grupo Modelo, y que es líder en la producción de cerveza y en la exportación de este producto, frente a los competidores nacionales, y muchos competidores internacionales. Con la finalidad de entender ¿Cómo es la realidad que se construye alrededor de estos trabajadores? Emprendimos nuestra investigación visitando la ciudad de Tuxtepec en Oaxaca y realizamos un recorrido por la zona, además de haber echo entrevistas a trabajadores de confianza de la planta. De alguna manera suponemos que los cambios que la globalización a significado, tiene cierta influencia en la vida de los trabajadores, de tal suerte que este fenómeno repercute en la configuración de su situación frente a su espacio laboral y frente a la forma de entender como se ejerce su ciudadanía.

Pues es de nuestro conocimiento que en la actualidad el mundo globalizado pugna por un mercado mundial que intercambie productos de manera generalizada entre los países capitalistas, y se acentúen políticas de apertura económica entre los mismos. Además de explotar al máximo la capacidad de los sectores productivos. Al nivel de las organizaciones empresariales, encuentran grandes nichos de crecimiento derivados del cambio de modelo económico de sustitución de importaciones ó Estado

Benefactor para pasar a uno neoliberal, que es práctico y opera en medio de la globalización. Tal proceso toca las fibras más íntimas de todas las áreas que componen a una empresa.

México al igual que otros países tenía que ponerse al día con los cambios que el neoliberalismo impulsó. En el mundo laboral, referente a nuestro país México y, a partir del sexenio de Miguel de la Madrid, se sentaron las bases del cambio de modelo económico, que enfatizó más en el modelo neoliberal y dejando, en la medida de lo posible, a un lado al viejo modelo de estado benefactor heredero de la ideología Keynesiana. Tanto el sector obrero como las demás organizaciones de trabajadores sindicalizados y no sindicalizados que son el motor de todas las empresas existentes, serían blanco central de las nuevas modificaciones dentro de la empresa como fuera de ella. Por ejemplo; el discurso oficial no se volcaría hacia la masa obrera como antes, promulgando y promoviendo nuevas dádivas y beneficios alcanzados por la lucha social y coronados con el apoyo del Estado, al contrario promovería el desarrollo empresarial de carácter privado, o con mayor participación del sector empresarial pujante de esa época, o al interior de las empresas nuevas formas de organización interna se impulsarían, como ejemplo, las 5 S o formas toyotistas o pos-fondistas, para activar una competitividad, más fuerte y flexible, frente a las exigencias del mercado nacional y mundial. En ese sentido el Estado como ente regulador de todos los grupos sociales que convergen dentro y fuera de cada nación, han tenido la necesidad de cambiar sus políticas dirigidas a todos los sectores en general.

En el caso de las grandes empresas, los apoyos, beneficios y restricciones que el Estado tiene para con ellas se han modificado. "El Mundo se volvió crecientemente capitalista",² es entonces la empresa el emisario más significativo que franquea fronteras, supera políticas nacionales ó locales, todo en pos del desarrollo conjunto del capital que se sostiene de la continua dinámica que se apoya en las fuerzas productivas que "produce y reproduce el desarrollo desigual y combinado, de modo nacional, regional y mundial".³ A nivel económico el incremento en el flujo de productos y servicios que las empresas intercambian, han rebasado por mucho las fronteras físicas, políticas y económicas a lo largo y ancho del planeta. México no fue la excepción y a raíz de la crisis de 1982, "El nuevo equipo gobernante estableció un programa de austeridad que retrajo la actividad productiva, disminuyó los salarios reales e inició una recomposición del bloque dominante a favor del gran capital nacional y transnacional manufacturero exportador, así como del financiero"⁴

En un momento el modelo económico keynesiano propugnaba por un bienestar generalizado, impulsado y supervisado por el Estado centralizado y benefactor, en cierta manera suponía la generalización del bienestar de los ciudadanos que conformaban a la sociedad. En el caso mexicano representaba el conjunto de acciones públicas que garantizaba a todo ciudadano, el acceso a un

² Ianni, Octavio. "La dialéctica de la globalización", en teorías de la globalización, México, Siglo XXI. 1996. Pág. 120.

³ *Ibidem*. Pág. 117.

⁴ De la Garza, Toledo Enrique. "La formación socioeconómica neoliberal, debates teóricos acerca de la reestructuración de la productividad y evidencia empírica para América Latina ", México, Plaza y Valdés. 2001, P. p. 91-92.

mínimo de servicios para mejorar sus condiciones de vida. A partir del cambio de modelo, en el neoliberalismo las condiciones de desarrollo social y económico proporcionadas por el Estado, se dispersarían hacia otros sectores. Es decir, sectores empresariales y económicos privados, nacionales y extranjeros verían impulsadas mejores políticas de desarrollo en beneficio del crecimiento de sus capitales.

Teniendo estos antecedentes preguntamos abiertamente ¿quiénes son las nuevas formas sociales encargadas de generar o influir en los trabajadores de confianza para que ellos los trabajadores se sientan identificados con la idea de ciudadanía? Pues en la medida en que el Estado ha dejado de proporcionar bienestar social de manera progresiva a lo largo de estos años. También ha perdido presencia respecto a la legitimidad y desarrollo del concepto de ciudadanía, y que de alguna manera cede espacio para que desde el interior de las fabricas, empresas u organizaciones empresariales se modifique la idea, que se tenía de ciudadanía en años pasados. Entonces la ciudadanía adquiere relevancia dentro del espacio de trabajo, pero ligado a la ideología y valores que la empresa promueva. Ya que el Estado se ha desligado de construir la plataforma de ciudadanía en los sujetos, las empresas adquieren mayor influencia en sus trabajadores dentro de su espacio de trabajó, éstas impulsan y promueven valores, filosofías ó normas de productividad y condescendencia con el desarrollo de la empresa. ¿Serán acaso las empresas las nuevas generadoras de ciudadanía en los sujetos?, ó podría ser que se junten los valores que una sociedad genera por medio del Estado y se complementen con los

que la empresa proporciona, fusionando la ciudadanía del sujeto, y siendo este el portador de introducirlo hasta su hogar. A través del desarrollo trataremos de diferenciar tal situación.

Dos fenómenos de gran trascendencia la globalización y el trabajo dan cuenta de la conformación de la ciudadanía actualmente, y aparentemente la gente que cuenta con un trabajo formal se describe tal vez de manera diferente de quien no tiene un trabajo, incluso llegan a pensar, que el ser ciudadano, posiblemente tenga que ver con el hecho de tener un empleo o no. De tal manera que en los capítulos posteriores trataremos de entender primero, ¿de que manera la globalización, el trabajo y la ciudadanía convergen y posteriormente ¿cómo llegan en la conciencia de un trabajador de confianza que es parte de Grupo Modelo?

CAPITULO 1.

EL IMPACTO DE LA GLOBALIZACIÓN EN EL ESPACIO LABORAL

En el mundo moderno de principios del siglo XXI, el espacio de trabajo se ha transformado de manera considerable, de igual forma la sociedad ha experimentado cambios enormes de distinta índole. “La alteración de los horarios laborales

distorsiona la vida personal y crea graves problemas a nivel personal y social”⁵, Por señalar uno. De tal forma, el mercado ha influido notoriamente en el espacio laboral, la sociedad resalta más la exclusión de sectores enteros, frente a la inclusión de pocos sujetos de la misma sociedad. De alguna manera en el país se observa pauperizada las esperanzas de la gente, y ante tales embates, las personas buscan nuevas formas de salir adelante, es decir nuevos espacios de trabajo que permita acceder a una fuente de ingresos que costee su modo de vida, aún a costa de infringir la ley. Contrario a lo que se espera. La sociedad no se mantiene estática, la fortaleza que representa ser una masa creciente, empuja de alguna manera, en busca de mejorar sus condiciones sociales o al menos no quedar absolutamente excluida. Separando la investigación de esta realidad parcial. Es de la sociedad que trabaja en el sector formal de la que nos ocupamos, y de las particularidades ejemplos de vida de trabajadores de confianza, de donde extraemos el análisis para identificar como han asimilado hasta cierto punto, la globalización, o como miran la ciudadanía para sí y, para los que los rodean. Como dice Ianni “la tierra es el territorio en el que todos nos encontramos relacionados y remolcados, diferenciados y antagónicos, ese descubrimiento, encanta y atemoriza”,⁶ superando la problemática individual y colectiva, el ser social se adapta y reacomoda ante cualquier cambio que de manera directa o indirecta atente contra su propia existencia (no necesariamente física), la expresión máxima del ser implica la acción

⁵ Albert Recio Andréu. “Aspectos económicos de la flexibilidad temporal” Trabajo. Universidad de Huelva, Asociación Estatal de Centros Universitarios de RR. LL. Y CC. TT., Número13, Enero – Junio 2004, pp. 59 – 80

⁶ Ianni, Octavio. “Metamorfosis de la globalización”, en teorías de la globalización, México, Siglo XXI. 1996. Pág. 3.

misma de realizar cualquier cosa para que el ser como tal no se niegue, es decir baya contra sí, y en detrimento de cualquier exigencia dentro de su espacio laboral. El trabajador de confianza se muestre más ávido de acoplarse en su trabajo, en busca de mejores beneficios. Se muestra dinámico para adaptarse mejor ante nuevos cambio en la empresa que labora. Alejándose, en la mediada de sus posibilidades, de la miseria que es la parte opuesta de la aspiración social de cambiar sus condiciones de vida de él y de su gente.

Las transformaciones que viven los países se originan al interior y al exterior de su zona geográfica, a su vez estos movimientos económicos, políticos y sociales registrados, impactan en las diferentes capas de la sociedad. Se afirma que desde los años 70 hubo un movimiento sistemático y consciente por parte de las empresas trasnacionales, los gobiernos y los organismos internacionales que las representan, para restaurar el nivel de la tasa de ganancia que habían venido declinando. Las modernas telecomunicaciones y la nueva tecnología informática, hicieron innecesario seguir con la integración vertical de los procesos productivos y orientar la producción en forma de grandes volúmenes de mercancías producidos en enormes plantas, que todavía en los años 50 y 60 eran el paradigma de la producción industrial. Contrario a tal situación la producción se fue diferenciando entre pequeñas plantas maquiladoras o subsidiarias de los grandes Compañías nacionales y trasnacionales, tal situación produjo en el mercado laboral operar con nuevas reglas de producción y desarrollo de productividad, un ejemplo; fue que a finales de los años ochentas, comenzaron a tomar relevancia las privatizaciones en el acontecer nacional, y

también se dio el principal "ataque flexibilizador a los grandes contratos colectivos de trabajo".⁷

En la era de la globalización económica y del libre mercado, "somos protagonistas de un proceso de globalización de la cultura y de las prácticas sociales con la consiguiente resignificación de conceptos y valores",⁸ los fenómenos como la pérdida del empleo, (no sólo de América Latina) o de la precarización de las relaciones laborales, y la continua migración de la fuerza de trabajo a los centros económicos de mayor desarrollo del mundo, (Estados Unidos, Canadá, Europa, Japón Etc;) donde los que no emigran a países más desarrollados en busca de una mejor oportunidad de vida, se quedan y, por la necesidad de vivir y mantener a su familia encuentran el empleos de subsistencia. De alguna manera "el modelo acumulativo industrializador sustitutivo de importaciones, a alcanzado sus límites históricos y un nuevo modelo ha emergido dando lugar a una modernización orientada hacia la globalización",⁹ en el cual, la dinámica de inclusión y exclusión se produce y reproduce progresivamente.

Para desarrollar nuestro trabajo pensamos entender ¿cuál es la importancia de la globalización en esta etapa de inclusión y exclusión?, y ¿cómo de alguna manera, está altera la creación de ciudadanía en el trabajador?, dentro de la dinámica de la estructura laboral en una planta productora de cerveza perteneciente al Grupo Modelo S. A. de C. V.

⁷ *Ibíd.* Pág. 92.

⁸ **Dra. Margarita Barretto, (2005)** *Ciudadanía, Globalización y Migraciones*. Obtenidos en Internet el 13 de enero 2005. <http://www.naya.org.ar/articulos/global01.htm>.

⁹ Pérez, Sáinz, Juan Pablo. "Exclusión Laboral en América Latina: viejas y nuevas tendencias", En Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 47, invierno de 2002-2003, Pág. 2

Si suponemos que la creación de ciudadanía se modifica, en el proceso de ingresar a un nuevo espacio de trabajo, podría ser que la globalización, de alguna manera que sí intervenga en tal proceso. Siendo un gran cambio, la globalización, dejó atrás al proyecto modernizador que buscaba una mayor participación del Estado en beneficio de las diferentes clases sociales. "En la actual globalización el mercado sólo ofrece oportunidades, a las que no todos tienen acceso, por lo que se puede decir que la exclusión no es un elemento ajeno a la nueva modernización".¹⁰ En el mismo ámbito y de acuerdo a otro análisis, realizado por De La Garza El neoliberalismo ésta en una etapa de crisis que pone en duda su viabilidad a largo plazo. Una posible manifestación es el incremento del comercio informal, que ya existía, pero que actualmente ha incrementado vertiginosamente, "la familia y la vida fuera de la fábrica es un referente importante en términos del impacto que tiene estas nuevas formas de participación en la producción, lo que sin duda tiene un efecto relevante en la calidad de vida, pero también en términos de las expectativas que genera en el entorno social"¹¹. En el mundo globalizado de hoy, donde tener trabajo o no tenerlo, puede significar, prescindir de los beneficios y comodidades que la sociedad otorga.

El trabajo y el trabajador se tornan más importantes en la acumulación continua de ganancia para las empresas. En la nueva organización del trabajo se

¹⁰ *Ibíd*em, Pérez, Sáinz, Pág. 3

¹¹ Arteaga, García, Arnulfo, Micheli, Thiri6n, Jordi. "Pensar la Ciudadanía desde el trabajo en México: globalización y nuevos-viejos segmentos del mundos laboral", México, Plaza y Valdés, UAMI, 2005.

promueven programas de capacitación y motivación, con el objeto de que los trabajadores incrementen su productividad y abarquen más áreas de producción. Tal situación es definida por Arteaga como un "*Alineamiento de valores y actitudes*", donde el objetivo es el trabajador de todos los niveles, y que supone una continuación de la implementación de ideologías administrativas que suponen, que en el plano más bajo de la estructura jerárquica de la empresa, se filtre la ideología productiva de los directores y gerentes de las fabricas. Con la finalidad, de que el trabajador, comparta responsabilidades con su producto y con su empresa en busca de un éxito, no sólo individual, sin que también colectivo.

De tal manera que en la globalización, los nuevo modelos de organización del trabajo, dan cabida a nuevos programas que contiene nuevas reglas y estándares, que sean comunes entre las empresas. Por ejemplo; los llamados ISO 9000 o ISO 14000, donde se promueve una reglamentación estándar que se generalice entre las empresas. Otro ejemplo sería la flexibilidad laboral; que "es una de las respuesta más importantes que las empresas están dando a los cambios que han tenido lugar en la organización del trabajo y en el mercado, sea en el ámbito nacional y global", además, "se dice que el mercado de bienes y servicios se ha flexibilizado en el sentido de que es menos estándar y se ha tenido que especializar según demandas más particulares, lo que ha llevado a la flexibilización de la tecnología y del trabajo y

éstas, necesariamente a la del mercado de trabajo y del empleo".¹² De tal forma la flexibilidad laboral es una consecuencia de la globalización, y es un desarrollo paralelo que afecta al espacio laboral, y que da beneficios a la empresa, pero no sabemos hasta que punto beneficie a la sociedad laboral. Pues como señala Ianni (1996; pp. 3-2) el capitalismo Europeo siempre presentó connotaciones internacionales, multinacionales, transnacionales, y mundiales que ya apuntaban a la globalidad, y que eran la expresión de la acumulación originaria.

Otro elemento propio de la globalización es la información, de la cual podemos señalar el impacto que tiene a un nivel de la cultura. Por ejemplo, en el espacio laboral, se han importado procesos administrativos e ideológicos como las 5 s, o normas de calidad que provienen de países asiáticos. Donde a nivel de la conciencia su busca reorientar la competitividad y productividad dentro de la empresa, "hoy invadimos culturas enteras con paquetes de información, entretenimiento e ideas".¹³ Además de que el uso generalizado del idioma inglés presenta el territorio común para la transacción de todo tipo de negocios en la globalidad, no se restringe a cuestiones meramente monetarias y de mercancías, se superpone a culturas, religiones, creencias, historias, lenguas, etc.

¹² Míqueléz, Lobo, Fausto. "La flexibilidad laboral". Trabajo. Universidad de Huelva, España, Asociación Estatal de Centros Universitarios de RR.LL. y CC.TT. número 13, Enero-Junio 2004, página 17-36

¹³ Ianni, Octavio. "Metamorfosis de la globalización", en teorías de la globalización, México, Siglo XXI. 1996. Pág. 3.

Ahora ¿cómo distinguir el efecto de la globalización en el caso mexicano y de que manera se vivió tal transición? donde el país no escapa al fenómeno mundial descrito anteriormente.

CAPITULO 2.

MÉXICO EN LA GLOBALIZACIÓN.

El surgimiento del neoliberalismo adoptado como un modelo económico para nuestro país, sí impacto en la relaciones del sector empresarial con sus trabajadores.

Los rasgos coercitivos en las relaciones laborales se recrudecieron, así como las formas más precarias y depredadoras de organización del trabajo, "el salinismo fue la continuación de la revancha de los patronos, desplegada por el régimen que lo precedió en la política económica general, y trasladada con él a las trincheras del piso de fábrica".¹⁴ Ante tal situación el sector empresarial de nuestro país consiguió un posicionamiento y reacomodo superior al de cualquier época. El gobierno ha modificado su política proteccionista a favor de los empresarios en detrimento de las conquistas laborales obtenidas en otra época.

Mientras el mundo escucha hablar de la globalización a partir de 1982 se dio un cambio sustancial en la formación económica social de México. Destaca el crecimiento de las importaciones, pero es una década posterior cuando son notorios los cambios a nivel macroeconómico, donde la inversión privada crece y la inversión pública disminuye sustancialmente. "La inversión fija bruta del Estado, que en 1980 era del 41% del total invertido en el país en el total de activos fijos, en 1993 era de sólo el 20%. En cuanto a las exportaciones, éstas pasaron de representar el 9.5% de la demanda agregada en 1980 a 15.5% en 1992".¹⁵ Cuando el Estado dejó de participar de la economía, se escalonó una acelerada privatización, desregulación y caída sustancial de la presencia del sector público en la formación de capital fijo,

¹⁴ Arregui, Edur Velasco; *La inviabilidad de la ruta coercitiva hacia la productividad: las relaciones laborales durante el periodo salinista*, Obtenido el 01 de febrero 2006 <http://www.memoria.com.mx/159/Velasco.htm>

¹⁵ De la Garza, Toledo Enrique. "La formación socioeconómica neoliberal, debates teóricos acerca de la reestructuración de la productividad y evidencia empírica para América Latina", México, Plaza y Valdés. 2001, Pág. 143.

junto a una baja inversión de gasto público por habitante, en términos reales, en doce años 26% menos. Los cambios a nivel macroeconómico, se deben en gran medida, a la reorientación de la política económica del Estado.

La sobrevaluación del peso, el incremento de las importaciones para alinear los precios internos con los internacionales, reducir el déficit público, con menor gasto y mayor captación fiscal, privilegia el combate a la inflación. "a partir de 1987 se han controlado los aumentos salariales; las tasas de interés altas han tenido un doble papel, inhibir el consumo y atraer el capital extranjero".¹⁶ Minimizar la participación del Estado en la economía social, puso en marcha a los sectores privilegiados de carácter privado. Una segunda crisis económica, posterior a la caída del peso en 1981, debilitaría aun más al Estado. La crisis financiera de 1995 originada por el deterioro de la balanza de pagos y los problemas políticos, provocaron una salida masiva de capitales del país.

Modernizar el aparato productivo a través de cambios en los procesos de trabajo y con la formación de cadenas y asociaciones productivas. El Estado impulso reglas económicas claras, se impulsarían nuevas tecnologías, nuevas formas de organización del trabajo y asociación entre empresas. Los planes nacionales de desarrollo, heredados del Estado Planificador promoverían la participación más activa de los grupos económico más fuertes del país. Se construían pactos nacionales. En síntesis; "las principales acciones de la política industrial fueron la desregulación; la eliminación de estímulos fiscales sectoriales, la flexibilización de los controles de

¹⁶ *Ibíd.* Pág. 144.

precios; la actualización del marco regulatorio en importación de tecnología e inversión extranjera; y una agresivo plan de privatización".¹⁷ Tal proceso estaba soportado por la caída salarial y posiblemente en el incremento de la intensidad del trabajo, que actualmente difunden las empresas. Un ejemplo de modelo sería el modelo japonés de relaciones entre empresas que crean un tejido social de forma local que fortalece su operación. Donde la subcontratación, productividad, y eficaz calidad. Da pie a un control de las empresas grandes hacia su subordinada. Por peores salarios para lo trabajadores de las empresas subordinadas, sin sindicadas y una peor seguridad social, si no es que es nula. Sacrificando estas a los trabajadores en época de crisis económica.

De acuerdo con Arteaga García existe una reestructuración económica que afecta directamente el mundo del trabajo, es decir, la globalización, se manifiesta en la transformación del ámbito laboral de las diferentes regiones del mundo. Para el caso mexicano existen cinco rangos fundamentales para entender tal proceso de inserción a la globalización.

- a) Creciente importancia de la inversión extranjera en los procesos de manufactura (en el ensamblado, conocido como maquila)
- b) Fortalecimiento de las instituciones encargadas de orientar las políticas públicas a modernizar el mercado laboral.
- c) Incremento de la fuerza laboral en el sector de la economía informal.

¹⁷ *Ibíd.* Pág. 145.

- d) El acompañamiento del aumento de la mano de obra emigrante hacia los Estados Unidos. Como no se había observado en otra época de la historia del país.
- e) Aparición de trabajos basados en el uso de la tecnología de la información y comunicación (TIC)

De cierta manera existen afinidades con la descripción que Pérez Sáinz realiza sobre el caso de América Latina en cuanto a los efectos negativos que sufre el mercado laboral Latinoamericano. Cuando se habla de la introducción de modelos pos-Tayloristas que implican polivalencia e involucramiento con la empresa por parte de su planta laboral, además de que implanta una nueva ética de trabajo y una nueva cultura laboral, donde el trabajador asume cierta responsabilidad y riesgos que implican a veces renunciar a su propia estabilidad laboral. Tal fenómeno también impacta en la individualidad y hace estragos en la falta de consenso.

A nivel de la estructura del mercado de trabajo el capital humano cada vez más se basa en la competencia, donde el valor cultural difundido por parte de la empresa, deriva un riesgo hacia el trabajador, de tal manera que la empresa se reserva el derecho de admisión y se expresa en una exclusión que incrementa cada vez más. Suponemos que para el caso de México tales vertientes se manifiestan claramente al igual que los demás países de A. L.

Como bien sabemos la apertura económica impulsada en el periodo presidencial de Carlos Salinas reorientó las estrategias laborales de las empresas

transnacionales. Y como señala Arteaga García, se importó nuevas formas de organización del trabajo de origen oriental, del cual De la Garza describe como la Japoneización, aunque, de él se cierne un debate acalorado, de si es trasplantable a otra cultura que no sea propiamente la japonesa.

Para la región del norte, el sector manufacturero a sufrido transformaciones al nivel de la organización donde cada vez más las empresas adquieren y cambian la organización del trabajo, por los híbridos japoneses como los define Arteaga García, tal transformación implicó cambios a nivel institucional, es decir, el mercado laboral se modernizó, apoyado en las instituciones encargadas de implementar políticas adecuadas a las nuevas formas de organización del trabajo, junto a la regulación del mercado laboral, que van de lo nacional a lo estatal. Impulsadas desde el exterior por el Banco Mundial y el Banco Interamericano de Desarrollo (Arteaga; 1994)

El pilar de tal transformación se halla en la reforma de la Ley Federal del Trabajo en 1978 "en la que se establece el Servicio Nacional de Empleo Capacitación y Adiestramiento", y más aun, "de acuerdo a la clasificación de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y a lo reportado por el propio gobierno mexicano, este ha desarrollado las seis políticas de empleo, a saber: I) Transitorias de Emergencia, II) Incentivos a la empresa privado, III) Capacitación y practica de empleo, IV) Calificación profesional y reubicación de trabajadores, V) Subsidios y créditos pequeños a microempresarios y VI) Intermediación para la

búsqueda de trabajo por parte de jóvenes” .¹⁸ poniendo en la legislación nuevas formas de organización del trabajo. México se ha Globalizado.

CAPITULO 3.

FORMACIÓN DE CIUDADANIA

En este capítulo daremos algunos planteamientos referente a ¿cómo se creaba la idea de ciudadanía en los sujetos, qué institución se encargaba de aplicarlos y cómo se han ido modificando con el proceso de globalización?. La intención es mostrar los cambios en la ideología de los sujetos al considerarse parte de una sociedad, y pareciera que los nuevos planteamientos de ciudadanía nos muestran que incluso el proceso de crear la conciencia de ciudadanía se viene formando desde sus áreas de trabajo, ya sea que pertenezcan al sector formal ó al sector ilegal como unos denotan a los empleos que no se encuentran registrados ante la ley, y los cuales carecen de prestaciones de ley, horarios fijos y pagos a las delegaciones correspondientes por los espacios que lleguen a ocupar, entre otras condiciones precarias en las que obtienen ingresos.

En investigaciones de algunos autores, se ha planteado la participación de los trabajadores en el cambio socioeconómico de Europa partiendo de los años 40 en adelante, con mayor representación en el Estado de Bienestar, señalan que se

¹⁸ Arteaga, García, Arnulfo, Micheli, Thiri6n, Jordi. “Pensar la Ciudadanía desde el trabajo en México: globalización y nuevos-viejos segmentos del mundos laboral”, México, Plaza y Valdés, UAMI, 2005.

configura en esos años una nueva norma social de empleo (Prieto, 2002; Castel,1995). La norma es de carácter social es como llegar a un acuerdo que se asumió como normal, " Consiste en que los ciudadanos que así lo desean pueden convertirse en ciudadanos laboralmente activos, con un contrato -socialmente hablando, un estatus reconocido- estable en su trabajo."¹⁹ A través de este contrato los trabajadores obtenían ingresos estables con los cuales podían planear un proyecto de vida a largo plazo. Estas concesiones se lograron por medio de luchas para defender sus derechos laborales y a través de sus representantes se llegaban a negociaciones para mejorar las condiciones de trabajo y las horas laborales.

El hecho de contar con un trabajo le da mayores consideraciones al sujeto social dentro de la economía, "el trabajo tal como se construyó en la época fordista/keynesiana, después de la Segunda Guerra Mundial, cuando el propio concepto de ciudadanía y el concepto de trabajo se hermanaban en una sociedad laboral que hacían del derecho público al trabajo el centro de sus propias convicciones sociales",²⁰ y de cierta manera era el garante del sujeto social para aspirar al derecho de ser considerado ciudadano. El Estado, tenía el objetivo de proporcionar oportunidades de empleo, este empleo permitiría que el sujeto social se pudiera incorporar sin problemas a una población. Y la obligación del ciudadano, era

¹⁹ Míqueléz, Lobo, Fausto. "La flexibilidad laboral". Trabajo. Universidad de Huelva, España, Asociación Estatal de Centros Universitarios de RR.LL. y CC.TT. número 13, Enero-Junio 2004, página 17-36

²⁰ Alonso, Luis Enrique, "Trabajo y ciudadanía. Estudios sobre la crisis de la sociedad salarial" Editorial Trotta, Fundación 1º de mayo, 1999, España ; Pág. 214.

ser parte activa de la población en cuanto a producción económica y laboral para el funcionamiento de la economía de su país.

La ciudadanía pensada desde el capitalismo, se llevaba a cabo desde el Estado donde su función se notaba como benefactora, "la ciudadanía, entonces, se convertía no sólo en fuente de convivencia política y en la más poderosa representación social para fijar la identidad de los sujetos, también se ampliaba hasta llegar a ser garantía de titularidades y de derechos económicos y sociales por la recepción de un conjunto estandarizado de bienes y servicios públicos que normalizaba la ciudadanía nacional en sus aspectos directamente materiales"²¹

Lo cual nos da a entender que el sujeto se comprometía a respetar las decisiones que la autoridad del Estado tomara y por otro lado, el sujeto era libre de hacer valer sus derechos que estaban marcados ante la ley siempre y cuando cumpliera con las obligaciones que implicaban sus derechos. Con el tiempo el Estado de Bienestar ha dejado de ser el creador y el conductor de hacer llegar al sujeto sus derechos y obligaciones dentro de la sociedad para ser considerado un ciudadano.

Considerando las nuevas problemáticas que trae consigo la reconstrucción de ciudadanía en los sujetos, parece difícil entender ¿cómo el sujeto actual debe construir su ciudadanía?, ¿será a través de un concepto universal? ó se genera ¿de acuerdo a las características de inclusión exclusión que señala Sáinz y que van

²¹ Ibidem.

surgiendo de la sociedad?. Si La ciudadanía es una condición otorgada a aquellos que son miembros plenos de una comunidad. Todos los que poseen la condición son iguales con respecto a los derechos y deberes de que está dotada esa condición. No hay ningún principio universal que determine cuáles deben ser esos derechos y deberes, pero en las sociedades la ciudadanía se entiende de acuerdo al desarrollo de dicha sociedad, crean la imagen de una ciudadanía ideal, con la cual puede medirse el logro y hacia la cual deben dirigirse las aspiraciones de los trabajadores.

Tal configuración de ciudadanía, en el ideario de la sociedad, se ha transformado, y podemos entender que el factor de la globalización tiene mucho que ver. Isidro H. Cisneros habla de una ciudadanía pluralista en la cual las diferencias sociales tendrán que disminuir y los derechos culturales deben aumentar, debido al proceso de globalización y a la apertura de los mercados, quienes dan fin a los límites que bloquean las relaciones culturales, incrementan la comunicación, anulan distancias y generan crisis dentro de los límites geográficos del interior de cada nación. Los medios de comunicación y la tecnología han generado acceso al conocimiento de culturas y formas de vida, de las cuales antes nos resultaba difícil e incluso desconocido saber de ellas, "El proceso de globalización cultural es representado por un número creciente de individuos de todos los continentes que más allá de sus enormes diferencias, costumbres y tradiciones se aproximan en

mayor grado a una similitud de actitudes y modos de vida.“²² . Entendemos que debido a la multiculturalización que se genera con el proceso de globalización, los sujetos compartirán gustos y necesidades e incluso derechos sociales y civiles así como obligaciones, el problema se marca con los derechos políticos y culturales, como lo hemos visto últimamente ya que los grupos étnicos, pareciera que no son tomados en cuenta, lo cual genera conflicto debido a que estos derechos y obligaciones que la ciudadanía plural propone o que percibe del proceso de globalización, ignora a sujetos que siendo parte de un espacio geográfico deben someterse a la nueva dinámica del mercado y son descartados para su inserción dentro del nuevo modelo económico.

Luis Enrique por su parte nos plantea “el concepto de ciudadanía social esta siendo desarticulado y está sirviendo para generar espacios socioeconómicos fragmentarios y diversos de reproducción de la fuerza de trabajo; perdiéndose, por ello, tanto los referentes universales como las formas centralizadas de reproducción de fuerza de trabajo ----de las clases laborales_, y, así, el modo de vida laboral fordista (normalizado y normalizante) está siendo sustituido por una multiplicidad de identidades supralaborales, semilaborales y pseudolaborales”²³. Considerando la multiculturalización de Isidro H. Cisneros y relacionándola con Luis Enrique, el

²² Isidro H. Cisneros (1998). *Globalización, Ciudadanía y Tolerancia multicultural en América Latina*. Obtenido el 10 de febrero del 2006 en http://www.hemerodigital.unam.mx/ANUIES/colmex/foros/152-153/sec_6.htm

²³ Alonso, Luis Enrique, “Trabajo y ciudadanía. Estudios sobre la crisis de la sociedad salarial” Editorial Trotta, Fundación 1º de mayo, 1999, España ; Pág. 220.

cambio de la ciudadanía en los sujetos rompe barreras de todo tipo, en el área laboral los espacios se modifican e incluso surgen nuevas formas de trabajo que carecen de las normas básicas. El sector informal ó ilegal es una nueva forma de trabajo, los empleos de emergencia carecen de prestaciones que ante la ley son derechos que corresponden a los trabajadores, no firman contratos, sus condiciones de trabajo son precarios, incluso no existen condiciones de trabajo adecuadas. Y como ejemplo tenemos a los ruleteros, a las vendedoras de comida corrida, los negocios ambulantes que vende ropa, CD´s, dulces; encontramos una variedad extensa, otro sector son las maquiladoras, que aunque parece que el estado permite a empresas nacionales y extranjeras generar este tipo de empleos, no hay seguridad para el trabajador, carecen de prestaciones, servicios médicos, incluso podemos observar que para llevar a cabo su trabajo el propio trabajador ó trabajadora, debe comprar su propia herramienta de trabajo para cumplir con su función dentro del proceso productivo. Los horarios de trabajo dentro de los empleos de emergencia carecen de horarios fijos, la flexibilidad es una característica que distingue esta nueva dinámica de trabajo y no dejemos de lado que la flexibilidad se aplica para el sector formal.

En el sector ilegal, los horarios para los vendedores ambulantes son asignados por si mismos, ya sea que pueden trabajar desde el amanecer hasta obscurecer ó en caso de que sea alguna temporada que demande su producto sus horarios de trabajo se extienden sin recibir horas extras, son sus propios jefes. En el caso de la

maquila, el trabajador debe estar disponible en el horario en que lo solicité el dueño ya sea que se deba a la fecha, que de igual forma como los ambulantes la fecha demanda su producto y trabajan días completos, ó por el contrario esperan ha que haya trabajo para presentarse a la fabrica, y esto implica que pasen días ó semanas sin que trabajen.

Los migrantes son parte de este proceso de globalización y multiculturalización, ellos pertenecen al sector informal ó ilegal, arriesgan su vida e incluso la de sus familias para mejorar sus condiciones de vida. La situación que genera la falta de trabajo dentro del país ó las condiciones carentes de prestaciones y servicios, así como la demanda de tener conocimientos de la tecnología que se presenta en nuestra sociedad, cierra la oportunidad de progreso y crecimiento de los sujetos dentro del país, generando una desesperación en el sujeto para poder vivir y mejorar su forma de vida. Al ser rechazado dentro de su misma sociedad busca nuevas opciones para vivir y una de ellas es migrar a otro país ya sea Estados Unidos, Canadá u otro país de los cuales se presume hay mayor oportunidad de trabajo y de mejorar las condiciones de vida. El problema con los migrantes igual que los que generan sus propios empleos, radica en sus condiciones de trabajo. Los migrantes exponen su vida al intentar atravesar el límite migratorio, pagando primero una cantidad grande para poder entrar al país extranjero, después las condiciones en que son transportados a dado como resultado la muerte de muchos de ellos, por asfixia al ser transportados en trailer o camionetas que los cubren con

objetos para esconderlos, por que se ahogan al intentar atravesar el Río Bravo, cruzar el desierto en la noche y las condiciones en que lo hacen llegan a ser muy desgastante y riesgosas, ó la nueva política que Estados Unidos había llevado a cabo la casería de migrantes. En el caso de que logren entrar deben de cuidarse de los oficiales quienes llegan a descubrir a los migrantes y en ese momento los deportan a su país de origen. Los migrantes que logran encontrar un trabajo carecen de prestaciones, sus condiciones de vida son difíciles ya que deben de compartir gastos para poder rentar una casa y cubrir los pagos de la renta y los servicios, vestirse y alimentarse, los empleos llegan a ser temporales lo cual da como resultado que busquen constantemente trabajo, incluso llegan a tener dos empleos. En algunos casos los migrantes son víctimas, ya que llegan a abusar de ellos ya sea física o socialmente. A los migrantes la dinámica de trabajo no les afecta tanto como en su país de origen, ya que al parecer trabajando en el extranjero logran mejorar su calidad de vida e incluso acceder a bienes y servicios de los cuales en su país de origen resulta muy difícil incluso pareciera imposible llegar a tener acceso a ellos, entre los objetos podemos mencionar el comprar un automóvil, los celulares, televisiones, estereos modernos, enviar dinero a sus familias para construir casas comprar aparatos eléctricos e incluso poner un negocio.

Dentro de este proceso de globalización la migración a sido un factor relevante en los últimos años. Para los países latinoamericanos los migrantes son parte de su estabilidad económica, los ingresos que envían a sus familias al país de

origen han logrado que los países como en nuestro caso, el dinero que entra de ellos sea uno de los 3 factores importantes que logran la estabilidad económica de México. Por otro lado se han suscitado movimientos sociales de migrantes en el país vecino, ya que las personas demandan se les reconozca como ciudadanos de Estados Unidos, pues son parte de la sociedad norteamericana, se han manifestado y hecho marchas exigiendo los tomen en cuenta ya que muchos de ellos tienen años viviendo ahí y carecen de derechos y obligaciones. Por el momento es un asunto que nos tiene a la expectativa ya que no se da una respuesta definida de cómo van a actuar las autoridades correspondientes frente a este acontecimiento.

Con lo que respecta a la flexibilidad laboral en el sector formal, ya habíamos mencionado algo al respecto en el capítulo anterior, y lo retomamos para explicar con mayor especificidad el fenómeno. En el sector formal la flexibilidad laboral se refleja al demandar al trabajador actualización respecto a los cambios tecnológicos, ¿que queremos decir con esto?, las empresas al competir con el mercado nacional e internacional, debe introducir tecnología en el proceso de producción para ser competitivo, la tecnología le brinda mejor aprovechamiento de tiempos y materiales siempre y cuando el trabajador se encuentre capacitado para poder manejar la nueva maquinaria, esto implica que los trabajadores que no tengan conocimientos de como programar la máquina que se encuentra en su área de trabajo, o contar con los conocimientos necesarios para adaptarse a una nueva forma producción son despedidos, y se emplean a nuevos sujetos que cuenten con conocimientos

actualizados sobre los procesos de producción ya sea para manejar alguna máquina que requiera de conocimientos sobre programación, o conocimientos de manejo de computación, incluso que deban cubrir varias áreas reduciendo los tiempos de trabajo.

Los horarios de los trabajadores del sector formal también pueden llegar a variar, se solicita que tengan disponibilidad de tiempo lo que implica, que rolen turnos o incluso días de descanso. Otra característica importante es la pérdida de derechos al ser contratados, aun siendo parte del sector formal se observan cambios en las contrataciones como es el caso, de hacerles firmar contrato a los trabajadores cada año generando una pérdida de su derecho de antigüedad, el no recibir copia de su contrato, el hacerles firmar hojas en blanco, el poner obstáculos para pagar horas extras, entre otras.

Podemos observar que los derechos que como ciudadano correspondían a los sujetos se han ido disipando perjudicando a su vez al trabajador. La globalización, el trabajo y la ciudadanía van de la mano ya que al entrar la globalización en la dinámica social se filtra hasta núcleos donde pareciera no hay cabida para ella. La globalización se genera como un nuevo proceso económico en el cual rebasa fronteras regionales y políticas nacionales, interviene en la vida política, cultural, económica y social de una nación alcanzando los espacios laborales y generando

modificaciones en los sujetos desde su ámbito social, filtrándose al laboral e incluso nos atrevemos a decir entrando al núcleo familiar.

La construcción de ciudadanía se modifica, el Estado no es el único que se encarga de construir y aplicar en los sujetos los derechos y deberes que como parte de una sociedad le corresponden, nos percatamos que las empresas se encargan junto con el Estado de crear esta nueva identidad de ciudadano. Lo que deseamos saber es ¿si esta percepción es posible?, así como desarrollar la idea de que a través de el área laboral crean en el sujeto- trabajador el sentirse parte de una sociedad por medio de los valores, las políticas y sus funciones que desempeña dentro de su área de trabajo si le impacta para poder generar su identidad de ciudadano. Aunque el proceso se extiende hasta la familia, en el caso de que el trabajador llegue a apropiarse de algún valor, regla, norma ó política que la empresa promueva, se puede reproducir dentro de su núcleo familiar en el momento en que la hace suya, se apropia de este nuevo elemento y la aplica con su esposa e hijos.

De alguna manera, en la actualidad a través del proceso de globalización, las empresas son las que se encargan de redefinir la identidad de ciudadanía en el trabajador. Tal posibilidad implicó el desprendimiento de lo que Graciela Bensusán identificaba como una mejora continua en pro del trabajador y de su beneficio social...

“No hay otra zona de los regímenes jurídicos adoptados en la casi totalidad de los países capitalistas, durante la primera mitad del siglo xx, que halla generado tantas ilusiones respecto a la capacidad del derecho y el Estado para corregir las desigualdades sociales como las que reúne las normas destinadas a regular las relaciones entre el capital y el trabajo. La visión romántica sustentada en la supuesta unilateralidad de estas reglas, exclusivamente a favor de los más débiles, ha dominado la interpretación de los juristas especializados en este campo, por lo menos hasta que los vientos neoliberales flexibilizadores dejaron sin argumento este discurso y pusieron en entredicho algunos de sus mitos constitutivos, como el que señala que “el trabajo no es una mercancía” o el de que “en esta isla sólo caben derechos para los trabajadores” y no pueden modificarse más que para mejorarlos”²⁴

De tal manera que debemos desglosar ¿A través de que elementos el trabajador construye su ciudadanía?, pues “Han surgido una multitud de nuevas cuestiones sobre la ciudadanía que se deben examinar en un marco más amplio, pero con referencia a los diversos tipos de países industrialmente desarrollados, de los problemas de ciudadanía de las sociedades cuya población dista de ser homogénea”.²⁵ Ubiquemos entonces estos dos fenómenos; la construcción de la ciudadanía, y el tránsito a un nuevo modelo de Estado que ya no es necesariamente el Estado Benefactor, y que se ve superado o avasallado por otro modelo de

²⁴ Bensusán Areous, Graciela. (), “El Modelo Mexicano de regulación laboral” Ed. México. Pág. 27

²⁵ Marshall, T. H. , “ Ciudadanía y Clase Social”, Editorial Losada Buenos Aires, 1998; Pág. 106

acumulación que es la globalización. Siendo esta última la manifestación que conocemos derivada del capitalismo industrial.

CAPITULO 4.

PERFIL DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA DE CERVECERIA DEL TROPICO

Para llevar a cabo nuestra investigación realizamos entrevistas dentro de la Cervecería del Trópico a sus trabajadores, así como recopilar información referente a los valores que la empresa maneja, ¿cómo es que las aplica, que métodos utiliza, que tan comprometidos con sus trabajadores se encuentran los dueños y gerentes de Grupo Modelo y Cervecería del Trópico, y que tan comprometidos se sienten los trabajadores para llevar a cabo esos valores promovidos por la empresa? Por otro lado siendo más específicos deseamos investigar si ¿los valores que Grupo Modelo promueve en sus trabajadores se transmiten hasta su núcleo familiar?

Nos interesa Cervecería del Trópico, debido a que la característica de sus trabajadores nos da la posibilidad de explicar la creación de la ciudadanía en los sujetos. De acuerdo a entrevistas realizadas, así como recopilación de información en Internet y algunos documentos sobre la empresa, reconocemos 2 tipos de empleados; el de confianza y el sindicalizado. En este caso los trabajadores de confianza son todos aquellos que no son sindicalizados o que estén en proceso de ser sindicalizados, el trabajador de confianza se caracteriza por ocupar puestos como jefes de áreas, gerentes y algunos trabajadores que se encuentren a cargo de los jefes, sus horarios de trabajo son indefinidos, al ser contratados se les marca un horario de entrada, horario de comida y horario de salida, este último puede variar

de acuerdo a las necesidades que surjan en la empresa. Los salarios son fijos al igual que sus días de descanso, cuentan con todas las prestaciones y no hay pago de horas extras, carecen de sindicato y la mayoría de los trabajadores de confianza cuentan con estudio a nivel bachillerato hasta los de licenciatura ó con más preparación, los puestos que ocupan son de gerentes, jefes de área ó trabajadores de un área, es decir se encuentran a cargo de algún jefe, por ejemplo se encuentra el jefe de seguridad y tiene a un grupo de trabajadores que se encuentran a su cargo para llevar a cabo su trabajo, ó en el caso de un jefe del área de cocimiento, tiene un grupo de trabajadores que colaboran con él para que el proceso de cocimiento se realice sin complicaciones.

Los trabajadores que no son de confianza son los obreros, ellos tienen prestaciones, sus horarios de trabajo son fijos, ellos entran y salen de su horario de trabajo sin prolongar su salida, a diferencia de los empleados de confianza, hay un sindicato que los respalda, su salario es menor y la mayoría de los trabajadores se encuentran en áreas de empaque, envasado, entre otras áreas su nivel de estudios es el básico en la mayoría

A los dos tipos de trabajadores se les hacen exámenes, psicométricos, de aptitudes y referentes a su área para poder ser parte de la empresa, deben estar casados al menos por la ley civil, no se les contrata en caso de vivir en unión libre, firman contratos pero no reciben copia de ellos, todos los trabajadores tienen un

uniforme igual, que se conforma de una camisa azul cielo, pantalón color caqui y botas negras, lo único que los distingue es el color de su gafet que en el caso de los trabajadores de confianza es naranja y de los obreros es blanco.

En nuestro tema de investigación nos enfocamos a los trabajadores de confianza ya que la posibilidad de poder entrevistarlos es menos complicado, los trabajadores se mostraron más libres de contestar la entrevista sin temor a represalias e incluso sus respuestas son detalladas e ilustrativas para nuestra investigación. A diferencia de los trabajadores que no son de confianza en este caso los obreros se mostraron más temerosos por contestar alguna pregunta, nos comentaban que se tenía que hacer una cita con la persona encargada de recursos humanos y una serie de tramites para que a ellos se les autorizara el derecho a contestar la encuesta.

Nuestra investigación plantea la posibilidad de que viviendo en la era de la globalización y relacionándola con el trabajo se esta creando una nueva identidad de ciudadanía en los sujetos. Siendo más específicos consideramos que el área de trabajo junto con el Estado son los nuevos creador de identidad de ciudadanía en los sujetos, ¿que queremos decir con esto? que con la dinámica global que se manifiesta en aspectos de nuestra vida ya sea económica, social, cultural etc; y recordando lo expuesto en el capitulo designado a globalización se combina con el aspecto laboral para crear una nueva identidad de ciudadanía en el sujeto.

Para mantenerse como empresas competitivas las empresas deben adaptarse a la dinámica global con todo lo que implique, es decir introducir tecnología, adoptar normas de calidad, valores, filosofías y políticas, a su vez los gerentes son los conductores de las políticas, filosofías y valores dentro de la empresa y se las hacen llegar a los trabajadores, ellos mismos de forma inconsciente adoptan estas señales que son llevados a su ideología y desde su área laboral los trabajadores adoptan algunos valores ó filosofías e incluso las reproducen dentro de su hogar o su sociedad, dando como resultado una manifestación más amplia de los derechos y obligaciones que como sujetos que pertenecen a una sociedad les corresponde llevar a cabo.

CAPITULO 5.

CERVECERIA DEL TROPICO S.A. DE C.V.

La ciudad de Tuxtepec, nominada también San Juan Bautista Tuxtepec, que se ubica en la región del Papaloapan, al norte del Estado de Oaxaca, limita con Veracruz y el municipio de San Miguel Soyaltepec.

En Tuxtepec se unen varios ríos como son "El Papaloapan que mide, con algunas variaciones, unos 60 metros de ancho y una profundidad media de 6; el Tonto mide 50 de ancho, en tanto el Obispo y el Amapa alcanzan los 20 metros en algunas partes. Sus profundidades no son uniformes, especialmente en el Papaloapan donde el proceso de azolve le ha eliminado casi toda posibilidad de navegación como antiguamente se hacía. En temporadas de estiaje, el Papaloapan puede cruzarse caminando frente a Tuxtepec, pero en época de lluvia los ríos y arroyos se convierten en un serio problema para los cultivos y las poblaciones ribereñas; al repletarse sus causes, el agua inunda las riberas causando grandes pérdidas, lo cual ha sido resuelto con la construcción de la presa Cerro de Oro."²⁶

Goza de una gran diversidad de flora y fauna, su economía se mantiene con las siguientes

Industrias:

- CIA. CERVECERA DEL TRÓPICO
- INGENIO ADOLFO LÓPEZ MATEOS, S.A. DE C.V.
- FÁBRICA DE PAPEL TUXTEPEC [FAPATUX]
- GANADERÍA

²⁶ Christian Samir Aldana Hernández. (2005). *Consulta De Publicidad Con Tuxtepec En Línea*. Obtenido el 09 de mayo del 2006. http://www.tuxtepecenlinea.com/index.php?option=com_wrapper&Itemid=114

· AGRICULTURA

Consideramos que es necesario para nuestro tema de estudio concentrar nuestra investigación en la planta Cervecera del Trópico, S. A. de C. V. localizada en Oaxaca, Tuxtepec. Nuestro interés específicamente en esta planta se basa en investigar las políticas, reglas y valores que se aplican dentro de la empresa para el personal que labora, así como la capacitación e ideología que la empresa proyecta a sus trabajadores, la finalidad es entender si a través de la dinámica de trabajo aplicada dentro de la empresa, se ha generado una construcción de ciudadanía en el trabajador, o se ha complementado con la construcción que trae de la sociedad.

Compañía Cervecera del Trópico es una empresa que pertenece al grupo cervecero de Grupo Modelo. Fue fundado el 2 de octubre del 79, en la actualidad Cervecería del Trópico va a cumplir 26 años dentro de Grupo Modelo, y cuenta con unas 2200 personas trabajando, elaboran ya 8 marcas de cerveza, iniciaron con la elaboración de corona, victoria modelo, negra modelo, león, montejo, estrella del pacifico y dentro de poco iniciaran con la elaboración de modelo light.

La decisión de adquirir la planta de Tuxtepec se relaciona con su abundancia de aguas y a su situación climática, la cual da pie al nombre de esta empresa Compañía Cervecera del Trópico, cuenta con 10 pozos de agua dentro de la planta.

“Esta decisión del grupo trajo como resultado un crecimiento de empleos, crecimiento demográfico y crecimiento comercial para Tuxtepec, ya que desde el inicio de su construcción hasta la fecha ha impulsado fuertemente el aspecto económico de los pobladores de esta Ciudad. La empresa tiene un futuro grande, yo digo que si Tuxtepec esta así de grande es porque llego la cervecera, porque sólo estaba la ingeniería azucarera y la papelera nadamas, pero papelera bajo su nivel, el ingenio tiene problemas de operaciones, problemas financiera y a partir de eso, cervecera empezó a crecer y crecer, digo para tener 2500 trabajadores no es fácil y sigue creciendo incluso estamos terminando la etapa de ampliación, esta creciendo la organización y al crecer ella crecemos lo trabajadores que estamos en ella, crece la comunidad, el país y el estado, es una cadenita y el que no lo quiera ver así pues.”²⁷

Esta empresa pertenece al grupo cervecero llamado Grupo Modelo, que posee más de 150 empresas en la república mexicana, cuenta con 7 fabricas de cerveza, una de ellas esta en Zacatecas otra en la ciudad de México, otra en Tuxtepec, en Guadalajara, Ciudad Obregón, Torreón.²⁸ La más grande de todas es la que se encuentra en Zacatecas es 3 veces más grande que la de Oaxaca, y actualmente es la más grande en Latinoamérica, con una inversión de 4,400 millones de dólares. Con la fabrica ubicada en Tuxtepec Oaxaca, se pretende crecer hasta lograr convertirla en la segunda más grande de Latinoamérica. Actualmente producen unos

²⁷ Entrevista a empleado de confianza Gilberto Pérez Mata, de Cervecera del Trópico

²⁸ Observar el mapa que muestra la ubicación de las empresas que conforman Grupo Modelo a nivel nacional. Se encuentra como datos anexos cuadro 1

9 millones de cerveza al año y el objetivo es incrementar la producción a los 20 millones, pretendiendo lograr la distribución de la cerveza en el mercado de Europa, actualmente el mercado de Europa lo tiene la empresa que esta en México. Se menciona que pronto la empresa matriz ubicada en México dejara de funcionar como productora de cerveza y las empresas de Zacatecas y Tuxtepec que encargaran de proveer sus mercados.²⁹

Compañía Cervecera del Trópico distribuye la cerveza a otros estados de la república entre los cuales destaca Puebla, Veracruz, Chiapas, Tabasco, Oaxaca y los tres estados de la península de Yucatán así como todo el sureste de la República Mexicana. Cada una de las fabricas distribuye a una parte de la república mexicana, hasta abarcar todos los estados de la república. Grupo Modelo es una de las cerveceras que esta colocada a nivel mundial en 6to lugar. Marca Corona se distribuye en 180 países del mundo, Corona Extra actualmente ya ocupa el 4to lugar como ventas en todo el mundo, este año la finalidad es ocupar el 3er lugar, que actualmente lo ocupa una cerveza Brasileña. El 1o y el 2do lugar lo ocupa una cerveza norteamericana quien ha sabido conservarlos.

“El 16 de junio de 1993, los accionistas controladores de **Grupo Modelo®**, celebraron un contrato de inversión con el principal grupo cervecero del mundo, Anheuser-Bush Companies, Inc., fabricante de Budweiser y Bud Light. Mediante este convenio, la compañía norteamericana adquirió aproximadamente un 17.7 por ciento

²⁹ Observar diagrama que muestra el posicionamiento de las empresas a nivel mundial de Grupo Modelo. Se encuentra en los datos anexos cuadro 2

de la empresa mexicana con una inversión de 477 millones de dólares. El contrato estableció que los compradores podían ejercer opciones para aumentar su participación en la empresa mexicana hasta un máximo del 35.12 por ciento del capital de **Grupo Modelo®** y del 23.25 por ciento de las acciones de Diblo, opciones que ya ha ejercido la compañía norteamericana.³⁰

Esta asociación estuvo encaminada a enfrentar los nuevos retos de la globalización económica y aprovechar las oportunidades que ofrecía en ese entonces el Tratado de Libre Comercio de América del Norte que negociaban los gobiernos de México, Canadá y los Estados Unidos. Como consecuencia de ese acuerdo comercial, hubo un incremento de la competencia en el mercado nacional entre las marcas mexicanas y las importadas, lo que resultó favorable para **Grupo Modelo®**.

Por lo tanto al compartir acciones una cervecera de otra, sus productos se distribuyen en los 2 países. La intención de comprar acciones es ampliar el mercado de Grupo Modelo, se exporta a Estados Unidos y en México se importa la americana, claro sin perder mercado.

CAPITULO 6.

LA GLOBALIZACIÓN EN LA EMPRESA Y SU IMPACTO EN EL TRABAJO

³⁰ Portal de Grupo Modelo ; *¿Quién es Grupo Modelo?*; 01 de marzo del 2005, <http://www.gmodelo.com.mx/historia/exportaciones.html>

¿Qué tiene de relevante tal fenómeno mundial denominado globalización en el contexto de la ciudadanía de un país como el nuestro?, y más aun, ¿Cuál es el impacto que este fenómeno social tiene en el desarrollo de la concepción de ciudadanía, en el caso de los trabajadores que pertenecen a una empresa de corte internacional llamada Grupo Modelo?

Para establecer una relación entre los trabajadores de una planta productora de cerveza que pertenece al Grupo Modelo y los fenómenos de Globalización y Ciudadanía, creemos necesario revisar ¿cuáles son las filosofías, las políticas e ideologías que imparte a sus trabajadores para que se sientan parte de la empresa? Por ejemplo: "Hoy somos una gran familia de más de 45 mil mexicanos que participamos de forma directa en nuestra organización, comprometidos con la calidad y el servicio. Conformamos hoy el grupo cerveceros más grande de México y el octavo en el mundo, guiados por el ejemplo y el espíritu de aquellos hombres visionarios, algunos desde allá arriba, otros afortunadamente con nosotros." Don Juan Sánchez Navarro, habló de los inicios de la compañía, de los éxitos y fracasos, y de la realización del sueño de Don Pablo Diez, respecto a que Grupo Modelo llegara a ocupar el primer lugar en nuestro país, dentro del ramo cervecero. "Somos tres generaciones que trabajamos intensamente para continuar la ruta del progreso, por más generaciones de mexicanas y mexicanos, perseguimos el anhelo de apoyar

decididamente a nuestro país construyendo cada día, una nación más dinámica y más fuerte".³¹

Los valores que la empresa Compañía Cervecera del Trópico impulsa y de manera directa difunde entre sus miembros (directivos, administradores, trabajadores de todas las áreas y familias de los mismos) hacen pensar en los valores que tradicionalmente una familia acumula, estos valores son ahora eslogan del corporativo que es hoy G M; "Honestidad, Lealtad, respeto, responsabilidad, confianza, innovación y creatividad, educación, calidad y servicio, trabajo en equipo y optimización de recursos,".³² Aparentemente no se distingue si son valores tradicionales de una familia o si son valores de una empresa como tal. Más adelante sabremos si son parte de estos modelos japoneses de optimización de calidad y de mayor productividad, etc.

Con estas nuevas formas de organización del trabajo, un trabajador tal vez no tenga idea de que "El obrero es más pobre cuanto más riqueza produce, cuanto más crece su producción en potencia y en volumen" o que "el trabajador se convierte en una mercancía más barata cuantas más mercancías produce. Donde la desvalorización del mundo humano crece en razón directa de la valorización del mundo de las cosas"³³. El sentido de pertenencia a la empresa o al empleo formal,

³¹ Ibídem. Pág. 1, Nuestro mundo.

³² Grupo Modelo, S. A. de C. V. "Informe anual Grupo modelo", Portal Internet.

³³ **Marx, Karl.** "Manuscritos Económicos y filosóficos de 1844" **El trabajo enajenado**, Dirección web

tal vez es más valorizado en esta época, que en la de Carlos Marx. Es decir ¿que ciudadanía representa? estar dentro de la dinámica de producción para un trabajador y como presuntamente está es impactada por el prestigio que ha obtenido una empresa como Grupo Modelo.

“Sabido es el compromiso que tiene Grupo Modelo con sus colaboradores, por lo que este año, se continuó con la inversión en el desarrollo del capital intelectual y el talento de nuestro personal a través de la capacitación, alcanzando 25 horas promedio por persona, logrando con ello incrementar los conocimientos y el nivel académico necesarios para los puestos de trabajo donde los avances tecnológicos demandan una mayor preparación.”³⁴ La empresa se muestra comprometida por tener a un trabajador con conocimientos actualizados, para poder trabajar de la forma más adecuada logrando la competitividad y a su vez la ganancia que producirá para el empresario.

El objetivo de la empresa es llevado a cabo, se imparte capacitación a los trabajadores para lograr un mejor desempeño dentro de la planta y a su vez obtener mejores ganancias, de acuerdo a Gilberto Pérez Mata empleado de Cervecería del Trópico nos dice al respecto:

“ Si, he recibido capacitaciones, cuando estaba en el área eléctrica me daban mi capacitación normal la que marcaba el programa de mi área de trabajo, electricidad 1, electricidad 2 que eran unos programas que recuerdo, circuitos eléctricos, etc.;

³⁴ Informe _ 2001 Grupo Modelo, Obtenido el 01 de febrero 2006

había capacitación para calidad, cuando empezaron a entrar los sistemas de calidad ISO 9000, 14 000, enterarnos, darnos a conocer los sistemas que hubo, como funcionaba y de que se trataba, cuando implantaron las 5S, cuando empezaron a meter trabajo en equipo. Fue cuando yo me empecé a inclinar por todo eso; me gusto lo de la cuestión de la calidad, entonces yo salía de trabajar y me quedaba una o dos horas, para recibir esa capacitación extra de trabajo en equipo; que a la mejor no estaba programada para mí pero yo la quería recibir.

Yo me enteraba que había un curso de herramienta en estadística, yo me quedaba después de mi hora."

"¿Entonces ya hubo un cambio de puesto? Si con el mismo salario pero con otra activada, realmente una actividad de oficina, administrativa, y soy de confianza ya que después de ser sindicalizado."

Lo que también podemos registrar es que el beneficio económico sólo se refleja en la empresa, pero el trabajador permanece con su mismo ingreso. ¿Será que el status que la empresa asigna a este empleado da pie a que él tenga la percepción, que como persona es visto de forma diferente? es decir, el sujeto se concibe ante su sociedad con una actitud de superioridad, al ocupar un nivel en la empresa de mayor jerarquía a la que tenía, le da la idea de que también su posicionamiento dentro de la sociedad ha cambiado.

La flexibilidad es un elemento fundamental para poder entender porque se lleva a cabo esta situación dentro de la empresa con los trabajadores, " La aplicación de cualquier nivel de flexibilidad en la empresa tiene evidentes consecuencias sobre la productividad, la contratación y los salarios, sobre las competencias, aptitudes y actitudes de los trabajadores, sobre el proceso y contenidos del puesto de trabajo, sobre la movilidad espacial y funcional, sobre los contratos y los salarios, y sobre la desestructuración de los tiempos de trabajo (cantidad, ritmos, candencias, pausas) en unidades de medición flexibles (horas, días, semanas, años, tiempo de vida de trabajo). "³⁵

La flexibilidad es un proceso importante dentro de la globalización, la cual beneficia a los empresarios, y dejó vulnerables a los trabajadores, restringiendo algunos beneficios que permitían una condición de trabajo segura ó al menos con una posibilidad de estabilidad por un largo tiempo. Al flexibilizar el trabajo, genero gran desequilibrio dentro de la sociedad, ya que a los trabajadores se les disminuyeron sus beneficios, como un contrato indefinido, que otorgaba antigüedad dentro de la empresa, algunas prestaciones, horarios de trabajo fijo, días de descanso, cualidades específicas para desempeñar un trabajo. En la actualidad el trabajador debe ser un sujeto versátil, tener la capacidad de manejar diferentes herramientas, contar con conocimientos amplios, se le capacita para poder desempeñar dentro de la empresa diferentes actividades, adaptarse a las demandas

³⁵ Carlos Lozares, Joan Miguel Verd. "Modelos de Flexibilidad del Trabajo y Tiempo Productivo: Estudios de Caso". Trabajo. Universidad de Huelva, Asociación Estatal de Centros Universitarios de RR. LL. Y CC. TT., Número13, Enero – Junio 2004, pp. 96 a 113.

de la empresa y de la productividad, trabajar más y tener un sueldo fijo, las horas extra dejan de ser remunerables.

De acuerdo a la nueva propuesta de flexibilidad los gerentes se encargan de implantar nuevas políticas, y son los conductores para hacer llegar las nuevas normas y filosofías que se deben aplicar dentro del proceso de producción, influyendo en la actitud de los trabajadores, se les generan nuevos hábitos de trabajo, con un nivel de disciplina y adiestramiento más eficaz, logrando una mejor producción, con mayor ganancia, un buen rendimiento de los trabajadores y, disminuyendo sueldos y derechos que aseguren la estabilidad del trabajador.

Para poder entender mejor esta situación que se presenta, hablaremos de *flexibilidad laboral*. "La idea de flexibilidad laboral desarrollada en la década de los ochenta incluían de hecho los dos elementos señalados anteriormente: Adaptación y concesión. Adaptación en el sentido de cambiar las condiciones de trabajo en función de cambios en el mundo exterior. Un mundo exterior entendido como un mercado impersonal que exige" o "impone" cambios a las empresas individuales y estas deben dar respuestas adaptativas a los mismos. Concesión porque se partía de la consideración que el principal factor que explicaba la incapacidad para adaptarse a estos cambios era debido a un exceso de protección de las condiciones de trabajo de las personas los cuales dificultaban la respuesta rápida a los mismos. Por esto una parte de la estrategia flexibilizadora consistía en demandar a los asalariados y sus

representantes que aceptaran un recorte en sus derechos....para poder realizar esta adaptación que se consideraba ineludible. Se trataba de una verdadera concesión porque en la mayoría de los casos no había una compensación en otras cuestiones, sino que a menudo la única contrapartida que se ofrecía era el mantenimiento del empleo." ³⁶

De acuerdo a lo que se explica de flexibilidad laboral, podemos entender porque Gilberto Pérez se siente satisfecho con su condición laboral dentro de la empresa, debido a que considera su situación normal, inclusive el siente que su esfuerzo ha dado frutos, él ha tomado cursos dentro de la empresa, el haberse preparado genero que sus superiores lo tomaron en cuenta para ejercer otro trabajo, que varia del que tenía anteriormente. Sus compromisos dentro de su área de trabajo continúan, es decir tiene que seguir apoyando al sindicato y cubrir sus nuevas obligaciones que corresponden a un empleado de confianza, sin tener un aumento de sueldo.

Pareciera que esta nueva forma de trabajo de flexibilidad laboral, genera grandes beneficios para las empresas, al capacitar a sus empleados adecuadamente, cumple con los estándares mundiales y a su vez obtiene incremento en sus ganancias. Por lo tanto la nueva forma de trabajo que se manifiesta a nivel mundial resulta de provecho para las empresas que se mantienen dentro de la dinámica mundial, posicionando a los trabajadores en condiciones más complejas en su vida

³⁶ Albert Recio Andreu. "Aspectos Económicos de la Flexibilidad Temporal". Trabajo. Universidad de Huelva, Asociación Estatal de Centros Universitarios de RR. LL. y CC. TT., No13, Enero –Junio 2004, pp. 59 a 80.

cotidiana, debido a que se les demanda mejor preparación, mayor eficacia con poco salario.

“La flexibilidad laboral y la adaptación al cambio puede conseguirse por vías diversas:

- Ajustes de plantilla en función de las variaciones de la producción.
- Movilidad interna dentro de la empresa. Esta a su vez podía ser funcional (entre distintos puestos de trabajo) o geográfica (entre distintos centros de trabajo de la misma empresa)
- Ajustes horarios en función de las necesidades de la producción, una amplia gama de posibilidades que analizaremos posteriormente.
- Variaciones salariales ligadas a los cambios en el ambiente económico, lo que puede concretarse de formas muy diversas: aumento de las partes variables del salario, pago de rentas en función de los beneficios empresariales etc.
- Adaptación a los cambios tecno – productivos mediante un proceso de formación y calificación permanente.”³⁷

El proceso que se lleva a cabo dentro de la empresa para mantenerse dentro de la dinámica del mercado mundial, requiere de grandes ajustes para lograr su crecimiento. Dentro de Cervecera del Trópico, se encuentran dos tipos de trabajadores que anteriormente ya habíamos expuesto y explicado sus diferencias. En el caso de los trabajadores de confianza se marca la norma de la flexibilidad

³⁷ Revista de la Asociación estatal de centros Universitarios de RR. LL. y CC. TT. No 13 Enero _junio 2004 PP. 63, 64.

laboral, los trabajadores de confianza cuentan con condiciones de trabajo flexibles, sus horarios de trabajo son inciertos, entran a una hora fija y se supone tienen hora de salida, pero este horario final se modifica de acuerdo a las demandas de la empresa y de la producción. "¿Qué tipo de trabajador es? Soy de confianza, ¿Siempre es así su horario o se queda más horas? Cuando se requiere de quedarse hay que echarle los kilos. ¿Le pagan horas extras? No "³⁸

Resulta interesante observar como se manifiesta el agradecimiento de los trabajadores al sentirse parte de la dinámica de una empresa como lo es Cervecera del Trópico, en la cual al permitirles tomar cursos de otras áreas y a su vez avanzar en su jerarquía aun con la posibilidad de que sus ingresos se mantengan igual, los trabajadores consideran un gran apoyo el que la empresa les brinde la posibilidad de seguir creciendo en su conocimiento. Los trabajadores no se percatan o al menos pareciera que no les importa hacer otro tipo de trabajo dentro de la empresa sin obtener un aumento de sueldo. Inclusive buscan trabajos alternos fuera de la empresa que les brinde una posición desahogada para poder vivir en condiciones relativamente estables. *"¿A pesar de estas limitaciones que menciona, cómo se refleja en su casa, ha podido comprar aparatos, ha tenido estabilidad para darle estudio a sus hijos, cómo ha sido la situación en la casa a partir del ingreso que obtiene de la empresa? Es un sueldo que vamos a llamarlo así, abastece para vivir, pero para realmente ir llevando yo los estudios de mis hijos, adquirir aparatos por*

³⁸ Entrevista al trabajador José Luis Hipólito Fuentes, el día 13 de abril del 2006, en la planta Cervecera del Trópico S.A. de C.V.

comodidad es un poco difícil, entonces mi esposa me ha ayudado mucho, tenemos un negocio, hicimos un negocio; yo trabajo particular (taxi) haya afuera en mis tiempos libres, 1 ó 2 horas diarias, a veces tardecita o en la noche pero bueno hay que buscarle verdad. Entonces tengo mis actividades particulares, que buscan otras entradas, otras fuentes económicas, no nada mas esperanzado al sueldo de la organización”³⁹

Continuando con el proceso de flexibilidad laboral, la empresa brinda a los trabajadores cursos en los cuales se les explica sobre las nuevas filosofías y normas que se aplican dentro de la empresa, a su vez los trabajadores desde su perspectiva consideran que al poner en práctica la filosofía y algunas normas dentro de su vida cotidiana, obtienen un crecimiento como sujetos sociales, tanto en su trabajo como en la sociedad, incluso en su vida familiar.

En los trabajadores se genera un entusiasmo por tener la oportunidad de trabajar dentro de esta empresa.

“¿Y cómo fue que cambio esa actitud? Cuando empecé a leer un poco de calidad, de tratar de mejorar ese ambiente, cuando me di cuenta ya tenía una buena relación con todos, pero bueno yo veía diferente, si alguien me decía es azul, bueno vamos a aceptarlo es azul porque él así lo ve. Y buscamos la manera de compaginar de integrarnos poco a poco, de hacer trabajo en equipo y buscar un solo objetivo, a la mejor cada quien tiene un objetivo y trata de mantener su estatus, y es lo que a

³⁹Gilberto Pérez Mata, Empleado de confianza y sindicalizado de la Planta Cervecera del Trópico, en la ciudad de Tuxtepec, Oaxaca, el día

veces busca uno, mantener su estatus y que nadie se meta, porque piensa si alguien viene detrás de mi piensa que lo quieren tumbar y no, a la mejor quiere colaborar nada más, quiere apoyar, ya lo demás viene por sí solo.

Me decía un compañero tu da lo que tengas que dar, lo que venga para ti va a venir sólo, y si es cierto, solo llega, no tienes que andarlo buscando.

Pues considero que es algo satisfactorio trabajar en esta organización bonito, es cuestión de cómo uno lo vea, si uno ve la organización negativa es negativa, si la ve positiva es positiva y yo lo he comprobado, me a ayudado, a mi familia , en problemas personales, he tenido ese apoyo de la organización, ósea no me puedo quejar.....⁴⁰

La flexibilidad laboral es parte del proceso de globalización que se lleva a cabo dentro de las empresas para lograr mantenerse dentro de la dinámica mundial del mercado y lograr posicionarse como mejor empresa.

La globalización en el mundo es parte del marco conceptual que da nuevos rumbos a los causes que se susciten al interior de la vida de una empresa; pasando por planos locales nacionales y más ampliamente globales. En el mundo laboral hacia el último cuarto de siglo XX los cambios han impactado al trabajador, este impacto deriva en cambios respecto a su percepción sobre la empresa donde trabaja, pero también sobre sí mismo. Pensemos en lo que afirma Sabel si "...en los años 70 y 80 se registra una crisis en las formas dominantes de producir, esto es, en el taylorismo-fordismo, porque esté resultado rígido en exceso para las demandas que

⁴⁰ Ibidem.

proviene del mercado" (Piore-Sabel,1984). A nivel del trabajo esta crisis tiene efectos diversos que no ahondaremos, pero que si hemos escuchado con reiterada insistencia, empleo falto de garantías, despidos de grandes cantidades de trabajadores, condiciones en algunos casos no adecuados para los mismos, falta de contrato colectivo, nuevos instrumentos legales que restan responsabilidad de la empresa, esto por mencionar los negativos o no positivos en cuanto el efecto que tiene tal crisis, paralelamente existe una nueva orientación que apunta a incrementar la productividad del trabajador a partir de identificar en él sus capacidades tal vez limitadas en el taylorismo-fordismo, pero que en el trabajador implican una corresponsabilidad no sólo con su actividad laboral, si no que impacte más en la responsabilidad que tiene con la empresa, interiorizando estas nuevas gestiones encaminadas a exaltar el desarrollo de su entorno laboral, e incluso que se acerque al entorno social, es decir a su familia.

El proceso de globalización ha requerido la modificación de los instrumentos conceptuales y analíticos de los procesos culturales de nuestras sociedades. Este fenómeno de la globalización cultural viene aparejado con los fenómenos de la globalización económica. La sociedad mexicana ya está participando activamente en estos procesos de globalización, y sus efectos ya pueden leerse en las actuales condiciones culturales.

Los sujetos pasamos de ser meros receptores de indicaciones dentro del ambiente de trabajo a entender más profundamente las relaciones que se construyen dentro de estas formas sociales; como lo es el entorno de una fábrica, que persigue saber ¿cuánto puede impactar, en el ánimo de la productividad de los trabajadores, o cuánto puede establecer mecanismos que faciliten o se opongan a nuevas formas de la organización del trabajo dentro de una fábrica?, (en este caso la cervecera).

Bueno (1995), cuando se concibe la cultura organizacional como la integración de varias sub-culturas heterogéneas, se facilita el "*análisis de la red de relaciones que se entreteje entre estas sub culturas*", es decir en un plano como el de la fabricación de cerveza, los nuevos enfoque que impulsen la empresa para incrementar la productividad tiene que observar los matices que muestran los comportamientos de las diferentes áreas de producción dentro de la empresa.

Bueno hace sus estudios en la industria de autopartes en México. Según ella y conjugando con Lommitz (1987), afirman: "Al configurar esta red de relaciones se pueden identificar los canales de comunicación y por ende los grados de competencia, conflicto y colaboración entre los diversos grupos, dependiendo de la orientación, tipo e intensidad de los recursos que manejen en un momento determinado". Fukuyama (1996), afirma que "el carácter de la sociedad civil y sus asociaciones intermedias, arraigado como lo está en factores no racionales como

cultura, religión, tradición y otras fuentes premodernas, será clave para el éxito de las sociedades modernas en una economía global”.

Los gerentes son los actores que se muestran interesados, para que los trabajadores se encuentren al día, con los conocimientos que demanda el mercado laboral y asuman un compromiso con el desarrollo de la empresa. Consideramos que los conceptos que maneja el personal gerencial con los trabajadores, tiene el sentido de mostrarles que son parte de la empresa y no sólo por el hecho de ser trabajadores, la intención va más allá, teniendo un impacto en el trabajador considerándose valioso y a su vez por esa confianza brindada se siente agradecido y su forma de manifestarlo es a través de tener un mejor rendimiento dentro de su área laboral. “La empresa no sólo ha invertido fuertemente en tecnología y desarrollo, sino también en fomentar los valores organizacionales e integrar círculos de calidad como las 5S (filosofía de trabajo japonesa) más uno, programa de orden y limpieza en el lugar de trabajo, sistema mejor conocido como el de las 5S + 1 “. ⁴¹

Las características de la filosofía 5S se aplican de la siguiente manera en los trabajadores. Para lograr que los trabajadores apliquen esta filosofía, necesitan involucrarse en la filosofía, en lo útil que es para su área de trabajo para que sea funcional y a su vez debe ser seguro, limpio y digno, debido a que es para una persona que ocupara ese lugar de trabajo, con la finalidad de que la persona que

⁴¹ Periodismo de Ciencia y Tecnología. Noviembre 1999, *La tecnología de la quinta cervecera del mundo*, Obtenida el 7 de enero 2005, <http://www.invdes.com.mx/antiores/Noviembre1999/htm/modelo.html>

ocupe este sitio se sienta cómodo, a gusto, que se sienta feliz, para lograr una satisfacción por el trabajo que hacen y por como lo hacen.

SEIRI (ARREGLAR)	Separar las cosas innecesarias de las necesarias. Eliminar lo inservible, identificar y codificar lo que queda. Agrupar según la misma especie.
SEITON (ORDENAR)	Organizar las cosas en orden alfabética ó numérica para facilitar que cualquiera pueda localizarlas o usarlas. Organizar por medidas, tipo de material, formas. Disponer las cosas para que estén a mano.
SEISON (LIMPIAR)	Mantener limpio el lugar barrido y/o lavado, según se requiera. Así mismo los elementos del trabajo tales como herramientas, máquinas y otros equipos de uso diario.
SEIKETSU (PULCRITUD)	Conservar la higiene del lugar y la personal. Eliminar malos olores, insectos, roedores y practicar hábitos saludables, evitando la mala apariencia personal y del lugar de trabajo.
SHITSUKE (DISCIPLINA)	Educación y entrenamiento para hacer las cosas habitual y espontáneamente; y de esta manera hacerlas permanentes. Acatar lo establecido y mejorar continuamente.

Conceptos y significados de la filosofía “5S”

A continuación citaremos algunos testimonios de trabajadores de la COMPAÑÍA CERVECERA DEL TROPICO, referente a como se les informa sobre la filosofía de la s 5S y que significado tiene el +1 en su trabajo y su vida cotidiana.

“BENJAMÍN MENDEZ...es un reglamento que viene de Asia de Japón, la cual consiste en ordenar tus cosas, la cuestión es de ahorrar tiempos y recursos, a nosotros no lo manejan en el aspecto de estandarizar cosas que ocupas, las que no ocupas realmente están ocupando más espacio y eso te impide encontrar las mismas, y es tiempo perdido todo debe de tener un orden, y una ubicación, todo eso te va a ir reduciendo lo que realmente quiere la empresa que es tiempo, que realmente lo

*hagas rápido y eficientemente, sin accidentes ni demoras. El más uno viene de parte de cervecería modelo, el +1 es una cuestión personal, resuelve que vas ha estandarizar, organizar y seleccionar, debes de dar una aportación más que viene siendo el +1, que va siendo lo socialmente en tu familia en tu mismo trabajo con tus compañeros, una aportación más uno es dar un extra, a lo mejor tu en la calle llegas a encontrar una ventaja que la competencia esta dando y tu lo puedes informar, tienes la decisión de hacerlo o no hacerlo, el +1 te va a dar la oportunidad de implementarlo, de dar a conocer lo que la competencia esta haciendo, es una aportación que puedes dar de más tanto social como administrativamente.*⁴²

*“HIPÓLITO FUENTES ...Y el de 5S +1 consiste en organizar, limpiar, todo eso se refiere al orden, eso también te ayuda al 100% en tu casa, ósea desgraciadamente en la casa es más difícil de llevarlo por el mal habito que tenemos . Pero aquí todo lo encontramos porque tiene un orden, supongamos ese portallaves si se fija tiene un número, y aquí tenemos un softwer donde vamos a la habitaciones y nos hacen auditorias donde todo tiene que estar en su lugar,.. las 5S te facilita más el área en tu trabajo, ósea todo lo que tu necesitas ya no es necesario buscar en un cajón y no encontrarlo, aquí la ventaja de eso es que vas a llegar más rápido a algo que tu necesites sin saber donde esta, porque hay unos manuales, si yo no se donde esta eso, me voy directo a los manuales, con la ayuda de las secciones y las ubicaciones la encuentro rápido, por la identificación que tiene.*⁴³

⁴² Entrevista realizada al trabajador Benjamín Méndez Zamorano, el día 29 de marzo del 2006.

⁴³ Entrevista realizada al trabajador José Luis Hipólito Fuentes, el día 13 de abril del 2006

*"HUGO GUERRERO...Bueno mira las 5S es un proceso de mejora continua y consiste básicamente en un proceso de selección, limpieza, orden, aplicación, estandarización y seguir estándar , y el +1 es lo que tu hiciste ahora aplícalo a tu persona. Por eso cuando te dicen 5S +1 es un proceso de mejora y el +1 es aplícalo a tu persona, llévatelo tu."*⁴⁴

Considerando las entrevistas, podemos entender que la filosofía se extiende a un plano más amplio que abarca desde el área de trabajo hasta su entorno social. Al hacerles llegar el sentido de la filosofía de las 5S, los trabajadores encuentran una coherencia para ponerla en practica, se les explica el ahorro de tiempo y la facilidad que brinda para poder realizar su trabajo sin mayor contratiempo. El tener un orden y limpieza generan una mayor producción a la empresa y a su vez un mejor adiestramiento en los trabajadores para cumplir mejor su función dentro del proceso de producción. Otro elemento importante que atrae nuestra atención es referente a las palabras que el trabajador Hipólito Fuentes menciona en la entrevista referente a la aplicación de la filosofía, no sólo se queda en el área de trabajo el +1 es el proceso de interiorizar esta filosofía y ponerla en practica en su persona y aplicarla en su vida cotidiana lo cual incluye su entorno social y su vida familiar, para este empleado es un poco complicado aplicarlo en su familia ya que pareciera que como los demás integrantes de la familia no se les ha explicado en que consiste la filosofía y las ventajas que conlleva, no entienden que podría ser más fácil llevar a cabo sus

⁴⁴ Entrevista realizada al trabajador Hugo Guerrero, el día 28 de abril del 2006

tareas diarias. El trabajador entiende y considera de gran utilidad aplicarlo fuera de su trabajo ya que le encuentra un sentido útil en su trabajo, y de una u otra forma comparte con su familia la filosofía, claro es un poco difícil, el hecho se encuentra en que lo comenta e incluso fomenta los valores para mejorar su forma de vida.

Las políticas, valores y filosofías que pueda promover la empresa en su personal de trabajo rebasan las fronteras de su trabajo filtrándose en su forma de vida y expandiendo el propósito de influir no sólo en el trabajador, también en los miembros de una comunidad.

CAPITULO 7.

LA INFLUENCIA DE LAS FILOSOFIAS DE CERVECERA DEL TRÒPICO, EN EL NÚCLEO FAMILIAR DEL TRABAJADOR

Con el paso del tiempo los estudios históricos dan muestra que la estructura familiar ha sufrido algunos cambios debido a la emigración a las ciudades y a la industrialización que ha habido. “La respuesta flexible puede darse de muchas formas, cada uno con consecuencias diferentes para los distintos sujetos implicados. Pero en todo caso en la vida cotidiana la idea de flexibilidad goza de buena valoración social. La mayoría de la gente suele considerar mal a las personas incapaces de adaptarse a las circunstancias o de ceder en sus exigencias, aunque sobre ello no siempre existe una única vara de medir: suelen estar mal vistas las personas egoístas, insensibles a las necesidades de los demás (inflexibles)” Albert Recio Andréu, “Aspectos económicos de la flexibilidad temporal”⁴⁵ En la época preindustrial el núcleo familiar era la unidad más común para la organización de una sociedad y hasta el momento se ha mantenido como unidad básica en la mayor parte de las sociedades industrializadas modernas. Afirma un trabajador:

⁴⁵ Albert Recio Andréu. “Aspectos económicos de la flexibilidad temporal” Trabajo. Universidad de Huelva, Asociación Estatal de Centros Universitarios de RR. LL. Y CC. TT., Número13, Enero – Junio 2004, pp. 59 – 80

“Realmente he vivido en varios lugares, pero ya me quede aquí, ya hice mi familia, ya estoy para siempre aquí.”⁴⁶

*“Mira yo vengo de Puebla de una ciudad muy grande como México, entonces cuando llego a Tuxtepec pues es una ciudad chica, lo cual tuve un pequeño impacto desde las actividades que haces a diario, en Puebla era muy común irte a un café ó un concierto ó algo, aquí el modo de vida es muy diferente, es más tranquilo, no es muy dado al concepto cultural, con el sur tienen ciertos problemas de marginación y las costumbres son muy diferentes. Entonces cambia mi actividad diaria por los contactos que actualmente se manejan acá, ir a tu casa, descansar ver televisión y párale de contar desde muy temprano. Lo cual en el modo de vida lo cambias por las actividades. En la parte económica aya en Puebla dependía de mis padres y el trabajo de Comisión Federal los ingresos eran sólo para mi, cuando yo vengo para acá hablo con mis padres y les digo que desde ese momento yo me responsabilizo de mis propias necesidades, mis padres aceptan mi idea e inmediatamente cambias mis conceptos, desde dejar mi coche aya que no era mío sino de mis padres, él me lo había dado, y empezar a valerme por mi mismo”.*⁴⁷

En nuestra investigación observamos lo relevante de la emigración de los trabajadores, con las dos citas anteriores, los trabajadores nos mencionan los cambios que hubo en su vida, desde las costumbres y hábitos, hasta conformar una

⁴⁶ Entrevista realizada al trabajador José Luis Hipólito Fuentes, empleado de Cervecera del Trópico S.A. de CV. el día 13 de abril del 2006.

⁴⁷ Entrevista realizada al ingeniero Hugo Guerrero, empleado de Cervecera del Trópico, S.A. de CV. el día 13 de abril del 2006

familia. Este proceso de cambio en su vida se lleva a cabo debido a tener que trasladarse a otra ciudad para trabajar, en el momento de ser aceptados como trabajadores de Cervecería del Trópico, ellos deciden aventurarse a cambiar de forma de vida y de costumbres. El encontrar un empleo los hizo decidir cambiar su espacio social, a su vez el trabajo les dio una nueva perspectiva de vida al complementar sus conocimientos con valores y filosofías que la empresa promueve. “La idea de flexibilidad laboral desarrollada en la década de los 80 incluía adaptación y cohesión. Adaptación en el sentido de cambiar las condiciones de trabajo en función de cambios en el mundo exterior. Un mundo exterior entendido como un mercado impersonal que exige o impone cambios a las empresas individuales y estas deben dar respuestas adaptativas a los mismos. Cohesión porque se partía de la consideración del principal factor que explicaba la incapacidad para adaptarse a estos cambios era debido a un exceso de protección de las condiciones de las personas los cuales dificultaban la respuesta rápida a los mismos. La estrategia flexibilizadora consiste en demandar a los asalariados y sus representantes que acepten un recorte en sus derechos (o lo que es lo mismo que concedieran más derechos discrecionales a las empresas)”.⁴⁸ Esto nos obliga a pensar en las transformaciones sociales y en los significados que éstas asumen en la vida de los sujetos individuales. Desde el momento en que deciden cambiar de espacio geográfico, su vida se modifica, en un principio estos dos trabajadores son sujetos

⁴⁸ Albert Recio Andréu. “Aspectos económicos de la flexibilidad temporal” Trabajo. Universidad de Huelva, Asociación Estatal de Centros Universitarios de RR. LL. Y CC. TT., Número13, Enero – Junio 2004, pp. 59 – 80

solos, al momento de instalarse en la ciudad de Tuxtepec, definen formar una familia y adaptarse a la cultura y costumbres de la comunidad.

Lo interesante de la intervención del trabajo en la vida familiar de los trabajadores, se observa en el momento en que la familia absorbe la filosofía y valores que los trabajadores adquieren para realizar su trabajo. La empresa filtra su ideología hasta los integrantes de la familia del trabajador, como ya se había mencionado anteriormente, la filosofía de las 5S +1 estimula a los empleados a fomentar los valores y filosofías fuera de las instalaciones de la empresa, es decir a compartirla con sujetos que no pertenecen a su grupo de trabajo, pero que si intervienen en su vida social cotidiana, como son su familia, vecinos, amigos, etc.;

“La frontera entre trabajo remunerado y otras actividades se desdibuja cuando no se puede reconocer cuándo inicia el primero y cuándo el resto de las actividades vitales (el cuidado de los hijos, los quehaceres domésticos, la vida social, la convivencia familiar e incluso otros trabajos remunerados)”.⁴⁹

El trabajo se introduce hasta las esferas más privadas de los empleados, “No puede perderse de vista la relación de estas estrategias de promoción–prolongación de jornada con la desigual situación de hombres y mujeres en los segmentos altos del mercado laboral, y a la vez la presión que se produce en estos estratos sociales

⁴⁹ Octavio Maza. “El trabajo, una nueva lectura desde los procesos de precarización” POLIS Investigación y análisis sociopolítico y psicosocial. Editorial Departamento de Sociología de la UAM Iztapalapa. México, DF. Volumen dos, 2004, pp.91 - 112

sobre las tareas y actividades de la vida económico-doméstico”,⁵⁰ de forma tal que los mismos trabajadores son los conductores de las filosofías que se promueven en su área laboral, sin darse cuenta que su dinámica de trabajo la trasladan a su vida cotidiana, incluso se sienten orgullosos por haber tenido conocimiento de una nueva forma de percibir la vida. La empresa promueve sus normas, valores y filosofías de forma tal que los trabajadores aceptan tener problemas con su comportamiento y actitudes.

“¿Puede decirse que los valores que la empresa le ha transmitido, le han ayudado a cambiar su visión de cómo ayudar a su familia y como orientarse dentro de su trabajo y fuera de este? Pues yo digo que es muy importante porque son valores que te ubican donde estas, es retroalimentación lo llevas a cabo aquí y si se lo transmites a tus hijos es una ayuda que en un futuro a ellos también les va a servir, quizá a mí no me los dieron de niño porque antes no había mucha difusión de los valores, y aquí hay una ventaja de que pasan películas todos los viernes, yo no traigo mucho a mis hijos pero si los he traído, y les inculcan eso, los valores que hay aquí en la fábrica. Les ponen una película y por medio de esa película les hacen preguntas en dónde, por ejemplo se lleva a cabo el respeto, en que escena tú lo viste de la película, le hacen preguntas a los niños, por medio de preguntas les hacen ver un valor y los tienen que decir en orden y a cambio les dan un premio.

⁵⁰ Octavio Maza. “El trabajo, una nueva lectura desde los procesos de precarización” POLIS Investigación y análisis sociopolítico y psicosocial. Editorial Departamento de Sociología de la UAM Iztapalapa. México, DF. Volumen dos, 2004, pp.91 - 112

*Ósea son cosas que te sirven tanto en tu trabajo como en tu vida personal y familiar.*⁵¹

Desde el momento en que el trabajador considera que su actitud ha sido negativa, y que los cursos que la empresa promueve para los trabajadores ya sea para otras áreas de trabajo que no correspondan a su línea del empleado, los trabajadores consideran que la empresa les brinda muchas oportunidades y que es de gran ayuda para poder lograr su desarrollo laboral e incluso personal.

Consideran que han tenido un crecimiento como sujetos, e incluso les modifica la vida social y familiar, son más cooperativos dentro de sus hogares, la perspectiva de que trabajen en equipo se traslada hasta su vida familiar. "Un modelo como el descrito, lleva a sus últimas consecuencias, aboca a la destrucción del tejido social, al menos tal y como ha estado tramado hasta el presente y toca de fondo el tipo de organización social clásica del tiempo y del resto de la vida social. Y ello debido a la diversificación, y multiplicidad, extensión y coexistencia de pautas temporales productivas en horarios, ritmos, y duraciones diferentes, a parte del aislamiento y desajuste de las personas."⁵²

"¿La empresa tiene alguna forma de introducir a la familia también dentro de las dinámicas, porque es una empresa familiar, que tanto influye ese concepto en los trabajadores con su familia? Bueno hay proyectos ó actividades en los que se incluye

⁵¹ Entrevista realizada al trabajador José Luis Hipólito Fuentes, empleado de Cervecera del Trópico, S.A. de CV. El día 13 de abril del 2006.

⁵² Carlos Lozares, Joan Miquel Vert," Modelos de flexibilidad del trabajo y tiempo productivo: estudio de caso", Trabajo. Universidad de Huelva, Asociación Estatal de Centros Universitarios de RR. LL. Y CC. TT., Número13, Enero – Junio 2004, pp 97 -113.

*a la familia directamente, por ejemplo hay un círculo de cine familiar los días viernes donde llegan las familias con los hijos, hay eventos como concursos de papalote, hay eventos de concurso de dibujo, se han entregado certificados a las familias. Hay actividades como en el caso de una persona por ejemplo la esposa de un trabajador se alivia la planta de forma simbólica le obsequia una canasta de artículos para los niños, a todos lo trabajadores en general, empleados o sindicalizados. Pera demás hay actividades por ejemplo la seguridad industrial para nosotros se cuida, que llegue a su casa completo, entonces se le hace reconocimiento a él y a su familia de que deben cuidarse para que lleguen íntegros a su casa. Hay que entender que la empresa esta inmersa en una sociedad y deben compaginar con las actividades mismas y la familia es parte de la sociedad.*⁵³

En los apartados anteriores hemos expuesto como se lleva a cabo la interiorización de las normas, filosofías y valores de la empresa en la subjetividad del trabajador, y a que causas ó elementos se debe este proceso de modificación en el trabajador, así como las consecuencias que ha generado en este actor social. Continuaremos ahora con el proceso de influencia que lleva a cabo el trabajador en su entorno social y más específicamente con su familia.

Para nosotros es importante plantear, el impacto de las nuevas normas y filosofías que las empresas están llevando a cabo de acuerdo a la dinámica de la globalización. Y un aspecto que llamo nuestra atención fue el ver la actitud que los trabajadores de Cervecera del Trópico manifiestan en el momento de ser parte de

⁵³ Entrevista al Ing. Hugo Guerrero, empleado de Cervecera del Trópico, S.A. de CV. el día 13 de abril del 2006

esta empresa, como se expresan de ella, sintiéndose parte de una familia y compartiendo valores que la empresa promueve, y que a su vez son idénticos a los que una familia lleva a cabo.

“El concepto de flexibilidad es decisivo para comprender la naturaleza y dinámica de algunos de los cambios que tienen lugar en el ámbito del trabajo productivo y, consecuente y extensivamente, en otros ámbitos sociales. La aplicación de cualquier nivel de flexibilidad de la empresa tiene evidentes consecuencias sobre la productividad, la contratación y los salarios, sobre las competencias, aptitudes y actitudes de los trabajadores, sobre el proceso y contenidos del puesto de trabajo, sobre la movilidad espacial y funcional sobre los contratos los salarios y sobre la destrucción de los tiempos de trabajo”.⁵⁴ En el momento en que el trabajador se considera parte de la empresa y empieza a adoptar las filosofías, normas y valores, modifica su actitud para llevar a cabo su trabajo, para relacionarse fuera de la empresa y para convivir con su familia. Los gerentes hacen llegar de forma adecuada una nueva identidad de trabajador el cual se compromete, incluso se siente agradecido y agusto con su trabajo, generando que el trabajador no se queje por las condiciones laborales en las que se encuentra, evitando que se percate de que sus derechos que tenía han ido disminuyendo y sus compromisos han aumentado.

⁵⁴ Carlos Lozares, Joan Miquel Vert, “Modelos de flexibilidad del trabajo y tiempo productivo: estudio de caso”, Trabajo. Universidad de Huelva, Asociación Estatal de Centros Universitarios de RR. LL. Y CC. TT., Número 13, Enero – Junio 2004, pp 97 -113.

Y lo más interesante es observar que no sólo se queda esta actitud con el trabajador en su área de trabajo, se expande hasta la sociedad y el núcleo familiar. Los trabajadores se sienten tan agusto al percibirse como sujetos diferentes en el momento en que se acoplan y adoptan estas nuevas formas de trabajo y de vida. Las llevan hasta sus hogares y promueven los valores, filosofías y normas dentro de sus hogares, con sus hijos, esposa e incluso se llega a expandir hasta sus padres, hermanos, parientes y algunos otros miembros de la sociedad.

Conclusiones.

Nuevas formas de organización reorientaron la actividad de los trabajadores en México. Para el caso de los empleados de confianza esta acción no difiere de los grandes cambios, macroeconómicos, sin embargo si existe una mayor exigencia en cuanto a su participación laboral. El objetivo fundamental es interiorizar esta corresponsabilidad, en cada trabajador, para adaptar adecuadamente a cada sujeto social a los valores que la empresa promueva. En busca de una mayor productividad, hoy utilizan las 5 s + 1, pero mañana posiblemente dispongan algo nuevo, novedoso, para que se implante en el trabajador.

Hemos expuesto como el proceso de globalización del mercado, ha influido en el curso de la política industrial y el efecto que ha tenido en detrimento de los trabajadores de confianza. En un momento, han interiorizado los valores que la empresa promueve, pero no es totalmente evidente en que grado les afecta este cambio. Mientras el trabajador considera que económicamente se satisfacen sus necesidades, escapa a su percepción saber, si lo que reciben es en verdad lo justo o adecuado, tal vez y no les importe, mientras beneficie a su familia y su comunidad, estarán de acuerdo.

El echo de que la planta se situó en un lugar de provincia como Tuxtepec, donde las mejores condiciones laborales las proporciona la cervecera, no permite al actor social compararlos con alguna otra fuente de trabajo. No queremos afirmar

que la empresa es necesariamente mala, eso implicaría una observación meramente simplista e incluso prejuiciosa. Queremos resaltar que ante la falta de una gama de empresas mas o menos competitivas, grandes y financieramente estables. El trabajador no puede abandonar su trabajo o fuente de ingresos continuos, pues quedaría a la deriva de la inclusión social laboral, que se traduce en una desvalorización personal, ante la falta de "empleo seguro", como lo llaman algunos trabajadores, además de perder todos los beneficios, que consideran da el status de la empresa cervecera.

A nivel de la estructura económica, es evidente el atraso y falta de desarrollo en el que esta atrapada la economía de nuestro país, Grupo modelo encuentra mano de obra y bastos recursos naturales para la producción de sus productos, sin dificultades. El Estado ha proporcionado el nicho necesario para su desarrollo, el corporativismo que se expresa como el adecuado binomio Estado–Empresa, representa un nicho productivo para una mejor acumulación de ganancia. Pero como desarrollo integral, el beneficio no se mantiene continuo o progresivamente en desarrollo. Existe progreso, sí, pero de alguna manera es individual, al contemplar en su conjunto al entorno social, en este caso Tuxtepec junto a las comunidades aledañas, difícilmente se percibe el desarrollo integral que pregona los representantes de Gobierno Local, Estatal y Nacional.

Si el trabajo es el constructor de la ciudadanía en la era moderna del capitalismo. Nuestro país como el resto de las economías del mundo ha sido objeto del alcance

que las reformas capitalistas han impulsado a nivel mundial, en esta dinámica el trabajo como tal ha experimentado cambios en su definición en su construcción y en su marco jurídico. El capitalismo que está representado por las grandes empresas, ha dinamizado la Función del Estado en beneficio de la libertad para el tránsito de los capitales. Y de acuerdo con Marshall "El impulso a avanzar por el camino así trazado es un impulso hacia una medida más plena de igualdad, un enriquecimiento de la materia con la que está hecha la ciudadanía y un incremento en el número de aquellos a los que se otorga la condición".⁵⁵ Que ganancia social entonces se ha obtenido en una comunidad como la de Tuxtepec después de 26 años de existencia de la planta cervecera. Si el efecto de la globalización no antepone la inclusión como máximas en su dinámica.

En la actualidad el problema radica en la pérdida de espacios laborales, y también se registra una nueva gama de fenómenos derivados del avasallamiento del capitalismo. Respecto a la construcción de ciudadanía, encontramos que en la percepción del sujeto social, ya no se encuentra estrictamente el ascenso social derivado del beneficio que otorga el Estado. El hecho de tener empleo o trabajo, representa un avance social, sólo si se conserva teniendo continuidad en el espacio laboral en que se encuentre trabajando. Ya que es muy difícil mantener un empleo constante sin que surjan despidos injustificados, recorte de personal, contratación por periodos temporales, o cubrir incapacidades. El sujeto encuentra dificultades para encontrar una estabilidad laboral, sin que se genere un conflicto en su identidad de ciudadano, de acuerdo al parámetro de lo que era ser considerado ciudadano. En

⁵⁵ Marshall, T. H. , " Ciudadanía y Clase Social", Editorial Losada Buenos Aires, 1998; Pág. 37

la actualidad el desempleo ha incrementado y pareciera que entonces no tener trabajo genera un problema respecto a quien puede ser considerado ciudadano y quien no. No estamos afirmando que el desempleado no sea ciudadano, pero sugerimos que carecer de empleo ya no cae en el estándar de ciudadanía establecido en décadas anteriores.

ANEXO.

ENTREVISTAS

CIUDADANIA Y GLOBALIZACIÓN EN EL ÁREA LABORAL DE GRUPO MODELO

Entrevista para personal laboral de Grupo Modelo

Planta (Cervecera del Trópico, S. A. de C.V.)

El objetivo del presente cuestionario es obtener información referente a los valores, reglas y políticas que la empresa promueve a sus trabajadores. Para entender si a través de ellas, la empresa ha generado en el trabajador una construcción de ciudadanía o se ha complementado con la construcción que trae el trabajador de la sociedad.

Fecha de aplicación: 29 de marzo del 2006.

1 Datos personales del entrevistado.

¿Cuál es su nombre?

Benjamín Méndez Zamorano

¿Cuál es su edad? 26 años

¿Cuál es su estado civil? soltero

¿Cuántas personas conforman su familia? 5 personas

¿Dónde vive usted? Calle 11 Col. Moctezuma. Distrito Federal.

¿Cuánto tiene usted viviendo ahí? Los 26 años que tengo

¿Cuál es el grado Máximo de estudios? bachillerato

¿De dónde es originario? D.F.

¿Cuánto tiempo tarda en trasladarse a su trabajo? 15 minutos

¿Antes de estar en GM que ocupación tenía? estudios

¿Por qué entró a trabajar ha esta empresa? Por parte de la escuela de una materia de Higiene y seguridad, fuimos a una visita guiada (a grupo Modelo) y me intereso

2 Ingreso e incorporación a la empresa Grupo Modelo “Trayectoria”

¿Por qué medio se entero de la vacante en GM? La visita guiada

¿Su solicitud fue presentado personalmente o vía Internet? Personalmente

¿Qué área de la empresa le realizo exámenes y entrevista?
Recursos humanos, selección de personal.

¿Qué tipo de exámenes le realizaron?
Psicológico, medico, psicométrico, de habilidades, capciosa, dibujos
Respuesta: Psicometrico y físico.

¿Cuánto tiempo tardo el proceso de selección? Como 15 días

¿Recuerda algunas preguntas? cuestiones personales, ¿dónde vives? Ocupaciones, recomendaciones, la religión de la que eres, a quien le darías tú voto PRI, PRD, PAN, Si eres soltero, casado y cuestiones ya más del departamento al que vas a llegar matemáticas y cuestiones así.

En la entrevista ¿se le pregunta sobre la situación con su familia? No

Al ser contratado

¿Qué área de la empresa fue la que llevo a cabo la contratación?
Selección de personal

¿Qué documentación le solicitaron? Cartilla liberada, acta de nacimiento, si es que laboraste en otra empresa cartas de recomendación y quién te recomienda., una copia de la persona que te esta recomendando.

21 ¿En este caso quien lo recomendó? Un jefe administrativo del departamento de hielo, amigo personal.

¿Firmo contrato? si

¿Recuerda el tipo de contrato que firmo individual o colectivo? individual

¿Recibió copia de su contrato? no

¿Le informaron de sus derechos y obligaciones para desempeñar su trabajo dentro de la empresa?

Si Derechos: seguro social, infonavit, es muy diferente ser contratado como empleado a ser contratado como sindicalizado, hay ventajas y desventajas, en este caso los horarios de trabajo son dependientes de la empresa tienes que estar el tiempo disponible, seguro social, Infonavit, derecho a la caja de ahorros, y cuestiones de eso.

25. ¿Eres contratado sindicalizado o por la empresa? Empleado (por la empresa)

26. ¿Qué diferencia hay con los sindicalizados? El nivel de estudio, el sindicalizado es un nivel obrero. No es empleado de confianza.

27. ¿Y sus obligaciones con la empresa? totales, más que la cuestión laboral es libre conforme le convenga a la empresa, de tus labores, si ella requiere que estés el tiempo disponible lo tienes que estar, claro con un sueldo estable y cuestiones benéficas

28. ¿El puesto que ocupabas en ese momento cuál era? Supervisor de hielo

29. ¿Le informaron la forma de pago, prestaciones, condiciones de trabajo? Si

30. ¿Le indicaron la hora de jornada que trabajaría? También, varía

31. ¿Le indicaron sus días de descanso? También, es un día entre semana los días martes

32. ¿Qué día descansa, entre semana o fines de semana? Entre semana los martes.

33. ¿Le han dado vacaciones o se las pagan? No siempre las hemos tomado son vacaciones obligatorias por ley te las tienen que dar.

34. ¿En cuanto tiempo le dieron vacaciones? El primer año 15 días hábiles, posteriormente cuatro años va subiendo un día, pero son días hábiles.

Proceso de inducción

35. ¿Cómo fue el proceso de inducción a la empresa?

Tuvimos cursos de capacitación en donde se va analizando las capacidades de cada persona,

A través de dinámicas, presentación con sus nuevos compañeros de diferentes áreas que están enfocados, videos, pláticas, recorrido por la empresa, presentación con el personal

36. ¿Cuánto tiempo duro su proceso de presentación en la empresa y con sus compañeros? Una semana aproximadamente.

37. ¿En el proceso de inducción le mencionaron objetivos, políticas y filosofía de la empresa? Si principalmente políticas, la política de la empresa, como sabes es una cervecería que se dedica a exportar e importar cerveza de calidad y principalmente es lo que te enfocan,

que es una empresa que esta a la vanguardia de querer ser siempre primer lugar tanto latinoamericano como internacional y es lo que te implementan.

38. ¿Cuánto tiempo tiene trabajando dentro de la empresa GM? 5 años 1 mes.

39. ¿Cuál es el puesto que desempeña dentro de la empresa actualmente GM? Jefe de zona.

40. ¿Ha ocupado algún otro puesto dentro de la empresa? Jefe de zona empezó como supervisor

41.¿ Cuánto tiempo duro el proceso de cambio? 3 años aproximadamente.

42. ¿Lo han transferido de planta? no

Capacitación

43. ¿Recibió algún curso de capacitación referente a su área? siempre

44. ¿Cómo manejan los cursos de capacitación? Son cursos intensivos por mes, y de todas la áreas, pueden ser de seguridad como te comentaba, de programas nuevos, ISO 9000, 5S, varía depende de muchas cuestiones usos de seguridad y todo.

45. ¿Cuántos días duro su capacitación? Aproximadamente 1 semana dentro de la dinámica de trabajo.

46. ¿Quién le brindo la capacitación? Es personal que viene, ya son capacitados para esa área ellos son personal que capacita a todos los empleados precisamente para que estén al tanto de los progresos que tiene la empresa, emplean videos, emplean equipo, son personal que vienen de Lago Alberto, de la misma empresa.

47. ¿Sus compañero? también, nosotros mismos a los supervisores.

48. ¿Los cursos los toma sólo cuándo la empresa lo pide o usted solicita que se lo brinden? Las dos cosas

49¿En que momento la empresa cree considera que es necesario un curso? Digamos que cuando en el mercado las cosas se esta dando mayor oportunidad a la competencia.

50. ¿Y cuándo lo solicitan ustedes? Lo solicitamos cuando hay personal nuevo en el área o cuando hay un momento de relajación en tiempos de capacitaciones y se necesita dar un poco de aliento a la gente, ya sea que no esta trabajando bien o hay confusiones dentro de la misma.

51. ¿Y en las capacitaciones dentro de las mismas aparte de capacitación respecto a su trabajo también hay de motivación o aliento? Si claro eso las dan personal de la planta o nosotros mismos

52. ¿Para lograr realizar su trabajo se apoyo en manuales o instructivos? Si los proporciona la empresa y parte nosotros ya los traemos de conocimientos anteriores experiencias.

53. ¿Le ha tocado dar algún curso? si

54. ¿Le dan algún reconocimiento al dar el curso? Si esta avalado por parte de otra empresa a la que estamos ligados se llama “distribuidora de Hielo Fiesta”

3 Condiciones laborales dentro de la empresa

55. ¿Ha tenido que comprar algún objeto o ropa para trabajar en GM? Jamás, la empresa brinda uniformes y todo el equipo.

56. ¿Cuál es la actividad que desempeña dentro de su trabajo? De áreas de supervisión, supervisión de empleados laborales.

57. ¿Cuánto dura su jornada de trabajo? De 6 a 3 de la tarde, son como 9 o diez horas,

58. ¿Su jornada de trabajo es fija o rola turnos? No es fija y tampoco rolamos turnos, ósea que puedo salir 3, 4 o 5 de la tarde, siempre y cuando lo solicite la empresa.

59. ¿Cuánto gana? \$5,000 a la quincena.

60. ¿Al obtener su pago recibe algún comprobante que avale las horas trabajadas? Exactamente, recibe un bauche donde te entregan un comprobante y a la vez firmas para cerciorarse que estas recibiendo lo adecuado, aparecen las horas marcadas, la prima dominical que de hecho son las que trabajamos y todo te lo pagan.

61. ¿Considera que el sueldo que gana es el justo por el trabajo que realiza? si

62. ¿Si excede su jornada de trabajo le pagan horas extras? No porque somos empleados de confianza.

63. ¿Hay otra actividad que le permita obtener ingresos extra dentro de su trabajo?
No

64. ¿Qué satisfacción le brinda el trabajo que realiza? Si una satisfacción plena de pensar a futuro, de hacer carrera dentro de la empresa.

65. ¿Qué prestaciones son las que le brinda la empresa? Utilidades, caja de ahorro, aguinaldo, todas

66. ¿Qué tanta participación tiene usted dentro de la empresa en la toma de decisiones?
Pues es importante porque al tener a cargo a un grupo de personas tiene que influir a fuerzas, ósea tiene que influir las decisiones que tomes para bien o para mal.

67. ¿Qué tanta comunicación tienen los dueños de la empresa con usted? Como somos un departamento que esta de cierta forma alejado de la planta con los dueños no es nula pero es muy difícil, sería personal que esta más abajo que se encarga de dar las comunicaciones de los dueños.

68. ¿Cuál es el área o departamento en el cuál se encuentra? Departamento de hielo. Depende del área de ventas, y se encarga de dar el servicio gratuito a los clientes, es un servicio gratuito para el cliente por el hecho de comprar la cerveza.

69. ¿Existe un sindicato dentro de la empresa? no

70. ¿Quién dirige el sindicato?

71. ¿Para que cree que sirve el sindicato?

72. ¿Tiene apoyo del sindicato en caso de tener algún problema con sus superiores?

73. ¿Participa en la selección de representantes laborales dentro de la empresa? no

74. ¿Lo han invitado a ser parte del sindicato?

4 Flexibilidad laboral.

75. ¿El trabajo que realiza es importante para lograr la producción? La producción en cuanto a la satisfacción del cliente si

76. ¿Desarrolla otras actividades diferentes a las que corresponden a su puesto de trabajo.? Si el área de logística, es un infoguia que empleas en informática en tu PC en la cual estableces el recorrido de todas las rutas, tiendas, localización de recorridos cada media hora y cosas así.

77. ¿Qué tanta comunicación tiene con sus compañeros de trabajo y con sus jefes? Total toda, hay una buena relación

78. ¿La relación con sus jefes es? Total, plena

79. ¿La empresa le brinda capacitación para desarrollar su trabajo? constantemente.

80. ¿Existe reglamento, señalizaciones o cursos para evitar accidentes dentro de la empresa? Si los da el área de higiene y seguridad

81. ¿Ha tenido algún accidente dentro de su área de trabajo? No nuca, hasta ahora no

82. ¿Dónde atienden los accidentes? Si se da en la empresa en la planta hay un área de atención, contamos con dos ambulancias por cuestiones que se lleguen a solicitar y medicamentos y todo, se cuenta con el material necesario por así decirlo

83. ¿La empresa le da servicio medico en alguna institución gubernamental o privada?
Privada, no recuerda el nombre

84. ¿Toda su familia puede solicitar el servicio medico? La que depende de mí

85. Referente a la higiene ¿hay reglamentos que definan las condiciones de presentación del trabajador? Si, desde el hecho de la entrada las normas ya están establecidas, hay una norma pero no la recuerdo, que te impide el hecho de que no estés aseado o presentable, inmediatamente te impiden el acceso a la empresa.

86. En el área de trabajo la ¿Higiene es una prioridad para poder desarrollar su trabajo?
siempre

87. ¿La empresa se encarga de promover ha cada trabajador para ascender de puesto de trabajo?

88. ¿Qué tipo de motivación realiza la empresa con usted para que se sienta a gusto dentro de su espacio de trabajo? Motivaciones personales y en cuanto a asistencias al año te dan vales de despensa, comidas el fin de año y juntas de motivación que en ocasiones las dan personal que esta a cargo de los jefes de la gerencia.

89. ¿A parte de los beneficios que la empresa otorga, que otra ayuda recibes por parte de la empresa? Social, psicológica, guardería, espacios deportivos todas con las que cuenta, la empresa tiene sus propias instalaciones

90. ¿Dentro de la empresa se promueven otras actividades diferentes a la laboral? Si las deportivas, culturales, visitas a otras empresas, visitas a la misma, de cómo se pretende llegar, de lo que era antes la empresa todo eso.

91. ¿Qué días a parte de los oficiales se festejan en la empresa?
Ninguno

92. ¿Desarrolla usted métodos diferentes para la elaboración de su trabajo?
No sólo los que indica la empresa

93. ¿Conoce usted cuáles son los valores de la empresa? Honestidad, Lealtad, responsabilidad, respeto.

94. ¿Se identifica con esos valores? Si, sino los compartes estas fuera de la empresa.

95. ¿Si es así, en que manera estos valores han cambiado su vida desde que ingreso en la empresa? Tiene que cambiar, porque realmente es parte de tu vida dentro de lo que empleas en el día casi es un 50%, es ilógico que no se te pegue o se te quede algo para ingresarlo a tú familia.

5 FAMILIA Y TRABAJO

96. ¿Cómo reacciono su familia al enterarse que trabajaría dentro de GM?

Con una satisfacción.

97. ¿Qué tanto apoyo le brinda su familia para que tenga el mejor desempeño de su trabajo dentro de la empresa? La necesaria

98. ¿Su familia a nota algún cambio desde que entro a GM en su actitud con ellos?

Si, soy un poco más maduro.

99. ¿Aparte de su trabajo la empresa se preocupa por el bienestar de su familia, en que forma?

Si, tiene actividades, realiza actividades tiene personal que realiza actividades para los hijos de los empleados, actividades culturales, actividades deportivas, de todo tipo, les entrega becas, yo creo que esa es una aportación importante dentro de la familia.

100. ¿Trasmite los valores que la empresa promueve con su familia, de que manera?

Los necesarios.

101. ¿De que manera los llevas a cabo? Pues más que nada con lo que vas llevando, en este caso con mis padres, con la honestidad misma, es como con la empresa no puedo ser alguien que no eres, es como desde el momento en que no te muestras como eres dentro de la familia no funciona, va en contra de lo que realizas.

102. ¿La empresa realiza actividades que incluyan a su familia? Los eventos que comente hace un rato.

6 CONSUMO SIMBÓLICO.

103. ¿Desde que usted ingreso a GM que beneficios fuera de la empresa a obtenido?

Ninguno

104. ¿Ha tenido la oportunidad de adquirir aparatos eléctricos? Si, modulares, televisión, cosas así, ponerme a la vanguardia con los aparatos eléctricos.

105. ¿A comprado un auto desde que trabaja en GM? si

106. ¿Con sus ingresos a mejorado sus condiciones de vivienda?

Si

107. ¿Qué tipo de artículos a adquirido desde que trabaja en GM? Celular, nextel.

108. ¿Desde que entro a trabajar a GM ha tenido tiempo para divertirse o disfrutar de tiempos libres? Si, por el horario que se tiene, todo depende de la oportunidad que uno se de.

7 CONOCIMIENTO.

109. ¿Para poder obtener este empleo necesito conocimientos específicos?
Más que nada el nivel de estudio,

110. ¿Traía conocimientos anteriores sobre la maquinaria o herramienta que utiliza en su área laboral actual? Si porque la persona que me recomendó realmente si era muy allegado a mí, antes de entrar a la empresa ya sabia de que se trataba el trabajo.

111. ¿Ha necesitado cursos para poder desarrollar su trabajo? Si

112. ¿Tiene conocimiento de la filosofía las 5S? Si, consiste es un reglamento que viene de Asia de Japón, la cual consiste en ordenar tus cosas, la cuestión es de ahorrar tiempos y recursos,

113. ¿Cómo se lo manejas a ustedes aquí? a nosotros no lo manejan en el aspecto de estandarizar cosas que ocupas, las que no ocupas realmente están ocupando más espacio y eso te impide a encontrar las mismas, y es tiempo perdido todo debe de tener un orden, y una ubicación, todo eso te va a ir reduciendo lo que realmente quiere la empresa que es tiempo, que realmente lo hagas rápido y eficientemente, sin accidentes ni demoras.

114. Mencionabas una adicional que son las 5S +1 ¿Qué implica el +1? El más uno viene de parte de cervecería modelo, el +1 es una cuestión personal, resuelve que vas ha estandarizar, organizar y seleccionar, debes de dar una aportación más que viene siendo el +1, que va siendo lo socialmente en tu familia en tu mismo trabajo con tus compañeros, una aportación más uno es dar un extra, a lo mejor tu en la calle llegas a encontrar una ventaja que la competencia esta dando y tu lo puedes informar, tienes la decisión de hacerlo o no hacerlo, el +1 te va a dar la oportunidad de implementarlo, de dar a conocer lo que la competencia esta haciendo, es una aportación que puedes dar de más tanto social como administrativamente.

115. ¿Las aplica al desarrollar su trabajo?
si

116. ¿Qué tan importante es que las tenga presentes para llevar a cabo su trabajo?
Son esenciales, en caso de no aplicarse no estas dentro del grupo, los mismos compañeros te van guiando para que tu mismo las vallas implementando, en caso de no aplicarlas el grupo te rechaza y eso puede ocasionar un despido. Es importante porque te reduce tiempo.

117. ¿Ha tenido que trabajar fuera de su horario de trabajo? Si, el jefe del departamento lo determina.

118. ¿Ha trabajado desde su casa para la empresa?
Si, ya son decisiones propias, alo mejor es lo que te comento alo mejor quieres aportar un +1 pero hay ocasiones en que no te da tiempo suficiente al estar en el trabajo y el tiempo se te viene encima y tienes que implementar un poco de tú tiempo personal, para que si al menos no llegas a la perfección tener las cosas al tanto.

119. ¿Se siente comprometido con su trabajo?

Si, por cuestiones económicas digamos que de cierta forma estoy contento, no estoy insatisfecho, la empresa es lo que yo esperaba, siento que es donde quisiera terminar, donde quisiera jubilarme.

120. ¿La empresa le ha dado motivación para seguir trabajando con ellos?

Las motivaciones siempre las han dado, yo digo que desde las prestaciones que te dan con eso mismo te dan la motivación máxima

121. ¿Se siente orgulloso de ser parte de esta empresa?

Si

122. ¿Ha llegado a consumir otra cerveza que no se de GM?

No, (risa) dentro de la empresa te emplean más que nada la parte de familia modelo, todos somos una familia y es parte de tu sueldo, es como tu el hecho de ser trabajador de cervecería modelo promuevas la cerveza dentro de tú colonia, dentro de tus amistades, dentro de tu familia es parte que tú mismo obtienes beneficio, porque consigues gente que es del agrado de tú producto, y vas a obtener ganancias, ¿cómo las obtienes? Pues satisfacciones que das a la misma empresa.

123. ¿Cuántas marcas de cerveza maneja GM y cuáles son?

Mira es negra modelo, corona de media, victoria de media, victoria ambas, corona familiar, victoria familiar, modelo ligh, modelo bote, han llegado otras que son del pacifico , es león negra, estrella de oro que es de Guadalajara, montejo, y me parece que nada más.

124. ¿Hasta dónde llega su producto? Pues es que es mundial, exportaciones en Asia, en EU, en Inglaterra, es mundial. Es internacional por así decirlo

125. ¿Qué tipo de información les hacen llegar respecto al alcance a nivel mundial o internacional? La información la tenemos al día, nosotros estamos concientes, y cada año tenemos una reunión que es con los dueños y con todos los empleados y te dan a conocer que lugar ocupa dentro del mercado y ocupamos el 5to lugar a nivel mundial en venta de cerveza y el 3ro en Latinoamérica, toda esa información no la van dando para hacernos saber para ver si vamos aumentando nuestra productividad o vamos disminuyendo.

126. ¿Dónde se lleva a cabo la reunión? Es una comida, digamos que es una comida que se da en fin de año que se da en campo marte esta por Polanco, a forma de motivación te lo van dando, si vas bien pues es como motivación y si vas mal pues a echarle ganas, te lo dan con una motivación máxima, así como para ponerte las pilas y dar el más para seguir desbancando a otras cervecerías importantes en América.

127. Me podrías explicar un poco más sobre las normas de calidad que utilizan.

Hay muchas normas ISO 9000, ISO 14001 que todas en su función, su objetivo principal es llegar a tener una máxima productividad dentro de la cervecería, en estos momentos se esta empleando una norma que es nueva , se llama “Impacto Modelo” están pensando en implantarla dentro de ISO 9000, consta de reducir tiempos y recursos. De cuestiones de personal que estén de más y material también, ósea que todo lo que nosotros estamos

implementando dentro de las normas no es más que beneficios que quiere obtener para seguir en la vanguardia. Hay otras normas pero a horita no se me vienen a la cabeza.

128. Mencionas que hace poco hubo despidos, nos podrías explicar un poco más. Si hubo despidos, la semana pasada se despidieron aproximadamente 415 personas, en todo D.F. por parte de GM en la planta por la implementación de esta nueva norma, lo que pasa es que hay personal que esta de más, y como te digo estas normas tienen la finalidad de reducir costos, medios todo pues va quedando gente que realmente no tiene nada que hacer aquí, entonces por eso se están dando los despidos.

129. Mencionabas que de los trabajadores no todos tienen la intención de trabajar, echan la flojera por así decirlo, ¿Cómo te das cuenta tú de esto? Hay gente como te puedo comentar, esta empresa te da muchas prestaciones, todas las prestaciones que implica la ley y esta muy bien pagado, pero el hecho de tener una antigüedad cómoda digamos de unos 8 o 10 años, da razón para que la gente se aburra y pretenda otros caminos digamos su liquidación y pues poner un negocio y ya no dedicarse tanto al empleo, ya teniendo 8 ó 10 años ya es una cantidad reconocida que te pueden entregar, y por esa razón encuentras a la gente flojeando y no realizando sus actividades.

130. ¿Para poder ascender de puesto realmente se toma el conocimiento de los trabajadores o hay ciertas personas para poder meter a sus conocidos? Ya la empresa a horita lo que necesita es que la gente que se va quedando se valla preparando, que valla obteniendo estudios conocimientos, capacitaciones y por medio de eso va reconociendo a la gente a la que es más antigua y va ascendiendo, va subiendo de puesto, pero también se emplea el mismo método de porque te conozco pues vas ascendiendo, pero hay que reconocer que siempre y cuando tengan estudios, eso siempre se ha visto, que alguien que es jefe o un puesto importante siempre ha tenido estudios.

131. ¿Y en el caso de que es trabajador tenga estudios y el recomendado también, y soliciten la misma vacante a quién se le da preferencia? Se han dado los dos casos.

COMPLEMENTO A ENTREVISTA.

Antes de empezar la entrevista, el trabajador nos pidió informarle sobre lo que íbamos a realizar y que era lo que necesitábamos. En el transcurso de platicar con él, nos comento información desde su particular punto de vista que en la entrevista no se ven reflejadas.

A continuación las planteamos.

Hay un tiempo en el que se ha visto el cambio de cervecería modelo, en el tiempo en el que yo entre las cosas estaban muy desordenadas, es muy cierto que vamos a la vanguardia y se va obteniendo lo que los empresarios quieren, la prueba esta en que los productos que van entrando los nuevos, satisface las necesidades de la gente, como la cerveza león negra que esta llegando, y se esta vendiendo mejor que otras marcas que tenemos en el D.F. La imagen misma de la cervecería de un empleado de cervecería modelo te lo puede decir todo, el hecho de que hables de un personal de cervecería modelo pues no te quiere decir que

este bien económicamente, sino que ya tiene una cultura implementada, nunca lo vas a ver con exceso de velocidad en el hecho de manejar un automóvil, ó en un choque que aparezca en las noticias, yo creo que esa cultura te la van implementando y pues todo se ve en la imagen de lo que es la empresa.

Platica que cuando entro a GM a los dos años estaban a punto de despedirlo, menciona que antes no había orden, no estaba el ISO 9000 las 5S +1, estaban mal guiados, ellos no eran parte de esa dinámica, necesitaban un nuevo auge, y eso era lo que ocasionaba que despidieran a la gente que no quería colaborar con eso. Otro punto es que la empresa esta en contra del robo, uno de los valores de la empresa es la honestidad, el respeto todo eso, antes no se daba, de hecho el personal salía demasiado tarde, eran cuestiones que la empresa debía ir renovando, viendo en beneficio de los empleados que estén bien en sus labores, una de las cuestiones es que pase más tiempo con su familia y no tanto en el trabajo y a raíz de que hubo ese cambio la gente ya sale más temprano 2 ó 3 de al tarde a más tardar, entonces si se vio un cambio muy importante, se dio el cambio administrativo de ese entonces, el cambio se dio en nivel bajos en nivel departamental, los que llevaron la reorganización que llevo a l cambio.

Lo que le dio oportunidad a seguir trabajando es que nunca toma decisiones apresuradas, en este caso tienen tu expediente y checan todo, los días que has faltado y todo y si tienes algún problema, algún reporte, si llegas a desaparecer de tu área de trabajo te hacen un reporte, en el caso de que no te encuentren nada significa que eres un empleado que promete, ósea que vas a hacer carrera dentro de la empresa por así decirlo, y esos empleados no le conviene a la empresa despedirlos.

Menciona que el hecho de falta de valores en ese momento que no promovía al empresa, y que en el momento el mencionara lo que había visto y aprendido, le sirvió para que el jefe de recursos humanos se retractara de su decisión de despedirlo, por otro lado en ese momento el tenía 22 años, y por lo mismo ellos cometían un error al despedirlo ya que no tenían bases para despedirlo.

En la actualidad trae más puesta la camiseta, de hecho menciona que esa frase la manejan en la empresa en cada junta que hacen dicen “hay que ponerse la camiseta ó el que se quiera subir al barco y el que no pues no hay cabida dentro de la empresa”

Y lo haces ya que tus mismo compañeros te van guiando y ellos mismos te van rechazando si tu no entras dentro del grupo , y la gente que no entra dentro del grupo sola se aleja y uno como jefe se da cuenta que es la gente que no quiere reaccionar dentro de los cambios.

En el momento de platicarlo al inicio, Benjamín decía que ya tenía cheque y renuncia firmada, le solicitaron hacer una lista de lo que sabía, él la entrego y comento que recordarán dar el curso de capacitación que había solicitado, ya que hacia falta, y que prestaran atención a la gente que no trabajaba ya que no se aprovechaba al máximo como deberían. Con ese comentario el encargado de recursos humanos, le solicito lo esperara un momento y checo su expediente, salió, rompió el cheque y la renuncia y siguió siendo parte de la empresa.

Comentaba que en ese momento él se encontraba en una situación económica muy difícil, ya que en su casa las cuestiones económicas estaban complicadas, y básicamente él cubría los gastos, al enterarse que sería despedido, se sintió defraudado por la empresa ya que realmente no eran lo que decían, al ser nuevamente un elemento se sintió aliviado.

Por un momento sus sueños de acre carrera dentro de la empresa desaparecían, ya que él se ve jubilado, y su intención es mantenerse dentro de la empresa para empezar a desarrollar proyectos personales, como comprarse o tener una casa, casarse y tener familia.

Menciona que hay ocasiones en que situaciones que pasan dentro de la empresa le generan coraje como el hecho de que le den prioridades a recomendados para ocupar puestos importantes, o que hay ocasiones que los superiores no hacen mucho lo que promueven, pero menciona que son cosas que pasan.

El hecho de trabajar en GM le ha permitido tener mayor diversión convivir más con su familia, poder disfrutar con ellos de salidas, entretenimientos, y también poder apoyarlos en los momentos difíciles como comprar medicamentos o pagar operaciones o terapias de su mamá o papá. De cierta forma da gracias ya que el sueldo que tiene le sirve para solucionar problemas con su familia.

Otro suceso que platico fue un accidente que ocurrió en Lago Alberto, no menciono exactamente la fecha, pero fue hace poco, a un trabajador se le cayeron 2 máquinas encima y lo dejaron aplastado, murió. El hecho no debe darse a conocer fuera de las instalaciones, el problema es que no quiso profundizar sobre el tema, aparte que las instalaciones del departamento en el que Benjamín trabaja se encuentran cerca de Metro aeropuerto.

Por otro lado Benjamín se percibe como un jefe accesible, que puede ser amigo de los trabajadores que dirige sin tener que ser autoritario, menciona que su relación es de compañeros, el hecho de que el sea menor la gente que dirige, en cuanto a edad, ya que él tiene 26 años y su personal son entre 30 y 40 años. Para Benjamín y su grupo no importa la edad, lo respetan y hacen un buen equipo al grado de que su mismo personal lo promueve y lo recomienda como un jefe que brinda el ambiente idóneo de trabajo.

Platica incluso que su relación traspasa el área laboral, “tenemos un equipo de fútbol, y nos organizamos para convivir y a su vez nos brinda una mejor relación tanto fuera como dentro del trabajo”

Por último nos menciona que hace poco junto con la reorganización de la nueva norma, lo llamaron a él y a otras 3 personas, para promoverlos a un área de mayor rango, en el cual de aceptarlo lo cambiarían de departamento, y a su vez adquiriría mayor responsabilidad, claro que su salario también aumentaría, por ese lado Benjamín encuentra una buena oportunidad en lograr el ascenso. Menciona que va a ser de mayor responsabilidad, el trabajo sería más demandante, y su horario se modificaría ya que de salir a las 3 ó 4 de la tarde, su horario sería indefinido entraría a las 6 a.m. y podría salir a las 9:00p.m. ó más tarde, los miércoles podría salir a las 12:00p.m. y los domingos serían sus días de descanso. Con todo y el cambio las posibilidad de obtener más ingresos le provocan motivación para empezar a juntar dinero y llevar a cabo proyectos personales como construir una casa propia, casarse, hacer carrera para jubilarse, y no preocuparse por su situación económica ya que la empresa les brinda una certidumbre en ese aspecto.

DAVID DÍAZ ROMERO
LIZETH OLVERA GONZÁLEZ.

VISITA GUIADA A LA “CERVECERA DEL TRÓPICO, S.A. DE C.V. “

11 de abril del 2006

GUIA: Héctor Méndez Varela, a nombre del Ing. Cesar Enrique López Pineda que es el Gerente General y Director de todos los que trabajamos en esta planta, les damos la más cordial bienvenida y agradecemos su visita al recorrido dentro de las instalaciones de esta fabrica . Yo pertenezco a la gerencia de mercadotecnia y les brindare el recorrido por las instalaciones.

Vamos a conocer prácticamente lo referente al proceso de la elaboración de la cerveza. Nos encontramos en la primera área que es la de materias primas, el área de recepción de los granos, recibimos los materiales de los ingredientes con los cuales elaboramos la cerveza. Para hacer el recorrido se necesitan de ciertas reglas, para los que traen cámaras fotográficas, no podemos tomar fotografías, salvo el caso en que yo les indique en que áreas la pueden utilizar, en dos áreas únicamente vamos a poder tomar fotografías que son el área de cocimientos y cuartos fríos.

Cervecera el Trópico es una empresa que pertenece a un grupo cervecero que es Grupo Modelo, que fue fundado el 2 de octubre del 1979, vamos a cumplir 26 años en la empresa. Actualmente laboramos unas 2200 personas y elaboramos ya 8 marcas de cerveza, empezamos elaborando corona, victoria modelo, negra modelo, león, montejo, estrella de oro y pacifico; dentro de poco ya vamos a elaborar modelo ligh.

Esta empresa perteneció a un grupo cervecero el cual se llama Grupo Modelo, que posee más de 150 empresas en la república mexicana, cuenta con 7 fabricas de cerveza, una de ellas esta en Zacatecas otra en la ciudad de México, aquí en Tuxtepec, en Guadalajara , Ciudad Obregón, Torreón y la más grande de todas es la que tenemos en Zacatecas es 3 veces más grande que esta fabrica y actualmente es la más grande en Latinoamérica, con una inversión de 4,400 millones de dólares y con esta fabrica vamos a crecer, vamos a convertirla en la segunda más grande de Latinoamérica. Muy pegadita a Zacatecas. Actualmente producimos unos 9 millones de cerveza al año vamos a crecer casi a los 20 millones y vamos a distribuir la cerveza abarcando el mercado de Europa, actualmente el mercado de Europa lo tiene la empresa que esta en México.

Nosotros distribuimos la cerveza a otros estados de la república Puebla, Veracruz, Chiapas, Tabasco, Oaxaca y los tres estados de la península de Yucatán y todo el sureste de la república mexicana. Cada fábrica distribuye a una parte de la república mexicana, hasta abarcar todos los estados de la república.

Grupo Modelo es un grupo que esta colocado a nivel mundial en 6to lugar. Marca Corona se distribuye en 180 países del mundo, Corona Extra actualmente ya ocupa el 4to

lugar como ventas en todo el mundo, este año la finalidad es ocupar el 3er lugar, que actualmente lo ocupa una cerveza Brasileña. Pero poco a poco nos hemos ido desplazando. Ese es nuestro objetivo este año, alcanzar ese tan anhelado 3er lugar. Para alcanzar el 2do y el 1ro todavía falta un largo trecho. Una cerveza norteamericana los tiene muy bien conservados estamos muy lejos de ella. Más sin embargo esas cervezas ya pertenecen a grupo modelo también, prácticamente la cervecera norteamericana compro acciones de grupo modelo, dentro de poco ya se va a ver aquí, nosotros le vendemos en territorio mexicano y ellos nos poyan a vender nuestro producto en el lado norteamericano.

A continuación les mostrare algunos ingredientes que usamos para la elaboración de la cerveza. El primer ingrediente con el que se elabora la cerveza es agua, el agua la tomamos del río pues este se filtra a traves de la tierra de la parte que se encuentra dentro del terreno cervecero 75 hectáreas del terreno, el terreno de Zacatecas es mucho más grande tiene 200 hectáreas de terreno ellos producen 24 millones de hectolitros de cerveza, nosotros estamos en 9 millones. Tenemos 75 hectáreas hay 10 pozos y tiene una profundidad de 200 metros hay una buena calidad de los pozos, La semillas las traemos por trailer o por ferrocarril, por trailer se llama tolva, por ferrocarril se llama ferro-tolva, es un grano de arroz quebrado completamente se llama arroz granillo, este arroz es el que se les quiebra a las arroceras, al momento de transportarlo se les quiebra gran parte de arroz, éste es el arroz que compramos el económico, ocupamos menos tiempo en molerlo y ocupa menos espacio en el área donde lo guardamos . Lo compramos así porque la ley no nos permite comprar un arroz entero por ser articulo de primera necesidad motivo por el cual lo tenemos que comprar quebrado, en un momento les mostrare el lugar donde se descarga y se almacena que se llama hilos de concreto que se encuentran afuera, son unos tubos de concreto que tienen 40 metros de alto y le caben hasta 70 mil toneladas de grano, sea arroz o cualquier otro ingrediente. Un tercer ingrediente que lleva la cerveza es un polvito blanco, es la harina blanca hecho a base de maíz aquí le llamamos el grif, pero realmente es harina de maíz, fécula de maíz, el maíz se procesa desde Guadalajara y nos los envían en esos saquitos de 50 Kg. cada uno. Por el momento estamos haciendo una prueba con una harina que viene de Brasil pero no nos ha resultado, la calidad no es la que nosotros esperábamos se queda en las maquinarias y pegado mucho en las paredes, por lo tanto lo vamos a regresar porque no nos funciona, lo cual nos hace regresar al que traemos de Guadalajara que son de 50kg. Y esta bodega puede almacenar 8500 toneladas.

Arriba como se pueden dar cuenta ya tienen algunos sacos son 138 , esos sacos los vacían dentro del recipiente que ven arriba , cuando los vacían y empieza el proceso colocan los sacos dentro de este transportador que parece resbaladilla, en la parte de arriba queda el saco entero, lo voltea y queda abierto en ese momento, las cuchillas abren el saquito y el polvo cae dentro del recipiente, ese recipiente puede almacenar alrededor de unos 60 mil litros de agua y se le vacían 138 sacos de 50 Kg. cada uno, durante 20 minutos lo empiezan a revolver , como si se hiciera un atole , al quedar mezclado ellos ya tienen el tiempo que se necesita, se abren las válvulas por debajo y todo a través de un bombeo pasa a otro recipiente donde si se va a revolver , el cocimiento es a base de vapor , aquí únicamente se va a hervir la fécula de maíz , el tanque se llama de disolución se disuelve únicamente la fécula. Los saquitos de papel o cartón pasan por otro lado, pasan por esta compactadora, y forma unas fajitas de papel, las almacenamos reciclando y obtenemos una lana, cada tercer día las vienen a comprar, ese dinero entra nuevamente a la empresa y van para las utilidades. Corona es una

de las empresas que da muy buenas utilidades para el mes de mayo, todas las empresas deben dar utilidades, las que recibimos nosotros son unas de las mejores utilidades en toda la república mexicana. Así incrementamos nuestra productividad porque reciclamos y aparte cuidamos el medio ambiente.

La cebada la traemos de Puebla, de México de regiones frías, de Estados Unidos y Canadá también. En la ciudad de Calculapan Tlaxcala Edo. de México y Airan Estados Unidos, en cada uno de estos lugares hay una fabrica que se dedica a procesar la cebada y la convierte en una semilla que se llama cebada malteada ó malta y la pueden combinar entre muchas variedades de malta, esta malta que les muestro es la malta caramelo y es la que le da el color y el sabor a la cerveza, la caramelo por lo regular se lo da a la cerveza victoria, tenemos otra que se llama caratul, otra que es malta negra , nacional y americana en total son 6 , cada una tiene un olor característico, se puede probar ya que es un cereal , al terminar de saborearla obtienen el sabor de la cerveza , la que les di a probar es la malta caramelo que se ocupa para la cerveza victoria . Llevamos 4 ingrediente y faltan dos que los veremos en sus respectivas áreas una es en cocimientos y otra es en cuartos fríos. La malta también se almacena en los cuartos de hilo, y también se transporta por trailer (tolva) o por ferrocarril (ferro-tolva) , al descargarse se toma una muestra que se lleva a laboratorio para saber si cumple con las características necesarias de lo contrario se regresa ya que no cumple con los estándares de calidad, hasta el momento no hemos tenido problemas con alguna malta que venga en mal estado ya que a las compañías a las que nosotros les compramos están certificadas bajo la norma de ISO9000 así garantizamos que los productos que compramos obviamente sean de calidad.

En ese momento nos llevan al lugar en donde se descarga el producto y se encuentra el ferrocarril llamado Ferro tolva aproximadamente traen unas 60 toneladas cada uno de ellos abajo hay una tolva que esta encontrada que puede descargar 30 toneladas por cada hora, quiere decir que en 2:30 min. Vamos a descargar este vagón, las tolvas tienen un transportador que va dirigiendo la malta hasta aquel edificio que tiene muros de concreto hay lo almacenamos. El transportador esta totalmente forrado y en la parte de en medio tiene una cadena por eso se llama transportador de cadena. Al llegar a 6 eslabones de la cadena tienen contado una placa que recoge la malta pasa por el empaque y así no se desperdicia nada, abajo hay gente apoyando el proceso que realizan las máquinas para prenderlas y apagarlas en su momento.

Toda esta sala de cocimiento es tecnología que viene desde Alemania estamos parados arriba del cuarto de control donde se llevan a cabo las operaciones y el monitoreo de todo de todo el proceso. El proceso es automático. Quiere decir que la computadora ya tiene registrada la receta de cada una de nuestras marcas y automáticamente va a realizar el proceso. Los ingenieros químicos que se encuentran abajo únicamente están monitoreando y verificando que se lleve bien a cabo el proceso, están ahí para cualquier fallada que pueda existir que no abran una válvula o que se este subiendo la temperatura, tienen que estar pegaditos a las computadoras.

El proceso inicia de la siguiente manera del lado izquierdo las ollas 3era y 4ta las más pequeñas se llaman cocedores y dentro del cocedor se va a cocer la fécula de maíz que se había revuelto en un inicio, dentro del cocedor se le agrega arroz para cocerlo a temperatura

arriba de los 80° centígrados al mismo tiempo vamos a iniciar el cocimiento del lado derecho en el 3er y 4to recipiente se llaman macerador y dentro de el vamos a cocer malta de acuerdo al producto que vallamos a elaborar, al estar los dos recipientes listos tanto el cocedor como el maltelador se juntan vaciándose en los dos últimos más grandes se llaman filtros, imagínense una coladera grande, se cuela todo el cocimiento y se obtienen 2 cosas se obtiene el líquido y el bagazo (sedimento) es la cáscara de la malta, el sedimento lo vendemos e incrementamos la utilidad de la fabrica, se le vende a los ganaderos que genera que incremente la leche y la carne en los animales . El líquido se llama mosto es un jugo del cereal que se coció, ese jugo se pasa a la 1era y 2da ola del lado izquierdo se llaman ollas de cocimiento, y el líquido se llama mosto, se pone a hervir y se le agrega el 5to ingrediente. De este lado tenemos una planta que se parece al de la uva y se cosecha en Europa que se llama “lúpulo” , la flor se cosecha se manda a Estados Unidos y ahí se procesa, se obtiene una resina y un aceite dentro de la flor, ese aceite y resina nos la envían a la fabrica cervecera y se la vamos dosificando de acuerdo a la marca de cerveza , esta planta produce unas flores femeninas y masculinas , las que se utilizan para el proceso son las flores femeninas, la flor masculina no nos sirve ya que es dulce y la femenina es amarga, el sabor amargo lo agregamos en forma de resina o aceite al cocimiento y darle obviamente el sabor amargo a la cerveza, de ahí es donde viene el sabor amargo por el lúpulo que contiene. Una vez que se agrega el lúpulo todavía no es cerveza, todavía es mosto, es un líquido con sabor amargo. Hay que pasarlo a estas ollas que se llaman rotapul para poderlo iniciar.

Al hervir el mosto se nos hace una especie de nata en la parte de arriba aquí se le llama el trup, es proteína pero no nos sirve dentro del cocimiento tiene un sabor muy amargo y va a cambiar totalmente le sabor de la cerveza, en el rotapul lo vamos a sacar, ese trup también se agrega al gabazo que habíamos sacado antes para venderlo a los ganaderos, todo se aprovecha. Se dieron cuenta que en el área de cocimientos habían 2 cubos que decían aspersores de polvo, cuando se descarga la malta o el arroz se genera un polvito, que por cierto es muy dañino para la salud, esos aspersores lo absorben y al final llega a un tanque como polvo completamente, no se tira se incorpora al gabazo y se vende como un subproducto. 5 ingrediente es el lúpulo que le da el sabor amargo, en el rotapul enfrió el mosto y de ahí se envió frió al departamento de cuartos fríos en donde se va a convertir el mosto en cerveza, pero para su proceso de cerveza se va a demorar alrededor de 25 días, entre 20 y 25 días, aquí demoro 80 minutos en realizarse cada proceso.

Este es el cuarto de monitoreo ó de control, los ingenieros monitorean el proceso que es automático completamente, es tecnología alemana, lo ven desde sus pantallas. Cualquiera de los tipos moteros, válvulas en donde observan el proceso. Ellos tienen la oportunidad de tomar cursos en otros países ó vienen asesores de Alemania que vienen apoyando el proceso, en el área de filtración tenemos una sala parecida a esta al igual que en, todas las pantallas tienen la información sobre tiempos, controles lo cual facilita el proceso de control. En el cuarto de control y de monitoreo hay ingenieros químicos, ingenieros bioquímicos.

ENTREVISTA 3
13 ABRIL 2006

¿Cuál es su nombre?

José Luis Hipólito Fuentes, tengo 36 años

¿Cuántos años lleva trabajando aquí? 13 años siempre he estado en el área de vigilancia, desde que entre hasta ahora.

¿Cómo fue que se entero de este trabajo? Por compañeros, yo estudiaba y trabajaba en otra compañía, en otra fábrica en la papelera, pero hay menor realce en la fábrica, lo que hizo que buscara aquí.

¿Lo recomendó alguien de la fábrica? No, yo me presente en aquel entonces y se requería de personal. Por eso corrí con suerte de que me hayan contratado.

¿Qué tan lejos le queda su casa de aquí? A 10 minutos

¿La mayoría de los trabajadores viven cerca?

No muchos viven lejos de medía hora de camino, Están un poco retirados

¿Usted es de Tuxtepec? Yo vivo aquí, pero soy de San Andrés Tuxtla Veracruz,

¿Migro de Veracruz para Tuxtepec? Realmente he vivido en varios lugares, pero ya me quede aquí, ya hice mi familia, ya estoy para siempre aquí.

¿Entonces usted se caso aquí? Si me case aquí

¿Cuántos hijos tiene? Tengo 2 hijos, uno de 10 y una nena de 3 años

¿Usted en dónde vive? Aquí en una colonia que se llama el Paraíso, son unidades del INFONAVIT

¿Se la proporcionaron? Realmente cuando me case, se la dieron a mi esposa, yo tengo mi cerdito pero no lo he utilizado, ando en eso, pero por el momento no lo he utilizado.

¿Para cuándo solicito el trabajo qué tipo de preguntas le hicieron? Me hicieron un examen Psicometrico y entrevistas con jefes de departamento, más que nada una encuesta donde vieron los requisitos que piden aquí, en este caso los certificados hasta los estudios que tiene uno.

¿Qué estudios tiene? Yo tengo hasta el bachillerato, estudie en el tecnológico, no termine me quede a medias, tengo el bachillerato concluido, pero el tecnológico a medias.

¿Y esos eran los estudios que solicitaban para el puesto? Si

¿Qué tipo de trabajador es? Soy de confianza

¿Qué diferencia sabe que hay de los sindicalizados y de los de confianza? El que no es de confianza tiene un sindicato.

¿Cuánto dura su hora de jornada? Yo trabajo de 7 de la mañana a 3 de la tarde, son ocho horas diarias.

¿Siempre es así su horario o se queda más horas? Cuando se requiere de quedarse hay que echarle los kilos

¿Le pagan horas extras? No

Respecto a su familia desde que entro a trabajar a Grupo Modelo, ¿cómo lo han tomado? Pues más que nada lo que he hecho es lo que me ha ayudado a contar con lo que tengo en mi casa, los estudios de mi hijo lo he ido apoyando económicamente.

¿Su familia ve muy bien dónde tiene un ingreso seguro?

Si mira, si lo comparamos con otras empresas aquí pues se puede decir que es lo mejor de la zona, de la cuenca, es lo mejor aquí en la región.

¿Al ser trabajador de Modelo como se siente usted con sus vecinos, como se ve en comparación a ellos? Ante gente que no labora aquí nos da mucha seguridad, muchas facilidades, aquí en cervecera es lo que tiene, tenemos el privilegio que adondequiera que vallamos no atienden bien, saben que aquí hay muchos recursos. Ósea que cervecera en este caso si vamos a algún lugar pues nos dan más prioridad a nosotros que a otras empresas, por el perfil que tiene la fabrica.

La empresa promueve valores ¿Cuáles son los valores que la empresa le ha enseñado? Aquí el respeto, la honestidad, la responsabilidad, la confianza y me falta uno son 5 valores que aquí llevamos acabo. Para mi son muy importantes ya que no sólo los voy a utilizar aquí ya que los tengo aquí y los llevo con mi familia, se los enseño a mis hijo.

¿Antes de aquí usted ya tenia algunos valores? Pues realmente no teníamos mucho conocimiento de los valores, aquí por medio de cursos y capacitaciones nos daban a conocer todo eso, la importancia que tiene.

¿Puede decirse que los valores que la empresa le ha trasmitido, le han ayudado a cambiar su visión de cómo ayudar a su familia y como orientarse dentro de su trabajo y fuera de este? Pues yo digo que es muy importante porque son valores que te ubican donde estas, es retroalimentación lo llevas a cabo aquí y si se lo trasmites a tus hijos es una ayuda que en un futuro a ellos también les va a servir, quizá a mi no me los dieron de niño porque antes no había mucha difusión de los valores, y aquí hay una ventaja de que pasan películas todos los viernes, yo no traigo mucho a mis hijos pero si los he traído, y les inculcan eso , los valores que hay aquí en la fabrica. Les ponen una película y por medio de esa película les hacen preguntas en dónde, por ejemplo se lleva a cabo el respeto, en que escena tu lo viste de la película, le hacen preguntas a los niños, por medio de preguntas les hacen ver un valor y los tienen que decir en orden y a cambio les dan un premio. Ósea son cosas que te sirven tanto en tu trabajo como en tu vida personal y familiar.

¿Usted participa dentro de actividades familiares como lavar trastes, ayuda a su esposa? Le voy a ser sincero aquí antes había el machismo, pero yo se lo digo abiertamente, yo le ayudo a mi esposa a lavar los trastes, ósea si me pongo a trapear también, es algo que no me incomoda, se me planchar mi ropa también, en muchas cosas hay que apoyar a la mujer. No se trata de que si yo soy el marido y pongo el dinero entonces tu vas a ser todo en la casa. Yo creo que eso es muy importante que se lo des a conocer a tus hijos para que en un futuro si llegases a vivir sólo no puedas ni hacerte unos huevos estrellados.

Usted me estaba diciendo que iba a tomar un curso a horita ¿Desde que usted entro a la planta cuántas veces lo han capacitado a usted ¿ hijoles ye creo que desde que entre a la planta unos 20 cursos

Algo que me pueda decir de unos cursos, como de qué manera se los dieron y respeto a que se refería cada curso y para que iba a servir? Pues mira el indispensable es el de vigilancia que es para los vigilantes, nos dieron toda la capacitación de lo que hace un vigilante, las actividades, la importancia que tiene la vigilancia dentro de una empresa. Actividades se refiere a lo que hacemos, ósea aquí hay muchas áreas, hay vigilantes en el estacionamiento, en la puerta donde entra el ferrocarril y distintas actividades, entonces todas esas actividades hay que saberlas porque aunque yo este aquí, recorrí todas esas áreas y se que conozco todo eso. Nos actualizamos, todos los que estamos aquí necesitamos estar en un conocimiento estándar.

¿Les dieron ese curso para que supieran ustedes sus funciones, sus labores y actividades, les dieron algo de las 5S, en que consiste? Si, si nos dieron todo eso. Y el de 5S +1 consiste en organizar, limpiar, todo eso se refiere al orden, eso también te ayuda al 100% en tu casa, ósea desgraciadamente en la casa es más difícil de llevarlo por el mal hábito que tenemos. Pero aquí todo lo encontramos porque tiene un orden, supongamos ese portallaves si se fija tiene un número, y aquí tenemos un softwer donde vamos a la habitaciones y nos hacen auditorias donde todo tiene que estar en su lugar, a horita porque hay movilizaciones de que están pintando pero todo está ubicado, si se da cuenta todo esta ahí, el teléfono, el directorio, todo tiene que estar identificado.

¿Pero fue ese curso el que le ayudo para saber usted identificara que ese orden debe de existir dentro del trabajo? Si por medio de ese curso porque antes no se llevaba a cabo eso.

¿Qué significan las 5S+1? Pues más que nada es el trabajar, las 5S te facilita más el área en tu trabajo, ósea todo lo que tu necesitas ya no es necesario buscar en un cajo y no encontrarlo, aquí la ventaja de eso es que vas a llegar más rápido a algo que tu necesites sin saber donde esta, porque hay unos manuales, si yo no se donde esta eso, me voy directo a los manuales, con la ayuda de las secciones y las ubicaciones la encuentro rápido, por la identificación que tiene.

¿Eso significa el +1? El más uno es el extra

¿Cómo es su relación con sus demás compañeros? Bien

¿Y cómo es la relación de usted con su familia a partir de que ha recibido el curso de las 5S y de los valores que tiene? Es positivo, porque conocemos más, que hace que tengamos muchos conocimientos, abecés uno desconoce y no en todas las empresas lo dan, te puedo decir que si yo me voy de aquí en otra empresa me va servir, porque ya llevo esa mentalidad. Yo digo que es algo importante en tu vida personal, la capacitación.

¿Usted tiene auto? No

¿Qué beneficios materiales a obtenido a partir de este empleo? Más que nada las cosas que tengo en mi casa las tengo por cervecera.

¿Cómo que cosas? Supongamos que una buena televisión, buenos zapatos, buena ropa, el ir a una buena tienda y comprarte algo que valga la pena, ósea esas son algunas de las ventajas que he tenido y que me han dado aquí. Tengo el crédito para una casa y tengo un buen porcentaje para sacar una buena casa.

Ya después de tanto tiempo que ha estado aquí, ¿cómo ha sido el cambio de su salario, cuánto ganaba antes y cuánto gana ahora? Pues antes se daban mejores aumentos, y a horita en todas las empresas ya no es lo mismo, pero de sueldo yo no me puedo quejar porque si lo comparo con los sueldos de afuera hay diferencia, comparados con otros comercios estamos mejor, y más que nada en las prestaciones que nos dan aquí.

¿Usted a recibido todo el equipo por parte de la empresa, nunca ha tenido que comparar nada, o le han pedido dinero para la ropa que utilizan? Aquí todo te lo da la empresa

¿Cada cuánto tiempo cambian el uniforme o su herramienta de trabajo? El uniforme supongamos no lo cambian cada año nos dan 3 uniformes, 3 pantalones y 3 camisas, ya si uno lo quiere comprar ya sería opcional a que te lo descuenten, con un precio bajo, económico, y los zapatos nos los dan cada 6 meses.

¿Se siente satisfecho con este trabajo, no tiene ninguna queja? Si me siento satisfecho, y no, por el momento no tengo ninguna queja, a hora si que mientras uno haga su trabajo no hay problema, se siente uno satisfecho.

¿A parte de la vigilancia y sus actividades correspondientes, le han pedido hacer otras actividades, por ejemplo descargar un carro? Pues en ese caso si ya que llevamos el control de la compañía y de empleados y trabajadores, es trabajo que no nos corresponde pero ya lo tenemos. Por ejemplo yo hago los gafetes, tomamos fotos, llevamos control de vehículos de todo, por medio de programas que tenemos en la computadora.

¿No le es molesto tener nuevas funciones? Para mí a horita no.

¿Cómo lo traduce usted, en algo positivo? Es positivo porque conoces de otras cosas que te ayudan, por que no el estar aquí de vigilancia toda la vida voy a vigilar, si a mí me dan la oportunidad de tener otras funciones, todos tenemos la misma capacidad y si se puede pues adelante, lo hago tomándolo como algo que voy conocer nuevo y que me va a servir en otro lado.

¿Usted tiene todas las prestaciones, conoce todas las prestaciones que le otorga la empresa? Pues las básicas, el seguro general, el seguro de vida, están son la prestaciones económicas que da la empresa, te hacen el descuento, son las más fundamentales. Y algunos reglamentos que aquí te pone la empresa hay que conocerlos.

¿Usted sabe que días se festejan oficialmente y que días se festejan de los oficiales? Por parte de la empresa, los que da el gobierno si los conozco y de aquí el 8 de junio por el sindicato, aquí se festeja al sindicalizado, pero ese día no se labora aquí porque es aniversario de ellos. El 12 de diciembre el día de la virgen de Guadalupe.

¿Por qué se festeja ese día? Yo soy católico y considero que los que fundaron esta empresa son católicos, y dieron ese conocimiento a la gente que va a laborar aquí, quizá no todos tengan la misma creencia pero influyo mucho eso de que son gente que creen mucho en Dios y son católicos y el católico tiene esa creencia de la virgen de Guadalupe.

¿Usted ve bien que se festeje ese día, le ayuda a integrarse mejor en su trabajo? Yo considero que si, como Mexicanos, el mexicano se identifica mucho por eso, por la virgen de Guadalupe, por que no sólo lo conocemos aquí, en muchos países saben lo que es la virgen de Guadalupe.

Teniendo tanto tiempo viviendo en Tuxtepec, ¿Cómo ha influido la empresa en la comunidad, ha sido positivo, ha visto cambios a la sociedad? Yo creo que aquí haga de cuenta el cuerpo humano, aquí esta el corazón, porque cuando llego esta fabrica Tuxtepec no tenía nada, ósea lo que era el comercio no había nada, considero que fue la que impulso que vinieran empresas de fuera a instalarse aquí en Tuxtepec, no había Copel, Bodega Aurrera, Chedraui, tiendas de prestigio que no las había aquí.

Han llegado particulares de servicio medico, hay hospitales particulares, clínicas.

¿Qué tan comprometido se siente actualmente con la empresa? Yo considero que el comprometerse es no faltar, estar siempre constante en tu trabajo y buscar siempre lo mejor, ósea trabajar bien, desde la primera visita mantenerse, no disminuir el ritmo de trabajo, siempre hacia delante, buscando mejores metas.

¿Usted tiene mejores metas en la empresa? Si yo considero que no siempre voy a estar como agente de vigilancia, al menos yo se lo he dicho a todos los que están aquí, mi idea es llegar hasta ser jefe de vigilancia, no precisamente quedarse estancado como un vigilante de departamento, ser asesor de turno o llegar a ser jefe.

¿De que es el curso que va a tomar? De computación

¿Esta cerca de aquí ya que la empresa es grande? Si son 75 hectáreas, hago 8 minutos.

¿Quién le da el curso? Vienen personas, se llama Sergio Hiel el instructor, el curso es de Word, a horita estamos viendo Excel el básico, pero son 2 meses y medio y nos dan varios paquetes.

¿Usted tiene computadora en su casa? No, en eso ando, ya que hasta con nivel de primaria piden computadora. No la he comprado, quizás porque no he podido, pero ya a horita, que mi hijo pase a 5to y 6º año y secundaria ya se requiere más.

Bueno pues agradecemos su tiempo, y el espacio para darnos esta información que es vital para nuestra investigación, muchas gracias y hasta luego.

ENTREVISTA 4

Presentación

Lizeth María Guadalupe y David Díaz Romero

Soy Hugo Guerrero

Primero nos gustaría saber algo de su trayectoria dentro de Grupo Modelo ¿Cuánto tiempo tiene que trabaja en la empresa? En la fábrica tengo 16 años trabajando.

¿Cuál es el puesto que desempeña usted? A horita soy asesor técnico en protección ambiental.

¿Usted siempre ocupó el mismo puesto? No yo estuve 9 años en el área de electrónica e instrumentación y en el 2000 me transfirieron al área de protección ambiental.

¿Cómo fue que usted ingreso a la empresa, usted sabia ó alguien lo recomendó? No, no fue algo muy casual, realmente yo venia a trabajar a la papelería, a las fabricas de papel Tuxtepec, pero yo estaba trabajando en comisión Federal de Puebla de Electricidad, y antes de pasar a la papelería, pase a la cervecera, y bueno me dijeron que pasara al otro día, al siguiente día entre como a las 8:00 de la mañana y salí como a las 6:00 de la tarde.

¿Le hicieron entrevista, examen, en que constaba? Pues el examen es largo primero desde la solicitud, primero fue un examen psicometrico y después de conocimientos y un examen medico.

¿Y más o menos recuerda que tipo de preguntas le hacían? En el examen técnico, lo de electrónica, porque yo iba para electrónica e instrumentación, en el psicometrico básicamente son de agudeza, de capacidad para definir tu IQ, ó para determinar destrezas ó habilidades del personal.

¿Usted dice que llego de Puebla? Si soy oriundo de Puebla.

¿Actualmente ya radica aquí? Desde que me dieron el trabajo en cervecera me quede a vivir aquí.

¿Desde que usted entro a la empresa, que tanto impacto la empresa en usted, en su modo de vida y la convivencia con su familia? Mira yo vengo de Puebla de una ciudad muy grande como México, entonces cuando llego a Tuxtepec pues es una ciudad chica, lo cual tuvo un pequeño impacto desde las actividades que haces a diario, en Puebla era muy común irte a un café ó un concierto ó algo, aquí el modo de vida es muy diferente, es más tranquilo, no es muy dado al concepto cultural, con el sur tienen ciertos problemas de marginación y las costumbres son muy diferentes. Entonces cambia mi actividad diaria por los contactos que actualmente se manejan acá, ir a tu casa, descansar ver televisión y párale de contar desde muy temprano. Lo cual en el modo de vida lo cambias por las actividades. En la parte económica aya en Puebla dependía de mis padres y el trabajo de Comisión Federal los

ingresos eran sólo para mi, cuando yo vengo para acá hablo con mis padres y les digo que desde ese momento yo me responsabilizo de mis propias necesidades, mis padres aceptan mi idea e inmediatamente cambias mis conceptos, desde dejar mi coche aya que no era mío sino de mis padres, él me lo había dado, y empezar a valerme por mi mismo.

¿Aquí cuándo llega viene a rentar? No nosotros tenemos una casa, actualmente tenemos una casa por acá, mi madre es de aquí pero años que no veníamos.

¿Qué diferencia ve de antes cuando era pequeño, ya se encontraba la planta cervecera aquí? No, la diferencia es enorme, realmente la fabrica da un ingreso de utilidades de mayo, si multiplicamos un promedio de 40 mil por 2000 personas, estamos hablando de \$80, 000,000 millones que es de rama económica que da este lugar. Entonces el ingenio azucarero y la papelera en ese momento fueron empresas muy fuertes, pero obviamente no tienen los ingresos que tiene la cervecera.

¿Y la cervecera influyo en la urbanización de la localidad? Si, por las mismas necesidades, por ejemplo crecen las colonias, crecen las calles pavimentadas, vienen más compañías, porque las compañías tienen empleados directos e indirectos, los directos pueden ser 2000 y los indirectos hasta 4 veces más, entonces estamos hablando de 8 mil empleados indirectos, entonces vienen compañías que hacen herrería, albañilería, ingeniería civil, electrónica, que dan servicio a la cervecera, son contratistas.

¿Usted es sindicalizado ó empleado de confianza? Soy empleado de confianza

¿Usted es casado, para su esposa que representa ser trabajador de Grupo Modelo? Mi esposa también es trabajadora de cervecera, ella es empleada de recursos humanos.

¿La empresa promueve valores? Si honestidad, respeto, disciplina, lealtad, trabajo en equipó.

¿Esos valores cómo han impactado fuera de su trabajo, es decir, con sus hijos, con su familia? En mi caso te repito, yo vengo de otra ciudad donde hay otro tipo de valores, yo fui educado en un núcleo familiar donde los valores de responsabilidad, respeto, honestidad, son valores propios de mi familia. Cuando yo llego a cervecera compagino con los valores, pero a nivel ciudad obviamente si hay impacto porque hay muchas costumbres que se van adecuando a una cultura organizacional, entonces Cervecera del Trópico tiene valores organizacionales que posiblemente algunos no puedan compaginar con la región, pero se ven absorbidos por la cantidad de gente que trabaja en fabricas, algunos todavía no se han abarcado pero tu entras a cervecera y no vas a encontrar basura ó si la hay pero porque están en el proceso de limpieza, pero no ves a alguien tirando un bote a la calle y esos son los contratos con la ciudad.

¿Cuáles son los horarios de trabajo que maneja? Yo trabajo de 8:00 a.m. a 2:00p.m. y de 4:00p.m. a 6:30p.m. de lunes a viernes y los sábados de 8:00a.m. a 1:00 p.m. descanso domingos, aunque previamente tu sabes que los horarios de entrada los hay pero los de salida no.

¿Le pagan horas extras a usted? Mira en mi caso personal, talvez como 1 o 2 veces me las llegaron a pagar pero olvídate del concepto que te tienen que pagar, obviamente todos

trabajamos por una razón, pero también hay que explicar el concepto o el valor de la responsabilidad, si tu te quedas es porque necesitas quedarte, en mi caso muy particular a veces salgo 8:00 ó 9:00p.m. pero porque yo decido hacerlo, ósea no porque me tengan que pagar y eso es muy común en el personal de empleados, en el personal de obreros ya también esta cambiando ese concepto, porque cada vez más ya la gente se queda por necesidad, no por una situación de que te paguen.

¿Y la relación de usted con los empleados sindicalizados genera alguna diferencia? No, inclusive el uniforme es el mismo, no lo puedes distinguir, la única forma talvez de distinguir sería el gafete, pero un empleado y un obrero utilizan el mismo uniforme, los mismos zapatos, todo es igual.

¿En el caso de que ustedes tengan algún problema como lo resuelven, porque en el caso de los obreros el sindicato les ayuda ¿ Mira realmente nosotros como empleados no tenemos conflictos internos y si los hay inmediatamente se va con el jefe directo, se dialoga y se llegan a conclusiones normales, en mi caso yo tengo línea directa con el gerente, lo cual al tener un problema se lo digo al gerente ya vemos que solución se da.

¿Qué grado de estudios tiene? Soy ingeniero Industrial con especialidad en electrónica, mis estudios los hice en Puebla. Fue como requisito para ocupar la vacante, por ejemplo a horita un nuevo requisito es que debe estar titulado, yo ya estoy titulado.

¿Usted ha recibido capacitación por parte de la empresa? Si en los 16 años que tengo, por ejemplo soy auditor líder de 9000, soy auditor líder de 14000 de los ISO.

¿Usted sabe toda la cultura de los ISO? Yo administro el 14000 ISO y las 5S +1

¿De dónde trajeron esas normas? Es una organización internacional estándar, entonces ésta organización emite normas y quien quiera adoptarlas las adopta, entonces lo que hacemos es implantar la estructura de la norma que tu quieres adoptar, por ejemplo la de calidad aplicas la ISO 9002, si hablas de medio ambiente aplicas la ISO 14001, si vas a hablar de seguridad laboral la 5000, depende de que quiera implantar, básicamente se hizo para estandarizar procesos. En la parte ambiental básicamente no tenemos problemas ambientales, pero es la manera de estandarizar algunos procesos ó actividades.

¿Las 5S es una norma oriental por lo que tenemos entendido pero Grupo Modelo le implanta el +1? Bueno mira las 5S es un proceso de mejora continua y consiste básicamente en un proceso de selección, limpieza, orden, aplicación, estandarización y seguir estándar, y el +1 es lo que tu hiciste ahora aplícalo a tu persona. Por eso cuando te dicen 5S +1 es un proceso de mejora y el +1 es aplícalo a tu persona, llévatelo tu.

¿A su vida personal? Si

¿Lo lleva al plano de su familia? Para que conceptos básicos puedas interpretar la calidad que obviamente la calidad empieza en la misma persona, la calidad es un ente abstracto, que empieza en la persona y termina en la persona, entonces si tu quieres algo de calidad esperas que la persona te de calidad.

¿La empresa tiene alguna forma de introducir a la familia también dentro de las dinámicas, porque es una empresa familiar, que tanto influye ese concepto en los trabajadores con su familia? Bueno hay proyectos ó actividades en los que se incluye a la familia directamente, por ejemplo hay un círculo de cine familiar los días viernes donde llegan las familias con los hijos, hay eventos como concursos de papalote, hay eventos de concurso de dibujo, se han entregado certificados a las familias. Hay actividades como en el caso de una persona por ejemplo la esposa de un trabajador se alivia la planta de forma simbólica le obsequia una canasta de artículos para los niños, a todos lo trabajadores en general, empleados o sindicalizados. Pera demás hay actividades por ejemplo la seguridad industrial para nosotros se cuide, que llegue a su casa completo, entonces se le hace reconocimiento a él y a su familia de que deben cuidarse para que lleguen íntegros a su casa. Hay que entender que la empresa esta inmersa en una sociedad y deben compaginar con las actividades mismas y la familia es parte de la sociedad.

¿Por ejemplo que impacto tiene el hecho de que usted sea trabajador de Grupo Modelo con sus vecinos ó con la sociedad, es un impacto fuerte ser parte de Grupo Modelo aquí en Tuxtepec? Mira lo que pasa es que para mucha gente obviamente pues el uniforme azul con café representa un ingreso seguro, si tu vas a un centro comercial y te preguntan dónde trabajas y dices que en cervecera, saben que tienen un cliente potencial y que tenemos una capacidad de solvencia. Entonces ante la ciudad representa una garantía, y bueno los salarios de cervecera son de los más altos. Es decir ante la sociedad representa una garantía. Aunque la sociedad de Tuxtepec y de otras ciudad, la gente es muy complicada, ósea la gente en ocasiones es difícil de comprender, a pesar de que le des algunas cosas ó a pesar del apoyo que existe siempre hay diferentes tipos de necesidades ó de ganancias ya sean políticas ó sociales, Por ejemplo algunos partidos políticos ya tienen sus propios beneficios y como la gente no esta acostumbrada a ello hay fricciones con la empresa. Aquí la empresa tiene 25 años bueno 27 pero activos 25.

¿Tenemos entendido que aquí grupo modelo tiene ciertas situaciones con la sociedad como es el festejar el 12 de diciembre y ellos apoyan a los niños, como los apoyan? Lo que pasa es que el 12 de diciembre a nivel Grupo Modelo es una tradición, es el único día del año que las puertas de cervecera están abierta, todo mundo puede entrar, los demás días tiene que pedir permiso por medio de una visita. Este año se calculo aproximadamente unas 8,000 mil personas que entraron. Se hacen una mañanitas muy temprano, se hace una misa y una carrera de atletismo y después un recorrido en la ciudad, sacan camiones de cervecera arreglados y a los niños los llevan arreglados de Juan Diego ó de la Virgen y se da el recorrido por la ciudad. Cervecera Modelo cubre el proceso de ropa, comida, los niños hacen su primera comunión ese día.

¿Cómo registran los niños que son? Se lleva un control, se inscriben con su número de talla calzado, se le compra todo el ajuar.

¿Es el único evento que apoya socialmente a la sociedad? No, tenemos otro que se llama Escuela Modelo, cada año se reparan 1 ó 2 escuelas, el único requisito es que sean escuelas marginadas, se les repara, se les construyen aulas, se les dota de material, se da su inauguración y se les entrega. Pero son escuela que yo he visitado y son realmente marginadas donde ni siquiera baños tenían, la fabrica les pone, incluso las compañías que se

contratan para eso se han unido y ellas dicen si la fabrica puso esto yo te regalo un baño. Tenemos otro programa que se llama “Seleccionando la Basura todos ganamos” es un programa con las escuelas, las escuelas separan sus residuos, los clasifican, se les da un curso de cultura ambiental, separan sus residuos y los llevan a la fabrica, se hace un bono y les decimos sabes que tantos kilos de papel recibimos de los niños se entrega un vale con tantos puntos de material equivale a tanto dinero, juntas todos tus vales y cuando quieras bienes y los canjeas, lo pueden cambiar por material didáctico, tijeras, libretas, papel, plumas, lápices, inclusive pintura ó ventiladores, dinero no se les da, se les da material.

Con respecto a la capacitación que hace un momento mencionaba. ¿Cómo se va dando a usted y a sus trabajadores la capacitación, conforme la necesitan ó la empresa ya tiene fechas? Hay programas, tu puedes variar un programa, anualmente se hace una descripción de necesidad de capacitación, tu dices yo para este año ó para este periodo voy a necesitar este programa y este, si viene un equipo nuevo voy a necesitar un curso de capacitación, ó viene una norma nueva necesito capacitación en esa nueva norma y la programas y en el trayecto de ese periodo debes tomar esa capacitación, si sale algo nuevo es inmediato ó se hace una modificación a la descripción solicitándola ya que acaba de llegar un equipo nuevo y debo capacitar a la gente.

¿Y aproximadamente cuánto dura una capacitación? Eso depende, mira yo a horita estoy tomando una capacitación vía Web con el Tecnológico de Monterrey, y son 5 módulos y cada módulo en promedio son como de 6 horas, $6 \times 5 = 30$ horas.

¿Eso es dentro de la planta? Pueden ser dentro de la planta ó en mi casa, como es Web puedo entrar desde mi casa ó en la planta.

¿Pero esa capacitación la impulso la misma planta? Si es el ICAMI, no se si han oído hablar de IPADE, es de lo mismo.

¿Cuántos trabajadores tienen a su cargo? Tengo 2 y conmigo somos 3.

¿Cómo es la relación con sus trabajadores y con sus superiores? Buena, muy, muy buena

¿Con respecto a los cursos de higiene y seguridad? Todo va muy bien, bueno la seguridad es un tema muy complicado, tenemos accidentes si, somos una empresa de alto riesgo, eso es obvio, pero comparado con otros pues yo veo que vamos muy bien. Aunque es muy complicado cuando avisan que cero accidentes, porque se clasifican, a la mejor cero accidentes significa que hubo 10 que se cortaron, pero finalmente si hay un accidente.

¿Pero si hay una planificación de riesgo, se insiste que los trabajadores utilicen su equipo de trabajo de forma adecuada? Si en cuanto al equipo de protección personal no hay ningún problema. A horita se identificaron en un proceso que se esta implantando, se identifican los peligros, se evalúan, se determinan riesgos y se aplican controles, se esta sistematizando. Por que antes hacíamos como cualquier otra planta identifica peligros y a llevar acciones, pero a horita se lleva un proceso y un sistema.

¿Qué tipo de prestaciones tienen aquí? Seguro social, y tengo gastos médicos mayores.

¿Los beneficios médicos los recibe de una institución pública ó privada? De los dos
¿Aquí que hospital privado los asiste más el de Tuxtepec? Es le mejorcito
Vimos que hay un centro de salud. Si pero ese es el normal, pero hay unos particulares que de ellos el de Tuxtepec es el mejor, por ejemplo a mi esposa la van a operar y la voy a llevar a Veracruz al siglo XXI que los cubren los gastos médicos mayores.

Bueno pues muchas gracias por su atención.

ENTREVISTA 5

LIZETH OLVERA GONZALEZ Y DAVID DIAZ ROMERO

03 DE Agosto 2006

¿Cuál es su nombre completo? Ok, mi nombre es Cornelio Gómez Aparicio, soy Ingeniero Bioquímico y estamos en dirección con corporativo Modelo.

¿Usted cuántos años tiene? 32 años

¿De dónde es originario? Soy Originario de aquí de Tuxtepec.

¿Vive cerca del área de la planta? Estoy como a 3 kilómetros de la fábrica

¿Usted siempre llega puntual a su trabajo? Si por la distancia

¿Y que le representa a usted vivir cerca? más tranquilidad ya que si radicamos en un lugar más retirado siempre existe la inquietud de que algún percance en el camino ó en la carretera, es más preocupante. Viviendo cerca de la planta se tiene la tranquilidad de que se tiene que llegar en tiempo y forma.

¿Siempre ha vivido aquí, nunca ha tenido que vivir en otro lado? En la época de estudiante si estuve trabajando en otro lado, estudiaba y trabajaba.

¿Usted estudio aquí? Si con grado de licenciatura.

Respecto a su trabajo ¿Cómo fue el proceso para entrar aquí? Yo egrese del tecnológico 39, saliendo de mis estudios prácticamente me nació la inquietud de laborar y ser parte de Grupo Modelo de esta gran fabrica que tenemos. Vine metí solicitud de la forma tradicional, como todo mundo mete solicitud en cualquier organización, me entrevistaron, el proceso de selección. Me hicieron una entrevista cara a cara con la persona responsable, ¿qué esperaba de grupo modelo? Y todo eso, posteriormente llego el llenado de la solicitud, un examen psicometrico que hacen todas las organizaciones. Después fue una entrevista con el jefe del área a la que va uno a laborar, en mi caso particular fue el área de producción, del producto

terminado, es el área donde sale el producto listo para llegar al cliente, se llama departamento de llenado.

¿Usted ingreso primero a ese departamento? Si ahí ingrese como supervisor de línea

¿Cómo se ha movido de posiciones? Hasta a horita estuve en tres puestos. El primero fue como supervisor de línea en el área de producción, dure aproximadamente 3 años, de ahí fui inventarista del producto terminado ese trabajo lo estuve desempeñando 1 año en el mismo departamento, posterior de esa responsabilidad llegue aquí a Dirección Competitiva posteriormente llamada Gerencia de aseguramiento de calidad, después por la organización del grupo Gerencia de aseguramiento cambio a formar parte de Dirección Competitiva Modelo.

¿Usted en el proceso de cambiar de posición recibió capacitación que tipo? Si, prácticamente mi trabajo cuando vine a Dirección Competitiva sigue siendo 100% administrativa, ahí gestionamos los sistemas de gestión que entran en organización, recibí cursos de informática, manejo y uso de la computadora, era la herramienta fuerte en esa actividad saber manipular todos los paquetes. En la otra área era un puesto operativo no tenia que ver con oficinas.

¿Pero recibía capacitación? En relación a mis funciones si.

¿Cuánto llegaban a durar sus capacitaciones? La capacitación en producción por lo general se da en el área, en el trabajo, tuve capacitación en aulas; y así fue como llegue aquí me adiestre o actualice prácticamente mi conocimiento de paquetería y a horita estamos viendo lo de los sistemas, hace menos de un año realizamos un curso para ver todo lo del sistema O18000, el sistema dentro de seguridad, y posterior a esto considero yo que en poco tiempo voy a realizar el curso para Auditor Integral y Sistema de Gestión, ahí vez sistema de gestión de calidad, sistema de administración ambiental, sistema de gestión de seguridad.

¿Entonces usted ha recibido el curso de los ISO? He recibido el O18000

¿Ningún otro ISO ha recibido usted? Por el momento no

¿Usted conoce la filosofía de las 5S + 1? Es una herramienta, un sistema para establecer criterios y tener mejor orden y limpieza, no nadamas en las área productivas sino que en las área operativas también.

¿Usted cuándo estuvo en el área operativa trataban los ISO? Si desde que yo llegue a fabrica ya era de mi conocimiento, incluso todo personal de nuevo ingreso aquí en la fabrica recibe un curso de inducción, con ese curso de inducción se consideran esas herramientas, incluye las 5S + 1, ISO 14000, ISO 9000 y a horita que certificamos ISO O18000, toda la gente de gestión se incluyen en esos cursos de inducción, en mi caso yo lo recibí.

¿Al recibir ese cursos y esa herramienta o esa filosofía y al estar usted en la planta de Grupo Modelo, cómo ha sido el cambio en su vida; cómo visualiza el antes de haber entrado y el después? Es una perspectiva más general, la visión abarca más el compromiso de la persona es mejor cuando conoces, que la organización tenga implantados sistemas que actualmente

son sistemas que te garantizan ser una empresa líder en el mercado; y eso se me hace muy bueno.

¿Mejora en su vida personal, con su familia? si

¿Es usted casado, tiene hijos? Si y tengo una bebita de 4 años de edad.

¿Cómo ha sido su relación dentro y fuera con su familia, cómo ha cambiado su visión, la visión que ha tenido aquí en la empresa la implanta en su hogar ó llega y se olvida del trabajo? Depende de la persona es decir hay veces el hecho de que, el tiempo que uno permanece en la casa lo dedico a la familia completamente y yo estando en la casa me olvido del trabajo. Cuando estoy en el trabajo me dedico al trabajo aunque hay ocasiones en que en los trabajos hay no problemas sino detalles, por ejemplo hay información que no salió ó algo así , a veces uno sale un poco preocupado por esos pendientes, procuro realizar siempre las actividades para no dejar pendientes o llevar esos problemas a mi casa. Tengo bien definido los espacios de trabajo y casa.

¿Aparte de las actividades que hace, realiza algunas otras que no le correspondan ó siempre esta realizando actividades de su área? A veces hacemos actividades de apoyo a otras áreas prácticamente a varias. Mis responsabilidades aquí son en el área de sistemas pero a veces hay requerimientos de las áreas sobre como llevar a cabo o como juntar las 5S +1, ó asesorías de cómo dar seguimiento a una acción correctiva hablando se nuestro sistema de gestión de calidad de acciones correctivas y preventivas y cuestiones así que son dentro del área.

¿Eso genera que se prolongue su hora de trabajo, cuántas hora de trabajo tiene? Son 8 horas y se extiende en ocasiones, pero de forma esporádica pueden ser 15 minutos 30 minutos, 1 hora.

¿ A usted no causa ningún tipo de problema esa situación? El tiempo no, siempre procuramos de realizar las actividades en nuestro horario.

¿Al trabajar usted aquí, no tiene familiares que hayan entrando a trabajar a la empresa? Si, primos, sobrinos.

¿Y por ejemplo ellos se han de encontrar en otras áreas, cómo visualizan a la empresa afuera, en su entorno, en su espacio, en su comunidad, que perspectiva tiene la gente o cree usted que tenga la gente de la empresa? Yo considero que impacta bastante en la comunidad, incluso me han comentado, personas ajenas a la organización que es una organización muy grande, con mucho apoyo a la comunidad con respecto a iniciativas ó actividades que realizan entorno a la preservación del medio ambiente, que es uno de los puntos de apoyo de la empresa hacia la comunidad, hacia las escuelas en la situación educativa, es un programa muy fuerte de apoyo que es la selección de basura, y eso se da en la mayoría de las instituciones educativas, aquí en la comunidad. Y son realizadas y apoyadas por la organización. Así como la preservación de recursos naturales, por ejemplo esta preocupada por la preservación del Río Papaloapan, no se si ha venido por el mes de mayo, da tristeza como se visualiza el río con tanta contaminación. De una u otra forma la organización se preocupa de todos esos recursos y preservarlos. En San Bartolo se cuidan las especies que están en peligro de extinción. Y

todo eso es muy bien visto por la comunidad, me lo han comentado varias gentes, es una organización que se preocupa por apoyar a la comunidad.

¿Cuándo usted ingreso aquí firmo contrato, le dieron una copia del contrato? Aquí prácticamente como entramos como personal de empleados de confianza, firmamos el contrato pero copia del contrato no.

¿Nunca la recibió? Mire no recuerdo y le mentiría si digo que si ó que no, no recuerdo bien ya que tengo 7 años dentro de la organización. Pero si firme contrato lo que no recuerdo es si me proporcionaron la copia.

¿A partir de que ingreso su economía le dio un mejor nivel, más estabilidad? En una organización como esta estamos hablando no de un mejor nivel sino que una estabilidad económica un poquito mejor a como estábamos anteriormente en la época de estudiante que se sufre bastante. Llega un momento en que encuentras trabajo y tu economía mejora un poco. Pero si es evidente ese pequeño cambio.

¿A partir de el trabajo a tenido acceso a comodidades de aparatos? Pues ya todo es en función al alcance y al límite permisible, no te puedo decir que tengo un palacio en mi casa, pero si se vive no en una forma muy humilde no, se encuentra cierta estabilidad económica, estamos viviendo en forma normal podría decir, estándar. Que en realidad necesidades tengo como todo mundo pero ahí estamos.

ENTREVISTA 6
LIZETH OLVERA GONZÁLEZ Y DAVID DÍAZ
07 DE AGOSTO 2006

Esta es una investigación sobre Ciudadanía, Trabajo y sobre globalización.

Antes que nada me gustaría saber tus referencias personales, tu nombre, edad dónde vives y que tan lejos de la empresa?

Mi nombre es Gilberto Pérez Mata, tengo una antigüedad en la empresa de 16 años, tengo 35 años de edad, Mi domicilio conocido es Doña Carmen Santa María de Acatepepan, esta aproximadamente a 45 minutos de la planta de Tuxtepec, en la carretera Tuxtepec Valle Nacional. Viajo todos los días de una zona rural, completamente rural, esa zona se dedica a la agricultura, al campo a la ganadería, su nivel económico es bajo en toda esa zona.

Yo tengo 10 años aproximadamente aquí, yo nací en el municipio de Chiltepec a media hora de Tuxtepec en esa misma ruta.

De las historias que tiene el lugar donde vivo se cuenta que se vivió la época de la contrata que le llaman, en la época de Porfirio Díaz

Cuando había los esclavos que los traían de otros lugares como Yucatán, que los traían engañados para explotarlos aquí.

¿Antes de ingresar a la planta tú tenías otro trabajo? Este es mi primer trabajo, saliendo de la escuela Bachillerato Conalep, entre a trabajar aquí a los 20 días de haber egresado del Conalep.

¿Tienes el nivel académico de preparatoria terminada? Si

¿Cómo fue tu ingreso aquí, cómo te enteraste? En aquel entonces se iniciaba cervecera, tenía poco tiempo de haberse iniciado cervecera, tenía 5 ó 6 años; entonces estaban requiriendo personal técnico y la misma empresa solicitaba a la escuela personal recién egresados, y cuando dijeron que si tenía inquietud por entrar a trabajar a al cervecera que fuéramos por parte de la escuela; y venimos y afortunadamente nos quedamos en la planta, rápido sin muchos problemas en aquel entonces, simplemente cumplimos con los requisitos.

¿Qué requisitos pedían? El certificado de estudios máximos que uno tuviera, ser mayor de 18 años, la cartilla o precartilla, acta de nacimiento, la cedula para el seguro social.

¿Le hicieron exámenes? Si un examen nadamas de conocimientos generales, de conocimiento técnico para el área que yo solicite, que fue el área de mantenimiento, ya sea torno, mecánico ó eléctrico, enfocado principalmente a la electricidad. Y pues tuve la fortuna de entrar al área eléctrica de envasado que me hicieran un examen técnico – teórico ¿cómo conectar un motor, cómo funcionaba la electricidad, un circuito, controles de motores, etc.; lo que yo iba a aplicar.

Y como uno viene recién egresado de la escuela ya hay cierto reconocimiento, que no lo tiene uno practico pero si el teórico, en una escuela por el momento te dan la teoría nada más, la practica la adquiere ya durante la experiencia, con los años.

¿A que área ingresaste y como fue tu cambio de puestos? El primer día de entrar a trabajar te dicen que ere peón de mantenimiento, en aquel entonces te daban 6 meses de capacitación, para que uno fuera familiarizándose con el equipo, conocer como funcionaba y todo no, a los 6 meses te hacen un examen para subir de categoría, como electricista de tercera. Entonces a mi me lo hicieron a los 3 meses yo pedí que me hicieran ese examen, me lleve 20 minutos aproximadamente, te dan 30 minutos, yo me lleve 20 minutos para ese examen y afortunadamente lo pase, y a partir de los 3 meses yo fui electricista de tercera; de un nivel más alto y cambio mi salario.

Como a los diez años aproximadamente permanecí como electricista de tercera, llego mi turno para ascender a electricista de segunda, y no se ala mejor no es valido comentarlo pero bueno es algo que se da dentro de la organización. Yo por situaciones de trabajo, de persistencia de buscar un mejor ambiente laboral dentro de la organización, me fui metiendo a lo que es sistema de calidad lo que es trabajo en equipo específicamente. Tuve la oportunidad de participar en un grupo de trabajo, estuvimos realizando un proyecto de ahorro de agua; ese equipo con sus diferentes obstáculos logro terminar el proyecto y lo presentamos a un foro interno que se hacia, todavía el año pasado se hizo. En la planta hay un Foro, para participar en un Foro Nacional de Trabajo en equipo, ganamos aquí en la planta, preparamos el proyecto y nos fuimos a Acapulco a participar a presentar el proyecto a nivel Nacional, tuvimos la fortuna de ser ganadores, fueron 4 equipos ganadores a nivel nacional, en ese ramo de grupo de trabajo, porque también hay el ramo de círculos de control de cálida. Regresamos y al poco tiempo me dieron la propuesta de participar como coordinar de trabajos en equipo, la propuesta fue temporalmente, afortunadamente ya llevo 6, 7 años en esa actividad.

¿Entonces ya hubo un cambio de puesto? Si con el mismo salario pero con otra activada, realmente una actividad de oficina, administrativa, y soy de confianza ya que después de ser sindicalizado.

¿Ha tenido problemas? Puede haber pero hasta el momento no los he tenido.

¿Cómo ha sido la relación con el sindicato? Completamente abierta, completamente sana, no he tenido ningún problema, ni con la organización ni con el sindicato, porque pues porque cumplo con mis responsabilidades ante el sindicato, con mis cuotas, las reuniones, si no voy a una reunión me quitan mi multa, lo que corresponde, ósea cumplo con ellos y por otro lado cumplo con mi actividad como empleado, como trabajador que yo creo que eso es lo importante, de ir sobrellevando las cosas; hacer lo que tengo que hacer y cumplir con lo que uno tenga que cumplir en las diferentes estatutos de cada lado. En mi caso debo cumplir con el sindicato y con la empresa.

¿Cuántas capacitaciones has recibido desde que fuiste peón hasta ahora? Si he recibido capacitaciones, cuando estaba en el área eléctrica me daban mi capacitación normal la que marcaba el programa de mi área de trabajo, electricidad 1, electricidad 2 que eran unos programas que recuerdo, circuitos eléctricos, etc; había capacitación para calidad, cuando empezaron a entrar los sistemas de calidad ISO 9000, 14 000, enterarnos, darnos a conocer los sistemas que hubo, como funcionaba y de que se trataba, cuando implantaron las 5S, cuando empezaron a meter trabajo en equipo. Fue cuando yo me empecé a inclinar por todo eso; me gusto lo de la cuestión de la calidad, entonces yo salía de trabajar y me quedaba una o dos horas, para recibir esa capacitación extra de trabajo en equipo; que a la mejor no estaba programada para mí pero yo la quería recibir.

Yo me enteraba que había un curso de herramienta en estadística, yo me quedaba después de mi hora.

¿Cuántas horas te quedabas? Dependiendo 3 horas, 4 horas. Me acuerdo mucho de esto porque yo andaba en la noche, salía yo a las 6 de la mañana y el curso era a las 9 de la mañana. Yo no podía ir hasta mi casa por que son 45 minutos y gastaba dinero, mejor me quedaba y desayunaba por aquí, en el comedor que me quedaba de 9 a 11 ó de 9 a 1 a los cursos y a esa hora me iba yo a mi casa, pero porque era mi voluntad; yo quería aprender de eso, quería involucrarme en ello. Entonces recibí todos esos cursos de herramienta estadística, sistemas de calidad total, métodos de solución de problemas, etc.

Pues yo creo que eso fue el punto de vista que vio en mi, que me invitaron a participar en este sistema de trabajo en equipo y pues hasta a horita considero y lo sigo haciendo.

¿Considera que fue desempeño personal, individual. Los cursos los puede tomar cualquier trabajador del sindicato ó de la planta? Los cursos estuvieron programados para todo el personal.

¿Es para quién los quiera tomar? No, no, los mandan. Hubo un tiempo en que los estuvieron mandando, los programaban en orden, decían te toca a ti ir a este curso. Yo ya los había tomado pero me intereso tomarlos nuevamente; aprenderlo para aplicarlo y más porque yo entre a un grupo de trabajo, yo quería saber las herramientas que estaban utilizando para

desarrollar un proyecto, ¿Cómo apoyarnos para poder solucionar, ó un seguimiento lógico y ordenado; el planear, verificar y actuar ¿cómo hacerlo? Entonces eso fue lo que a mí me motivo a hacer todo eso.

Después que ya me dieron este puesto, en esta área me mandaron a un curso externo de calidad.

¿Fuera de la planta? Si Uno fue en México, en Modelo de México, eran cursos express de un día, son buenos cursos si uno va y los toma con ese entusiasmo le capta uno bastante. Fui a Veracruz a un curso de evaluador de trabajo en equipo a nivel estatal; fue un día también. Cuando fuimos a Acapulco, también tome unas conferencias de Calidad total y todo eso y de esa forma me he ido empapando y lo que a veces uno lee en los libros.

Entonces siento que ha impactado de manera positiva, en mi desempeño y en mi vida personal.

¿Cómo es su vida a partir de llevar 16 años trabajando en la planta, cómo es tu vida con tu familia, te sientes más seguro, cómo te sientes con la gente de tu comunidad? Yo me siento bastante bien porque todo esto me ha enseñado a ser participativo, a ayudar a los demás; con la familia ser un poco más atento, dedicarle tiempo, a lo mejor no mucho pero el poco tiempo que me sobre o que tenga libre, 20 ó 30 minutos pues se los dedicamos a ellos.

Con la comunidad siento que hay un gran estímulo tanto de mi para ellos como de ellos para mí, una apreciación bastante fuerte, me llevo con todos los de mi comunidad.

Siempre me ha gustado dar, no me importa si me dan, he ayudado me gusta ayudar, aquí en el trabajo si veo a alguien que necesita ayuda, yo lo ayudo aunque no me corresponda esa actividad.

¿Sientes que eso te lo ha ido formando la planta? Hay dos cosas la filosofía de la empresa dice eso nadamas que es cuestión de interpretación, a la mejor no coincidimos con otras persona que vengan a esta entrevista, pero es cuestión de interpretación, de cómo uno quiera ver las cosas. Yo siento que la organización es lo que busca, esa colaboración, ese desempeño, ese trabajo en equipo, pero va a depender de cada estado de ánimo de cada uno de nosotros.

Si yo digo voy a ayudar, voy a participar ó voy a involucrarme en lo que vamos a hacer, pero si yo digo no voy hacer lo que me dicen pues hay me voy a quedar, pero si yo digo que puedo dar más de lo que me indiquen; pues uno se abre de lamente sino no lo logra uno. Eso es lo que influye mucho en todo esto y pues mi familia me ha ayudado mucho también, a sido comprensiva, me han apoyado porque, pues como le digo yo he llegado tarde y por cuestiones de la distancia el trabajo el tiempo, a veces es 1 hora, a veces son 4 ó 5 días que me he separado de mi familia, cuando salimos, y lo han entendido.

Pero bueno todo ha sido por buscar una mejor estabilizas por decirlo así, estabilidad laboral; que considero que a la mejor económicamente no porque depende del sindicato y hay ciertos lineamientos que están regidos y hay que cumplirlos, no me los puedo brincar.

¿Cuántos hijos tiene usted? Dos uno de 13 años y uno de 6 años.

¿A pesar de estas limitaciones que menciona, cómo se refleja en su casa, a podido comprar aparatos, ha tenido estabilidad para darle estudio a sus hijos, cómo ha sido la situación en la casa a partir del ingreso que obtiene de la empresa?

Es un sueldo que vamos a llamarlo así, abastece para vivir, pero para realmente ir llevando yo los estudios de mis hijos, adquirir aparatos por comodidad es un poco difícil, entonces mi esposa me ha ayudado mucho, tenemos un negocio, hicimos un negocio; yo trabajo particular haya afuera en mis tiempos libres 1 ó 2 horas diarias, a veces tardcita o en la noche pero bueno hay que buscarle verdad. Entonces tengo mis actividades particulares, que buscan otras entradas, otras Fuentes económicas, no nadamas esperanzado al sueldo de la organización.

Entonces eso me a ayudado mucho para mantener un nivel pues como le podré decir, que considero que se merece la familia, para ir pasándola de una forma normal. Porque verdaderamente aparatos electrodomésticos como televisión y eso no lo tenemos y, no porque donde vivimos no se ve, no hay señal, hay que contratar sky, una señal; y no puedo pagar una sky de \$300 a \$400, es por la zona donde vivo. La señal normal no llega de televisión de radio si. Y para la televisión hay que contratar sky y no tengo yo es facilidad de contratar económica. Me restrinjo de ese servicio.

¿Pero tiene otro servicio por ejemplo refrigerador? Si tengo refrigerador, el horno de microondas lo voy a comprar bueno lo compro mi esposa a sus posibilidades, lo que es licuadora todo eso lo esencial, refrigerador, ni a DVD llegamos, por que ya es lo común a horita pero no lo tenemos también porque siento que en ver películas pierde uno el tiempo, entonces digo si lo compro los niños van a descuidar la escuela, como los niños son traviesos. Si a veces los sacamos al circo, los sacamos a dar la vuelta a caminar algo así; pero sentarnos 1 ó 2 horas a ver la televisión no, hay veces que es importante verla para ver las noticias, para actualizarnos, informarnos, pero bueno necesitamos comprar la señal y es cara, son \$300 mensuales ó \$400 mensuales y de dónde.

¿Cómo ha sido entonces el impacto de la empresa para su comunidad, llega hasta aya el impacto? De mi comunidad soy el único que trabaja aquí, antes había 2 señores, pero uno ya falleció, el otro renuncio y se fue a otro lado, al extranjero, emigro a EU. Yo siempre tuve esa fe en la organización.

¿ Y usted alguna vez tuvo la intención de emigrar? No, sinceramente yo cuando tenia 8 años ó 7 años de antigüedad mi idea era llegar a estar 10 años en la organización y renunciar, esa era mi idea, antes de entrar a todo este sistema de calidad.

¿Porque, que no le gustaba ó que pensaba hacer después? Sentía que no había desarrollo, sentía que no había la posibilidad de crecer, que uno aspira hasta cierto nivel, como están los estatutos y hasta ahí puede llegar y no más.

Siento que si uno quiere crecer tiene que poner mucho de su parte y demostrar lo que uno puede hacer, más de lo que te ponen a hacer. Entonces me metí y trate de luchar por todo este cambio; y yo creo que si lo logre, demostrar que si puedo, no se ha dado porque no lo he

solicitado. Pero bueno es que hay ciertas situaciones que también uno prevé al futuro, pero si hay forma de cómo crecer, tiene uno que demostrarlo con hechos creo.

Pero bueno mi mentalidad cambio, a la mejor yo era de una mentalidad negativa, pero vez la situación que uno vive en la organización no, cualquiera de la gente tiene problemas, tiene roces, contradicciones, pero esas contradicciones las forma uno mismo.

Si uno es positivo. Uno mira el mundo, como uno lo quiere ver; quieres que cambie el mundo, empieza cambiando tu mismo, ósea si yo quiero que cambie el mundo empiezo cambiando yo. Si yo cambio, cambia lo demás por que lo ven diferente.

¿Entonces usted cambio de idea? Considero que si. Después me di cuenta que tenía 8, 10 años y yo estaba en otra situación, en otra forma de ver las cosas, no las veía yo como antes. Entonces yo dije el que tiene que cambiar es uno, si uno cambia, cambia todo, te ven de forma diferente.

Cuando yo pensaba negativo, bueno no es que pensara negativo, yo siempre pensé en hacer las cosas bien, y muchos a veces venimos nadamas ha hacer las cosas como nos indican y ya.

¿Ósea que uno siempre se restringe? Exactamente uno mismo, yo tenía varios roces, roces en mi área de trabajo, con mis compañeros, con mis jefes, teníamos roces porque no éramos compatibles en la forma de pensar, yo tenía mi forma de pensar y ellos tenían la suya. Entonces eso me hacia un ambiente de trabajos hostil, que yo ya no quería estar, a veces no venía porque no quería ver a una persona.

¿Y cómo fue que cambio esa actitud? Cuando empecé a leer un poco de calidad, de tratar de mejorar ese ambiente, cuando me di cuenta ya tenía una buena relación con todos, pero bueno yo veía diferente, si alguien me decía es azul, bueno vamos a aceptarlo es azul porque él así lo ve. Y buscamos la manera de compaginar de integrarnos poco a poco, de hacer trabajo en equipo y buscar un solo objetivo, a la mejor cada quien tiene un objetivo y trata de mantener su estatus, y es lo que a veces busca uno, mantener su estatus y que nadie se meta, porque piensa si alguien viene detrás de mi piensa que lo quieren tumbar y no, a la mejor quiere colaborar nada más, quiere apoyar, ya lo demás viene por si solo.

Me decía un compañero tu da lo que tengas que dar, lo que venga para ti va a venir sólo, y si es cierto, solo llega, no tienes que andarlo buscando.

¿Se siente más satisfecho con su desempeño? Si se siente uno satisfecho y se siente uno contento, agusto, seguro, a mi no me preocupan las situaciones que se viven en la organización, yo me preocupo por hacer bien mis cosas y dar un poco más, y buscar el objetivo que tiene la organización, un objetivo departamental como la eficiencia, que no haya problemas en las líneas de producción, hay que apoyar a ello, y con eso se mantiene la calidad de la organización.

Si se mantiene una estabilidad en la organización, pues se mantiene una estabilidad laboral. Pero si al rato hay problemas de eficiencia y problemas de personal, si me preocupo por eso no gano nada, yo sigo trabajando no, estoy consiente de que algún día aquí hasta aquí tienes trabajo, ok gracias, espero que el tiempo que estuve aquí haya servido, ó igual y llega otra oportunidad para mí aquí.

¿De todo lo que a recibido de la empresa si ha cambiado su modo de ver la vida? Si realmente mi familia, yo inclusive a impactado hasta en mis papas que no viven en mi casa.

¿Cómo es eso cuénteme? Ósea ellos se encuentran leales a la organización, ósea me apoyan, se sienten contentos con la empresa, por el hecho de que trabajo en esta organización, con el hecho de que hasta no se toman una cerveza de la competencia por el hecho de que yo trabajo aquí, se ponen la camiseta.

Afuera tienen otra percepción, piensan que la organización te da todo, que es fácil mantener el lugar que se tiene, piensas que uno gana el dinero como recoger el pasto afuera y tiene esa impresión de la organización. Dicen tu trabajas en cervecera todo te lo da, pero no es así porque adentro es difícil y más avanzar, porque hay una cultura del cangrejo mexicano, no te dejan subir porque si ven que subes te jalan de las patitas y es difícil.

¿A pesar de todo ha sido positivo para usted? Si ha sido positivo, y estoy consiente porque lo he vivido y lo he sabido manejar, mis mismos compañeros me lo han ido comentando.

Agradecemos tu colaboración y honestidad.

Pues considero que es algo satisfactorio trabajar en esta organización bonito, es cuestión de cómo uno lo vea, si uno ve la organización negativa es negativa, si la ve positiva es positiva y yo lo he comprobado, me a ayudado, a mi familia, en problemas personales, he tenido ese apoyo de la organización, ósea no me puedo quejar, quien sabe a la mejor la entrevista no coincide con mi punto de vista .

David: Realmente esto no es una encuesta, es saber como vez a la empresa, saber tu perspectiva.

Empleado: La empresa tiene un futuro grande, yo digo que si Tuxtepec esta así de grande es porque llego la cervecera, porque sólo estaba la ingeniería azucarera y la papelera nadamas, pero papelera bajo su nivel, el ingenio tiene problemas de operaciones, problemas financiera y a partir de eso, cervecera empezó a crecer y crecer, digo para tener 2500 trabajadores no es fácil y sigue creciendo incluso estamos terminando la etapa de ampliación, esta creciendo la organización y al crecer ella crecemos lo trabajadores que estamos en ella, crece la comunidad, el país y el estado, es una cadenita y el que no lo quiera ver así pues.

Gracias por la entrevista y mucho gusto en conocerte

Plantas Cerveceras de Grupo Modelo



	Ciudad - Estado	Capacidad Instalada Anual
1	México, D.F.	11.10
2	Zacatecas, Zac.	9.00
3	Tuxtpepec, Oax.	8.00
4	Guadalajara, Jal.	5.05
5	Torreón, Coah.	2.85
6	Ciudad Obregón, Son.	1.50
7	Mazatlán, Sln.	1.50
8	Merida, Yuc.	0.50
	Total	39.50

Cifras en millones de litros

CUADRO 1. Mapa que muestra la ubicación de las fábricas productoras de cerveza de Grupo Modelo en la República Mexicana.

Consejo de Administración

Presidente

Antonino Fernández Rodríguez

Vicepresidentes

Juan Sánchez-Navarro y Peón
Nemesio Díez Riega
Valentín Díez Morodo
Carlos Fernández González
Ma. Asunción Aramburuzabala L.

Secretario

Alejandro Duclaud González de Castilla

Prosecretario

Jorge Issac Garcidueñas de la Garza

Consejeros Propietarios

Antonino Fernández Rodríguez
Nemesio Díez Riega
Juan Sánchez-Navarro y Peón
Valentín Díez Morodo
Carlos Fernández González
Ma. Asunción Aramburuzabala L.
Claudio X. González Laporte
Roberto Hernández Ramírez
Emilio Carrillo Gamboa
Luis González Díez
Pablo González Díez
August A. Busch III
Andrew Craig
Tomas Heather R.
James Jones
Stephen Lambright
John H. Purnell
Rogelio Ramírez de la O.
Ann Richards
Thomas W. Santel
Alejandro Strauch

Comisarios Propietarios

Hugo Lara Silva
Jesús Hoyos Roldán

Consejeros Suplentes

Mario Alvarez Yates
Alfonso Gallardo Kuri
Juan Sánchez-Navarro Redo
Jesús Fernández del Cojo
Luis Miguel Alvarez Pérez
Lucrecia Aramburuzabala L. de Fernández
Paulo Patricio Zapata Navarro
Alejandro Duclaud González de Castilla
Joaquín Sordo Barba
Laurentino García González
Cesáreo González Díez
Jesse Aguirre
Randolph Baker
August A. Busch IV
Stephen Burrows
Juan Cintrón Patterson
Samuel García-Cuéllar
John Kelly
Luis Llubiá
Jesús Rangel
Alejandro Ruelas

Comisarios Suplentes

Rafael Maya Urosa
Maximino Manuel Sañudo Bolaños

CUADRO 3. Muestra la conformación del Consejo Administrativo de Grupo Modelo.

CONGLOMERADO DE LAS PLANTAS, FÁBRICAS Y PRODUCTORAS DE GRUPO MODELO.

La empresa es un conglomerado de distintas plantas, fábricas y productoras de los insumos que se utilizan para la elaboración de sus productos. “Con la constitución legal de **Grupo Modelo®, S.A. de C.V.**, el 21 de noviembre de 1991, se consolidó el consorcio industrial que hoy integran:

Siete cervecerías.

Dos malterías.

Un consorcio vidriero.

Un corporativo cartonero.

Una empresa dedicada a la ingeniería, fabricación e instalación de maquinaria y equipo.

Fábricas de plastitapas y envases de aluminio.

Compañías transportadoras.

492 agencias y subagencias distribuidoras.

Inmobiliarias.

Modeloramas.

Tiendas de conveniencia Extra.

Todas estas empresas y fuentes de trabajo reunidas por la misión explícita de "Fabricar, distribuir y vender cerveza de calidad con un servicio excelente; a un precio competitivo; optimizando recursos; superado las expectativas del cliente; con la colaboración de todo el personal, proveedores y distribuidores contribuyendo a su desarrollo económico, cultural y social; mejorando la rentabilidad del negocio; protegiendo el medio ambiente y cooperando con el progreso de la comunidad del país".⁵⁶ Tal ideología se filtra hasta la base trabajadora de la empresa y por la dificultad que implica estudiarlas a todas, ya que son una gran cantidad que a continuación enumeramos:

Fabricantes de cerveza:

Cervecería Modelo, S. A. de C. V.

Compañía Cervecera de Zacatecas, S. A. de C. V.

Compañía Cervecera del Trópico, S. A. de C. V.

Cervecería Modelo de Guadalajara, S. A. de C. V.

Cervecería Modelo de Torreón, S. A. de C. V.

Cervecería Modelo del Noroeste, S. A. de C. V.

Cervecería del Pacífico, S. A. de C. V.

Cervecería Yucateca, S. A. de C. V.

Transformadora de cebada a malta:

⁵⁶ Informe _ 2001 Grupo Modelo, Obtenido el 01 de febrero 2006

Cebadas y Maltas, S. A. de C. V.

Fabricante de maquinaria:

Inamex de Cerveza y Malta, S. A. de C. V.

Fabricante de plastitapa y bote:

Promotora de Servicios de Zacatecas, S. A. de C. V.

Agencias distribuidoras de cerveza y otros productos:

La Modelo en Monterrey, S. A. de C. V.

Distribuidora Pacífico y Modelo de la Paz, S. A. de C. V.

Comercial Nueva Laguna, S. A. de C. V.

Impulsora Mercantil de San Pablo, S. A. de C. V.

Expansión Comercial de Zumpango, S. A. de C. V.

Las Cervezas de México en Puebla, S. A. de C. V.

Distribuidora Pacífico y Modelo de Mazatlán, S. A. de C. V.

La Corona de los Reyes, S. A. de C. V.

Cerveza Corona de Zacatecas, S. A. de C. V.

Impulsora Mercantil de la Costa, S. A. de C. V.

La Cerveza Corona del Centro, S. A. de C. V.

Distribuidora Modelo de Toluca, S. A. de C. V.

Controladora de empresas distribuidoras de cerveza y otros productos en el extranjero:

Procermex, Inc. (1)

Inmobiliarias donde se realiza la distribución de cerveza y otros productos:

Inmobiliaria de Tampico, S. A. de C. V.

Promotora del Sureste, S. A. de C. V.

Inmobiliaria Bajacal, S. A. de C. V.

Impulsora del Nazas, S. A. de C. V.

Impulsora Tapatía, S. A. de C. V.

Impulsora de la Periferia, S. A. de C. V.

Metropolitana de Bienes Raíces, S. A. de C. V.

Administración y Promoción de Inmuebles, S. A. de C. V.

Impulsora Potosina, S. A. de C. V.

Promotora e Impulsora Acapulqueña, S. A. de C.V.

BIBLIOGRAFÍA

- ✓ Arregui, Edur Velasco; La inviabilidad de la ruta coercitiva hacia la productividad: las relaciones laborales durante el periodo salinista, Obtenido el 01 de febrero 2006 <http://www.memoria.com.mx/159/Velasco.htm>
- ✓ Arteaga, García, Arnulfo, Micheli, Thirión, Jordi. “Pensar la Ciudadanía desde el trabajo en México: globalización y nuevos- viejos segmentos del mundos laboral”, México, Plaza y Valdés, UAMI, 2005.
- ✓ Bensusán Areous, Graciela. (), “El Modelo Mexicano de regulación laboral” Ed. México.
- ✓ Boltvinik, Julio. “Neoliberalismo en La Realidad”, La jornada, México, 04 de Agosto de 1996.
- ✓ De la Garza, Toledo Enrique. “La formación socioeconómica neoliberal, debates teóricos acerca de la reestructuración de la productividad y evidencia empírica para América Latina ”, México, Plaza y Valdés. 2001, Pág. 91
- ✓ De la Garza, Toledo Enrique, “Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina”, México, CLACSO 2005.
- ✓ De la Garza Toledo, “Modelos de Producción en la Maquila de Exportación, La crisis del toyotismo precario”, México, Plaza y Valdés, noviembre 2005.
- ✓ Engels, Federico, “ El origen de la familia, la propiedad privada y el estado” Editores Mexicanos, S.A. 3ra. Edición, mayo 1980.
- ✓ Grupo Modelo, S. A. de C. V. “Informe anual Grupo modelo”, Portal Internet.
- ✓ Ianni, Octavio. “Metamorfosis de la globalización”, en teorías de la globalización, México, Siglo XXI. 1996. Pág. 3.
- ✓ Ianni, Octavio. “La dialéctica de la globalización”, en teorías de la globalización, México, Siglo XXI. 1996. Pág. 128.
- ✓ Informe _ 2001 Grupo Modelo, Obtenido el 01 de febrero 2006
- ✓ Marshall, T. H. “ Ciudadanía y Clase Social” Editorial Losada Buenos Aires, 1998; Pág. 21
- ✓ Marx, Karl. “Manuscritos Económicos y filosóficos de 1844” El trabajo enajenado, Dirección web

- ✓ Míqueléz, Lobo, Fausto. “La flexibilidad laboral”. Trabajo. Universidad de Huelva, España, Asociación Estatal de Centros Universitarios de RR. LL. y CC. TT. número 13, Enero-Junio 2004, página 17-36
- ✓ Mígueles F., Prieto C. (2002) “Crisis del empleo y cohesión social”, Cuadernos de relaciones laborales No20, Madrid.
- ✓ Pérez, Sáinz, Juan Pablo. “Exclusión Laboral en América Latina: viejas y nuevas tendencias” En Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 47, invierno de 2002-2003, Pág.2
- ✓ Periodismo de Ciencia y Tecnología. Noviembre 1999, La tecnología de la quinta cervecera del mundo, Obtenida el 7 de enero 2005,
<http://www.invdes.com.mx/antiores/Noviembre1999/htm/modelo.html>



Entrada de la ciudad de Tuxtepec
Oaxaca.

Vista de la olla de cocimiento de Cervecería el Trópico en la entrada de Tuxtepec





Bodega de empaque de producto terminado



Producto terminado y empaquetado, listo para su destino de venta.



Área destinada para aguas tratadas y reproducción de peces y tortugas