

Humanitas

Anuario del Centro de Estudios Humanísticos
de la Universidad Autónoma de Nuevo León

2009

Año 35 Vol. II

Ciencias Sociales





Rector

José Antonio González Treviño

Secretario General

Jesús Áncer Rodríguez

Secretario de Extensión y Cultura

Rogelio Villarreal Elizondo

Centro de Estudios Humanísticos

Alfonso Rangel Guerra

Anuario *Humanitas* es una publicación trimestral de humanidades editada por la Universidad Autónoma de Nuevo León, a través del Centro de Estudios Humanísticos. Certificado de Licitud de Título y Contenido número 04-2007-070213552900-102. Oficina: Edificio de la Biblioteca Universitaria “Raúl Rangel Frías”, avenida Alfonso Reyes 4000 Nte. Primer piso, C.P. 64440, Monterrey, N. L. México. Teléfono y fax (81) 83 29 40 66. Domicilio electrónico: cesthuma@mail.uanl.mx. Apartado postal No. 138, Suc. F. Cd. Universitaria, San Nicolás de los Garza, N. L. México. Edición: Francisco Ruiz Solís. Portada: Cinthia Pérez.

HUMANITAS

ANUARIO

CENTRO DE ESTUDIOS HUMANÍSTICOS DE LA UNIVER-
SIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

Director Fundador

Dr. Agustín Basave Fernández del Valle

Director

Lic. Alfonso Rangel Guerra

Jefe de la Sección de Filosofía

M. A. Cuauhtémoc Cantú García

Jefe de la Sección de Letras

Dra. Alma Silvia Rodríguez Pérez

Jefe de la Sección de Ciencias Sociales

Lic. Ricardo Villarreal Arrambide

Jefe de la Sección de Historia

Profr. Israel Cavazos Garza

ANUARIO
HUMANITAS 2009

**CIENCIAS
SOCIALES**

FAMILIA, MUJERES Y TRABAJO: ESTRATEGIAS EMPRESARIALES PARA CONFORMAR CONSENSOS IDEOLÓGICOS ENTRE LOS ASALARIADOS. EL CASO DE LA ASOCIACIÓN NACIONAL DE SUPERACIÓN PERSONAL¹

Susana Ortega Alcántara

I. Introducción

DESDE MUCHO TIEMPO ATRÁS, quizá desde sus orígenes, las organizaciones lucrativas que hoy llamamos empresas han buscado la forma de acrecentar sus utilidades, buscando siempre las condiciones más óptimas (según lo que éstas representaran en cada época y lugar) para sobrevivir ante las adversidades mercantiles, crecer, y en los momentos convenientes, producir más o producir menos según se amerite. Para éste espinoso pero prometedor cometido, los cerebros que las encabezan han recurrido a lo largo de los tiempos, a un sin fin de estrategias siempre acordes a las necesidades o a las condiciones de cada contexto histórico; han aprendido a leer el entorno del cual forman parte y del cual provienen, así como también a valerse hábilmente de los cono-

¹ Este trabajo es parte de un proyecto de investigación más amplio: “Participación empresarial en la organización social-sectorial, como estrategia para la reproducción sistémica” desarrollado por la Dra. Lyliá Palacios del Instituto de Investigaciones Sociales de la UANL, y contó con el apoyo del programa de becas del Centro de Estudios Humanísticos para los estudiantes de la FFL de la UANL.

cimientos más vanguardistas para organizarse, siendo muchos de éstos producidos e impulsados por ellos mismos. En tiempos de crisis social, económica o política; les ha sido necesario tomar las decisiones más adecuadas, calculando siempre costos y beneficios ya sea a corto, mediano, o a largo plazo.

Una de las estrategias que sin duda les ha dado muy buen resultado, sobre todo en tiempos de inconformidad social, es la influencia ideológica sobre sus trabajadores; les ha garantizado en muchos sentidos, estabilidad, creciente productividad y rendimiento, orden, o simplemente el buen ánimo de sus trabajadores para continuar y mejorar sus labores, o dicho comúnmente, conseguir que “se pongan la camiseta”. Para estos y otros objetivos de diversa índole, las empresas no sólo han recurrido a la asociación con otras para defender sus intereses comunes, sino que han creado organizaciones y proyectos menores para contrarrestar aspectos más específicos que las afectan.

Uno de ellos y el cual se pretende abordar, es el caso de la Asociación Nacional pro Superación Personal A.C. (ANSPAC), que se formó en 1974 con el apoyo de un conjunto de empresas en la ciudad de Monterrey y que indudablemente ha tenido un gran éxito desde entonces, extendiéndose a ciudades de todo el país y con miras a continuar por el mismo camino que la ha conducido hasta donde está.

En su discurso oficial, ANSPAC se propone como principales objetivos el de “optimizar el nivel moral, social y cultural de las familias mexicanas”, además de la “formación del núcleo familiar, que es vínculo entre las empresas y familias de los trabajadores”. Está dirigido especialmente a las mujeres, y una de sus misiones primordiales es la de “contar con un equipo administrativo cada vez más sólido e inmerso en la filosofía ANSPAC con el fin de servir mejor a las empresas colaboradoras, animadoras y asistentes”. La dinámica general consiste en la asistencia regular a pláticas, que van constituyendo los niveles que deben cursarse; las “animadoras” son las encargadas de dirigir los cursos y en ocasiones está disponible el apoyo de sacerdotes. Se formó en un año sumamente agitado, en el cual existía una crisis económica con altas tasas inflacionarias;

había una gran efervescencia social y laboral en donde las manifestaciones eran lugar común, así como la gran cantidad de huelgas dirigidas por fuertes organizaciones obreras que exigían mejores condiciones de trabajo, y por otro lado la guerra sucia, producto de la guerrilla urbana. Sin duda este contexto influiría de manera directa en la pretensión de crear una organización de este tipo, pregonando valores como la unión familiar, y exaltando a la mujer, con discursos axiológicos que resultan ser legitimadores de prácticas laborales y empresariales que favorecen a la empresa. Discursos que se pretende sean asimilados para dar como resultado la “paz y tranquilidad espiritual” de los trabajadores, a través de de la esposa e hijos, de manera que éstos también ejerzan la influencia necesaria para crear firmemente el acuerdo común que facilite el rendimiento deseado por la corporación.

Tomando en cuenta estas consideraciones generales, el objetivo de la presente investigación consiste en conocer más a fondo las prácticas y los discursos que se manejan dentro de esta organización, para así comprender mejor los mecanismos de los que se valen las empresas colaboradoras para influir ideológicamente en sus trabajadores y sus familias con el fin crear conformidad. Sin duda las estrategias de las empresas para crear consensos y un ambiente favorable a ésta son numerosas, y muchas incluyen precisamente discursos de “superación personal” y de promoción de valores. En el caso de ANSPAC la familia es un valor central, así como las mujeres; ¿qué hay detrás de estos discursos?, ¿de qué manera se apropian?, ¿para qué? Sin duda es necesario un análisis más detallado de la organización y su contexto, en este caso con la ayuda de entrevistas y de investigación hemerográfica.

II. Contexto histórico del surgimiento de ANSPAC

El año de 1974 fue sin duda un año de mucha efervescencia política y social, no sólo en Monterrey sino en todo el país. Los acontecimientos que se presentaron entonces, iban de acuerdo a un conflictivo contexto nacional e internacional que albergaba

importantes movilizaciones civiles, obreras, campesinas y de otros grupos, exigiendo sus derechos. Fue una época nutrida de una gran amalgama de ideas relacionadas con concepciones socialistas y de inspiración marxista, que unidas a determinadas condiciones políticas y económicas, mantenían la esperanza de un nuevo mundo posible, más justo e igualitario, enarbolando una fuerte convicción en la lucha política. En la sociedad de entonces, pese a que se conjugaban una multiplicidad de grupos en constante movilización, sobresalía la confrontación más ríspida entre empresarios de la industria y trabajadores organizados. En Monterrey, los primeros representados por un sólido núcleo de grandes empresarios con importante arraigo local que se oponían a las crecientes manifestaciones de descontento social que se manifestaban en la ciudad, dando voz a las afectaciones que también esgrimía la pequeña y mediana industria. Los segundos, congregados principalmente dentro de un sindicalismo corporativo que se expresaba en la ciudad en las secciones locales de grandes sindicatos nacionales (mineros, ferrocarrileros, telefonistas, electricistas, etc.), en las organizaciones corporativas estatales como la CTM y la CROC con amplia presencia en los sectores de servicio (transporte) y el comercio; así como un sector menor de trabajadores movilizados para impulsar la transformación democrática de sus organizaciones sindicales.

En la ciudad de Monterrey la tensión entre esos grupos parecía tener características especiales, debido sobre todo a la tradición empresarial de la ciudad, en donde tanto los empresarios como los obreros, tenían un papel social fundamental. Huelgas, movilizaciones civiles y estudiantiles, emplazamientos a huelga, prórrogas, guerrilla urbana, etc., eran causa de inquietud y preocupación por parte de los industriales, los cuales guardaban en su memoria sólo otro periodo similar de movilización en los años 30, durante el periodo del presidente Lázaro Cárdenas. Como pocas veces, concentraron sus energías en contrarrestar la efervescencia social que de cierta forma amenazaba a sus importantes negocios. El contexto se complicaba con el enfrentamiento verbal de este sector empresarial

con el entonces presidente Luis Echeverría. Aquél se oponían a algunos de los decretos de ley que el Ejecutivo promovía para contener el avance de la crisis económica y de la espiral inflacionaria que estaba pulverizando el poder adquisitivo de los asalariados.

En este sentido, los ánimos de la clase empresarial no eran los mejores. Hacía un año o menos que se había llevado a cabo el secuestro y asesinato de Eugenio Garza Sada, que tuvo importantes repercusiones no sólo en el ámbito político, sino también en el aspecto moral, sobre todo del ala derecha de la ciudadanía local. Las reacciones después de este suceso no se hicieron esperar; además de exigir enérgicamente al gobierno mano dura contra los responsables, se valieron no sólo de un gran apoyo de los aparatos represivos tradicionales y más evidentes como la policía, sino de fuertes campañas a través de los medios masivos, de las escuelas, de la iglesia, etc., para enarbolar su discurso intentando volver al “orden acostumbrado”, un orden sin duda anhelado en un contexto difícil.

De esta manera, para acercar la lupa a los acontecimientos más específicos de 1974; se describirán de manera un tanto generalizada algunos sucesos que permiten dilucidar un panorama más detallado de lo que ocurría en aquel año en la ciudad de Monterrey, enfocados por supuesto, al plano social y político. Cabe señalar que la información hemerográfica obtenida, se enfoca en el periódico “El Norte”, medio periodístico que desde su fundación en 1938 ha guardado gran cercanía con la ideología y los valores defendidos por las clases sociales dominantes.

Entre los temas que tienen mayor relevancia en el año por su aparición constante y que consideramos ayudan a comprender el ambiente social lleno de contradicciones que imperaba, destacan: los accidentes laborales, que aparecen de forma intermitente sobre todo en el ámbito industrial; diversas actividades dirigidas a las mujeres, amas de casa, ejecutivas, como seminarios sobre el rol social, ético y familiar de éstas; el enfrentamiento armado e ideológico contra la guerrilla urbana, ; destacados casos de huelgas y emplazamientos, en especial el de las obreras de Medalla de Oro; eventos, cursos y conferencias relacionados con el mundo

empresarial; la creación de nuevas industrias; así como la opinión de connotados ideólogos de la empresa privada que definían la postura empresarial sobre gran diversidad de sucesos que se iban presentando a lo largo del año, en gran parte críticas a cuestiones sociales así como a medidas económicas del gobierno federal.

Para una mejor comprensión del contexto en que nacen iniciativas de organización como la estudiada, se hará una pequeña síntesis cronológica a partir de los sucesos que consideramos más relevantes; presentando así, un panorama general a través de una reconstrucción, dilucidando los hechos que se priorizaron en aquella época, por mes. No hay que dejar de lado que la inclinación del periódico tiende a influir ideológicamente a favor del “orden” y muchos de los encabezados y argumentos corresponden a los intereses de la clase conservadora.

El año inicia con aires desalentadores para los empresarios. Las notas de opinión anuncian tiempos difíciles, no sólo en el plano económico sino también político, y aluden a la necesidad de “tranquilidad y orden”,² mencionando incluso la urgencia de una “limpieza política a la Universidad” (Autónoma de Nuevo León). Enero comienza con manifestaciones civiles por el alza de precios, así como emplazamientos de un buen número de fábricas que se unen al caso Medalla de Oro.³ En el plano de la guerrilla urbana sobresalen notas que tiene que ver con la muerte o juicios de guerrilleros a través de encabezados despectivos que los llaman

² “Un generoso afán de mejorar las cosas y fomentar el desarrollo, ha dado lugar en nuestra entidad, a la integración de Consejos, Asociaciones, Juntas, Comités y por más que estos resulten ya muy numerosos, nada tiene de vituperable y de algún modo pueden ser útiles, pero a condición de que exista para ellos un clima propicio. Ese clima requiere, como elemento primordial e insustituible, tranquilidad. Sin ese bien precioso, tan raro entre nosotros, ningún esfuerzo dará su pleno rendimiento, porque las sociedades, lo mismo que los hombres, para actuar con tino, resolución y provecho, necesita de un cerebro despejado y pulsaciones normales.” (Salvador Martínez. Opinión. 17 de enero de 1974, *El Norte*).

³ Los trabajadores de esta empresa maquiladora de ropa, en su gran mayoría mujeres, protagonizaron desde 1972 unos de los episodios de lucha por la democratización sindical más importantes para la historia obrera de Monterrey.

“terroristas”. Se reconoce el aumento del desempleo y subempleo; comienza una ola de accidentes en Ferrocarriles Mexicanos y por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) lanza un nuevo “Código de Conducta Laboral”.

Durante febrero continúa la “cacería” de guerrilleros, la prensa reporta la desaparición de otros más, y siempre considerados casos sin resolver; además, se relaciona a la Liga Comunista 23 de Septiembre con el caso de la muerte de Eugenio Garza Sada. Se anuncia por otro lado que seguirá el alza de precios, y en la sección de opinión, se insiste en la urgencia de “orden social”. Al parecer la “limpia” de la universidad se lleva a cabo con 338 despidos de trabajadores docentes y técnicos. Se enfatiza un grave accidente laboral a causa de un baño de ácido en Zinc Nacional, y en otro tema, aumenta el apoyo al caso Medalla.

En marzo se siguen creando industrias, ocurre una explosión en una fábrica y los accidentes ferroviarios continúan, así como el caso Medalla. De nuevo se alienta al orden, se dan pláticas a mujeres y se reconoce el apoyo de la doctrina cristiana a las empresas. Abril fue un mes en el cual se alude a la “armonía laboral y el desarrollo humano de las empresas”, enfatizando que las utilidades dependen del esfuerzo laboral. Un consejero de la UNESCO elogia el sistema laboral de Monterrey; continúan temas sobre la mujer; y en el plano político, se recrimina la existencia de “aulas para lavar cerebros” con clases “comunistas”, así como por otro lado, crece la amenaza de paros por parte de sindicatos universitarios.

En el mes de mayo continúa la preocupación de “niños adiestrados” en escuelas primarias, aludiendo al contenido de los libros de texto; se ha agudizado la campaña “antiterrorista”, incluso se agregó una sección especial en donde los temas relacionados con la guerrilla, los cuales aparecen con encabezados en colores muy llamativos, como rojo o naranja (el impacto sensacionalista es contundente). El jefe de “la judicial”, pide apoyo económico para “controlar a grupos subversivos”; se pone énfasis en temas como el que la empresa es el “único instrumento para superar la crisis”, que “el cristianismo es la única fuerza contra el comunismo”, que existe

“armonía obrero-patronal” en Nuevo León y que hasta lo que va del año se han creado 252 empresas.

El mes de junio se caracterizó por el inicio de una ola fuerte de emplazamientos de diversos negocios comerciales y de servicios. Amenazas de paro de 150 hoteles y restaurantes, así como de gasolineras; se anuncia paro comercial como respuesta de comerciantes. Los empresarios comienzan a levantar la voz en contra de lo ocurrido y exigen acciones al presidente Luis Echeverría contra paros masivos; se acusa que el 80% son promovidos por la CTM. El gobierno federal publica un decreto en que busca congelar los precios y elevar los salarios. Los empresarios de nuevo, repudian decreto. Por otro lado, cesa huelga textil, que había estallado tiempo antes.

En julio hay 16 huelgas vigentes en la ciudad y comienzan emplazamientos de refaccionarias y de transportistas. Sigue el alza de precios; según cifras de la UANL, va en el primer semestre del año un 64% en vivienda, vestuario y alimentación. En la sección de opinión se reitera el rechazo al aumento de sueldo establecido en el decreto federal reciente; y por otro lado se anuncia el establecimiento de centros de formación femenina. Se emprende la capacitación a supervisores en empresas, así como la promoción de la evangelización en colonias obreras.

Durante el mes de agosto continúan los emplazamientos. Se expresa una “alarma en empresarios” ante ola de huelgas masivas y crece su preocupación por resolver los problemas internos de la empresa. Inician seminarios de adiestramiento y seguridad industrial. Por otro lado, se considera la exportación como el camino indicado para la economía. Se anuncia el inicio de labores de Medalla de Oro. Poco después, se agudiza la protesta de empresarios contra el 35 % de aumento salarial y repudian también una nueva ley de control de reparto de utilidades.

En septiembre sigue la inflación y se pone énfasis en la exportación y la producción como salidas importantes. Se llega a un acuerdo de aumento salarial del 22 % mientras centros patronales insisten en decir no al aumento del salario mínimo; aluden a la rehabilitación de la imagen del empresario. Se da “golpe mortal” a guerrilleros.

Octubre básicamente se enfoca al escándalo empresarial por el decreto federal del control de precios a mercancías. Se publica un comunicado a la opinión pública por parte de empresarios para rechazar los decretos y la regulación de precios, así como los cambios en cuanto al reparto de utilidades; insisten en rescatar la confianza pública. Los emplazamientos persisten. El Club Rotarios sale más a la escena. Reabren Medalla.

En el mes de noviembre, se priorizan los temas del mes pasado; se apoya a un crecimiento de la productividad, se reitera el “funesto control de precios” y lo inquietante de las recientes reformas fiscales. Los emplazamientos y huelgas no dejan de estar presentes. Se reconoce la importancia del papel de la mujer, y se dice que con ayuda de cristianos, se podrá recomponer la sociedad.

Finalmente, el año, con el mes de diciembre, concluye con la muerte del líder de la guerrilla campesina Lucio Cabañas, así como más información sobre la guerrilla, que sigue su curso. Se anuncia alza de robos. Siguen las quejas contra el Estado y sus reformas, se dice que fue un año de carencias y aumentos en el sector empresarial, pero se anuncian datos como el que se crearon 762 industrias en el año, con inversiones de más de 854 millones de pesos. Nota: “mejora individual perfecciona cristianismo”.

Haciendo una síntesis muy breve, podría decirse que aunque fue un año de grandes conflictos y movilidad, las amenazas al poder empresarial no fueron suficientes para mejorar de forma general las condiciones de los trabajadores, ni para albergar la posibilidad de cambios más profundos y justos en la vida social. Inicialmente, fue un año en el que se crearon un gran número de industrias. Sobre la ola de emplazamientos a huelga ese año, es importante destacar que la gran mayoría se concentró en los sectores comercio, servicios y transporte, la industria manufacturera y particularmente las grandes empresas privadas regiomontanas no fueron afectadas directamente; además muchos de los emplazamientos nunca estallaron en huelga y parecían ser más presiones políticas manipuladas por el gobierno a través del corporativismo sindical; sin negar por otro lado, el valor de movimientos autónomos importantes que sin duda en mayor o

menor medida, obtuvieron resultados en su lucha y representaron fuertes dolores de cabeza para los industriales. Fue un año de una represión brutal hacia los movimientos guerrilleros, cayendo muchos líderes importantes de distintas organizaciones; se llevaron a cabo además, despidos masivos en la Universidad con el discurso de la necesidad de una “limpia”. Fue un año también, de una fuerte campaña ideológica contra el comunismo y los movimientos sociales, exaltando a organizaciones religiosas y dando pláticas de moral a las mujeres, siempre con la bandera de la búsqueda urgente de “la tranquilidad y el orden social”.

De esta reseña contextual se puede conjeturar la preocupación de los grandes empresarios locales por mantener el control al interior de sus empresas, que se habían mantenido al margen gracias a la presencia de sindicatos subordinados, preocupados desde su fundación por respaldar los intereses de la empresa. No obstante el clima de agitación nacional y local apremiaba a la ejecución de estrategias alternativas que mantuvieran y reforzaran la conducta apolítica de los trabajadores de la gran empresa. De estas estrategias pudo surgir la iniciativa de llegar a la conciencia de los trabajadores a través del acercamiento a sus esposas, quienes por su mismo rol de administradoras de los recursos del hogar vivían el ambiente de precariedad económica creciente, ellas se convertirían en un medio de influencia importante para extender los valores de lealtad y trabajo que la empresa privada regiomontana ha promovido permanentemente. Tal iniciativa se materializaría entonces, en la Asociación Nacional pro Superación Personal, ANSPAC.

III. Estructura y organización de ANSPAC

III.1 Orígenes

La Asociación Nacional Pro Superación Personal A.C. (ANSPAC) se fundó oficialmente en 1974 por la iniciativa de cinco mujeres esposas de ejecutivos de empresa, quienes por distintos medios lograron que se conformara un fuerte proyecto que daría lugar a esta organización. Su estructura no fue por supuesto del todo nueva

pues ya existían otras organizaciones parecidas operando en distintas ciudades del país, por no mencionar los grupos principalmente religiosos a los que pertenecían muchas mujeres de clase principalmente alta, que funcionaban con fines evidentemente altruistas. Al parecer para el caso de ANSPAC se tomó como modelo a la Asociación Mexicana para la Superación Integral de la Familia (AMSIF), la cual se inició un año antes, es decir, en 1973. Algunas mujeres que pertenecían a esta última decidieron separarse y crear en Monterrey una organización similar que comprendiera algunos elementos básicos de AMSIF, pero con sus respectivas particularidades. En el caso del surgimiento de AMSIF por ejemplo, se hacen evidentes los orígenes religiosos, ya que la idea surgió de un grupo de mujeres con “inquietudes apostólicas” que en una conferencia titulada “La presencia de la iglesia en la transformación de América Latina” en concordancia con el Concilio Vaticano II, encontraron una gran fuente de inspiración para su futura creación; en el caso de ANSPAC a su vez, predomina el discurso católico encontrándose en estrecho vínculo con los Legionarios de Cristo. Pero a grandes rasgos, ANSPAC reproduce parte de la jerga de ésta organización, de su forma de operar, así como algunos mecanismos de su funcionamiento; sin embargo a diferencia de AMSIF, ésta ha logrado con la ayuda de parte de la clase empresarial regiomontana, construir una eficiente máquina organizativa que continuamente se sigue expandiendo y que ha tenido un éxito importante no sólo a nivel nacional, sino ahora fuera de las fronteras mexicanas.

III.2 *Localización y expansión*

Cuenta actualmente con 59 sedes en el país y se ha instalado ya en países como Argentina, Chile, Colombia, Estados Unidos, Guatemala, Panamá, Perú, República Dominicana y Venezuela, haciendo notar de esta forma su asombrosa capacidad de expansión. Existen un total aproximado de 90 mil asociados, y en el caso de Monterrey y su Área Metropolitana, que es una de las tres sedes más importantes del país (las otras son D.F. y Guadalajara), son actualmente alrededor de 15 mil.

III.3 Organización

Su estructura es meramente jerárquica; las partes esenciales de su organigrama son en orden descendente: el Consejo Nacional, la Dirección Nacional, las Sedes, las Unidades, Animadoras y Asistentes. En el caso del Consejo Local, se encuentra la Presidencia, la Vicepresidencia y los Comités, dentro de los cuales están los departamentos de comunicación, el pedagógico, de eventos especiales, etc. En Monterrey se sitúa la Dirección Nacional, y existen en esta ciudad, alrededor de 600 unidades operando cotidianamente. Cada unidad la componen una coordinadora de unidad, quien se reúne con la presidenta cada mes con un reporte de los temas impartidos, así como una lista de asistencia de las animadoras; una coordinadora suplente, tesorera, secretaria y auxiliares; le siguen las “animadoras” que imparten las sesiones, así como el conjunto de “asistentes”, quienes toman los cursos una vez a la semana. Existe además una coordinación encargada específicamente de la relación de ANSPAC con las empresas.

Por otro lado, un acercamiento al discurso oficial que maneja esta organización sería más o menos textualmente el siguiente: su misión en un primer plano es “la superación integral de la persona a través del desarrollo de las potencialidades humanas”, y sus objetivos son cuatro: “fortalecer la conciencia de las personas para que estén abiertas a valores trascendentales, el fortalecimiento de su dignidad, responsabilidad en la formación integral, promover la participación inteligente en el “progreso” de la familia, la sociedad y la patria”. Se dice en otras palabras, que es una asociación cuyo fin es influir en las personas con miras a la inculcación de valores, que en teoría implica una “formación integral” que optimice “el nivel social, moral y cultural de la familia”, siempre en estrecha relación con las empresas.

Dirigida especialmente a las mujeres, de preferencia esposas de trabajadores de empresa, ANSPAC brinda cursos con una duración de hasta cinco años; la primera parte, el “Curso básico” consta de tres años, y se otorga un diploma al concluir este periodo; existe después la posibilidad de cursar otros dos años (“Curso avanzado”),

para posteriormente “desdoblarse”, es decir, comenzar a impartir cursos. Las sesiones se realizan en las distintas “unidades” una vez a la semana, con una duración aproximada de dos horas y media, dedicando 45 minutos a cada una de las áreas impartidas que son: “Formación humana”, que incluye distintos temas como “*Entusiasmo en la superación, Constancia en el crecimiento y Fidelidad en la misión; Formación Moral, con Iglesia y Pueblo de Dios, Principios de Vida Cristiana y Biblia Simplificada*”; y finalmente Habilidades y Talleres”. Las clases son no secuenciales y no están por orden de dificultad, además de adecuarse al calendario escolar. Los “manuales” utilizados a lo largo de los cursos se elaboran en la sede nacional de Monterrey, y es exactamente el mismo material que se utiliza en el resto de las sedes; incluyen 30 temas por manual y sobre todo uno de ellos cambia muy frecuentemente. En general, se sigue un plan que se rediseña cada año.

A lo largo del año se llevan a cabo tres eventos importantes para ANSPAC a los que acuden alrededor de 5 mil personas. Uno de ellos es el “día de campo”, otro es la reunión en la Basílica de Guadalupe y finalmente la graduación, que se lleva a cabo en la Arena Monterrey y a la que asisten el gobernador, algunos empresarios, así como las familias de las graduadas que al año comprenden alrededor de mil personas.

III.4 *ANSPAC y la empresa*

Forman parte de su proyecto distintos tipos de cursos, como el que está dirigido al personal de las empresas que lleva por nombre TAVE (Taller para el Desarrollo de los Valores Humanos en la Empresa), que se lleva a cabo diez veces a la semana con una duración mínima de dos horas durante tres años; está dirigido a todos los niveles de empleados, y son sesiones en las que se realizan dinámicas en equipo o de forma individual. Sus objetivos son los siguientes:

Asistentes:

- Optimizar sus capacidades y habilidades
- Aumentar sus conocimientos generales

- Obtener una mejor preparación profesional

Empresa:

- Ofrecer a su personal una preparación integral
- Mejorar las relaciones internas
- Lograr un mayor sentido de pertenencia a la empresa

ANSPAC:

- Llegar a mayor número de personas en diferentes niveles dentro de la empresa
- Ofrecer un seminario de la más alta calidad

Es importante entonces reiterar el vínculo tan estrecho que ANSPAC tiene con las empresas y que ha mantenido desde su surgimiento. Actualmente ANSPAC tiene vínculo con 46 empresas en Monterrey y su área Metropolitana, y sigue creciendo. La forma en la que la asociación se acerca a las empresas es a través de una entrevista con los directivos de la corporación, ofreciendo los *beneficios* que ofrece en cuanto a la productividad, relaciones laborales y por supuesto, en cuanto al rendimiento en general. ANSPAC se compromete a “capacitar a las esposas de los ejecutivos para que sean “animadoras”, pone a disposición el material didáctico y ofrece los cursos a las animadoras; por otro lado el compromiso de la empresa es realizar invitaciones a los participantes, “facilitar las instalaciones, y aportar mensualmente tres salarios mínimos deducibles de impuestos durante los doce meses del año”. De manera más específica ANSPAC intentará fomentar principalmente el valor de la familia, y en esta relación se pretende: “incrementar la productividad del operario, promover un sano ambiente laboral, promover la lealtad con compañeros y la empresa”, etc. Además reitera en su discurso oficial, el vínculo que ésta representa entre las familias de los trabajadores y la empresa, y su intención de promover los compromisos sociales de ésta. Como parte de su metodología y con ayuda de la empresa, se invita constantemente a las esposas de los ejecutivos para formar parte de la organización y

ser “animadoras”, necesitando éstas sólo varios seminarios para comenzar.

Cuenta con un área especial de difusión, que se encarga de repartir folletos en las empresas, así como la implementación de programas como el de “Una más”, que consiste en invitar a una amiga o conocida a formar parte de la organización.

III.5 *ANSPAC Joven y Varonil*

Como parte de sus crecimiento, en 1983 se inició también ANSPAC Joven, que comprende sesiones dirigidas a jóvenes en grupos mixtos una vez a la semana por 45 minutos; y en el año 2004 se inició ANSPAC Varonil, en el que se imparten cursos de “formación humana y valores” igualmente una vez a la semana por 45 minutos, abarcando ocho sesiones para cada curso. Éste último surgió de la inquietud de ejecutivos jubilados que al corroborar el éxito de la organización en su trabajo con mujeres, decidieron formar una rama para hombres que tendría la ventaja de que fueran directamente los empleados de la empresa quienes asistieran a las sesiones; de hecho el proyecto TAVE, es realizado por esta rama de ANSPAC. Actualmente este programa se lleva a cabo en la cadena comercial Oxxo, parte del importante grupo empresarial Femsa, que se imparte al número más numeroso de personal en ANSPAC varonil, aproximadamente a 450 personas, jóvenes en su mayoría. Se imparten cursos en seis empresas, en general con grupos de entre 15 y 20 personas.

III.6 *Asesores*

Esta administración esta apoyada por asesores que diseñan la temática de los cursos, además de influir o aconsejar sobre otro tipo de procesos importantes para la efectividad de la asociación; estos asesores son desde pedagogos, académicos exclusivos del Tecnológico de Monterrey y de la UDEM, hasta sacerdotes, ya que ANSPAC tiene estrecha relación con los Legionarios de Cristo, de quienes recibe apoyo, dando a la organización, un fuerte sustento religioso.

III.7 Visión

Con una visión de futuro centrada en el fortalecimiento y crecimiento de la asociación y con miras a seguir sirviendo a “las empresas colaboradoras”, a las animadoras y a las asistentes; además de consolidarse mejor a través del perfeccionamiento de su cuerpo administrativo, ANSPAC sigue fervientemente su tarea de influir en las personas en aras de modificar algunas de sus concepciones y esquemas de realidad, acarreando consecuencias que en ocasiones rebasan los objetivos planteados. Es una organización que penetra en uno de las esferas más complejas de la vida social: el mundo simbólico, el mundo de las palabras; y quizá gran parte de su efectividad se debe a esto. ANSPAC ha contribuido a crear consensos en las empresas a lo largo de los años, conviene profundizar entonces en las formas en las que lo ha hecho, e intentar dilucidar en los intrincados senderos de su discurso, para acercarse a los motivos de su éxito.

IV. ANSPAC en los laberintos del discurso

*Supongo que en toda sociedad la producción del discurso
está a la vez controlada, seleccionada y redistribuida
por cierto número de procedimientos
que tiene por función conjurar sus poderes y peligros,
dominar el acontecimiento aleatorio
y esquivar su pesada y temible materialidad.*

M. Foucault

Las palabras; con sus interpretaciones y significaciones, en su navegar a través del lenguaje por el cual nos comunicamos; parecen encerrar misteriosos peligros. Por supuesto su peso e importancia no radica en ellas mismas, sino en los discursos, las ideas y las acciones que son capaces de crear. Los discursos navegan de un lugar a otro conformando o construyendo las subjetividades que alberga una sociedad, las cuales no sólo se quedan en meras ideas, sino que se

practican, se “materializan” en la vida cotidiana dando forma a determinado estado de cosas, de relaciones. Pero tales discursos no navegan azarosamente ni se apropian eligiéndolos dentro un mar infinito de posibilidades, sino que están atados a un pesado y complejo conjunto de relaciones de poder que se sustentan en el seno de toda sociedad. La elección de qué decir y qué no, qué está bien y qué está mal, implica en términos de Foucault una “selección y redistribución” que de ninguna manera es casual, pues está relacionada con pautas de valor determinadas que tienen que ver con ciertas reglas implícitas o explícitas que el poder hace cumplir a través de distintos mecanismos, muchas veces invisibles, muchas veces muy sutiles.

La peligrosidad de los discursos se debe precisamente a la facilidad con que cambian, moldean, influncian, mutan, se interpretan de múltiples formas; también a su materialidad ya mencionada y en este sentido, a su capacidad de reproducir un sistema de prácticas o de relaciones, que en nuestras sociedades es sumamente injusto. Un acercamiento a las formas en las que actúan, en las que mutan y se mueven en las situaciones concretas de la vida y en las influencias que ejercen es sin duda una difícil tarea que sin embargo vale la pena abordar en este caso concreto. De la mano de los discursos está el poder, que les da forma a éstos y a la sociedad. Pareciera que éste se esfuma y que al mismo tiempo guarda secretos en su seno, y aunque intenta ocultarse en los intersticios menos pensados, existe, y actúa. Como expresa Foucault: “Por todas partes en donde existe poder, el poder se ejerce. Nadie hablando con propiedad, es el titular de él; y sin embargo, se ejerce siempre en una determinada dirección, con los unos de una parte y los otros de la otra; no se sabe quién lo tiene exactamente; pero se sabe quién no lo tiene” (Foucault: 90:1992).

En este sentido, aún en el complejo entramado de significaciones discursivas existe un orden de cosas que procura ser sustentado, que ha resultado conveniente para el actual funcionamiento de la sociedad, y que de múltiples maneras pretende ser legitimado. Se trata de una relación de fuerzas: quien tiene el poder lo ejerce y se

impone; vigila, prohíbe, castiga, enseña, y marca los lineamientos a seguir, marca el camino, el rumbo que la otra parte debería seguir. Las instituciones son desde esta perspectiva, aparatos que mediante una serie de normatividades intentan marcar ciertas pautas; pero también existen otros agentes que influyen de esta manera en la sociedad además del papel de éstas, como por ejemplo los medios de comunicación, las iglesias, u otro tipo de organizaciones como ANSPAC, enfocada directamente a influir ideológicamente en las personas, creada precisamente con ese fin, y por el que sigue existiendo y creciendo.

Conviene entonces enfocarse ahora a intentar comprender cómo es que esta organización, que es el objeto de este trabajo, maneja sus discursos; qué discursos selecciona y por qué; pero sobre todo hacer un breve análisis de su funcionamiento, es decir, de las técnicas específicas por las cuales realiza su labor con miras a sus objetivos. Con la ayuda de algunas entrevistas quizá dilucidar en la medida de lo posible, cómo se transmiten sus discursos en la práctica y cómo se ejerce su poder para influenciar, para transmitir, para moldear subjetividades y de esta forma inducir a determinadas prácticas.

IV.1 *Análisis discursivo. Entrevistas*

Primeramente cabría tocar el punto sobre el interés evidente de la organización por el beneficio a la empresa a través de la influencia de sus trabajadores. Si bien es uno de los objetivos que se menciona explícitamente, parece opacarse con la idea de aportar un bien a la comunidad, contribuyendo a ésta sin otro interés que el bienestar de la familia. Es precisamente este convencimiento parte importante para pertenecer a esta asociación y seguir siendo parte de ella ya sea impartiendo cursos o tomándolos; y es a través de ésta idea que las mujeres, jóvenes y empleados, interpretan y actúan a su modo lo aprendido, en muchos casos siguiendo las pautas que reafirman o contribuyen a la pasividad, la conformidad, conduciendo a los trabajadores a un mayor rendimiento laboral presente o futuro. Parte fundamental de la razón de ser de ANSPAC tiene un fondo económico, que beneficia de manera indirecta pero efectiva, a los

intereses del capital empresarial; fondo cubierto por la inculcación de valores socialmente válidos, necesarios para un orden conveniente a cierto grupo social. Veamos entonces cómo este interés se explicita en el discurso, pero al mismo tiempo se exalta el grato sentimiento de aportar al mejoramiento de la familia, y por lo tanto de la sociedad.

Como ya se ha ahondado con anterioridad, ANSPAC se formó unida desde luego a las circunstancias de su época y también a la conjunción de determinadas condiciones que le dieron origen. También como ya había planteado antes, las organizaciones con fines parecidos ya existían desde tiempo atrás y de cualquier forma producían buenos resultados, al menos en sectores específicos de la población. Surgió entonces en el seno de las capas elevadas de la sociedad, con apoyo financiero empresarial y posteriormente con la influencia de Los Legionarios de Cristo (famosa orden por su elevada jerarquía dentro de la iglesia católica); pudiendo conformarse además, con ayuda de académicos de las escuelas privadas más reconocidas de Monterrey. A diferencia de otras organizaciones de su tipo, el lazo con las empresas fue muy estrecho desde su inicio, planteando como uno de sus objetivos esenciales la colaboración con las empresas “anfitrionas” para “la mejora continua del ambiente laboral”; sin embargo retoma de manera hasta cierto punto prioritaria en su discurso oficial, el valor de la familia y la influencia de valores trascendentales para la superación de las personas. Existe entonces una conjugación entre los valores de la familia y la mejora del rendimiento laboral del trabajador; en este sentido, la mujer, considerada como pilar de la familia, juega un papel central como influencia en sus hijos y principalmente en su marido.

En este sentido, en las palabras de algunas de las personas entrevistadas, cuando se hace referencia al porqué esta asociación se dirige principalmente a las mujeres desde su surgimiento, una animadora dice lo siguiente: “surgió ANSPAC, por una inquietud de hacer algo en bien a la comunidad, pensando en que, este, si el núcleo familiar está en armonía, es más fácil que las personas que

salen a trabajar de ese núcleo familiar, trabajen más a gusto, no se lleven tantos problemas al trabajo, porque están en armonía...”; la administradora de las oficinas de ANSPAC por otro lado expresa: “Porque la mujer es el pilar de la familia, sí, porque al estar la mujer mejor, que tenga mejor autoestima, que se valore ella como es, o sea, va a valorar todo lo que tiene y hay una mejora en su casa, si, el marido la trata mejor, o sea se hace respetar, entonces los señores están trabajando”. Ellas hacen notar como punto importante del surgimiento de ANSPAC la intención de que el trabajador se encuentre en armonía, influenciado de forma indirecta por su esposa, quien es la que estará tomando los cursos; pareciera entonces que la idea del mejor desempeño laboral cobra especial peso en el discurso de la razón de ser de la organización.

La idea de la armonía laboral parece hacer buena mancuerna con el catolicismo como religión predominante, y la transmisión de valores que ya eran tradición en asociaciones con tintes altruistas parecidos. De manera específica en la época de su surgimiento, se hacía necesario acudir a tácticas que aunque no nuevas, resultaran efectivas para influir en unos trabajadores que estaban “expuestos” día con día a ideas subversivas que podían empujarlos a tomar acciones que afectaran el rendimiento de la empresa. No se trata sin embargo, de que haya sido necesariamente un plan deliberado y con estas observaciones claras; más bien pudieron haberse conjugado un conjunto de situaciones que dieron lugar a este proyecto. Por un lado la inquietud quizá real por parte de las señoras que lo emprendieron, para “ayudar” a la comunidad como ya lo venían haciendo antes en otras organizaciones; sin duda su posición social y por lo tanto la accesibilidad a los medios para llevarlo a cabo; la certeza de sus asesores de que indudablemente un proyecto así contribuiría al orden social; los sacerdotes pensando que convendría difundir su religión con ayuda de algunos de sus colegas de intereses; y quizá también por la idea de los empresarios de que no se perdía nada intentando transmitir “buenos valores” a sus empleados para tranquilizar aquel efervescente ambiente laboral, que en otros espacios ya se intentaba apagar fervientemente en espacios como

la escuela o a través de los medios de comunicación; en fin, no había nada que perder y sin duda contribuiría a la lucha que con mano dura se emprendía en aquel momento contra ese desconcertante “caos”.

Hago estas probables dilucidaciones porque los intereses de un grupo determinado, no se favorecen necesariamente a través del minucioso análisis de un proyecto rigurosamente delimitado en sus consecuencias, sino que en términos de Foucault es importante centrar la atención a “cómo los mecanismos de poder en un momento dado, en una coyuntura precisa, y mediante un determinado número de transformaciones, han empezado a volverse económicamente ventajosos y políticamente útiles” (Foucault:154:1992). De esta forma, una vez que se han visto resultados convenientes, es menester seguir reproduciendo, reforzando y expandiendo la causa de tales beneficios.

El motor del seguimiento y crecimiento de ANSPAC son sin duda las personas que creen en ella, que dedican su vida a ésta, plenamente convencidas del bien que hacen y brindándoles grandes satisfacciones; ignorando de esta forma que están contribuyendo a la reproducción de un estado injusto de relaciones laborales, y de manera más general, sociales. El ánimo y la entrega al proyecto se vislumbran en el discurso de las entrevistadas, que evidencian la certeza de que gracias a la asociación, todos ganan, es un “ganar, ganar”; no sólo las asistentes mejoran su vida y la de su familia, sino que las empresas y ANSPAC también reciben grandes recompensas.

La dominación, si es que se puede llamar así al poder materializado que sin saber se reproduce en las prácticas cotidianas y que mantiene cierto estado de relaciones que beneficia a unos y subordina a otros, se encuentra en distintos niveles y se manifiesta a través de multiplicidad de formas. No se inscribe precisamente en las “asistentes” que toman los cursos, ni se queda sólo en los trabajadores ni en sus familias; sino que llega incluso hasta las animadoras, las organizadoras, las directoras de ANSPAC; quizá de otra manera no pudiera funcionar mejor, o en absoluto. Este pleno

convencimiento de la “bondad” de la labor, acepta la máquina, le da vida, la hace crecer y existir. Cuando Bourdieu habla sobre la violencia simbólica, por ejemplo, recalca este sentido oscuro y oculto cuando dice:

El efecto de la dominación simbólica, no se produce en la lógica pura de las conciencias concedoras, sino a través de los esquemas de percepción, de apreciación y de acción que constituyen los hábitos, y que sustentan, antes que los controles de la conciencia y los controles de la voluntad, una relación de conocimiento profundamente obscura para ella misma (Bourdieu: 54:2000).

La cuestión se hace un tanto más complicada cuando se trata de un complejo entramado de percepciones de la vida misma, de deseos, de anhelos, de necesidades ocultas e insatisfechas, en donde pareciera que el poder y sus efectos se acomodan, se instalan cómodamente. Es quizá en este sentido en el que Foucault incluye un elemento importante para pensar el poder y sus relaciones: el deseo. Evita en lo posible el término de represión; pues según su perspectiva es un tanto peligroso entre otras cosas porque “lo que hace que el poder se agarre, que se le acepte, es simplemente que no pesa sobre una fuerza que dice no, sino que de hecho va más allá, produce cosas, induce placer, forma saber, produce discursos...” (Foucault: 193:1992). Discursos que muchas veces se resguardan perfectamente en el imaginario, y que se está bien con ellos, se disfrutan, llenan huecos. Comenta una animadora: “No, fíjate que no había pensado en eso, ¿por qué? porque yo creo que lo mágico, lo mágico, es que te das cuenta, que una palabra que te escuchen y que sirva, te sientes ya pagada”; existe en esta frase satisfacción, pues la construcción de discursos también transmiten sensaciones agradables. El poder navega hacia ella (la animadora) y a través de ella, se mueve, no se percibe fijo; ella goza esta actividad, así como quienes la escuchan cuando ella ejerce su poder en cada sesión.

Las animadoras cobran vital importancia puesto que son quienes ejecutan el trabajo administrativo que hay detrás, pero lo más importante es que son las personas que cara a cara transmiten no sólo los conocimientos que indican los manuales, sino que representan imágenes que dan lugar a un complejo de relaciones.

No son sólo el medio de transmisión de valores, son las personas que llenan vacíos en las asistentes, que representan a una clase y a una autoridad que baja, que ayuda, que escucha, que transmite emociones y comparte experiencias. El éxito de una organización como ANSPAC en gran medida se alberga en el plano emocional. Muchas de las asistentes forman parte de grupos sociales marginados, olvidados, cuyas condiciones de existencia los han orillado a no ser escuchados o tomados en cuenta por la sociedad en general. En este sentido, refiriéndome principalmente a las mujeres, el hecho de ser tomadas en cuenta por una persona con la condición aceptada y anhelada por gran parte de la sociedad, les brinda grandes satisfacciones. Las asistentes son escuchadas, hay atención sobre ellas, se nutre la esperanza de una vida mejor, en la que puedan valer más como personas tanto en la sociedad como en el núcleo familiar.

El crecimiento y éxito de ANSPAC se relaciona también con su estructura y organización. Como se pudo observar en uno de los apartados anteriores, su organigrama es jerárquico y bien delimitado, con cada pieza en su lugar y funcionando eficientemente. Pese a la flexibilidad que pudiera aparecer en algunas de sus normas, como en el ámbito específico de las unidades, por ejemplo en cuanto al seguimiento del calendario escolar o la no formalidad estricta en la asistencia ni en los lugares en donde se llevan a cabo las sesiones; es aparentemente rigurosa en sus procedimientos, pero sobre todo en el mantenimiento elitista de su estructura.

Son varios los datos interesantes que demarcan claramente el ejercicio de poder y de mantenimiento de su forma elitista: el primero de ellos es el reclutamiento de animadoras; que aunque en la jerarquía se ubican en el penúltimo lugar, juegan el papel protagonista pues como se señaló antes son quienes están en contacto directo con las asistentes. Para ser animadora basta con tener un nivel socioeconómico elevado para la media de la sociedad, y el modo más frecuente es la invitación de personas conocidas. Para comenzar, es necesario que tome sólo algunos seminarios para conocer las formas establecidas en las que debe impartir las sesiones; esto a

diferencia de las animadoras que se “desdoblan”, es decir las asistentes que cumplen 5 años en ANSPAC y que se convierten en animadoras, pues estas últimas sólo van a donde las animadoras “de primer nivel no pueden llegar”, es decir a colonias marginadas y sin instalaciones adecuadas. El segundo dato al respecto, tiene que ver con el caso de ANSPAC ‘Joven’, en donde son practicantes de servicio social en escuelas privadas como el Tecnológico de Monterrey y la UDEM quienes con un par de cursos, están capacitados para impartir las sesiones en “escuelas públicas”. Y finalmente un tercer ejemplo que habla de una eficaz centralización de la toma de decisiones en Monterrey (esto en estrecha relación con su jerarquía empresarial), es que en ANSPAC ‘Varonil’ existe un proyecto que consiste en dar sesiones a los ejecutivos de empresa, pero en Monterrey no se imparte, sólo se extiende a otras sedes, al parecer en esta importante sede nacional no hace falta influenciar a sus ejecutivos, sólo a sus empleados, o a sus obreros.

Esto a nivel de la organización, ya que en los discursos de las personas entrevistadas se pueden percibir otros aspectos de dominación, de ejercicio de poder y en cierto sentido, de discriminación. Aparecen a lo largo de estos discursos, expresiones que transmiten la idea de un auto posicionamiento social evidentemente clasista, que además permite que reluzca de nuevo la relación verdad y poder. Cuando se enuncian ideas y se expresa lo que se piensa, necesariamente estas palabras y sus significaciones están enraizadas, como ya había comentado, a un conjunto de relaciones sociales que son precisamente de donde parten. Las circunstancias en la que se produce el discurso son esenciales para entender el poder que oculta en ellas, en las condiciones en las que se enuncia y se escucha o recibe. Sale a relucir entonces otro concepto importante, el de autoridad, y en este sentido la posición que ocupa quién emite determinado discurso, la cual se relacionará con la eficiencia de lo que se enuncia; Bourdieu plantea de esta forma que “las condiciones que confieren al ritual su eficiencia sólo pueden reunirse a través de una institución que se halle investida, por serlo, del poder de controlar la manipulación” (Bourdieu:

75:1985). En el caso que nos ocupa, las “animadoras” de ANSPAC, respaldadas por esta organización y el poder de su palabra, así como del posicionamiento de clase del que son reconocidas, están de antemano en una posición privilegiada para emitir su voz y que además ésta sea escuchada y valorada por otros, por otros menos favorecidos en el conjunto de relaciones y más específicamente, en la circunstancia de la sesión.

Un portavoz de esta naturaleza y en este contexto, posee entonces un saber, un conocimiento, un derecho a hablar y a ser escuchado; lo sabe él mismo y lo sabe quien lo escucha, se lleva a cabo entonces el ritual. Las expresiones de una animadora son por ejemplo:

...entonces yo te juro cada vez que empieza el tema, no lo empiezo sin antes decir: ‘Señor, que las palabras que salen de mi boca, sean las tuyas’, ‘que no sea yo la que hable, que seas tú por medio de mí’; porque es para las señoras ‘si Fátima me dijo que es rojo, yo sé que va a ser rojo’, aunque no sea, entonces es mucha, mucha responsabilidad el estar parada ahí, o sea es... cuando me hacen una pregunta yo ‘¡ay señor!’ y digo cosas que no me imaginaba decir, o sea, sí obra Dios en nosotras, dices, que sea algo... que sea para el bien de ellas..

Parece haber en sus palabras conciencia de la importancia de su papel en cuanto a la influencia que ella puede representar en la conformación imaginaria de las mujeres que asisten; sabe que su lugar, es un lugar con una carga, en este caso una carga de poder que se afirma en esta relación. Su palabra será escuchada, recordada, porque es ella quien sabe, quien tiene razón, se legitima su posición; es un reconocimiento social de las demás que la reconocen y por lo tanto de ella misma, de cómo se piensa a sí misma. Así, las condiciones necesarias para el éxito de un discurso según Bourdieu, son las propiedades del discurso, las propiedades de quien las pronuncia y finalmente las propiedades de la institución que autoriza a pronunciarlos (Bourdieu: 71:1985).

Por otro lado, los temas que las animadoras imparten con la ayuda de los manuales diseñados por ANSPAC, parecen compaginar con

las subjetividades a las que se dirige y esto también repercute de manera importante en la eficacia del discurso. Algunos de los temas, como se vio en el apartado anterior, dentro de las unidades de Formación Humana y Moral, son por ejemplo de “Higiene y arreglo personal, Una alimentación balanceada, Inteligencia, Voluntad como base de la superación”, etc., que lejos de aproximarse a la realidad y problemática específica de las personas, estos temas son una especie de moldes que intentan imponerse arbitrariamente. Desde el momento de impartirlos se está dando una relación de dominación, un adoctrinar sobre la “vida correcta”, sobre la “verdad” que ANSPAC posee, sobre el “buen conducirse”; todo este bagaje que las animadoras de antemano poseen. Hacen alusión constante además a unos valores universales, valores trascendentales que es necesario difundir y hacer efectivos ante “la descomposición social”; en este sentido reafirman un estereotipo de familia, un estereotipo de esposa y madre, reproduciendo no sólo esferas arcaicas de dominación incluso desde el plano de género, sino buscando un conformismo, una paz, una tranquilidad, que en gran parte es sustentada a través de la religión. “Tener contento a tu esposo”, “a tus hijos”, “para que vaya contento a trabajar”... son lugares comunes. Es necesario entonces acercarse a estos valores legitimados para tener una vida “más saludable”; se trata de afirmar o reafirmar a través de los cursos, el discurso que se piensa como correcto, que se ha construido como el correcto. Para que se asimile mejor es necesario, como ya había señalado, una especie de “adecuación” (Bourdieu:71:1985) entre el discurso del locutor y el de los receptores, en este sentido, que las animadoras y asistentes compartan en mayor o menor medida, un mundo simbólico con sus respectivas normas sociales y valores legítimos.

Con todos estos ingredientes ocultos digamos que la organización crece, actúa, y cambia subjetividades y por lo tanto acciones y actitudes. Se apoya en una estructura organizativa fuerte que con la ayuda de sus asesores encara segura los cambios convenientes para la continuidad de su exitoso funcionamiento. Es flexible en cierto sentido pues mucha de su difusión y de la impartición de cursos se

adapta a un plano muy informal si es necesario, (“hasta debajo de un árbol” se imparten las sesiones). Acude representada por sus agentes cara a cara o “animadoras” a los hogares, y los resultados pronto se perciben en muchos casos, como lo confirman las empresas que gozan de sus beneficios o las animadoras que comparten espacios y experiencias con las “asistentes” y que fácilmente lo notan por medio de anécdotas o “testimonios”.

Como toda organización con futuro y en constante crecimiento, se comparte en el interior una jerga o lenguaje en común, que comprende dichos como: “que se note que eres de ANSPAC” o “si tú educas a un hombre, educas a una persona; si tú educas a una mujer, educas a una familia”, por ejemplo; además del léxico de la organización, que pese a que esconde cuestiones de rango, conserva unidad en el grupo, en “la gran familia ANSPAC”. Es importante mencionar también el aspecto religioso que está presente en cada sesión, pues cuentan con una “consagración a ANSPAC”, que es una especie de credo y que reafirma a través de su repetición constante, premisas importantes para la organización haciendo incluso mención al trabajo y al mismo tiempo a Dios. Digamos que las piezas encajan de manera eficaz para que esta organización no sólo se mantenga, sino que siga creciendo; que siga llegando a distintos hogares y formando parte de los innumerables instrumentos de que se valen los grupos que ejercen mayor poder en la sociedad, para crear las condiciones adecuadas en aras del mantenimiento, o mejor dicho, del incremento de sus privilegios.

V. Conclusión

El pensamiento empresarial continúa hoy expandiendo su visión quizá de formas más diversas y extendidas que en el pasado. Los instrumentos que utiliza no sólo se extienden al ámbito corporativo, sino que se siguen expandiendo a otros ámbitos de la vida social como la educación, por citar un ejemplo. La proliferación de universidades y programas enfocados específicamente a la actividad empresarial, dejando de lado otras ramas importantes para el

bienestar de la sociedad, es sin duda un indicio importante del poder de influencia que estos grupos poseen.

La construcción de realidades alternativas que muestren una cara más humana de la vida parece encontrar severos obstáculos ante el impulso de la idea de un sólo mundo posible, que pese al paso de los años y a las resistencias emprendidas, este único paisaje sigue intentando fervientemente arraigarse en las conciencias a través de los medios más diversos y novedosos. La clase política y empresarial que hoy gobierna a México, parecen poner especial empeño en conducir al país a una privatización de la vida y del conocimiento. Se favorecen de manera eficaz las nuevas formas de organización del trabajo, que en gran medida son producto de los parámetros y las exigencias del mercado internacional, pero que a su vez se alimentan de las estrategias locales con el fin de corresponder de la mejor manera al beneficio de los dueños del capital, cuestión natural en el sistema económico que nos envuelve.

El caso de ANSPAC es pues, la aplicación de un instrumento más para el cometido de estos intereses y que como otros, ha surtido los efectos deseados; lo demuestra no sólo su permanencia a través de los años, sino el gran crecimiento que sigue experimentando. Una organización enfocada al cambio ideológico que cuenta con el apoyo de las empresas y por lo tanto con recursos políticos y económicos favorables, así como su relación con la religión católica y con académicos de distintas ramas de conocimiento; tiene grandes posibilidades de éxito como el caso lo demuestra. Impulsar el valor del trabajo y el orden a través del terreno emocional y afectivo en el plano de la mujer y de la familia, valiéndose de la necesidad de las personas de ser tomadas en cuenta y de sostenerse por sus creencias religiosas, es sin duda un punto clave en el crecimiento y la efectividad de esta asociación.

Esta investigación es entonces sólo un acercamiento a una de las múltiples formas en las que desde hace décadas y hasta la fecha, se pretende crear un ambiente de paz y de tranquilidad, pese a los abusos y la creciente polarización social, discriminación y represión por la que pasa el país. Creación de consensos que permitan la

reproducción de un estado de relaciones conveniente para unos cuantos. Nos pareció importante tocar el punto del poder, puesto que es un elemento fundamental para entender estos mecanismos de influencia que se materializan en agentes como ANSPAC. Para nuevas investigaciones similares, se hace necesario entonces analizar los casos concretos, las técnicas y los instrumentos de que se valen en el plano cotidiano, cara a cara, en la esfera real. Es importante:

...estudiar el poder allí donde su intención, si tiene una intención, está totalmente investida en el interior de prácticas reales y efectivas, y en su cara extrema, allí donde está en relación directa e inmediata con lo que provisionalmente podemos llamar objeto, su blanco, su campo de aplicación, allí donde se implanta y produce efectos reales. (Foucault:151:1992)

Bibliografía:

- Bourdieu, Pierre. *¿Qué significa hablar?* Akal; Madrid, 1985.
- Castoriadis, Cornelius. *Figuras de lo pensable*. México, Fondo de Cultura Económica, 2002.
- Castoriadis, Cornelius. *La institución imaginaria de la sociedad*. Barcelona, Tusquets, 1999.
- Deleuze, Gilles. *Empirismo y subjetividad*. Barcelona. Gedisa, 2002.
- Foucault, Michel. *El discurso del poder*. México, Folios, 1983.
- Foucault, Michel. *Estrategias del poder*. Barcelona México, Paidós Ibérica, 1999.
- Foucault, Michel. *El orden del discurso*. Tusquets Editores; Barcelona, 2002.
- Foucault, Michel. *Microfísica del poder*. Ed. de la Piqueta; Madrid, 1992.
- Zizek, Slavoj. *El espinoso sujeto: el centro ausente de la ontología política*. Buenos Aires- México. Paidós, 2001.
- Zizek, Slavoj. *El sublime objeto de la ideología*. México, Siglo XXI, 1992.

Referencias electrónicas:

- www.anspac.org.mx
www.anspac.org.mx/juvenil-main.htm