



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ZARAGOZA

CARRERA DE PSICOLOGÍA

**CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO PERCIBIDA EN
EXTRABAJADORES DE LUZ Y FUERZA DEL CENTRO
ANTES Y DESPUÉS DE SU EXTINCIÓN**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

**P R E S E N T A:
IRMA VIRIDIANA GUERRERO VALDÉZ**

JURADO DE EXAMEN

**DIRECTOR: DR. DANIEL ROSAS ÁLVAREZ
ASESORA: ESP. IXCHEL TORRES LÓPEZ
ASESOR: DR. OMAR ALEJANDRO VILLEDA
VILLAFANA**

**SINODAL: DRA. SARA GUADALUPE UNDA ROJAS
SINODAL: LIC. DONANIN DELGADILLO CARRASCO**



CIUDAD DE MÉXICO

ABRIL 2023



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Agradecimientos

A mi mamá, por ser la mujer más trabajadora y preocupada por sacar adelante a su familia que he conocido, por habernos enseñado con el ejemplo a mis hermanas y a mí lo que una mujer fuerte y valiente es capaz de conseguir, por haber confiado en mí a pesar de todo y en todo momento, por haber sido nuestra fortaleza cuando la vida nos dio la espalda y por estar conmigo y brindarme tu amor siempre que te necesito. Este y todos mis logros son para ti madre mía, qué alegría y orgullo siento de ser tu hija, te amo.

A mamá Ángela, por brindarme su amor y confianza incondicional, por haberme dado una infancia hermosa, por apoyarme y creer en mí y hacerme creer en mí misma, por estar conmigo y dedicarme su tiempo y cariño, por sus sabios consejos, por regañarme cuando lo necesito, por todo lo que hace para tener una familia unida y por enseñarme que el amor verdadero existe.

A Susana y Ángeles, por darme el mejor ejemplo de hermanas mayores, por aconsejarme y regañarme como solo ustedes pueden, por confiar en mí aun cuando yo misma no lo hacía, por ser quienes me inspiraron y apoyaron para estudiar una licenciatura, nunca tendré cómo pagarles que hicieran esto por mí. Por todos los momentos buenos y malos que hemos pasado juntas y que han fortalecido nuestra relación mucho más, porque siento que cada día aprendo algo más de ustedes y por ser mis maestras de vida siempre cuidando de mí, no puedo imaginar mi vida sin ustedes.

A Francisco y Miguel, sencillamente por darle alegría a mi vida, por su simple presencia, por sus sonrisas, por sus travesuras, por sus ocurrencias, por hacerme tía. Haré todo lo que pueda para que sean tan felices como ustedes me hacen a mí.

A mis tías Evangelina, Catalina y María del Carmen, por ser mis cómplices en mis decisiones, por brindarme un consejo, un regaño o un abrazo cuando lo necesito, porque me han dejado claro que puedo contar con ustedes y por siempre brindarme su amor y su confianza como a una hija más, muchas gracias.

A David, por haber sido parte de este proceso, por brindarme tu apoyo incondicionalmente, por tu tiempo, por tu paciencia, por tu ayuda, por tu carácter, por hacerme reír, por aparecer en mi vida y quedarte en ella, por hacer todo a mi alrededor mucho mejor si estás tu.

A los maestros Daniel, Omar, Donanin y Sara, por brindarme su tiempo y compromiso, por sus enseñanzas y apoyo, por haberme dejado tener la fortuna de trabajar con ustedes, muchas gracias.

A la maestra Ixchel, por ser un ejemplo de dedicación y compromiso, porque en cada clase disfruté su vocación y amor por la carrera, por mostrarme el tipo de profesional que quiero ser algún día, toda mi admiración para usted.

A los trabajadores del Sindicato Mexicano de Electricistas y de Luz y Fuerza del Centro, por brindarme su tiempo y confianza para que esta tesis fuera posible, por su amabilidad, por su perseverancia, por su fuerza y por su lucha, infinitas gracias. “Por el Derecho y la Justicia del Trabajador”.

Dedicatorias

A mi papá,

Sobra decir que esta investigación se inspiró en tu dedicación, convicción y amor por tu trabajo, no he conocido nadie que ame más su trabajo como tu lo hacías, espero que esta investigación postergue ese sentimiento que inculcaste en toda la familia por Luz y Fuerza y que sirva, de alguna manera, para encontrar la justicia que tanto buscaste.

Esto es por y para ti, porque en su momento no comprendía lo complicado que era y ahora sólo puedo agradecerte que hayas sido tan fuerte por nosotras. Nunca dejaré de admirar el trabajador, esposo, hijo, hermano, tío, abuelo y padre que fuiste así como nunca dejaré de amarte.

Te llevo siempre en mi mente y en mi corazón y como te lo dije la última vez: haré todo lo que esté en mis manos para que te sientas orgulloso de mi.

Gracias por la crianza que nos diste, por tu gran inteligencia, por tu sentido del humor y por haber sido el mejor padre que pudo haber existido.

Hoy, después de tanto tiempo, al fin puedo decirte: Ya terminé pa.

A mi papá Luis,

Para el hombre que lo podía todo, el patriarca de los Guerrero, fuente de inspiración y confianza de sus hijos y sus nietos que con una sola mirada nos decía que sí o que no hacer.

Esta investigación también está inspirada en los muchos oficios que usted tuvo, que nos enseñaron a ser personas honradas y trabajadoras como usted lo hizo, nunca me cansaré de recordar todas sus historias y aventuras a lo largo de toda su vida que lo convirtieron en el hombre tan amado y respetado por tanta gente, que orgullo siento de ser su nieta.

No tengo cómo agradecer su confianza, su amor y sus tan sabios consejos acompañados de su sentido del humor, así como que haya sido mi motor, mi fuerza y mi inspiración justo cuando me sentí más perdida que nunca, porque usted estuvo ahí cuando yo necesité un papá y usted un hijo.

Ahora es momento de postergar su cultura, de poner en práctica sus enseñanzas, al pie de la letra y por órdenes de usted, el patrón. Lo amaré por siempre.

ÍNDICE

Resumen.....	8
Introducción.....	9
Justificación.....	13
CAPÍTULO 1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS Y DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN.....	16
1.1 Luz y Fuerza del Centro.....	16
1.1.1 Misión.....	16
1.1.2 Visión.....	16
1.1.3 Objetivos.....	17
1.1.4 Organigrama.....	18
1.2 Historia.....	19
1.2.1 Contexto político-económico neoliberal.....	19
1.2.2 Luz y Fuerza del Centro.....	21
1.2.3 Sindicato Mexicano de Electricistas.....	23
1.2.4 Extinción de Luz y Fuerza del Centro.....	26
1.2.5 Cooperativa Luz y Fuerza del Centro.....	29
1.2.5.1 Misión.....	30
1.2.5.2 Visión.....	30
CAPÍTULO 2. CALIDAD DE VIDA.....	31
2.1 Antecedentes.....	31
2.2 Conceptualización del constructo.....	32
2.3 Modelos teóricos explicativos.....	36
2.3.1 Modelo ecológico de Lawton.....	36
2.3.2 Modelos comportamentales.....	36
2.3.3 Modelos de bienestar.....	36

2.3.4 Modelo de desempeño de rol.....	37
2.3.5 Modelo de proceso dinámico de la calidad de vida.....	38
2.3.6 Modelo de la homeostasis de la calidad de vida.....	38
2.4 Calidad de vida en el trabajo.....	38
2.4.1 Antecedentes.....	38
2.4.2 Conceptualización del constructo.....	40
2.4.3 Factores que integran la CVT.....	42
2.4.4 Perspectivas teórico-metodológicas.....	45
2.4.5 Modelos teóricos.....	45
2.4.5.1 Modelo de Goodale.....	45
2.4.5.2 Modelo de Richard Walton.....	46
2.4.5.3 Modelo de Hackman y Oldham.....	48
2.4.5.4 Modelo de William Westley.....	48
2.4.5.5 Modelo de Werther y Davis.....	49
2.4.5.6 Modelo de Nadler y Lawler.....	50
2.4.5.7 Modelo de Huse y Cummings.....	51
2.4.5.8 Modelo de Turcotte.....	52
2.4.5.9 Modelo del Enfoque Institucional Europeo.....	53
2.4.5.10 Modelo de Marinalva Da Silva.....	54
CAPÍTULO 3. TRABAJO Y SALUD.....	55
3.1 Salud ocupacional.....	55
3.2 Trabajo y desempleo.....	56
3.3 Factores psicosociales.....	60

3.4 Comportamiento organizacional.....	62
CAPÍTULO 4. FUNDAMENTOS TEÓRICOS Y METODOLÓGICOS.....	67
4.1 Investigación cualitativa.....	67
4.2 Metodología constructiva interpretativa.....	69
4.2.1 Significado y Sentido.....	70
4.2.2 Subjetividad y sentido subjetivo.....	71
4.2.3 Configuración subjetiva.....	74
4.2.4 Subjetividad individual y social.....	75
4.2.5 Subjetividad en el Trabajo.....	76
4.3 Planteamiento del problema.....	77
4.4 Pregunta de investigación.....	78
4.5 Objetivos.....	78
4.5.1 Objetivo general.....	78
4.5.2 Objetivos específicos.....	78
4.6 Método.....	78
4.6.1 Tipo de estudio.....	78
4.6.2 Diseño de investigación.....	79
4.6.3 Participantes.....	80
4.6.4 Escenario.....	81
4.6.5 Instrumentos.....	81
4.6.6 Procedimiento.....	83
ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	84
RESULTADOS.....	86

DISCUSIÓN.....	101
CONCLUSIONES.....	106
REFERENCIAS.....	109
ANEXOS.....	117

Resumen

El objetivo general del presente trabajo es comparar la interpretación de calidad de vida en el trabajo que experimentan los trabajadores de la Cooperativa Luz y Fuerza en su actual fuente de trabajo con la que experimentaron en Luz y Fuerza del Centro mediante la metodología constructiva-interpretativa de Fernando González Rey. Se contó con la participación de 4 extrabajadores de Luz y Fuerza del Centro que pertenecen actualmente a la Cooperativa Luz y Fuerza del Centro a los cuales se les realizó una entrevista semiestructurada y un formato de frases incompletas. A través de estos instrumentos se realizó un primer análisis de los trechos de información identificando los sentidos subjetivos individuales clasificándolos en dos periodos: antes y después de la extinción de Luz y Fuerza del Centro. A partir de los sentidos subjetivos individuales se obtuvieron los sentidos subjetivos sociales en un segundo análisis que a su vez dieron paso a los núcleos de sentido en un tercer análisis clasificados en los mismos dos periodos de tiempo (antes y después de la extinción) de tal forma los núcleos de sentidos y significados crearon dos grandes categorías: Vitalidad laboral y Vulnerabilidad ante dificultades de las cuales se desprenden 8 categorías más mediante las cuales se encuentran similitudes y diferencias en la Calidad de Vida en el Trabajo percibida por los participantes en la extinta Paraestatal y en la actual Cooperativa.

Palabras Clave: Calidad de Vida en el Trabajo, Extinción de Luz y Fuerza del Centro, Trabajo, Salud Ocupacional, Compromiso, Significado, Sentido, Subjetividad.

Introducción

El trabajo es un tema tan importante que se ha ganado visiones desde todo tipo de ciencias y creencias llegando a crear pensamientos como el de Benjamín Franklin que decía “el hombre trabajador es un hombre feliz” así como, “trabaja como si fueras a vivir cien años. Reza como si fueras a morir mañana” de tal forma que puede concebirse como una relación de las personas con la naturaleza mediante la cual cubren sus necesidades (Jórdar y Benavides, 2006).

El trabajo abarca más de la mitad de la vida de un individuo, y es a partir de este que muchas variables de la vida en general se equilibran, por tanto, se crea una interacción entre lo subjetivo y lo objetivo del trabajo que influye en el comportamiento del trabajador para con la organización. Las capacidades y las necesidades personales, así como las condiciones de trabajo dan paso a determinar la interacción entre individuos y su medio de trabajo, por tanto, las características generales, psicológicas y biológicas, así como el contexto social determinan el éxito de esta interacción. Se habla de un equilibrio de estos factores cuando el trabajo es capaz de crear en el individuo sentimientos tales como confianza, motivación, capacidad de trabajo, satisfacción general y mejora de salud, por el contrario, de la desarmonía entre las oportunidades y las necesidades, aptitudes y aspiraciones del individuo se obtiene un resultado poco favorable. Esto es considerando las habilidades que posee el individuo para afrontar dificultades y el control que ejerza sobre las manifestaciones de las mismas. (Organización Internacional del Trabajo, 1986)

En el sentido de poder dar un equilibrio a la vida social y laboral del individuo Ferreyra, (2014, citado en Rioja, 2017), explica que la calidad de vida tiene un papel importante no solo porque se remite a la condición física, sino que también equilibra los demás aspectos de la vida; este término es de naturaleza multidimensional entendido como una entidad biopsicosocial. Esta multidimensionalidad tiene que ver con el desarrollo de las aspiraciones como el funcionamiento físico, el funcionamiento emocional y cognitivo y el funcionamiento social. Al hablar de Calidad de Vida en el Trabajo se abarca la experiencia emocional que se obtiene mediante una vida productiva y los efectos de esa realidad en el bienestar al priorizar sus consecuencias en la existencia y en los resultados de las organizaciones.

Este término posee una basta cantidad de definiciones, sin embargo, todas coinciden en la satisfacción y bienestar del individuo mediante la realización de sus actividades dentro de su organización, (Alves et al., 2013) es precisamente por eso que este término fue elegido para realizar la presente investigación toda vez que abarca no sólo los aspectos objetivos del equilibrio trabajo-familia, sino también los subjetivos, mismos que son de interés en la metodología constructiva-interpretativa con la finalidad de construir un modelo que ayude a entender, a partir de sentidos y significados el problema estudiado.

Para comprender la Calidad de Vida en el Trabajo se pensó en Luz y Fuerza del Centro, la extinta Paraestatal creada entre 1903 y 1909 con la fundación de la Mexican Light and Power Company, encargada de la producción, distribución y venta de energía eléctrica para la capital del país y estados circunvecinos cuya extinción fue realizada no sólo para modernizar la industria eléctrica sino también para terminar con un sindicato tan importante como lo fue el Sindicato Mexicano de Electricistas cuyos intereses chocaban con los del gobierno de Felipe Calderón Hinojosa (Alzaga, 2010 citado en Rubio, 2016).

De acuerdo con un trabajo periodístico de CNN (2010, citado en Rubio, 2016) la toma de las instalaciones de Luz y Fuerza del Centro la noche del 10 de octubre de 2009 fue: “A ver, manos en alto. Levántense de sus asientos sin tocar nada, les dijeron mientras apuntaban con fusiles y pistolas a los empleados. Inmediatamente después, los asientos vacíos fueron ocupados por ingenieros de la CFE, que ahí mismo comenzaron a estudiar las máquinas que nunca antes habían visto o utilizado”. A partir de esto, sucedió un despido masivo afectando a más de 43 mil trabajadores que de un día para otro perdieron todo excepto el compromiso por su trabajo.

Muchas han sido las actividades después del decreto de extinción de Luz y Fuerza para sus integrantes que decidieron continuar en resistencia, tal como lo fue la creación de la Cooperativa Luz y Fuerza en junio del 2015, sin embargo, las condiciones de trabajo no se comparan con las obtenidas en la Paraestatal pero esto no ha hecho que sus trabajadores desistan de su movimiento por la restitución del trabajo, de aquí nace la duda de qué es lo que crea una devoción, amor o compromiso tan grande por una organización.

Díaz (2017), menciona que actualmente la sociedad y las organizaciones han advertido lo fundamental que es realizar trabajos que hagan posible y potencialicen la Calidad de Vida en el Trabajo de los individuos; como una medida de bienestar, logrando un equilibrio en la relación económica, social y psicológica entre la organización y los trabajadores, representando para ellas una oportunidad de mayor efectividad organizacional y desarrollo personal de los individuos.

El presente trabajo tiene como objetivo general comparar la interpretación de calidad de vida en el trabajo que experimentan los trabajadores de la Cooperativa Luz y Fuerza en su actual fuente de trabajo con la que experimentaron en Luz y Fuerza del Centro, de tal forma que permita dar respuesta a la pregunta ¿Cómo interpretan la calidad de vida laboral los trabajadores de la Cooperativa Luz y Fuerza comparada con la experimentada al pertenecer a Luz y Fuerza del Centro? Comenzando con una descripción de la organización, cómo se componía, su historia así como la extinción de la Paraestatal y la creación de la Cooperativa Luz y Fuerza, esto para comprender todas las variables implicadas en la organización.

Posteriormente se aborda el concepto de Calidad de Vida comenzando con sus antecedentes, conceptualización y Modelos teóricos explicativos para así abordar con más claridad el concepto de Calidad de vida en el trabajo, los factores que la integran, perspectivas teórico-metodológicas y Modelos teóricos.

No deben perderse de vista los conceptos relacionados con el trabajo y salud, por tanto, en el capítulo tres se abordan conceptos como la salud ocupacional, trabajo y desempleo, así como los factores psicosociales y el comportamiento organizacional.

Por último, en el capítulo cuatro se describen los fundamentos teóricos y metodológicos utilizados para realizar la presente investigación la cual es abordada desde la metodología constructiva interpretativa, misma que permite la expresión del individuo toda vez que es estudiado para encontrar indicadores de sentido a través de los trechos de información que proporcione mediante los cuales se pueda construir un significado de los mismos para la creación de categorías que demuestren la relación de toda la información brindada.

La decisión de realizar una comparación de la Calidad de Vida en el Trabajo percibida en Luz y Fuerza del Centro y la Cooperativa Luz y Fuerza es con la finalidad de tener más claro lo que significa el trabajo y la misma organización para sus integrantes, de tal forma que sean identificables las categorías que intervienen en un individuo para no abandonar su fuente de ingresos y dedicarse, a pesar de las dificultades, a una organización.

Justificación

Al momento de la extinción de Luz y Fuerza del Centro la paraestatal contaba con 44 000 trabajadores activos y 25 000 jubilados (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2010), en razón de lo cual, se puede suponer la numerosa cantidad de familias y personas que dependían económicamente de aquellos trabajadores, los cuales quedaron en la incertidumbre tras el decreto de extinción emitido por Felipe Calderón.

Los costos que ocasionaba la organización al gobierno fueron la principal causa para decretar su extinción (Secretaría de Gobernación, 2009), sin embargo, dos sexenios han gastado más de 722 millones de pesos en intentar terminar por completo con Luz y Fuerza (Hernández, 2018), empresa que además, velaba por impedir la privatización de la industria eléctrica y que a partir del 10 de octubre del 2009 sufrió un ataque mediático (Arias, 2019), complicando las oportunidades de sus extrabajadores por encontrar una nueva fuente de empleo y buscar una solución a su interminable conflicto con el gobierno lo que hace posible cuestionar si en verdad eran motivos económicos los que dieron paso a terminar con la paraestatal (Martínez, Castillo y Salgado, 2009).

A pesar de que todo parecía estar en contra de los trabajadores en resistencia, fieles a su organización, más del 90% de ellos invirtieron sus finiquitos (Flores, 2016a), que antes hubieran rechazado, para usar los conocimientos adquiridos tras años de trabajo en la paraestatal y después de 6 años en resistencia fundaron la Cooperativa Luz y Fuerza (Flores, 2016b), organización que aún no les puede ofrecer un contrato ni un salario fijo pero busca ayudarlos laboralmente y les brinda una fuente de esperanza para recuperar el trabajo que les fue arrebatado y restaurar su organización (Miranda, 2018).

Abordar el tema de Luz y Fuerza del Centro ha sido objeto de estudio de áreas como la sociología, la administración, comunicación y periodismo, ciencias políticas y derecho, las cuales han hecho énfasis en la ilegalidad del decreto de extinción (Rubio, 2016), las repercusiones sociales que implicó el cierre de la empresa y el desempleo de más de 40 mil familias (Belmont, 2013), la ética que debería existir en la función pública previniendo los impactos en las personas desempleadas (Montarcé, 2016) y el análisis de los sucesos antes, durante y después de la extinción, considerándolo un acontecimiento históricamente importante que se pretende minimizar (Vargas, 2017).

Luz y Fuerza del Centro ha sido tema de interés, incluso desde antes de su desaparición, siendo analizado de manera general, es decir, como organización (Nava, 2014). En esta investigación se aporta nueva información a partir de quienes conforman la organización, o sea, sus trabajadores, a través del punto de vista de la psicología con una perspectiva cualitativa constituyendo un paradigma constructivista del tema y esclarece las repercusiones a nivel individual sobre este acontecimiento histórico, dando voz a sus verdaderos protagonistas, esto con la finalidad de conocer las experiencias, razones, significados y percepciones al pertenecer a una empresa, de la talla que fue Luz y Fuerza, y quedar en el desempleo abruptamente. Comparar la calidad de vida en el trabajo experimentada en Luz y Fuerza del Centro y en la Cooperativa Luz y Fuerza por trabajadores en resistencia abre la oportunidad de investigar sobre el tema a partir de un punto de vista más humanizado y sensible, dejando de lado costos y decretos y priorizando la subjetividad personal.

Hablar de Luz y Fuerza del Centro no es ajeno a mí, ni siquiera a mi forma de vivir. Mi padre fue trabajador de la paraestatal desde que yo tengo memoria, durante mi infancia supe reconocer lo que era una capacitación, un contrato colectivo de trabajo, una marcha, un sindicato, tantos términos que se volvieron el día a día en mi casa.

Mi padre fue representante del área de construcción civil, nunca se liquidó. Desde las 7 de la mañana a las 11 de la noche tomaba llamadas para reconfortar a los integrantes de su área. A quienes vivían fuera de la CDMX les decía que no vinieran y que él les mantendría al tanto, siempre terminaba las llamadas diciendo que ya se veía una solución cerca.

Con el paso del tiempo el tema fue quedando en el olvido, pero la insistencia por recuperar su trabajo continuaba, así como la de más de 14 mil trabajadores en resistencia, y a pesar de todo lo que han padecido y de todo lo perdido a lo largo de más de 10 años siguen comprometidos con su amada “Compañía de Luz”.

Estando en el área organizacional de la carrera vi una oportunidad de comprender y hacer justicia a aquellos quienes como mi padre luchan por restaurar a Luz y Fuerza del Centro, los impactos en la salud mental que han padecido y de los cuales no se ha hablado,

el gran compromiso y amor que tienen hacia su organización y que aún a pesar de los años son capaces de sacrificar lo que sea con tal de ver de pie de nuevo a la empresa.

CAPÍTULO 1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS Y DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

En el presente capítulo se describirá la organización abordando la misión, visión y objetivos tanto de la desaparecida Luz y Fuerza del Centro como de la Cooperativa Luz y Fuerza del Centro. Asimismo, como una forma de comprender el movimiento electricista se retoma la historia de la organización desde la creación del Sindicato Mexicano de Electricistas, el contexto político neoliberal, la extinción de la Paraestatal y la Creación de la Cooperativa.

1.1 Luz y Fuerza del Centro

1.1.1 Misión

Proporcionar el servicio público de Energía Eléctrica en la zona central del país dentro de un marco legal, en condiciones adecuadas de cantidad, calidad, oportunidad, precio y con una cultura laboral orientada a la atención al cliente, promoviendo el desarrollo técnico, económico y social, así como respetando los valores de la sociedad, en contexto de protección y mejoramiento al medio ambiente (Cuevas, y Vázquez, 2003, p 8).

1.1.2 Visión

La permanencia de Luz y Fuerza del Centro como Empresa pública, depende en gran medida, en que se consolide y proyecte a futuro como una empresa del sector energético y financieramente autosuficiente que preste el servicio de generación, transmisión, distribución y comercialización de Energía

Eléctrica en condiciones de alta calidad, con un amplio sentido de responsabilidad y compromiso de parte de sus empleados con el trabajo a fin de rebasar las expectativas del cliente, en un marco de protección al medio ambiente. (Cuevas, y Vázquez, 2003, p 8)

1.1.3 Objetivos

- Para garantizar la satisfacción del incremento de la demanda de energía eléctrica cercana al 6% anual, en un escenario medio, dentro de la zona de influencia de Luz y Fuerza del Centro, se requiere de un crecimiento correspondiente de las instalaciones de la empresa, vinculados con la ampliación y modernización del sistema de distribución y de las plantas de generación principalmente.
- Para la consecución de los objetivos específicos, Luz y Fuerza del Centro encauzará sus acciones al desarrollo de sus actividades institucionales, dentro de las que destacan: Generar, distribuir y comercializar energía eléctrica, desarrollar y construir infraestructura básica y transmitir y transformar energía.
- Para el logro de sus objetivos, Luz y Fuerza del Centro desarrollará principalmente los siguientes procesos:
 - Operar y mantener la infraestructura de generación.
 - Generar energía eléctrica.
 - Operar y mantener la infraestructura eléctrica de transmisión y transformación.
 - Operar y mantener la infraestructura eléctrica de la red de distribución.

- Promover el uso y aprovechamiento de la tecnología y de la información
(Secretaría de Hacienda y Crédito Público, 2002)

1.1.4 Organigrama

En la Figura 1 se aprecia el organigrama de la extinta paraestatal la cual estaba conformada por una Dirección General, seguida de la Unidad de Asuntos Jurídicos, Unidad de relaciones Institucionales y Comunicación Social, Contraloría Interna y Unidad de Racionalización de activos así como nueve subdirecciones de las cuales se desprendían 39 Gerencias.

Figura 1



Organigrama de la extinta paraestatal Luz y Fuerza del Centro

Nota. Adaptado de “Centros de trabajo en luz y fuerza. Orígenes y desarrollo” [Figura], por Coello, J., 2013, <http://kilowatito2009.blogspot.com/2013/08/los-almacenes-de-luz-y-fuerza-del.html>

1.2 Historia

1.2.1 Contexto político-económico neoliberal

Blanco (2002) plantea que el neoliberalismo entiende a la economía de mercado como el mejor sistema de organización social y, por tanto, a la crisis económica como resultado no dejar jugar libremente al mercado. Para el neoliberalismo la gestión privada es la manera más eficiente de implementar un mercado libre mientras que la iniciativa pública es ineficiente, este modelo no tiene como objetivo principal la satisfacción de las necesidades humanas sino la producción y los beneficios a partir de la venta de la misma.

En México el neoliberalismo comienza después de la ruptura del modelo de crecimiento económico, sustitución de importaciones, desarrollo hacia adentro y economía mixta durante el periodo presidencial de Miguel de la Madrid (1982-1988) iniciando con la venta y privatización de las primeras empresas paraestatales; desmantelamiento que abarca el régimen de Carlos Salinas de Gortari (1988-1994) y el de Ernesto Zedillo (1994-2000).

Para el año de 1982 el gobierno federal contaba con 1155 empresas y en 1988 únicamente 412 justificando su desincorporación al no considerarlas estratégicas ni prioritarias para el desarrollo nacional a través de un documento oficial. (Salas, s.f. citado en Zariñán, 2014)

Salas (s.f. citado en Zariñán, 2014) refiere que en el periodo salinista, este modelo se profundizó y cada vez fueron más claros los objetivos de la política económica gubernamental, pues es durante este tiempo donde se realizan reformas constitucionales de gran impacto en la naturaleza del Estado como la modificación de los Artículos 28, 73 y 123 que hacen referencia a la reprivatización de la Banca, la reforma electoral y de la ley de culto; y del Artículo 27, que abrió la posibilidad a ejidatarios de vender sus parcelas a capitalistas nacionales y extranjeros con tendencia a eliminar los ejidos.

El neoliberalismo continúa haciéndose presente con la suscripción al Tratado de Libre Comercio de América del Norte entre México, Estados Unidos y Canadá, en enero de 1994, abriendo así la puerta a México a la economía global al representar la mayor área

comercial de Norteamérica, anunciado como el instrumento que llevaría al país al crecimiento económico y social que tanto necesitaba.

De la mano de Ernesto Zedillo, nuevamente se realizan modificaciones constitucionales, afectando el Artículo 28, con el objetivo de otorgar permiso al capital privado de participar en las áreas de comunicación, vía satelital y de ferrocarriles. Al mismo tiempo se crean las Afores transmutando así la seguridad social de los trabajadores mexicanos y, además, se compromete con el capital financiero internacional para privatizar la petroquímica y la industria eléctrica (Salinas, 2004 citado en Zariñán, 2014)

Vicente Fox Quezada (2000-2006) por su parte, continúa en el mismo esquema que sus antecesores poniéndose al servicio del capital trasnacional y con el firme objetivo de cancelar los derechos de la nación y los mexicanos. Algunas de sus acciones más representativas durante su sexenio que favorecieron a la política neoliberal fueron las siguientes: la continuidad de intentos por privatizar la industria eléctrica, la privatización de la educación superior, reduciendo y suprimiendo en gran medida el presupuesto otorgado a las universidades públicas; la privatización paulatina de los servicios de salud y la tendencia creciente de desaparecer la seguridad social, acciones que fueron retomadas por el presidente Felipe Calderón Hinojosa (2006-2012), quien comienza su mandato modificando la Ley del Instituto de Seguridad Social y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), afectando a los trabajadores de este Instituto, además de continuar su pugna por llevar a cabo la reforma de la industria energética. (Salinas, 2004 citado en Zariñán, 2014)

La generación eléctrica en 2009 se divide entre el sector público y el privado teniendo el segundo permiso para usos propios, autoabastecimiento, cogeneración y exportación haciéndose acreedor de todas las modalidades de permisionarios y una rentabilidad asegurada que aumentó aún más después de la extinción de la paraestatal Luz y Fuerza del Centro. (Delgado, 2015)

Chávez, (2006 citado en Zariñán, 2014) resume el resultado económico y social del neoliberalismo al concluir el foxismo e inicio del periodo de Felipe Calderón en:

- Estancamiento económico.

- Falta de empleos formales.
- El grave deterioro de los salarios reales.
- La concentración de la riqueza y la exclusión social.
- Un mayor flujo temporal y permanente de trabajadores hacia Estados Unidos en búsqueda de mejores expectativas de vida.
- Una creciente dependencia de las familias de las remesas de los trabajadores migratorios para atenuar sus bajos niveles de vida.

La política neoliberal en México no ha cumplido los objetivos de desarrollo planteados considerando que existe una crisis recurrente en la economía nacional, no se ha logrado el crecimiento sostenido y se padecen inflaciones constantes, desempleo, inseguridad, pobreza, etc. dejando clara su incompetencia para conseguir el bienestar que tanto presumía (Salas, s.f. citado en Zariñán, 2014).

1.2.2 Luz y Fuerza del Centro

De acuerdo con De la Garza et al. (1994) en México, la historia de la industria eléctrica comienza en el último cuarto del siglo pasado, iniciando como abastecedora de empresas textiles, mineras y de alumbrado público, en su minoría. Al alumbrado siguió el uso de la electricidad en los tranvías.

Cada ciudad logró tener su propia compañía de luz de manera regional, aunque la mayoría eran extranjeras privadas, hasta 1903 que llega a México la Mexican Light and Power Company, una empresa canadiense que consiguió en 30 años consolidarse como un monopolio, siendo la primera abastecedora dueña de hidroeléctricas, así como de concesiones para instalar las termoeléctricas principales de distribución de energía eléctrica en el país, por consiguiente, pionera en la clase obrera electricista. La expansión de la Mexican se debió principalmente a la explotación de antiguas concesiones, de aprovechamiento de aguas e instalación de hidroeléctricas, la compra de empresas abastecedoras de energía en la Ciudad de México y zonas aledañas, introducción de tecnología moderna y el manejo de su fuerza de trabajo.

En conformidad con Arias (2019) en el siglo XX la empresa estadounidense The American and Foreign Power Company llega a México para instalarse en el norte del país

mientras que la Compañía Eléctrica de Chapala lo hace en el estado de Jalisco, consolidándose así las tres empresas privadas y extranjeras más importantes de la industria eléctrica en el país.

El presidente interino de 1932 a 1934 Abelardo L. Rodríguez, visualizando la cantidad de poder de estas empresas envió al Congreso de la Unión la iniciativa que decretó la creación de la Comisión Federal de Electricidad (CFE) en diciembre de 1933 considerando así a la electricidad una actividad de servicio público, empero, las organizaciones trasnacionales no permitieron que sucediera fácilmente y buscaron la manera de mantener su monopolio por cuatro años hasta 1937 cuando el General Lázaro Cárdenas del Río hizo entrar en vigor el decreto de creación y el inicio de operaciones de la CFE para más adelante comenzar el proceso de nacionalización de la industria eléctrica con el Proyecto de Ley de Energía Eléctrica.

Ante el aumento en la demanda la CFE aumentó su capacidad de generación, crea sus primeros proyectos y para el final de la II Guerra Mundial las empresas privadas dejaron de invertir debido a la crisis económica de los países en potencia. En 1949 el presidente Miguel Alemán expide el decreto que hizo a la CFE un organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio con el objetivo de que controlara y dirigiera paulatinamente el potencial hidráulico del país para el servicio público.

El 27 de septiembre de 1960 el presidente Adolfo López Mateos nacionaliza la industria eléctrica al comprar con fondos públicos las instalaciones de las trasnacionales.

En 1963 se realizó un cambio a la denominación social Compañía de Luz y Fuerza del Centro, S.A. que 11 años después comenzaría su liquidación.

Ya para 1985 la Compañía de Luz y Fuerza del Centro y la Comisión Federal de Electricidad firman el Convenio de delimitación de zonas en donde se reduce en más de la mitad la influencia de LyFC para pasar a cargo de CFE.

En 1994 se descentraliza la Compañía de Luz y Fuerza del Centro y la transforma en Luz y Fuerza del Centro, con personalidad jurídica y patrimonio propio.

A partir de 1980 tras el decreto de su liquidación, LyFC se consolidó como uno de los organismos paraestatales opositores al neoliberalismo convirtiéndose en una empresa de postura firme en contra de las privatizaciones y protectora de los derechos laborales. (Islas, 2017)

1.2.3 Sindicato Mexicano de Electricistas

En 1905, la construcción de la hidroeléctrica en Necaxa por la Mexican Light and Power Company necesitó de una basta cantidad de obreros, durante su construcción y posteriormente en su operación, lo que conllevó a accidentes laborales, cargas mal distribuidas de trabajo y protestas silenciadas. La organización se distinguía por la clara ausencia de regulación de las relaciones obrero-patronales, la carencia de reconocimiento, la explotación de sus trabajadores, bajos salarios, uso de la fuerza excesiva de la policía privada de la empresa y la falta de representación laboral por lo que los trabajadores, de la mano de Luis R. Ochoa, realizaron un movimiento de organización fundando la sexta sección de la Liga de Electricistas Mexicanos en Monterrey, sin embargo, la empresa impidió este intento de organización despidiendo a todos los trabajadores relacionados.

En 1906 dos antiguos trabajadores de la empresa, los hermanos Silvestre y Rafael Sánchez, permiten que las reuniones se lleven a cabo en su casa frente a la subestación de tranvías “La Nana” para iniciar así la organización de los obreros electricistas. (Arias, 2019).

En 1911 se creó la Liga de Electricistas Mexicanos cuyos objetivos se centraban en la enseñanza, práctica y protección del gremio, a pesar de ello, el impacto no fue el que se esperaba, había dado inicio la Revolución mexicana, llegó el gobierno de Madero, se fundó la Casa del Obrero Mundial y fueron otras fuerzas obreras quienes participaron de modo que en 1913 los electricistas buscaron organizarse nuevamente siendo reprimidos por la también llamada MEXLIGHT, evitando cualquier tipo de organización y la unidad de los electricistas con los tranviarios quienes también formaban parte de la compañía.

Fue en octubre de 1914 que las fuerzas carrancistas incautaron la Mexico Trainways y trasladó la negociación de los tranviarios, que se encontraban en huelga por las deplorables condiciones laborales, al coronel Morales Hesse. Al abandonar los

carrancistas precipitadamente la capital, con la ocupación zapatista y el debilitamiento del poder federal se dio origen al Sindicato de Obreros y Empleados de la Compañía de Tranvías.

Las reuniones de los electricistas se hicieron frecuentes tras el suceso y surgió la idea de la formación de una sociedad mutualista, no obstante, un grupo de trabajadores exigió la formación de un sindicato. El 14 de diciembre, en un salón del Departamento del Trabajo, prestado por José Colado, se realizó la asamblea constitutiva del SME, con la presencia de pocos electricistas de la Mexican, en su mayoría se encontraban telefonistas, electricistas privados y tranviarios, siendo estos últimos quienes ofrecieron a los electricistas unirse a su sindicato, sin embargo, no hubo una respuesta favorable a su moción. (De la Garza et al., 1994)

El primer comité lo formaban Luis R. Ochoa como secretario general y Ernesto Velasco como secretario del interior. En la asamblea del 21 de diciembre se decide convertir al Sindicato de Empleados y Obreros del Ramo Eléctrico en el Sindicato Mexicano de Electricistas y se suman cada vez más obreros demandantes como los telefonistas, electricistas y electricistas particulares.

Ante la creación del nuevo sindicato las represiones se hicieron presentes, pero también las comisiones para las primeras negociaciones con la empresa de forma bilateral. A un mes de su creación, el SME cumplía con su propósito y entregó proyectos de convenio para pactar con las empresas más poderosas de ese entonces, The Mexican Telegraph and Telephone, The Mexican Light and Power Company y la Telefónica Ericsson.

Tras un año de lucha y de construcción de acciones sindicales, el SME había consolidado su organización sin ser oficialmente reconocido. Consiguieron el aumento al salario, impidieron despidos, mejoraron las condiciones de trabajo, pusieron alto a los maltratos y humillaciones del personal, pero su mayor triunfo fue el pactar de forma bilateral las discordias de ambas partes. Durante ese tiempo, el joven sindicato ya había realizado tres huelgas triunfantes, una en la Telefónica Ericsson y dos en la Mexlight, y así logró más consistencia y fuerza que otras organizaciones.

Aunque el sindicato se solidarizaba con cualquier organización de trabajadores que pidiera su ayuda siempre se abstuvo de participar junto a la política, a diferencia de la Casa del Obrero Mundial y los tranviarios, pues su única preocupación era fortalecer su organización sindical.

En julio de 1915 el SME demanda a la Mexican Light el aumento de salarios tras la crisis económica de la Revolución, lo mismo hacen los telefonistas quienes toman el acuerdo de resolver de la misma forma que la Mexilight. El 11 de agosto el gerente resuelve un aumento del 20% a lo que el sindicato contrapone aumentos diferenciados por nivel de trabajador, pero pagados en oro nacional, situación que no es aceptada por la gerencia y por consiguiente el 12 de agosto estalla la huelga.

Finalmente se formó una comisión entre representantes del gobierno y del SME para estudiar la situación financiera concluyendo el 20 de agosto con un pacto por los aumentos salariales como el sindicato había solicitado el pago en oro equivalente para contrarrestar los efectos de la inflación en los ingresos de los trabajadores. (Flores y Pacheco, 2000).

El gobierno carrancista en 1916 dispuso reemplazar el dinero por uno nuevo “infalsificable” lo que conllevó a que el 17 de mayo la Federación de Sindicatos Obreros del D.F. convocara a todo propietario a pagar los salarios de sus empleados en oro o su equivalente en moneda, al no obtener respuesta estalló la huelga general en la que las compañías de Luz, Tranvías y Teléfonos participaron dejando así sin servicios públicos la ciudad.

Tras la amenaza del gobierno carrancista de destituir a quienes no se presentaran a sus servicios la asamblea suspendió la huelga y no se obtuvo ningún resultado concreto, la única solución acordada fue la libertad del comercio con el fin de equilibrar las fuerzas del mercado.

El 28 de junio de 1916 se discutió el pacto con la Compañía de Luz y se consiguió la firma favorable al SME en el sentido de que se reconocería al sindicato en los términos que la ley lo formulase, las personas contratadas por fuera del convenio anterior serían

retiradas o colocadas en sus puestos anteriores, se podrían otorgar jubilaciones y a los telefonistas les incrementaron los salarios.

El incumplimiento de los patrones en la forma de pago demandada meses antes ocasionó que el 22 de julio se exigieran nuevamente. La respuesta del gobierno en esta ocasión fue violenta dado que acusó de traición a la patria a los huelguistas y sometió con poder político y militar a sus dirigentes, en particular a los electricistas metiendo preso a su dirigente Ernesto Velasco. En septiembre, tras un decreto, el gobierno concedió el pago con base en oro nacional o su equivalente en billetes infalsificables, dejando claro que era una decisión gubernamental y no por presión de los obreros.

Con la promulgación de la Constitución en 1917 los sindicatos buscaban hacerla cumplir, el SME consiguió que se firmara el “memorial del 5 de septiembre de 1917” que es pionero en la contratación colectiva del sindicato, se logró el reconocimiento de la bilateralidad y la regulación de aspectos de las condiciones de trabajo, las cuales fueron ampliadas hasta crear un verdadero contrato colectivo de trabajo en 1926. (De la Garza et al., 1994)

1.2.4 Extinción de Luz y Fuerza del Centro

Los desacuerdos entre el Sindicato mexicano de electricistas y el gobierno existieron desde siempre, apuntando en su mayoría a la disconformidad de los contratos colectivos de trabajo y regirse a esquemas de evaluación del desempeño impuestas por el gobierno federal, al igual que la constantemente mencionada demanda por la mejora del coeficiente de energía distribuida, el tiempo entre la contratación y la instalación del servicio, la calidad del mismo y la relación con los clientes, y la indisposición para entablar un marco de acción común para la reestructuración de la paraestatal pues la empresa lo consideraba un intento de privatización y amenazaban con hacer estallar la huelga. (Belmont, 2011)

La cronología del Universal (Cronología, la historia de Luz y Fuerza del Centro, 2009) señala que el 2 de julio del 2009 es reelecto Martín Esparza Flores como secretario general del SME, hecho para el cual la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en ese momento con Javier Lozano Alarcón como titular, negó la realización de la “toma de nota”

en donde se reconoce como sindicato oficial, pues justificaba que existían anomalías en el proceso de elección y por consiguiente se congelaron las cuentas bancarias del Sindicato. Ante tal situación comenzaron los anuncios de movilizaciones en el país y posteriormente Martín Esparza informó que se interpondría un amparo por la resolución dada, además de una denuncia ante la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Interamericana de Derechos Humanos.

Para el 8 de octubre el SME realiza una de sus movilizaciones más grandes a lo largo de su historia, una marcha que llegó a Los Pinos respaldada con un contingente calculado en 45 mil electricistas acompañados de contingentes de otros gremios como mineros, telefonistas, trabajadores de la UNAM, de la UAM, de Bachilleres, de la industria nuclear, tranviarios, maestros y campesinos. El dirigente Martín Esparza y los integrantes del comité central fueron recibidos por Luis Felipe Bravo Mena, secretario particular del presidente Felipe Calderón Hinojosa con quien permanecieron una hora. Al salir, los dirigentes del SME comunicaron las exigencias a la Presidencia y Martín Esparza puntualizó que era apenas un primer paso en la lucha de su autonomía con la intención de que no se volvieran a atrever a privatizar Luz y Fuerza del Centro. (Muñoz y Vargas, 2009, p.3).

El operativo del 10 de octubre del 2009 comenzó a las 22:45 horas, al término de un partido de futbol de la selección mexicana, en el que de manera sorpresiva se llevó a cabo la toma y desalojo de las tres sedes principales de Luz y Fuerza del Centro. Armados y con equipos antimotines, los policías federales aseguraron tanto la entrada principal como los accesos laterales del edificio de la compañía y velozmente ingresaron a las oficinas donde se encontraban trabajadores de guardia y policías vigilantes a quienes desalojaron violentamente. También se colocaron mallas de acero para amurallar toda la manzana de las oficinas. Lo mismo ocurrió con las demás instalaciones de la paraestatal. (Montes, et al., 2009, p.11).

Un trabajo periodístico de CNN (citado en Rubio, 2016) hace referencia de la ocupación de las instalaciones un año después: “A ver, manos en alto. Levántense de sus asientos sin tocar nada, les dijeron mientras apuntaban con fusiles y pistolas a los empleados. Inmediatamente después, los asientos vacíos fueron ocupados por ingenieros

de la CFE, que ahí mismo comenzaron a estudiar las máquinas que nunca antes habían visto o utilizado”.

Los hechos se justificaron por un decreto presidencial que entraba en vigor el 11 de octubre del 2009 en el que se extinguía el organismo descentralizado Luz y Fuerza del Centro. Dicho documento mencionaba que la compañía conservaría su personalidad jurídica únicamente para efectos de su liquidación, con un tiempo límite de tres días, que los derechos laborales de los trabajadores y las indemnizaciones se harían conforme al contrato colectivo y que el pago de las jubilaciones sería garantizado por el gobierno federal.

La Secretaría de Gobernación afirmó que Luz y Fuerza no se privatizaría y por consiguiente que el servicio continuaría siendo público quedando a cargo de trabajadores de confianza, sindicalizados y cuadrillas de apoyo de la Comisión Federal de Electricidad. (Montes et al., 2009, p.11).

A partir de entonces comenzaron movilizaciones en busca de la restitución de su centro de trabajo, plantones, marchas, huelgas de hambre y luchas en tribunales de más de 40 mil trabajadores desterrados de su fuente de ingreso, apoyados por familias y miembros de otros movimientos. Los electricistas llevan la bandera de la resistencia en busca de continuar con más de 100 años de tradición defendiendo sus derechos y con la firme creencia de no someterse ante el neoliberalismo y la injusticia gubernamental.

Durante el tiempo de lucha el SME no ha dejado de lado la solidaridad que lo identificó desde los inicios de su existencia y ha participado en la mayoría de movimientos desde entonces asumiendo como luchas propias la militarización del territorio nacional, las denuncias contra los ataques de derechos humanos y laborales, la imposición de reformas estructurales neoliberales, el proceso de privatización de los bienes nacionales y servicios públicos. También ha luchado en solidaridad con movimientos de madres y familiares en búsqueda de sus hijos desaparecidos como los familiares de los 43 estudiantes normalistas de Ayotzinapa, a favor de los trabajadores despedidos por la quiebra ficticia de la empresa Mexicana de Aviación, con las movilizaciones de la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación, entre otros. (Islas, 2017).

1.2.5 Cooperativa Luz y Fuerza del Centro

Después de casi seis años del decreto de extinción de Luz y Fuerza, los ex trabajadores que continuaron en resistencia en asociación con la empresa portuguesa Mota-Engil y apoyados del Gobierno consiguieron un nuevo contrato colectivo con el cual se les entregarían 14 plantas eléctricas para la instalación de cuatro plantas de generación de ciclo combinado.

Fue el 10 de junio del 2015 que el Sindicato Mexicano de Electricistas creó la Cooperativa Luz y Fuerza del Centro de la mano de Mota-Engil una empresa que se vio beneficiada en el gobierno de Enrique Peña Nieto al participar en varios contratos con el gobierno. (A casi seis años de su extinción, el SME resurge como cooperativa, 2015)

Se menciona en el artículo de Flores (2016a) que el secretario del Trabajo y Previsión Social Alfonso Navarrete Prida fue el encargado de anunciar la liquidación del Sindicato Mexicano de electricistas y señaló que al convertirse en cooperativa serían dueños de cuatro instalaciones de la extinta Compañía de Luz y Fuerza del Centro. También indicó que 14 mil extrabajadores fueron liquidados en la última etapa, es decir, 96 por ciento del total de electricistas en resistencia.

Se firmaron dos documentos a la hora de exigir la liquidación, uno del monto y otro del desistimiento de demandas por despido injustificado y el reclamo de prestaciones del Contrato Colectivo de Trabajo.

Los electricistas también apoyaron la capitalización de la Cooperativa con 332 millones de pesos provenientes de las liquidaciones con la promesa de Martín Esparza de que así tendrían un lugar asegurado en la nueva organización. (Flores, 2016b)

La nueva cooperativa dispone de ocho unidades de producción y ofrece prácticamente cualquier tipo de trabajo en relación con la electricidad, desde construcciones hasta procesos administrativos; son constructores, vendedores, fabricantes y dueños de servicios del sector energético mismos que pueden ser solicitados en las instalaciones del Sindicato Mexicano de Electricistas ubicado en Insurgentes 98, Piso 8, Colonia Tabacalera C.P. 06470 en la Ciudad de México.

En este sentido, la Cooperativa Luz y Fuerza del Centro tiene la siguiente misión y visión.

1.2.5.1 Misión

Proporcionar de manera ágil y eficiente, servicios y productos de alta calidad para la industria eléctrica y otros sectores económicos; respaldados por innovaciones tecnológicas, procesos certificados y personal experimentado, contribuyendo a la conservación del medio ambiente y al bienestar de la sociedad. (Luz y Fuerza del Centro Cooperativa, s.f.)

1.2.5.2 Visión

Ser la sociedad cooperativa líder en la producción y desarrollo de servicios en diversos sectores económicos, principalmente en el mercado eléctrico; reconocida nacional e internacionalmente por su calidad, profesionalismo, tecnologías de vanguardia y procesos certificados con mejoras continuas que favorecen el desarrollo sustentable. (Luz y Fuerza del Centro Cooperativa, s.f.)

Por lo anterior, se resume que Luz y Fuerza del Centro es una organización con más de 100 años de antigüedad interesada en la innovación y protección del sector eléctrico acreedora de uno de los sindicatos más representativos y longevos de México el Sindicato Mexicano de Electricistas, pionero en la contratación colectiva.

Tras el despojo de sus instalaciones y el decreto de extinción de la Paraestatal el 11 de octubre de 2009 el servicio eléctrico público quedó a cargo de la Comisión Federal de Electricidad, sin embargo, los extrabajadores de la Paraestatal que no aceptaron su liquidación crearon la Cooperativa Luz y Fuerza del Centro el 10 de junio de 2015 con la intención de retornar a su antigua fuente de trabajo y con ella los beneficios que implicaba.

CAPÍTULO 2. CALIDAD DE VIDA

A continuación se abordarán los antecedentes y la conceptualización de Calidad de Vida, así como algunos Modelos Teóricos explicativos. Del mismo modo, respecto a la Calidad de Vida en el Trabajo se muestra su conceptualización, factores que la integran, perspectivas teórico metodológicas y algunos modelos teóricos.

2.1 Antecedentes

Lemus (2018) declara que el término calidad de vida (CV) tiene sus inicios en 1975 y comienza su expansión alrededor de los años ochenta iniciándose principalmente en la medicina para después extenderse a la sociología y la psicología sustituyendo otros términos como felicidad y bienestar.

El desarrollo del término se compone de dos fases definidas: la primera comienza con las civilizaciones hasta finales del siglo XVII y se centra en la salud pública y privada.

La segunda fase tiene origen en el desarrollo de la concepción moderna del Estado y la aplicación de leyes que garantizan los derechos y el bienestar social, un proceso que coincide con la aparición del “estado de bienestar”.

Los informes “Chadwick” de 1842 en Inglaterra y “Shattuk” de 1850 en Estados Unidos se consideran el comienzo de la aceptación de la salud pública donde son relacionados aspectos de salud y bienestar social. En estos informes se estudian en conjunto la salubridad pública, condiciones de trabajo, dieta, tasas de mortalidad y esperanzas de vida, el sistema de escolarización, estado de las viviendas y las ciudades y las formas de vida de las distintas clases sociales.

Durante el Siglo XIX se reconocieron los derechos humanos y ciudadanos lo que dio apertura a nuevas formas de CV que incluyeran la actividad individual, la libertad de creencias y de opiniones brindando de esta manera una frontera social y política al concepto.

Se puede resumir que en sus inicios se preocupaba por la salud individual para posteriormente ocuparse de la salud pública, después agrega los derechos humanos, laborales y ciudadanos, continúa con el acceso a bienes económicos y en suma abarca la

experiencia del individuo en aspectos sociales, cotidianos y de salud. (Moreno, 1996 y Velarde y Ávila, 2002, citados en Lemus, 2018).

Campbell y Meeberg (1981 y 1993, citados en Urzúa y Caqueo-Urizar, 2012) sostienen que el uso del término CV en sí se remonta a los Estados Unidos después de la Segunda Guerra Mundial, en vista de que se pretendía conocer la percepción que la gente tenía sobre su CV y si se percibían financieramente estables.

Es a partir de los años sesenta cuando los científicos sociales comienzan investigaciones acerca de la CV con datos socioeconómicos, nivel de educación o tipo de vivienda, sin embargo, estos indicadores eran insuficientes para explicar la CV individual pues sólo representaban el 15% de la varianza.

Tras estas limitaciones, los psicólogos propusieron que algunas mediciones subjetivas, como felicidad y satisfacción, podrían explicar un porcentaje mayor de la varianza.

Smith, et al. (1999, citados en Urzúa y Caqueo-Urizar, 2012) señalan que el concepto de CV tuvo origen con el fin de distinguir resultados relevantes en la investigación en salud a consecuencia de las investigaciones tempranas en bienestar subjetivo y satisfacción con la vida.

2.2 Conceptualización del constructo.

En razón de que en sus inicios fue vinculado con conceptos subjetivos como bienestar hace posible que hasta el día de hoy no exista una diferencia clara en el concepto y se use de manera indistinta con términos como felicidad, salud mental, estado de salud, bienestar subjetivo, estado funcional, por mencionar algunos.

La gran diversidad en el constructo puede derivar de la naturaleza diversa del concepto o a que se trata de un término multidisciplinario, lo que sí es un hecho es que incorpora tres ramas de la ciencia: economía, medicina y ciencias sociales, donde cada una ha promovido el cómo debe ser entendido el término CV. (Cummin, 2000 citado en Urzúa y Caqueo-Urizar, 2012).

Para Ardila (2003) es de suma importancia hacer notar que no existe una definición acertada como tal. Por lo general los autores se refieren a una propiedad de la persona para experimentar situaciones y condiciones de su ambiente según el valor y la interpretación que realice de las variables objetivas de su entorno. La CV es considerada una combinación de elementos objetivos y de la evaluación de dichos elementos por parte del individuo, se puede decir que la CV objetiva y la CV percibida siempre están interactuando.

En cuanto al estilo de vida, hace referencia al modo de vivir expresado en ámbitos de comportamiento, las costumbres, la vivienda, el urbanismo, la posesión de bienes, la relación con el entorno y las relaciones interpersonales. Se asocia a las ideas de comportamiento individual (actividades, rutinas cotidianas o hábitos, tipo de dieta, horas de sueño, consumo de alcohol, cigarrillos, estimulantes y actividad física) y patrones de conducta, aspectos que dependen de los sistemas socioeducativos.

En suma, son denominados hábitos o comportamientos sostenidos; y de estos se definen dos categorías: las que se preocupan por la salud y promueven la longevidad y aquellos que la perjudican y reducen la esperanza de vida.

La CV es subjetiva y objetiva; será una propiedad del individuo más que del ambiente en el que se desarrolla. La calidad de vida familiar, comunitaria, laboral, etc. se inclina a ser más subjetiva que objetiva.

Algunos ejemplos de definiciones son los siguientes:

- Calidad de vida es una medida compuesta de bienestar físico, mental y social, tal como la percibe cada individuo y cada grupo, y de felicidad, satisfacción y recompensa (Levy y Anderson, 1980 citado en Ardila, 2003).
- Calidad de vida es la evaluación subjetiva del carácter bueno o satisfactorio de la vida como un todo (Szalai, 1980 citado en Ardila, 2003).
- Calidad de vida es la apreciación que el individuo hace de su vida y la satisfacción con su nivel actual de funcionamiento comparado con el que percibe como posible o ideal (Celia y Tulsy, 1990 citado en Ardila, 2003).
- Por definición, la calidad de vida es la sensación subjetiva de bienestar del individuo (Chaturvedi, 1991 citado en Ardila, 2003).

- Es el indicador multidimensional del bienestar material y espiritual del hombre en un marco social y cultural determinado (Quintero, 1992 citado en Ardila, 2003).

La definición que integra todos los aspectos relevantes sobre la Calidad de Vida, según Ardila (2003) es la siguiente:

Calidad de vida es un estado de satisfacción general, derivado de la realización de las potencialidades de la persona. Posee aspectos subjetivos y aspectos objetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico, psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad, y la salud objetivamente percibida. (p. 163)

El concepto propuesto por la Organización Mundial de Salud (1994, citado en Alves et al., 2013) corresponde a la percepción del individuo sobre su posición en la vida, en el contexto de la cultura y el sistema de valores en los cuales está inserto, y en relación con sus objetivos, expectativas, estándares y preocupaciones.

Aunque no exista en la literatura especializada consenso sobre el concepto, diferentes culturas comparten tres aspectos fundamentales:

- Subjetividad inherente al concepto;
- Multidimensionalidad del concepto y
- Presencia de dimensiones positivas (como movilidad) y negativas (como el dolor).

La suma de estos elementos resultó en la definición de calidad de vida como la percepción que el individuo tiene de su posición en la vida en el contexto de la cultura y el sistema de valores en que vive y en relación con sus objetivos, expectativas, estándares y preocupaciones. Se considera multidisciplinario dado que engloba los dominios físico, psicológico, nivel de independencia, relaciones sociales, medio ambiente y espiritualidad/religión/creencias personales (Whoqol, 1998 citado en Alves et al., 2013)

Para Aranguren (1990, citado en Vázquez-Noguerol, 1995) puede definirse como: ...conjunto de cualidades que hacen satisfactoria, amable la vida, y que proporcionan, si no tanto como felicidad, sí contento y satisfacción, como se produce la sensación de bienestar y compañía. El bienestar abarca el encontrarse bien psicosomáticamente, y así mismo la calidad moral de vida, el tener la conciencia tranquila. También incluye la calidad estética de la propia vida, que aun cuando no se logre sin más con dinero, supone la tenencia de unos ciertos recursos económicos.

Por una parte, las condiciones espaciales de la calidad estética: nuestro mundo, nuestro “hábitat” o espacio vital (la casa, la naturaleza, el cuerpo). Por otra, las condiciones temporales: posibilidad de empleo satisfactorio del tiempo tanto en el trabajo como en el del ocio, poder y saber. En cuanto a la compañía, se refiere a la percepción del amor, la amistad, la solidaridad recíprocos. Es decir, que los demás existan para uno, y que uno exista para los demás. (pp. 1.10-1.11)

La importancia de la multidimensionalidad recae en que reconoce que la salud humana se compone de una combinación de aspectos objetivos y subjetivos de la vida. Con relación a los aspectos objetivos, la CV de un individuo puede ser reconocida a partir de su nutrición, del tipo y lugar de vivienda, del nivel de seguridad, de la accesibilidad a servicios y productos, entre otros aspectos que estructuran objetivamente la vida humana. Con respecto a los elementos subjetivos, la CV asume que cada persona construye sus propias percepciones y visiones sobre lo que es calidad de vida y sobre cómo ella construye su bienestar. De ese modo, la CV es un constructo personal, ya que es una forma de expresar los rasgos de la personalidad, las experiencias de vida, los valores, las prioridades, la búsqueda de satisfacción, de placer y las opciones de vida de una persona (Saupe, 2002 citado en Alves et al., 2013). Otro aspecto importante que contribuye a la amplitud y el dinamismo del concepto es el hecho de que se adapte a cada área de

conocimiento, de esta forma, el término puede ser abordado en un nivel amplio y también de forma estricta.

2.3 Modelos teóricos explicativos

2.3.1 Modelo ecológico de Lawton (1975)

En este modelo se explica el comportamiento adaptativo y el afecto positivo como resultado de la combinación entre el grado de competencia y el grado de presión ambiental. La definición propuesta de CV es como juicio subjetivo y valoración multidimensional sustentados en criterios intrapersonales y socionormativos, del sistema persona-ambiente del individuo, en relación con el tiempo anterior, actual y futuro, y se mensura en cuatro áreas: competencia comportamental, CV percibida, ambiente objetivo y satisfacción/bienestar global.

2.3.2 Modelos comportamentales

Este modelo sostiene que la CV no depende sólo del bienestar psicológico o de la satisfacción, sino que en gran medida se debe a lo que un individuo hace para vivir una vida de calidad. Visto de esta manera, todo lo que realizamos y el cómo lo experimentamos pasa a ser el objeto de estudio de la CV. Desde este posicionamiento comportamental: hacer las cosas que tenemos, queremos o podemos hacer. La salud, las creencias positivas, los recursos materiales, las habilidades sociales o el apoyo social, son importantes, pero no definitivos para una vida de calidad. (Reig, 2000 citado en Yanguas, 2004).

2.3.3 Modelos de bienestar

Destaca que la personalidad, acompañada de factores como salud, felicidad y bienestar, impulsan de manera importante la CV.

Según el modelo de satisfacción desarrollado por Lehman, Ward y Linn y por Baker e Intagliata (1982 citado en Yanguas, 2004), la CV se compone de tres aspectos: características personales, condiciones objetivas de vida en varios aspectos de la vida y satisfacción con las condiciones de vida en dichos aspectos.

Supone que el nivel de CV percibido por el individuo va a depender de que sus condiciones reales de vida satisfagan sus necesidades, carencias y deseos. Dado que no se

mencionan cuáles son las necesidades, carencias y deseos, si un individuo presenta un grado alto de satisfacción en un aspecto de la vida se pueden entender al menos tres interpretaciones: a) una coincidencia entre lo que se desea y lo que se consigue en ese ámbito en particular; b) ser el resultado de que ese aspecto de la vida tenga tan poca importancia para el sujeto que su satisfacción no se vea afectada por las condiciones objetivas, y c) que el sujeto hubiera adaptado sus carencias y deseos a las oportunidades percibidas, con lo que en este caso la aparente satisfacción sería, en realidad, resignación.

Por otro lado, Becker, et al., (1993, citado en Yanguas, 2004) incorporan la satisfacción subjetiva del individuo y reconocen la importancia que un ámbito determinado de la vida tiene para él. Sostienen que varios aspectos no merecen el mismo significado para todos y que sería equivocado asignar el mismo valor de manera general. Mientras se difiera en preferencias individuales los aspectos objetivos intervendrán también en los aspectos subjetivos de su CV. Si no existe una valoración de la importancia que un ámbito en particular de la vida o una parte de él supone para el individuo, no se podría explicar por qué personas que viven en condiciones contrarias manifiestan el mismo grado de satisfacción.

Aunque este modelo hace hincapié en el significado de los valores y las preferencias individuales, no considera el carácter dinámico de estas actitudes. Cabe recalcar que no debe dejarse de lado la posibilidad de que una mínima importancia a un aspecto en realidad representa una resignación a determinadas condiciones de vida. (Angermeyer y Kilian, 2000 citado en Yanguas, 2004).

2.3.4 Modelo de desempeño de rol

Bigelow, et al., (1982, citado en Yanguas, 2004) postulan que su modelo se basa en la teoría de que la felicidad y la satisfacción se relacionan con las condiciones sociales y ambientales para satisfacer las necesidades humanas básicas. Para este modelo el ambiente es una fuente de oportunidades, tanto materiales como sociales, que el individuo puede usar para satisfacer sus necesidades.

El grado en que un individuo puede satisfacer sus necesidades depende de sus capacidades cognitivas, afectivas, conductuales y perceptivas para cumplir parámetros de los distintos roles sociales.

2.3.5 Modelo de proceso dinámico de la calidad de vida

Este modelo afirma que la CV subjetiva es el resultado de un proceso de adaptación en donde el individuo concilia sus deseos y logros con su contexto y cumplimiento de las demandas sociales. En este modelo la satisfacción no es un resultado sino un mecanismo para la obtención de este proceso. Los autores del modelo argumentan que el problema de incluir el punto de vista subjetivo en la valoración de la CV es que, dada la naturaleza dinámica del proceso de satisfacción de las necesidades, los sistemas de valores y preferencias individuales pueden ser el resultado de un ambiente coercitivo o de condiciones personales a su vez incompatibles con el principio de libertad personal. (Angermeyer y Kilian, 2000 citado en Yanguas, 2004).

2.3.6 Modelo de la homeostasis de la calidad de vida

Otro modelo teórico es el de la homeostasis de la calidad de vida subjetiva, propuesto por Cummins (2000, citado en Yanguas, 2004) en el que describe un sistema integrado que ajusta una capacidad genética primaria con un sistema de amortiguadores secundarios. Su objetivo principal es sostener el rendimiento, en la forma de la CV subjetiva, dentro de una categoría estrecha, a pesar de las variaciones de la experiencia que el individuo posee con respecto a su entorno.

Una vez desglosado el concepto de Calidad de Vida se describe a continuación el Concepto de Calidad de Vida en el Trabajo, mismo que es el centro del análisis del presente trabajo, como una forma de comprender la influencia del trabajo en la Calidad de Vida del individuo.

2.4 Calidad De Vida En El Trabajo

2.4.1 Antecedentes

Conforme las formas de trabajo fueron evolucionando las divisiones de las tareas y la contratación de mano de obra barata incrementaron con el propósito de reducir costos

para la realización del trabajo, sin embargo, tras actuar con rigidez en el control y supervisión del mismo, se fue deshumanizando conduciendo así a una falta de interés por laborar y un gran problema para las organizaciones, por lo que el crear un ambiente adecuado donde los trabajadores se sintieran a gusto para realizar sus actividades se volvió prioridad. (Granados, 2011).

Turcotte (1986, citado en Rodríguez, 2014) destaca que fueron tres factores principales los que contribuyeron a la mejora de las condiciones laborales: el aumento a la productividad que, por consiguiente, permitía una cierta disminución de recursos, la presión que los movimientos obreros ejercían y las nuevas investigaciones realizadas en los medios organizacionales enfocadas en los recursos humanos.

Los orígenes del término se remontan a finales de los 60 durante las conferencias del Ministerio de Trabajo de los Estados Unidos y la Fundación FORD, las cuales fueron una consecuencia del fenómeno de la “alienación del trabajador” producto de las huelgas por los trabajadores de la planta General Motors de Ohio. Se consideró que el concepto Calidad de Vida en el Trabajo (CVT) implicaba más que la satisfacción del puesto de trabajo, y que era preciso considerar aspectos como la participación en la toma de decisiones, autonomía en el trabajo diario, rediseño de puestos de trabajo y la promoción del aprendizaje. (Granados, 2011).

Durante la década de los 70 la CVT se convierte en un tema de qué hablar después del reconocimiento social que el *Movimiento de Calidad de Vida Laboral* le brindó, cobrando popularidad en Estados Unidos y Europa como una necesidad de humanizar el lugar de trabajo enfocándose principalmente en el desarrollo de los trabajadores. (Segurado y Agulló, 2002).

Chiavenato (2009) afirma que el término CVT se le atribuye a Louis Davis que en la década de los 70 realizó un proyecto de investigación acerca del diseño de puestos de trabajo. Para él la CVT indicaba la preocupación por el bienestar y la salud de los colaboradores mientras desempeñan sus actividades laborales. Actualmente engloba también los aspectos físicos, ambientales y psicológicos dentro del trabajo, aspectos que se describen a continuación.

2.4.2 Conceptualización del constructo

Al hablar de CVT nos encontramos con una definición muy amplia que se puede considerar difusa y ambigua dado que son muchas y variadas las disciplinas que se ocupan de estudiarla con el propósito de mejorar la calidad de vida del trabajador. Debido a esto, ha sido difícil llegar a un acuerdo común que delimite su significado.

De acuerdo con Segurado y Argulló (2002) las definiciones del concepto pueden ser agrupadas de la siguiente manera:

- a) **Lo objetivo y lo subjetivo en el trabajo:** Esto implica que el concepto se deriva de los aspectos objetivos del trabajo como lo son la organización, puestos, horarios, salario, seguridad, ritmo de trabajo, entre otros; combinados con lo subjetivo que hace referencia al conjunto de percepciones, tanto individuales como colectivas, que establecen la realidad dentro del contexto organizacional, es decir, que definen la manera de comportarse en el lugar de trabajo.
- b) **Trabajador/organización:** A través de esta categoría se pretende explicar cómo se compone la vida laboral a partir del punto de vista del trabajador, cómo lo experimenta, cómo lo percibe, etc.
- c) **CVT psicológica/ CV del entorno de trabajo:** Aquí se realiza una división subjetiva haciendo alusión a la CVT psicológica y objetiva en la CV del entorno del trabajo. A la primera se le atribuyen las características individuales de los trabajadores como sus actitudes, comportamientos, percepciones, interpretaciones, etc. que les brindan una experiencia personal de su lugar de trabajo, en cuanto a la segunda corresponde a las condiciones objetivas e intrínsecas del puesto y ambiente laboral.

En el año 2000 la Organización Internacional del Trabajo (2013) expuso lo importante que es incrementar los niveles de la calidad de vida en las organizaciones, gracias a que se comprobó que el lugar de trabajo no está aislado y que los sucesos que se presenten dentro de él son importantes en el desarrollo de capacidades e intereses de los trabajadores por lo que cuidar del desarrollo del personal, su seguridad y ofrecerles la oportunidad de crecimiento es responsabilidad de la organización.

El concepto de CVT implica el respeto que las personas merecen al prestar sus servicios a las organizaciones pues es gracias a ellas que se pueden alcanzar las metas propuestas, la calidad y la productividad que se plantean. Se usa como referencia del grado de satisfacción que se manifiesta al realizar el trabajo pues, como comenta Chiavenato (2009), para poder satisfacer al cliente externo es deber satisfacer primero al cliente interno. La administración de la calidad en las organizaciones es proporcional a la optimización del potencial humano y eso se deriva del cómo se sienten al trabajar ahí. En suma, la CVT es muestra de cómo los miembros de una organización satisfacen sus necesidades personales a través de su lugar de trabajo.

Para Casas, et al., (2002) la CVT es un concepto multidimensional que abarca todos aquellos aspectos del trabajo que son relevantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral. Desde este punto de vista el concepto trata de un proceso dinámico y continuo en el cual la actividad laboral está organizada, objetiva y subjetivamente y de esta forma contribuyen al más completo desarrollo del ser humano, en particular en el trabajo desempeñado en una organización.

El concepto se puede entender como el grado en que los trabajadores satisfacen sus necesidades personales por medio de su actividad dentro de la organización. Es importante resaltar que no sólo considera aspectos referentes al puesto de trabajo, también engloba aquellos aspectos contextuales. Esto implica que para crear, mantener y mejorar un ambiente laboral excelente tienen que abordarse condiciones físicas (como higiene y seguridad) y condiciones psicológicas y sociales (oportunidades laborales, relaciones entre los trabajadores, autonomía, participación en la organización, etc.) esto repercutirá en la optimización de la CV dentro y fuera del lugar de trabajo. (Chiavenato, 2018).

La CVT puede definirse, entonces, como un proceso dinámico y continuo en el que la actividad laboral está compuesta objetiva y subjetivamente, considerando aspectos tanto operativos como relacionales, en función de conseguir el más completo desarrollo del ser humano. (Casas, et al., 2002)

Con base en Davis y Newstrom (2007) la calidad de vida en el trabajo (CVT) se refiere al carácter positivo o negativo de un ambiente laboral. La finalidad básica es crear

un ambiente que sea excelente para los empleados, además de que contribuye a la salud económica de la organización.

Hace referencia a la dinámica de la organización laboral con la que se mantiene o aumenta el bienestar físico, social y subjetivo de los trabajadores. (Turcotte, 1986, citado en Segurado, y Agulló, 2002).

Está basada en la satisfacción, a través del trabajo, de las necesidades individuales necesarias para la autorrealización personal y social, y de la seguridad en aspectos económicos y de salud. (González, et al., 2007, citados en Ramírez, 2014).

Fernández (1999, citado en Segurado y Agulló, 2002) indica que se refiere al alcance de satisfacción a nivel personal y profesional derivado del desempeño en el lugar de trabajo y el ambiente laboral, que es consecuencia del tipo de dirección y administración, condiciones laborales, compensaciones, atracción e interés por las actividades realizadas y el nivel de realización y desarrollo tanto individual como colectivamente.

Con base en las diferentes definiciones que el término posee se retoma la siguiente brindada por Castro, et al. (2018) como la más adecuada para el presente trabajo pues abarca factores importantes encontrados en la realización de esta investigación:

...la calidad de vida en el trabajo, es la percepción del individuo sobre su trabajo y las posibilidades ofrecidas por éste, para satisfacer una amplia gama de necesidades y expectativas personales importantes, en particular en el ámbito laboral y profesional, mediante un trabajo creativo, saludable y seguro, clave para su realización personal, familiar y social y como un medio para preservar su salud y su economía. Los empleados con calidad de vida en el trabajo, se sienten alegres, productivos, activos, responsables, amigables, satisfechos, competentes, comprometidos, entusiasmados y saludables.

2.4.3 Factores que integran la CVT

Patlán (2017, citada en Castro et al., 2018) postula cuatro grupos en los que clasifica los distintos factores que configuran la CVT, los cuales se muestran en las siguientes tablas:

Tabla 1

Factores individuales

Implican	Factor	Descripción
Satisfacción de las necesidades a través de la realización del trabajo.	• Equilibrio trabajo-familia.	Las presiones laborales son compatibles con las demandas personales y familiares.
	• Satisfacción con el trabajo.	Percepción agradable de las actividades realizadas en la organización.
	• Desarrollo laboral y profesional.	Oportunidades para aprender y desarrollar nuevos conocimientos brindados por la organización.
	• Motivación en el trabajo.	Expectativas para alcanzar los objetivos personales y/o laborales mediante el desempeño laboral.
	• Bienestar en el trabajo.	Estado y grado de placer con referencia al lugar de trabajo.

Nota. Adaptado de “Una perspectiva de la calidad de vida laboral”, Castro, et al., 2018, *Revista iberoamericana de ciencias*, 5(6), p 121.

Tabla 2

Factores del medio ambiente de trabajo

Implican	Factor	Descripción
Riesgos de seguridad y de salud de los trabajadores.	Condiciones y medio ambiente de trabajo.	Aspectos técnicos, organizacionales y del proceso de trabajo. Los factores del medio ambiente engloban los aspectos físicos, químicos, biológicos, tecnológicos y de seguridad.
	Seguridad y salud en el trabajo.	Se refiere a cómo percibe el trabajador las técnicas de protección, prevención y eliminación de riesgos de salud.
	Bienestar en el trabajo.	Estado y grado de placer con referencia al lugar de trabajo.

Nota. Adaptado de “Una perspectiva de la calidad de vida laboral”, Castro, et al., 2018, *Revista iberoamericana de ciencias*, 5(6), p 121.

Tabla 3

Factores del trabajo y la organización

Implican	Factor	Descripción
Contenido del trabajo y tareas.	Contenido y significado del trabajo.	Percepción de que el trabajo que se realiza es valioso, útil e interesante.
	Retribución económica por el trabajo.	Impresión de recibir una remuneración proporcional a los conocimientos y habilidades del trabajador.
	Autonomía y control en el trabajo.	Nivel de independencia y libertad al tomar decisiones respecto al trabajo.
	Estabilidad laboral.	Certeza de permanecer en el puesto de trabajo garantizando estabilidad y desarrollo.
	Participación en la toma de decisiones.	Participación en decisiones relevantes de la organización tomando en cuenta las habilidades de los trabajadores.

Nota. Adaptado de “Una perspectiva de la calidad de vida laboral”, Castro, et al., 2018, *Revista iberoamericana de ciencias*, 5(6), p 121.

Tabla 4

Factores del entorno social-laboral

Implican	Factor	Descripción
Satisfacción de necesidades sociales, de pertenencia y estima	Relaciones interpersonales.	Capacidad de comunicación libre y de confianza de forma horizontal y vertical en la organización.
	Retroalimentación.	Nivel de información que los superiores brindan sobre el desempeño laboral con el fin de incrementar el rendimiento.
	Apoyo organizacional.	Nivel de solidaridad que percibe el trabajador por parte de la organización en general. Brinda un sentido de pertenencia, respaldo, apoyo y confianza.
	Reconocimiento.	Grado en que se distingue el trabajo hecho y los logros alcanzados con base en el desempeño del trabajador.

Nota. Adaptado de “Una perspectiva de la calidad de vida laboral”, Castro, et al., 2018, *Revista iberoamericana de ciencias*, 5(6), p 121.

2.4.4 Perspectivas teórico-metodológicas de la Calidad de Vida en el Trabajo

Las perspectivas teórico metodológicas que se han usado para el estudio de la CVT son básicamente dos: la calidad de vida del entorno de trabajo y la perspectiva de la CVT psicológica. (Davis y Cherns, 1975; Taylor, 1978; Elizur y Shye, 1990 y González et al., 1996, citados en Segurado y Agulló, 2002).

La primera se basa en buscar la manera de optimizar la CVT a través del logro de los intereses de la organización, por consiguiente, su punto de análisis será a nivel macro, concentrándose en los subsistemas que constituyen la organización como un sistema general.

En cuanto a la segunda se enfoca en el trabajador por lo que hace referencia a un nivel de microanálisis dando la importancia a los aspectos subjetivos de la vida laboral y resaltando el papel del individuo como trabajador.

Los dos enfoques buscan mejorar la CVT, pero difieren en los objetivos que persiguen. En la CVT psicológica se da prioridad a términos como satisfacción, salud y bienestar, priorizando las demandas y los intereses del trabajador. Para la calidad de vida del entorno de trabajo satisfacer las necesidades de los trabajadores será una consecuencia de concretar una mayor productividad y eficacia organizacional. (Segurado y Agulló, 2002).

2.4.5 Modelos teóricos

A continuación se describen algunos modelos teóricos de la Calidad de Vida en el Trabajo que sirven como referencia para la comprensión del concepto y la posterior creación de categorías involucradas para esta investigación.

2.4.5.1 Modelo de Goodale

En este modelo el objetivo es relacionar los componentes de la CVT con otros de la CV basado en el interés por desarrollar métodos de monitoreo para el cambio a un nivel comunitario y, de esta manera, brindar un diagnóstico de bienestar social a través de la

percepción que tiene el individuo sobre su calidad de vida y en diferentes contextos como laboral, social, familiar y recreativo.

Los componentes usados de la CV son los siguientes:

1. Autocontrol.
2. Autoestima.
3. Identidad.
4. Tarea.
5. Actividad social y participación.
6. Desarrollo de actividades.
7. Éxito en las tareas a realizar.
8. Salud física.
9. Seguridad física y económica.
10. Participación en las tareas a realizar.
11. Satisfacción en las tareas a realizar.
12. Participación social y relaciones interpersonales.
13. Salud reportada.
14. Percepción de seguridad, miedos y ansiedades.
15. Percepción de crecimiento y dominio.
16. Evaluación general de los sentimientos.
17. Valor del cumplimiento en el contexto.

En resumen, el modelo busca evaluar cómo impactan los componentes mencionados en los contextos de trabajo, hogar, comunidad y recreación. (Davis, 1975 citado en Rodríguez, 2014)

2.4.5.2 Modelo de Richard Walton

Walton (1973, citado en Alves et al., 2013) hace referencia al trabajo como el medio a través del cual el individuo se gana la vida y con el que es capaz de obtener una compensación que concibe como un concepto relativo y no concreto sino más bien una combinación objetiva y subjetiva.

En este modelo la CVT describe los valores ambientales y humanos que se ven afectados tras la búsqueda de la productividad, el avance tecnológico y el crecimiento económico. Con base en esto, el autor declara ocho categorías para la evaluación de la CVT:

Tabla 5

Factores de la CVT de Walton

Categorías o criterios.	Factores o indicadores determinantes de CVT
Compensación justa y adecuada.	Retribuciones justas, salarios adecuados según a la empresa, ganancias basadas en productividad, equidad interna y externa en salarios.
Condiciones de trabajo saludables.	Horarios razonables, lugar de trabajo seguro y saludable, trabajos adecuados a las capacidades y bienestar de las personas.
Oportunidad para uso y desarrollo de la capacidad humana.	Autonomía, oportunidades de desarrollo, asignación de tareas significativas.
Oportunidad de crecimiento continuo y seguridad.	Aplicación del conocimiento individual, oportunidades de carrera, seguridad del trabajo y remuneraciones.
Integración social en la organización de trabajo.	Igualdad, oportunidades de ascenso, soporte socio-emocional, reconocimiento, apertura, relaciones laborales agradables entre trabajadores.
Constitucionalismo en la organización del trabajo.	Derecho a la privacidad, libertad de expresión, equidad, oportunidades y acceso a recursos. (Derechos laborales)
Trabajo y espacio total de vida.	Equilibrio trabajo-familia, jornada de trabajo razonable, promociones sin necesidad de cambios geográficos.
Relevancia social de la vida en el trabajo.	Organización socialmente responsable en productos, prácticas de empleo, disposición de desperdicios e imagen de la empresa.

Nota. Adaptado de “Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo.”, Alves, et al., 2013, *Universidad del centro educativo Latinoamericano*, 16 (30), pp 151-152.

2.4.5.3 Modelo de Hackman y Oldham

El Modelo de Hackman y Oldham (1975, citado en Alves et al., 2013) se conforma por las dimensiones básicas de la tarea que hacen referencia a tres factores propuestos para la evaluación de la CVT: la tarea, los estados psicológicos críticos y los resultados personales y profesionales. En la tabla 6 se muestran los atributos correspondientes a cada factor:

Tabla 6

Modelo de las dimensiones básicas de la tarea

Dimensiones de la tarea	Estados psicológicos críticos	Resultados personales y profesionales
Variedad de las habilidades, identidad de la tarea, significado de la tarea, interrelaciones, autonomía, feedback.	Percepción de la significación del trabajo, de la responsabilidad por los resultados y el conocimiento de los resultados reales del trabajo	Satisfacción general como consecuencia de un estado placentero de equilibrio individual y profesional como la calidad, ausentismo, rotación, etc.

Nota. Adaptado de “Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo.”, Alves, et al., 2013, *Universidad del centro educativo Latinoamericano*, 16 (30), pp 152-153.

2.4.5.4 Modelo de William Westley

Se considera que la CVT es afectada por cuatro aspectos que pueden ser un obstáculo para su realización: político, económico, psicológico y sociológico. Para contrarrestar sus efectos negativos Westley (1979, citado en Alves et al., 2013) señala el

enriquecimiento del trabajo a nivel individual y los métodos socio-técnicos para reestructurar el grupo de trabajo como medidas a usarse.

Para Westley según Fernandez (1996, citado en Alves et al., 2013) los indicadores de la CVT son los que se mencionan en la siguiente tabla:

Tabla 7

Indicadores de la CVT para Westley

Económico	Político	Psicológico	Sociológico	Temporal
Salario equitativo y adecuado, beneficios, lugar de trabajo, jornada laboral, ambiente externo.	Seguridad en el trabajo, sindicalismo, retroinformación, libertad de expresión, relaciones laborales.	Desarrollo individual, desafíos, creatividad, autoevaluación, variedad de la tarea.	Participación en la toma de decisiones, autonomía, relaciones interpersonales, responsabilidad y valor personal.	Tiempo para la realización del trabajo, administración del tiempo, límites de tiempo razonables, tiempo para llegar y volver del trabajo.

Nota. Adaptado de “Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo.”, Alves, et al., 2013, *Universidad del centro educativo Latinoamericano*, 16 (30), p 154.

2.4.5.5. Modelo de Werther y Davis

Para este modelo el factor que afecta la CVT de manera más íntima es el cargo, el cual Werther y Davis (1983, citados en Alves et al., 2013) analizan por medio de tres niveles: organizacional, ambiental y del comportamiento y sus respectivos componentes mostrados en la Tabla 8.

Para estos autores la búsqueda de la CVT demuestra el interés por una evolución en la sociedad y el nivel de educación del individuo y, por consiguiente, evita que el trabajador sea completamente sumiso y acepte la autoridad sin cuestionarla; esto creará democracia en el lugar de trabajo y renovación proporcional a la adaptación. Dicho esto,

para Werther y Davis la creación de un proyecto de cargo necesita que el área de recursos humanos comprenda en su totalidad aquellos factores organizacionales, ambientales y del comportamiento que influyen en el cargo y por ende en la CVT.

Tabla 8

Elementos de un proyecto de cargo

Organizacionales	Ambientales	Del comportamiento
Eficiencia laboral, abordaje mecanicista, flujo de trabajo y prácticas.	Capacidad y disponibilidad de los trabajadores y expectativas sociales.	Autonomía, variedad, identidad de la tarea y, feedback.

Nota. Adaptado de “Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo.”, Alves, et al., 2013, *Universidad del centro educativo Latinoamericano*, 16 (30), p 155.

2.4.5.6 Modelo de Nadler y Lawler

Para Nadler y Lawler (1983, citados en Alves et al., 2013) los Programas de CVT son la opción para abordar la CVT a través de dos factores: la importancia del impacto del trabajo en los individuos y la eficacia organizacional al igual que la participación de los trabajadores en solucionar problemas del lugar de trabajo.

Los autores ponen especial énfasis en un sustento teórico sólido y en la estructura de los programas para alcanzar el éxito de los mismos, es decir, la concepción y el contexto en el que se crean y las condiciones para desarrollarlos predisponen el logro de una CVT. Para alcanzar las metas propuestas se señalan seis aspectos a monitorear, así como tres necesidades básicas para un Programa de Calidad de Vida en el Trabajo eficaz, mostrados en la siguiente tabla:

Tabla 9

Programa de Calidad de Vida en el Trabajo de Nadler y Lawler

Aspectos	Necesidades
1. Percepción de necesidades.	1. Desarrollo de un proyecto que sea coherente al contexto donde es aplicado.
2. Foco del problema organizacional.	2. Cambios en los sistemas de gestión y disposiciones organizacionales.
3. Estructura de identificación y resolución del problema.	3. Cambio en el comportamiento de los gerentes.
4. Efectos en los procesos y resultados.	
5. Sistemas múltiples alcanzados.	
6. Compromiso de la organización.	

Nota. Adaptado de “Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo.”, Alves, et al., 2013, *Universidad del centro educativo Latinoamericano*, 16 (30), p 156.

2.4.5.7 Modelo de Huse y Cummings

En este modelo la CVT es concebida como un conjunto entre las personas, el trabajo y la organización. Para estos autores la aplicación de programas de CVT afectan de manera positiva la comunicación y la coordinación y, por consiguiente, la productividad. Al satisfacer el trabajador sus necesidades individuales también puede mejorar su desempeño, de modo que, al mejorar las condiciones de trabajo el trabajador queda satisfecho con el mismo y repercute en la productividad indirectamente. Huse y Cummings (1985, citados en Alves et al., 2013) declaran cuatro aspectos o programas a través de los cuales se operacionaliza lo anterior y que se pueden apreciar en la Tabla 10.

Tabla 10

Programas de mejora de la CVT de Huse y Cummings

Programa	Definición
Participación en la organización.	Participación de los trabajadores en la toma de decisiones y resolución de problemas relacionados al trabajo.

Proyecto de cargo.	Los cargos deben concordar con las necesidades tecnológicas del trabajador, debe enriquecer el trabajo, la retroalimentación y los grupos de trabajo autorregulados.
Innovar el sistema de recompensa.	Elimina las diferencias salariales promoviendo la equidad entre trabajadores.
Mejorar el ambiente de trabajo.	Engloba los cambios objetivos como la modificación de equipos de trabajo, así como los subjetivos como la flexibilidad de horarios.

Nota. Adaptado de “Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo.”, Alves, et al., 2013, *Universidad del centro educativo Latinoamericano*, 16 (30), p 156.

2.4.5.8 Modelo de Turcotte

La CVT para Turcotte (1986, citado en Rodríguez, 2014) mejorará siempre y cuando el estrés sea transformado por el trabajador en energía positiva al realizar actividades donde desarrolle su creatividad, así, podrá responder a obligaciones, oportunidades y demandas de su entorno. Por otro lado, si el estrés llega excederse y es percibido negativamente, existirán los síntomas pertenecientes al mismo y, por consiguiente, la CVT se verá afectada.

En este modelo el entorno extraorganizacional es el responsable de crear peticiones al entorno intraorganizacional que deben ser atendidas por la organización, el cómo lo realice a nivel externo determinará las acciones a nivel interno que es el que debe planificar la tarea.

La naturaleza organizacional, los factores individuales del trabajador y los factores socioculturales equilibran la balanza entre las variables independientes y las consecuencias de las decisiones organizacionales. La conjugación de los factores mencionados por el autor deduce la CVT.

2.4.5.9 Modelo del Enfoque Institucional Europeo

Royuela (2007, citado en Rodríguez, 2014) describe dos ejes desde los que se puede estudiar la CVT:

1. El micro: Hace referencia a las características del trabajo
2. El macro: Se refiere al contexto organizacional y del mercado laboral.

Estos ejes son estudiados de manera más estructurada a través de 10 dimensiones de la CVT y sus respectivos indicadores los cuales se describen en la siguiente tabla:

Tabla 11

Dimensiones e indicadores de la CVT del enfoque Institucional Europeo

Dimensiones	Indicadores
Calidad del trabajo intrínseca.	Satisfacción labora, características del trabajo, tipo de contrato, horario, remuneraciones.
Habilidades, aprendizaje y desarrollo profesional.	Proporción en los niveles de educación de los trabajadores, formación profesional permanente, desarrollo profesional.
Igualdad de género.	Proporción en salario, ocupaciones y responsabilidades.
Seguridad y salud en el trabajo.	Indicadores de accidentes, índices de enfermedades atribuidas al trabajo.
Flexibilidad y seguridad.	Apoyo de seguridad social, arreglos de trabajo flexibles, porcentaje de despidos cambios de ubicación geográfica de trabajo.
Inclusión y acceso al mercado del trabajo.	Tasas de empleo y desempleo por edad, nivel educativo y religión, constricciones del mercado laboral.

Organización del trabajo y equilibrio trabajo-vida.	Empleos flexibles, oportunidades parentales, acceso a guardería.
Diálogo social y participación de los trabajadores.	Cobertura de los convenios colectivos, días de trabajo perdidos en los conflictos laborales.
Diversidad y no discriminación.	Equidad en salarios sin diferencias entre trabajadores, tasas de empleo de las personas con discapacidad y pertenecientes a minorías en comparación con el promedio.
Rendimiento general laboral.	Informar sobre procedimientos de reclamación del mercado de trabajo y de los resultados, productividad, producción anual, niveles de vida.

Nota. Adaptado de “Calidad de vida en el trabajo y estrés laboral”, Rodríguez, 2014, *Tesis de licenciatura. Universidad Nacional Autónoma de México*, pp 75-77.

2.3.5.10 Modelo de Marinalva Da Silva

Marinalva Da Silva (2006, citada en Rodríguez, 2014) realizó una investigación de CVT y la Eficacia Organizacional de la que conformó un modelo que postula al sistema de gestión, el bienestar y la relación con compañeros de trabajo como los factores de la CVT que intervienen de mayor manera sobre el desempeño organizacional. A su vez sostiene que la relación con compañeros de trabajo, el sistema de gestión, la relación con jefes y el bienestar son los factores que repercuten de mayor forma en el desempeño individual.

La Calidad de Vida y la Calidad de Vida en el Trabajo son conceptos de gran importancia implicados en la realización personal y social, que a su vez abarcan aspectos de la salud ocupacional y en cómo el trabajo influye en el individuo, por tanto, se considera menester definir dichos conceptos en esta investigación como se hace a continuación.

CAPÍTULO 3. TRABAJO Y SALUD

En este capítulo se describirá el concepto de salud ocupacional así como de trabajo y desempleo y factores psicosociales para comprender los alcances que el trabajo tiene sobre el individuo y cómo repercuten en él. Asimismo, se hace mención del comportamiento organizacional en esta investigación toda vez que al comprender las variables involucradas en este concepto se facilita la comprensión del lugar o éxito que tiene una organización, en este caso Luz y Fuerza del Centro.

3.1 Salud ocupacional

Hoymans (196, citado en Uribe, 2015) afirma que “la salud es el nivel personal óptimo de adecuación para una vida plena, fructífera y creativa” (p.27) mientras que la Organización Mundial de la Salud la define como un completo estado de bienestar en los aspectos físicos, mentales y sociales, y no sólo la ausencia de enfermedad, sin embargo, en su última declaración también resalta que la salud es un derecho fundamental para los seres humanos y que lograr un alto grado de bienestar es un acto cooperativo entre individuos, naciones y de la aplicación de medidas sociales y sanitarias.

Con base en lo anterior, Olivares (2014) considera al trabajo como una fuente de salud, en razón de que es mediante él que las personas acceden a las condiciones de conservación del bienestar. Un país es capaz de mejorar el nivel de salud de su población en la medida en que asegura que las personas accedan a un empleo que satisfaga no sólo sus necesidades económicas, sino también los aspectos positivos del trabajo como el salario, la actividad física y mental, contactos sociales, etc.

El Código de ética para los profesionales de la salud ocupacional del Comité Conjunto de Salud Ocupacional OIT/OMS (2002, citado en Olivares, 2014) declara que la salud ocupacional debe enfocarse en la promoción y mantenimiento del grado más alto de bienestar físico, social y mental de los trabajadores en cualquier ocupación, en la prevención de daños a la salud a causa de condiciones laborales, la ubicación y mantenimiento de trabajadores en un ambiente laboral adaptado a sus capacidades fisiológicas y psicológicas congruentes con los siguientes objetivos:

- Mantenimiento y promoción de la salud ocupacional y su capacidad de trabajo.
- Mejoramiento del ambiente laboral que fomente la seguridad industrial.
- El desarrollo de organizaciones y culturas laborales direccionadas al soporte de la salud y seguridad y que a su vez promueva un ambiente social positivo y una operación que apoye la productividad.

Para la OMS (2010, citado en González, 2016) los factores de riesgo que pueden ser determinantes de estados de enfermedad ocupacional son los siguientes:

- Factores de riesgo químicos: Todas aquellas sustancias orgánicas, inorgánicas, naturales o sintéticas que causen efectos irritantes, corrosivos, asfixiantes o tóxicos en cantidades que representen peligro para la salud del trabajador.
- Factores de riesgo físicos: Son aquellos que se presentan en proporciones mayores a las que el organismo es capaz de tolerar como el ruido, vibraciones, temperatura, ventilación, presión, iluminación, radiaciones, etc.
- Factores de riesgo psicosociales: Hace referencia a las realidades presentes en el escenario laboral relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de las actividades y que se reflejan en el bienestar y la salud psíquica, física y/o social del trabajador.
- Factores de riesgo ergonómicos: Son todas aquellas técnicas de adecuación de las herramientas y medios de trabajo al hombre con el fin de hacer más efectivas sus actividades y contrarrestar la fatiga, enfermedades y lesiones.

Uno de los indicadores de buena o mala salud mental en el trabajo es el nivel y calidad de bienestar afectivo de un individuo, en razón de que incluye sentimientos de felicidad, satisfacción, alta autoestima, interés en el ambiente, así como otras emociones positivas (Olivares, 2014).

3.2 Trabajo y desempleo

La importancia de abordar este tema radica en comprender los alcances que el trabajo puede tener en diferentes factores del individuo y cómo influye cuando no se cuenta con el mismo, no hay que dejar de lado que los extrabajadores de Luz y Fuerza del Centro, si bien participan en la Cooperativa Luz y Fuerza, no tienen un trabajo estable con

remuneraciones aseguradas y esta situación tiene más de 10 años, por tanto, el desempleo es un tema que ha estado presente para los participantes desde el día de la extinción de la Paraestatal.

Gracias al trabajo se garantiza la supervivencia de los individuos y el desarrollo y crecimiento de los grupos y estructuras sociales. Si la adaptación del individuo a su trabajo es favorecedora entonces éste producirá en él efectos tan positivos como su desarrollo personal y profesional, incrementará su nivel de autoestima y/o mejorará su marco social.

Por otro lado, si la adaptación es disfuncional o, peor aún, si el individuo se ve privado o imposibilitado de desarrollar su actividad cuando desea hacerla, ocurren una serie de efectos dañinos a nivel psicosocial. (Peiró, 1996 citado en Guillén, 2003)

El trabajo ocupa un lugar muy importante en nuestras vidas. Se invierte aproximadamente un tercio del día en su desempeño, lo cual lo convierte en la actividad humana más relevante pues es con base en él que se regula la vida propia: señala la hora de despertar, de la comida, cuánto tiempo y cuándo se puede socializar con la familia, amigos, etc. (Guillén, 2003).

El trabajo debe ser configurado como una realidad socialmente construida y dinámica que experimenta transformaciones debido a la convergencia de factores sociales, culturales económicos, políticos e incluso legales (Guillén, 2003). No debe verse sólo como un medio para obtener recursos económicos, sino como una actividad de valores intrínsecos en la medida en que contribuye a adaptar las características y expectativas del individuo a su desarrollo personal y profesional por lo que, de acuerdo con Salanova, García y Peiró (1996, citados en Guillén, 2003), puede entenderse de la siguiente manera:

“Actividad de carácter productivo que realizan las personas aportando recursos propios (energía, habilidades y conocimientos) para la obtención de algún tipo de compensación material y/o psicosocial” (p.150).

El trabajo representa una forma de transformar la naturaleza, es una actividad constructora de la sociedad y es el medio para la formulación y logro de objetivos, lo que lleva al individuo a valerse por sí mismo, obtener compensaciones económicas, materiales, psicológicas y sociales, y de esta forma desarrollar identidad personal y

colectiva, como miembro de un grupo que contribuye y es reconocido en la sociedad (Argulló, 2001 citado en Martín, de Uribe y Gaitán, 2012).

El significado del trabajo depende de aspectos históricos, sociales, culturales y subjetivos que repercuten en la atribución de valores y sentidos a esta variable, también, desde una perspectiva del construccionismo social, dado que el concepto es cambiante basado en la construcción de significados que implica un proceso interrelacional de individuo y entorno social (Gergen, 1996 citado en Martín, de Uribe y Gaitán, 2012).

Para el MOW International Research Team (1987, citado en Martín, de Uribe y Gaitán, 2012) existen dos necesidades básicas para el individuo que son proporcionales a los significados que se atribuyen al trabajo: las instrumentales y las extrínsecas como el pago recibido y/o beneficios como la seguridad y las intrínsecas, tales como la autonomía y el desarrollo de habilidades.

Esto sólo afirma que existen aspectos dentro de la psicología laboral que se basan en la premisa central del trabajo como un factor psíquico determinante y otros más que se centran en las transformaciones en el valor y el peso del trabajo como un factor rotundo (Bendasolli, 2009 citado en Martín, de Uribe y Gaitán, 2012).

En sentido opuesto, el desempleo afecta a diferentes clases de personas y tiene una gran incidencia en múltiples aspectos de la existencia humana, no sólo impacta en el acceso a las fuentes de obtención de recursos, también crea una variedad de aspectos negativos en el bienestar psicológico del individuo.

García y Garrido (2006, citados en Izquierdo y Alonso, 2010) declaran que la experiencia psicológica del desempleo va a variar en función de diferentes variables como la clase social, el género, nivel de estudios, la edad, el apoyo social o la duración del periodo de desempleo, creando una actitud diferenciada hacia el trabajo por parte del individuo en situación de desempleo. Esto se acentúa en las personas con mayores dificultades de inserción laboral como lo son los desempleados mayores de 45 años.

El desempleo, según Acuña (2002 citado en Moyano-Díaz, E., et. al., 2013), puede traer diversas consecuencias en ámbitos individuales y/o familiares y crear un deterioro

en la moral y en las relaciones familiares, las cuales, pueden tornarse conflictivas a causa de las crisis económicas llegando al grado de rupturas de vínculos familiares.

Uno más de sus efectos es la confusión de la identidad del individuo al perder su estatus del desempeño de un rol laboral y, por consiguiente, debilita componentes positivos de su autoconcepto (Jiménez y Moyano, 2008 citados en Moyano-Díaz, E., et. al., 2013), de igual modo, produce un desequilibrio en la salud mental aumentando la vulnerabilidad a estados depresivos, abatimientos y desesperanza (Barrón y Sánchez, 2001 citados en Moyano-Díaz, E., et. al., 2013).

Las reacciones van a variar según las diferencias individuales, el tiempo que se prolongue y donde las circunstancias individuales, sociales, e institucionales serán elementos importantes en cómo se vive y se experimenta el suceso y sus efectos de insatisfacción e infelicidad. La elevación del malestar psicológico proporcional a la duración del desempleo no ocurre linealmente, sino que llega a su punto máximo entre 7 y 12 meses y disminuye en periodos más largos. (Del Pozo, et. al., 2002 citado en Moyano-Díaz, E., et. al., 2013). Para García (1993, citado en Moyano-Díaz, E., et. al., 2013), aquellos quienes cuentan con mayores recursos educativos y emocionales son los que tienen mayor posibilidad de contrarrestar los efectos psicológicos que provoca el no tener trabajo.

Las personas desempleadas son más propensas a padecer grados altos de tensión, mayores dificultades emocionales y mayor tasa de suicidio en comparación con quienes se encuentran laborando, de manera que tener trabajo hace una diferencia significativa en la salud (Diener, et. al., 1999 citado en Moyano-Díaz, E., et. al., 2013).

Por su parte Ahn et al. (2004, citado en Moyano-Díaz, E., et. al., 2013), postula que el desempleo afecta negativamente en cuatro de cinco ámbitos de la satisfacción: la actividad cotidiana, situación financiera, situación de vivienda y la salud, mientras que el tiempo de ocio aumenta, aunque al ser consecuencia de las circunstancias pierde su esencia.

El desempleo también impacta negativamente en el bienestar subjetivo, incluso aunque el individuo se recupere pronto después de la fuerte reacción inicial, difícilmente

sobrepone sus niveles de satisfacción, incluso después de conseguir un nuevo trabajo (Diener y Ryan, 2009 citados en Moyano-Díaz, E., et. al., 2013).

3.3 Factores psicosociales

Para Prieto et. al. (1996, citado en Guillen, 2003) puede entenderse al trabajo como un proceso que acompaña al individuo a lo largo de gran parte de su vida y, en consecuencia, forma parte de un proceso evolutivo, desde la búsqueda del primer empleo, adaptación al entorno laboral, readaptaciones, pérdidas de empleo, jubilación, etc. mismo en el que también participan la familia, el sistema educativo y organizaciones laborales que son agentes sociales capaces de imponer una serie de normas y valores culturales en donde el individuo es un agente activo del proceso de adaptación a ese entorno laboral desde sus características, experiencias y expectativas particulares. De forma que el trabajo, a través de la vida de las personas, supone un proceso continuo, dinámico y cambiante entre las expectativas individuales y las demandas organizacionales.

Es innegable que el trabajo puede tener implicaciones psicosociales positivas y negativas siendo integrales o significativas de modo que, a través del trabajo las personas pueden realizarse, dar sentido a sus vidas y ser creativas. También puede brindar estatus y prestigio social en vista de que la posición social está determinada por el cargo que desempeñan, además de que es una fuente valiosa de identidad personal y social, en el sentido de cómo se percibe el individuo y cómo lo perciben los demás tiene relación en cómo se es percibido en el trabajo. Asimismo, es capaz de transmitir normas, creencias y expectativas sociales cumpliendo de esta manera un papel socializador importante y, finalmente, puede brindar poder y control sobre otras personas, cosas, datos y procesos.

En contraste, si el trabajo es repetitivo, deshumanizante, humillante, monótono y no potencia la autonomía personal puede ser perjudicial para el individuo y esto aumenta conforme más dispares sean las expectativas individuales en relación con la naturaleza del trabajo, lo que lleva a implicaciones psicosociales claramente negativas (Guillén, 2003).

De forma que los factores psicosociales son capaces de favorecer o perjudicar la actividad laboral y, por consiguiente, la calidad de vida en el trabajo. En el primer caso

potencializan el desarrollo individual mientras que en el segundo son responsables de daños psicológicos, físicos y/o sociales (Gil-Monte, 2012).

De acuerdo con Carrión-García y Hernández (2018) los factores psicosociales han cobrado mayor relevancia en los últimos años haciendo necesario crear estrategias de intervención y control debido a las conductas fisiológicas y psicológicas que presentan los individuos como respuesta ante situaciones de cambio.

Como ejemplo de los factores de riesgo psicosocial relacionados a situaciones organizacionales negativas están: accidentes laborales, menor productividad, clima laboral negativo y problemas de salud físicos y psíquicos. Estos factores psicosociales de riesgo son responsables de estrés y otros conflictos psíquicos tales como: ansiedad, depresión, tristeza, fatiga, poca concentración, irritabilidad, insomnio, etc. lo que incapacita al trabajador (Greco, et. al., 2012 citado en Carrión-García y Hernández, 2018).

Es dentro de las organizaciones donde los cambios socioeconómicos, demográficos y políticos crean factores psicosociales derivados de interacciones con el ambiente de trabajo, condiciones organizacionales, necesidades, cultura y situación personal del trabajador lo que conlleva a provocar estrés laboral y afectaciones a la salud y seguridad en el trabajo (Gil-Monte, 2012).

Para Carrión-García (2014 citado en Carrión-García y Hernández, 2018) la interrelación trabajador y entorno laboral puede producir riesgos psicosociales capaces de crear daños físicos, psicológicos y sociales que aumentan el riesgo de padecer estrés y desgaste psíquico caracterizado por síntomas físicos, cognitivos, emocionales y conductuales negativos siendo el contexto de trabajo el que más influye para el desgaste psíquico con respuesta cognitivo-emocional, para la respuesta conductual, los factores individuales y el contexto laboral y para la respuesta fisiológica es el contenido de trabajo (Carrión-García, et. al., 2016 citado en Carrión-García y Hernández, 2018).

No debe confundirse el desgaste psíquico con el síndrome de burnout, aunque sí se puede presentar como consecuencia. El desgaste psíquico se considera a partir de dos perspectivas: la clínica, es decir, el estado que presenta el individuo como resultado del estrés laboral, y la psicosocial, que hace referencia al estado o proceso desarrollado en la

interacción de características del entorno laboral y personal (Carrión-García, et. al., 2015 citado en Carrión-García y Hernández, 2018).

Para la organización se presentan grandes costos por la aparición de enfermedades, mayores gastos médicos y permisos, reemplazos, menor productividad, etc. que afectan de manera importante la viabilidad y rentabilidad de la empresa (Hart, P., 2001 citado en Carrión-García y Hernández, 2018).

Si los factores psicosociales positivos son inculcados en las condiciones laborales éstos crearán respuestas positivas tales como mayor participación y aumento de pertenencia y control, mejora de la autoestima y las relaciones interpersonales, mediante redes de apoyo y una visión proactiva de la salud laboral (Carrión-García, et. al, 2014 citado en Carrión-García y Hernández,2018).

3.4 Comportamiento organizacional

Cada organización necesita de la participación de un conjunto de personas con habilidades, conocimientos y actitudes que contribuyan al alcance de los objetivos organizacionales, pero a la vez, éstas deben ser el medio a través del cual alcance sus propias metas y necesidades (Maslow, 1954 citado en Guillen, 2003).

Cuando se ingresa a una organización el individuo aporta las habilidades, destrezas, sueños y metas con las que cuenta, las cuales influirán en diferentes aspectos organizacionales. Las personas actúan en función de sus expectativas y la fuerza de convicción en la consecución de las metas que desea alcanzar (Guillén, 2003).

El comportamiento organizacional hace referencia al estudio de las personas y los grupos que actúan en las organizaciones, que a su vez se encuentran en un ambiente dinámico, cambiante y competitivo; se ocupa de cómo influyen en las organizaciones y las organizaciones en ellos (Chiavenato, 2017).

En consecuencia, se trata de la comprensión, el pronóstico y la administración del comportamiento humano en las organizaciones, sin confundirlo con la administración en general, pues éste se especializa en el lado humano de la administración.

Chiavenato (2017) afirma que el comportamiento organizacional cuenta con características propias y definidas puesto que es un área multidisciplinaria del conocimiento humano completamente necesaria para la comprensión del funcionamiento de las organizaciones.

Las características principales son:

1. **Es una disciplina científica aplicada:** Busca ayudar a las personas y organizaciones a alcanzar niveles elevados de desempeño al mismo tiempo que las personas se sientan satisfechas con su trabajo.
2. **Se enfoca en las contingencias:** Identifica situaciones en la organización para manejarlas y aprovecharlas contemplando que todo es conforme a las circunstancias y no hay nada concreto ni inmutable.
3. **Usa métodos científicos:** Formula hipótesis acerca del comportamiento organizacional y las comprueba empíricamente.
4. **Sirve para administrar a las personas en las organizaciones:** Su misión es ayudar a las personas y a la organización a entenderse de la mejor manera.
5. **Se compone con aportaciones de varias ciencias del comportamiento:** Ciencias de las que retoma conceptos, análisis, teorías, etc. como las ciencias políticas, la antropología, psicología, sociología, por mencionar algunas, creando así un campo interdisciplinario aplicable a individuos, grupos y organizaciones.
6. **Está íntimamente relacionado con diversas áreas de estudio:** Se basa en los enfoques teóricos de las ciencias del comportamiento para centrarse en los individuos y en los grupos en las organizaciones.

De manera que puede entenderse como la disciplina que se ocupa del estudio de las conductas individuales y colectivas en un contexto organizacional el cual, según Peiró (1995 citado en Guillen, 2003), consta de tres niveles de análisis:

- **Nivel individual:** Hace referencia a las características psicológicas y conductuales del individuo que interactúan con las variables del ambiente de la organización.
- **Nivel de grupo:** La conducta del individuo en su organización se verá siempre trabajada en colectivamente.

- **Nivel organizacional:** El marco organizacional determina el comportamiento organizacional a través de su estructura, funcionamiento y cultura.

Sin embargo, para Chiavenato (2017) es menester agregar un cuarto nivel que influye de manera importante en los tres anteriores y es el del ambiente:

- **Nivel del ambiente:** Hace referencia al entorno en que la organización se rodea y que influye en su dinámica. Conforme éste se transforma la organización debe ajustarse para sobrevivir.

De estos niveles básicos se derivan las variables descritas en las siguientes tablas:

Tabla 12

Variables comportamentales

Variable	Descripción
Desempeño	Forma en que las personas cumplen con sus actividades, funciones y obligaciones.
Compromiso de las personas	Se refiere a la adhesión de una persona con la organización.
Fidelidad	Grado en que las personas son fieles a la organización.
Satisfacción en el trabajo	La organización se considera un lugar gratificante para trabajar.
Ciudadanía organizacional	Conjunto de derechos políticos y civiles de los que goza una persona en una comunidad.

Nota. Adaptado de “*Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito*”, Chiavenato, 2017 3ª ed., México: McGraw Hill, pp. 9-10.

Tabla 13

Variables intermedias

Variable	Descripción
Productividad	Organización que alcanza sus objetivos al costo más bajo posible.
Adaptabilidad y flexibilidad	Facilidad de ajuste ante diferentes situaciones adquiriendo nuevas competencias. La flexibilidad hace referencia a modificar el comportamiento en razón de las exigencias que se presentan
Calidad	Grado en que se cumplen las exigencias de algo que es tomado como referencia.
Innovación	Habilidad para crear algo completamente diferente.
Satisfacción del cliente	Capacidad organizacional para cumplir con los estándares puestos por el cliente.

Nota. Adaptado de “*Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito*”, Chiavenato, 2017 3ª ed., México: McGraw Hill, pp. 10-11.

Tabla 14

Variables resultantes o finales

Variable	Descripción
Realización de los objetivos de la organización	Por medio del desempeño, adaptabilidad y flexibilidad de las personas se alcanzan los objetivos globales de la organización
Valor económico agregado	Riqueza agregada como consecuencia de la variable anterior.
Renovación de la organización	Actualización constante por medio de nuevas prácticas y procesos, aumentando la motivación y el entusiasmo.
Crecimiento	Resultado final de una organización exitosa.

Nota. Adaptado de “Calidad de vida en el trabajo y estrés laboral”, Rodríguez, 2014, *Tesis de licenciatura. Universidad Nacional Autónoma de México*, pp. 11.

Tabla 15

Variables de resultado final

Variable	Descripción
Calidad de vida en el trabajo	VARIABLES ORGANIZACIONALES ENCAMINADAS AL BIENESTAR Y SALUD DE LAS PERSONAS EN EL DESEMPEÑO DE SUS ACTIVIDADES.
Competitividad	CAPACIDAD ORGANIZACIONAL PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS POR LOS QUE FUE CREADA EN COMPARACIÓN CON SUS COMPETIDORES.
Sostenibilidad	HABILIDAD DE PERMANECER Y SOPORTAR DURANTE CONDICIONES DIFÍCILES GARANTIZANDO UN FUTURO ECONÓMICO.

Nota. Adaptado de “Calidad de vida en el trabajo y estrés laboral”, Rodríguez, 2014, *Tesis de licenciatura. Universidad Nacional Autónoma de México*, pp. 12.

La importancia de comprender el comportamiento organizacional, así como la subjetividad en el trabajo radica en que esclarece la lógica que tiene la organización para tener éxito a través de todos los puntos de vista. Al reaccionar en cadena las variables mencionadas se observa la dinámica del comportamiento organizacional que encamina a la organización a donde se encuentra en la actualidad.

CAPÍTULO 4. FUNDAMENTOS TEÓRICOS Y METODOLÓGICOS

En el presente capítulo se describe a la investigación cualitativa así como los conceptos de la metodología constructiva interpretativa, utilizada para esta investigación y que se basa en la construcción de modelos que ayudan a comprender el problema estudiado.

Asimismo, se expone el planteamiento del problema, pregunta de investigación, objetivo general y objetivos específicos, tipo de estudio, diseño de investigación, participantes, escenario, instrumentos y procedimiento utilizados y mediante los cuales se obtuvieron los resultados.

4.1 Investigación cualitativa

Dabbs (1982, citado en Tavera, 2016) describe la “cualidad” como hacer referencia a qué, cómo, cuándo y dónde se presenta un acontecimiento, su esencia y su ambiente y, por consiguiente, la investigación cualitativa se encarga de los significados, conceptos, definiciones, características, metáforas, descripciones, etcétera.

Para Hernández, et al. (2014):

El enfoque cualitativo puede concebirse como un conjunto de prácticas interpretativas que hacen al mundo “visible”, lo transforman y convierten en una serie de representaciones en forma de observaciones, anotaciones, grabaciones y documentos. Es naturalista (porque estudia los fenómenos y seres vivos en sus contextos o ambientes naturales y en su cotidianidad) e interpretativo (pues intenta encontrar sentido a los fenómenos en función de los significados que las personas les otorguen) (p. 9).

No existen dos investigaciones cualitativas iguales pues estas se van realizando a la medida de las circunstancias, de modo que debe darse suma importancia a las expresiones subjetivas pues estas serán las que brindarán las percepciones necesarias para la investigación.

Para que la investigación cualitativa tenga lugar no debe existir manipulación ni estimulación de ninguna manera del proceso que se investiga, pues es un proceso flexible del cual se reconstruye una realidad tal cual la observan los actores de un sistema social definido previamente.

El objetivo de este tipo de investigación es comprender los fenómenos explorándolos a partir de la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con su contexto, de ahí la importancia de seleccionar este enfoque si el propósito de la investigación es examinar cómo los individuos perciben y experimentan los fenómenos que les rodean poniendo especial atención en sus puntos de vista, interpretaciones y significados. Se recomienda cuando el tema no ha sido estudiado o hay poca investigación al respecto (Hernández, et al., 2014).

Steve Taylor y Robert Bogdan (1996, citados en Álvarez-Gayou, 2005) consideran diez características que debe contener la investigación cualitativa:

- a) **Ser inductiva:** Se sigue un diseño flexible en la investigación por lo que al principio las interrogantes son formuladas vagamente.
- b) **Escenario y personas desde una perspectiva holística:** No se reducen a variables, sino que se consideran como un todo. Se estudia en el contexto de su pasado y en las situaciones actuales.
- c) **Ser naturalista:** Interactuar con las personas que son objeto de estudio de una manera natural y no intrusiva, como si se tratase de una plática normal pues se investiga en el mundo real y no en entornos creados para la investigación.
- d) **Comprender a las personas en su marco de referencia:** Los investigadores cualitativos deben identificarse con las personas que estudian para comprender cómo ven las cosas.
- e) **Apartar creencias propias, perspectivas y predisposiciones:** Comprender que todo es tema de investigación y no dar por sobreentendido nada, como si estuviera pasando por primera vez.
- f) **Todas las perspectivas son valiosas:** A todas las personas se les ve como iguales y se busca una comprensión detallada de sus perspectivas. Busca dar una voz a las personas que se ignora o que no son escuchadas.

- g) **Ser humanista:** Si se estudia cualitativamente a las personas se llega a conocerlas en lo individual y a experimentar lo que sienten no se reducen a ecuaciones estadísticas.
- h) **Relieve en la validez de la investigación:** Se obtiene un conocimiento directo de la vida social por lo que existe un ajuste entre los datos y lo que la gente realmente dice y hace.
- i) **Todas las personas y escenarios son dignos de estudio:** No hay aspecto de la vida social que sea demasiado trivial como para no ser estudiado. Todos los escenarios y personas son, a la vez, similares y únicos.
- j) **Es un arte:** Los investigadores cualitativos son flexibles en cómo dirigir sus estudios. Siguen directrices orientadoras mas no un procedimiento.

Por la naturaleza de la investigación se privilegió la investigación cualitativa para comprender una realidad que no ha sido estudiada desde la visión de sus participantes y de sus aspectos particulares sino como un proceso meramente histórico, político y económico. El dar la importancia a las subjetividades que rodean la extinción de Luz y Fuerza del Centro compone en toda su extensión un estudio cualitativo.

4.2 Metodología constructiva interpretativa.

De acuerdo con González (2006) la visión de la investigación cualitativa se orienta a la construcción de modelos que ayuden a comprender el problema estudiado sin la necesidad de diferir entre lo empírico y lo teórico pues, con anterioridad, se consideraba a lo empírico como una realidad externa y a lo teórico una especulación para normalizar lo empírico. Dicho esto, para la construcción de un espacio de la realidad a conocimiento es necesario realizar prácticas científicas que darán inicio a nuevos campos de la realidad donde la complejidad de lo real es susceptible de la inteligibilidad que, al hacer a la realidad visible, la abre al conocimiento, delimitándola por los medios y la teoría que se utilice. Por ende, no hay cabida a la idea antropocéntrica de la realidad racionalmente ordenada, sino que se toma a la racionalidad como la manera de producir inteligibilidad en sistemas que, por su naturaleza no están dentro de nuestros medios para conocerla.

Para este tipo de investigación los datos obtenidos no arrojan resultados generales y concretos, por el contrario, dan valor a su significado durante el proceso de la

construcción teórica, de manera que, el individuo que concede el conocimiento, así como el escenario donde se obtienen los datos, producen y definen su sentido general. Aunado a esto, no rechaza la utilización de técnicas cuantitativas debido a que usa la información desde la lógica cualitativa, basado en que el conocimiento no es una expresión matematizada sino el resultado de construcciones teóricas basadas en la dinámica de la investigación (González, 1997 en Avalos, 2016).

Este modelo, así como sus instrumentos (usados como un recurso de provocación para acompañar el proceso) permiten la expresión del individuo, descentralizándolo de situaciones o acontecimientos que parecen estáticos y que en realidad conllevan un proceso de relación dinámica. (Díaz, et al. 2017).

Los datos obtenidos a través de estos instrumentos y el diálogo entre investigador y sujeto estudiado son seleccionados con el fin de encontrar indicadores de sentido en los trechos de información con los que se pueda construir un significado a los mismos y posteriormente plantear una hipótesis sin relación con los indicadores de ese trecho para dar paso a la necesidad de relacionarse con otros trechos y finalizar en la confirmación de la hipótesis en primer plano. Para esto es necesario crear categorías que hagan posible la relación dinámica de todo el sistema de información interpretado por el investigador guiándolo a una construcción teórica. (Leocadio y Vega, 2019).

En resumen, González (2006) afirma que el conocimiento es una producción humana, no una realidad ordenada categóricamente esperando a ser conocida; en razón de lo cual el conocimiento se compone con base en su continuidad y en su capacidad de generar zonas de inteligibilidad sobre lo estudiado para convertirlas en modelos, construyendo así nuevos conocimientos.

4.2.1 Significado y Sentido

Vigotsky (1987 citado en González, 2006) hace una diferenciación entre sentido y significado describiendo el primero como una formación dinámica, fluida y compleja que contiene una basta cantidad de zonas variadas en su inestabilidad, por otro lado, el significado apenas es una de esas zonas de sentido que la palabra adquiere en el contexto del habla, se puede entender como la más estable, unificada y precisa de esas zonas.

El sentido entonces, hace referencia a lo emocional-afectivo, es decir, a todo aquello que se deriva de la experiencia individual y que hace una construcción en el sujeto. El significado, por su parte, se encarga de representar lo simbólico a partir de la zona más estable, pero no determinada, de representaciones y creencias sociales. (Leocadio y Vega, 2019).

González (2009,2011 citado en López, 2020) encontró que al definir Vygotsky el sentido lo asoció a la palabra y él pretendía dar un avance al término eliminando esta limitación y considerando lo afectivo y lo simbólico en la unidad de vida psíquica, en razón de lo cual, conceptualizó el sentido subjetivo como aquella unidad compleja en la que se presentan una gran variedad de emociones, mismas que, a la vez, se asocian a procesos simbólicos.

Es en el término “sentido subjetivo” donde hará su aparición el significado dando paso a lo simbólico y posteriormente el sentido dará lugar a lo emocional. La existencia de uno indicará la aparición del otro, sin embargo, esto no determina que uno sea causa del otro. (Leocadio y Vega, 2019).

4.2.2 Subjetividad y sentido subjetivo.

Para González (2006) la subjetividad se puede definir de la siguiente manera:

La subjetividad no sustituye los otros sistemas complejos del hombre (bioquímico, fisiológico, ecológico, laboral, salud, etc.) que también encuentran, en las diferentes dimensiones sociales, un espacio sensible para su desenvolvimiento, pero se transforma en un nuevo nivel de análisis de esos sistemas, los cuales, se convierten en un nuevo sistema que históricamente ha sido ignorado en nombre del subjetivismo, del mentalismo y del individualismo. (p. 7-8)

Gracias a los trabajos de Freud, al presentar la psique como un sistema dinámico y no sólo como una visión del comportamiento al reaccionar a estímulos, y a los de Vygotsky, presentando la mente como una parte esencial de la cultura, la subjetividad puede ser apreciada desde una visión histórico- cultural, tal como las perspectivas actuales de funcionamiento complejo de la realidad que sintetizan las contribuciones más recientes

ocurridas en los diferentes campos científicos,(González, 2006), de manera que, termina con la idea centrada únicamente en el individuo y separa el concepto de psique del esencialismo individual. La Teoría de la Subjetividad en el estudio de los fenómenos humanos hace accesible el conocimiento simultáneo acerca de los sujetos en sus procesos individuales y sociales, en ambos papeles siendo constituidos y constituyentes del otro simultáneamente. (González, 2011 citado en López, 2020).

En suma, la subjetividad brinda la comprensión de la vida humana en todos sus aspectos, de forma individual y social, ya que para que un sujeto se desarrolle de manera óptima no necesita únicamente adquirir conocimientos preformados para el desarrollo de los procesos cognitivos, sino que también debe fijarlos mediante relaciones inter e intrapersonales, en un contexto afectivo y social para que no sean únicamente objetivos y se trasladen al nivel del sentido, es decir, a la subjetividad. (Del Río y Álvarez, 1992 citados en Leocadio y Vega, 2019).

López (2020) plantea cinco características de la subjetividad basadas en el trabajo teórico y metodológico de Fernando Luis González Rey:

1. La subjetividad representa un sistema de sentidos subjetivos organizados a través de configuraciones siempre en movimiento e inseparables del contexto, es decir, de la organización social, así como del desarrollo del individuo, por tanto, es la forma que toma en los sujetos la compleja realidad social. (González, 2000, 2006, 2007, 2011, citado en López, 2020).
2. Es un resultado cualitativamente distinto de otros que, ya sean similares o diferentes, en configuraciones particulares y momentos concretos de la actividad produjeron estados cualitativos. (González 2000, citado en López, 2020).
3. Es un sistema complejo capaz de reproducirse a sí mismo. Durante la acción del sujeto encuentra su expresión permanente al crear sus necesidades propias durante un proceso dialéctico. (González, 1999, 2000, 2002, 2008, 2013 citado en López, 2020).
4. Es ontológica en razón de que forma de la realidad cualitativamente distinta a otras, es cualitativamente específica y alude a procesos psíquicos humanos dentro de la vida social en una cultura determinada.

5. Es capaz de crear acciones que realicen modificaciones en la constitución cualitativa de los escenarios sociales donde se produjo, es decir, el sujeto, dentro de sus producciones subjetivas, puede generar otras diferentes a las condiciones en las que se ubica, no está limitada a las que dieron origen.

Al hablar del concepto de subjetividad, por consiguiente, puede exponerse el sentido subjetivo, el cual hace referencia a la variedad de aspectos objetivos dentro de la vida social que a su vez lo conforman. Gracias a este concepto es posible dejar de lado la fragmentación en categorías dentro de la psicología y dar paso a un sistema con unidades y formas de organización de sentidos subjetivos de diferentes áreas de la actividad humana que se encuentran interrelacionados entre sí. (González, 2006)

Es en el sentido subjetivo donde se especifica la naturaleza del sentido, mismo que se separa de la palabra, y es constituido en espacios simbólicamente hechos por la cultura, los cuales son referentes del proceso de subjetivación de la experiencia humana. Los procesos simbólicos y las emociones producidas en esos espacios no son posibles de comprender de manera ajena al sistema subjetivo particular en que se produjo, como las personas y sus espacios sociales, por eso la relevancia de su carácter subjetivo. La mediación semiótica acompaña la autonomía de lo emocional y es a esta unidad, dentro de la que circulan diferentes tipos de emociones capaces de asociarse de múltiples formas con diferentes procesos simbólicos, a la que se llama sentido subjetivo.

De forma que, el sentido subjetivo puede definirse como una unidad que conjunta los procesos simbólicos con lo emocional, manifestando así el vínculo que la persona tiene con los fenómenos de su entorno, expresando así su subjetividad individual y social. (González, 2006).

Conocer la subjetividad de un individuo brinda un panorama sobre el fenómeno social, en vista de que la persona es su fiel reflejo. A través de los sentidos subjetivos de la persona estudiada el investigador edifica y analiza su significado para comprender lo social y al estar inmerso en la construcción de la información forma parte de un proceso dialéctico donde es influido por lo que observa en su interpretación de la realidad.

Es importante señalar que en el sentido subjetivo los procesos que se conjuntan con lo emocional no son cognitivos sino simbólicos. (González, 2007 citado en Leocadio y Vega, 2019).

De la misma manera, a las formaciones psicológicas complejas que definen las formas más estables de organización de los sentidos subjetivos se les denomina configuraciones subjetivas, (González, 2006).

4.2.3 Configuración subjetiva

La idea de integrar una variedad de elementos en distintos momentos, la organización y producción de los sentidos subjetivos hace referencia a la configuración subjetiva, misma que se vincula con la característica de la subjetividad que implica la relación con las prácticas sociales. (López, 2020)

La configuración subjetiva da lugar a una categoría que es considerada un núcleo dinámico de organización de la subjetividad en donde son organizados los sentidos subjetivos en estructuras dentro del sujeto que son estables, pero están abiertas a modificarse de acuerdo a la acción del sujeto en espacios sociales particulares. La flexibilidad que presenta se debe a un elemento constituido en la dirección del funcionamiento del sistema de la subjetividad (González, 2002, 2011 citado en López, 2020).

Al proponer una configuración subjetiva se habla de una representación teórica que permite la comprensión de procesos que no habían sido considerados por la psicología, así, dará paso a una construcción que acompañe el carácter contextual, procesual y dinámico de la subjetividad y, de igual modo, a sus formas de organización y a las historias de las mismas. Estas configuraciones remiten a la representación compleja de la realidad en el impacto subjetivo que tiene para el sujeto, mismo que no es posible de demostrar en su totalidad, mediante la representación teórica en que la simbolizamos.

Estas deben ser construidas a la par de la investigación o diagnóstico, debido a lo cual, implica la necesidad de usar términos núcleos o ejes de sentido, para enfatizar contenidos con sentido subjetivo que no pueden representar su organización más compleja como configuraciones subjetivas, (González, 2006) y se debe considerar que su

participación en la producción de sentidos subjetivos, y su capacidad de modificación son una base para la generación de alternativas a las condiciones del espacio social en el que se encuentra el sujeto, de modo que existe la posibilidad de modificar la configuración subjetiva inicial. (González, 2007, 2013 citado en López, 2020)

4.2.4 Subjetividad individual y social

La subjetividad, declara González (2006), está dividida en el sujeto individual y en los espacios sociales de este. La vida humana vista desde su carácter relacional e institucional conlleva la configuración subjetiva del individuo y de sus momentos interactivos, así como los espacios sociales donde tienen lugar, los cuales, están relacionados mediante sus implicaciones subjetivas.

Se puede hablar de subjetividad social cuando se mencionan los mitos, las creencias, la moral, la sexualidad, los diferentes espacios arquitectónicos, etc., que a su vez engloban los discursos y producciones de sentido que componen su organización invisible (González, 2006) definiéndose como una configuración subjetiva única y particular de cada espacio social, a través de sus procesos de subjetividad y partiendo de la capacidad generadora de los individuos y grupos de los que se compone. Es capaz de expresar a nivel simbólico y emocional pues implica procesos de integración de elementos de la configuración subjetiva, propios de cada lugar que, al ser constituidos subjetivamente, son generadores de subjetividad específica, compuesta de otros sentidos subjetivos en donde se desarrolla el sujeto (González 2000, 2008 citado en López, 2020).

Las formas de expresión de la subjetividad social definen la síntesis, a nivel simbólico y de sentido subjetivo, de los aspectos objetivos macro y micro que tienen lugar en el funcionamiento social. Del mismo modo sucede con la subjetividad individual, pero esta se diferencia en que sus procesos de sentido subjetivo se constituyen por aspectos únicos de la historia de las personas concretas, debido a lo cual, se consideran fuentes privilegiadas para el estudio de los procesos sociales pues son capaces de definir su dimensión subjetiva de formas diferenciadas y múltiples según las diferentes subjetividades individuales. (González, 2006)

Considerando que la subjetividad está compuesta por sentidos subjetivos, esta implica la historia concreta de cada individuo y de esta forma los procesos de transformación de la subjetividad son expresados en dirección de la experiencia a nivel social y en el individuo en particular. Se pueden encontrar dos momentos integrados en el curso del desarrollo de la subjetividad individual: la personalidad y el sujeto. La primera es considerada la configuración más estable, no permanente, de la subjetividad; el sujeto, por otro lado, es el momento vivo de la organización histórica de su subjetividad en dirección de su desarrollo (González, 2002 citado en López, 2020).

Esta subjetividad se compone de sentidos subjetivos, mismos que permiten reconocer la capacidad de los individuos para enfrentar sus situaciones objetivas mediante su creatividad y capacidad de acción y por consiguiente, cambiar el curso de los acontecimientos sociales. (González, 2011 citado en López, 2020)

Los procesos sociales, al hablar de sentido, son inherentes a las consecuencias directas e indirectas que presentan las subjetividades individuales, con base en esto, es necesario un modelo de estudio de sujetos individuales con intención de encontrar los elementos más significativos para construir los sentidos subjetivos que caracterizan determinados espacios de la subjetividad social. (González, 2006)

4.2.5 Subjetividad en el Trabajo

Berger y Luckmann (1994, citados en Maca, 2013) mencionan la existencia de una realidad sociocultural externa al individuo de la cual se apropia brindándole significado y sentido dando paso a la creación de una realidad subjetiva. En este sentido, el trabajo forma parte de esa realidad a la que se le brinda significado y por tanto, constituye una dimensión subjetiva del trabajo.

De acuerdo con Ruiz, (2007) las vivencias ocupacionales refieren que el trabajo puede representar para el individuo tanto un lugar de sufrimiento como uno de contención, sentido y organización de la vida del individuo y mediante él conseguir la realización de deseos.

La subjetividad en el trabajo entonces refleja la manera en la que cada sujeto valora y significa el trabajo como parte de la realidad ajena a él y cómo lo guía al mismo tiempo

en sus acciones; los significados que el individuo crea respecto al trabajo dan apertura al conocimiento de la dimensión subjetiva del mismo, de tal forma que los significados hacen referencia al contenido del discurso del individuo relacionado con el significante del trabajo como el sentido que tiene para sus vidas en relación con el estatus, crecimiento profesional, bienestar familiar, etc. que, desde el punto de vista del sujeto, son importantes para el trabajo.

Asimismo, Gollac y Orejuela (2003 y 2009 citados en Maca, 2013) resaltan la importancia de la valoración subjetiva del trabajo, la cual hace referencia a las ventajas y desventajas que tiene el individuo sobre el hecho de trabajar, así como a la centralidad del trabajo que hace mención a la importancia que el sujeto brinda al trabajo como actividad vital, es decir, si es importante o no en su vida.

La subjetividad entonces se construye a partir de la historia y lo actual por lo que determina la representación del mundo para el individuo y su posición frente a ella.

4.3 Planteamiento del problema

Luz y Fuerza del Centro, un organismo público descentralizado, considerado como uno de los principales defensores de los derechos humanos y laborales del país (Islas, 2017), se encuentra en existencia gracias a la resistencia de sus trabajadores, aún después de 13 años de su decreto de extinción. De acuerdo con Vargas (2017) no existe un referente en la historia de Luz y Fuerza, ni siquiera de la industria eléctrica, que sirva de referencia a lo que enfrenta la generación electricista de 2009. Es de interés para la psicología organizacional los factores que intervienen para que no abandonen dicha lucha, dadas las circunstancias y los movimientos sociales que desencadenó su desaparición, por lo que las trayectorias y puntos de vista de sus trabajadores, a raíz de su experiencia, develan cómo enfrentan en la actualidad su situación laboral.

El presente trabajo tiene como fin abordar la calidad de vida laboral de los trabajadores en resistencia pues se considera un término multidimensional que estima la satisfacción como resultado del empleo y necesidades personales, considerándolo la clave para la realización personal, familiar y social y como la base para salvaguardar la economía y la salud (García, 2010 citado en Caicedo, 2019) Dicho esto, la metodología

constructiva interpretativa, brinda una investigación centrada en el trabajador y su subjetividad dándole importancia a una variable no estudiada previamente pues es menester considerar las respuestas a los factores psicosociales y los recursos que poseen los ahora trabajadores de la Cooperativa Luz y Fuerza para afrontar la extinción de su organización, el desajuste social y decidir continuar comprometidos con la empresa y no sólo hablar de los impactos económicos o legales que se abordan en su mayoría con relación a la situación, así como conocer cuál es la impresión de sus protagonistas hoy en día respecto al tema.

4.4 Pregunta de investigación

¿Cómo interpretan la calidad de vida laboral los trabajadores de la Cooperativa Luz y Fuerza comparada con la experimentada al pertenecer a Luz y Fuerza del Centro?

4.5 Objetivos

4.5.1 Objetivo general

Comparar la interpretación de calidad de vida en el trabajo que experimentan los trabajadores de la Cooperativa Luz y Fuerza en su actual fuente de trabajo con la que experimentaron en Luz y Fuerza del Centro.

4.5.2 Objetivos específicos

- Describir cómo experimentaron la extinción de su fuente de trabajo.
- Identificar las razones por las que no se liquidaron de Luz y Fuerza del Centro.
- Identificar los recursos psicosociales que contribuyeron para que continuaran en resistencia.
- Comprender lo que significa para ellos pertenecer a Luz y Fuerza del Centro.
- Descubrir la percepción de los trabajadores ante su situación actual.

4.6 Método

4.6.1 Tipo de estudio

Se encuentra a la Metodología constructiva-interpretativa como la forma ideal de la investigación cualitativa para la realización de la presente investigación debido a que

para esta perspectiva el conocimiento se comprende como una producción y no como una aprehensión lineal de la realidad que devela, de manera que, la realidad es concebida como un dominio infinito de campos interrelacionados y al estudiarlo se forma un nuevo campo de realidad. (González, 2006)

De este modo, González (2006) afirma que el conocimiento es una construcción, una producción humana y no algo que está ahí para ser conocido ordenadamente con categorías universales, brindando una visión menos simplificadora y arbitraria de la misma y acercándose más a la organización compleja del objeto estudiado.

4.6.2 Diseño de investigación

Cada investigación cualitativa es en sí misma un diseño, de tal forma que no existen dos investigaciones de este carácter iguales. Hernández Sampieri las considera “piezas artesanales del conocimiento, hechas a mano, a la medida de las circunstancias”. Por ende, el concepto de diseño se ve modificado dado que las investigaciones cualitativas están sujetas a las condiciones de cada contexto en particular. (Hernández y Mendoza, 2018)

Con base en la flexibilidad del término en la investigación cualitativa, para la presente investigación se puede considerar a la fenomenología como diseño.

La fenomenología es un diseño de investigación, un enfoque y una filosofía que se le atribuye a Edmund Husserl a mediados de 1890 cuya característica principal es centrarse en la experiencia personal de los participantes. Explora, describe y comprende las experiencias que los individuos de estudio tienen en común según sus experiencias en un fenómeno determinado, de tal forma que los investigadores trabajan directamente con las percepciones de los participantes y sus vivencias (Hernández, et al., 2014).

Maurice Merleau-Ponty resalta la originalidad del Edmund Husserl al buscar el equilibrio entre el logicismo y el psicologismo evitando caer en el método deductivo o el conocimiento empírico sino que, a través de la filosofía de la intersubjetividad universal resuelve toda objetividad, de manera que todo lo que existe, no puede manifiestamente ser otra que la humanidad que innegablemente es una parte componente del mundo. Merleau-Ponty rechaza las filosofías positivistas y reduccionistas del ser humano al igual que el

autor Alfred Schütz para quien la idea de reducir la acción humana a un comportamiento observable es inconcebible y resalta la importancia de que el científico social debe crear modelos con base en agentes cotidianos tales como la conciencia, motivos y comprensión para hacer explícito el significado que tienen las relaciones con los agentes observados. (Overgard y Zahavi, 2009 citados en Valdés, 2020) de manera que el principal objetivo de la fenomenología para Schütz es indagar sobre el fenómeno del significado en la vida ordinaria pues el oyente interpreta considerando en todo momento el significado subjetivo del hablante (Dukuen, 2010).

4.6.3 Participantes

Para la presente investigación se contó con la participación voluntaria de cuatro extrabajadores de Luz y Fuerza del Centro para los cuales los criterios de inclusión que se contemplaron fueron que hubieran laborado un mínimo de 5 años en la Paraestatal antes de su extinción y que continuaran en el movimiento de “resistencia” por la restitución de la extinta organización. Todos fueron del sexo masculino y los datos proporcionados el día de la entrevista se muestran a continuación. Cabe mencionar que los nombres de los participantes se conservan en anonimato con la finalidad de salvaguardar la confianza brindada al decidir participar en la investigación donde compartieron sus experiencias y sentimientos sobre el tema abordado.

Tabla 16

Datos de los participantes

Participante	Edad	Estado civil	Escolaridad	Número de hijos	Puesto en Luz y Fuerza del Centro	Años trabajados en Luz y Fuerza del Centro
A	41	Unión libre	Preparatoria Trunca	2	Chofer	8 años 11 meses
B	54	Divorciado	Carrera Técnica	3	Chofer Operador	5 años 8 meses

C	54	Divorciado	Licenciatura	3	Analista	18 años
					de	10 meses
Resultados						
D	54	Divorciado	Secundaria	2	Oficial	19 años 7
					Cancelero	meses

Nota. Datos a la fecha de la entrevista.

4.6.4 Escenario

La entrevista y aplicación de frases incompletas se llevaron a cabo en la oficina del Pro Secretario del Trabajo dentro del Edificio del Sindicato Mexicano de Electricistas ubicado en Insurgentes 98, Piso 8, Colonia Tabacalera C.P. 06470 en la Ciudad de México aplicando ambos instrumentos el mismo día derivado de la carga de trabajo que presentaban los participantes.

4.6.5 Instrumentos

Frases incompletas

De acuerdo con González (2006) este instrumento presenta inductores que pueden ser de carácter general o centrados en actividades o experiencias de las que queremos que el sujeto se exprese intencionalmente, sin embargo, cada sujeto expresa sentidos subjetivos diferentes ante cada frase cuyo significado se produce a partir de los sentidos subjetivos más significativos al momento de la realización de la investigación.

En ese sentido, para la presente investigación se elaboraron 31 frases incompletas divididas en tres categorías de análisis que a su vez se dividen en dos clasificaciones previamente descritas en el Marco Teórico: a) Calidad de Vida: 1) Aspectos subjetivos 2) Aspectos objetivos, b) Calidad de Vida en el Trabajo 1) Nivel organizacional 2) Nivel Individual y c) Factores Psicosociales 1) Social y 2) Emocional como se muestra a continuación:

Tabla 17

Frases incompletas

Categoría de análisis	Clasificación	Tipo	Frase incompleta
Calidad de vida	Aspectos subjetivos	Positivo	... lo mejor de mi día ... me hace sentir seguro
		Negativo	... afecta mi estado de animo ...es lo que menos me gusta de mi
		Neutro	De salud me siento... Actualmente soy...
		Positivo	Mi mayor logro tangible es... Lo que más me gusta tener es...
	Aspectos objetivos	Negativo	Frecuentemente tengo problemas porque... ... me molesta de las personas
		Neutro	Mi hogar... Mi economía...
		Positivo	... es lo más agradable de la convivencia con mis compañeros de trabajo
		Negativo	Lo que más me gusta del trabajo es... No me gusta el ambiente de trabajo cuando... ... Es una señal de un mal trabajo
Calidad de vida en el trabajo	Nivel Organizacional	Neutro	Los compañeros de trabajo... Las empresas...
		Positivo	...me hace sentir activo Termino satisfecho de trabajar si... ...es mi mayor dificultad en un trabajo
		Negativo	El desempleo... En el lugar de trabajo me siento poco entusiasmado cuando... Trabajar...
	Nivel Individual	Neutro	El compromiso laboral...
		Positivo	Lo que más me gusta de mi comunidad es..
		Negativo	Me molesta de las personas que me rodean...
Factores psicosociales	Social	Neutro	Socialmente soy...
		Positivo	... Me pone de buen humor
	Emocional	Negativo	Me pone irritable...
		Neutro	Actualmente me siento...

Nota. El formato final puede observarse en el Anexo 1

Para cada clasificación se realizaron 3 tipos de frases, dos de tipo positivo, dos negativos y dos neutros, las cuales fueron enlistadas de manera aleatoria en el formato final entregado a los participantes (Anexo 1).

Entrevista semiestructurada

Con base en Hernández et al. (2003) la entrevista semiestructurada es una conversación entre una persona y otra u otras (un grupo pequeño) la cual se basa en una guía de preguntas donde el entrevistador tiene la libertad de agregar preguntas para precisar conceptos y así conseguir un alcance mayor de información sobre el tema investigado.

En este sentido, se realizó una guía de entrevista semiestructurada con un total de 35 preguntas divididas de la siguiente manera: Antecedentes (16), Factores emocionales (7), Factores Interpersonales (4) y Factores situacionales (8) las cuales llevaron una secuencia de tiempo desde el cómo entraron a laborar a Luz y Fuerza del Centro hasta el formar parte de la Cooperativa Luz y Fuerza, comparando sus significados antes y después de la extinción (Anexo 2).

4.6.6 Procedimiento

Se realizó una visita al Edificio del Sindicato Mexicano de Electricistas donde se solicitó la autorización para realizar una entrevista a los extrabajadores al Pro Secretario del Trabajo quien aceptó y se encargó de hacerlo del conocimiento de los extrabajadores que cumplían con los criterios de haber trabajado más de 5 años en la Paraestatal y que actualmente continúan en el movimiento de resistencia, indicándoles la fecha, hora y lugar que se asignó para la entrevista sin que interfiriera con sus actividades, mencionando que la participación era voluntaria.

El día de la entrevista se presentaron 4 participantes en la sala de juntas facilitada por el Pro Secretario del Trabajo en el piso 8 del Edificio del Sindicato Mexicano de Electricistas donde se les explicó el tipo de investigación en el que estaban participando, los objetivos de la misma y se les pidió su autorización para grabar la entrevista garantizando el anonimato de su participación, una vez que accedieron se procedió a facilitarles a cada uno un formato de frases incompletas para su llenado y al término de la

realización de este se llevó a cabo una entrevista semiestructurada de manera grupal con duración de 2 horas, 26 minutos y 3 segundos. Ambos instrumentos se implementaron sin inconvenientes y tuvieron que ser aplicados el mismo día debido a los horarios variables con los que contaba cada extrabajador, razón por la cual se dificultaba volver a reunir al mismo grupo de extrabajadores para una segunda sesión.

La entrevista fue transcrita y los datos de las frases incompletas trasladados a una base de datos para el análisis de contenido de la información.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Sentidos Subjetivos Individuales: Primer Análisis

En este primer momento se identificaron los sentidos subjetivos individuales de los extrabajadores de Luz y Fuerza en los trechos de información obtenidos mediante los dos instrumentos aplicados.

En primera instancia se dividió la entrevista semiestructurada en trechos de información, es decir, en cada idea brindada a partir de las respuestas obtenidas por los participantes asignándoles un código para su fácil identificación en la transcripción previamente mencionada, para posteriormente organizarlas en dos tablas por participante, una para trechos de información refiriéndose a su participación en la Paraestatal antes de su extinción y otra para después de la extinción de manera que fuera posible notar alguna diferencia entre los sentidos subjetivos individuales en ambas etapas como lo indica el objetivo de esta investigación. De este primer ejercicio se obtuvieron 8 tablas conformadas por Código de la entrevista, Tema, Sentido Subjetivo Individual, Trecho, Significado, Hipótesis y Planteamiento. (Anexo 3)

En cuanto a las frases incompletas, cada respuesta se consideró un trecho de información que se codificó para su fácil identificación en las respuestas obtenidas por los extrabajadores y mediante las cuales se realizó una tabla para cada participante a través de la cual se indagaron los sentidos subjetivos individuales obtenidos con este instrumento. Cada tabla contiene un código de identificación correspondiente a la

respuesta a la Frase incompleta, Tema, Sentido Subjetivo Individual, Trecho, Significado, Hipótesis y Planteamiento. (Anexo 4)

Sentidos Subjetivos Sociales: Segundo Análisis

Para este momento los sentidos subjetivos individuales obtenidos mediante la entrevista semiestructurada estaban clasificados por trabajador y en dos etapas: Antes y Después de la extinción de Luz y Fuerza, lo cual facilitó filtrar los sentidos que compartían los extrabajadores por cada etapa construyendo así dos tablas más haciendo alusión a los sentidos subjetivos sociales, toda vez que, con base en los sentidos subjetivos individuales que coincidieron se crearon dichas tablas con temas, significados, hipótesis y planteamientos señalando en la columna “Tremos” los códigos de dichas coincidencias. (Anexo 5)

En referencia a las frases incompletas, se realizó el mismo filtro con las cuatro tablas obtenidas en el primer análisis; los trechos de los sentidos subjetivos individuales que coincidieron dieron paso a la creación de los sentidos subjetivos sociales, los cuales, se señalaron en una nueva tabla con Temas, Sentidos Subjetivos Sociales, Significados, Hipótesis y Planteamientos respectivamente. (Anexo 6)

Núcleos de sentido: Tercer Análisis

En este último análisis se utilizaron las tablas de sentidos subjetivos sociales de la entrevista semiestructurada y las frases incompletas hechas con anterioridad, creando dos últimas tablas en las cuales se señalan los núcleos de sentido, es decir, los sentidos subjetivos sociales que compartían singularidades, los cuales pudieron identificarse en 4 núcleos de sentidos para la etapa de Antes de la extinción de Luz y Fuerza y 6 para la etapa después de la extinción.

Para este análisis la entrevista semiestructurada y las frases incompletas fueron incluidas en las mismas tablas toda vez que los trechos de ambas se relacionaron para la creación de núcleos de sentidos.

Una vez identificados estos núcleos, se agregaron a estas nuevas tablas los códigos de los trechos por instrumento y su respectivo significado. De esta forma se procedió a la

creación de un enunciado explicativo para dichos núcleos y a su vez de una categoría.
(Anexo 7)

Resultados

Derivado del análisis de los trechos de información fue posible identificar los Sentidos Subjetivos Sociales en dos tiempos: antes y después de la extinción de la Paraestatal así como los sentidos de las frases incompletas, los cuales fueron los siguientes:

Tabla 18

Sentidos Subjetivos Sociales derivados de la entrevista y Frases incompletas

Sentidos Subjetivos sociales		
Entrevista		
Antes de la extinción	Después de la Extinción	Frases Incompletas
Apoyo	Agradecimiento	Abierto
Confusión	Amor	Amor
Dedicación	Apoyo	Calidad Humana
Desconcierto	Compañerismo	Calma
Esperanza	Compromiso	Compañerismo
Frustración	Convicción	Compromiso
Miedo	Decepción	Convicción
Oportunidad	Dedicación	Dedicación
Orgullo	Enojo	Enojo
Responsabilidad	Esperanza	Felicidad
Seguridad	Frustración	Frustración
	Hostilidad	Hostilidad
	Lealtad	Impotencia
	Lucha	Inconformidad
	Orgullo	Inseguridad
	Paciencia	Interés
	Responsabilidad	Lealtad

Tristeza	Orgullo
	Preocupación
	Respeto
	Responsabilidad
	Satisfacción
	Seguridad
	Tristeza

Nota. Los trechos para la creación de los sentidos subjetivos sociales corresponden a las coincidencias de los sentidos subjetivos individuales.

Derivado de lo anterior se pudo localizar los núcleos de sentidos y significados para la etapa anterior a la extinción de la Paraestatal, mismos que se pueden visualizar a continuación en la Tabla 19 donde a partir de estos se crearon los enunciados explicativos que abarcan los sentidos expuestos por los participantes y que tuvieron como resultado las categorías enfocadas en su percepción sobre laborar en Luz y Fuerza del Centro, las cuales, reflejan que eran conscientes de las críticas sociales, sin embargo, su amor por la organización las sobrepasa, tomando en cuenta todos los trechos y significados respecto a esta etapa los enunciados explicativos y las categorías los reflejan de una forma comprensible y general.

Tabla 29

Núcleos de sentido de Calidad de Vida en el Trabajo en Luz y Fuerza del Centro

Sentidos	Significado	Enunciado Explicativo	Categoría
Vulnerabilidad	No siempre se está preparado para enfrentar los obstáculos que se presentan	La pérdida de trabajo impacta negativamente en todos los aspectos de la vida	Vulnerabilidad ante dificultades
Desempeño	La dedicación y el compromiso son	El trabajador comprometido con su trabajo realiza	Desempeño a partir de compromiso institucional

	claves de un buen trabajador	sus actividades con calidad	
Pasión	El compromiso de un trabajador con su organización habla de la gratitud que le tiene	Cuidar de los derechos de los trabajadores crea organizaciones irremplazables	Vitalidad laboral
Comprensión	El no juzgar los ideales de los demás también es una forma de apoyo y respeto	Todas las personas merecen que respeten sus ideas	Respeto de ideales

Nota. Los trechos para la creación de los núcleos de sentido corresponden a los núcleos de sentido sociales de la entrevista semiestructurada y de las frases incompletas.

En el caso de la etapa posterior a la extinción de Luz y Fuerza del Centro, es decir, la etapa actual para los participantes, se puede visualizar en la Tabla 20 los núcleos de sentidos que experimentan los extrabajadores y que dieron paso a enunciados explicativos y a su vez a categorías que reflejan tanto las dificultades que han atravesado a lo largo de más de 10 años sin un trabajo seguro y en la lucha de resistencia encontradas en la investigación así como lo que los ha motivado a continuar en la misma, cuál es su postura actual ante esta situación y cómo perciben la vida a partir de la extinción de la Paraestatal, tomando en cuenta que se realizó la creación de la Cooperativa Luz y Fuerza del Centro y esto podría ser una variable que influyera en su postura actual, además, es de interés conocer los elementos que permiten que una organización que por sí misma ya no existe tenga trabajadores dedicados a ella, como se observa a continuación.

Tabla 20

Núcleos de sentido de Calidad de Vida en el Trabajo en la Cooperativa Luz y Fuerza

Sentido	Significado	Enunciado explicativo	Categoría
Optimismo	Las dificultades también traen consigo aprendizaje y perspectiva sobre las mismas	Las adversidades pueden ser tomadas como una oportunidad de aprendizaje y desarrollo	Aprendizajes Trascendentales a partir de dificultades
Conforte	Saber que a pesar de cualquier circunstancia hay alguien que te acompaña y comprende motiva	El apoyo es primordial cuando se atraviesan complicaciones	Fuentes de apoyo
Firmeza	Tener las metas claras y convicción sobre ellas hace que no se desista fácilmente hasta conseguir las	Para alcanzar los objetivos se debe tener convicción	Lucha por conseguir objetivos

Bienestar	<p>Todos los aspectos de la vida se equilibran si se cuenta con una buena economía</p>	<p>Para crear un balance en todos los aspectos de la vida la economía es primordial</p>	Sustentabilidad económica
Subestimado	<p>Catalogar a alguien sin conocerlo le cierra muchas oportunidades que puede merecer</p>	<p>Todos merecen las mismas oportunidades y el mismo respeto</p>	Frustración de oportunidades
Identidad	<p>La pasión por lo que haces se ve reflejada en cada aspecto del trabajo</p>	<p>El trabajador que ama su trabajo se compromete con el mismo</p>	Compromiso organizacional

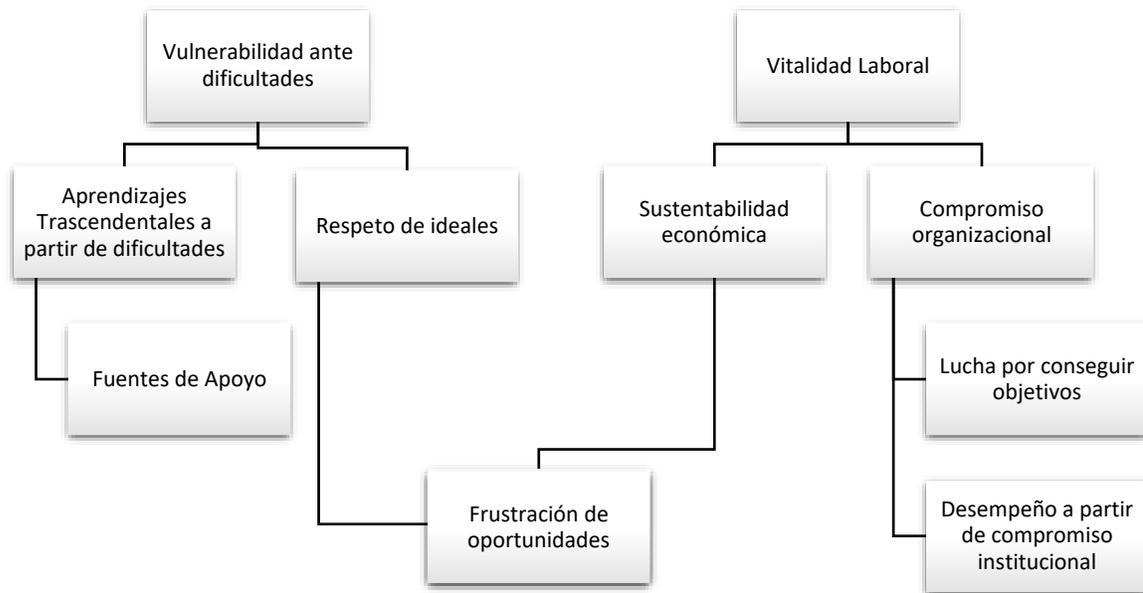
Nota. Los trechos para la creación de los núcleos de sentido corresponden a los núcleos de sentido sociales de la entrevista semiestructurada y de las frases incompletas

Haciendo una revisión de ambas tablas podemos encontrar dos grandes categorías las cuales se relacionan con las demás: Vitalidad laboral y Vulnerabilidad ante dificultades, teniendo en cuenta que para ambas el compromiso y la dedicación por el trabajo están bien representadas no se puede dejar de lado que las dificultades han estado presentes en Luz y Fuerza del Centro desde siempre, lo que hace que estas sean afrontadas por los extrabajadores de la Paraestatal en gran medida tiene que ver con la convicción y amor por su trabajo además de contar con fuentes de apoyo como familia, amigos, compañeros, que motivan y acompañan una lucha que muchos de ellos consideran que no es fácil pero de la que sin duda están convencidos que vale la pena por la justicia y restitución de su fuente de ingresos.

Los beneficios que ofrecía la extinta organización sin duda crearon un compromiso y gratitud de sus trabajadores, siendo así que, aunque tuvieran que pelear contra el mismo gobierno, como lo expresaron en la entrevista, no dejarían que una organización de generaciones completas de familias beneficiadas y comprometidas con Luz y Fuerza del Centro, y a su vez, con el Sindicato Mexicano de Electricistas, perdieran de la noche a la mañana todos los sueños, metas y oportunidades que les brindaba su amada Compañía de Luz.

La relación final de estas categorías se puede visualizar a continuación en la Figura 2 donde se puede apreciar cómo a través de estas dos categorías anteriormente mencionadas los participantes han compartido lo que fue trabajar para Luz y Fuerza del Centro y lo que significa continuar en resistencia en busca de la restitución de la organización.

Figura 2

Relación de categorías

Como se puede observar se cuenta con dos grandes categorías centrales como resultado de esta investigación: Vulnerabilidad ante dificultades y Vitalidad Laboral, esto se debe a que de ellas se desprenden las demás categorías que influyen en los extrabajadores en resistencia.

Comenzando por la categoría Vulnerabilidad ante dificultades encontramos dos subcategorías importantes: Aprendizajes trascendentales a partir de dificultades y Respeto de ideales, estas dos se encuentran en un mismo nivel derivado de que no hay que perder de vista que los trabajadores de Luz y Fuerza del Centro se han visto envueltos en conflictos sociales y políticos desde siempre; existían y aún existen muchas críticas para ellos las cuales han experimentado con las negativas en sus marchas al verse juzgados y enfrentados por las personas que las presencian y no comparten su lucha, mismas que los

impulsaron a tener estas dos categorías como menester. En aprendizajes Trascendentales a partir de dificultades se engloban los problemas que han padecido antes y después de la extinción tanto emocionales, familiares, económicos y sociales al pertenecer a la Paraestatal, los cuales han sabido hacerles frente de una manera positiva intentando, como la misma categoría lo dice, aprender de ellos motivándose, estudiando, apoyándose entre compañeros y brindando información certera sobre su lucha a la sociedad lo que los ha ayudado a, encontrar la solución y experiencia para futuras dificultades y verlas como una forma de aprendizaje. Lo anterior, se refleja en el siguiente testimonio:

Participante B: (...) obvio en ese transcurso, los más de 10 años que hemos estado involucrados con los usuarios del sector eléctrico nos toca de todo y hemos visto de todo, y nos han dicho de todo también, entonces algo que yo siempre le decía a la gente después de que te decían infinidad de cosas ¿oiga usted paga luz? No pues sí, ya ve cómo está mal, ¿ya le hicieron contrato? ¿ya firmó un contrato? No pues no, entonces cómo hace algo que ni siquiera por ley debería usted de hacer, ¿a quién le paga la luz? A Comisión Federal, es más fácil entablar la plática con la gente de esa manera que confrontarla y decirle o alegar y discutir ¿no? (...)

Asimismo, en la categoría Respeto de ideales, se refleja la importancia que los extrabajadores de Luz y Fuerza le dan a este valor, entendiéndolo como el resultado de toda una serie de dificultades y prejuicios a lo largo de la historia de la Paraestatal, debido a que aprendieron a mantener el respeto hacia las personas que no están de acuerdo con su lucha exigiendo el mismo respeto por su decisión.

Ahora bien, hay que tomar en cuenta que estas categorías se desprenden de Vulnerabilidad ante dificultades, por tanto, la categoría Fuentes de Apoyo tiene su propio espacio derivada de Aprendizajes Trascendentales a partir de dificultades por ser el impulso ante estas adversidades, el confort que los trabajadores necesitan para continuar contra todo obstáculo, una pieza fundamental en su camino al triunfo de sus ideales. En los siguientes testimonios se observa cómo los participantes expresan el apoyo que recibieron.

Participante A: (...) pero ¿qué obtuve yo? de esta empresa para yo tener estos pensamientos o para lo que estoy comentando ahorita, no fue tanto la empresa, fueron los compañeros, para mí, eh... que fue la calidad humana, que te vuelvo a repetir, ahorita y yo siempre se los he mencionado aquí es donde vez las verdaderas amistades porque estamos en las malas, desde hace 11 años estamos en las malas no estamos en las buenas (...)

Participante B: (...) por ejemplo en lo personal con mi familia, desde que sucedió esto, nadie es, yo soy el único que está o que estaba en LyFC pero desde que pasó todo esto mi familia directa, mis hermanos, mis papás, mis sobrinos, todos, yo sentí siempre el apoyo, nunca fue una situación de, de, de molestia, de enojo, de burla, muchas veces así yo lo llegué a ver con algunos compañeros que se daba, en mi familia no, fue todo lo contrario, hasta la fecha ahorita, algunos de mis hermanos, bueno son 3, todavía oye hay esta información, oye hay este dato, oye hay esto, se involucran y, y, y yo he sentido siempre este apoyo moral por parte de ellos (...)

Por otro lado, la segunda gran categoría es Vitalidad Laboral, en la cual, se encuentran reflejados todos los aspectos que intervienen en la importancia que le dan los extrabajadores a su extinta organización. De ella se desprenden dos subcategorías principales comenzando por Compromiso organizacional, la cual hace referencia al nivel de dedicación y amor que presentaron los participantes por la Paraestatal y por su trabajo en sí, por tanto, las categorías Lucha por conseguir objetivos y Desempeño a partir de compromiso institucional se desprenden de esta. El participante C así lo expresó:

Participante C: (...) yo no me veo yéndome a mi casa y decir pues ya me quitaron la empresa y a dormir no, y lo que sigue, no podría hacerlo, los que estudiamos en la Universidad y tenemos padres que son del SME y que tenemos familia del SME pues nunca vamos a poder, o sea, es una condición que la traes en la sangre. (...)

La categoría Lucha por conseguir objetivos retrata la gran labor que los participantes de esta investigación realizan día con día en la búsqueda por la restitución

del trabajo de sus sueños, la organización que les brindó oportunidades y por la cual están dispuestos a permanecer en resistencia hasta alcanzar sus ideales, mientras que la categoría Desempeño a partir de compromiso institucional habla del respeto y gratitud que le tienen a su extinta organización y por la cual realizaron y aun realizan su trabajo de forma ordenada y de calidad demostrando que los trabajadores de Luz y Fuerza del Centro son expertos en lo que hacen por el amor y pasión a su trabajo. Así se refleja en el siguiente testimonio:

Participante C: (...) pero pues hay que echar a andar la cooperativa, hay que pulir a las nuevas generaciones, ya nosotros pudimos sembrar una semillita de lo que se debe de aspirar a tener como país ¿no? Entonces, yo no lo he visto, pero creo que ya salimos en los libros de historia ¿no? De la primaria creo que ahí está la extinción de la compañía, pero tenemos que seguir haciendo historia para las nuevas generaciones y enseñarles de qué se trata esto, que no es que alguien pueda venir a administrar la riqueza y dejarlos a ellos en la pobreza, yo tengo nietos, tengo hijas, que aspiro tengan una vida digna y pues tendré que hacer hasta el último aliento de vida que el creador me preste para estar ahí, haciendo cosas, se tiene experiencia de vida, experiencia profesional, experiencia laboral, qué mejor cosa que le puedes dejar a los jóvenes ¿no? En lugar de dinero (...)

No podía faltar en una investigación que aborda el tema del trabajo una categoría que abarcara la Sustentabilidad económica, misma que resultó ser representativa para este trabajo, pues demuestra lo importante que es la economía para el ser humano, debido a que equilibra todos los demás aspectos de la vida y es primordial al hablar de Calidad de Vida y más aún de Calidad de Vida en el Trabajo.

En este punto se encuentra la unión de ambas categorías principales mediante la categoría Frustración de oportunidades, en ella se unen las categorías Respeto de ideales y Sustentabilidad económica, pues esta investigación resultó en que ambas son menester para la realización de objetivos. Comenzando con la relación con Sustentabilidad económica encontramos el desarrollo de los participantes en cuanto a aspectos personales como una calidad de vida digna para sus familias, la cual, se vio afectada por la

desaparición de su trabajo y de la que expresaron tuvieron que prescindir de algunas metas personales como consecuencia de las carencias económicas. Algunos de los participantes lo manifestaron de la siguiente forma:

Participante C: (...) teníamos cierto nivel y, y, de vida y pues se acabaron todas esas cosas ¿no? Y yo me empeciné en decir chicas y chicos eh... pues ya no va a ser ese nivel de vida, voy a empezar a buscar trabajo, efectivamente nadie te daba (...)

Participante D: (...) Pues... mis hijas siguieron estudiando en... en escuelas de gobierno pero... ya no hicieron las carreras que ellas habían pensado de chicas porque la grande quería ser doctora y la chica quería ser este... enfermera, estudiaron su secundaria y preparatoria (...)

Asimismo, la relación con Respeto de ideales engloba el prejuicio del que fueron presas que no les permitió encontrar un trabajo digno para continuar desarrollándose, como lo fue la “lista negra” que mencionaron en su entrevista la cual boletinaba a los extrabajadores de Luz y Fuerza del Centro para ser contratados, teniendo así que buscar sus propias fuentes de ingreso para proveer a sus familias desde botear fuera de las instalaciones del sindicato hasta trabajos mal remunerados, como lo expresaron a continuación:

Participante B: (...) principalmente en el ramo que yo me... me ubiqué a lo mejor a trabajar siempre, siempre anduve en las ventas ¿sí? Y dejé de hacerlo en el momento en que en las oficinas de Coppel ahí iba yo recomendado, ¡ah! No tienes problema mira, aquí está la recomendación de tal y al llegar ahí fueron sinceros conmigo, ingreso y me dicen ¿sabe qué? No se puede y es por esto, la famosa lista negra que decía que existía, yo nunca la vi pero me decían en los trabajos ¿sabe qué? Es que hay un boletín y discúlpeme no le podemos dar trabajo, a veces pasabas una, dos entrevistas, tres entrevistas te ofrecen trabajo y a la mera hora ¿sabe qué? no se puede, desafortunadamente hay un boletín para la gente de Luz y Fuerza y yo dejé de buscar trabajo en el momento que me lo dijeron, mire hay esto, me lo mostraron, me enseñaron que a la empresa que contratara

a cualquier trabajador de la extinta Luz y Fuerza del Centro iba a surtir una sanción por parte del gobierno ¿sí? Yo a partir de ese momento dije no pus ya, ¿para qué le busco? ¿no? (...)

Participante D: (...) Sí, fuimos muy marginados porque llegó el momento en que... le daban preferencia, tal vez ahorita, a alguien que sale de un reclusorio, de una prisión está muy marginado pero siento que nosotros quedamos más abajo que ellos todavía, porque nos hicieron una campaña de difamación muy fea, muy fuerte (...)

Dicho esto, a través de esta relación se muestran las principales categorías resultantes de esta investigación y cómo son percibidas por los extrabajadores de Luz y Fuerza del Centro en su día a día.

Luz y Fuerza del Centro brindó a sus trabajadores un trabajo digno, una calidad de vida y calidad de vida en el trabajo incomparables, en palabras de uno de los extrabajadores entrevistados:

Participante D: (...) era como ¿qué te diré?... Era como un sinónimo de un policía que termina su turno y sale franco y sigue con el... andan en la calle con el uniforme porque están orgullosos de pertenecer a eso, yo así me sentía, de hecho, yo en la calle siempre traía ropa de trabajo, porque eso hacía que me identificara. Sí la, la verdad sí la añoro, la extraño... (llanto) ... tengo mucho coraje, siento que fue parte de mi vida, no le das a algo diecinueve años (...)

Pertenecer a Luz y Fuerza era un sinónimo de calidad, brinda orgullo a sus extrabajadores haber formado parte de la Paraestatal y continuar haciéndolo al buscar su restitución. A través de esta investigación los sentidos y significados de los extrabajadores de Luz y Fuerza muestran que una organización preocupada por sus trabajadores inculca en ellos dedicación, compromiso y gratitud, sentimientos tan significativos que crean un lazo con ella difícil de destruir, una fuente de inspiración y motivación para pelear por un trabajo digno.

Hoy en día, a casi 15 años del decreto de extinción de Luz y Fuerza del Centro el panorama no es tan malo como en los primeros años de resistencia pues ahora cuentan con una Cooperativa que se busca impulsar con el continuo trabajo que le dedican, pero los trabajadores están conscientes de que aún quedan muchas cosas por hacer.

A pesar de contar con la Cooperativa gran parte de sus actividades diarias las realizan en el Sindicato Mexicano de Electricistas donde brindan información y atención a los usuarios con base en los conocimientos que han aprendido a raíz de la pérdida de su trabajo, situación que les cambió la vida en muchos aspectos, uno de ellos la visión sobre las luchas sociales y los derechos de los trabajadores, coinciden en que cambiaron su perspectiva a una más humana y concientizada de la cual están orgullosos y la aplican tanto en sus nuevas actividades laborales como personales como lo mencionó un participante de esta investigación:

Participante C: (...) y en lo personal pues me hizo un mejor ser humano, comprender más las cosas, hace 11 años tenía dudas de participar en esto, ahora estoy seguro de lo que hice, ahora estoy convencido de que esa fue la mejor decisión, tuve que pagar el precio de algunas cosas pero valió la pena, valió la pena todo lo vivido, todas las cosas que llegas a casa este... temblando, llorando, dices ¿por qué a mí? (...)

La Cooperativa les ofreció una esperanza, una señal de que sus esfuerzos están brindando frutos, aunque no es un trabajo seguro saben que es un primer paso de muchos que aun quedan por dar ante esta situación. No hay manera de comparar la cooperativa con Luz y Fuerza del Centro, pero es una primera victoria de muchas que les quedan por conquistar, y aunque la idea de que quizás la vida no les alcance para disfrutar del fruto de sus esfuerzos está latente no es un impedimento para continuar luchando por ellos, por el contrario, tienen fe en que su movimiento dará paso a nuevas generaciones comprometidas con el trabajo y conscientes de la importancia del sector eléctrico las cuales podrán acceder a un trabajo de la talla de lo que fue Luz y Fuerza del Centro con una visión más humana y noble de la organización. Así lo expresaron los participantes:

Participante A: (...) tendrías que entender por qué estamos en el sindicato porque el sindicato no nada más es un sindicato para nosotros,

para nosotros es este... parte de nuestra vida este sindicato, es lo que nos rige, este sindicato pues todo, él lleva dice 12 años, más 18 yo con ahorita ya tendría 21, 22 años con esto, y 22 años de mi vida que no me arrepiento, jamás me voy a arrepentir pertenecer al sindicato (...)

Participante B: (...) pues estamos esperando dar solución a algo que estamos buscando desde hace casi 12 años ¿no? Eh... algo que quisiera que ya se diera, no nada más para... a lo mejor es un poquito de vanidad en ese sentido ¿no? De decirle a la gente ¿ven cómo teníamos razón? Eh... estábamos en lo justo, buscábamos lo justo. (...)

Por tanto, la generación electricista del 2009 deja en claro que una organización que brinda a sus trabajadores las herramientas para tener una Calidad de Vida y una Calidad de Vida en el Trabajo creará personas comprometidas y agradecidas con la misma y esto se verá reflejado en su trabajo. Asimismo, que en toda meta u objetivo personal o colectivo es de vital importancia contar con alguien que brinde soporte y comprensión de manera que no permita que la soledad y las dificultades ya existentes sobrepasen los recursos psicosociales con los que cuenta y esto apoye en no perder de vista su objetivo.

Tabla 21

Comparación vivencias antes y después de la extinción de Luz y Fuerza del Centro

Participante	Antes	Después
A	era un salario que a lo mejor no estaba muy alto, pero tampoco estaba tan bajo, de los que yo tuve era de los mejores pagados, pero más que nada era lo que vendría en un futuro, eso era lo que la mayoría, bueno no hablo por los demás, pero la mayoría era las prestaciones la jubilación, genera un futuro para tu familia, para ti, es por eso que tomó la decisión, era una oportunidad.	no aquí he convivido con él de todo, represión, falta de ham... más bien hambre jaja, falta no, hambre, este... falta económica, este... muchas cosas negativas las hemos vivido aquí y sin embargo pues las hemos salido a delante en conjunto,
B	Las prestaciones siempre han sido muy diferentes, los beneficios a lo mejor muchas empresas de gobierno tienen	,y ,y hemos sobrevivido gracias a estar aquí metidos porque afortunadamente, te digo, a lo mejor no nos dá mucho pero sí nos da para

beneficios, pero como Luz y Fuerza, como dicen por ahí, no hay otra.

sobrevivir y todavía, yo pago una pensión, todavía tengo que conseguir para una pensión y todavía tengo que conseguir para mi ¿no?

C Yo creo que había una cuestión cultural, todavía en ese entonces había algunas empresas de gobierno, esta aunque fuera descentralizada de alguna manera te aseguraba un patrimonio, el entrar aquí era ya de alguna manera estar pensando en un proyecto ya definitivo en la empresa, o trabajar dentro del gobierno era asegurar un poquito el patrimonio de la familia, no tenías que, por ejemplo con las empresas privadas hoy estabas, mañana no, te contrataban y si había recorte de personal estabas fuera, entonces sí realmente era una situación muy cómoda poder aspirar a eso, o sea, era cómoda para los que teníamos familiares y... no tenías tanto problema para adquirir cosas a... crédito o en tiendas que son muy quisquillosas, porque tu namás llegabas ¿dónde trabaja? Luz y Fuerza, ¡Ah! ¡Perfecto! Fírmeme aquí, y era una carta en blanco para todo el mundo, porque llegabas, podías sacar desde un refrigerador hasta una casa crédito, no te investigaban, no te hacían cartas, no tenías ningún contratiempo

y la vida a mí me cambió con este movimiento, empecé a ver las cosas distintas y a mis hijas, pues vamos a tener que ir al mercado otra vez, ya no hay boutiques, ya hay cosas distintas, fue un proceso muy difícil, claro hubo enojo en la familia, ahora ya las recuperé,

pero es como una especie de... abrir mercado, para darte a conocer que ya estás otra vez de vuelta, pero... todavía le falta mucho a esto, ahorita apenas está... están integrando algunos proyectos, otros ya... ya van un poco más avanzados, pero así en forma no hay un trabajo ya determinado en físico ni un salario constante porque la verdad todavía no, no se ha dado

Nota. Citas obtenidas de la entrevista semiestructurada

DISCUSIÓN

Con base en la entrevista semiestructurada y las frases incompletas realizadas a los extrabajadores de la Paraestatal se obtuvieron núcleos de sentidos para la etapa antes de la extinción de Luz y Fuerza del Centro y para la etapa después de la extinción, es decir, la etapa actual que experimentan los trabajadores de la Cooperativa Luz y Fuerza, en ese sentido, cabe hacer la aclaración que, con base en la entrevista semiestructurada realizada a los participantes ellos entienden la Cooperativa Luz y Fuerza como una fuente de trabajo eventual, lo que entienden como recurrente y normal es la resistencia, es decir, el movimiento que han llevado a cabo a lo largo de más de 10 años por su restitución al trabajo, de manera que, para no perder la esencia de la comparación planteada en un principio de la investigación se optó por comparar estos dos momentos de manera que la resistencia representa más un trabajo actual para los trabajadores derivado de la falta de oportunidades que han obtenido en la Cooperativa.

Por tanto, aunque actualmente son miembros de esta Cooperativa el movimiento de resistencia les ha proporcionado la optimización del potencial humano del que hablaba Chiavenato (2009) con anterioridad, derivado del cómo se sienten al participar en ella para así satisfacer su calidad de vida en el trabajo a través de su lugar de trabajo.

Dicho esto, con base en el análisis de resultados, se encontró una diferencia en la interpretación de la Calidad de Vida en el Trabajo de los trabajadores de la Cooperativa Luz y Fuerza (participantes del movimiento de resistencia) comparada con la experimentada al pertenecer a Luz y Fuerza del Centro, sin embargo, lo que queda claro es que la dedicación y el compromiso con su trabajo está presente en ambas etapas, siendo estos sentidos y significados los más representativos en los resultados.

Por un lado, tenemos las categorías finales para la etapa antes de la extinción, señaladas en los resultados antes mencionados: Vulnerabilidad ante dificultades, Desempeño a partir de compromiso institucional, Vitalidad laboral y Respeto de ideas, dichas categorías refieren a simple vista la percepción que tienen los extrabajadores sobre lo que Luz y Fuerza del Centro era para ellos.

Retomando a González, et al. (2007, citados en Ramírez, 2014) al mencionar que la Calidad de Vida en el Trabajo estaba basada en la satisfacción a través del trabajo, la autorrealización personal y social y la seguridad en aspectos económicos y de salud los trabajadores reflejaron estos aspectos al referirse a Luz y Fuerza en su mayor auge, los sentidos y significados mostraron comentarios positivos sobre los beneficios obtenidos al laborar en la Paraestatal, de ahí parte la idea en la que concordaron de que prefirieran un lugar en esta organización antes que en otro lugar con un mejor salario. Todos concuerdan que era una inversión a largo plazo, de manera que ese lugar les garantizaba no sólo prestaciones y un empleo seguro sino también un retiro digno y la oportunidad de brindar a su familia bienestar en todos los aspectos, sin dejar de lado el desarrollo personal, profesional y social que les garantizara salud y economía cumpliendo de esta forma con los parámetros mencionados en el Capítulo 2 Calidad de Vida en el Trabajo donde se señalan como claves para la misma. A estas categorías se le sumaría el respeto de ideales mencionado por los participantes de esta investigación, toda vez que Luz y Fuerza del Centro era una empresa catalogada como acreedora de malos trabajadores y corrupción, en ese sentido, la generalización a los trabajadores que conformaron la organización repercutió en sus sentidos y significados pues, el respeto se convirtió en un valor necesario, no sólo respeto por su persona sino también por su trabajo e ideas las cuales los han guiado hasta estos años después de la extinción.

Otra situación que llama la atención en los resultados obtenidos para la Calidad de Vida en el Trabajo en Luz y Fuerza del Centro es la categoría Vulnerabilidad ante dificultades, en ella se abarca la postura de los trabajadores ante la abrupta pérdida de su fuente de empleo, a esto hay que sumarle el desprestigio mediático que sufrieron y las metas que tenían sin considerar que una situación así pudiera suceder. Tomando en cuenta que la vida gira en torno al trabajo (Guillén, 2003) la pérdida espontánea del mismo da lugar a una variedad de aspectos negativos en el bienestar psicológico del individuo. No hay que dejar de lado que Luz y Fuerza del Centro era una organización de más de 100 años de existencia que había enfrentado ya intentos de desaparición sin haberse consumado hasta 2009, si bien sus trabajadores habían hecho frente a esta situación con anterioridad la forma en que ocurrieron los hechos para la generación del 2009 los tomó completamente desprevenidos afectando negativamente en todos los aspectos de su vida.

A partir de esta Categoría se puede observar una dualidad en el análisis de esta etapa pues, en el resto de las categorías se hace referencia al desempeño, convicción y compromiso con el trabajo a partir de la satisfacción del trabajador brindando así Calidad de Vida en el Trabajo misma que, de acuerdo con el modelo de William Westley puede verse afectada por cuatro aspectos: político, económico, psicológico y sociológico (Westley, 1979 citado en Alves et al., 2013) mismos que fueron mencionados por los participantes de esta investigación al hablar de la extinción de la Paraestatal.

De manera general y derivado de la amplia definición de la Calidad de Vida en el Trabajo, con base en las categorías obtenidas para esta etapa se encontró que los trabajadores encontraban en Luz y Fuerza del Centro un completo desarrollo, mismo que les permitía satisfacer sus necesidades y metas personales, familiares y sociales equilibrando su economía y salud, razón por la cual la desaparición de la Paraestatal fue un completo desajuste.

Ahora bien, al abordar los resultados correspondientes a la Cooperativa Luz y Fuerza, es decir, a la actualidad de los trabajadores, se encuentran las categorías Aprendizajes Trascendentales a partir de dificultades, Fuentes de apoyo, Lucha por conseguir objetivos, Sustentabilidad económica, Frustración de oportunidades y Compromiso organizacional. En este caso hay una diferencia notable en los sentidos y significados que los trabajadores tienen actualmente, evidentemente al hablar de Sustentabilidad económica y frustración de oportunidades existe una afectación en los factores que configuran la Calidad de Vida en el Trabajo según Patlán (2017, citado en Castro et al., 2018) como lo son las presiones laborales incompatibles con las demandas personales y familiares, expectativas para alcanzar los objetivos personales y/o laborales mediante el desempeño laboral y estabilidad laboral. La Cooperativa Luz y Fuerza, si bien dio a los trabajadores en resistencia una esperanza en la restitución de su trabajo, también les deja claro que no es comparada con Luz y Fuerza del Centro, las actividades y los ingresos no son constantes y esto se refleja en estas categorías que, comparadas con las obtenidas en Luz y Fuerza del Centro muestran una diferencia entre ambas.

Respecto a las categorías Aprendizajes Trascendentales a partir de dificultades, Lucha por conseguir objetivos y Compromiso Organizacional se esclarecen los factores

psicosociales inculcados en un principio por Luz y Fuerza del Centro que creó un comportamiento organizacional propicio para estas respuestas positivas de los participantes ante una situación desfavorecedora para su Calidad de Vida y su Calidad de Vida en el Trabajo pues, retomando a Peiró (1995, citado en Guillén, 2003) las variables comportamentales como lo son el desempeño, compromiso de las personas, fidelidad, satisfacción en el trabajo y ciudadanía organizacional se derivan de las conductas individuales y colectivas en un contexto organizacional, mismas que se reflejan en los sentidos y significados encontrados para dichas categorías.

No hay que perder de vista que, dentro de las consecuencias del desempleo se encuentra el deterioro de las relaciones familiares y sociales, situación que quedó clara mediante la categoría Fuentes de apoyo, la cual es de gran importancia para este último análisis pues así los participantes dejan entrever la gran ayuda que ha sido contar con alguien que los acompañe y conforte en las dificultades que involucra el ser parte de la Cooperativa Luz y Fuerza y de la resistencia por la restitución de su trabajo.

Dicho esto, hay una notable diferencia en la Calidad de Vida en el Trabajo entre Luz y Fuerza del Centro y la Cooperativa Luz y Fuerza, mientras en el primer caso las categorías hacen referencia a los beneficios y satisfacción del lugar de trabajo en la segunda hay una clara preocupación económica y desigualdades que afectan el desarrollo individual y social, sin embargo, resulta importante resaltar la fidelidad y el amor por el trabajo que se presenta en ambos casos, lo que para esta investigación le da peso a los sentidos subjetivos de la Calidad de Vida en el Trabajo sobre los objetivos, muestra de esto es que los trabajadores son conscientes de que su lucha puede durar muchos años o que quizá no alcancen a disfrutar los resultados de sus sacrificios, incluso de que repercute en su Calidad de Vida pero están convencidos de que su causa lo amerita, aunque las circunstancias laborales son completamente diferentes los trabajadores se muestran firmes en sus sentimientos de pertenencia, y en la decisión de continuar en la Cooperativa sobre otro lugar de trabajo, pues, retomando a Salanova, Gracia y Peiró (1996, citados en Guillén, 2003) el trabajo debe verse como una actividad que realizan las personas para la obtención de algún tipo de compensación material o psicosocial.

Es importante recalcar que el significado del trabajo también depende de aspectos históricos, sociales, culturales y subjetivos (Guillén, 2003) que los extrabajadores de Luz y Fuerza del Centro tienen presentes al haber laborado en una organización con toda una historia de lucha y defensa de los derechos laborales, por tanto, la convicción que reflejaron en esta investigación tiene todo un antecedente concreto y bien conocido por ellos que les permite asegurar que su objetivo es claro y justo.

De igual forma, cabe hacer la sugerencia para futuras investigaciones sobre el tema, lograr realizar entrevistas en momentos diferentes, y de esta forma tomar las respuestas que no sean claras en la primer entrevista para clarificarlas en una segunda y así obtener sentidos más claros y precisos, así como conseguir la colaboración de más participantes para comparar aquellos sentidos que parecen tener más peso en la Calidad de Vida en el Trabajo.

De los resultados del presente trabajo se abre una nueva pregunta de investigación a considerar en futuras investigaciones: ¿Cuál es la diferencia de la contribución de los aspectos subjetivos del trabajo relacionados con las fuentes de apoyo a la Calidad de Vida en el Trabajo, respecto a la contribución de aspectos económicos?

CONCLUSIONES

Para esta investigación se dio principal atención a los sentidos y significados de los extrabajadores de Luz y Fuerza del Centro de manera que fuera posible comprender cómo interpretaban la calidad de vida laboral en su fuente de trabajo actual, comparada con la que experimentaron al trabajar en Luz y Fuerza del Centro, las cuales, aunque muestran diferencias significativas económica y laboralmente hablando reflejan también la importancia de una organización preocupada por sus trabajadores.

Se dio prioridad al concepto de Calidad de Vida en el Trabajo derivado a que abarca todos los aspectos del trabajo importantes para la satisfacción, rendimiento y desarrollo del ser humano, considerando que se invierte más de la mitad de la vida trabajando y es mediante el trabajo que se equilibran otros aspectos de la misma.

Al realizar la comparación de la interpretación de la Calidad de Vida en el Trabajo de este grupo de personas se encontró que una de las principales categorías afectada es la sustentabilidad económica, misma que es necesaria para tener un equilibrio trabajo – familia, evidentemente al no tener un trabajo seguro como el que ofrecía la Paraestatal esta categoría tenía que verse afectada, sin embargo, resalta que a pesar de las carencias económicas experimentadas por los ahora trabajadores de la Cooperativa Luz y Fuerza, se muestran convencidos de que afrontarán todas las dificultades necesarias por conseguir la restitución de su trabajo.

Al hablar de cómo era trabajar en Luz y Fuerza del Centro se encontró la descripción de un lugar de trabajo ideal, representado como una inversión a largo plazo, un lugar que les aseguraba un futuro y un retiro digno, una manera de asegurar bienestar y seguridad a sí mismos y a su familia. La extinción, por otro lado, refleja una alto a todos esos ideales y metas propuestas, se puede hacer una diferencia en la historia de vida de los trabajadores en dos momentos: antes y después de Luz y Fuerza del Centro; esta desaparición de su fuente de ingresos impactó no sólo en los aspectos económicos, sino también, como se muestra en los trechos de la entrevista, fue una serie de emociones encontradas, ver inesperadamente cómo frustraron todos sus planes planteados les causó principalmente una gran incertidumbre y desconcierto sobre qué ocurriría después, sin

embargo, sólo algo tenían muy claro, no abandonarían fácilmente a su organización, sin importar contra quién tuvieran que ir en contra.

Y es precisamente eso uno de los objetivos de la investigación, identificar las razones por las que no se liquidaron de Luz y Fuerza del Centro, las cuales quedaron reflejadas en la categoría Vitalidad laboral de la cual se desprenden Compromiso organizacional, Lucha por conseguir objetivos y Desempeño a partir de compromiso institucional, en las que a través de los sentidos y significados de los extrabajadores la dedicación y el amor por la antigua Luz y Fuerza quedaron en evidencia, los beneficios a corto y largo plazo que les brindaba tienen muy en claro que no los encontrarían en ningún otro lado y el cómo su vida gozaba de un equilibrio a través de este trabajo les inculcó una pasión y compromiso por realizar sus actividades que les inspiró a ir en contra del decreto de extinción y permanecer en su lugar de trabajo aún sin remuneraciones, prestaciones ni seguridad, sólo con su convicción y amor por su trabajo, con la seguridad de que si Luz y Fuerza vuelve la recompensa por su esfuerzo es segura.

La categoría que es un pilar para que esta lucha y esfuerzo no decaigan es sin duda *Fuentes de apoyo*, quedó claro que hubieron trabajadores que fracturaron lazos con amistades, compañeros y familiares al tomar la decisión de estar en el movimiento de resistencia y formar parte de la Cooperativa Luz y Fuerza, pero que también encontraron entre los mismos participantes de la resistencia, entre familiares más cercanos y amigos un incondicional confort, personas que comprenden que la situación es muy complicada pero que están dispuestos a no juzgar sus decisiones, por el contrario, respetan sus ideales y justo eso es lo que los participantes valoran y los motiva cuando las cosas parecen no mejorar. Destaca cómo prácticamente entre los mismos compañeros encuentran refugio ante las adversidades, se motivan y acompañan, saber que cuentan con alguien que padece la misma o quizá una situación más complicada pero que comparte su idea por perseguir esa victoria de la restitución de su fuente de trabajo es gratificante y contribuye a continuar en esta lucha de ya más de 10 años, en la cual han experimentado toda clase de situaciones y experiencias, pero siempre unidos por sus ideales.

Los trabajadores de Luz y Fuerza del Centro sin duda pasarán a la historia como ejemplo de lucha, resiliencia y perseverancia, por los derechos de los trabajadores y como apoyo a distintos movimientos sociales que buscan justicia.

El compromiso y la dedicación por el trabajo son indiscutibles en esta investigación, para una organización que ha enfrentado injusticias y etiquetas que repercutieron en sus trabajadores resalta cómo transforman estas situaciones en oportunidades de aprendizaje y desarrollo personal, sin duda lo que Luz y Fuerza brindó en su momento a sus trabajadores le hizo ganar su entera lealtad creando nuevos luchadores sociales capaces de superar cualquier obstáculo que se interponga en su camino a una meta clara: La restitución del trabajo.

REFERENCIAS

- A casi seis años de su extinción, el SME resurge como cooperativa. (2015, 19 agosto). *Animal político*. Recuperado el 30 de junio de 2020 de: <https://www.animalpolitico.com/2015/08/a-casi-seis-anos-de-su-extincion-el-sme-resurge-como-cooperativa/>
- Álvarez-Gayou, J. (2005) *Cómo hacer investigación cualitativa. Fundamentos y metodología*. México: Paidós.
- Alves, D., Cirera, O., Yeda, C., y Giuliani, A. (2013) Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo. *Universidad del centro educativo Latinoamericano* 16 (30), 145-163.
- Ardila, R. (2003) Calidad de vida: una definición integradora. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 35 (2), 161-174.
- Arias, A. (2019). *La extinción de la empresa paraestatal Luz y Fuerza del Centro en los medios de comunicación: Análisis de contenido sobre su tratamiento en seis diarios de prensa escrita Reforma, Milenio Diario, La Jornada, El Universal, Excélsior y La Prensa del 11 al 15 de octubre de 2009*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional Autónoma de México, México.
- Avalos, X. (2016). *Estudio del significado, adopción y mantenimiento del veganismo desde una aproximación constructiva interpretativa*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional Autónoma de México, México
- Belmont, E. (2013) La comunidad electricista de Necaxa (Puebla) tras el cierre de Luz y Fuerza del Centro: espacio social y marcos referenciales en juego. *El colegio de Jalisco*, 6 (1), 1-32.
- Belmont, E. (2011). Luz y Fuerza del Centro: política energética y resistencia electricista. Iztapalapa, *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 32 (70), 126-157.

- Blanco, M. (2002) Consecuencias de modelo económico neoliberal en el sindicato mexicano de electricistas. (Tesis de licenciatura) Universidad Nacional Autónoma de México, México.
- Caicedo, H. (2019). Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud en países latinoamericanos: metaanálisis. *SIGNOS-investigación en Sistemas de Gestión*, 11(2), 1-22.
- Carrión-García, M. y Hernández, T. (2018). Factores psicosociales y desgaste psíquico en ámbito laboral. *Revista Salud Uninorte*, 34(3), 1-12.
- Casas, J., Repullo, J., Lorenzo, S. y Cañas, J. (2002) Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de administración sanitaria*, 1 (23), 143-160.
- Castro, P., Cruz, E., Hernández, J., Vargas, R., Luis, K., Gatica, L. y Tepal, I. (2018) Una perspectiva de la calidad de vida laboral. *Revista iberoamericana de ciencias*, 5(6), 118-128.
- Chiavenato, I. (2018) *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*. (10ª ed.). México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2017) *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*. (3ª ed.). México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. (3ª ed.). México: McGraw Hill.
- Coello, J. (2013). *Centros de trabajo en luz y fuerza. Orígenes y desarrollo* [Figura]. Recuperado de: <http://kilowatito2009.blogspot.com/2013/08/los-almacenes-de-luz-y-fuerza-del.html>
- Cronología, la historia de Luz y Fuerza del Centro, *El Universal*, (2009, 11 de octubre) Recuperado el 30 de junio de 2020 de: <http://archivo.eluniversal.com.mx/graficos/pdf10/cronologia.pdf>>

- Cuevas, M. y Vázquez, J. (2003). *Sensibilización y aseguramiento de la calidad ISO 9000:2000*. México: Autor
- Davis, K. y Newstrom. J. (2007) *Comportamiento humano en el trabajo; comportamiento organizacional*. México: McGraw Hill.
- De la Garza, E., Melgoza, J., De la Garza, L., Laviada, E., Trujillo, M., Sánchez, V., Corral, R., Amezcua, H., Reyes, R. y Rojo, G. (1994) *Historia de la industria eléctrica en México*. (Tomo 1). México: UAM
- Delgado, J. (2015) *La influencia de la teoría Neoliberal en México, aspectos económicos-políticos en la extinción de Luz y Fuerza del Centro: Octubre 2009*. (Tesis de licenciatura) Universidad Nacional Autónoma de México, México.
- Díaz, A., González, F. y Arias, A. (2017). Pensar el método en los procesos de investigación en subjetividad. *Revista CES Psicología*, 10 (1), 129-145.
- Díaz, M., (2017) *Relación de la Calidad de Vida en el Trabajo con el Estrés Laboral en personal de la salud* (Tesis para obtener el título Licenciado en Psicología) Universidad Nacional Autónoma de México, México.
- Dukuen, J., (2010). Entre Bourdieu y Schutz. Encuentros y desencuentros en fenomenología social. *Revista Latinoamericana de Estudios sobre Cuerpos, Emociones y Sociedad*, (3), 39-50.
- Flores, R. y Pacheco, R. (2000). *Rojo y Negro. Periódico socialista independiente 1915-1916*. (Primera edición). México: Editorial Itaca
- Flores, Z. (2016a, 25 de agosto) Liquidados 14 mil ex trabajadores de LFC en “resistencia”: STPS. *El Financiero*, Recuperado el 30 de junio de 2020 de <https://www.elfinanciero.com.mx/economia/liquidados-14-mil-ex-trabajadores-de-lfc-en-resistencia-stps.html>

- Flores, Z. (2016b, 1 de septiembre). SME inyectará 332 mdp a Cooperativa. *El Financiero*. Recuperado el 30 de junio de 2020 de <https://www.elfinanciero.com.mx/economia/sme-inyectara-332-mdp-a-cooperativa>
- Gil-Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*. 29 (2), 237-242.
- Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Revista de investigación en Psicología*, 14(2), 271-276.
- González, F. (2006). *Investigación cualitativa y subjetividad*. Guatemala: Oficina de derechos humanos del arzobispado de Guatemala
- González, M. (2016) *Clima laboral, salud ocupacional y productividad en México y Centroamérica: Estudios comparativos transculturales* (Tesis de licenciatura) Universidad Nacional Autónoma de México, México.
- Guillen. G. (2003). *Psicología del trabajo para las relaciones laborales*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, E. (2018, 23 de septiembre) Cuesta 700 mdp liquidar Luz y Fuerza del Centro. *El Sol de México*. Recuperado el 30 de junio de 2020 de: <https://www.elsoldemexico.com.mx/mexico/cuesta-700-mdp-liquidar-luz-y-fuerza-del-centro-2016422.html>
- Hernández, R., Fernández, C y Baptista, M. (2014) *Metodología de la investigación*. (Sexta edición). México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018) *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw Hill.
- Islas, A. (2017). *¿Quién es el SME? La luz y la fuerza el documental*. Recuperado el 30 de junio de 2020 de <http://laluzylafuerzadocumental.org/category/galeria/>

- Izquierdo, T. y Alonso, H. (2010). Valores Culturales y Consecuencias Psicosociales del Desempleo en América Latina. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(2),123-133.
- Jórdar, P y Benavides, F. (2006). Trabajo, condiciones de trabajo y riesgos laborales en F. Ruiz, A.M. García, J. Delclós y F.G Benavides (Eds), *Salud laboral. Concepto y técnicas para la prevención de riesgos laborales*. España. Elsevier.
- Luz y Fuerza del Centro Cooperativa. (s.f.) *¿Quiénes somos?*. Recuperado el 30 de junio de 2020 de: <https://lfdelcentro.com.mx/nosotros.html>
- Lemus, J. (2018) *Calidad de vida en la población adulta con depresión adscrita a la Unidad de Medicina Familiar no. 44*. (Tesis de especialización en Medicina) Universidad Nacional Autónoma de México, México.
- Leocadio, L. y Vega, E. (2019). *Sentidos y significados de docentes con distinto desempeño profesional que fomentan diferentes tipos de conocimiento*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional Autónoma de México, México.
- López, M. (2020). *Sentidos subjetivos de emancipación en mujeres, un estudio generacional a través del método constructivo interpretativo*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional Autónoma de México, México.
- Maca, D. (2013). Dimensión subjetiva del trabajo: Algunas ideas a partir de una investigación con profesionales. *Trabajo y sociedad*, (21), 123-133.
- Martín, E., de Uribe, S. y Gaitán, M. (2012). Significados sobre el trabajo para parejas en situación de desempleo masculino. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 8(2),235-248.
- Martínez, F; Castillo, Gustavo y Salgado, Agustín. (2009, 11 de octubre) Decreta Calderón la extinción de Luz y Fuerza; es inconstitucional: SME. *La Jornada*, Recuperado de <https://www.jornada.com.mx/2009/10/11/politica/005n1po>

Miranda, C. (2018, 5 de agosto) Empresa de extrabajadores de LyFC empieza actividades. *La Jornada*, Recuperado de <https://www.jornada.com.mx/2018/08/05/economia/018n2eco>

Montarcé, I. (2016) *Tensiones entre el derecho y la política: la impartición de justicia laboral en los conflictos de Luz y Fuerza del Centro y Compañía Mexicana de Aviación*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional Autónoma de México, México.

Montes, R., Alzaga, I., Arellano, S. y Hernández, S. (2009, 11 de octubre). Liquidan Luz y Fuerza. *Milenio*, p.11.

Moyano-Díaz, E., Gutiérrez, D., Zúñiga, K. y Cornejo, F. (2013). Empleados y desempleados, atribuciones causales y bienestar subjetivo. *Psicología y sociedad*, 25(2), 440-450.

Muñoz, P. y Vargas, R. (2009, 9 de octubre). Multitudinaria defensa sindical de Luz y Fuerza. *La Jornada*, p.3.

Nava, I. (2014) *El cierre de la paraestatal Luz y Fuerza del Centro*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional Autónoma de México, México.

Olivares, S. (2014) *Psicología del trabajo*. México: Grupo Editorial Patria

Organización Internacional del Trabajo. (1986). *Factores psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, Incidencia y Prevención. Serie Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo*, 56. Ginebra. OIT

Organización Internacional Del Trabajo (2013) recuperado el 30 de junio de 2020 de: <https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>

- Ramírez, A. (2014). *Relación entre calidad de vida en el trabajo y bienestar subjetivo*. (Tesis de licenciatura) Universidad Nacional Autónoma de México, México.
- Rioja, K. (2017) *Calidad de Vida y Satisfacción Laboral en Pacientes con Trasplante Renal* (Tesis para aspirar al grado de maestra en enfermería) Universidad Nacional Autónoma de México, México.
- Rodríguez, S. (2014). *Calidad de vida en el trabajo y estrés laboral*. (Tesis de licenciatura) Universidad Nacional Autónoma de México, México.
- Rubio, J. (2016). La terminación de políticas y organizaciones públicas. El caso de la extinción de Luz y Fuerza del Centro en México. *Gestión y Análisis de Políticas Públicas*, (15).
- Ruiz, M. (2007). Subjetividad y trabajo en el mundo actual. *TRAMAS. Subjetividad y Procesos Sociales*, (6), 37-51.
- Secretaría de Gobernación, Diario Oficial de la Nación, *Decreto por el que se extingue el organismo descentralizado Luz y Fuerza del Centro*. México, 2009, Recuperado de el 30 de junio de 2020 de: http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5114004&fecha=11/10/2009
- Secretaría de hacienda y crédito público. (2002). *Estrategia programática Luz y Fuerza del Centro* (sn.). Recuperado el 30 de junio de 2020 de http://www.apartados.hacienda.gob.mx/contabilidad/documentos/informe_avances/2002/temas/banco/p17t01.pdf
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Boletín de Prensa núm. 139*, 30 de agosto de 2010. Recuperado el 30 de junio de 2020 de: <http://www.stps.gob.mx>.
- Segurado, A. y Agulló, T. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, 14(4), 828-836.

- Tavera, A. (2016). *Mayordomías en Ixtapan del Oro: un análisis desde la fenomenología*. (Tesis de licenciatura) Universidad Nacional Autónoma de México, México.
- Uribe, J. (2015) *Clima y ambiente organizacional: Trabajo, salud y factores psicosociales*. México: Manual Moderno.
- Urzúa, A y Caqueo-Urizar, A. (2012) Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto. *Terapia psicológica*, 30 (1), 61-71.
- Valdés, C. (2020). La influencia del pensamiento fenomenológico en el desarrollo de la disciplina etnográfica. *Revista internacional de ciencias sociales*, (40), 37-50.
- Vargas, N. (2017). *No apagarán nuestra fuerza: Crónica de la resistencia del SME al decreto de extinción de Luz y Fuerza del Centro*. (Tesis de licenciatura) Universidad Nacional Autónoma de México, México
- Vázquez-Noguerol, R. (1995) *La Calidad de Vida de las Personas Inmovilizadas de un Distrito Urbano*. (Tesis doctoral) Universidad Complutense de Madrid, España.
- Yanguas, J. (2004) *Análisis de la calidad de vida relacionada con la salud en la vejez desde una perspectiva multidimensional*. Ministerio de trabajo y asuntos sociales. Recuperado de: www.carm.es/ctra/cendoc/haddock/13286.pdf
- Zariñán, I. (2014) *Problemas sociales, políticos y económicos de México. Antología didáctica*. (Primera Edición) México: Editorial Grandes Ideas.

ANEXOS

ANEXO 1



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ZARAGOZA
PSICOLOGÍA



INSTRUCCIONES:

Muchas gracias por tu amable participación en esta investigación. A continuación, encontrarás una lista con frases incompletas, te pido que por favor las completes desde tu punto de vista, no lo pienses mucho, sólo escribe lo primero que se te venga a la mente. Es importante que sepas que nada de lo que escribas será correcto o incorrecto, no hay respuestas buenas ni malas, ten la confianza de escribir lo que tú pienses. Tampoco te limites por el espacio, siéntete libre de escribir lo que tu creas necesario. Si tuvieras alguna dificultad con una frase o no desearas responderla te pido que por favor la marques y continúa con las demás, al terminar puedes volver a ella si así lo decides.

1. ...me pone de buen humor
2. Frecuentemente tengo problemas porque...
3. Lo que más me gusta de mi comunidad es...
4. No me gusta el ambiente de trabajo cuando...
5. Actualmente soy...
6. Termino satisfecho de trabajar si...
7. El desempleo...
8. ... me hace sentir seguro
9. Los compañeros de trabajo...
10. Mi hogar...
11. Actualmente me siento...
12. ...es lo que menos me gusta de mi
13. Trabajar...
14. ... es lo más agradable de la convivencia con mis compañeros de trabajo
15. ... afecta mi estado de ánimo
16. Me molesta de las personas que me rodean...
17. ... es una señal de un mal trabajo
18. Mi mayor logro tangible es...
19. Mi economía...
20. Me pone irritable...
21. El compromiso laboral...
22. De salud me siento...
23. ... me molesta de las personas
24. ...me hace sentir activo
25. Socialmente soy...
26. En el lugar de trabajo me siento poco entusiasmado cuando...
27. ... lo mejor de mi día.
28. Las empresas...
29. ...es mi mayor dificultad en un trabajo
30. Lo que más me gusta tener es...
31. Lo que más me gusta del trabajo es...

ANEXO 2

ENTREVISTA A LOS EXTRABAJADORES DE LyFC

Edad: _____ Sexo: _____
 Estado Civil: _____
 Número de hijos: _____
 Escolaridad: _____
 Puesto: _____ Antigüedad: _____

ANTECEDENTES

1. ¿Cómo entró a trabajar en el sindicato?
2. ¿Cuáles eran los beneficios que obtenía de trabajar aquí?
3. ¿Por qué trabajar aquí y no en otro lugar? *Si tenía alguna otra profesión
4. ¿Le gustaba su trabajo? ¿por qué?
5. ¿Qué era lo que le gustaba y qué era lo que le disgustaba?
6. ¿Cómo era su vida entonces (Entorno a lo familiar, económico, proyecto de vida personal y profesional)?
7. ¿Qué beneficios en su vida personal tenía al trabajar aquí?
8. ¿Había algo negativo de trabajar aquí? ¿Por qué?
9. ¿Cómo se enteró de la extinción de LyFC?
10. ¿Cuál fue su reacción?
11. ¿Tuvo alguna dificultad derivada de la extinción?
12. ¿Modifico algunas de sus aspiraciones personales y profesionales la extinción de LyFC? ¿por qué?.
13. ¿Por qué no se liquidó?
14. ¿Qué fue lo que hizo ante esta situación?
15. ¿Hubo algún cambio en su vida?
16. Hoy que han pasado varios años desde la extinción, si pudiera regresar el tiempo, ¿Haría algo distinto que no realizó a raíz de la extinción?

FACTORES EMOCIONALES

1. ¿Qué significado tiene para usted este lugar de trabajo?
2. ¿Qué significaba para usted ser un trabajador de LyFC?
3. ¿Qué significó esa pérdida?
4. ¿Qué futuro espera respecto a la situación actual de la organización?
5. ¿Qué sintió cuando desapareció LyFC?
6. ¿Qué le hace sentir recordar cuando usted laboraba en LyFC?
7. modifiko el sentido de su vida la desaparición de LyFC, o es algo que si impacto pero no de una manera tan significativa ¿por qué?

FACTORES INTERPERSONALES

1. ¿Cómo considera su vida familiar actualmente?
2. ¿Notó alguna diferencia en sus compañeros de trabajo? ¿Por qué piensa que se dieron o que no se dieron esas diferencias?
3. ¿Considera que su vida social y familiar es la misma que cuando trabajaba en LyFC? ¿Por qué?

4. ¿Cómo es su relación con sus compañeros de trabajo?

FACTORES SITUACIONALES

1. ¿Por qué continuar en resistencia?
2. ¿Cuál es su postura actual referente al tema?
3. ¿Habría algún cambio en su vida si recuperaran LyFC?
4. ¿Ha pensado trabajar en otro lugar?
5. *¿Qué evita que lo haga?
6. ¿Cómo desea que termine esta situación?
7. ¿Cómo piensa que realmente terminara esta situación?
8. ¿Hay cosas que usted considere que podría realizar y que no está realizando en este momento? ¿por qué? ¿qué haría falta para que la realizara?

ANEXO 3

Sentidos Subjetivos Individuales antes de la extinción Participante A

Código	Tema	Sentido	Trecho	Significado	Hipótesis	Planteamiento
A-1	Trabajo	Oportunidad	Bueno yo entré, si me permiten empezar, yo entré por medio, como se acostumbra, por un familiar, en este caso mi padre, yo entre a trabajar este... por una vacante que se otorgó para yo poder ahora sí que tener este trabajo, no sé si ahí estoy...	El apoyo familiar era clave para un buen lugar dentro de la organización	Al ser una organización de muchos años de existencia generaciones de familias conseguían un trabajo estable en Luz y Fuera	¿Era difícil conseguir trabajo en Luz y Fuerza si no se tenía un familiar dentro?
A-2	Desarrollo profesional	Esperanza	este yo la escuela y los trabajos que tenía eran muy mal pagados y este... por obvio no terminar una carrera o así no son las oportunidades que daban, entonces esta para mí fue una de las oportunidades para ir creciendo	Sin estudios conseguir un trabajo "estable" es complicado	Después de haber trabajado en otros lugares comparados con Luz y Fuerza la Calidad de vida, aún sin estudios, era mejor en esta organización	¿Cuál era la diferencia entre sus anteriores trabajos y Luz y Fuerza?

A-3	Economía	Esperanza	<p>era un salario que a lo mejor no estaba muy alto pero tampoco estaba tan bajo, de los que yo tuve era de los mejores pagados pero más que nada era lo que vendría en un futuro, eso era lo que la mayoría, bueno no hablo por los demás pero la mayoría era las prestaciones la jubilación, genera un futuro para tu familia, para ti, es por eso que tomó la decisión, era una oportunidad.</p>	<p>Los beneficios deben pensarse a futuro no inmediatos</p>	<p>Luz y Fuerza ofrecía un retiro digno y cercano a sus trabajadores</p>	<p>¿Cuál era su plan a futuro en Luz y Fuerza?</p>
A-4	Economía	Esperanza	<p>Cuando haces trabajos por fuera, cuando es independiente si genera dinero, pero también guardar el dinero, tener esa cultura de guardar el dinero para generar tu propia pensión, jubilación en un futuro pues aquí lo veías, aquí tenías esas oportunidades, que a fuera era muy difícil por el tipo de trabajo que existe con las empresas.</p>	<p>Los beneficios deben pensarse a futuro no inmediatos</p>	<p>Luz y Fuerza ofrecía un retiro digno y cercano a sus trabajadores</p>	<p>¿Cuál era su plan a futuro en Luz y Fuerza?</p>
A-5	Valores	Responsabilidad	<p>así hay que ser honestos en lo que hacíamos cada quien tomó un rol, cada quien tomó una personalidad en el trabajo eso se deriva mucho de las... las este... lo que nos inculcan nuestros padres, los valores, la educación, en mi caso lo malo que yo veía en el trabajo como decía mi compañero la actividad física que llevaba en el trabajo pues a mí también me pasó eso de bájale, no me quemes, pero fuera de eso malo que yo veía de ellos o de no todos, no voy a generalizar a todas las personas,</p>	<p>Depende de cada persona la forma de llevar a cabo su trabajo</p>	<p>La responsabilidad y actitud en el trabajo varían según la importancia que le brinda cada trabajador</p>	<p>¿Considera que habían trabajadores que no cumplían con el perfil?</p>

<p>A-6</p>	<p>Desarrollo profesional</p>	<p>Responsabilidad</p>	<p>esto yo siempre he luchado, siempre, siempre he luchado por una calidad de vida y no me refiero a lo material más como ser humano, un poquito más humanista soy yo ¿en qué sentido? Estudiando, ponerme a estudiar poquito aquí en de dónde viene una jornada laboral que tenemos aquí de 8 horas, el por qué ese horario y todo, al entender eso al estudiarlo más me abrió mis perspectivas de tener este tipo de trabajo,</p>	<p>Las oportunidades y el crecimiento dependen de uno mismo</p>	<p>Querer saber y comprender más sobre lo que haces brinda la oportunidad de conseguir tus metas</p>	<p>¿Cómo hacía usted para alcanzar la calidad de vida que quería?</p>
<p>A-7</p>	<p>Corrupción</p>	<p>Responsabilidad</p>	<p>tanto la corrupción que existía como lo comentó el compañero en algún momento, que quien no entraba por medio de un familiar si le pedían una gran cantidad de dinero para este para poder entrar aquí a las personas y pus había ese tipo de corrupción ¿no? El trabajo a mi me tocó en lo personal trabajar en áreas como, no sé si conozcan red área, este dar servicio a ellos los que reparan postes y electrifican las colonias nuevas, las proletarias, ellos yo cuando yo trabajé con ellos los llegaba como la mayoría de ellos a dormirse en la camioneta, yo era bajarme porque soy inquieto, no me gusta estar así</p>	<p>No todas las personas se comprometen a cumplir sus metas y eso no significa que todos deban hacerlo</p>	<p>La responsabilidad y actitud en el trabajo varían según la importancia que le brinda cada trabajador</p>	<p>¿Considera que habían trabajadores que no cumplían con el perfil?</p>

<p>A-8</p>	<p>Trabajo</p>	<p>Felicidad</p>	<p>entré en un área de registro de servicios, administrativa, me ha gustado lo administrativo siempre, le entiendo bien, este... y me acomodé con ellos y lo mismo estaba de metiche, ahí hacer su trabajo porque había gente que no le gustaba y yo lo hacía a parte de manejar a llevar un censo en las colonias a la computadora en las oficinas o sea siempre en las áreas me ha gustado siempre estarme metiendo, he tenido eso, no sé si sea bueno o sea malo no lo sé pero siempre estar trabajando porque me desespero a no estar haciendo nada en ese sentido,</p>	<p>El realizar lo que te gusta brinda la sensación de satisfacción y optimismo</p>	<p>Realizar actividades que te exijan a desarrollar tus habilidades es gratificante</p>	<p>¿Qué era lo que más le gustaba de su trabajo?</p>
<p>A-12</p>	<p>Trabajo</p>	<p>Orgullo</p>	<p>no sé si ustedes recuerdan, estábamos en eso del ISO 9000, también estuvimos y pasamos todas las certificaciones, sin ningún problema, bueno, a las áreas que entraron, me acuerdo que fue unos meses antes de que dieran el golpe a luz y fuerza, estaban certificadas ya muchas áreas por lo del ISO 9000</p>	<p>Los reconocimientos brindan satisfacción al saber que realizas un buen trabajo</p>	<p>El trabajador reconoce que hacían un buen trabajo al saber las certificaciones con las que contaban la organización</p>	<p>¿Qué lo hacía sentir orgulloso de trabajar en Luz y Fuerza?</p>
<p>A-13</p>	<p>Trabajo</p>	<p>Compromiso</p>	<p>¿por qué? Porque volvemos a lo mismo, la capacidad que había ya de los compañeros, eran demasiados compañeros, había demasiada corrupción, eso hay que aceptarlo, y yo creo que la mayoría de esas personas se fue, fueron los primeros que salieron corriendo, entonces este... la verdad aquí los que nos quedamos pues estamos por convicción, porque un trabajo de estos no lo encuentras a fuera, si lo encontraras a</p>	<p>La dedicación al trabajo hace la diferencia entre persistir o desistir</p>	<p>Al haber trabajado en otros lugares el trabajador sabía que la calidad de vida que le daba estar en Luz y Fuerza no la encontraría fácilmente en otro lugar</p>	<p>¿Por qué decidió continuar en resistencia?</p>

fuera pues nos habíamos ya liquidado todos porque en todos lados encontrarías esto...

A-14	Competencia	Envidia	Se ve en cualquier empresa el estar subiendo uno encima del otro para algo, esa carrera esa, esa, esa competencia de trabajo, si lo había mucho aquí en luz y fuerza, eso es lo malo, si lo había en esta empresa	Para alcanzar los objetivos propios hay que pasar sobre los demás	Existía competencia entre los trabajadores para obtener mejores puestos	¿Cómo podía mejorar de puesto en Luz y Fuerza?
A-15	Clima Laboral	Apoyo	pero ¿qué obtuve yo? de esta empresa para yo tener estos pensamientos o para lo que estoy comentando ahorita, no fue tanto la empresa, fueron los compañeros, para mí, eh... que fue la calidad humana, que te vuelvo a repetir, ahorita y yo siempre se los he mencionado aquí es donde vez las verdaderas amistades porque estamos en las malas, desde hace 11 años estamos en las malas no estamos en las buenas, estamos en las malas y la gente desgraciadamente siempre está en las buenas y en las malas no	Las personas que pasan por las mismas situaciones comprenden y se apoyan entre sí	Los trabajadores en resistencia formaron lazos de amistad fuertes	¿La relación con sus compañeros es la misma que cuando trabajaban en Luz y Fuerza?

A-16	Desinformación	Desconcierto	<p>yo en lo personal eran las 2 de la madrugada las 3 cuando me enteré de lo que estaba pasando, no le di importancia porque no entendía, estaba yo jugando frontón con unos familiares en una casa que tienen ahí por una cancha, estábamos jugando y pus terminamos a esa hora, al terminar agarro el teléfono y veo llamadas perdidas de compañeros y en una de esa marco y no pus que qué pasó, pus ve las noticias de lo que está pasando y si llegué a esa hora a la casa, prendo y si estaba lo de el informe de Calderón me parece y veo a compañeros del sindicato aquí abajo resguardando el mismo sindicato, entonces pues ya no vine</p>	<p>La desinformación hacer que no se comprendan los alcances de las circunstancias</p>	<p>Al haber pasado por situaciones similares en la historia del sindicato no esperaba que fuera una situación sin solución</p>	<p>¿Pensó por un momento que esto iba a pasar?</p>
A-17	Desinformación	Desconcierto	<p>vine al otro día, ahora sí que al otro día unas horas después con mi padre y pues así como te lo estoy comentando no sabíamos lo que pasaba por que era esto, que estaba, ósea, no, no teníamos idea, no nos caía el 20, sin embargo mi padre tenía la idea porque a ellos ya les había pasado hace muchos años una separación del 89 me parece, 85, no recuerdo el año, ellos tuvieron una separación, pero ellos duraron poco, 3 meses algo así, 4 han de haber durado, y él decía que pus iba a ser lo mismo, sin embargo ya vimos que no es así, esa fue la forma, concreta de cómo yo me enteré cuando pasó lo de luz y fuerza, qué estaba haciendo y más o menos.</p>	<p>La desinformación hacer que no se comprendan los alcances de las circunstancias</p>	<p>Al haber pasado por situaciones similares en la historia del sindicato no esperaba que fuera una situación sin solución</p>	<p>¿Pensó por un momento que esto iba a pasar?</p>

Sentidos Subjetivos Individuales después de la extinción Participante A

Código	Tema	Sentido	Trecho	Significado	Hipótesis	Planteamiento
A-9	Familia	Desesperación	ya a veces es más la hueva jajaja ya ocupo al revés pero también lo que me ha afectado estos años, estos 11 años que llevamos, porque vamos a cumplir 11 años de no tener un trabajo fijo, tomé una decisión de quedarme aquí, en la lucha, de estar del diario aquí, tenía un apoyo económico de mi padre, no de que me diera dinero pero sí tener el sustento de comida y casa, como jubilado él murió hace 4 años y pues está muy cañón ahorita vivir, sobrevivir es horrible porque tengo familia, familia que ellos pues no para, mi hijo, mi hija pues sí está uno desesperado uno a la fecha por el trabajo, sin embargo decidí quedarme aquí, estamos aquí del diario sin una actividad, aquí estamos del diario y cuando se puede con un familiar buscar algún trabajito, 1 día, 2 días y regresar acá	La falta de empleo preocupa más por la familia que por uno mismo	El trabajador es el sustento de su familia y el no contar con trabajo estable le ha traído complicaciones grandes, aún así es su decisión continuar en resistencia	¿Por qué continuar en resistencia?
A-10	Calidad	Dedicación	cualquier electricista te lo va a comentar eh... algo que luz y fuerza hacía al contrario de comisión federal es de que Luz y Fuerza hacía todo, desde la construcción de sus propias oficinas, edificios, de todo, carpinteros, albañiles, de todo, todo, todo lo administrativo, todo, teníamos hasta médicos, eh... eso es lo que hacía a luz y fuerza crecer, que la gente que tenía, que era mucho menos que comisión federal, hacía de todo y ellos siempre han trabajado con puro contratismo, el outsourcing ahorita está muy adentro con ellos,	Pertenecer a una organización que se distingue por la calidad de su trabajo es un orgullo	Al compararse con otra empresa del mismo ramo reconoce que el trabajo hecho por Luz y Fuerza era de una mejor calidad y organización	¿Qué era para usted pertenecer a Liz y Fuerza?

A-11	Trabajo	Orgullo	<p>esa es la diferencia y eso es por qué valoramos también a esta empresa de luz y fuerza, el trabajo que tenía luz y fuerza no lo hacía cualquier empresa, cualquier empresa siempre contrata y contrata y contrata para estos hazme esto y no, aquí no, todo lo hacía luz y fuerza, todos los trabajadores, por eso mucha gente dice bueno y tu eras electricista por qué no arreglas el poste o... no, yo era carpintero, un decir ¿no?, yo era este herrero, yo era administrativo, yo era esto y no sabía ni de luz nada, pero dentro de una empresa donde se ocupada esto, en este sentido.</p>	<p>Pertenecer a una organización que se distingue por la calidad de su trabajo es un orgullo</p>	<p>Al compararse con otra empresa del mismo ramo reconoce que el trabajo hecho por Luz y Fuerza era de una mejor calidad y organización</p>	<p>¿Qué era para usted pertenecer a Liz y Fuerza?</p>
A-16	Dificultades	Convicción	<p>no aquí he convivido con él de todo, represión, falta de ham... más bien hambre jaja, falta no, hambre, este... falta económica, este... muchas cosas negativas las hemos vivido aquí y sin embargo pues las hemos salido a delante en conjunto, el compañero, no tenemos el gusto con él a lo mejor pero es la confianza ¿no? De la lucha, estar aquí peleando por esto, que gracias a él y a él y a los que están aquí pues esto sigue vivo, a los que se quedaron aquí, gracias a ellos esto sigue vivo, esto para mí en lo personal, no sé</p>	<p>Las dificultades se sobrellevan acompañado de personas que comparten tus ideales</p>	<p>Todos los trabajadores que están luchando por la restitución del trabajo al tener la misma meta han aprendido a apoyarse entre todos sabiendo que la situación puede llegar a ser muy complicada</p>	<p>¿Cómo considera la convivencia con sus compañeros durante estos años de resistencia?</p>

A-18	Desempleo	Inseguridad	<p>Pues... yo creo que la pregunta es muy obvia, si, nos cambio la vida drásticamente, 90 grados pero si, ahora si, pues en la economía ¿no? Hablando de lo económico, de lo moral, todo esto, como lo esta expresando el compañero no está muy lejos de lo que viviste en ese momento, nos cambio todo, todo, todo, el panorama, mental, todo,</p>	<p>Perder el empleo afecta en todos los aspectos de la vida</p>	<p>El trabajador entiende que varios aspectos de su vida se vieron afectados a raíz de perder su sustento económico y estar en resistencia</p>	<p>¿Qué es lo más complicado de estar en resistencia?</p>
A-19	Dificultades	Convicción	<p>¿por qué? Porque este trabajo muchos decías de los familiares, es que este trabajo, no es el único, busca otro trabajo yo digo no es que no se trata de eso, se trata, de este trabajo lo que me ofrecía, lo que me iba a dar aquí, de un futuro, eso es lo que a mi me motivaba, eso es lo que siento de esta pérdida de este trabajo, que nadie va en contra de sus intereses personales, pero era, era, era, este, como, este tipo de trabajo no lo encuentras allá a fuera, en la calle, o sea, porque este tipo de trabajo no lo es así... cambia mi vida, en un resumen, porque es muy largo, lo que hemos vivido 11 años en la forma de vivir,</p>	<p>Las cosas que te han brindado apoyo son por las que vale la pena luchar</p>	<p>El trabajador tenia grandes planes a futuro y cree justo luchar por retomar sus ideales</p>	<p>¿Por qué continuar en resistencia?</p>

A-20	Trabajo	Convicción	<p>tenemos gente que era muy materialista, se volvió más humana, más sencilla, por necesidad al quedarte aquí, la mayoría de los compañeros se dedicaron desde un principio a buscar trabajo y lo tienen ¿no? En el caso de un servidor no, no fue así, mis ideas fueron quedarme aquí a pelear,</p>	<p>Las cosas que te han brindado apoyo son por las que vale la pena luchar</p>	<p>El trabajador tenía grandes planes a futuro y cree justo luchar por retomar sus ideales</p>	<p>¿Por qué continuar en resistencia?</p>
A-21	Trabajo	Convicción	<p>porque para mí es muy diferente la resistencia a la lucha, eh... ¿por qué hago esa comparación? Porque yo eh... he, en una lucha, pues es estar en todo, te subes al barco y todo lo que conlleva, todo, todo, todo, en donde estés, sea bueno, sea malo, y la resistencia es pues nada más resistir, no me liquido pero sigo trabajando, es más, me está yendo mejor que cuando estaba en luz y fuerza económicamente, y muchos compañeros así lo manifiestan, otros compañeros aprovecharon de no venir aquí y terminar una carrera, que bueno, pero entonces ¿dónde quedamos los que estamos aquí? Esos que si mañana hay un movimiento somos los que tenemos que correr, los que tenemos que estar ahí presentes, porque si nosotros tomamos esa decisión de los demás yo creo que esto ya se hubiera terminado desde hace años</p>	<p>Las cosas que te han brindado apoyo son por las que vale la pena luchar</p>	<p>El trabajador tenía grandes planes a futuro y cree justo luchar por retomar sus ideales</p>	<p>¿Por qué continuar en resistencia?</p>

A-22

Familia

Apoyo

y la verdad la verdad problemas en mi familia, si, muchos problemas y la decisión que tomé platicando con mi pareja, le dije mira yo no te voy a dar una economía que no sé si es lo que estás buscando conmigo, porque no sé si recuerdan en una asamblea Martín y los abogados que estaban llevando esto nos dijeron eso, no nos mintieron, esto puede tardar meses como puede tardar máximo 9 años, esperamos no llegar a ese tiempo, entonces tu te haces de esa idea, te vas a lo negativo, dices si es antes qué bueno, y bueno pues no fue y yo se lo comenté y le dije estás en todo tu derecho de, yo no te voy a dar ahorita nada, me voy a quedar aquí por convicción, por darle un futuro a mi hija, mi hijo todavía no nacía, pero a mi hija, esto discúlpame pero no estoy pensando en ti o en mi, es para darle un futuro, como lo veía con mi padre, con su jubilación y todo eso, a mi hija, darle un trabajo, es lo que le voy a heredar yo a ella, entonces estas en tu decisión de pasarte a retirar pero si tomas la decisión de quedarte conmigo no quiero reclamos

La falta económica repercute en todos los aspectos familiares

Era consiente de que los pronósticos eran poco favorables pero tenía tenía claro que su desición estaba tomada por un objetivo en específico

¿Qué lo mantiene aquí?

<p>A-23</p>	<p>Prejuicio</p>	<p>Enojo</p>	<p>Eh... se va la familia, no se si les pasó pero se va la familia en contra de ti, eres un huevon, no quieres trabajar, yo no ando en la calle con una pancarta no quiero trabajar, estoy peleando por un trabajo, por un trabajo que para mi en lo personal es digno, y si soy grosero o no, discúlpame pero no me interesa tu opinión, si me vas a apoyar adelante y sino pues te pido de la manera más atenta que te pases a retirar, porque... con sus palabras y así los tengo, peleo con ellos a cada rato, la familia tiene una palabra, discúlpame por mencionarla, el tender a decir pendejo, y no es ellos no, en general la sociedad, y yo les digo ¿quién es? O porque dices pendejo, o sea ¿tú eres más listo que yo?</p>	<p>Las personas que no están en tu posición no comprenden los alcances de tu situación</p>	<p>Los prejuicios minimizaban los ideales que encontraba el trabajador al luchar por la restiución de su trabajo</p>	<p>¿Cómo lo tomó su familia?</p>
<p>A-24</p>	<p>Prejuicio</p>	<p>Enojo</p>	<p>¿por qué te comento esto? Porque decían, es que porque no te liquidaste eres un pendejo, no, esta decisión la estoy tomando dentro de mí, yo, discúlpame no estoy tomando la decisión ni te estoy preguntando a ti qué debo de hacer con mi vida, y esos problemas los tuve con mi hermana, mis tíos, mis primos, el poyo lo tuve de mi padre, y ¿no te da pena que él te mantenga? No, no es de que él me mantenga, no, aquí estamos luchando por algo, yo quedé en un acuerdo con él, le dije una me puedo ir como los demás a trabajar, ponerme a trabajar y este... y... lo que pase, pero, pues estar esperando que alguien venga y me arregle mi asunto cuando es responsabilidad mia también pos no</p>	<p>Las personas que no están en tu posición no comprenden los alcances de tu situación</p>	<p>Los prejuicios minimizaban los ideales que encontraba el trabajador al luchar por la restiución de su trabajo</p>	<p>¿Cómo lo tomó su familia?</p>

A-25	Toma de decisiones	Convicción	<p>Entonces yo voy a venir y voy a venir y si falté los primeros 5 meses hasta 6, no estuve con ellos aquí porque hice lo mismo que los demás por un trabajo, pero puse los pies, al poner los pies en la tierra dije ¿qué quieres? Vas a estar trabajando pos ahí quédate y que te vaya en tu vida como te vaya y si te vas a quedar aquí pues te vas a quedar en la guerra, a luchar, este... y no me arrepiento</p>	<p>El comprometerse con un ideal es dedicarle todo para obtenerlo</p>	<p>Los trabajadores se comprometieron por conseguir su meta y están convencidos de que fue la decisión correcta</p>	<p>¿Alguna vez se ha arrepentido de no haber buscado otro trabajo?</p>
A-26	Generación de conciencia respecto a la justicia	Decepción	<p>abrí los ojos en la vida, este golpe, en lo bueno, dentro de lo bueno, al menos me abrió mucho los ojos en la vida, yo era como un borreguito, del trabajo, a ver la televisión, tu programación y hasta ahí, y esa era tu rutina, y ahora ya no, de aquí empiezas a ver todas, todas, todas las porquerías que existen en el país, y no nada más echar la culpa al gobierno todo lo que hace la gente, todo lo que no conocías, cosas que vas viviendo, y, y eso ahorita lo empiezas a valorar por eso mi mentalidad ahorita es muy distinta a lo mejor a los familiares que no comprenden</p>	<p>Las experiencias negativas te hacen consiente de las situaciones que pasaban de largo antes</p>	<p>Cuando comenzó a luchar por su trabajo comenzó a ver las situaciones que acontecen alrededor de todo que antes no notaba</p>	<p>¿Usted considera que es igual a como era antes de la extinción de Luz y Fuerza?</p>

A-27	Salud	Compromiso	<p>esto que te comento eh... si es un daño, yo sí necesito un psicólogo, necesito mucho pero no lo he querido tomar porque soy de las personas que hasta que no solucione este problema se solucione para ahora sí que de tajo arreglar mi problema y mi vida, de qué me sirve arreglarlo aquí si voy a la mitad o a un cuarto de lo que me espera y no concluirlo ahora si que yo espero hasta que ya se concluya eso ahora sí dedicarme a sacar todo, todo, todo sacar, todo este problema psicológico que traigo</p>	<p>Conseguir las metas planeadas no es sencillo</p>	<p>Es consiente de que no está bien psicológicamente hablando, sabe que esto repercutió en su salud mental pero no quiere perder de vista su objetivo</p>	<p>¿Por qué considera que necesita un psicólogo?</p>
A-28	Familia	Apoyo	<p>pero no se ha arreglado esto entonces sigo aquí, sigo aquí, apoyo, de que si agradezco mucho es a mi pareja porque decidió quedarse conmigo, la veo como sufre, en cuestiones de muchas cosas no nada más el dinero es para lo material sino también lo veo en la salud, de que si ahorita hay un problema, lo veo en los niños o de ella o personal, ¿de dónde sacas? Tienes que recurrir a un apoyo, pero de eso que te estén apoyando y cuando te apoyen te lo estén cantando a cada rato no es bueno ¿no? No es saludable</p>	<p>La principal afectación económica es en la salud</p>	<p>Está agradecido de contar con el apoyo de su pareja pero vive con el constante miedo de la enfermedad derivado de la carencia económica</p>	<p>¿Qué es lo más complicado de estar en resistencia?</p>

A-29	Generación de conciencia respecto a la justicia	Decepción	<p>valoro la vida, con esto que me dio me abrió mucho los ojos en la política, me he metido, me dediqué a hacer quejas, a leer más, a conocer la ley, a todo y a... ayudar a las personas que están pasando con los problemas legales que hay ahorita de aquí con lo de la luz, con lo que pida el secretario general o con lo que nos indique pues estar apoyando, en eso me he dedicado ahorita pero sin dinero,</p>	<p>Las experiencias negativas te hacen consiente de las situaciones que pasaban de largo antes</p>	<p>Cuando comenzó a luchar por su trabajo comenzó a ver las situaciones que acontecen alrededor de todo que antes no notaba</p>	<p>¿Usted considera que es igual a como era antes de la extinción de Luz y Fuerza?</p>
A-30	Trabajo	Paciencia	<p>con la cooperativa es otro punto, entramos a otro punto muy distinto, en la cooperativa pues sabemos que tenemos que hacer autogestión, algo que no conocíamos, sin embargo, la capacidad la tenemos todos, hemos generado dinero de más de un año estar con un diputado, yendo, gastando de algo que no tienes, un proyecto grande y lo peor del caso es que te lo echen para abajo cuando ya esta todo, de un año, pero bueno, ni modo, no por eso me voy para abajo y critico, pues ni modo no se hizo eso, vamos por otro,</p>	<p>Comenzar un trabajo desde cero no es sencillo</p>	<p>Entiende que la Cooperativa es un proyecto que está comenzando y que no será sencillo lograr que sea como Luz y Fuerza</p>	<p>¿Qué opina de la Cooperativa?</p>

A-31	Familia	Convicción	y pues no sé si me vaya a dar, la vida me vaya a dar el tiempo para poder vivir, lograr esto que yo veo que ya está, ya estamos a nada, o simplemente este... pus tratar de dejarles algo a mi familia que es lo que me origina a hacer esto, mi familia me refiero a mis hijos, a mis 2 hijos y a mi mujer, esa parte es la que yo te puedo resumir, faltarían muchas cosas,	La búsqueda de bienestar es para la familia	Su lucha es para brindar a su familia estabilidad	¿Por qué seguir en resistencia?
A-32	Trabajo	Lucha	estuvimos en la cárcel, nos tocó vivir, no sé si recuerdan, nos metieron como a ciento y cacho compañeros, ¿no les tocó?	Las dificultades se sobrellevan acompañado de personas que comparten tus ideales	Todos los trabajadores que están luchando por la restitución del trabajo al tener la misma meta han aprendido a apoyarse entre todos sabiendo que la situación puede llegar a ser muy complicada	¿Cómo considera la convivencia con sus compañeros durante estos años de resistencia?

A-33	Clima laboral	Compañerismo	<p>algo que me gusta de los principios de la cooperativa lo que traen, la unión, es eso, aquí no se van unos y se quedan otros, todos, es jalar parejo, a diferencia de una empresa,</p>	<p>Trabajar por igual reconoce las habilidades de todos</p>	<p>La nueva Cooperativa está comenzado a darle a todos los trabajadores en resistencia igualdad de situaciones</p>	<p>¿Qué opina de la Cooperativa?</p>
A-34	Justicia	Compañerismo	<p>porque el día, desgraciadamente el día que nos metieron a aquel bunker se fue un camión con varios compañeros pero desgraciadamente el último camión no estaba el chofer con las llaves y no se podía ir y los que si nos podíamos ir, pues una si nos dejaron al principio con una pistola y la otra yo me podía ir en el primer camión, me regresé porque yo venía con estas personas, en este grupo que era de mi escalafón, yo llegué con ellos, me regreso con ellos, y aquí estaban los del comité y hasta los del comité fueron a dentro, esa situación, te la voy a poner así, no la vi pesada estar dentro de ahí porque estaba con muchos compañeros, dentro de, estábamos pasando por lo mismo, era como hasta gracioso si ya hasta el segundo día ya era preocupante...</p>	<p>Las experiencias difíciles se sobrellevan acompañado por personas con tus mismos ideales</p>	<p>Los trabajadores se han encontrado en situaciones difíciles pero estar unidos ante ellas han hecho que después de tanto tiempo continúen en busca de su meta</p>	<p>¿Qué ha sido lo más difícil que ha pasado con sus compañeros y cómo lo solucionaron?</p>

A-35	Justicia	Compañerismo	<p>esas experiencias también sacas lo bueno ¿no? No tienes con quién sacarlas pero las llevas dentro y son buenas anécdotas, hasta estar dentro del bote son buenas anécdotas con los compañeros y eso lo escribí ahí, a mi siempre me ha gustado estar rodeado de personas positivas, de saber que cuento con alguien y alguien cuenta conmigo, eso yo en lo personal, eso vivimos también y no es bonito</p>	<p>Las experiencias difíciles se sobrellevan acompañado por personas con tus mismos ideales</p>	<p>Los trabajadores se han encontrado en situaciones difíciles pero estar unidos ante ellas han hecho que después de tanto tiempo continúen en busca de su meta</p>	<p>¿Qué ha sido lo más difícil que ha pasado con sus compañeros y cómo lo solucionaron?</p>
A-36	Justicia	Compañerismo	<p>nos represaron también, el ejército nos mandaron al ejército, a los federales también, nos metían mucho a los federales en lo que es este... cuando iba a comisión federal, a las 2 de la madrugada nos rodeaban bastantes, éramos como 100 compañeros y ellos sí eran bastantes, nos tocaban como de 4 por persona y sin embargo nos tuvimos que juntar los 100, por lo que nos querían hacer, y empezar a grabarlos, esa fue la única forma que no nos hicieron nada, pero esas vivencias las vienes viviendo</p>	<p>Las experiencias difíciles se sobrellevan acompañado por personas con tus mismos ideales</p>	<p>Los trabajadores se han encontrado en situaciones difíciles pero estar unidos ante ellas han hecho que después de tanto tiempo continúen en busca de su meta</p>	<p>¿Qué ha sido lo más difícil que ha pasado con sus compañeros y cómo lo solucionaron?</p>

A-37	Prejuicio	Hostilidad	<p>yo no soy de las personas críticas, y ese es un problema, lo quiero platicar después contigo, a mi si me molesta una persona que se la pasa criticando y exigiendo, estoy en contra de eso, yo siempre se los comento, aporta, aporta, investiga, o sea no porque me dijo el compañero, y ahí saca tus conclusiones y haz algo porque eso suceda, lo que quieras, sino estás de acuerdo o algo, haz porque eso suceda, vivir criticando y exigiendo nada más, poner la mano y que me lo den, eso me enseñó la lucha, a no estar con la manita,</p>	La poca empatía desanima a las personas	Juzgar sin conocer el trasfondo de las acciones y actitudes de alguien empeoran sus situaciones	¿Hay algo que le gustaría que los demás hicieran?
A-38	Prejuicio	Hostilidad	<p>como nos critican, como decía el compañero hace rato, es que nos critican, por unos... los que tomaban, en lo personal no tomo, ya decían este es un borracho, todos son marihuanos, todos son rateros, los de agencia lo mencionó bien, era uno de los puntos rojos que teníamos en luz y fuerza, agencias, porque era el trato directo hacia el cliente y eran muy déspotas y hasta yo tuve problemas con ellos y, sin embargo, tuvimos una experiencia con la gente, la gente nos decía borrachos, nos decían marihuanos, cuando nosotros nos íbamos a ayudar a las pláticas y sin embargo nos criticaban lo de los demás</p>	La poca empatía desanima a las personas	Juzgar sin conocer el trasfondo de las acciones y actitudes de alguien empeoran sus situaciones	¿Hay algo que le gustaría que los demás hicieran?

A-39	Prejuicio	Hostilidad	<p>Porque vienes a dar un apoyo, no importa que te critiquen o algo así, te quedas contigo satisfecho cuando la gente a final de cuentas, después de una plática y todo eso acepta tu ayuda, entonces tu cumpliste con el objetivo, ya quedó secundario el que te había dicho desde un principio es que son unos huevones, o es que son esto, y bueno ese titulo lo tenemos por muchos compañeros, bueno... esa es mi parte, no sé mi compañero.</p>	<p>La poca empatía desanima a las personas</p>	<p>Juzgar sin conocer el trasfondo de las acciones y actitudes de alguien empeoran sus situaciones</p>	<p>¿Hay algo que le gustaría que los demás hicieran?</p>
A-40	Justicia	Hostilidad	<p>Nos estamos quejando de gente de arriba como Felipe Calderón que no tienen esos principios, que no tienen esa humanidad, y si nosotros hacemos lo mismo ¿Qué?...</p>	<p>La poca empatía desanima a las personas</p>	<p>Juzgar sin conocer el trasfondo de las acciones y actitudes de alguien empeoran sus situaciones</p>	<p>¿Hay algo que le gustaría que los demás hicieran?</p>

A-41	Trabajo	Lucha	¿Qué significa? Como trabajo pues como tal no es trabajo, digo es el sindicato, peleamos por el trabajo,	Trabajar es el pilar de todos los aspectos de la vida	No pretende que les devuelvan los beneficios como sindicato, solo el trabajo	¿Cómo se resolvería esta situación?
A-42	Trabajo	Lealtad	¿a mí qué me motiva? Creo ya lo dije, este... el estar aquí con los compañeros, el que yo me decidí subir a este barco y hasta que se hunda o salga a flote este barco,	Mantenerse firme hasta lograr las metas propuestas demuestra pasión por lo que hace	El cariño que tiene por la organización hace que su meta sea clara aun a pesar de las complicaciones	¿Por qué continúa en resistencia?

A-43

Liderazgo

Admiración

y... en esto, no me quiero escuchar mal pero así es, así son las cosas, siempre dándole el apoyo a mi secretario y le tengo un respeto a una persona, le tengo mucho respeto a Martín Flores, Martín Esparza ¿por qué? Por que he visto en la política que los primeros que corren son precisamente ellos, los secretarios o los dirigentes de algún sindicato y Martín no, Martín marcha, Martín está aquí, todo eso que, yo no me voy a meter en su vida personal si tiene dinero, son cosas secundarias, yo simplemente con él estoy, con él me subí al barco, aprecio a compañeros del comité, he platicado con ellos, yo al principio no los conocía y créeme que aprecio esta dirección, es lo que me ha motivado a seguir aquí en la lucha, por eso lo menciono porque eso es mi convicción, eh... que llevamos, ellos juegan ese papel, yo juego otro, si a mí en un futuro me llega a tocar ese papel, tenerlo, tendré que hacer lo que mejor pueda, y... pero bueno yo ahorita estoy en otro papel, ese papel me corresponde hacerlo de este lado ¿no? De... lo que ellos necesitan, de lo que pidan se toma una votación que es una democracia y si así lo decidió la mayoría de los compañeros en la asamblea pues entonces a seguir ese papel

mantenerse firme hasta lograr las metas propuestas demuestra pasión por lo que hace

El cariño que tiene por la organización hace que su meta sea clara aun a pesar de las complicaciones

¿Por qué continúa en resistencia?

A-44	Clima laboral	Compañerismo	y eso es lo que busco en el sindicato, lo que me ha dado, compañeros, desde arriba hasta abajo, no con todos ¿verdad? Pero sí con la mayoría de los compañeros, no sé.	Las personas con los mismos ideales son más empáticos entre ellos	Al haber vivido experiencias similares durante los años en resistencia los compañeros de trabajo se convirtieron en pieza clave de apoyo	¿Ha pensado alguna vez en abandonar la resistencia?
A-45	Prejuicio	Hostilidad	Estaba comentando hace unos segundos el compañero eh... de decirnos huevones, pensar ellos que uno no quiere hacer nada, que uno pelea por no trabajar pues no, literalmente pues uno esta peleando un trabajo, una fuente de trabajo, algo que hasta los mismos, te das cuenta, los mismos vecinos, la misma gente te dice oye ahora que les resuelvan méteme a trabajar ¿no? Oye pero primero me decías que qué hacía ahí que por qué no me liquidé y eso, porque como tu, desgraciadamente la mayoría de las personas ¿no?	La poca empatía desanima a las personas	Juzgar sin conocer el trasfondo de las acciones y actitudes de alguien empeoran sus situaciones	¿Hay algo que le gustaría que los demás hicieran?

A-46	Desarrollo profesional	Hostilidad	Si todos vamos con un interés personal pero a ti si no te dan algo a cambio no lo haces, yo no, yo lo hago por aprender, por tener algo, esta es mi lucha y mi lucha no la voy a dejar y mi lucha debe de traer frutos, porque esto no lo está logrando Martín nada más, lo estamos logrando todos los que estamos aquí,	La poca empatía desanima a las personas	Juzgar sin conocer el trasfondo de las acciones y actitudes de alguien empeoran sus situaciones	¿Hay algo que le gustaría que los demás hicieran?
A-47	Trabajo	Enojo	pero cómo puedes tener ese descaro de venir a decirme a mi que, yo que peleé tantos años quieres que venga y yo te de trabajo, te solucione algo que tú no has hecho, porque tu trabajas en lo formal tu ganas eso pero tu sabes de antemano que en un futuro si no juntas o tu cuerpo ya no te permite en un futuro trabajar ¿de dónde vas a sobrevivir? ¿de quién vas a depender?	La poca empatía desanima a las personas	Juzgar sin conocer el trasfondo de las acciones y actitudes de alguien empeoran sus situaciones	¿Hay algo que le gustaría que los demás hicieran?

A-48	Materialismo	Frustración	<p>piensan que traer el mejor carro el mejor todo, es cierto, no es malo, yo no estoy en contra de eso simplemente algo que si ya veo ahorita en la actualidad y por eso hay tanto de clasismo que ya no aprecias esto, ya no le tienen respeto a otra persona a otro ser humano, ellos ven un ejemplo,</p>	<p>El materialismo deshumaniza a las personas</p>	<p>Al experimentar carencias económicas el trabajador ha experimentado desigualdades al ya no poder tener la vida que tenía cuando trabajaba en Luz y Fuerza</p>	<p>¿Notó algún cambio por parte de la sociedad?</p>
A-49	Trabajo	Lealtad	<p>tendrías que entender por qué estamos en el sindicato porque el sindicato no nada más es un sindicato para nosotros, para nosotros es este... parte de nuestra vida este sindicato, es lo que nos rige, este sindicato pues todo, él lleva dice 12 años, más 18 yo con ahorita ya tendría 21, 22 años con esto, y 22 años de mi vida que no me arrepiento, jamás me voy a arrepentir pertenecer al sindicato</p>	<p>El comprometerse con un ideal es dedicarle todo para obtenerlo</p>	<p>No se arrepiente de la decisión que tomó aunque eso le haya costado muchas dificultades durante este tiempo</p>	<p>¿Por qué seguir en resistencia?</p>

A-50	Salud	Lucha	<p>Es lo que te platicaba, no es bonito, lo que he vivido con ellos no es agradable en el sentido de la lucha, creo para nadie pero uno lo tiene que hacer de una forma ¿no? Este... hacerla simple, salir delante de esto o simplemente... igual, como el compañero en paz descansa este... meterte mucho en esto y pues, te perjudica, ya en lo personal no es muy grato, yo no se lo deseo a nadie pero... que luchen simplemente por lo que... sus sueños ¿no?</p>	<p>El comprometerse con un ideal es dedicarle todo para obtenerlo</p>	<p>No se arrepiente de la desición que tomó aunque eso le haya costado muchas dificultades durante este tiempo</p>	<p>¿Por qué seguir en resistencia?</p>
A-51	Trabajo	Convicción	<p>Una la recuperación del empleo, es el objetivo principal para todos los que nos quedamos a luchar eh... el que tengamos una fuente de trabajo como el que teníamos,</p>	<p>Se concibe al trabajo como una forma de expresión de estabilidad</p>	<p>La búsqueda del retorno laboral le devolvería al trabajador equilibrio económico y emocional</p>	<p>¿Por qué continuar en búsqueda de la restitución de Luz y Fuerza?</p>

<p>A-52</p>	<p>Justicia</p>	<p>Convicción</p>	<p>no es lo mismo un trabajo por fuera sino ya nos hubiéramos liquidado todos, este trabajo era... este... era diferente, y eso es lo que esperamos, esa sería la lucha, entre comillas, hasta ahí, sería la fuente, pero... yo creo que la lucha va a seguir no tiene fin, la lucha va a seguir, no me va a tocar a mi a lo mejor, va a seguir porque no sabemos lo que viene más adelante con otros gobiernos, si quieren volver a golpear, quieran volver no nada más a nosotros, sino en todo el país, no nada más nosotros, sino, con lo que ha hecho este sindicato, con la nueva central y todo eso, con el recorrido que se ha hecho y las luchas sociales en todo el país, se sigue luchando, en lo personal, en lo que se puede decir el final de la primera temporada sería tener el trabajo</p>	<p>La lealtad y el compromiso son hasta cumplir el objetivo</p>	<p>La lucha del trabajador no es una meta individual, lo mira desde una perspectiva social que le brindó el pertenecer al SME</p>	<p>¿Quiénes cree que se beneficiarían de la restitución de Luz y Fuerza?</p>
<p>A-53</p>	<p>Desarrollo profesional</p>	<p>Esperanza</p>	<p>Porque vienen nuevos retos, nuevas cosas para nosotros, cómo vamos a trabajar, por la edad, la edad de la mayoría, qué vamos a hacer, quiénes ya no pueden por salud, esos son los retos, o sea ya luchaste, ya llegaste aquí ¿y ahora? Oye ya no puedo, ya no puedo subir, ya estoy malo de esto, ya estoy malo de esto, esos son los retos, son los retos a los que me refiero ¿no? Lo que sigue, y son los que ahora vas a pelear, ya lo tuviste, ahora qué vas a hacer, esas cosas son creo las difíciles para mí, no sé</p>	<p>Cumplir los objetivos no significa que no vengan más complicaciones</p>	<p>El trabajador es conciente de que puede tardar más de lo que espera pero está dispuesto a afrontar los retos que se le presenten con tal de tener su trabajo de nuevo</p>	<p>¿Qué sigue después de su lucha?</p>

Sentidos Subjetivos Individuales antes de la extinción Participante B

Código	Tema	Sentido	Trecho	Significado	Hipótesis	Planteamiento
B-1	Trabajo	Oportunidad	Si, yo también igual por un familiar, en ese momento yo estaba casado, falleció mi suegro y afortunada o desafortunadamente el lugar que se quedó vacante, mi cuñado que es el que sigue igual en resistencia fue el que me platicó, me dijo, me comentó porque ya en alguna ocasión me habían ofrecido los mismos suegros pero yo siempre trabajé en la iniciativa privada, aquí a lo mejor había muchos beneficios o había muchos beneficios, en Luz y Fuerza pero prácticamente en salarios eran muy bajos, entonces yo en ese momento que me ofrecieron yo preferí quedarme en la iniciativa privada	El apoyo familiar era clave para un buen lugar dentro de la organización	Al ser una organización de muchos años de existencia generaciones de familias conseguían un trabajo estable en Luz y Fuera	¿Era difícil conseguir trabajo en Luz y Fuerza si no se tenía un familiar dentro?
B-2	Trabajo	Oportunidad	cuando fallece mi suegro yo vi una oportunidad y en ese momento yo tuve una situación de que me hablaron de una empresa privada, de un laboratorio farmacéutico, para entrar a trabajar ahí, yo tuve que decidir, valorar si entrar a Luz y Fuerza o al laboratorio farmacéutico, es más, estuve en el periodo de contratación de Luz y Fuerza y todavía con la opción de poder entrar a la iniciativa privada, obvio en su momento estamos aquí, porque la decisión que tomé fue quedarme en Luz y Fuerza del Centro.	El apoyo familiar era clave para un buen lugar dentro de la organización	Al ser una organización de muchos años de existencia generaciones de familias conseguían un trabajo estable en Luz y Fuera	¿Era difícil conseguir trabajo en Luz y Fuerza si no se tenía un familiar dentro?

B-3	Desarrollo Profesional	Orgullo	Las prestaciones siempre han sido muy diferentes, los beneficios a lo mejor muchas empresas de gobierno tienen beneficios, pero como Luz y Fuerza, como dicen por ahí, no hay otra.	Luz y Fuerza era la mejor organización para laborar	El trabajador es conciente de que había oportunidad de laborar en otro lugar pero los beneficios que le traía estar en Luz y Fuerza eran mejores	¿Qué es para usted ser trabajador de Luz y Fuerza?
B-4	Valores	Dedicación	Por ejemplo cuando yo entré aquí, mi comentario es así, yo siempre estuve trabajando en la iniciativa privada y en laboratorios sector este... material de curación y todo eso, el trabajo es muy activo, tienes horario de entrada y no tienes horario de salida, a veces es de lunes a sábado y son horarios muy pesados y tu forma de trabajar pues es muy continua y rápida cuando yo entré a LyFC un comentario que me hacía por ahí, porque uno viene con la misma dinámica del trabajo de fuera y en LyFC me decía oye tranquilo, tienes de aquí hasta las 3 pa trabajar, no te preocupes llévatela tranquila, oye nos estás quemando, llévatela tranquila	El ritmo y compromiso por el trabajo es decisión de cada trabajador	Al venir de una organización privada tenía la costumbre de tener un ritmo de trabajo más acelerado que en Luz y Fuerza sus compañeros no acostumbraban	¿Qué cree que estaba mal en Luz y Fuerza?

B-5	Desarrollo Profesional	Dedicación	<p>entonces ese cambio de dinámica, e venir de una empresa privada a Luz y Fuerza en un principio si fue algo difícil porque hay que bajar el ritmo de trabajo ¿sí? Eso era algo que a mí no me gustaba mucho, obvio cuando llegué a un lugar, a un centro de trabajo donde el ambiente, yo no digo que no en todos lados se trabajara igual, pero entré a la gerencia de construcción de edificios, ahí había que andar pa todos lados</p>	<p>El ritmo y compromiso por el trabajo es decisión de cada trabajador</p>	<p>Al venir de una organización privada tenía la costumbre de tener un ritmo de trabajo más acelerado que en Luz y Fuerza sus compañeros no acostumbraban</p>	<p>¿Qué cree que estaba mal en Luz y Fuerza?</p>
B-6	Trabajo	Dedicación	<p>teníamos horarios, a veces teníamos que entrar mucho más temprano y salir mucho más tarde ¿por qué? Porque teníamos que atender las necesidades de muchos centros de trabajo, de diferentes lugares no nada más en el centro, entonces de ahí la dinámica sí fue un poco más activa entonces ahí ya cambió mi situación en ese sentido ¿no? De que, este como que llegué al lugar correcto, al lugar indicado en el momento indicado ¿sí? Y prácticamente fue un año después de que yo entré de ahí en adelante si fue algo que me motivaba mucho a trabajar, esa actitud de la gente de que se involucraba y le gustaba pues no nada más cumplir con lo que tenían sino hacían un poco más.</p>	<p>Coincidir con personas que disfrutan su trabajo como tu hace que el llegar al lugar de trabajo sea ameno</p>	<p>El llegar al lugar donde sus compañeros coincidían con su manera de percibir el trabajo motivó al trabajador haciendo que fuera agradable para él ir a trabajar</p>	<p>¿Qué era lo que más le gustaba de su trabajo?</p>

B-7	Clima laboral	Compañerismo	<p>Yo creo que es parte de lo que estamos platicando ahorita, esa calidad humana que tenemos todos al entrar a luz y fuerza por una convicción que se nos fue dando de muchos que ya sabíamos o sabían lo que era luz y fuerza porque mi familiar trabajaba aquí, por lo que yo veía, tons cuando uno entra a luz y fuerza trae esa convicción de hacer lo mejor por la empresa y al encontrar la calidad humana de la gente cuando pues muchas veces en algún campamento o en alguna oficina pues no nada más era llegar y hacer lo que iba a hacer y ahí nos vemos, a lo mejor ni los vuelvo a ver, siento que esa convivencia que había siempre en luz y fuerza del centro fue muy importante,</p>	<p>Los trabajadores de Luz y Fuerza compartían sus ideales y metas</p>	<p>El trabajador comprende que en la organización siempre ha existido apoyo por parte de los compañeros y que es parte de trabajar ahí</p>	<p>¿Cómo consideraba que tenía que ser una persona para trabajar en Luz y Fuerza?</p>
B-8	Trabajo	Orgullo	<p>si y la convicción que teníamos nosotros de ponernos esa camiseta y dar lo mejor por la empresa eh..., algo que comentó ahorita el compañero, yo creo que nos quedamos los que teníamos esa convicción, los que realmente queríamos trabajar, realmente trabajábamos y aquellos que se fueron pues la mayoría, el gran pretexto fue que pues tengo problemas, necesito dinero, esto y aquello, pero muchos traían algo, cola que les pisaran ¿no? Siento que la mayoría que se fue, fue principalmente por eso, se fueron los que se tenían que ir y nos quedamos los que, por convicción, por calidad humana, por compañerismo, en su momento se quedó y ahorita durante estos 11 años, casi 12</p>	<p>Los trabajadores que verdaderamente se sentían orgullosos de pertenecer a Luz y Fuerza afrontan las adversidades por su organización</p>	<p>Entiende que las personas que se comprometieron con Luz y Fuerza encuentran la manera de continuar en resistencia aún con todas las dificultades que ello representa</p>	<p>¿Por qué cree que hay tantos trabajadores en resistencia aún después de tantos años?</p>

B-9

Clima laboral

Apoyo

como dice el compañero igual, lo hemos vivido de muchas formas, de muchas maneras, y sigue estando la misma calidad humana de la gente ¿por qué? Porque no nada más viene uno a ver qué hay, sino viene uno a ver cómo estás, qué te puedo ayudar, y aquellos que tienen la oportunidad de tener un familiar que los pueda apoyar en su momento pues que bueno, pero también hay aquellos que no tenemos esa posibilidad de un familiar y que hemos venido todo este tiempo caminando por algún compañero, por algún amigo, entonces esa calidad humana que ha existido en luz fuerza yo creo hasta la fecha sigue sacando adelante, ahorita al sindicato, y si estamos buscando regresar, ya sea a una empresa nueva, a la misma empresa o que nos reinstalen, yo creo que los... a lo mejor no 15 mil pero la mayoría estamos en esa situación de calidad humana y de querer algo, algo, que buscamos en un principio cuando entramos, el beneficio, a fin de cuentas a futuro.

Al tener el mismo objetivo hay mayor empatía con los compañeros de trabajo

A lo largo de estos años de resistencia han encontrado en los compañeros de la resistencia el apoyo que quizá no encuentran en casa

¿Cree que la relación con sus compañeros es la misma de antes de la extinción de Luz y Fuerza?

<p>B-10</p>	<p>Desinformación</p>	<p>Miedo</p>	<p>ese día estábamos viendo la televisión, obvio todos estábamos con la situación del futbol jaja, si, no estaba viendo una noticia cuando empiezan a hablar por teléfono, fue por ahí que me enteré, los mismos compañeros, pongo ya las noticias y era enterarte de lo que estaba sucediendo, al igual, no comprende uno cuál es la situación, el hecho de ver cuando te dicen desaparece luz y fuerza, ya no existe, no, ósea, es... la incertidumbre, el miedo, a lo mejor lo desconocido de que nunca había vivido ni pasado ese tipo de situaciones,</p>	<p>Lo desconocido y la falta de información provocan miedo</p>	<p>Al no haber experimentado algo similar el trabajador no podía visualizar las consecuencias que traería aquella noticia</p>	<p>¿Qué hubiera querido saber en ese momento?</p>
<p>B-11</p>	<p>Desinformación</p>	<p>Miedo</p>	<p>te digo en la iniciativa privada te avisan a veces 15 días antes, y pus ahí vas poco a poquito pero aquí en el momento si te deja en la situación de pensar, luego luego piensas en la familia, ¿y ahora? ¿qué pasa? Busca uno como... como enterarse, ¿a dónde acudo? ¿a dónde voy? ¿qué hago?</p>	<p>Lo desconocido y la falta de información provocan miedo</p>	<p>Al no haber experimentado algo similar el trabajador no podía visualizar las consecuencias que traería aquella noticia</p>	<p>¿Qué hubiera querido saber en ese momento?</p>

B-12	Desinformación	Confusión	<p>yo me enteré casi luego luego que mandan el decreto entonces yo si tuve el tiempo todavía de venir aquí al sindicato en ese momento y aquí enterarnos de cómo estaba la situación, que en ese mismo día se hablaban y se decían muchas cosas ¿sí? Se decían muchas cosas, bueno al final este... te quedas en la misma ¿qué va a pasar? ¿qué está pasando? Yo al día siguiente, ese mismo día en la noche, madrugada dicen ya se acabó todo, ya no hay nada que hacer, al siguiente día me presenté con algunos compañeros al campamento donde yo trabajaba, donde yo estaba y este... queriendo sacar cosas ¿no?</p>	Perder el trabajo impacta en todos los aspectos de la vida	Al ver que no había una solución inmediata no quedó más que retirar sus pertenencias del lugar	¿Había algo que se pudo haber hecho en ese momento?
B-13	Desinformación	Confusión	<p>Todavía hubo esa posibilidad, entonces si hay un momento de... .. pues no sé, no encuentro la palabra, para poder explicar el sentir de lo que uno, valga la redundancia, sentía en ese momento, una impotencia ¿no? Ante todo, porque, no sé, el no saber qué hacer principalmente eh... algunos compañeros se metieron al campamento a tratar de sacar cosas eh... ¿me meto, no me meto? ¿lo hago, no lo hago? ¿mejor me espero? ¡Híjole si lo hubiera hecho! 2, 3 días después, al final nunca lo hice, se quedaron mis cosas ahí, esa incertidumbre, esa impotencia de al principio si es muy difícil, si es muy difícil, si es muy complicado y pues no recuerdo bien, pero yo siento que tardé a lo mejor una semana en poder entender algo de lo que estaba pasando, porque pues andabas de aquí para allá, de allá</p>	La sorpresa deshubicó a los trabajadores	Al no tener claro lo que estaba pasando los trabajadores no estaban seguros de lo que debían o no hacer	¿Qué cree que pudo haber hecho en ese momento?

para acá, que nos decían no se muevan de donde ustedes estaban trabajando, ahí quédense, pero que en el sindicato a veces nos decía hay que ir para allá, entonces esa incertidumbre de no saber qué pasaba ¿sí?

B-14 Desinformación Confusión

se pierde uno, yo siento que se pierde, en ese caso yo no pude reaccionar de muchas maneras, buscaba yo reaccionar y no podía, buscaba yo hacer algo y dije ¿qué hago? Entonces, entre comillas la única válvula de escape que yo tuve en ese momento era estar aquí en el sindicato, entre el sindicato y mi lugar de trabajo, era donde nos traían porque... te vuelvo a repetir, en ese momento no sabe uno qué hacer, y así estuve, sin saber cómo reaccionar ¿no?

La sorpresa deshubicó a los trabajadores

Al no tener claro lo que estaba pasando los trabajadores no estaban seguros de lo que debían o no hacer

¿Qué cree que pudo haber hecho en ese momento?

B-15

Economía

Inseguridad

Aunque eh... yo afortunadamente en ese momento, entre comillas, a mí me habían dado el préstamo de casa habitación, en febrero, hubo una diferencia que yo tenía entre lo que valía el departamento y lo que me dieron y esa diferencia a mí me la dieron en efectivo ¿sí? Yo te decía, piensa uno en la familia ¿y ahora qué hago? Afortunadamente en ese momento yo dije bueno, pues mientras pasa algo tengo, ya veo después, o sea, esa preocupación de la familia en un momento si se me, se me, no se me disipó, no la hice a un lado, pero la cubrí, la cubría ¿no? Pero si es muy complicado, si es muy complicado.

Perder el trabajo
impacta en todos los
aspectos de la vida

La principal preocupación
del trabajador fue el
mantener a su familia y
buscó la manera de poder
hacerlo mientras tenía
seguridad de lo que
pasaría

Sentidos Subjetivos Individuales después de la extinción Participante B

Código	Tema	Sentido	Trecho	Significado	Hipótesis	Planteamiento
B-16	Trabajo	Lealtad	Yo tuve muchos problemas en un principio para encontrar trabajo, pero me puse un propósito, así como decía A, yo dije yo voy a estar en el sindicato, pase lo que pase yo voy a estar en el sindicato, pero voy a buscar trabajo, lo platiqué con mi esposa en su momento, si está bien adelante ¿si? Yo lo comento ¿por qué?, porque estuve prácticamente seis meses buscando trabajo, todo tipo de trabajos eh, todo tipo de trabajos,	El trabajar es primordial para equilibrar todos los aspectos de la vida	El trabajador sabía que tenía que trabajar por cuidar de su familia pues era su sustento	¿Qué era lo que más le preocupaba en ese momento?

B-17

Justicia

Decepción

principalmente en el ramo que yo me... me ubiqué a lo mejor a trabajar siempre, siempre anduve en las ventas ¿sí? Y dejé de hacerlo en el momento en que en las oficinas de Coppel ahí iba yo recomendado, ¡ah! No tienes problema mira, aquí está la recomendación de tal y al llegar ahí fueron sinceros conmigo, ingreso y me dicen ¿sabe qué? No se puede y es por esto, la famosa lista negra que decía que existía, yo nunca la vi pero me decían en los trabajos ¿sabe qué? Es que hay un boletín y discúlpeme no le podemos dar trabajo, a veces pasabas una, dos entrevistas, tres entrevistas te ofrecen trabajo y a la mera hora ¿sabe qué? no se puede, desafortunadamente hay un boletín para la gente de Luz y Fuerza y yo dejé de buscar trabajo en el momento que me lo dijeron, mire hay esto, me lo mostraron, me enseñaron que a la empresa que contratara a cualquier trabajador de la extinta Luz y Fuerza del Centro iba a surtir una sanción por parte del gobierno ¿sí? Yo a partir de ese momento dije no pus ya, ¿para qué le busco? ¿no?

Los trabajadores de Luz y Fuerza son considerados ineficientes

Las esperanzas de poder conseguir un trabajo honesto después de perder el de Luz y Fuerza se perdieron al enterarse de esa lista que los fichaba

¿Qué fue lo que pensó al enterarse de esa lista?

B-18	Economía	Convicción	<p>Entonces eh... afortunadamente en esos tiempos todavía, en la famosa huelga de hambre que se dio, en la primera este... con otros dos compañeros eh... nos dedicamos a botear, pero no boteábamos el hecho de traer un bote y andar... no, buscábamos información relacionada a lo que sucedía en el momento, a lo que había en el momento, eh... buscábamos información de las pláticas que tenía el comité central con ciertas dependencias de gobierno para buscar no nada más es que muchos decían ay es que nada más traen el bote ¿no? Tratábamos de hacer algo más de eh..., sí era muy complicado, sí era muy difícil,</p>	<p>El trabajo, de cualquier tipo, hay que hacerlo de calidad</p>	<p>Encontraron la forma de ayudarse a través de botear pero igual brindaban información para no sentir que era un apoyo sin ningún beneficio</p>	<p>¿Por qué comenzó a botear?</p>
-------------	----------	------------	---	--	--	--

B-19	Familia	Estudio	<p>eh... desafortunadamente, afortunadamente dos de mis hijos ya eran grandes, eh... afortunadamente se pudo todavía que lograran terminar su carrera entonces ahorita ya están trabajando dos de ellos eh... la más pequeña eh... todavía tuvimos que buscar cómo, la manera, la forma, ahorita ya terminó su preparatoria y ahí va, yo ya estoy separado de mi esposa, estoy pagando una pensión</p>	<p>Brindar a los hijos educación es primordial</p>	<p>El trabajador se preocupó porque sus hijos terminaran una licenciatura para que pudieran ser independientes</p>	<p>¿Qué era lo que más le preocupaba respecto a su familia?</p>
-------------	---------	---------	--	--	--	--

B-20

Calidad
laboral

Convicción

y afortunadamente uno de los compañeros cuando empezó lo de las quejas administrativas ante Profeco eh... generó e inició un modulo de quejas ¿sí? Que en un principio no namás era hacer la queja como dice A, era realizar pláticas informativas en las colonias eh... realizar las quejas administrativas, venir mucho tiempo al sindicato para lo legal, hacer procedimientos, todo ese tipo de cosas y al final como dice A aprendimos mucho, ¿por qué? Porque no nada más fue hacer un proceso sino todo lo consecuente a lo que se genera hacer un procedimiento y hasta la fecha lo seguimos haciendo, no nada más hacemos quejas administrativas a un usuario, podemos hacerlo hasta a una empresa, ya generamos ahorita audiencias, las audiencias en representación de los usuarios y todo eso lo hacemos mediante un apoyo que nos da el usuario y así es como yo he venido, hemos venido trabajando pues prácticamente ocho, nueve años

El trabajo, de cualquier tipo, hay que hacerlo de calidad

Encontraron formas de realizar su trabajo y además hacerlo de calidad, como era antes de la extinción de la Paraestatal

¿Cómo considera que es su trabajo después de la extinción de la paraestatal?

B-21	Calidad laboral	Paciencia	<p>y la autogestión que hemos generado que en la mayoría no se nos dio, porque sí le invertimos, porque le inviertes tiempo, le inviertes dinero, porque tienes que ir aquí tienes que ir allá y por problemas de que la cooperativa en su momento sí te exige, te pide, y muchas veces no lo hacemos no participamos pero nosotros hemos sido metiches, activistas, hemos estado bien puestos aquí y la verdad sí te da coraje ¿no? A veces ni te dicen qué pasó simplemente ya no se pudo, ya no se hizo, y no te dicen cuál fue el motivo ¿por qué? Porque a lo mejor puedo buscar una solución, algo pero no, no se ha dado, pero sí tuve esa mala experiencia de, de buscar el trabajo y no poder conseguir en ningún lado ¿no? Afortunadamente, te digo, se dio este proceso y... prácticamente aquí es donde en su momento seis compañeros que nos dedicamos a eso, ahorita todavía andamos cuatro haciéndole por un lado, por otro y,y y hemos sobrevivido gracias a estar aquí metidos porque afortunadamente, te digo, a lo mejor no nos dá mucho pero sí nos da para sobrevivir y todavía, yo pago una pensión, todavía tengo que conseguir para una pensión y todavía tengo que conseguir para mi ¿no?</p>	Comenzar un trabajo desde cero no es sencillo	Entiende que la Cooperativa es un proyecto que está comenzando y que no será sencillo lograr que sea como Luz y Fuerza	¿Qué opina de la Cooperativa?
-------------	--------------------	-----------	--	---	--	--------------------------------------

B-22

Clima
laboral

Compañerismo

Entonces sí es complicado, sí es muy difícil y yo te decía hace rato la calidad humana eh... yo aquí la he encontrado, A decía algo, aquí lo hemos llevado a cabo porque hemos vivido muchas cosas juntos y no nomás cuatro compañeros a lo mejor más y, y el apoyo de uno hacia el otro, yo creo que eso ya lo traíamos de antes ¿no? Y a lo mejor ahorita, a lo mejor ya, ya lo pudimos sacar, lo pudimos demostrar y yo siento que afortunadamente ahorita bien o mal pues ahí vamos, ahí vamos, pero sí es muy difícil la situación en este proceso de que eh

Las experiencias difíciles se sobrellevan acompañado por personas con tus mismos ideales

Los trabajadores se han encontrado en situaciones difíciles pero estar unidos ante ellas han hecho que después de tanto tiempo continúen en busca de su meta

¿Qué ha sido lo más difícil que ha pasado con sus compañeros y cómo lo solucionaron?

B-23	Trabajo	Enojo	¿qué hago ahora? Ya busqué, ya quise, no se pudo y que te cierran las puertas de esa manera, entonces sí fue muy complicado, sí fue muy difícil y pues a la fecha, te digo, yo ya no me dediqué a buscar trabajo en ese sentido	La falta de oportunidades desaniman a volver a intentar	Al no tener respuesta favorable en la búsqueda de otro trabajo decidió continuar realizando sus actividades de manera que pueda recuperar el trabajo que tenía	¿Por qué continúa en resistencia?
-------------	---------	-------	---	---	--	--

B-24	Trabajo	Compromiso	<p>si ya mi convicción ahorita es estar aquí en el sindicato, vamos casi al noventa por ciento de las actividades que tiene el sindicato y, y eso incluye cuando no hay actividad, bueno, que podamos tener una asamblea informativa con los usuarios, alguna reunión informativa con los usuarios, vemos desde un usuario a a lo mejor ciento cincuenta, doscientos ¿no? Que andamos dándoles información, y este... siento que esa, esa convicción que traemos nosotros en el sentido del apoyo como compañeros, como amigos ¿sí? Pues nos ha seguido y nos ha llevado hasta aquí ¿no? Y así como yo lo veo ahorita, ja, pues yo creo que hasta que regresemos otra vez al trabajo vamos a seguir igual.</p>	<p>mantenerse firme hasta lograr las metas propuestas demuestra pasión por lo que hace</p>	<p>El cariño que tiene por la organización hace que su meta sea clara aun a pesar de las complicaciones</p>	<p>¿Por qué continúa en resistencia?</p>
-------------	---------	------------	--	--	---	---

B-25

Trabajo

Amor

Pues para mi significa mucho, es parte de mi vida, eh... yo creo el mayor tiempo entre la casa y el trabajo pues ahí está, pero el trabajo... ahorita por ejemplo eh... prácticamente el mayor tiempo me la paso aquí, eh... a veces quisiera o busco olvidarme de muchas cosas y donde lo logro hacer es aquí, porque me enfoco mucho en lo que el sindicato nos da, en el sentido tanto de convivencia como dice A personal, yo sigo en lo mismo ¿no? Esa calidad humana que hay con toda la gente aquí en el sindicato

El trabajo también brinda apoyo y tranquilidad en algunos aspectos de la vida

Después de haber vivido situaciones complicadas ha encontrado en el sindicato un refugio a través de sus compañeros y la misma organización

¿Qué significa para usted Luz y Fuerza?

B-26

Clima
laboral

Compañerismo

en todos lados donde uno está, que es parte del sindicato encuentras esa situación de voy a ver a fulanito de tal pero me encuentro a otro compañero que no sé quién sea pero ya hicimos la plática, ya convivimos, ya hicimos una interacción entre dos personas que no se conocían pero que a fin de cuentas estamos compartiendo una situación, somos parte de algo, entonces, el ser parte de algo aquí en el sindicato es lo que me hace a mí sentirme bien, sentirme mejor, y, y prácticamente me, me, me ayuda mucho en ese sentido ¿no? El venir, a lo mejor hoy estar un rato y convivir y distraerse, ¿si?

Las experiencias difíciles se sobrellevan acompañado por personas con tus mismos ideales

Los trabajadores se han encontrado en situaciones difíciles pero estar unidos ante ellas han hecho que después de tanto tiempo continúen en busca de su meta

¿Qué ha sido lo más difícil que ha pasado con sus compañeros y cómo lo solucionaron?

B-27	Trabajo	Esperanza	Olvidarte, entre comillas, en un momento dado de ciertas cosas, aunque el venir aquí es siempre hablar de lo mismo, ¿cómo vamos?, ¿qué nos falta?, ¿qué necesitamos? Hasta dónde vamos ya ahorita, ¿oye oíste lo de ayer? ¿oíste lo de la semana pasada? ¿qué pasó hace rato?, entonces es hablar de lo que nos interesa y eso que nos interesa es el sindicato ¿no?	Alcanzar una meta es un trabajo de equipo	Los trabajadores han estado trabajando imparablemente por conseguir la restitución de su trabajo	¿Cómo es un día en el sindicato mexicano de electricistas?
-------------	---------	-----------	--	---	--	---

B-28

Justicia

Orgullo

¿qué esperamos al estar aquí? Pues estamos esperando dar solución a algo que estamos buscando desde hace casi 12 años ¿no? Eh... algo que quisiera que ya se diera, no nada más para... a lo mejor es un poquito de vanidad en ese sentido ¿no? De decirle a la gente ¿ven cómo teníamos razón? Eh... estábamos en lo justo, buscábamos lo justo, y no era nada más como mucha gente dice, si ya qué hacen ahí, mucha gente dice es que el sindicato ya ni existe, cuando oyes esa, esa, esa, esas palabras dices bueno ni si quiera sabes de lo que estás hablando ¿no?

Mantenerse firme a sus convicciones sin importar el tiempo y los sacrificios que implique vale la pena por conseguir justicia

Los trabajadores tienen claro que lo que les sucedió fue completamente infundamentado y tienen la fiel creencia de que su lucha vale la pena por completo

¿Vale la pena continuar aquí?

B-29

Justicia

Orgullo

Porque ellos se enfocan mucho a LyF con el sindicato, la mayoría de la gente, entonces, el hablar de sindicato como tal, tener un lugar específico, y no hablo nada más de este edificio hablo de todos los predios del sindicato, pues es algo de... que a mi me... me, me, me da fuerzas para seguir ¿no? Entonces, sí es muy especial la situación del sindicato, de estar en él, y, obvio luchar por él ¿no? Y si se nos da lo de la empresa de LyF pues sería decirle a todo el mundo ya ven cómo sí tenía razón, ¿fui específico por ahí? Jaja

Ser trabajador de Luz y
Fuerza es símbolo de
lucha y perseverancia

El amor que tiene
el trabajador por
su trabajo le da la
certeza de que su
lucha no es en
vano

¿Por qué continúa en resistencia?

B-30

Prejuicio

Empatía

Yo creo que es muy importante eso que comenta A, la empatía, muchas veces no buscamos ponernos en los zapatos de alguien y yo creo que aquí muchos hacemos eso, nos ponemos en los zapatos de alguien para ver lo que está pasando y qué es lo que nos modifica pues es el cambio de actitud, esta situación como comentábamos nos ha hecho valorar muchas cosas que a lo mejor sabíamos que ahí estaba pero quizá no lo practicábamos ¿no? Entonces esa, esa, ese cambio de actitud que se dio con toda esta situación ahorita

Las complicaciones ponen en perspectiva lo que vale la pena en la vida

Al experimentar situaciones difíciles los trabajadores realizaron un cambio de actitud para poder apoyarse mutuamente

¿Cree que sus compañeros son iguales a como eran antes?

B-31	Familia	Apoyo	<p>por ejemplo en lo personal con mi familia, desde que sucedió esto, nadie es, yo soy el único que está o que estaba en LyFC pero desde que pasó todo esto mi familia directa, mis hermanos, mis papás, mis sobrinos, todos, yo sentí siempre el apoyo, nunca fue una situación de, de, de molestia, de enojo, de burla, muchas veces así yo lo llegué a ver con algunos compañeros que se daba, en mi familia no, fue todo lo contrario, hasta la fecha ahorita, algunos de mis hermanos, bueno son 3, todavía oye hay esta información, oye hay este dato, oye hay esto, se involucran y, y, y yo he sentido siempre este apoyo moral por parte de ellos y no con la la familia a partir de ellos</p>	<p>La familia es el mejor refugio ante las adversidades</p>	<p>Para el trabajador el que su familia se involucre y apoye su compromiso con Luz y Fuerza le brinda el apoyo que necesita para continuar</p>	<p>¿Cómo ha sido su relación con su familia a partir de la extinción de luz y fuerza?</p>
-------------	---------	-------	--	---	--	--

B-32

Familia

Apoyo

nunca hubo un apoyo por parte de la familia externa, entonces en el sentido de lo que sucedió siempre que sacaban algo al tema yo evadía, entonces por ese lado prácticamente no tuve esa... ese problema ¿no? Esa situación como comenta A, como comentan del confronte de la familia entonces,

No todos van a coincidir con tus ideas

El trabajador entiende que familiares no están de acuerdo con su decisión pero prefiere evitar el tema con ellos para evitar conflictos innecesarios

¿Qué opina de las personas que están a favor de la extinción de Luz y Fuerza?

B-33

Prejuicio

Empatía

obvio en ese transcurso, los más de 10 años que hemos estado involucrados con los usuarios del sector eléctrico nos toca de todo y hemos visto de todo, y nos han dicho de todo también, entonces algo que yo siempre le decía a la gente después de que te decían infinidad de cosas ¿oiga usted paga luz? No pues si, ya ve cómo está mal, ¿ya le hicieron contrato? ¿ya firmó un contrato? No pues no, entonces cómo hace algo que ni siquiera por ley debería usted de hacer, ¿a quién le paga la luz? A Comisión Federal, es más fácil entablar la plática con la gente de esa manera que confrontarla y decirle o alegar y discutir ¿no? Entonces yo siempre tuve esa situación de siempre hacer el mismo comentario cuando te decían algo ¿Oiga y usted paga la luz? No pues que si, ¿y por qué la paga? ¿ya hizo contrato con ellos? Y los pones a pensar, no he firmado nada, ¿entonces? Ah es que si ya tengo un contrato, ah... ¿y sabía que en tal cláusula dice esto? No es que no lo he visto, no es que no lo he checado, porque no tiene contrato señora, ósea siempre ha sido esa mi, mi, mi... ¿cómo se podrá decir? Mi forma de confrontar a la gente que está en esa situación de negación y de buscar, ya ve usted ¿qué hacen ahí?

Los comentarios bien fundamentados pueden hacer cambiar de opinión

El trabajador al conocer todo lo relacionado con su trabajo es capaz de defenderlo con información concreta

¿Qué opina de las personas que están a favor de la extinción de Luz y Fuerza?

B-34

Trabajo Compañerismo

Seguimos estando en la resistencia pero en la lucha. Hubo un tiempo que sacaron los que estaban en resistencia pero no en la lucha, no me acuerdo cómo les decían, los resistontos, no me acuerdo cómo les decían, sigues en resistencia y que bueno que estás en resistencia, pero no participan dentro de la lucha esa resistencia que debería de ser, yo siempre les he comentado, si a lo mejor hace cuando nos pasó esto hubiéramos durado, no sé, a lo mejor 10 mil dentro de las actividades del sindicato otra cosa hubiera sido, pero nunca fuimos más de 5 mil en un principio y últimamente nunca somos más de 1000, 1500, otra cosa hubiera pasado, hubiéramos durado menos tiempo, desafortunadamente no se dio, nosotros lo vimos en nuestro departamento en un principio siempre a lo mejor los 3, 4 primeros años éramos este 900 pero cuando empezaron a liquidar quedamos al final 300 y cacho y sí en las actividades éramos 180, 160, y al final... ya ahorita si vamos 15 somos mucho, una situación que cambió mucho.

Alcanzar una meta es un trabajo de equipo

Entiende que no todos se han esforzado de la misma manera y que si hubieran contado con ese apoyo antes quizá hubieran tenido mejores resultados actualmente

¿Cree que sus compañeros son iguales a como eran antes?

B-35

Trabajo

Lucha

Yo creo, en mi pensar es el regreso al trabajo, y el regreso al trabajo debe de traer todo lo que comenté ahorita, viene inmiscuido ahí, el regreso al trabajo nos va a decir cómo, dónde y por qué, de qué forma, de qué manera, cómo vamos a regresar, todos esperamos que el regreso al trabajo no nada más es regresar a trabajar y ya, quizá todo lo que esperamos era lo que buscábamos en LyF, que yo espero que así se dé, pero yo creo que se va a terminar cuando ya tengamos el trabajo ya como debe de ser en forma.

El trabajo equilibra todos los aspectos de la vida

Para el trabajador la restitución de su trabajo va a dirigir los demás aspectos de su vida

¿Cómo se dará cuenta de que ganó su lucha?

Sentidos Subjetivos Individuales antes de la extinción Participante C

Código	Tema	Sentido	Trecho	Significado	Hipótesis	Planteamiento
C-1	Trabajo	Oportunidad	Yo entré por parte de mi padre también, él era representante propietario de escalafón de oficinistas varios, ya él anteriormente me había hecho un ofrecimiento que yo no quise porque estaba estudiando la licenciatura y estaba en proyecto de poder entrar a una trasnacional, bueno pues al final no se dio lo de allá y me decidí por entrar a Luz y Fuerza.	El apoyo familiar era clave para un buen lugar dentro de la organización	Al ser una organización de muchos años de existencia generaciones de familias conseguían un trabajo estable en Luz y Fuera	¿Era difícil conseguir trabajo en Luz y Fuerza si no se tenía un familiar dentro?

C-2	Desarrollo Profesional	Seguridad	<p>Yo creo que había una cuestión cultural, todavía en ese entonces había algunas empresas de gobierno, esta aunque fuera descentralizada de alguna manera te aseguraba un patrimonio, el entrar aquí era ya de alguna manera estar pensando en un proyecto ya definitivo en la empresa, o trabajar dentro del gobierno era asegurar un poquito el patrimonio de la familia, no tenías que, por ejemplo con las empresas privadas hoy estabas, mañana no, te contrataban y si había recorte de personal estabas fuera, entonces sí realmente era una situación muy cómoda poder aspirar a eso, o sea, era cómoda para los que teníamos familiares</p>	<p>Trabajar en Luz y Fuerza aseguraba un trabajo estable</p>	<p>El trabajador sabía que estar en Luz y Fuerza era una oportunidad laboral que no se comparaba con otras organizaciones</p>	<p>¿Qué hizo que se decidiera a trabajar en Luz y Fuerza y no en otro lugar?</p>
C-3	Trabajo	Oportunidad	<p>pero no cualquiera podía entrar a Luz y Fuerza del Centro, era una situación de privilegio del algo que se haya dado la gestación, en este caso con mi padre, en mi casa cambiaron mucho las cosas cuando mi padre pudo entrar a trabajar aquí, precisamente él tenía trabajos diversos que no podía sostenerlos y nos cambió la vida cuando entró a Luz y Fuerza del Centro, ya teníamos un sustento, ya no había preocupaciones, mi padre descansó, estuvimos en una situación más cómoda para llevar los recursos para la escuela, nosotros somos 8 de familia y llevar recursos para 8 no era fácil era realmente muy complicado, lo que platican mi abuela es que ella trabajando en casa de un expresidente por ahí le pidió el favor para mi papá, él lo anota y pudo entrar aquí porque ella hacía el queaser mi abuela en esa casa, entonces sí nos cambió la historia o sea, tuvimos más oportunidad de poder concretar la escuela, un patrimonio más o menos para tener unos</p>	<p>El apoyo familiar era clave para un buen lugar dentro de la organización</p>	<p>Al ser una organización de muchos años de existencia generaciones de familias conseguían un trabajo estable en Luz y Fuera</p>	<p>¿Era difícil conseguir trabajo en Luz y Fuerza si no se tenía un familiar dentro?</p>

cómodos zapatos porque la situación en la que vivíamos había que comer una vez al día, era muy precaria realmente, la entrada a luz y fuerza cambió, vimos la vida de diferente manera, si pero había una cuestión cultural, no cualquiera podía entrar o aspirar para el gobierno, tenías que tener una recomendación o alguien que te impulsara.

C-4

Desarrollo Profesional

Oportunidad

En el sentido de que cuando uno lo veía decía pues es que de aquí, como yo te comentaba, la iniciativa privada te da mucho al momento si, los salarios son buenos, hay comisiones, hay bonos, hay esto, prestaciones de auto, todo esto pero al final, como comentaba aquí el compañero nos dicen pues hasta aquí llegaste y se acabó entonces a empezar de cero, aquí uno lo que se comentaba ahorita era ver el beneficio a futuro, no gano mucho, gano bien, tengo todos los beneficios, las prestaciones y si, afortunadamente, muy distintas a otras dependencias de gobierno entonces sí era un estatus diferente entrar a Luz y Fuerza del Centro.

Conviene invertir en el futuro antes que en el presente

El trabajador entendía que al laborar en Luz y Fuerza los beneficios a largo plazo prácticamente le aseguraban un buen retiro

¿Qué esperaba de Luz y Fuerza si no se hubiera desaparecido?

C-5	Familia	Seguridad	<p>Este... claro que tuve la misma experiencia de los 2 en cuanto entré aquí porque estaba en el séptimo semestre de la licenciatura y quería desarrollar cosas, precisamente entro a Luz y Fuerza porque pus... eh... tengo que casarme y pus la inestabilidad en los trabajos no este... ya no era lo que yo inicialmente tenía proyectado, tengo que cumplir con una responsabilidad entonces, acudo entonces con mi papá cuando lo había dicho cómo crees yo quiero hacer otras cosas y, y bueno ya con esta dificultad tenía que afianzar un patrimonio un ingreso que aunque era menor de lo que yo percibía por fuera pero era seguro, era la gotita segura</p>	Laborar en Luz y Fuerza es un patrimonio seguro	Al laborar con gente preparada el trabajador se sentía gustoso de pertenecer a una organización de nivel alto	¿Qué hacía a Luz y Fuerza diferente a otras organizaciones?
C-6	Calidad Laboral	Orgullo	<p>entonces sí, entro a esas situaciones de que el trabajo se hacía de distinta manera pero al igual empezar a buscar porque tienes que emprender tus proyectos de vida y la verdad es que era impresionante lo que yo llego a observar cuando llego a ingeniería eléctrica, una camada de ingenieros que cuando se hacían las licitaciones públicas yo ya traía experiencia porque pedí permiso un rato para irme a trabajar a PGR, me fui como 3 años y fracción, allá hacía licitaciones hacía eventos para adquisición de un montón de cosas, regresó acá y pues ya me jalan para situaciones ya como licenciado en administración y oh la sorpresa que podíamos estar lidiando con japoneses, ingleses y los compañeros ingenieros sabían japonés, decías ¡No inventes! Estos, estos traen un nivel, yo estuve casi 10 años en ingeniería eléctrica con un nivel intelectual de los ingenieros y un nivel de trabajo este... de muy buena calidad este</p>	Luz y Fuerza contaba con gente preparada para realizar su trabajo	Al laborar con gente preparada el trabajador se sentía gustoso de pertenecer a una organización de nivel alto	¿Qué era lo que más le gustaba de trabajar ahí?

C-7	Calidad Laboral	Orgullo	<p>yo, a mi me toca desarrollar toda la parte administrativa y con actos de corrupción donde se empiezan a dar las diferentes direcciones para tomar luz y fuerza, los grupos de trabajo que llegaban de Alfonso Caso, de diferentes direcciones, los ingenieros sabían cómo no hacer cosas distintas, o sea yo te puedo decir que en luz y fuerza había un nivel intelectual de trabajo, pero que se imponía, nosotros llevábamos licitaciones con proveedores ingleses, alemanes, franceses, eh.. portugueses, españoles y los ingenieros en México, con especificaciones técnicas muy propias de vanguardia, a nivel tecnológico para subestaciones, los ingenieros de aquí fueron a reparar situaciones de Nueva York cuando hubo el apagón este... en Nueva York, ingenieros de aquí de México, de Luz y Fuerza, para poder ayudar en la situación de lo que son los arreglos de las subestaciones de allá, y es, es muy padre pertenecer a grupos de elite en una situación de trabajo a nivel nacional, es una experiencia padre,</p>	Luz y Fuerza contaba con gente preparada para realizar su trabajo	Al laborar con gente preparada el trabajador se sentía gustoso de pertenecer a una organización de nivel alto	¿Qué era lo que más le gustaba de trabajar ahí?
-----	-----------------	---------	--	---	---	--

C-8

Calidad
Laboral

Orgullo

si había eso, si había personas que te decían espérate, había que hacer un oficio en 8 horas y decías hay que hacer más cosas, pero en uno quedaba el que te pudieras desarrollar, el te pudieras aspirar a situaciones de un buen nivel administrativo ¿no? Pudimos compartir nosotros hacer el presupuesto de \$5,400 millones que nos daban anualmente en luz y fuerza, cómo repartirlo, dabas prioridades, y cosas de esos, entonces era un nivel muy importante cuando nombran a Felipe Calderón secretario de energía, teníamos la oportunidad de lidiar con su equipo de trabajo como secretario de energía para que nos repartiera presupuesto y ¡Por dios! Eran verdaderos asnos para repartir lo que le correspondía a una empresa que daba un servicio de magnitudes importantes por lo que es la electrificación de la zona central donde está la zona económica del país y nosotros teníamos que resolverlo, porque ellos no sabían cómo resolverlo, y teníamos que enseñarle a gente que ganaba 10 veces más lo que tu ganabas y, y te ponías a debatir sobre situaciones que dan realmente luz y fuerza una empresa que sí habían deficiencias pero sí partíamos el queso en situaciones intelectual a nivel económico a nivel de, de social, o sea, sí era una experiencia poder compartir con gente de primer nivel en el ámbito profesional, profesionales en lo que hacían, profesionales.

Luz y Fuerza contaba con gente preparada para realizar su trabajo

Al laborar con gente preparada el trabajador se sentía gustoso de pertenecer a una organización de nivel alto

¿Qué era lo que más le gustaba de trabajar ahí?

C-9	Calidad Laboral	Orgullo	<p>Contábamos con programas de capacitación anuales muy importantes e interesantes para poder capacitar aquí mismo a todo nuestro personal en diferentes áreas, si se tenía un esquema de trabajo importante que nos permitía pues ser vanguardia,</p>	<p>El personal de Luz y Fuerza estaba preparado para cualquier actividad</p>	<p>La organización se preocupaba por mantener a su personal capacitado para atender cualquier situación, el trabajador es conciente de que eso los mantuvo en un nivel alto en su sector</p>	<p>¿Cómo definiría a los trabajadores de Luz y Fuerza?</p>
C-10	Justicia	Inconformidad	<p>la realidad de lo que pasó con la extinción es querer acabar con una empresa para poder privatizar el sector eléctrico definitivamente, o sea, cómo este señor Felipe Calderón siendo secretario de energía no pudo aportar nada para su mejoramiento ¿no? Y era... o sea nada más había 2 empresas, CFE y luz y fuerza, tonces cuando fue secretario de energía preparó lo que fue luego la extinción porque él realmente nunca tuvo interés, como él lo narra, de que esto fuera mejor, si hubiese tenido un interés, estábamos trabajando en la parte de la mejora del servicio en cuanto a las agencias, mejorar el servicios, sí había quejas y sí había personas que no eran profesionalmente las más adecuadas para proporcionarte un servicio y dejar satisfecho al cliente, pero no éramos todos, entonces había con el Poli un trabajo que se estaba haciendo para mejorar el servicio y eso lo usaron como principal pretexto para dar lo de la extinción pero no hay un</p>	<p>La había una razón concreta para extinguir Luz y Fuerza</p>	<p>Para los trabajadores la decisión que tomó Felipe Calderón se basó en motivos propios y no en que el servicio realmente fuera completamente malo</p>	<p>¿Qué cree que fue lo que detonó la extinción de Luz y Fuerza?</p>

fundamento de ningún tipo para lo que pasó, había una empresa con mucha calidad en cuanto al servicio de lo que proporcionábamos.

C-13 Desinformación Enojo

Si pues así nos tomó, yo recuerdo la escena ahí en la sala, estaba con la que era mi esposa, mi hija grande, la otra, porque además ganamos, le ganamos a El Salvador jaja y se vuelve loco el celular, yo era representante del grupo de analistas, entonces los trabajadores me empiezan a hablar, y luego yo ora qué y decía mi esposa oye pues qué le pasa a tu celular, no lo quería ver porque además no era fanático de esto y menos en un día familiar, esto no lo agarraba, pero si se volvió loco entonces le dije dame chance de subir a ver qué pasa y entra la llamada de mi hermano que está en líneas, ya dice préndete la tele y yo ¿en dónde o qué? Préndete la tele cabron, en Milenio, yo no sabía que existía Milenio jajaja ahí lo descubrí porque además fue el farsante **Ciro Gómez Leyva** al que fuimos a ayudar para que conservara su trabajo el que se dedicó a hacer todo, todo, todo el daño a la parte de comunicación social al país para denostarnos en

Los medios de comunicación se encargaron de crear una mala imagen de lo que fue Luz y Fuerza

En los noticieros no se hablaba de los trabajadores que perdían su empleo sino de personas que no realizaban bien su trabajo para justificar lo que estaba sucediendo

¿Alguna vez habían tenido algún problema con los medios de comunicación?

todos los sentidos, yo no conocía ese noticiero y soy fan de las noticias porque me gusta la política, pero cuando me dicen préndete ahí y este y no estaba, se sentía emocionado. **Ciro Gómez Leyva**, tenía un coraje hacia nosotros que decías no puedes hablar de esa manera de nosotros, porque siempre nos denostó

C-14 Desinformación

Confusión

y ya prendo la tele y pues ya pasan las instalaciones y eso y pues el frío en el cuerpo y dices ¿qué sigue cabrón? Lo veía, yo no veía venir ese tipo de cosas tan drásticas,

Lo desconocido y la falta de información provocan miedo

Al no haber experimentado algo similar el trabajador no podía visualizar las consecuencias que traería aquella noticia

¿Qué hubiera querido saber en ese momento?

C-15	Desinformación	Confusión	<p>pero nunca nos imaginamos que fuera una situación de estas y sí efectivamente ves las noticias y ves cómo está esto y pues somos 4 hermanos los que trabajamos aquí con los sobrinos y pues agárrense sus chivas y vámonos para allá.</p>	<p>Los problemas se enfrentan desde el primer momento</p>	<p>Al no estar preparados para algo así la única reacción fue presentarse</p>	<p>¿Qué cree que pudo haber hecho esa noche?</p>
C-16	Justicia	Tristeza	<p>La empresa cuando, a mí me pagaban la pensión en galerías entonces ya nos bajamos ahí y vemos la empresa... es un sentimiento de de, de de cosas muy terribles porque ves a un Estado de un país en contra de simples trabajadores que lo único que tienen es una fuente de ingresos, que para ellos representa mucho dinero, nos ven hacia abajo como simples trabajadores, hormigas este trabajando, pero lo que a ellos les representaba ese hecho jurídico, inconstitucional era muchísimo dinero, e iban a pelear con todos los elementos que tuvieran a la mano, no solamente nacionales sino extranjeros,</p>	<p>Las personas parecen no significar ni importar cuando hay de por medio dinero</p>	<p>Le causó emociones negativas el ver cómo disponían de sus años de trabajo y metas propuestas tan fácilmente y sin importarles las consecuencias que esto les traería</p>	<p>¿Qué fue lo que pasó por su mente al llegar esa noche al sindicato?</p>

C-17	Justicia	Frustración	<p>yo la impresión cuando veo a los federales que yo venía de trabajar en policía judicial federal y hago 2, 3 llamadas ¿qué instrucciones tienen cabrón? Ni se metan ¡eh! Porque tenemos instrucciones de si se ponen este, pus, rebeldes, tenemos que actuar con todas las condiciones para poder apaciguarlos, o sea tenemos instrucciones precisas de que el que se ponga violento pues hay que acabar, ¿qué les pasa a estos cuates? ¿no? Y este, situaciones de emoción que te da rabia decir ¿cómo es posible que estos tipos sean tan sanguinarios para atentar contra simples personas? Que somos personas de a pie que no tenemos el poder económico de los que se les pueden enfrentar, ni el poder económico ni el poder bélico ni el poder de nada y que quieran aplastarnos así como hormigas, es, es, ese sentimiento, es de una impotencia, de un coraje</p>	<p>Las personas parecen no significar ni importar cuando hay de por medio dinero</p>	<p>Le causó emociones negativas el ver cómo disponían de sus años de trabajo y metas propuestas tan fácilmente y sin importarles las consecuencias que esto les traería</p>	<p>¿Qué fue lo que pasó por su mente al llegar esa noche al sindicato?</p>
C-18	Desinformación	Miedo	<p>porque me acerqué a la puerta y déjame pasar por mis cosas cabrón, ahí están mis cosas, está mi computadora, están mis cosas personales, no puedes pasar y te encañonaban y dices pérate, o sea, yo, yo soy un simple trabajador cabrón, y esa fue la, una situación de, de, de, una serie de emociones que afortunadamente puedes controlar porque si no te vuelves un héroe caído ahí porque pueden atentar contra tu vida ellos ¿no? Y pus imagínate a mi padre ahí arriba que acababa de fallecer, falleció el 21 de octubre del 2003, y decirle ¿qué hacemos cabrón? Échame una señal cabrón, a los hermanos, tranquilos, no pasa nada, no, ¿cómo no pasa nada?, todos estaban en un estado de shock, porque estuvimos en un estado de shock, no alcanzabas a poder analizar la información y poder sacar conclusiones prontas ¿no?</p>	<p>El miedo es la reacción natural ante la falta de compasión y lo desconocido</p>	<p>La noticia había impactado al trabajador pero el ver cómo se estaba llevando a cabo la situación fue todavía más impactante pues no encontró la manera de actuar ante la indiferencia cruda que presenciaba</p>	<p>¿Qué sentimientos resaltaban ante esa situación?</p>

C-19	Liderazgo	Desesperación	<p>Ya nos estacionamos ahí, nos venimos caminando todos y aquí pus a recibir tus instrucciones de qué vamos a hacer cabrón, de esto, esto no lo vamos a dejar así porque eh... yo les decía en ese entonces, era muy, era muy, muy, duro... . . . porque la gente se acercaba a ti, tus eras el líder, y te decía ¿qué hacemos cabrón, ¿qué hacemos? No sé, y tu querías sacar la casta y decir vamos a luchar cabrón, vamos a luchar, no nos vamos a dejar, o sea esto no va a ser así cabrón, vamos a sacar a delante lo que tengamos que sacar, pero estos cabrones no se van a salir con la suya</p>	<p>Los líderes deben poner el ejemplo al gobernar sus emociones y guiar a los demás</p>	<p>Tenía claro que debía alentar la convicción de las personas ante la dificultad tan grande que atravesaba aunque estaba igual de confundido que ellos</p>	<p>¿Qué fue lo mas difícil de estar ahí?</p>
C-20	Caracter	Convicción	<p>vamos a salir a delante, échenle ganas, cuando en realidad no sabes lo que va a pasar, o sea nada más estás motivado por esa sangre azteca, yo les decía, no nos conquistaron en 1519 que llegó Hernán Cortés, que nos conquistó en 521, pues yo tengo sangre azteca, y esa sangre, aunque nos hayan colonizado, ahí está, y si en aquellos momentos defendimos una Nación, un país, un terreno, por convicciones, por intelecto y moral y que éramos más hábiles que esa casta que se vinieron la más... clase desprestigiada de su país ¿no? Y teníamos que sacar esa casta de aztecas, y teníamos que sacar la casta de lo que mi padre me enseñó, y teníamos que sacar la casta de la moral, los principios, y, y hacer lo necesario para mantenerte de pie, porque te acababan de poner de rodillas, y te pusieron de rodillas y estaban para darte el tiro de gracia, pero aguantamos, y aquí estamos.</p>	<p>Los mexicanos saben defender sus ideales ante cualquier adversidad</p>	<p>El trabajador comprende que su pelea es justa y no desistirá hasta conseguir su objetivo</p>	<p>¿Por qué continuar en resistencia?</p>

C-22	Trabajo	Dedicación	<p>yo venía de... pues de donde yo vengo había que trabajar desde chavito entonces desde muy joven trabajamos, siete, ocho años, yo me acuerdo los recreos en la primaria mi mamá me llevaba cosas para vender en el recreo y pues tenías que vender, luego salías de la primaria y tenías que vender después del recreo y así nos mantuvimos durante mucho tiempo, yo me acuerdo mi papá a los catorce años , tienes que manejar el pecero pues órale a manejar el pecero y a jugártela, pues ya llevaba como muchos años trabajando de manera desenfadada en PGR, en LyF este... puse muchos negocios para productos de piel, infinidad de cosas, llevaba la vida trabajando,</p>	<p>El trabajo es la base para equilibrar todos los aspectos de la vida</p>	<p>Acostumbrado a trabajar desde niño sabe que Luz y Fuerza era una organización por la que vale la pena estar en resistencia</p>	<p>¿Por qué continuar en resistencia?</p>
C-26	Trabajo	Bienestar	<p>porque yo trabajaba para la empresa pero era representante sindical, yo me acuerdo en varias ocasiones este... mi, mi... jefa me decía oye tenemos broncas acá nos cerraron tu eres repre échanos la mano ¿no? Entonces era negociar con, con mis camaradas este... pues luego... yo siempre buscaba, que al fin y al cabo empresa y sindicato teníamos que buscar lo mejor para nosotros ¿no? Como trabajadores, y me acuerdo platicar con algunos repres, oye ya cabrón ¿qué es lo que necesitan para que me liberen?, cuentas de gastos no están pagando cuentas de gasto, si me comprometo contigo para resolverlo hoy ¿abrimos el sector? Si, bueno déjame ir al edificio, autorizamos todas las cuentas en tiempo extra, regreso acá, esa parte este... de resolver problemas para LyF siendo del sindicato era una parte que también a mi me procuraba siempre ver lo mejor para todos y eso es, o sea, esa convicción de lo que es, mi padre desde los</p>	<p>La educación y valores que se aprenden en el hogar definen la forma de relacionarse en los demás aspectos de la vida</p>	<p>Para el trabajador haber realizado un buen trabajo en Luz y Fuerza es gracias a la educación que tuvo desde pequeño</p>	<p>¿Usted cómo se considera como trabajador?</p>

escenarios donde yo pude construir esos cimientos de yo tener valores de ese tipo pues me permiten ahorita no hablar de dinero, ni hablar de cosas de ese tipo, de cosas materiales.

Sentidos Subjetivos Individuales después de la extinción Participante C

Código	Tema	Sentido	Trecho	Significado	Hipótesis	Planteamiento
C-11	Liderazgo	Convicción	Yo mencionaría esa convicción por la forma en que entramos yo, yo la realidad es que a mí por ejemplo de donde yo estaba trabajando con Rosa y Lilia Ramírez, me hablaban para ofrecerme un puesto de trabajo “ya tenemos tu puesto, ya liquídate” yo cómo cree que me voy a liquidar, mis hermanos están aquí, mis sobrinos están aquí, yo no me voy a ir y los voy a dejar, qué diría mi padre cómo cree, liquídate, aquí está tu sueldo y vas a estar aquí, no, es una cuestión de principios, es una cuestión de moral, una cuestión... pues egresado de la Universidad Nacional Autónoma de México, eh... los años pasan donde te van diciendo recuerda, recuerda universitario, a ti la universidad te la está pagando el pueblo, cuando salgas de aquí tienes que devolverle al pueblo lo que hizo por ti para tener tu carrera porque lo que pagas por el conocimiento no son los \$50, tienes que devolverle al pueblo lo que ha hecho por ti, esa es una condición que no se nos puede olvidar,	Un buen líder y compañero no abandona a su equipo y menos aún en condiciones complicadas	A pesar de tener oportunidad de tener un trabajo el trabajador, firme a sus creencias, está seguro de que estar en resistencia es lo que debe hacer	¿Ha considerado trabajar en otro lugar?

C-12	Materialismo	Convicción	<p>ah ok, si yo voy a estar bien ¿Y los demás qué? O sea, si yo aspiro a cosas materiales, la vida no se trata de cosas materiales, o sea hay cosas más importantes que tener un coche del año, que tener unos tenis Nike o cosas de marca, la vida se trata de hacer bien las cosas. Eso lo que convivimos aquí con todos estos trabajadores y que tenemos aquí una responsabilidad para poderle llevar el sustento de manera segura a cada uno de nosotros pues tenemos que hacer lo necesario ¿no? Ese es el papel que nos toca.</p>	<p>Un buen líder y compañero no abandona a su equipo y menos aún en condiciones complicadas</p>	<p>A pesar de tener oportunidad de tener un trabajo el trabajador, firme a sus creencias, está seguro de que estar en resistencia es lo que debe hacer</p>	<p>¿Ha considerado trabajar en otro lugar?</p>
C-21	Economía	Apoyo	<p>Si, este... pues también este... de esa manera es como lo, lo, lo hemos llevado, eh... yo realmente si no, en mi primer año como tenía la posibilidad que le comentaba, me acababan de dar un préstamo para arreglar mi casa entonces tenía ahí un dinero guardado, entonces sí me enarbolé en el hecho de la defensa del sector energético, sí enarbolé... me sentí en un momento, yo no sé si fue lo mejor o no, ahora ya lo sé, pero era mi momento</p>	<p>El contar con apoyo económico permite desarrollarse con mayor facilidad en todos los aspectos</p>	<p>El tener en ese momento una forma de apoyarse económicamente le permitió participarr prácticamente sin problemas al inicio de la resistencia</p>	<p>¿Qué ha sido lo más difícil en estos años de resistencia?</p>

C-23	Economía	Preocupación	<p>entonces cuando se presenta esta situación yo dije así como lo comentas B con mi pareja, me voy a dedicar a esto, y si el problema es el sustento porque desde un principio no estuvimos de acuerdo de que yo estuviera viniendo al sindicato y sin generar ninguna utilidad ¿no? Y entonces si el problema es porque no traigo dinero no te preocupes pues te voy a dar tu sueldo con tal de que me dejes andar en el movimiento ¿no? O sea, como si tuviera yo el trabajo, porque tenía dinero en el banco, y así fue todo un año hasta que se acabó jajaja yo solía pensar que sí me iba a ser suficiente para que pudiéramos regresar a trabajar, ya después de ahí que se acabó ese dinero ya las dificultades empezaron a ser cada vez mayores,</p>	<p>El trabajar es primordial para equilibrar todos los aspectos de la vida</p>	<p>El trabajador sabía que tenía que trabajar por cuidar de su familia pues era su sustento</p>	<p>¿Qué era lo que más le preocupaba en ese momento?</p>
C-24	Economía	Decepción	<p>teníamos cierto nivel y, y, de vida y pues se acabaron todas esas cosas ¿no? Y yo me empeciné en decir chicas y chicos eh... pues ya no va a ser ese nivel de vida, voy a empezar a buscar trabajo, efectivamente nadie te daba, con todos los títulos noviliarios, los balances, el desarrollo organizacional, proyectos, experiencia como auditor, experiencia en PGR y LyF, en LyF manejé Capítulo 1000, 2000, 4000 el 5000 lo manejaba de una manera que se peleaban en LyF por tenerme en los diferentes pisos, es que me toca a mí, no es que me pertenece, tenía una buena calidad en el trabajo que desempeñaba, pero allá afuera estábamos boletinados, aparecía en el currículum que estuviste 28 años en L y F y pues no eso no era mérito para que te contrataran ¿no? Sobraban todas esa credenciales,</p>	<p>Los trabajadores de Luz y Fuerza son considerados ineficientes</p>	<p>Las esperanzas de poder conseguir un trabajo honesto después de perder el de Luz y Fuerza se perdieron al enterarse de esa lista que los fichaba</p>	<p>¿Por qué decidió dejar de buscar trabajo?</p>

C.25	Carácter	Tristeza	<p>entonces este pues empecé a dar cursitos, di clases en el Conalep, eh... sentí que necesitaba la pedagogía porque fue una experiencia este complicada para mí, son chicos que tenían una etiqueta de ser los rechazados de un examen único entonces eran muy violentos y yo venía de una situación que estaba queriendo armonizar en mi vida, con problemas en casa, problemas en el trabajo, en el sindicato, esa es una parte que, que si hay que considerar</p>	<p>Es gratificante apoyar a los demás</p>	<p>Al dar cursos encontraba una calma a todas las complicaciones que estaba viviendo</p>	<p>¿Cómo decidió manejar esta situación?</p>
C-27	<p>Generación de conciencia respecto a la justicia</p>	Agradecimiento	<p>Ahorita en lo personal yo les podría decir que me hizo un mejor ser humano esto, sino hubiese pasado para mí lo que pasó de LyF o sea de quitarme el trabajo de esa forma, y de ello emprender la lucha de la defensa del sector energético yo si me había convertido en una persona que buscaba solamente las cosas materiales, quería tener el mejor carro, quería vivir en la mejor zona y había dejado de ser esa persona humana, y además las condiciones se me estaban dando, entonces este tenía la posibilidad de hacerlo</p>	<p>De las circunstancias complicadas se obtienen los mejores aprendizajes</p>	<p>Se dio cuenta que su vida estaba encaminada a ser una persona completamente diferente a como es hoy y está conforme con la persona más humana y empática en la que se convirtió a raíz de esta situación</p>	<p>¿Cómo se definiría?</p>

C-28	Prejuicio	Frustración	<p>entonces cuando me dicen vente, tú no te preocupes, o sea tú qué haces ahí, mis compañeros del ITAM me decían ¿tú estás pendejo? ¿qué haces en un movimiento social de ese tipo con los del SME? Pues ¿qué no piensas cabrón? Pues claro, son personas como Felipe Calderón, egresado del ITAM que ni siquiera conocen la condición social. Recuerdo cuando nos ponían a hacer, éramos 14 en el diplomado y nos ponían a hacer, vamos a hacer políticas sociales para mejorar el transporte público en la CDMX, y todos ¿transporte público? ¿cuándo 14 tipos de esos se han subido a un metro? Si todos llegan en Mercedes y en BMW, ¿qué van a mejorar? ¿Oye y el transporte público, qué es eso?, Impresionante, entonces cuando saben que tu estás metido en esto, te dicen bueno ¿qué eres un ignorante? Bueno, efectivamente, para tus ojos ¿no?, Para tus ojos, pero esa parte, que guardas aquí, que te duele lo que le pasa a lado y hacer algo para que le deje de doler pues hay que aprender</p>	<p>El materialismo deshumaniza a las personas</p>	<p>Al experimentar carencias económicas el trabajador ha experimentado desigualdades al ya no poder tener la vida que tenía cuando trabajaba en Luz y Fuerza</p>	<p>¿Notó algún cambio por parte de la sociedad?</p>
------	-----------	-------------	---	---	--	--

<p>C-29</p>	<p>Generación de conciencia respecto a la justicia</p>	<p>Agradecimiento</p>	<p>y la vida a mi me cambió con este movimiento, empecé a ver las cosas distintas y a mis hijas, pues vamos a tener que ir al mercado otra vez, ya no hay boutiques, ya hay cosas distintas, fue un proceso muy difícil, claro hubo enojo en la familia, ahora ya las recuperé, no a mi esposa jajaja, pero ya mis hijas me ven distinto, en ese proceso pues yo amo lo que he vivido y lo he trabajado de una manera de poder transmitirlo, la verdad es que me ha hecho una mejor persona lo que he vivido derivado de este movimiento, es algo muy padre, sino estaría buscando el mejor carro, ya cambiar la nueva versión, ya estaría no ¿sabes qué? Esta casa ya no, vamos a una más carita, esta ya no, o como que aquí ya no rolamos y de donde yo vengo</p>	<p>De las circunstancias complicadas se obtienen los mejores aprendizajes</p>	<p>Se dio cuenta que su vida estaba encaminada a ser una persona completamente diferente a como es hoy y está conforme con la persona más humana y empática en la que se convirtió a raíz de esta situación</p>	<p>¿Cómo se definiría?</p>
<p>C-30</p>	<p>Materialismo</p>	<p>Agradecimiento</p>	<p>por Dios Santo es mejor esto, o sea yo me eduqué en una situaciones donde éramos camaradas y creo que aquí somos camaradas, donde aquí uno está dispuesto a ayudarle al otro, no solamente ver quién trae el mejor carro, quién trae la mejor ropa, quién trae las mejores condiciones y no presumirlas, si por una circunstancia de la vida te lo dio eso es distinto a que lo andes presumiendo y sí, fue muy complicado, pude establecer un pequeño negocio en el que tengo ahorita, mis hijas dicen ¿cómo es posible que te hayas conformado? No es conformado, no me he conformado, este ya no tengo que proveerlas a ellas tres, la más chica va a cumplir 24 años, 28 y 30, ya tienen sus parejas, afortunadamente tienen dónde vivir, es lo que pude construirles y entonces conozco la satisfacción personal en mis actos no en tener</p>	<p>De las circunstancias complicadas se obtienen los mejores aprendizajes</p>	<p>Se dio cuenta que su vida estaba encaminada a ser una persona completamente diferente a como es hoy y está conforme con la persona más humana y empática en la que se convirtió a raíz de esta situación</p>	<p>¿Cómo se definiría?</p>

cosas materiales y es más sencillo así que aspirar...

C-31

Materialismo

Apoyo

Exacto, esa es la diferencia, que no es mi objetivo, yo sé que las voy a tener, porque precisamente le voy a apostar a la de 40 para tener una muy buena pensión pero los puedo asegurar que esa pensión no va a ser para mi, sino para ayudar a muchas personas, vamos a promover, hay una estructura que estoy desarrollando como administrador de empresas, pero no va a ser para mi, además está muy simple, tú lo debes de saber Irma, que el ser generoso, el compartir, el poder dar es una de las partes formidables de la vida, es lo que te ilumina todo, es lo que te despiertas y das gracias a Dios y ahora qué vamos a hacer por los demás.

Es gratificante apoyar a los demás

Al haber vivido todo tipo de complicaciones el trabajador sabe que su prioridad ahora es ayudar a quien lo necesita

¿Cuáles son sus prioridades ahora?

C-32	Familia	Amor	<p>Desperdicias tu vida en el tener, cuando en realidad no tiene un significado, no de esa manera, no que todos los días de 7 de la mañana a 10, 11 de la noche trabajes toda la vida, yo cuando pasa esto yo ya tenía 25 años trabajando noche y día, bueno yo, mis hijas no vi sus primeros pasos ¿no? Yo me la pasaba en una oficina de 7 de la mañana a 10 de la noche porque tenía, era el licenciado, y estoy seguro que no dieron sus primeras palabras fue papá, y no vi yo sus primeros pasos porque estás encarnado en dentro de la elite social poder estar acá para poder verlas y no es cierto, pierdes todo, toda tu vida y cuando te das cuenta la realidad que no le has invertido al ser sino al tener, pues qué tristeza,</p>	<p>La familia es la mejor recompensa</p>	<p>Al poner todo en perspectiva se da cuenta que al haber dedicado su vida a trabajar se perdió de cosas invaluable de su familia</p>	<p>¿Qué significa trabajar para usted</p>
C-33	<p>Generación de conciencia respecto a la justicia</p>	Agradecimiento	<p>y en lo personal pues me hizo un mejor ser humano, comprender más las cosas, hace 11 años tenía dudas de participar en esto, ahora estoy seguro de lo que hice, ahora estoy convencido de que esa fue la mejor decisión, tuve que pagar el precio de algunas cosas pero valió la pena, valió la pena todo lo vivido, todas las cosas que llegas a casa este... temblando, llorando, dices ¿por qué a mi?</p>	<p>De las circunstancias complicadas se obtienen los mejores aprendizajes</p>	<p>Se dio cuenta que su vida estaba encaminada a ser una persona completamente diferente a como es hoy y está conforme con la persona más humana y empática en la que se convirtió a raíz de esta situación</p>	<p>¿Cómo se definiría?</p>

C-34

Generación
de
conciencia
respecto a la
justicia

Frustración

o le decía, cuando estábamos en proco y en la misma compañía de Luz yo tenía a los de confianza del octavo piso, cooperaban para ayudar a los niños con cáncer cada semana tenían que dar una aportación y yo iba, les llevaba el dinero, yo me acuerdo la primera vez que les llevé 20 mil pesos de lo que junté de dos meses de con los de confianza y fui con Araceli Anaya, la directora de AMAC, mira traigo un poco de dinero para y dice mira, esto lo hacen muchas personas, yo te doy una receta, vas tu, lo compras, le sacas foto y lo llevas para que vean que no te quedaste con el dinero, no pues con 20 mil voy a comprar un montón de cosas, no, me dieron 3 inyecciones y ya me puso una comitiva de 5 niños, peloncitos, con cáncer y ya, entons cuando pasa esto yo recriminaba a Dios, le decía ¿por qué me haces eso? Si yo les ayudo a esto, les ayudo a esto, me estaba diciendo tienes una nueva oportunidad de vida, tienes que reflexionar sobre lo que estás haciendo, no toda la vida se trata de dinero, y,

No siempre
suceden cosas
buenas

Al considerar los actos altruistas que realizaba no comprendía por qué tenía que pasar por estas circunstancias, sin embargo, después de tanto tiempo y aclarar las cosas comprende que hay más que el materialismo

¿Considera que usted es igual a como era antes de la extinción de Luz y Fuerza?

C-35

Familia

Amor

y, ya en las particularidades, que no me da vergüenza decirlo, estaba metido en las cosas del alcohol, de, si bebíamos muy seguido de solamente trabajar y echarnos un vasito, había abandonado la parte de la familia, de estar ahí, de convivir con los hijos, si somos energía, si eso es lo que nos alimenta, sus energías de ellos, energía de la pareja, de la mamá, de hoy todos los días como, todos los días martes como con mi mamá, con mis hermanos, con el pequeño negocio que tengo no aspiro a más cosas económicas porque la gente piensa que lo compra con dinero, lo compra con el tiempo que ocupas en trabajar para generar ese dinero y entonces entre más quieres ver cosas materiales más tienes que trabajar, entonces a lo mejor puedes tener lo suficiente para poder compartir lo importante, con mamá, con los hermanos, con los hijos, ahora veo más a mis hijas, que ellas tienen cada quién su pareja y luego se les dificulta ¿no? Pero bueno esa es la historia que a todos, la historia de la vida de cada uno y pues yo aquí sentado doy gracias por lo vivido.

La familia es la mejor recompensa

Al poner todo en perspectiva se da cuenta que al haber dedicado su vida a trabajar se perdió de cosas invaluable de su familia

¿Qué significa trabajar para usted

C-36

Generación
de
conciencia
respecto a la
justicia

Convicción

Si, y son 30 años, 30 años donde, imagínate qué cosas no hemos vivido, con Jorge Sánchez cuando, yo, yo entré cuando estaba Jorge Sánchez jugando para ser secretario general y decía no puede ser que un tartamudo pueda aspirar a ser secretario general, ya luego lo que nos robó y todo eso pero llegó a ser secretario general, yo decía no puede ser, ese tipo es despreciable, se le veía el colmillo desde que yo pude ingresar aquí, como siempre me ha gustado la política pude meterme en asuntos que no eran los más convenientes porque... tenemos esa naturaleza contestataria, no someternos, estoy leyendo un libro de Antony Melo, que se los recomiendo, tú lo debes de conocer, él es un sacerdote pero es psiquiatra y él habla de la importancia de no estar de acuerdo con las cosas y menos con los estratos sociales, esa condición que desde que naces parece que estás etiquetado a lo que tienes que hacer y cuando puedes romper todos esos esquemas y participar en cosas que no está de acuerdo la sociedad, como lo que nosotros hacemos, o sea, realmente a mi me es motivador cuando me dicen, es que no es posible que tu puedas, digo si es posible, solamente piensa distinto, piensa que estás luchando por cosas que a lo mejor ni llegan a ser tangibles pero son emocionalmente muy este... energizantes, entonces eso, esa parte de qué representa para mí estar en el sindicato

Hay que luchar por
alcanzar tus metas

Aprendió a ver lo
bueno entre todo lo
que le ocurría
teniendo en claro su
objetivo y buscando
su personal forma de
alcanzarlo

**¿Qué le hubiera gustado saber el
día de la extinción?**

C-37	Trabajo	Dedicación	<p>ser representante, ahorita me estaban queriendo decir que si no me interesaría participar en la cooperativa pero aquí me dice el principal me dice necesito que vuelvas a jugar yo no creo que ya no se van a poder las dos cosas, tienes que decidirte pero, pues no tengo inconveniente, los puedo ayudar en la cooperativa, o los puedo ayudar en el sindicato, por supuesto, tengo que mantener mi negocio para poder estar aquí, o sea tengo que seguir haciendo negocios, dando asesorías o alguna asistencia administrativas pero esto es parte ya de tu vida</p>	<p>La vida gira alrededor del trabajo</p>	<p>Es conciente de que hay todavía muchas cosas por hacer pero está dispuesto a equilibrar todo por alcanzar su meta</p>	<p>¿Qué cree que sigue ahora?</p>
C-38	Trabajo	Lealtad	<p>eh... la novia que tengo no entiende dice ¿qué haces ahí? ¿qué hago? Pues es mi vida, no lo entenderías, para qué me... con la que vivió 25 años conmigo no lo entendió jajaja entonces tu... como que vamos a perder tiempo ¿no? Estoy ahí y ya, y ya, entonces para mí pues es parte de mi vida, yo creo que nos van a enterrar y le vana poner ahí SME por una convicción ¿no?</p>	<p>mantenerse firme hasta lograr las metas propuestas demuestra pasión por lo que hace</p>	<p>El cariño que tiene por la organización hace que su meta sea clara aun a pesar de las complicaciones</p>	<p>¿Por qué continúa en resistencia?</p>

<p>C-39</p>	<p>Generación de conciencia respecto a la justicia</p>	<p>Lucha</p>	<p>Somos luchadores sociales en la universidad nos enseñan a ser luchadores sociales, a mi me tocaba botear cuando trabajaba como auditor en el movimiento de la universidad en el 98 este... no en el 89, 90, no es cierto fue en el 98, 99 que estuvieron 11 meses y ya estaba dentro del sindicato y decían que nos iban a quitar la, hay amigos del ITAM que decían que nos iban a quitar la educación pública, para eso invadieron Ciudad Universitaria y decían que qué demonios hacíamos nosotros ahí, pues salvando la educación en México, y dicen de todos estos movimientos mucha gente que no participaba en ellos que no sirven de nada, pues gracias a los electricistas, gracias a los universitarios, gracias a muchos movimientos que estuvieron participando para no dejar que a la Universidad la privatizaran mis hijas tienen universidad, sino la hubiesen privatizado, si no hubiésemos hecho nada de botear y nos subíamos al metro, la misma sociedad nos decía a los chicos pinches huevones pónganse a estudiar, por eso los quieren correr porque son una bola de huevones y entonces ya, yo más adulto ya con la profesión señora ya por favor, sea respetuosa, los jóvenes están luchando por salvar la educación pública en México, lo que Cedillo quiere quitarnos, si logran privatizar la educación en México ¿dónde van a estudiar sus hijos señora? No, son una bola de huevones, bueno, seguiremos este... luchando por esas causas sociales y pues aquí estamos, luchando por esas causas sociales que sí creemos, y además, hay evidentes resultados</p>	<p>Hay que esforzarse por alcanzar las metas aunque no coincida con los pensamientos ajenos</p>	<p>Tiene claro que su esfuerzo rendirá frutos</p>	<p>¿Qué es para usted pertenecer a la resistencia?</p>
--------------------	--	--------------	---	---	---	---

C-40	Carácter	Lucha	<p>yo no me veo yéndome a mi casa y decir pues ya me quitaron la empresa y a dormir no, y lo que sigue, no podría hacerlo, los que estudiamos en la Universidad y tenemos padres que son del SME y que tenemos familia del SME pues nunca vamos a poder, o sea, es una condición que la traes en la sangre, o sea, les decía hace rato, me siento como azteca con esa este... cómo le llaman, la mezcla que hubo a mi me quedó de la de los aztecas, en ese mestizaje yo conservo la de los aztecas.</p>	<p>Los mexicanos saben defender sus ideales ante cualquier adversidad</p>	<p>El trabajador comprende que su pelea es justa y no desistirá hasta conseguir su objetivo</p>	<p>¿Por qué continuar en resistencia?</p>
C-41	Salud	Lealtad	<p>A mí me tocó que se murió uno aquí en este en el monumento a... ya ves que nos repartían los volantes para hacer los rondines, y sí le dio un ... te quedas no manches ¿qué estamos haciendo? ¿cómo que se murió? No lo querían recibir en la 26, un camarada, o sea, se puso mal, me está doliendo aquí y le dije a uno de los que estaban, lánzate, llévatelo cabrón le va a dar un infarto, es que no lo quieren recibir, deja le hablo a Martín pérame, ya Martín me puso con el que estaba de seguridad y ya lo recibieron y ya a la hora nos hablaron que ya se había muerto y ... ¿qué se hace en estos casos? Ilumínanos...</p>	<p>El camino a la victoria no es sencillo</p>	<p>Han habido compañeros suyos que usaron hasta su último aliento por defender a su organización por lo que no planea abandonar esa lucha solo porque sí</p>	<p>¿Qué ha sido lo más difícil en estos años de resistencia?</p>

C-42	Salud	Lealtad	<p>Era una de las personas que decían oye ¿qué vamos a hacer, cabrón? Yo, pues seguirle aquí wey, yo tengo una hermana que es madre soltera, yo mantengo a mi hermana, mantengo a su hijo mantengo a mi mamá que ya no puede trabajar, lo que nos van a dar estos cuates se nos va a acabar en, yo tengo cincuenta y tantos años, y yo, wey ¿qué te digo? Pues si no puedes con esto pues, no sé, ve a buscar trabajo ¿no? Y de tal preocupación le dio el infarto, o sea, ya no pudo controlar la parte emocional y dices no pues ahora sí ya la dejaste peor, pero así son las vivencias, esa es la realidad...</p>	<p>El camino a la victoria no es sencillo</p>	<p>Han habido compañeros suyos que usaron hasta su último aliento por defender a su organización por lo que no planea abandonar esa lucha solo porque sí</p>	<p>¿Qué ha sido lo más difícil en estos años de resistencia?</p>
C-43	Justicia	Esperanza	<p>Y ya no se trata a estas alturas de la cuestión de, de tanto del dinero, o sea si creo que estamos buscando esa parte pero creo que hay algo más importante, que podría permear a nivel nacional, tiene la gran oportunidad López Obrador de regirse como una persona distinta, ósea tiene más cosas que ganar que cosas que perder y... nosotros somos su bastón, su caballo de Troya, para poder devolver lo que a nosotros es justo, que él sabe que nos asiste la razón jurídica, tonces, todos los que estamos aquí con estas diferencias en cuanto a lo vivido, pero todas tienen una coincidencia, o sea, lo vivimos de diferente manera, pero la coincidencia es que aquí nos tiene, que nos alivia el alma, el saber que en México, en nuestro país existe la legalidad de las cosas, que esta lucha a todos los mexicanos les puede decir resiste</p>	<p>Ser trabajador de Luz y Fuerza es símbolo de lucha y perseverancia</p>	<p>El amor que tiene el trabajador por su trabajo le da la certeza de que su lucha no es en vano</p>	<p>¿Por qué continúa en resistencia?</p>

C-44	Justicia	Esperanza	<p>estos cuates, los neoliberales son capaces de, de tratarnos como cosas insignificantes pero hay alguien que valida esta lucha, que sabe que jurídicamente no fue lo correcto y que nos puede devolver esa paz espiritual de decir fíjense valió la pena, no importa cuánto tiempo se llevó, pero lo que hicimos durante esta desgarrada lucha durante estos 11 años valió la pena, no importa, o sea ya no importa lo que pasamos, que nos separamos, que un caído, que otro caído, hubo suicidios de personas, bueno aquí vinieron los de derechos humanos para apoyarnos, fue una situación que también ahí pudimos manifestarnos pero ya no es tanto eso ya que nos va a curar ese esfuerzo, todo eso puede quedar borrado con una situación donde nos puedan regresar a trabajar o donde nos puedan dar lo que nos corresponde por derecho ¿no? Creo que ya estamos en ese punto.</p>	<p>Ser trabajador de Luz y Fuerza es símbolo de lucha y perseverancia</p>	<p>El amor que tiene el trabajador por su trabajo le da la certeza de que su lucha no es en vano</p>	<p>¿Por qué continúa en resistencia?</p>
C-45	Justicia	Esperanza	<p>Hemos luchado tanto, estamos desgastados, claro que estamos desgastados yo te digo que si pasas aquí dices... bueno... sigamos ¿no? Pero estás desgastado, son más de 11 años, más de 11 años donde qué no nos hemos platicado entre nosotros ¿no? O que nos hemos encontrado, los eventos de defender el de Polanco porque Slim ya quiere ese pedazo, de Salónica, y bueno, todo lo que hemos hecho, creo que un acto de esos, que no estamos pidiendo misericordia, no estamos pidiendo que nos den una dádiva, no, estamos pidiendo lo que sabemos que es justo, tuve la oportunidad cuando pasó esto del movimiento</p>	<p>Mantenerse firme a sus convicciones sin importar el tiempo y los sacrificios que implique vale la pena por conseguir justicia</p>	<p>Los trabajadores tienen claro que lo que les sucedió fue completamente infundamentado y tienen la fiel creencia de que su lucha vale la pena por completo</p>	<p>¿Vale la pena continuar aquí?</p>

C-46

Justicia

Lucha

las personas con las que trabajaba de la PGR de algún juez, de algún magistrado, donde nos hizo hoy esta aclaración y dice esto es un acto inconstitucional, no debieron de haberlo hecho eso, pero ya tenemos línea, va a ser constitucional, o sea, van a tener que pelear contra un Estado y dices bueno, nos subimos al barco, esto no lo debieron de haber hecho, ellos lo saben, o sea ellos lo sabían, la gente del poder sabían que esto no lo podían hacer, y si nos hubiésemos ido todos hubieran repartido los bienes, ellos sabían que esto era inconstitucional, pero en base al poder, en base a esas injusticias de este señor que era una persona pues no grata pues pudo hacer con el uso del Estado, no podía hacerlo de otra manera, y en ese acto inconstitucional, que todos ellos, los que en ese momento sabían que estaban transgrediendo la constitución pues se prestaron ¿no? Pero aquí estamos de una forma muy simple creo que ahora, ahora yo desde el 3 de junio duermo más tranquilo, pienso que esto está muy cerca, yo así, respiro eso, yo respiro esas cosas.

Los hechos hablan
por sí solos

El trabajador
comprende que su
pelea es justa y no
desistirá hasta
conseguir su
objetivo

¿Por qué continuar en resistencia?

C-47	Trabajo	Compromiso	<p>Pues yo tengo la esperanza, tengo 54 y pienso vivir unos 100 años entonces me quedan como 46 de seguir luchando por esta causa, sí faltan muchas cosas por hacer, creo que vamos a lograr parte de ese proyecto con el trabajo, yo tengo, yo respiro esa posibilidad de que está muy cerca este... algunas de las variables que comentó Martín en la asamblea, no sé cuál pero sí se vienen cosas importantes para los que nos quedamos a resistir</p>	<p>Mantenerse firme a sus convicciones sin importar el tiempo y los sacrificios que implique vale la pena por conseguir justicia</p>	<p>Los trabajadores tienen claro que lo que les sucedió fue completamente infundamentado y tienen la fiel creencia de que su lucha vale la pena por completo</p>	<p>¿Vale la pena continuar aquí?</p>
C-48	Justicia	Convicción	<p>pero pues hay que echar a andar la cooperativa, hay que pulir a las nuevas generaciones, ya nosotros pudimos sembrar una semillita de lo que se debe de aspirar a tener como país ¿no? Entonces, yo no lo he visto, pero creo que ya salimos en los libros de historia ¿no? De la primaria creo que ahí está la extinción de la compañía, pero tenemos que seguir haciendo historia para las nuevas generaciones y enseñarles de qué se trata esto, que no es que alguien pueda venir a administrar la riqueza y dejarlos a ellos en la pobreza, yo tengo nietos, tengo hijas, que aspiro tengan una vida digna y pues tendré que hacer hasta el último aliento de vida que el creador me preste para estar ahí, haciendo cosas, se tiene experiencia de vida, experiencia profesional, experiencia laboral, qué mejor cosa que le puedes dejar a los jóvenes ¿no? En lugar de dinero</p>	<p>La lealtad y el compromiso son hasta cumplir el objetivo</p>	<p>La lucha del trabajador no es una meta individual, lo mira desde una perspectiva social que le brindó el pertenecer al SME</p>	<p>¿Quiénes cree que se beneficiarían de la restitución de Luz y Fuerza?</p>

Sentidos Subjetivos Individuales antes de la extinción Participante D

Código	Tema	Sentido	Trecho	Significado	Hipótesis	Planteamiento
D-1	Trabajo	Oportunidad	Yo entré de forma casi, se puede decir personal, porque mi cuñado trabajaba en distribución foránea, pero como él acababa de meter a un primo no podía este... recomendarme, lo más que hizo fue sindicalizarme, me llevó a obra determinada, di mis datos, me hicieron mi tarjetón y ya estaba este... sindicalizado, ya era miembro del sindicato,	El tener a un familiar en la organización era más fácil acceder a un lugar al sindicato	En Luz y Fuerza sólo podías aspirar a un lugar si tenías una recomendación	¿Para alguien sin conocidos en Luz y Fuerza qué procedimiento se realizaba para considerarlo a alguna vacante?

<p>D-2</p>	<p>Desarrollo Profesional</p>	<p>Dedicación</p>	<p>a partir de ahí me dijo: este es fulano, este es fulano y este es sutano, pegateles y atrás de ellos hasta que te den la nota para entrar y en... ese lapso fueron un poco más de año y medio que diario tuve que estar ahí pegado día y noche, llegaba a las seis de la mañana, me venía a las doce, una de la mañana para irme a la casa, en ese tiempo no trabajaba, acababa yo de regresar de Estados Unidos, me fui tres años, pero por andar de vago y loco pues no... no hice nada y mejor me regresé, tonces llegué como desempleado y ese año y medio que estuve ahí pegado en el sindicato pues no hice nada y de ahí me iba, me levantaba en la mañana y me iba caminando al sindicato desde la casa y en la noche o en la madrugada igual me regresaba caminando porque no tenía dinero. Después de ese año y medio se dio la oportunidad de que me dieran la nota y entré a construcción civil, ahí estuve ammm... nueve años y medio en campo demolición y vaceo de concreto y mecánica menor de... equipos de... de construcción móviles, vibradores, trompos, bombas de gasolina, este... malacates, mmm ¿qué más? Nada más, bombas de agua, de ahí a los diez años me pasaron a... bueno fui a que me hicieran un cambio al taller de aluminio, ahí estuve cuatro años como ayudante y los últimos cinco años estuve como... oficial cancelero ya tenía a mi cargo pues una cuadrilla de cuatro, entre cuatro y veinte gentes y salíamos a hacer instalaciones y... trabajos de aluminio en los diferentes centros de trabajo y... campamentos de la empresa.</p>	<p>Un buen lugar en un trabajo se obtiene al trabajar por él</p>	<p>El trabajador tardó mucho tiempo en poder aspirar a un lugar en Luz y Fuerza razón por la cual se esmeró hasta alcanzar mejores puestos</p>	<p>¿Qué tipo de empleado cree que era usted?</p>
-------------------	-----------------------------------	-------------------	---	--	--	---

D-3	Desarrollo Profesional	Oportunidad	<p>Pues mira era... como sacarse la lotería sin comprar el boleto ¿Por qué? Porque dependiendo de la actividad de cada departamento, sección, te puedes jubilar a los veinticuatro, veintiocho o a los treinta años, ahorita esa opción de una jubilación ya no hay, ya eh... prácticamente es nula, entonces tú decías: trabajas treinta años, ganas poco o ganas mucho, trabajas treinta años y te mantienen hasta que te mueras, tienes para vivir, pues no... con lujos pero sí para tus ocupaciones porque ganabas un promedio de tres y cinco salarios mínimos diarios, tons eso prácticamente te resolvía la vida, ya lo demás pues era lo de menos</p>	<p>Contemplar las aspiraciones a futuro son la mejor inversión</p>	<p>Entendía que aunque el salario que tenía en ese momento no era demasiado la mayor atracción de Luz y Fuerza era que podías tener un retiro digno</p>	<p>¿Por qué no intentó entrar a trabajar en otra organización?</p>
D-4	Trabajo	Beneficios	<p>y... no tenías tanto problema para adquirir cosas a... crédito o en tiendas que son muy quisquillosas, porque tu namás llegabas ¿dónde trabaja? Luz y Fuerza, ¡Ah! ¡Perfecto! Fírmeme aquí, y era una carta en blanco para todo el mundo, porque llegabas, podías sacar desde un refrigerador hasta una casa crédito, no te investigaban, no te hacían cartas, no tenías ningún contratiempo, a parte eh... tres veces al año... cada semana se descontaba un día de salario, esos eh... durante cuatro meses, por decir, a ti te descontaban mil pesos en cuatro meses, la empresa te daba el doscientos por ciento y te regresaba tus mil pesos, eran los mentados fondos de ahorro, eran en abril, en agosto y en diciembre y en diciembre a parte tenías tus cincuenta y un días de aguinaldo ¿Quién te daba cincuenta y un días hace diez años? Entonces cincuenta días de aguinaldo era</p>	<p>Luz y Fuerza era una organización con excelentes beneficios para sus trabajadores</p>	<p>Todas las facilidades que se obtenían al trabajar en Luz y Fuerza eran difíciles de encontrar en otro lugar</p>	<p>¿Por qué decidió intentar entrar a trabajar en Luz y Fuerza?</p>

un buen dinero, a parte teníamos la facilidad de aplicar para un crédito de vivienda, una hipoteca de... tu hacías tu solicitud, metías tus papeles, la empresa investigaba que la propiedad estaba libre y limpia y te prestaba dependiendo de tu salario y de tu antigüedad era el monto que te prestaban tons tú tenías que buscar una casa o... un departamento o una propiedad que estuviera dentro de ese rango, por ejemplo yo a los diez años alcanzaba trescientos cincuenta mil pesos para hipoteca y anduve buscando y se ofreció mi suegra a prestarnos su casa para mmm... que me dieran, bueno, a ella le dieran el dinero, me dio el cheque y yo compré mi terreno donde construí y ahorita estamos en el proceso de la liberación de escrituras para yo regresarle su casa originalmente, entonces, ese beneficio lo tenías con créditos bancarios en otra instituciones del gobierno o en otras empresas, pero aquí no, porque aquí tú por ejemplo te daban... Tienes trescientos cincuenta mil pesos de crédito, okay, me los dan y la vuelta de quince años yo pago trescientos cincuenta mil pesos ni un peso más ni un peso menos, porque aquí no había intereses bancarios de cobro ni nada, solamente tu finiquito, tu liberación de escrituras que eran como... bueno hace nueve años eran como quince mil a veinte mil pesos lo que gastabas, porque también eh... el setenta por ciento de esos costos los daba la propiedad de la empresa sin ningún cargo; ¿Qué otra? Teníamos becas escolares, eh... ya sabes, manteniendo un promedio en la primaria, secundaria y preparatoria, eh... ¿Qué otras? El seguro social era muy bueno, mmmm... teníamos este... programas en educación y propaganda teníamos programas de...

excursiones, viajes, descuentos en centros recreativos, en balnearios, eh... descuentos en boletos de autobús, en su tiempo hasta del tren, en avión, hay paquetes eh... promocionales de vacaciones, también había descuentos, y... pues esas eran mis ventajas que yo sí llegué a aprovechar y a disfrutar.

D-5

Desarrollo
Profesional

Experiencia

Sí, a mí lo que me gustó más, estando en el campo era la mecánica, porque a mí siempre de escuincle me gustó desarmar cosas, aunque luego no las podía armar, pero me dio esa pauta para desarrollarme con la mecánica, no la estudié, todo fue empírico, todo le... casi todo en mi vida ha sido empírico, he ido error tras error tons he ido experimentando toda mi vida, echando a perder, como dicen, se va aprendiendo.

El realizar actividades hasta mejorar aumenta el conocimiento y habilidad al realizarlas

Al no haber estudiado comprende que sus conocimientos fueron mejorando conforme la práctica

¿Qué tipo de empleado cree que era usted?

D-6	Trabajo	Dedicación	<p>Eh... a mí nunca me ha gustado la hipocresía ni andar de barbero, por eso nunca avancé, por eso nunca hice nada porque nunca anduve de lambiscón, y a la fecha tampoco, yo trabajo, hago mi esfuerzo, si me lo recompensan bien y si no pues gracias pero... no me gusta pasar encima de la gente, ni andar este... hablando lo que no debo ni... bueno de la gente, eh... andarlos exhibiendo ni andarlos, como dicen, quemándolos de lo que hacen y de o que no hacen, yo siento que cada quién se recomienda o se des-recomienda, según sus acciones, sus actos, porque mucha gente es muy dada al “mete y saca”, te hacen la plática para ver qué te saca, para ver de toda esa información que van recopilando a ver qué pueden usar en tu contra para tumbarte o ponerte el pie y impedirte que... que avances, como persona y como trabajador,</p>	El trabajo habla por sí mismo	Para el trabajador demostrar su capacidad al realizar sus actividades era lo ideal, evitaba meterse en conflictos	¿Qué era lo que no le gustaba de sus compañeros?
D-7	Trabajo	Dedicación	<p>porque eso aquí es muy dado, la verdad, no me gusta ser falso, no me gusta ser irresponsable, siempre trato de... de dar lo más que se pueda de mí pero siempre espero algo a cambio, eh... no monetario sino... moral, apoyo, mmm... no sé, por lo menos que te dejen trabajar en paz, aquí mucha gente se metía en tu trabajo, muchos te criticaban, te grillaban, pero casi siempre era gente que no tenía el conocimiento o la capacidad que tú tenías, así fuera muy mínima, no te..., a mi forma de ver, no deberías de criticarte puesto que ellos sabían menos que tu, porque lo hacían ¿por qué? Para quedar bien, para ganar puntos, y así no, no se vale.</p>	El trabajo habla por sí mismo	Para el trabajador demostrar su capacidad al realizar sus actividades era lo ideal, evitaba meterse en conflictos	¿Qué era lo que no le gustaba de sus compañeros?

D-8	Desinformación	Tristeza	<p>Por teléfono, un compañero del taller fue el que me habló como a las once y media, doce de la noche, estaba yo en la casa con mis hijas, como ya me había separado en ese tiempo, entonces iba por ellas el viernes en la tarde y me las traía el sábado, domingo a la casa a salir o algo perdiendo el día y ya el domingo en la tarde las llevaba a la... con su madre a su casa y me hablaron por teléfono “Oye que ya nos corrieron” ¿Y qué hago? ¡Todos al sindicato! Oye pero pues tengo aquí a las chamacas ahora qué hago, no pues voy mañana, y el domingo ya llegué en la mañana al sindicato y ya este... me paré temprano, las fui a dejar allá con su madre y ya me fui de ahí al sindicato, pero... eso fue un duro golpe porque la verdad yo sí lloré,</p>	<p>Lo desconocido y la falta de información provocan miedo</p>	<p>La forma abrupta de perder su trabajo y la complejidad de la situación repercutieron emocionalmente en el trabajador</p>	<p>¿Qué fue lo que sintió al llegar al sindicato ese día?</p>
D-9	Desarrollo Profesional	Frustración	<p>porque tú... después de diez y nueve años ya tienes tu... te haces una meta, diez, nueve, tal vez siete años te jubilas, te arreglan la vida de todo a todo y dejas de preocuparte, ya ahorita ya no llegas a los sesenta, a los sesenta y cinco años y ya la pensión del seguro no me alcanza eh... voy a poner mi negocito o... me voy a hacer chambas con mi compadre o con un amigo o hay a ver qué cae aquí con los vecinos a meterte o través a una empresa a esclavizarte a que te exploten a que te mal paguen a que te traten con la punta del pie, todo eso pues dices: ya, quedó atrás ya.</p>	<p>El trabajo formal ofrece una garantía a las metas propuestas</p>	<p>Al haber trabajado en una organización con tantas prestaciones como Luz y Fuerza que le garantizaba un buen futuro nota significativamente la diferencia al estar en la informalidad sin ninguna garantía para el futuro</p>	<p>¿Cómo era trabajar en Luz y Fuerza?</p>

D-10

Trabajo

Miedo

Y sí fue muy duro y muy difícil, saber que de la noche a la mañana te quedaste con lo que tenías en la mano o con nada, nos ofrecían una liquidación, pero era muy baja, bueno de hecho la que nos dieron también fue baja, pero... quiero pensar que fue baja debido a que se negociaron algunas cosas por esas cantidades que nos quitaron, porque la verdad nos quitaron mucho dinero, yo siento que nos pagaron entre un veinte o un veinticinco por ciento de lo que nos correspondía, pero quiero pensar de que fue a cambio de que nos dieran el, entre comillas permiso, de... tratar de formar esta cooperativa, de que dejaran crear la empresa y la asociación con Fénix para la generación de una dialéctica, quiero pensar que... que valió la pena sacrificar ese dinero, pero... a la fecha yo tengo todavía muchas dudas.

Perder la fuente de ingresos impacta en todos los aspectos de la vida

El trabajador vivió demasidas complicaciones en todos los aspectos de su vida después de perder su empleo en Luz y Fuerza y precisamente por eso sabe que el futuro respecto ala Cooperativa es incierto

¿Qué espera de esta nueva Cooperativa?

Sentidos Subjetivos Individuales después de la extinción Participante D

Código	Tema	Sentido	Trecho	Significado	Hipótesis	Planteamiento
D-10	Trabajo	Tristeza	<p>Pues... más que nada me vi obligado a buscar trabajo, porque estuve año y medio pues... casi pegado diario, día y noche en el sindicato, y... pues sin trabajo y sin dinero había dos, a veces hasta tres días que no comíamos nada, a veces ni para agua teníamos, y andábamos ahí... mendigando de plano, nos... juntábamos unos cartones y ahí donde nos agarraba la noche ahí nos quedábamos o... si podíamos nos quedábamos en el sindicato en los pasillos, en las oficinas, donde podíamos.</p>	<p>Luchar por tus objetivos a pesar de las adversidades habla de una convicción y firmeza en tus ideas</p>	<p>La situación fue muy complicada en los primeros meses de la desaparición de Luz y Fuerza sin embargo se mantuvo firme en su decisión</p>	<p>¿Qué le hubiera gustado saber en ese momento?</p>

D-11	Trabajo	Hostilidad	<p>Eh... me ví obligado a buscar empleos pues... muy malos, muy explotados, estuve en una empresa que trabajaba para el departamento del Distrito Federal de... se llama Limpia y Áreas Verdes, estuve tres meses en barrido de vialidades principales muy pesado muy... muy negreado, te exigen mucho, te pagan poco y te tratan muy muy mal, de ahí... no me gustó y me cambié a áreas verdes y estaba un poco más tranquilo, ahí te dedicas a la poda de árboles, limpieza de camellones, recorte de pasto de hierba, mantenimiento de jardineras, es un poco más... más liviano el trabajo pero aun así no deja de ser mal pagado. Hace seis años me pagaban mil cincuenta pesos a la quincena y era de lunes a domingo, no había descansos, no había permisos, no te podías ni enfermar, porque si tú, aun avisando que ibas a ir al seguro y llevando tu incapacidad, no te la validan te descontaban tu día, y no nada más era el día, te quitaban el día anterior y el día siguiente de tu falta, o sea eran tres días que te quitaban por un día que faltaras, era como una forma de presionarte para que no dejaras de asistir entonces si tú faltabas dos días cobrabas una semana, media quincena, seiscientos pesos, ¿para qué te servían seiscientos pesos?. De ahí me salí, estuve... sí, sí, sí, seis meses en áreas verdes, de ahí me salí y estuve año y medio en limpieza en... mantenimiento de... estaciones de bomberos, estuve en Iztapalapa, sobre Ermita, y en Iztapalapa II, sobre Eje cinco y Periférico. Ahí el trabajo también es muy pesado y muy mal pagado, porque desde que entras hasta que sales estás trapeando, trapeando, limpiando, lavando, no le paras. Ahí me daban mil doscientos a la quincena, igual de lunes a domingo y... no sé si fue maña o conveniencia, pero yo pedí el turno de la tarde</p>	<p>La búsqueda por un buen empleo puede durar años</p>	<p>No se comparaba la forma en la que trabajaba y vivía cuando laboraba en Luz y Fuerza con los demás trabajos que tuvo pero la necesidad lo obligaba a tomar trabajos mal remunerados</p>	<p>¿Pensó en quedarse más tiempo en alguno de esos trabajos?</p>
------	---------	------------	---	--	--	---

porque me di cuenta que en la mañana... si tú llegabas, era de siete a tres, y el segundo turno entraba de dos a diez de la noche, pero si a las tres de la tarde no llegaba el de la tarde tenías que quedarte a doblar, sin permisos, sin preguntarte, ¿sabes qué? No llegó, te quedas, y si no querías te corrían, así de fácil, ¿Sabes qué? Entonces ya mañana ya no vengas, ven para que te hagan tu carta y tu finiquito, entonces yo pedí el turno de la tarde porque... así no me obligaban a doblar turno y ese doble turno no te lo pagaban, al que faltaba se lo descontaban, pero a ti no te pagaban ese turno que tu hacías extra, o sea que trabajabas gratis, tonces ahí estuve año y medio, ahí la ventaja es que por ejemplo te daban la comida, te daban pan, pan blanco, pan de dulce, verdura, fruta, carne, pescado, pollo, frijol, arroz, sal, especias, tons todo lo que se iba quedando cada día el menú cambiaba, llegaban con su comal, okay, hoy se va a hacer esto de comer para la guardia, roja, la verde y luego la azul, este es desayuno, comida y cena, eh... se hizo el desayuno ¿No quisieron? Se tiraba, si tu querías tomabas una parte y lo demás lo tienes que tirar, en la comida y en la cena pasaba lo mismo, si salían a servicio y no estaban, la comida la guardaban tres horas después de preparar, si a las tres horas no llegaban la tenías tú que ir a tirar y de ahí podías sacar lo que quisieras, pero tenías que comprobar que se tiró el alimento y... pues fue una parte... la más cómoda se puede decir, de... de los trabajos que tuve que... que agarrar, después me salí de ahí porque me querían cambiar a Cuajimalpa, la verdad me quedaba muy lejos, para llegar a las dos de la tarde no había problema pero salir desde allá hasta mi casa en Iztapalapa a las diez de la noche pues la verdad no, no me iba a

convenir, después de eso tomé un empleo en una fábrica de escobas, supuestamente era el encargado del almacén y del inventario de caja de empaque, me pagaban mil pesos a la semana y trabajaba de ocho a diez de la noche, ocho de la mañana a diez de la noche, por mil pesos, así estuve... once meses y me salí.

D-12

Trabajo

Esperanza

Después empezaron los... trabajos, si se le puede llamar así de la cooperativa que la verdad veo que no... son trabajos que no te dejan beneficio, ahorita tal vez, como dicen, están como experimentando, viendo a ver quién deberás quiere trabajar, quien sabe trabajar y quién está dispuesto a dejar, a veces la familia, otro empleo, eh... tu tiempo libre, tus estudios por trabajar por un poco de dinero, pero es como una especie de... abrir mercado, para darte a conocer que ya estás otra vez de vuelta, pero... todavía le falta mucho a esto, ahorita apenas está... están integrando algunos proyectos, otros ya... ya van un poco más avanzados pero así en forma no hay un trabajo ya determinado en físico ni un salario constante porque la verdad todavía no, no se ha dado

La vida gira alrededor del trabajo

Es conciente de que hay todavía muchas cosas por hacer pero está dispuesto a equilibrar todo por alcanzar su meta

¿Qué cree que sigue ahora?

D-13	Familia	Frustración	<p>Y Pues... mis hijas siguieron estudiando en... en escuelas de gobierno pero... ya no hicieron las carreras que ellas habían pensado de chicas porque la grande quería ser doctora y la chica quería ser este... enfermera, estudiaron su secundaria y preparatoria, la chica se quería ir a bachilleres para irse para el CCH y no este... y no pudo, se tuvo que conformar con la prepa del Estado de México y la terminó y... tomó una carrera técnica, un curso, porque no era carrera, de enfermería general, es a lo más que ha podido llegar hasta ahorita, la otra, la que quería ser doctora, quería especializarse en geriatría, ya no pudo y ahorita está de seguridad en un hospital psiquiátrico ahí en Santa Catarina, está como seguridad interna, ya tampoco pudo llegar a lo que quería.</p>	<p>Brindar a los hijos educación es primordial</p>	<p>El trabajador quería que sus hijas estudiaran las carreras que habían elegido y derivado de la falta económica no pudo ayudarlas a que lo hicieran</p>	<p>¿Qué era lo que más le preocupaba respecto a su familia?</p>
D-14	Corrupción	Responsabilidad	<p>Sí, fuimos muy marginados porque llegó el momento en que... le daban preferencia, tal vez ahorita, a alguien que sale de un reclusorio, de una prisión está muy marginado pero siento que nosotros quedamos más abajo que ellos todavía, porque nos hicieron una campaña de difamación muy fea, muy fuerte, mucha gente sí se la ganó porque por ejemplo todas las secciones o áreas que tenían contacto con el usuario, lo que eran conexiones, líneas, subestaciones, la misma comercial y agencias, esas eran las que, aquí le llamábamos el peine, okay quieres hacer un trámite, quieres que se te arregle algo pero le vas a entrar, le dicen ahora el moche, para nosotros era el peine, entonces que querías que te cambiaran el cable o que te movieran el medidor, una lana, un peine. Esa gente no conforme con extorsionar al usuario porque ya sabes que hay ciertos canales, debes de mover tu queja o tu petición para que</p>	<p>No todas las personas se comprometen a cumplir sus metas y eso no significa que todos deban hacerlo</p>	<p>La responsabilidad y actitud en el trabajo varían según la importancia que le brinda cada trabajador</p>	<p>¿Considera que habían trabajadores que no cumplían con el perfil?</p>

directo al trabajo ya tú vas y la realizas, entonces se brincaban todo el protocolo y ellos ya directamente lo hacían pero... a parte de hacer algo que estaba... no fuera de la ley pero sí fuera de ética se eufanaban porque... Hay un compañero que es de foráneo que entró conmigo pero pues... no... nunca lo, casi nunca lo veía yo en el sindicato, sólo cuando buscaba una hoja de préstamo, una línea blanca o venía por lo de las becas era como lo veías pero una asamblea nunca estaba, una marcha, un mitin, un plantón, incluso había gente que no veía ni a votar, cada año tenías que venir a votar para elegir a tus representantes sindicales y mucha gente ni eso cumplía y el estatus era muy claro, todos tienen derechos pero también tenemos obligaciones y había que cumplir todas las obligaciones para que pudieras exigir tus derechos y había gente que no... ni siquiera venía a votar. Este canijo me llegó a comentar varias veces dice: No yo el cheque así como me lo dan, porque te lo daban en un sobre así y traía tu nombre, tu número de trabajador, ya nomás entregabas tu talón de tu cheque, te daban tu sobre, y él me comentaba: yo mi sobre se lo doy a mi vieja así como va, cerrado, ¿cuánto le das? No pues como seis, siete mil pesos, él ganaba a la semana seis, siete mil pesos, pero se llevaba hasta treinta por fuera de puro peine en su cuadrilla, imagínate seis canijos ganándose treinta por fuera cada semana, qué tanto tenían que hacer o qué no hacían, la gente, obvio, pues se daba cuenta, lo que hacían los malos manejos y por ejemplo ellos sí tenían chance de... vivir un poco mejor, yo como era operativo no tenía contacto con la gente con el público usuario, tons yo me tenía que atener a mi cheque porque no había más, esa era la diferencia entre... el operativo y el ejecutivo.

D-15	Trabajo	Tristeza	<p>Era como ¿qué te diré?... Era como un sinónimo de un policía que termina su turno y sale franco y sigue con el... andan en la calle con el uniforme porque están orgullosos de pertenecer a eso, yo así me sentía, de hecho, yo en la calle siempre traía ropa de trabajo, porque eso hacía que me identificara, Si la, la verdad sí la añoro, la extraño... (llanto) ... tengo mucho coraje, siento que fue parte de mi vida, no le das a algo diez y nueve años...</p>	<p>El amor por lo que haces hace que te enamores de tu trabajo</p>	<p>Para el trabajador el pertenecer a Luz y Fuerza lo hacía sentir orgulloso, y perder su empleo de la noche a la mañana no le parece justo en ningún aspecto</p>	<p>¿Pensó que esto podía pasar en algún momento?</p>
D-16	Carácter	Confusión	<p>Ah... La verdad es una... para mí es como una aventura, no sabes a dónde va a ir a parar, si va a terminar bien o mal pero desgraciadamente, en mi caso, no tengo otra opción, no soy comerciante, debido a mi carácter no... no soy capaz de tener contacto con un cliente porque no soy nada tolerante y tampoco me gusta la... que me critiquen de afuera, yo acepto críticas de gente que está conmigo pero de gente ajena es muy difícil que yo te acepte una crítica o que la tome con... con buenos ojos, es una observación, una crítica constructiva, para mí no, para mí toda crítica es destructiva porque viene a... a juzgar tu comportamiento, tu desempeño, para mí no hay críticas constructivas, son destructivas nada más,</p>	<p>Conocerse a sí mismo influye en las decisiones que tomas</p>	<p>El trabajador reconoce que su perfil no es bueno para determinados trabajos y se mantiene firme en su desisición para retomar el trabajo que tanto quería</p>	<p>¿Por qué continuar en resistencia?</p>

D-17	Trabajo	Dedicación	<p>entonces pues desgraciadamente no me queda de otra más que formarme y marchar con los demás a ver a dónde vamos y pues yo la verdad no tengo muchas esperanzas de alcanzar a ver los frutos y las bondades que se pregonan, estoy haciendo lo que puedo pero no espero un milagro, que de la noche a la mañana estemos, como dicen, en High high otra vez, esto va a tomar muchos años todavía</p>	<p>La vida gira alrededor del trabajo</p>	<p>Es conciente de que hay todavía muchas cosas por hacer pero está dispuesto a equilibrar todo por alcanzar su meta</p>	<p>¿Qué cree que sigue ahora?</p>
D-18	Carácter	Desilusión	<p>y las generaciones que vienen abajo de nosotros siento que no... o van a hacer nada porque no tienen valores, no tienen convicción, no tienen sentido de responsabilidad, no tienen nada, todo lo quieren fácil, puesto y gratis, no quieren hacer nada y tener todo, entonces siento que lo poco o lo mucho que logremos hacer en lo que nos resta de vida no lo van a cuidar, no lo van a valorar y lo van a dejar perder, yo tengo esa idea, dicen que soy muy negativo, que estoy mal, unos me dicen que estoy hasta pendejo pero yo siento que así va a ser.</p>	<p>Los jóvenes no valoran el trabajo que se realizó para conseguir los beneficios que disfrutan</p>	<p>Para el trabajador la nueva generación de trabajadores no es dedicada ni comprometida como lo son quienes llevaban más años en la organización</p>	<p>¿Qué espera de Luz y Fuerza en un futuro?</p>

D-19	Trabajo	Tristeza	<p>Perdí la esperanza sí, ya nada más estoy ahorita al día, al día, al día, lo que pase, bueno o malo hoy no importa, mañana a ver qué pasa, pero yo no digo: no mañana va a ser un buen día, no mañana nos va a ir mejor, ya no (...) Un compañero que fue muy apegado a mí se murió en ese sueño y no vió nada, y yo no he visto nada de lo que a él le prometieron (...) Para mí fue muy doloroso perder a ese camarada (llanto) (...) No ha tenido justicia, creo que ni siquiera tiene paz (...) los que pueden no lo ayudan y los que quieren no pueden hacer nada (suspiro) para mí así está la cosa, muy mal.</p>	<p>Cuando una situación ya complicada empeora se pierde la esperanza en solucionarla</p>	<p>Al trabajador le afectó emocionalmente la pérdida de su empleo, pero esa situación, en su experiencia, ha traído tantas consecuencias negativas que comienza a ser más pesimista al respecto</p>	<p>¿Qué ha sido lo más difícil en estos años de resistencia?</p>
D-20	Justicia	Responsabilidad	<p>Estoy esperando que nos den lo que nos corresponde, nada más, no quiero que nos regalen, que nos digan: a miren ustedes estuvieron aquí les vamos a dar esto, no, no, no, no, a mí dame lo que me toca y nada más, y no tengo la esperanza, tengo el capricho de ver si alguien se doblega antes que yo, en este caso sería el gobierno, porque los que nos tienen así es el gobierno, no somos nosotros, ni es la gente ni es la sociedad, es el gobierno</p>	<p>Mantenerse firme a sus convicciones sin importar el tiempo y los sacrificios que implique vale la pena por conseguir justicia</p>	<p>Los trabajadores tienen claro que lo que les sucedió fue completamente infundamentado y tienen la fiel creencia de que su lucha vale la pena por completo</p>	<p>¿Vale la pena continuar aquí?</p>

D-21

Justicia

Hostilidad

esa fue mi... mi ¿cómo te diré? Mi fuerza para mantenerme todos estos años, estar en contra por el hecho de estar en contra, nada más. Después de una convicción se volvió una necesidad, es como cuando te dicen: No te salgas, ¡Ah! Chingá, yo me salgo, y te dan y te vuelves a salir y te vuelven a dar y te vuelves a salir, por eso fue... yo seguí en la resistencia por molestar al sistema, por... una forma muy taruga de demostrar mi inconformidad pero... pues tarde o temprano, quisiera pensar, que va a servir para algo o de algo.

Una forma de demostrar inconformidad y rebeldía es llevar la contra

El enojo contra el gobierno que le quitó su fuente de ingresos lo inspira a ir en su contra y mantenerse firme para demostrar que ellos eran quienes estaban equivocados

¿Cuál es su principal razón para estar en resistencia?

ANEXO 4

Sentidos y Significados Frases Incompletas Participante A

Código	Tema	Sentido Subjetivo	Trecho	Significados	Hipotesis	Planteamientos
FIA-1	Relaciones personales	Felicidad	Convivir... me pone de buen humor	La compañía positiva repercute en el estado de ánimo	El trabajador encontró apoyo en las personas de su alrededor	¿Cómo considera sus relaciones con los demás?
FIA-2	Economía	Frustración	Frecuentemente tengo problemas porque... no tengo dinero	La economía es una forma de expresión de la plenitud	Para el trabajador la solvencia económica era una fuente de apoyo para las complicaciones en su vida	¿Qué considera usted que hizo que sus complicaciones fueran más difíciles de sobrellevar?
FIA-3	Relaciones personales	Felicidad	Lo que más me gusta de mi comunidad es... el ambiente	El sentirse acompañado influye positivamente	El trabajador se siente acompañado entre su círculo social	¿Podría mencionar qué variables considera usted como apoyo?
FIA-4	Trabajo	Impotencia	No me gusta el ambiente de trabajo cuando... no se toma en serio	El trabajo merece respeto y dedicación	Para el trabajador la falta de compromiso de los compañeros repercute a todos en una organización	¿Qué opina sobre el trabajo en equipo?
FIA-5	Carácter	Calma	Actualmente soy... muy tranquilo	Con el paso del tiempo las personas aprenden a ver las situaciones con calma	Con base en la experiencia la forma de sentirse consigo mismo y con los demás demuestra más serenidad	Ahora que han pasado tantos años de la extinción, ¿Considera que usted es el mismo de antes?
FIA-6	Trabajo	Desempeño	Termino satisfecho de trabajar si... tengo resultados	El compromiso con el trabajo se demuestran con la calidad del mismo	El objetivo de cualquier trabajo no sólo es realizarlo sino sentirse conforme con lo hecho	¿Qué era lo más gratificante de trabajar en la Paraestatal?
FIA-7	Trabajo	Impotencia	El desempleo... me hace pensar	Los problemas, incluso los que parecen fuera del alcance, tienen solución	Después de años en espera de la resolución de su conflicto laboral la situación detonante se vuelve parte de la vida	¿Qué ha sido lo más complicado durante estos años?
FIA-8	Trabajo	Orgullo	El trabajo... me hace sentir seguro	Se concibe al trabajo como una forma de expresión de estabilidad	La búsqueda del retorno laboral le devolvería al trabajador equilibrio económico y emocional	¿Por qué continuar en búsqueda de la restitución de Luz y Fuerza?

FIA-9	Clima Laboral	Calidad Humana	Los compañeros de trabajo... son mi apoyo	Las personas que experimentan la misma situación son más empáticas entre ellas	Derivado de los problemas que la desaparición de la paraestatal ocasionó, la convivencia con alguien que conoce y experimenta la misma situación es una especie de consuelo	¿Qué ha considerado como un refugio durante estos años?
FIA-10	Familia	Apoyo	Mi hogar... es mi espacio	Se entiende como el lugar de seguridad y confianza	A pesar de continuar con la búsqueda de la restitución de su trabajo no apartó la idea de que hay un lugar donde lo esperan y donde no tiene etiquetas	¿Qué hizo su círculo familiar ante esta situación?
FIA-11	Carácter	Calma	Actualmente me siento... Tranquilo	Con el paso del tiempo las personas aprenden a ver las situaciones con calma	Con base en la experiencia la forma de sentirse consigo mismo y con los demás demuestra más serenidad	Ahora que han pasado tantos años de la extinción, ¿Considera que usted es el mismo de antes?
FIA-12	Carácter	Vulnerabilidad	Desesperante ... es lo que menos me gusta de mi	En una situación de años de resistencia algunas emociones pueden desencadenar conflictos internos y con los demás	El no controlar sus emociones era causa de temor pues sentía que podía hacer su situación menos favorable	Entiendo que la mayoría del tiempo se siente tranquilo pero ¿qué sucede cuando no es así?
FIA-12	Trabajo	Convicción	Trabajar... me es primordial	El trabajo es la base del éxito en todos los aspectos	El trabajador considera que teniendo nuevamente el trabajo que tenía antes sus complicaciones actuales no existirían	¿Qué pasaría si consiguen la restitución de su trabajo?
FIA-14	Clima Laboral	Felicidad	Unión ... es lo más agradable de la convivencia con mis compañeros de trabajo	El sentirse parte del grupo de trabajo repercute positivamente en el estado de ánimo	Dentro de la nueva Cooperativa los trabajadores tienen el mismo objetivo y por consiguiente el compañerismo es básico	¿Existió un cambio entre las relaciones con sus compañeros después de la extinción de Luz Y fuerza?
FIA-15	Trabajo	Tristeza	No trabajar ... afecta mi estado de ánimo	Se tiene como pilar del equilibrio económico y social el ser una persona laboralmente activa	Considera que haber sido parte de una paraestatal tan importante y ahora tener poco trabajo con la Cooperativa no	Emocionalmente hablando ¿cómo se sentía trabajando en ILuz y Fuerza comparado con la Cooperativa?

					satisface sus expectativas como trabajador	
FIA-16	Prejuicio	Respeto	Me molesta de las personas que me rodean... no sean maduras	Toda situación debe tomarse con respeto	El trabajador espera que las personas sean prudentes con sus acciones y comentarios brindando respeto a la situación de los demás	¿Alguna vez se ha sentido incomprendido o ha notado que esto le pasa a las personas a su alrededor?
FIA-17	Trabajo	Respeto	Tardar ... es una señal de un mal trabajo	Respetar el tiempo de los demás igual es sinonimo de trabajar con calidad	En el sentido de realizar el trabajo de manera correcta y responsable está el cumplir con los tiempos establecidos para los mismos, como los trabajos por temporada realizados actualmente en la Cooperativa	¿Cree que hay algo en lo que haga falta mejorar el trabajo actual?
FIA-18	Desarrollo personal	Orgullo	Mi mayor logro tangible es... mi experiencia	Una fuente de satisfacción es sentirse capaz de realizar cualquier actividad con base en los conocimientos	Sentirse calificado por los conocimientos obtenidos tras varios años de trabajo dan felicidad y orgullo	¿Qué cree que Luz y Fuerza le dió además de estabilidad económica?
FIA-19	Economía	Tristeza	Mi economía... es muy baja	La falta de trabajo se traduce en dificultades económicas	El trabajo por temporada que se les da a los trabajadores de la Cooperativa Luz y Fuerza no les brinda un salario que cubra sus necesidades económicas	¿Qué beneficios obtiene de pertenecer a la Cooperativa Luz y Fuerza?
FIA-20	Relaciones personales	Enojo	Me pone irritable... la inmadurez	El respeto es primordial para las relaciones	La lucha por la restitución del trabajo no es tomada a la ligera y, por consiguiente, se espera que las personas a su alrededor lo tomen con la importancia que merece	¿Hay algo que le pediría a las personas que están en su círculo social?

FIA-21	Trabajo	Lealtad	El compromiso laboral... siempre al máximo	El amor por el trabajo hace que sea satisfactorio pertenecer a la organización	Se tiene un gran afecto a la organización y al pertenecer a ella	¿Qué es lo que más le gusta de pertenecer a Luz y Fuerza?
FIA-22	Salud	Preocupación	De salud me siento... regular	El trabajo afecta en todos los aspectos del individuo	Al llevar varios años sin seguro médico y con altibajos emocionales todos los aspectos de la vida, incluyendo la salud, se ven afectados	¿Usted se siente igual que cuando laboraba en la paraestatal?
FIA-23	Relaciones personales	Enojo	Su indisciplina ... me molesta de las personas	Las personas deben comprometerse con los objetivos que se plantean	Al trabajador le causaba molestia el que todos los trabajadores de la organización fueran mal juzgados por las acciones de los demás	¿Hay alguna situación con la que no esté de acuerdo laboralmente hablando?
FIA-24	Trabajo	Felicidad	El compromiso laboral... me hace sentir activo	Pertenecer y colaborar en la organización brinda felicidad al trabajador	El encontrar una oportunidad de realizar actividades en favor de la paraestatal brinda satisfacción al trabajador	¿Qué es lo que mantiene optimista en la cooperativa?
FIA-25	Relaciones personales	Inseguridad	Socialmente soy... no muy activo	Ser trabajador de Luz y Fuerza es mal visto por la sociedad	Al no recibir buenas opiniones de las personas ajenas a la resistencia hubo un sentimiento de rechazo por la sociedad	¿Qué le gustaría que la gente pensara de su movimiento por la restitución del trabajo?
FIA-26	Trabajo	Enojo	En el lugar de trabajo me siento poco entusiasmado cuando... no hay seriedad	Se debe realizar el trabajo con el respeto y calidad que caracteriza a la organización	Cuida que el nombre de la organización sea un sinónimo de excelencia para desmentir la mala fama que se creó	¿Cómo debe ser la nueva cooperativa Luz y Fuerza para usted?
FIA-27	Trabajo	Felicidad	Cuando trabajo ... lo mejor de mi día	El mantenerse activo en el lugar de trabajo es fuente de satisfacción	El realizar actividades dentro de la organización por la que lucha brinda un sentimiento de felicidad	¿Qué es lo que más le gusta de pertenecer a Luz y Fuerza?
FIA-28	Trabajo	Abierto	Las empresas... son una opción	No se deben descartar las posibilidades de crecimiento	Representar la experiencia y conocimientos adquiridos durante los años en resistencia	¿Usted ha considerado pertenecer a otra organización?
FIA-29	Trabajo	Inseguridad	Actitud... es mi mayor dificultad en un trabajo	La convivencia laboral se torna difícil si hay	El observar a compañeros desmotivados causa que las emociones sean negativas	¿Hay algo que le molesta actualmente de sus compañeros de trabajo?

				complicaciones en el lugar de trabajo		
FIA-30	Desarrollo personal	Felicidad	Lo que más me gusta tener es... actividad	Sentirse útil es sinónimo de satisfacción	Ocupar el tiempo de manera conciente hace que tenga sentimientos positivos	¿Qué afecta su estado de ánimo durante un día de trabajo?
FIA-31	Trabajo	Felicidad	Lo que más me gusta del trabajo es... realizarlo	Trabajar brinda recompensas económicas y emocionales	El cumplir con los objetivos o metas que se plantea día a día reafirma su compromiso con la organización	¿Alguna vez ha pensado en dejar la resistencia?

Sentidos y Significados Frases Incompletas Participante B

Código	Tema	Sentido	Trecho	Significado	Hipótesis	Planteamientos
FIB-1	Desarrollo Personal	Felicidad	Las distracciones de juegos... me pone de buen humor	El tiempo libre es necesario para una vida saludable	El trabajador encuentra en el descanso la manera de relajarse	¿Cómo es su día al salir de Luz y Fuerza?
FIB-2	Desarrollo Personal	Frustración	Frecuentemente tengo problemas porque... soy muy metódico	Realizar las actividades rigurosamente puede ser contraproducente en el estado anímico y en las relaciones de trabajo	Al tener querer realizar a la perfección el trabajo a veces existe frustración en el proceso	¿Cómo se siente al realizar su trabajo?
FIB-3	Relaciones personales	Felicidad	Lo que más me gusta de mi comunidad es... la alegría	El estar acompañado de personas con emociones positivas influye en el actuar de uno mismo	Experimenta emociones positivas al rodearse de gente que le brinda confianza y apoyo	¿Ha notado que las actitudes de los demás influyen en usted?
FIB-4	Trabajo	Enojo	No me gusta el ambiente de trabajo cuando... surgen problemas	Las situaciones dentro del trabajo positivas y negativas influyen en el estado anímico	El realizar el trabajo se vuelve complicado cuando existen diferencias entre los trabajadores	¿Qué cree que es lo más complicado de trabajar aquí?
FIB-5	Desarrollo Personal	Interés	Actualmente soy... muy observador	Estar atento a los detalles hace que se cree una opinión propia mejor fundamentada	El trabajador no se conforma con lo que observa a primera vista, se cuestiona e indaga en detalles para una mejor respuesta ante cualquier situación	¿Considera que usted es igual a como era antes de la extinción de Luz y Fuerza?
FIB-6	Trabajo	Compromiso	Termino satisfecho de trabajar si... termino mi objetivo	Cumplir las metas propuestas habla de un compromiso con el trabajo	Realizar el trabajo en tiempo y forma es parte de la dedicación y compromiso que pone en su trabajo	¿Para usted qué es realizar un buen trabajo?
FIB-7	Trabajo	Enojo	El desempleo... es lo peor que existe en mi país	El trabajo es una fuente de beneficios emocionales y sociales, el carecer del mismo conlleva a situaciones	Al haber experimentado situaciones complicadas a raíz del desempleo lo considera una la peor	¿Qué sucedió en los aspectos de su vida cuando se extinguió la paraestatal?

				complicadas para quien lo padece	situación que alguien puede experimentar	
FIB-8	Carácter	Felicidad	Las cosas positivas... me hace sentir seguro	Un ambiente de apoyo y empatía conlleva es fuente de confianza	El recibir buenas noticias acerca de su lucha por el retorno al trabajo, así como notar que las situaciones son favorecedoras hace que su esfuerzo tenga sentido	¿Hay algo que haga que su día mejore cuando está dentro del trabajo?
FIB-9	Clima laboral	Compañerismo	Los compañeros de trabajo... son los que me motivan	Rodearse de personas que tienen los mismo ideales y trabajan para conseguirlos aporta confianza en el círculo social	Al acompañarse de sus compañeros tras diferentes situaciones durante estos años se creó un lazo de amistad fuerte entre ellos	¿La situación con sus compañeros ha mejorado o empeorado durante este tiempo?
FIB-10	Familia	Seguridad	Mi hogar... es mi fortaleza	Todo sacrificio y trabajo es valorado por la familia	La familia del trabajador es su sustento para pelear por sus ideales	¿Hay algún motivo en particular para continuar en resistencia?
FIB-11	Desarrollo Personal	Inseguridad	Actualmente me siento... Preocupado	La situación actual hace que el futuro sea incierto	Al tener una familia que depende del trabajador el miedo de una vida inestable es constante	¿Hay algo que le cause algún temor?
FIB-12	Desarrollo Personal	Inseguridad	El hablar mucho ... es lo que menos me gusta de mi	Las opiniones no siempre son bien aceptadas	El trabajador ha experimentado situaciones de conflicto por expresar su postura ante algunos temas que le han causado inconvenientes dentro del trabajo	¿Hay algo que haya notado que molesta a los demás?
FIB-13	Trabajo	Compromiso	Trabajar... lo que vengo peleando	Esforzarse por conseguir los objetivos tiene sentido si hay sentimientos de por medio	El compromiso que siente por la organización hace que aunque la lucha sea larga y con altibajos se	¿Por qué continuar en resistencia?

						mantenga firme en sus objetivos	
FIB-14	Trabajo	Compañerismo	La convivencia ... es lo más agradable de la convivencia con mis compañeros de trabajo	Compartir con personas con los mismos ideales efecta positivamente en las emociones		Durante años de resistencia ha encontrado en los compañeros de trabajo un segundo hogar	¿Qué lo motiva a estar aquí?
FIB-15	Salud	Preocupación	Lo negativo ... afecta mi estado de ánimo	Las situaciones difíciles impactan en todos los aspectos de la vida		Al enfrentar complicaciones en diferentes aspectos las preocupaciones y temores se hacen presentes	¿Qué es lo más difícil, emocionalmente hablando, de estar en resistencia?
FIB-16	Prejuicio	Enojo	Me molesta de las personas que me rodean... sus prejuicios	Ser trabajador de Luz y Fuerza ez sinónimo de un mal trabajo		Cuando alguien subestima el esfuerzo por la restitución de su trabajo desearía más empatía	¿Socialmente notó algún cambio?
FIB-17	Trabajo	Enojo	La corrupción ... es una señal de un mal trabajo	El trabajo debe ser respetado		Por compañeros que no respetaban la correcta realización del trabajo todos los demás fueron juzgados	¿Había algo que le molestara de Luz y Fuerza del Centro?
FIB-18	Familia	Amor	Mi mayor logro tangible es... mi familia	El amor más sincero e incondicional es el de la familia		A pesar de los altibajos durante estos años siempre encuentra consuelo en sus familiares	¿Hay algún motivo en particular para continuar en resistencia?
FIB-19	Economía	Tristeza	Mi economía... por los suelos	El dinero es base de un equilibrio social y emocional		Las complicaciones que ha presentado durante este tiempo se ven agravadas por la falta de empleo	¿Qué es lo más difícil, de no tener un trabajo estable?
FIB-20	Relaciones personales	Enojo	Me pone irritable... las personas clasistas	Ser trabajador de Luz y Fuerza ez sinónimo de un mal trabajo		Cuando alguien subestima el esfuerzo por la restitución de su	¿Socialmente notó algún cambio?

					trabajo desearía más empatía	
FIB-21	Trabajo	Convicción	El compromiso laboral... dedicarle todo	El trabajo debe realizarse con respeto y dedicación	El esfuerzo y tiempo dedicado a la restitución del trabajo son consecuencia del agradecimiento por los beneficios que obtuvo al laborar en su organización	¿Por qué continuar en resistencia?
FIB-22	Salud	Preocupación	De salud me siento... mal	La falta de empleo impacta negativamente en todos los aspectos de la vida	Tras altibajos emocionales y económicos la salud del trabajador se ha visto afectada	¿Usted se siente igual que cuando laboraba en la paraestatal?
FIB-23	Trabajo	Enojo	La corrupción ... me molesta de las personas	Las acciones de una persona perjudican a los demás	Derivado de los prejuicios realizados socialmente por quienes no respetaban sus labores todos los trabajadores han sido catalogados	¿Cree que la gente ajena a la paraestatal apoya su movimiento?
FIB-24	Trabajo	Amor	El compromiso laboral... me hace sentir activo	Poder aportar en el trabajo es fuente de satisfacción	El participar en la resistencia motiva y enorgullece al trabajador	¿Qué es lo que más disfruta de venir a trabajar?
FIB-25	Carácter	Compañerismo	Socialmente soy... amigable	La relación de trabajo es más gratificante si el ambiente es agradable	El trabajador comprende que sus compañeros pasan por situaciones similares a la suya y procura brindar apoyo a los demás	¿Cómo considera su relación con los demás?
FIB-26	Trabajo	Preocupación	En el lugar de trabajo me siento poco entusiasmado cuando... hay problemas	Los desacuerdos en el trabajo hacen el ambiente complicado	Todos sus compañeros tienen un mismo objetivo razón por la cual da importancia a la convivencia armónica	¿Qué es lo más difícil de la convivencia con sus compañeros?

FIB-27	Familia	Amor	Mi familia ... lo mejor de mi día	El amor más sincero e incondicional es el de la familia	La familia del trabajador es su sustento para pelear por sus ideales	¿Por qué continuar en resistencia?
FIB-28	Trabajo	Enojo	Las empresas... no son lo mejor	Los trabajadores de luz y fuerza están mal catalogados	El trabajador pasó por situaciones que minimizaron su trabajo cuando quiso buscar oportunidad de empleo en otras instituciones	¿Por qué continuar aquí y no en otro lugar?
FIB-29	Desarrollo Personal	Culpabilidad	Distracciones... es mi mayor dificultad en un trabajo	El trabajo merece dedicación y tiempo	El no ser meticuloso al realizar sus actividades le causa complejo	¿Cómo considera su trabajo?
FIB-30	Salud	Preocupación	Lo que más me gusta tener es... salud	La salud es fundamental para cualquier aspecto de la vida	Los altibajos durante la resistencia hicieron que procurara el cuidado de su persona para evitar complicaciones	¿Qué es lo más difícil de estar en resistencia?
FIB-31	Clima laboral	Compañerismo	Lo que más me gusta del trabajo es... el ambiente	Las personas con los mismos objetivos trabajan más armoniosamente	Tras años en resistencia sus compañeros de trabajo se convirtieron en fuente de apoyo	¿Cómo es su relación con sus compañeros?

Sentidos y Significados Frases Incompletas Participante C

Código	Tema	Sentido	Trecho	Significado	Hipótesis	Planteamiento
FIC-1	Desarrollo Personal	Energía	Hacer deporte... me pone de buen humor	Realizar actividades físicas estimula las emociones positivas	El trabajador encuentra en el deporte una fuente de energía y ocupación	¿Hay algo que note que mejora su estado de ánimo?
FIC-2	Carácter	Satisfacción	Frecuentemente tengo problemas porque... no tengo problemas	Las personas se crean sus mismos problemas a partir de la perspectiva que tengan del asunto	La visión de emprendimiento y optimismo del trabajador lo ha hecho mirar las situaciones desde una postura más positiva	¿Cree que usted es el mismo comparado a cuando comenzó a trabajar en Luz Y Fuerza?
FIC-3	Relaciones personales	Pertenencia	Lo que más me gusta de mi comunidad es... que son mexicanos	Ser conciente de sus orígenes brinda orgullo	El trabajador compara su país con otros más y está conciente de que es capaz de hacer lo que otros o mejor	¿Alguna vez ha comparado el trabajo de luz y fuerza con el de otras empresas extranjeras?
FIC-4	Trabajo	Satisfacción	No me gusta el ambiente de trabajo cuando... si me gusta	La actitud en el trabajo hace que los problemas dentro del mismo no afecten	La satisfacción y el control que tiene sobre su vida evita que la negatividad le afecte	¿Cómo se considera a usted mismo?
FIC-5	Desarrollo Personal	Orgullo	Actualmente soy... pequeño empresario y asesor	Los títulos profesionales son más importantes que los emocionales	Para el trabajador una postura económica estable es importante	¿Qué es lo más importante actualmente para usted?
FIC-6	Trabajo	Responsabilidad	Termino satisfecho de trabajar si... logro mis metas	Terminar las labores en tiempo y forma brinda satisfacción	Cumplir con los objetivos propuestos es parte de la responsabilidad y dedicación que considera indispensables en el trabajo	¿Qué es lo que más le gusta de trabajar?
FIC-7	Trabajo	Frustración	El desempleo... no es posible	Trabajar brinda equilibrio en todos los aspectos de la vida	Tras haber vivido el desempleo al trabajador le molesta que no exista apoyo para las personas sin trabajo	¿Hay algo que la extinción de Luz y Fuerza haya cambiado en su perspectiva social?

FIC-8	Trabajo	Dedicación	Generar proyectos... me hace sentir seguro	El contar con trabajo a grandes plazos da confianza	El tener control sobre su tiempo y trabajo hace que su dedicación valga la pena	¿Actualmente cómo se considera?
FIC-9	Trabajo	Compañerismo	Los compañeros de trabajo... somos un equipo	La buena relación en un trabajo es primordial para conseguir buenos resultados y un ambiente agradable	Comprende que el esfuerzo en un trabajo es colectivo y que se necesita de todos para alcanzar objetivos	¿Qué cree que hay detrás de un buen trabajo?
FIC-10	Familia	Seguridad	Mi hogar... es excepcional	El hogar brinda además de apoyo seguridad	Al final del día se encuentra con el espacio donde puede sentirse libre	¿Cómo se siente fuera del trabajo?
FIC-11	Carácter	Seguridad	Actualmente me siento... muy iluminado	Encontrar la confianza en sí mismo equilibra los demás aspectos de la vida	Ha trabajado en sí mismo y en las cosas a su alrededor por lo que siente calma en su vida	¿Es usted igual a como era antes de la extinción de Luz y Fuerza?
FIC-12	Carácter	Seguridad	No existe ... es lo que menos me gusta de mi	La seguridad en sí mismo repercute en todo lo que haces	Ha trabajado en sí mismo y en las cosas a su alrededor por lo que siente calma en su vida	¿Es usted igual a como era antes de la extinción de Luz y Fuerza?
FIC-13	Trabajo	Amor	Trabajar... mi pasión	El trabajo es fuente de seguridad y felicidad	Ha dedicado su vida a trabajar y lo hace con la dedicación y el compromiso de siempre	¿Qué es lo que más le gusta hacer?
FIC-14	Relaciones personales	Compañerismo	Platicar ... es lo más agradable de la convivencia con mis compañeros de trabajo	Las relaciones de trabajo positivas conllevan a un mejor desempeño	La convivencia con los compañeros ha creado fuentes de apoyo, seguridad y alegría al compartir tanto tiempo durante su lucha por la restitución al trabajo	¿Qué opina de sus compañeros de trabajo?
FIC-15	Carácter	Seguridad	Nada ... afecta mi estado de ánimo	La seguridad en sí mismo repercute en todo lo que haces	Ha trabajado en sí mismo y en las cosas a su alrededor por lo que siente calma en su vida	¿Es usted igual a como era antes de la extinción de Luz y Fuerza?

FIC-16	Relaciones personales	Seguridad	Me molesta de las personas que me rodean... no existe	Al estar conciente de sí mismo nada ajeno puede afectarte	La seguridad que desarrolló el trabajador lo ha vuelto menos vulnerable a los conflictos externos	¿Cómo se describiría?
FIC-17	Trabajo	Crítico	El resultado ... es una señal de un mal trabajo	La realización correcta o incorrecta de una labor depende de quien la lleve a cabo	Defiende que cada persona lucha por su propio objetivo	¿Hay algo con lo que no concuerde con sus compañeros?
FIC-18	Desarrollo Personal	Abierto	Mi mayor logro tangible es... mi felicidad	La felicidad depende de uno mismo	Ha trabajado mucho en sí mismo para ser quien es ahora	¿Qué es lo que más le gusta de usted?
FIC-19	Economía	Seguridad	Mi economía... lo mejor	El dinero es fuente de felicidad	Al contar con una fuente de dinero el trabajador se siente más seguro por cubrir varios aspectos de su vida	¿Puede mencionarme algo que le de felicidad?
FIC-20	Carácter	Seguridad	Me pone irritable... nada	Al estar conciente de sí mismo nada ajeno puede afectarte	La seguridad que desarrolló el trabajador lo ha vuelto menos vulnerable a los conflictos externos	¿Cómo se describiría?
FIC-21	Trabajo	Dedicación	El compromiso laboral... total	El trabajo realizado con dedicación es gratificante	No encuentra otra manera de hacer su trabajo más que a la perfección al pensar que la dedicación y los resultados reflejan su personalidad	¿Qué significa para usted pertenecer a esta resistencia?
FIC-22	Salud	Satisfacción	De salud me siento... excelente	La confianza y seguridad se visualiza en todos los aspectos de la vida	Se siente listo y en el mejor momento para cualquier oportunidad que se presente	¿Qué pasaría si le devolvieran su trabajo?
FIC-23	Desarrollo Personal	Seguridad	Nada ... me molesta de las personas	Al estar conciente de sí mismo nada ajeno puede afectarte	La seguridad que desarrolló el trabajador lo ha vuelto menos	¿Cómo se describiría?

					vulnerable a los conflictos externos	
FIC-24	Desarrollo Personal	Seguridad	Crear ideas ... me hace sentir activo	Mantener la mente ocupada en oportunidades ofrece un mejor estado de ánimo	Siempre está buscando oportunidades o creándolas por sí mismo, ya no se siente en espera de que alguien lo ayude	¿Cómo se considera a usted mismo?
FIC-25	Relaciones personales	Calidad humana	Socialmente soy... empático	No se sabe la situación de cada persona alrededor, por eso todos merecen ser tratados con respeto por igual	Al haber sido juzgados los trabajadores de luz y fuerza crearon una personalidad más empática con los sectores vulnerables de la sociedad	¿Qué entiende usted por apoyo?
FIC-26	Trabajo	Seguridad	En el lugar de trabajo me siento poco entusiasmado cuando... no existen razones	Al estar conciente de sí mismo nada ajeno puede afectarte	La seguridad que desarrolló el trabajador lo ha vuelto menos vulnerable a los conflictos externos	¿Cómo se describiría?
FIC-27	Carácter	Optimismo	El día a día ... lo mejor de mi día	Se debe disfrutar el presente	Hay veces que los demás se preocupan por lo que pasó o lo que pasará estando en su situación, el trabajador aprendió a no dejarse influenciar por esas complicaciones y disfrutar y aprender del momento en el que vive	¿Ha sentido que su lucha pierde su objetivo en algún momento?
FIC-28	Trabajo	Interés	Las empresas... área de oportunidad	Realizar trabajo de calidad no depende de la empresa sino del trabajador	Mira la mayoría de las cosas como áreas de oportunidad	¿Hay algo pueda influir en su estado emocional?
FIC-29	Trabajo	Seguridad	No tengo mayor... es mi mayor dificultad en un trabajo	Al estar conciente de sí mismo nada ajeno puede afectarte	La seguridad que desarrolló el trabajador lo ha vuelto menos vulnerable a los conflictos externos	¿Cómo se describiría?

<p>FIC-30</p>	<p>Relaciones personales</p>	<p>Felicidad</p>	<p>Lo que más me gusta tener es... la compañía de mis seres queridos, familia nuclear, amigos</p>	<p>Lejos de lo material el apoyo siempre será primordial en la vida</p>	<p>Las buenas relaciones y el apoyo han hecho que se mantenga firme en sus ideales y fuerte para conseguir sus objetivos</p>	<p>¿Qué ha hecho más fácil estos años de resistencia?</p>
<p>FIC-31</p>	<p>Trabajo</p>	<p>Responsabilidad</p>	<p>Lo que más me gusta del trabajo es... poder desarrollar nuevos proyectos</p>	<p>Terminar las labores en tiempo y forma brinda satisfacción</p>	<p>Cumplir con los objetivos propuestos es parte de la responsabilidad y dedicación que considera indispensables en el trabajo</p>	<p>¿Qué es lo que más le gusta de trabajar?</p>

Sentidos y Significados Frases Incompletas Participante D

Código	Tema	Sentido	Trecho	Significado	Hipótesis	Planteamiento
FID-1	Familia	Felicidad	Mis hijas... me pone de buen humor	El compartir con las personas que amas repercute en las emociones positivamente	El trabajador tiene como prioridad a sus hijas y compartir con ellas es revitalizador	¿Hay algo por lo que continuar en la lucha?
FID-2	Carácter	Inseguridad	Frecuentemente tengo problemas porque... mi carácter	La forma de ser hace que las personas se acerquen o distancien	El trabajador ha notado que su carácter le ha traído conflictos con las personas a su alrededor	¿Qué es lo más difícil de relacionarse con los demás?
FID-3	Relaciones personales	Individualidad	Lo que más me gusta de mi comunidad es... no se meten con los demás	Respetar la individualidad de los demás evita conflictos	Al haber presentado problemas por desacuerdos el trabajador prefiere mantenerse al margen de los demás	¿Qué es lo más difícil de relacionarse con los demás?
FID-4	Trabajo	Inconformidad	No me gusta el ambiente de trabajo cuando... critican el trabajo de los demás	Respetar la individualidad de los demás evita conflictos	Al haber presentado problemas por desacuerdos el trabajador prefiere mantenerse al margen de los demás	¿Qué es lo más difícil de relacionarse con los demás?
FID-5	Trabajo	Tristeza	Actualmente soy... desempleado	El trabajo puede determinar la situación social de una persona	Para el trabajador al no tener trabajo cree que es juzgado por los demás	¿Qué es lo que más le pone triste?
FID-6	Trabajo	Dedicación	Termino satisfecho de trabajar si... consigo mi objetivo	Los buenos resultados al trabajar representan la dedicación al mismo	Está acostumbrado a trabajar de manera ordenada y responsable	¿Cómo se considera como trabajador?
FID-7	Trabajo	Desesperación	El desempleo... me quitó mis objetivos de vida	El trabajo es fundamental para equilibrar los aspectos de la vida	Los planes que tenía previstos no pudieron ser concretados debido a la extinción de Luz y Fuerza y eso influye en sus sentimientos	¿Qué hubiera pasado si no hubieran desaparecido la paraestatal?
FID-8	Relaciones personales	Calidad humana	La compañía... me hace sentir seguro	En situaciones complicadas el sentirse acompañado es un consuelo	A lo largo de los años ha notado que hay personas que le han brindado ayuda en situaciones complicadas	¿Qué factores hacen que continúe en resistencia?

FID-9	Trabajo	Compañerismo	Los compañeros de trabajo... son familia	La convivencia en el trabajo crea lazos de amistad fuertes	El tener los mismos objetivos y vivir las mismas situaciones creó un gran apoyo entre los trabajadores de Luz y Fuerza	¿Su relación con sus compañeros es la misma que la de antes?
FID-10	Familia	Seguridad	Mi hogar... refugio	Todo sacrificio y trabajo es valorado por la familia	La familia del trabajador es su sustento para pelear por sus ideales	¿Hay algún motivo en particular para continuar en resistencia?
FID-11	Carácter	Seguridad	Actualmente me siento... en calma	Superar las situaciones complicadas brinda experiencia y seguridad	Después de los años aprendió a no quebrarse fácilmente por las complicaciones que se presentan	¿Usted se considera el mismo que cuando comenzó la resistencia?
FID-12	Carácter	Impotencia	Mi carácter ... es lo que menos me gusta de mi	El saber controlar las emociones evita conflictos con las personas cercanas	Ha notado que manifestar de forma imprudente sus emociones negativas le ha provocado complicaciones innecesarias	¿Hay algo que le cueste trabajo socialmente hablando?
FID-13	Trabajo	Convicción	Trabajar... por lo que lucho	Mantenerse firme hasta lograr las metas propuestas demuestra pasión por lo que hace	El cariño que tiene por la organización hace que su meta sea clara aun a pesar de las complicaciones	¿Por qué continúa en resistencia?
FID-14	Trabajo	Compañerismo	Apoyo ... es lo más agradable de la convivencia con mis compañeros de trabajo	Las personas con los mismos ideales son más empáticos entre ellos	Al haber vivido experiencias similares durante los años en resistencia los compañeros de trabajo se convirtieron en pieza clave de apoyo	¿Ha pensado alguna vez en abandonar la resistencia?
FID-15	Justicia	Impotencia	Desigualdad... afecta mi estado de ánimo	La poca empatía desanima a las personas	La idea de no poder tener las mismas oportunidades que los demás por haber pertenecido a la paraestatal le parece injusta	¿Notó algún cambio, socialmente hablando, cuando se extinguió Luz y Fuerza?

FID-16	Prejuicio	Hostilidad	Me molesta de las personas que me rodean... que critiquen	La poca empatía desanima a las personas	Juzgar sin conocer el trasfondo de las acciones y actitudes de alguien empeoran sus situaciones	¿Hay algo que le gustaría que los demás hicieran?
FID-17	Trabajo	Enojo	Insatisfacción ... es una señal de un mal trabajo	El trabajo si no es gratificante influye en las emociones y, por consiguiente, en su realización	Al comparar los trabajos posteriores a Luz y Fuerza a cuando estaba en la paraestatal notó que su ánimo no era el mismo	¿Por qué continúa en resistencia?
FID-18	Familia	Amor	Mi mayor logro tangible es... mis hijas	El afecto recibido por la familia siempre será un tesoro invaluable	El trabajador encuentra consuelo y seguridad al compartir con sus hijas	¿Qué lo motiva cuando las cosas parecen ir mal?
FID-19	Economía	Tristeza	Mi economía... desapareció	El estatus económico predispone complicaciones en algunos aspectos de la vida	El trabajador se ha topado con complicaciones al no contar con un trabajo fijo, la mayoría propiciadas por la carencia económica	¿Qué ha sido lo más complicado durante estos años de resistencia?
FID-20	Trabajo	Frustración	Me pone irritable... el no tener actividades	Sentirse laboralmente activo crea satisfacción personal	Los trabajos por temporadas brindan satisfacción al trabajador, por otro lado, cuando no hay tal la situación lo conflictúa	¿Qué opina de la nueva Cooperativa Luz y Fuerza?
FID-21	Trabajo	Lealtad	El compromiso laboral... siempre	El amor por el trabajo hace que sea satisfactorio pertenecer a la organización	Se tiene un gran afecto a la organización y al pertenecer a ella	¿Qué es lo que más le gusta de pertenecer a Luz y Fuerza?
FID-22	Seguridad	Inseguridad	De salud me siento... mal	La falta de empleo impacta negativamente en todos los aspectos de la vida	Tras altibajos emocionales y económicos la salud del trabajador se ha visto afectada	¿Usted se siente igual que cuando laboraba en la paraestatal?
FID-23	Prejuicio	Inconformidad	Los juicios ... me molesta de las personas	Respetar la individualidad de los demás evita conflictos	Al haber presentado problemas por desacuerdos el trabajador prefiere mantenerse al margen de los demás	¿Qué es lo más difícil de relacionarse con los demás?

FID-24	Trabajo	Felicidad	Trabajar... me hace sentir activo	Pertenecer y colaborar en la organización brinda felicidad al trabajador	El encontrar una oportunidad de realizar actividades en favor de la paraestatal brinda satisfacción al trabajador	¿Qué es lo que mantiene optimista en la cooperativa?
FID-25	Relaciones personales	Compañerismo	Socialmente soy... empático	Comprender que las personas tienen sus propios problemas e ideales crea una relación de confianza	Al experimentar situaciones similares a las de sus compañeros el trabajador prefiere no emitir juicios y ser más comprensivo con los demás	¿Usted cree que es el mismo que era antes de la extinción de Luz y Fuerza?
FID-26	Trabajo	Hostilidad	En el lugar de trabajo me siento poco entusiasmado cuando... critican	La poca empatía desanima a las personas	Juzgar sin conocer el trasfondo de las acciones y actitudes de alguien empeoran sus situaciones	¿Hay algo que le gustaría que los demás hicieran?
FID-27	Carácter	Alegría	Reír ... lo mejor de mi día	El ambiente positivo de trabajo hace que asistir al mismo sea agradable	La buena compañía conlleva a emociones y ambientes positivos	¿Qué es lo que más le gusta de sus compañeros?
FID-28	Trabajo	Interés	Las empresas... oportunidad	Realizar trabajo de calidad no depende de la empresa sino del trabajador	Mira la mayoría de las cosas como áreas de oportunidad	¿Hay algo que pueda influir en su estado emocional?
FID-29	Carácter	Inseguridad	Mi carácter ... es mi mayor dificultad en un trabajo	La forma de ser hace que las personas se acerquen o distancien en cualquier lugar	El trabajador ha notado que su carácter le ha traído conflictos con las personas a su alrededor	¿Qué es lo más difícil de relacionarse con los demás?
FID-30	Desarrollo Personal	Preocupación	Lo que más me gusta tener es... estabilidad	El trabajo equilibra todas las situaciones de la vida	Al carecer de trabajo ha tenido que compensar algunos aspectos de su vida con otros	¿Qué ha sido lo más complicado durante estos años de resistencia?
FID-31	Trabajo	Felicidad	Lo que más me gusta del trabajo es... me hace sentir útil	Pertenecer y colaborar en la organización brinda felicidad al trabajador	El encontrar una oportunidad de realizar actividades en favor de la paraestatal brinda satisfacción al trabajador	¿Qué es lo que mantiene optimista en la cooperativa?

ANEXO 5

Sentidos Subjetivos Sociales Antes de la Extinción

Cons.	Tema	Sentido	Trechos	Significado	Hipótesis	Planteamiento
1	Clima Laboral	Apoyo	A-15, B-9	Las personas que comparten situaciones similares son más empáticas entre ellas	Después de haber tenido todo tipo de experiencias a lo largo de estos años los trabajadores han encontrado ese apoyo entre ellos mismos	¿Cree que la relación con sus compañeros cambió a raíz de la extinción?
2	Desinformación	Confusión	B-12, B-13, B-14, C-14, C-15	Lo desconocido y la falta de información provoca miedo	Al no tener claro lo que sucedía no sabían cuál era la manera de actuar	¿Cree que pudo haber hecho algo en la noche de la extinción?
3	Trabajo	Dedicación	B-4, B-5, B-6, C-22, D-2, D-6, D-7	Tener un buen ritmo y un buen trabajo habla de la dedicación que el trabajador tiene	Para cumplir sus objetivos los trabajadores se comprometían con su trabajo	¿Había algo que no le gustara de su trabajo?
4	Desinformación	Desconcierto	A-16, A-17	La desinformación provoca que no se comprendan los alcances de las circunstancias	Al haber pasado por situaciones similares en la historia del sindicato no esperaba que fuera una situación sin solución	¿Pensó por un momento que esto iba a pasar?
5	Economía	Esperanza	A-2, A-3, A-4	Los beneficios, principalmente económicos que ofrecía Luz y Fuerza no son comparables con ninguna otra organización	Luz y Fuerza demostró a sus trabajadores que la empresa era una organización por la cual vale la pena luchar	¿Qué era lo mejor de trabajar en Luz y Fuerza?
6	Economía	Frustración	C-17, D-9	Tener trabajo es tener dinero y el dinero es sinónimo de poder	Al ya no contar con el mismo ingreso las metas que tenían propuestas se vieron	¿Notó algún cambio en su vida después de la extinción?

7	Trabajo	Miedo	B-10, B-11, C-18, D-10	Los cambios repentinos provocan incertidumbre y confusión para reaccionar	Al presenciar la extinción de la organización de forma tan repentina y violenta los trabajadores experimentaron toda clase de emociones negativas	¿Qué sentimientos resaltaban ante esa situación?
8	Trabajo	Oportunidad	A-1, B-1, B-2, C-1, C-3, C-4, D-1, D-3	Luz y Fuerza era una organización con generaciones de familias trabajando	En Luz y Fuerza era más fácil aspirar a un lugar si se contaba con algún familiar, derivado a que era una organización de mucho interés	¿Era complicado entrar a trabajar en Luz y Fuerza?
9	Desarrollo Profesional	Orgullo	A-12, B-3, B-8, C-6, C-7, C-8, C-9	Trabajar en Luz y Fuerza es sinónimo de calidad	Luz y Fuerza contaba con trabajadores preparados capaces de realizar cualquier trabajo con calidad	¿Qué era lo mejor de trabajar en Luz y Fuerza?
10	Desarrollo Profesional	Responsabilidad	A-5, A-6, A-7	El crecimiento y desarrollo de habilidades dependen del compromiso que tiene cada persona	Aunque había quienes realizaban actos de corrupción en la organización había trabajadores interesados en mejorar su trabajo	¿Había algo que no le gustara de sus compañeros de trabajo?
11	Trabajo	Seguridad	C-2, C-5	Trabajar en Luz y Fuerza aseguraba un trabajo y retiro digno	Los trabajadores veían principalmente en su trabajo en Luz y Fuerza una forma de asegurar su futuro y el de su familia	¿Qué era lo mejor de trabajar en Luz y Fuerza?
12	Justicia	Tristeza	C-16, D-8	Perder el trabajo afecta en todos los aspectos de la vida	Las emociones negativas invadieron a los trabajadores al ver cómo destruían las instalaciones de su trabajo	¿Qué fue lo más impactante para usted esa noche?

Sentidos Subjetivos Sociales Antes de la Extinción

Cons.	Tema	Sentido	Trechos	Significado	Hipótesis	Planteamiento
1	Generación de Conciencia respecto a la justicia	Agradecimiento	C-27, C-29, C-30, C-33	Las circunstancias difíciles hacen valorar lo que realmente vale la pena	Al verse en tantas situaciones desfavorecedoras en estos años los trabajadores ven esto como una enseñanza sobre lo que realmente importa	¿Cree usted que es el mismo que cuando trabajaba en Luz y Fuerza?
2	Relaciones personales	Amor	B-25, C-32, C-35	Las fuentes de apoyo son cruciales en situaciones complicadas	Los trabajadores se han apoyado en estos años de las personas que respetan y comprenden su movimiento	¿Cómo es su relación con sus compañeros?
3	Familia	Apoyo	A-22, A-28, B-31, B-32, C-21, C-31	La familia es la principal fuente de apoyo de todas las personas	La familia puede estar de acuerdo o no con la decisión de los trabajadores pero los apoyan pues son concientes de que es una situación complicada	¿Hubo algún cambio en la relación con su familia a raíz de la extinción de Luz y Fuerza?
4	Clima Laboral	Compañerismo	A-33, A-34, A-35, A-36, A-44, B-22, B-26, B-34	La armonía y el apoyo entre compañeros hacen que el lugar de trabajo sea un lugar seguro	La relación que han creado durante estos años los trabajadores ha creado un ambiente de seguridad y confianza	¿Cree que sus compañeros son iguales a como eran antes?

5	Trabajo	Compromiso	A-27, B-24, C-47	Las metas no se abandonan hasta conseguirlas	Son concientes de que su esfuerzo no es inmediato pero se mantienen firmes ante su decisión y sus objetivos	¿Por qué continuar en resistencia?
6	Justicia	Convicción	A-16, A-19, A-20, A-21, A-25, A-31, A-51, A-52, B-18, B-20, C-11, C-12, C-36, C-48	Las dificultades son parte de la vida y hay que saber enfrentarlas	A pesar de haber experimentado toda clase de problemas en estos años se mantienen firmes convencidos de que su lucha es justa	¿Por qué continuar en resistencia?
7	Economía	Decepción	A-26, A-29, B-17, C-24	El dinero es sinónimo de poder	Experimentar el desempleo y dificultades económicas en estos años les ha abierto el panorama respecto a lo que realmente vale la pena	¿Usted considera que es igual a como era antes de la extinción?
8	Trabajo	Dedicación	A-10, C-37, D-17	Pertenecer a una organización con años de experiencia y profesionalismo es un orgullo	Ser trabajadores de Luz y Fuerza les enseñó a comprometerse y desarrollar su trabajo de la mejor manera	¿Qué era lo que más le gustaba de trabajar en Luz y Fuerza?
9	Prejuicio	Enojo	A-23, A-24, A-47, B-23	Los trabajadores de Luz y Fuerza son corruptos	La mala fama que se les hizo a los trabajadores en general por quienes no tenían compromiso con la organización los afectó a todos y en todos los aspectos.	¿Qué no le gustaba de trabajar en Luz y Fuerza?

10	Justicia	Esperanza	A-53, B-27, C-43, C-44, C-45, D-12	Conseguir los objetivos no siempre es fácil	Haber experimentado tantas dificultades hasta ahora sólo les confirma a los trabajadores que su pelea es justa y vale la pena seguir hasta ganar	¿Por qué continuar en resistencia?
11	Economía	Frustración	A-48, C-28, C-34, D-13	El dinero es sinónimo de poder	Algunos planes se interrumpieron por falta de dinero, sin embargo, comenzaron a valorar más otros aspectos de la vida	¿Tuvo algún problema derivado de la pérdida de su trabajo?
12	Justicia	Hostilidad	A-37, A-38, A-39, A-40, A-45, A-46, D-11, D-21	No todos los trabajadores de Luz y Fuerza eran corruptos e ineficientes	La campaña mediática de difamación contra los trabajadores de Luz y Fuerza hizo parecer que todos eran malos trabajadores, lo cual molesta a quienes si se comprometieron con su trabajo	¿Hay algo que le moleste de estar en resistencia?
13	Trabajo	Lealtad	A-42, A-49, B-16, C-38, C-41, C-42	El cariño y la dedicación por lo que te benefició crea lazos emocionales difíciles de romper	Los trabajadores se sienten agradecidos por todo lo que la organización les brindó y es su decisión pelear por la restitución de su trabajo	¿Qué es lo que más extraña de Luz y Fuerza?
14	Trabajo	Lucha	A-32, A-41, A-50, B-35, C-39, C-40, C-46	Tener las metas claras hace más moderadas las dificultades que se presentan en el transcurso	Los trabajadores entienden que aunque la situación es complicada es su derecho pelear por sus ideales	¿Por qué continuar en resistencia?

15	Justicia	Orgullo	A-11, B-28, B-29	Ser trabajador de Luz y Fuerza es sinónimo de resiliencia y perseverancia	Su compromiso con la organización los lleva a pelear por ella sabiendo que su recompensa valdrá la pena	¿Por qué continuar en resistencia?
16	Trabajo	Paciencia	A-30, B-21	Comenzar un trabajo desde cero no es sencillo	Entiende que la Cooperativa es un proyecto que está comenzando y que no será sencillo lograr que sea como Luz y Fuerza	¿Qué opina de la Cooperativa?
17	Justicia	Responsabilidad	D-14, D-20	Los trabajadores de Luz y Fuerza son corruptos	La mala fama que se les hizo a los trabajadores en general por quienes no tenían compromiso con la organización los afectó a todos y en todos los aspectos.	¿Qué no le gustaba de trabajar en Luz y Fuerza?
18	Trabajo	Tristeza	C-25, D-10, D-15, D-19	Luz y Fuerza era e trabajo de los sueños de cualquier persona	Los trabajadores se sienten aún orgullosos de haber pertenecido a Luz y Fuerza y lamentan la forma en que desaparecieron su preciada organización	¿Qué opina de Luz y Fuerza?

ANEXO 6

Cons.	Tema	Sentido	Trecho	Significado	Hipótesis	Planteamiento
1	Desarrollo	Abierto	FIA-28, FIC-18	Se debe cuidar los beneficios personales	Entienden que hay que considerar todas las oportunidades que involucren crecimiento personal	¿Qué es lo que más le gusta de usted?
2	Familia	Amor	FIB-18, FIB-24, FIB-27, FIC-13, FID-18	En la familia se encuentra el verdadero apoyo y cariño	Las decisiones que toman los trabajadores son pensando en el bienestar a futuro de sus seres queridos	¿Qué es lo más preciado para usted?
3	Relaciones personales	Calidad Humana	FIA-9, FIC-25, FID-8	En los momentos más complicados se conoce a las personas que realmente te apoyan	Al haber experimentado situaciones complicadas similares los trabajadores se han hecho más empáticos entre ellos	¿Cree que sus compañeros cambiaron después de la extinción de Luz y Fuerza?
4	Carácter	Calma	FIA-5, FIA-11	Con el paso del tiempo las personas aprenden a ver las situaciones con calma	Con base en la experiencia la forma de sentirse consigo mismo y con los demás demuestra más serenidad	Ahora que han pasado tantos años de la extinción, ¿Considera que usted es el mismo de antes?
5	Trabajo	Compañerismo	FIB-9, FIB-14, FIB-25, FIB-31, FIC-9, FIC-14, FID-9, FID-14, FID-25	Las personas con los mismos ideales forman grandes equipos	Al tener los mismos objetivos y vivir situaciones complicadas juntos los trabajadores crearon un lazo fuerte de amistad	¿Qué es lo que más disfruta de estar en la resistencia?
6	Trabajo	Compromiso	FIB-6, FIB-13	Los trabajos que respetan los derechos de los trabajadores son por los que vale la pena luchar	El cariño y dedicación por su trabajo lo hace sentir que su lucha vale la pena	¿Qué es para usted pertenecer a Luz y Fuerza?

7	Trabajo	Convicción	FIA-12, FIB-21, FID-13	Pertenecer a Luz y Fuerza es sinónimo de fuerza y calidad	El esfuerzo dedicado en estos años de resistencia valen la pena por la pasión y orgullo que tienen por la organización	¿Qué significa para usted ser parte de la resistencia?
8	Trabajo	Dedicación	FIC-8, FIC-21, FID-6	Trabajar con amor es gratificante	La pasión por su trabajo hace que todos sus esfuerzos valgan la pena	¿Cómo explicaría sus sentimientos por la organización?
9	Relaciones personales	Enojo	FIA-20, FIA-23, FIA-26, FIB-4, FIB-7, FIB-16, FIB-17, FIB-20, FIB-23, FIB-28, FID-17	El respeto es primordial ante cualquier situación	Al haber experimentado todo tipo de situaciones injustas en varios aspectos de sus vidas tras quedarse sin trabajo han dado mayor importancia al respeto por los demás	¿Qué valor opina que es el más importante?
10	Trabajo	Felicidad	FIA-1, FIA-3 FIA-14, FIA-24, FIA-27, FIA-30. FIA-31, FIB-1, FIB-3, FIB-8, FIC-30, FID-1, FID-24, FID-31	La actividad y el sentirse útil mejora el ánimo de las personas	El realizar actividades que tengan que ver con su trabajo mejora los ánimos de los electricistas	¿Qué es lo que más le gusta de ir al sindicato?
11	Trabajo	Frustración	FIA-2, FIB-2, FIC-7, FID-20	El trabajo equilibra los demás aspectos de la vida	El no tener actividades ni ingresos por un trabajo detiene los planes y expectativas de los trabajadores	¿Actualmente qué opina de Luz y Fuerza?
12	Prejuicio	Hostilidad	FID-16, FID-26	Nadie conoce la situación que pasan los demás como para juzgarlos	El que las personas no comprendan su lucha y por eso los juzguen les impacta negativamente	¿Qué es lo más complicado de la resistencia?

13	Justicia	Impotencia	FIA-4, FIA-7, FID-12, FID-15	Ver que no se puede hacer nada ante una situación impacta negativamente	Los trabajadores no pudieron hacer nada ante su despido y eso repercutió en sus ideas respecto al trabajo	¿Qué es el trabajo para usted?
14	Prejuicio	Inconformidad	FID-4, FID-23	Nadie conoce la situación que pasan los demás como para juzgarlos	El que las personas no comprendan su lucha y por eso los juzguen les impacta negativamente	¿Qué es lo más complicado de la resistencia?
15	Desarrollo Personal	Inseguridad	FIA-25, FIA-29, FIB-11, FIB-12, FID-2, FID-22, FID-29	Las emociones influyen en el desempeño	Las emociones pueden definir su forma de actuar en todos los aspectos de su vida	¿Qué es lo que más le conflictúa de usted mismo?
16	Desarrollo	Interés	FIB-5, FIC-28, FID-28	Las oportunidades deben ser aprovechadas	Están dispuestos a participar en las oportunidades que se les presenten para laborar	¿Qué espera de Luz y Fuerza?
17	Trabajo	Lealtad	FIA-21, FID-21	El amor por el trabajo hace que cualquier sacrificio valga la pena	Entienden que su pelea no es fácil pero su dedicación y amor por la organización los motiva	¿Qué significa Luz y Fuerza para usted?
18	Desarrollo Personal	Orgullo	FIA-8, FIA-18, FIC-5	Los trabajadores de Luz y Fuerza tienen basta experiencia y calidad en su trabajo	Se sienten orgullosos de todo lo que aprendieron y desarrollaron al haber trabajado en la Paraestatal	¿Qué significa Luz y Fuerza para usted?
19	Economía	Preocupación	FIA-22, FIB-15, FIB-22, FIB-26, FIB-30, FID-30	El trabajo equilibra los demás aspectos de la vida	Al no contar con la solvencia económica de antes los trabajadores han visto afectados diferentes aspectos de su vida que dependen de lo económico	¿Qué es lo más complicado de la resistencia?
20	Trabajo	Respeto	FIA-16, FIA-17	La dedicación y el compromiso se ven reflejados en el trabajo	Entiende al trabajo como un lugar que merece compromiso y dedicación	¿Hay algo que le disguste al trabajar?

21	Trabajo	Responsabilidad	FIC-6, FIC-31	El compromiso con el trabajo hace que los resultados sean de calidad	Entiende al trabajo como un lugar que merece compromiso y dedicación	¿Hay algo que le disguste al trabajar?
22	Desarrollo Personal	Satisfacción	FIC-2, FIC-4, FIC-22	El compromiso y la dedicación por lo que se hace impacta positivamente	Se sienten a gusto consigo mismo al saber que son capaces de hacer y trabajar con calidad y dedicación	¿Qué es lo que más le gusta de estar en la Cooperativa?
23	Desarrollo Personal	Seguridad	FIB-10, FIC-10, FIC-11, FIC-12, FIC-15, FIC-16, FIC-19, FIC-20, FIC-23, FIC-24, FIC-26, FIC-29, FID-10, FID-11	El compromiso por mejorar el trabajo brinda sentimientos de auosperación y gratificación	Se sienten a gusto consigo mismo al saber que son capaces de hacer y trabajar con calidad y dedicación	¿Qué es lo que más le gusta de estar en la Cooperativa?
24	Economía	Tristeza	FIA-15, FIA-19, FIB-19, FID-5, FID-19	El dinero es el pilar para todos los aspectos de la vida	Muchas de las metas propuestas que tenían se vieron frustradas al perder su empleo, les cambió la vida por completo	¿Qué fue lo más difícil para usted después de la extinción de Luz y Fuerza?

ANEXO 7

NUCLEOS DE SENTIDO ANTES DE LA EXTINCIÓN

Sentidos	Información	Trechos	Significado	Enunciado explicativo	Categoría
Vulnerabilidad	Entrevista	A-16, A-17, B-10, B-11, B-12, B-13, B-14, C-14, C-15, C-18, D-10	No siempre se está preparado para enfrentar los obstáculos que se presentan	La pérdida de trabajo impacta negativamente en todos los aspectos de la vida	Vulnerabilidad ante dificultades
	Frases Incompletas	FID-16, FID-26, FIA-4, FIA-7, FID-12, FID-15, FID-4, FID-23			
Desempeño	Entrevista	A-5, A-6, A-7, A-12, B-3, B-4, B-5, B-6, B-8, C-6, C-7, C-8, C-9, C-22, D-2, D-6, D-7	La dedicación y el compromiso son claves de un buen trabajador	El trabajador comprometido con su trabajo realiza sus actividades con calidad	Desempeño a partir de compromiso institucional

		FIA-12, FIB-21, FID-13, FIC-8, FIC-21, FID-6, FIA-25, FIA-29, FIB-11, FIB-12, FID-2, FID-22, FID-29, FIA-8, FIA-18, FIC-5, FIA-16, FIA-17, FIC-6, FIC-31, FIC-2, FIC-4, FIC-22, FIB-10, FIC-10, FIC-11, FIC-12, FIC-15, FIC-16, FIC-19, FIC-20, FIC-23, FIC-24, FIC-26, FIC-29, FID-10, FID-11			
Pasión	Entrevista	A-1, A-2, A-3, A-4, B-1, B-2, C-1, C-2, C-5, C-3, C-4, C-16, C-17, D-1, D-3, D-8, D-9	El compromiso de un trabajador con su organización habla de la gratitud que le tiene	Cuidar de los derechos de los trabajadores crea organizaciones irremplazables	Vitalidad laboral
Vulnerabilidad	Frases Incompletas	FIB-6, FIB-13, FIA-2, FIB-2, FIC-7, FID-20, FIB-5, FIC-28, FID-28, FIA-21, FID-21, FIA-22, FIB-15, FIB-22, FIB-26, FIB-30, FID-30, FIA-15, FIA-19, FIB-19, FID-5, FID-19			

Comprensión	Entrevista	A-15, B-9	El no juzgar los ideales de los demás también es una forma de apoyo y respeto	Todas las personas merecen que respeten sus ideas	Respeto de ideales
	Frasas Incompletas	FIB-18, FIB-24, FIB-27, FIC-13, FID-18, FIA-9, FIC-25, FID-8, FIB-9, FIB-14, FIB-25, FIB-31, FIC-9, FIC-14, FID-9, FID-14, FID-25, FIA-20, FIA-23, FIA-26, FIB-4, FIB-7, FIB-16, FIB-17, FIB-20, FIB-23, FIB-28, FID-17			

NUCLEOS DE SENTIDO DESPUÉS DE LA EXTINCIÓN

Sentidos	Información	Trechos	Significado	Enunciado explicativo	Categoría
Optimismo	Entrevista	C-27, C-29, C-30, C-33, A-16, A-19, A-20, A-21, A-25, A-31, A-51, A-52, B-18, B-20, C-11, C-12, C-36, C-48	Las dificultades también traen consigo aprendizaje y perspectiva sobre las mismas	Las adversidades pueden ser tomadas como una oportunidad de aprendizaje y desarrollo	Aprendizajes Trascendentales a partir de dificultades
	Frases Incompletas	FIA-16, FIA-17			
Conforte	Entrevista	B-25, C-32, C-35, A-22, A-28, B-31, B-32, C-21, C-31, A-33, A-34, A-35, A-36, A-44, B-22, B-26, B-34	Saber que a pesar de cualquier circunstancia hay alguien que te acompaña y comprende motiva	El apoyo es primordial cuando se atraviesan complicaciones	Fuentes de apoyo
	Frases Incompletas	FIB-18, FIB-24, FIB-27, FIC-13, FID-18, FIA-9, FIC-25, FID-8			

Firmeza	Entrevista	A-27, B-24, C-47, A-53, B-27, C-43, C-44, C-45, D-12, A-32, A-41, A-50, B-35, C-39, C-40, C-46	Tener las metas claras y convicción sobre ellas hace que no se desista fácilmente hasta conseguirlas	Para alcanzar los objetivos se debe tener convicción	Lucha por conseguir objetivos
	Frases Incompletas	FIB-6, FIB-13, FIB-5, FIC-28, FID-28			
Bienestar	Entrevista	A-26, A-29, B-17, C-24, A-48, C-28, C-34, D-13	Todos los aspectos de la vida se equilibran si se cuenta con una buena economía	Para crear un balance en todos los aspectos de la vida la economía es primordial	Sustentabilidad económica
	Frases Incompletas	FIA-22, FIB-15, FIB-22, FIB-26, FIB-30, FID-30, FIA-15, FIA-19, FIB-19, FID-5, FID-19			
Subestimado	Entrevista	A-23, A-24, A-47, B-23, A-37, A-38, A-39, A-40, A-45, A-46, D-11, D-21, D-14, D-20	Catalogar a alguien sin conocerlo le cierra muchas oportunidades que puede merecer	Todos merecen las mismas oportunidades y el mismo respeto	Frustración de oportunidades

	Frases Incompletas	FID-16, FID-26, FID-4, FID-23			
Identidad	Entrevista	A-42, A-49, B-16, C-38, C-41, C-42, A-11, B-28, B-29, C-25, D-10, D-15, D-19	La pasión por lo que haces se ve reflejada en cada aspecto del trabajo	El trabajador que ama su trabajo se compromete con el mismo	Compromiso organizacional
	Frases Incompletas	FIB-9, FIB-14, FIB-25, FIB-31, FIC-9, FIC-14, FID-9, FID-14, FID-25, FIA-12, FIB-21, FID-13, FIC-8, FIC-21, FID-6, FIA-21, FID-21, FIC-6, FIC-31, FIC-2, FIC-4, FIC-22, A-10, C-37, D-17			