

Investigación en la “otra economía.” Métodos y técnicas de análisis.

Andrea F. Schuman
ctriples@aol.com
Center for Scientific and Social Studies
Yucatán, México

Juan Córdova Domínguez
Juan71Cordova@hotmail.com
Secretaría de Educación Pública
Yucatán, México

Apertura

Este trabajo se deriva de la experiencia que tuvieron los autores en una investigación de una pequeña empresa agroindustrial que forma parte de lo que muchos denominan la “otra economía” o “la economía social y solidaria” (ESS). Esta economía se comprende por empresas, asociaciones, mutualidades y otras entidades que buscan satisfacer necesidades humanas por acciones democráticas y asociativas. Además, estas agrupaciones con frecuencia incluyen actividades educacionales y recreativas, como fue la circunstancia de esta empresa en el tiempo de la investigación.

La ESS surge en un contexto global de un capitalismo neoliberal consolidado, en donde las elites buscan la mercantilización de todas las esferas de la vida humana. Empezando en los años 1980, encabezado por Margaret Thatcher en Inglaterra y Ronald Reagan en los Estados Unidos, el modelo social del Estado de Bienestar fue desarmado pedazo por pedazo, a favor de una visión economista de la sociedad gobernada por el mercado. En América Latina, este modelo de organización socioeconómico se instauró principalmente por las acciones de organizaciones supranacionales como son el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional, con la imposición de los programas conocidos como “ajuste estructural”.

Dependiendo de las circunstancias específicas, los proyectos en la ESS responden a la necesidad de generar o mantener empleos dignos o de satisfacer necesidades humanas de

otras formas (como en el caso de los clubs de trueque o monedas alternativas, por ejemplo), y/o a impulsos ideológicos de crear entidades fuera de la lógica del capitalismo. Son experimentos que, existiendo dentro del sistema dominante y aun en intercambio con ello, desafían a éste por su mera presencia.

Estos experimentos con formaciones económicas alternativas a las capitalistas tienen sus raíces en el siglo XIX, con los escritos de Robert Owen en Inglaterra y Jean-Pierre Proudhon en Francia, entre otros. De los experimentos concretos de esta época destacan Rochdale en Inglaterra (1844) y el New Harmony de Owen en los Estados Unidos (1825), aunque ninguno de los dos duró mucho tiempo. Hoy en día, la cooperativa Mondragón del País Vasco de España constituye la más grande del mundo, con más de 80 mil trabajadores organizados en entidades colocados en las áreas de finanzas, industria, distribución y conocimiento (ver <http://www.mondragon-corporation.com>). Iniciando en 1954, Mondragón ha crecido constantemente, aunque en los últimos años ha tenido un deterioro a causa de las condiciones económicas de España.

Consideramos que, en un contexto de crisis y conflicto mundial, la innovación en formaciones socioeconómicas y la evaluación de las mismas es una actividad importante en la exploración de opciones para sustituir el modelo actual insustentable. Aunque no hay lugar aquí para una discusión del debate sobre la necesidad de los modelos alternativos de desarrollo vs alternativos al desarrollo mismo, basta decir que entidades de la ESS pueden funcionar dentro de ambos paradigmas.

Objetivo del Estudio

El objetivo central de la investigación fue entender los esquemas mentales que tenían los empleados en relación con la empresa, su lugar personal dentro de ella y como miembro de la comunidad de trabajadores y su visión del futuro. Se entiende por “esquemas mentales” las percepciones, preferencias, creencias, actitudes y los sentimientos y opiniones de los empleados mismos, expresados en respuesta a una entrevista semi-estructurada y en conversación libre durante observación participante por parte de los investigadores. El plan fue utilizar este entendimiento para desarrollar estrategias con la

finalidad de fortalecer a la comunidad, dado que los empleados iban a heredar la empresa y todos los bienes cuando el fundador ya no pudiera manejarlo.

Estructura del estudio

La naturaleza de las preguntas de interés a los investigadores y al fundador de la empresa, quien comisionó el estudio, dictó el corte cualitativo del estudio. Estas fueron: ¿Cómo experimentan y conciben los empleados/dueños futuros a la empresa y su lugar dentro de la comunidad de trabajadores? Con entendimiento de éste, ¿podemos desarrollar estrategias para fortalecer a la comunidad? La amplitud de las preguntas fue intencionada, ya que el área de estudio tenía pocos antecedentes y el estudio fue dependiente del campo, no de la teoría.

Los entrevistados fueron seleccionados por su cercanía al proyecto educativo, que interesó el fundador en ese momento. La muestra se conformó por los participantes directos adultos en actividades educativas y sus padres también empleados, casi la mitad de los empleados (10 de 22). Las otras fuentes de datos fueron la observación participante y las notas de campo de la primera autora.

La primera autora tuvo experiencia extensa en la empresa y con los empleados durante un periodo de cinco años antes de la investigación. Participó en actividades tanto de la granja como de la fábrica, en reuniones sociales y en actividades relacionadas con el trabajo. Durante el tiempo en que hubo actividades educativas formales, ella las coordinó. El segundo autor tuvo contacto con la empresa durante un año antes del estudio; hizo las entrevistas, durante un lapso de tres meses. Ambos investigadores participaron en el análisis de los datos.

La investigación procedió desde una perspectiva ontológica del realismo crítico y una epistemología interpretativa. Eso es, de la suposición de que “un mundo real” existe aparte de las conceptualizaciones que hacen los individuos de ello, pero que nuestras representaciones de este mundo son construidas cultural y socialmente y afectadas por factores históricos y contextuales que puedan generar una variedad de perspectivas sobre como describirlo. El trabajo presupone que las acciones de las personas están reflejadas en

su discurso y están moldeados por procesos sociales colectivos en lugares y tiempos específicos.

Estábamos conscientes antes de iniciar el estudio del factor de la multiculturalidad (definida como la co-presencia e interacción de dos o más tradiciones culturales en un tiempo/espacio determinado) como un elemento potencialmente importante en este caso, dado que el fundador es estadounidense y los trabajadores son mexicanos. Además, el factor de la etnia de los trabajadores se incorporó al diseño de estrategias de fortalecimiento del equipo, si los datos reflejarían que sean predominantemente Maya Yucatecos en sus visiones del mundo o, dicho de otra manera, su ideología. Esta necesidad hizo que el análisis debía considerar niveles múltiples, desde el caso como un todo hasta el equipo de trabajadores y finalmente hasta los trabajadores como individuos. También sería importante reconocer que los individuos expresan y demuestran aspectos diferentes de sus identidades de acuerdo con el contexto.

Tomamos como investigadores una postura que consideró que el factor de la cultura podría ser decisivo tanto en la recolección como en el análisis de los datos. Nuestra formación era sólidamente dentro de la tradición occidental de pensamiento, aunque tenemos ambos muchos años de convivencia con la gente Maya de Yucatán. Como cualquier campo social, nuestro campo de estudio se caracterizó por su complejidad y variabilidad que por necesidad afectó a nosotros como investigadores durante el tiempo de la recolección y análisis de datos. Adoptamos una actitud de empatía respetuosa en nuestras interacciones con los participantes en el estudio, tanto con ellos mismos como con sus palabras transcritos, poniendo al lado hasta lo posible nuestras preconcepciones y valores personales, un procedimiento que a veces se llama “alejamiento” [bracketing] (Taylor and Bogdan, 1998). Esta actitud la consideramos una imperativa ética además de epistemológica.

Estrategias de análisis

Ambos autores hicieron múltiples lecturas de las transcripciones de las entrevistas, e implementaron tres estrategias para la reducción de datos. La primera fue una codificación convencional por temas, que produjo frecuencias de las ideas clave. Las frecuencias no se

manejan como tal, sino para señalar cuáles fueron los puntos de convergencia y divergencia en lo que dijeron los informantes.

La segunda estrategia consistió en un proceso de dos etapas, e involucró la concentración. Cada entrevista, después de considerarlo como un todo, se redujo a las ideas centrales que expresó cada entrevistado sobre las dimensiones centrales de interés. Estos fueron predeterminados por los investigadores, basados en los intereses específicos del estudio:

- Auto concepto dentro de la empresa y sentimientos personales sobre ella;
- Observaciones, ideas y sentimientos sobre la empresa en general;
- Observaciones, ideas y sentimientos sobre la gerencia de la empresa;
- Observaciones, ideas y sentimientos sobre la educación.

Estas ideas centrales fueron compiladas en un documento para cada entrevistado, con las preguntas de entrevistador que suscitó las oraciones precedentes. Los datos demográficos se alistaron al inicio del documento. Finalmente, un documento para cada dimensión fue ensamblado con las respuestas de todos los entrevistados, dándonos un conjunto de concentraciones por persona y otro por dimensión.

La tercera estrategia involucró abstracción. Las entrevistas se formatearon en dos columnas, con la entrevista entera en una columna y descripciones abstractas de pocas palabras de cada “pedazote” de habla en la otra.

Estas dos últimas estrategias, la concentración y la abstracción, nos dieron reducciones de datos basados directamente en las palabras de los informantes mientras que fueron más accesibles para el análisis que la codificación del primer orden de entrevistas enteras. Son estrategias holísticas también, en tanto la declaración entera del informante se toma en cuenta, reduciendo la posibilidad para el sesgo de selectividad por parte del investigador.

Con estas manipulaciones organizadoras completas, estuvimos listos para examinar las dimensiones de interés con base en las palabras de los mismos informantes y de discernir patrones en sus narrativas sobre la vida cotidiana en los lugares y temporalidades de la empresa.

Resumen de los Hallazgos

Es importante resumir los hallazgos aquí, aunque el enfoque de este trabajo consiste en dar a conocer la metodología desarrollada en el curso de la investigación. Esto nos permitió entender mejor la última aproximación metodológica que hicimos en el análisis de los datos.

Primero, es importante resaltar la similitud en los discursos de los entrevistados, tanto en las ideas y opiniones expresadas como en las palabras utilizadas en esa expresión. Aunque la muestra incluyó hombres y mujeres de 20 hasta 65 años de edad cuyo trabajo en la empresa duró entre varios meses hasta 15 años, no hubo patrones discernibles basados en estos u otros datos demográficos. Este hecho influyó en la elección de técnicas para el análisis, por hacer inoperable una de las estrategias obvias para iniciar el proceso. Los resúmenes de los hallazgos se presentaron por Dimensión de Interés, siguiendo el orden de la lista arriba.

Dimensión 1 – Todos los empleados expresaron sentimientos positivos sobre su propio involucramiento con el negocio, aunque algunos modificaron sus respuestas a lo largo de la entrevista. La estabilidad del empleo era un factor positivo y mencionaron que les dio orgullo hacer bien su trabajo. Una orientación igualitaria hacia el grupo fue común.

Entrevistador: ¿Cómo te sientes dentro del rancho?

Bueno, estoy bien, así contento, trabajo, me llevo con la gente, contento, hay veces me ayuda

Entrevistador: Vamos a pasar a otras, ¿Cómo te ves tú en (nombre de la empresa)?

Bien, porque todos vienen y conversan, ai veces, vienen y así...gabachos, ai quiero ver las abejas, vamos a ver, ahi está, es mi trabajo, así...

Entrevistador: Eso, y ¿Cómo te sientes dentro de la empresa?

Pues bien, está tranquilo, está estable todo, ¿no? se creo que está bien.

Entrevistador: Ok ¿Cómo, cómo te ves tú en (nombre de la empresa)?

¿Cómo me veo? Jeje...

Entrevistador: En la compañía

Pues yo más que nada, aparte del empleado, no me considero nada pues todos somos trabajadores, no me considero así como una persona mayor o nada ¿no?.....

Dimensión 2- Sobre sus imágenes de la empresa en general, los informantes recurrieron frecuentemente a las palabras “orden”, “disciplina” y “coordinación” como aspectos faltantes en el negocio. La comunicación de expectativas formó parte de estas preocupaciones. Todos estuvieron de acuerdo de que pueda crecer el negocio, ofreciendo oportunidades de empleo a más gente necesitada.

Entrevistador: ¿Hay cosas que hacen falta que crees tú que hacen falta en la empresa? ¿Cuáles serían?

Yo creo que un poquito más de disciplina no, quee este control..... no vamos con una regla, no vamos con lo que nos diga el patrón, nosotros hacemos el trabajo.

Entrevistador: Pero, este, tu como conoces bien, seguramente te has dado cuenta qué es lo que hace falta.

Pos más que nada, hace falta un poquito de coordinación.

Entrevistador: Ujuuum.

Más que nada se, nos comunicamos primero antes de hacer las cosas y ya pos se toma una decisión se le plantea a (fundador), se le dice (fundador) sabes que pos esto pensamos, si está bien o está mal el da la última palabra, siempre pos no estamos en lo correcto...

Entrevistador: ¿Eso cambiarías? La comunicación.

Más que nada que haya comunicación que se le informe a la gente, sabes que pos está bien lo que hiciste pero te faltó unas cositas, mira esto está mal...

Entrevistador: Si tuvieras que hacer algo para que el bienestar del grupo mejore ¿qué harías?

Pues me pongo ayudarlos para que se mejore bien las cosas, porque hay gente que quiere venir a pasar a su día, no, y ya no, no es así, hay que ponernos a trabajar, no es beneficioso tanto para el patrón, como para nosotros, mientras que haiga más trabajo, de ser posible, que haiga más trabajo para más gente, verdad sería bueno...

Dimensión 3- Los empleados también expresaron sentimientos y opiniones sobre el área de gestión de la empresa. Utilizaron palabras similares para describir lo que ellos ven como una organización sin verdadero liderazgo caracterizado por un estilo de toma de decisiones autocrático. Enfatizaron la necesidad de mejorar la comunicación, tanto como guía anticipatoria como de retroalimentación.

Entrevistador ¿Crees que (nombre fundador) deba hacer cambios para que la empresa mejore?

Pues, yo creo que sí,

Entrevistador: ¿Cuáles?

Como, de que como proyecto de trabajo, vaya mejorando, como empresa mayor, pues hay que darle calidad mayor al producto, a la gente capacitándola, capacitación, en orden.

Entrevistador: Desde lo que tú haces acá, que se cambiaría, qué crees tú que se deba cambiar.

Pues muchas cosas...

Entrevistador: Haber dime unas cuando menos

Pues también a ellos, como así le digan, que haya equipos, que así como estaba antes, que se vuelva hacer un equipo de trabajo...

Entrevistador: ¿Cómo ves a la comunidad (nombre empresa)? Es decir, a toda la gente que trabaja acá.

...digo si hay ventas, hay esto pero lo que pasa como digo, está molesto y es su empresa, él hace y deshace, y como no está asociado con alguien, porque si estuviera asociado tuviera que preguntar, vamos a...yo me imagino que tendría que preguntar y si uno no está de acuerdo y quiere sacar la producción él, él se quedaría a cargo, pero como él no está asociado con nadie, él solo....

Entrevistador: ¿Si tuvieras que cambiar algo, qué cambiarías?

Cambiaría la forma de trabajo, la forma en que cada uno tiene que hacer.....que cada quien tenga su espacio para trabajar y no que en el momento de que estás haciendo algo te pongan hacer otra cosa...

Dimensión 4- Todos los trabajadores expresaron valoraciones positivas sobre la educación. Los hombres mayores de edad trabajando en el rancho no vieron la necesidad de retomar estudios formales, pero reconocieron la importancia de los estudios para sus hijos y nietos. La mayoría de los entrevistados no tenían una visión de la educación más allá de lo instrumental, que es útil en el trabajo o para conseguir trabajo.

Entrevistador: ¿Qué quieres para tus niños o nietos en cuanto a la educación?

Para mis nietos quisiera que estudien, que aprendan mas, para que el día de mañana tengan trabajo, sí...

Entrevistador: vamos a cambiar a otra pregunta ¿Piensas que es importante estudiar? ¿Por qué?

Sí.

Entrevistador: ¿Por qué?

Pos, es bueno para su bien de uno, no. Así es...

Entrevistador: Pasando a otro tema como es el estudio ¿Piensas tú que es importante estudiar?

Pues sí...jeje.

Entrevistador: ¿Por qué?

Se aprenden más cosas.

Entrevistador: Pasando a otro tema, a la parte del estudio ¿Piensas que es importante estudiar?

Sí, de hecho el estudio es muy importante, porque en cualquier lugar, una tienda o en un centro comercial, te piden ahorita como mínimo bachiller y todo eso, yo creo que sí es muy importante.

La Inferencia Abductiva

Finalmente, para ahondar en el asunto de la comunicación, que salió como el tema más preocupante para los empleados y tema de muchos comentarios del fundador, tuvimos que investigar las características de la comunicación cross-cultural en esta instancia. Era patente que la comunicación dentro de la empresa tenía un aspecto cross-cultural, siendo el fundador estadounidense y los trabajadores mexicanos. Pero, para diseñar estrategias eficaces de intervención, tuvimos que investigar con más profundidad la identidad de los empleados, en cuanto a su etnia.

El razonamiento abductivo, como una forma de inferencia distinta al deductivo o inductivo, es más completamente desarrollado en el trabajo de Charles S. Peirce (1839-1914), el lógico y filósofo pragmático estadounidense, aunque Aristóteles menciona este tipo de razonamiento en su *Prior Analíticas* (II, 25). Es una forma de razonamiento que utilizamos en la vida cotidiana, donde el resultado de nuestro pensamiento se produce en la forma de una hipótesis. Abducción se concibe como la “lógica de descubrimiento” (Peirce, s/f; Hansen, 1958). Elegimos el procedimiento abductivo por su poder en situaciones en donde se encuentran aspectos novedosos o inesperados, como fue la centralidad de la comunicación como elemento perturbando el ámbito social de interés.

Por dar un ejemplo del razonamiento abductivo (resumiendo a Nubiola, 2001, que resume a Peirce), en la presencia de unas bolsas de frijoles de varios colores, se ve una pila de frijoles blancos en la mesa de al lado. Como hay una bolsa que solo contiene frijol blanco, se concluye que la pila de blancos viene de esta bolsa. Se puede esquematizar este ejemplo de abducción así:

Regla: Todos los frijoles en esta bolsa son blancos.

Resultado: Estos frijoles en la mesa son blancos.

∴Caso: Los frijoles en la mesa vienen de esta bolsa.

En contraste, los términos de la lógica deductiva para el mismo ejemplo:

Regla: Todos los frijoles de esta bolsa son blancos.
Caso: Estos frijoles son de esta bolsa.
∴ Resultado: Estos frijoles son blancos.

Y para la inducción:

Caso: Estos frijoles son de esta bolsa.
Resultado: Estos frijoles son blancos.
∴ Regla: Todos los frijoles de esta bolsa son blancos.

Contrario al proceso de deducción, los resultados de un razonamiento abductivo son siempre provisionales, dándonos una hipótesis que debemos probar o refutar (hasta lo posible) por otros procedimientos.

En nuestro caso la esquematización se hace así:

Regla: La naturaleza de esta comunicación es cros-cultural.
Resultado: Todos (menos uno) de los informantes mencionan que la comunicación vertical es un problema.
∴ Caso: El problema consiste en las fallas en la comunicación cros-cultural.

La finalidad de esta investigación era proveer información y recomendaciones útiles para mejorar el funcionamiento del negocio. La identificación de la comunicación interna como un área problemática, y la subsecuente inferencia a la mejor explicación por el proceso de abducción, nos llevó solo una parte del conocimiento necesario para diseñar estrategias eficaces de comunicación intercultural (entendido como una comunicación por la cual los representantes de dos o más sistemas organizativas de experiencia llegan a un entendimiento mutuo). Tuvimos que dar un paso atrás para poder caracterizar la orientación cultural de los trabajadores.

Ensayo de la Inferencia Abductiva

El tema de la identidad como Maya Yucateco es muy complicado y ha cambiado por el tiempo. Una discusión detallada aquí no sería de acuerdo con los propósitos de este

trabajo, pero que sea suficiente decir que, aunque cinco siglos de opresión han pasado desde la invasión española, existe hasta hoy una población que es portador no sólo del idioma indígena sino también de elementos de la ideología, o visión del mundo, del pueblo originario. La tarea final del estudio fue investigar los rasgos de esta ideología en el pensamiento de los trabajadores.

Estos elementos ideológicos están expresados en la concepción sobre la naturaleza, las relaciones sociales y económicas de los pueblos indígenas; en la vida cotidiana se expresan como valores de respeto a la tierra, orientación a lo comunal, en la promoción de los derechos colectivos, en el uso del pasado como modelo de vida, en el fomento de la sinergia y en las relaciones de alianza (Carlosama, 2000; CONAIE, 2014; Choque, 2006; Gutiérrez, 2014; Fondo indígena, 2010; OIT, 1989; SEMARNAT, 2010; Sevilla y Valiente-Catter, 2004; Rojas, 2009).

El respeto a la tierra- Se identificó congruencia con las visiones de los trabajadores en el especial cuidado que manifiestan en las actividades de la granja y fábrica; la mayoría de los empleados que trabajan con el ganado, abejas y en el cuidado de los árboles consideran necesario rotar las áreas de siembra y de pastoreo, como una forma de mantener el equilibrio de la naturaleza.

Entrevistado: siempre le digo, le digo (fundador), el ganao, del monte alto, que se tumba, este año tumbamos allá...¿sabes qué? hay mucha comida pal ganao, vamos a meter una parte allá, el ganao tumba... arita tiene su comida. Entons le digo, ai veces me dice está bien, ojalá que siga así en este año va a tumbar dos hectáreas por año, que siga así...porque en dos años cambia, entons así, voy a poner los toritos aparte, las vaquitas aparte, porque, ¿sabes qué? crece más el monte, porque los toritos ven a las vaquitas, por eso arita, está separado.

Entrevistado: maa...si se sigue trabajando bien, ...tengo visto un rancho así, bueno ...porque las cosas de un rancho no cualquiera trabaja bien, cualquiera cosita como dicen mis compañeros acá no es mío, ya no chinges, y porque te comprometes...yo tengo que hacer bien mi trabajo, yo estoy contento.

Entrevistado: Pues yo me dedico al riego, este al zacate que tiene (fundador), a los animales y cuando hay lluvia yo me dedico hacer otros trabajos y así...como ahorita hay lluvia me pongo hacer otros trabajos como ahorita hay que cortar sábila.

Entrevistado: ...en el trabajo que cada quien, cada quien tiene forma de un... de un, cargo para el trabajo, como yo tengo el mio, me dedico a esto, al riego y cuando no tengo riego me dedico a... a chapear, hacer limpieza, ya está.

Orientación a lo comunal- Todos los empleados expresan valores de pertenencia y estima a su comunidad. Los que tienen más de 3 años de trabajo en la granja o en la fábrica reconocen el valor de conservar el trabajo y el beneficio para sus compañeros.

Entrevistado: mientras que haiga más trabajo, de ser posible, que haiga más trabajo para más gente, verdad sería bueno...

Entrevistado: Diez años...ahorita que quiero empezar de nuevo, pues estando con mi familia no pienso en lo material sino únicamente en la educación de mi hija y ver en lo que puedo servir a la comunidad, a mi familia y a mi trabajo.

Entrevistada: Como una trabajadora...apoyando a la gente de acá, trabajando juntos.

Entrevistada: ...hasta nosotros pudiéramos hacer nuestro propio negocio, hay días de que yo así pienso, si nosotros tuviéramos una cantidad, si ya sabemos hacer jabones, sabemos hacer esto, sabemos hacer todo...

Promoción de los derechos colectivos- En general los trabajadores de la fábrica como los de la granja, enfatizan el valor de la igualdad y la responsabilidad en el desempeño de las actividades.

Entrevistado: ...Pues que se sientan bien, que el trabajo sea parejo o sea que a cada quien se le asigne, no, que cada quien haga lo que le corresponda no, al menos en su área, no.

Entrevistado: Que haya igualdad entre todos, no. Que rinda, no. Que separe lo que es el trabajo con lo familiar, todo eso.

Entrevistado: Lo comparto. Todo lo que yo aprendo.les imparto clases y a mí, me gusta que los demás aprendan.....ees lo que estoy tratando de hacer a los que trabajan aquí, apoyándolo con varios proyectos de educación, les brindo la asesoría de INEA.

Entrevistado: Pues estando con mi familia, no pienso en lo material sino únicamente en la educación de mi hija y ver en lo que puedo servir a la comunidad, a mi familia y a mi trabajo.

El pasado como modelo de vida- Aunque los empleados no expresaron verbalmente la importancia de la cultura ancestral, se percibe la influencia de sus padres en el tesón y disciplina de las actividades cotidianas. Valorán las actividades del pasado

encima de los hábitos de ocio juvenil de hoy y mantienen varias costumbres del pasado, como son los altares en honor a los ancestros y los guisos tradicionales.

Entrevistada: ...porque mi papá nos enseñó a hacer muchas cosas, yo sé urdir hamacas, sé hacer costurar, aparte de todo esto que yo sé. Entonces, sí es bueno que aprendan, aprender otras cosas y tener otros oficios.

Entrevistada: Y sin embargo, muchas me dicen, como es que le haces, como es que tienes esto, no sé, me gusta estar ocupada, hago mis ventas así, antes que yo no trabajaba, hacía flan, que hacía buñuelos, chicharrones, salía a vender, no te da pena me decían, no le digo, no nunca me dio vergüenza vender. Y también con eso me ayudaba demasiado.

Entrevistado: Pues, como ahora veo que la educación es una herramienta muy básica, veo que los niños ahora prefieren más la televisión o los videojuegos y pues, como ha dicho un maestro para llegar a ser un estudiante mejor, pues no hay que ver televisión, sino que hay que aprender a jugar ajedrez, cartas, dominós, este rompecabezas, para que...

Fomento de la sinergia- Todos los empleados atribuyen un alto valor al trabajo en equipo, a la ayuda mutua y una actitud positiva, ya sea en la fábrica como en el rancho. Reconocen que si todos colaboran indistintamente, el resultado se ve reflejado en la producción de jabones, miel y/o corteza de hierbas.

Entrevistado: Eh, pues seguir trabajando bien y ayudándolos en todo lo que yo pueda.

Entrevistado: ...y que pensemos y seamos, estemos unidos en la forma de trabajo, yo lo veía, en la que todos ponen de su empeño, sin desigualdades, el trabajo es el trabajo, la familia es la familia,...

Relaciones de alianza- La mayoría de los trabajadores consideran la importancia de mantener relaciones básicas de solidaridad y apoyo mutuo; sin embargo, expresan el valor del intercambio comercial con otros clientes con la visión de expandirse y crecer como empresa.

Entrevistada: ahorita...tranquilos ya hablé con ellos y con ellas también porque...esté, están trabajando tranquilos.

Entrevistada: ...pero también a nosotros nos beneficia como trabajadores de que podamos sacar producto.

Entrevistada: ...sabemos hacer todo, nosotros mismos lo podemos comprar y para que la gente nos la compre, se lo podemos producir a ellos...

Conclusión

Consideramos como investigadores que el uso de las técnicas de concentración y abstracción nos proveyó una manera económica de reconstruir la experiencia de los empleados en este negocio no-tradicional. También, desde este análisis salió la comunicación como un factor limitante tanto de la satisfacción de los trabajadores en su ámbito laboral como de sus capacidades de cumplir con sus deberes. El uso de la inferencia abductiva nos permitió escudriñar la naturaleza de este problema para especificarlo con más detalle, mejorando la relevancia de las recomendaciones para solventarlo.

Referencias

Carlosama, M. A. (2000). Movimiento indígena ecuatoriano: historia y consciencia política. Instituto Científico de Culturas Indígenas. Consultado en: <http://icci.nativeweb.org/boletín/17/carlosama.html>.

Choque, Q.M. (2006). Centro de Estudios Multidisciplinarios Aymara, Bolivia. Consultado en: <http://www.territorioindigenaygobernanza.com/elbuenvivir.html>.

CONAIE (2014). Confederación de nacionalidades indígenas del Ecuador. Consultado en: <http://www.conaie.org>. CSUTCB. Historia de los movimientos indígenas en Bolivia. Recuperado el 20 de enero de 2014, de <http://www.puebloindio.org/CSUTCB3.html>.

Fondo Indígena (2010). Modelo de vida de pueblos indígenas. La paz. Consultado en: http://www.fondoindigena.org/biblioteca/biblio_cdigital_tc.shtml?x=18959/4_2/000/000/063/9c6/Declaratoria-Ind-genas.pdf.

Gutiérrez, F. M. (2014). Entrevista realizada a Felipe Quispe “El Malku”. Movimiento Indígena Pachakuti. Consultado en: <http://www.fjernenaboer.dk/pdf/bolivia/Movimiento%20Indigena.pdf>.

Hanson, N. R. (1958). The logic of discovery. *Journal of Philosophy*, 55, 1073–1089.

Nubiola, J. (2005). Abduction or the logic of surprise. *Semiótica*, 153–1/4 (2005), 117–130.

OIT (1989). Comprender el convenio sobre pueblos indígenas y tribales. Manual para los mandantes Internacional del Trabajo. Tripartitos de la OIT (núm.169). Ginebra: Oficina.

Peirce, C. S. *Collected Papers of Charles Sanders Peirce*, edited by C. Hartshorne, P. Weiss, and A. Burks, 1931–1958, Cambridge MA: Harvard University Press.

Rojas, D. (2009). El buen vivir: la visión de desarrollo de los pueblos indígenas en Centroamérica. Primer Encuentro Iberoamericano: Autonomía, Desarrollo con identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas. Madrid: CICA.

SEMARNAT (2010). Declaración de pueblos indígenas de México sobre biodiversidad y cambio climático. Consultado en: <http://ss1.webkreator.com.mx>.

Sevilla, P. R. y Valiente-Catter, T. (2004). Simposio pluridisciplinario: Pueblos indígenas y desarrollo en América Latina. Alemania:Weingarten.

Taylor, S. y Bogdan, R. (1998). *Introduction to qualitative research methods (3rd ed.)*. New York: John Wiley and Sons.

Los autores quisieron dar crédito al Dr. Daniel Carlos Gutiérrez Rohan por sus aportaciones a la conceptualización inicial de este estudio; cualquier defecto en la realización del mismo es responsabilidad de los autores.