



Universitat Autònoma de Barcelona  
Departamento de Psicología Social  
DOCTORADO EN PSICOLOGÍA SOCIAL  
**TESIS DOCTORAL**

**Metamorfosis laboral y experiencia  
del trabajo en el contexto  
mexicano**

**María Esther Castillo Moreno**  
**Director: Josep M. Blanch Ribas**

Febrero 2006

---



“Lo que hoy entendemos por trabajo ha sido, a lo largo de la historia humana, un referente para toda suerte de tabúes y de imperativos morales, así como de prescripciones y proscipciones diversas. Esta ambivalencia fundamental que ha venido suscitando ha acabado haciendo de él un objeto de deseo y del rechazo más profundos, del miedo a tenerlo y a perderlo, del ansia por liberarse de él y del horror a quedarse sin él, vía de emancipación y de alienación, potencial liberador y deshumanizador, don y mercancía, factor tranquilizante y estresante, [...] fuente de beneficios y de maleficios.

Blanch 2001



## *AGRADECIMIENTOS*

- *A todos y cada uno de los profesores del doctorado, no solo por la calidad de su cátedra, sino por su calidez en la relación interpersonal que permitió hacer buenas amistades.*
- *A los investigadores interesados en el tema que a través de su lectura me han permitido abordar el concepto.*
- *A mis amigos, compañeros de trabajo, miembros del equipo y participantes de la investigación, que a través de cuestionarios, entrevistas o charlas de café sobre la vivencia laboral propia, hemos recreado nuestra existencia al tenor de tal actividad.*

*Especialmente a Josep Maria Blanch director de esta tesis y a la Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla, por su apoyo incondicional, sin el cual no hubiera sido posible realizar esta investigación.*

*María Esther Castillo Moreno.  
15 de Febrero 2006*



## DEDICATORIA

A mí querido padre que murió siendo yo muy pequeña, pero que recuerdo siempre.  
A mi madre por su excelente ejemplo como mujer en el mundo público y privado  
A mis hermanos que siendo muy jóvenes se enfrentaron al mundo laboral y que  
gracias a ellos pude tener una hermosa infancia y ser lo que soy ahora.

Una mujer feliz...





## RESUMEN

La presente tesis doctoral forma parte de un proyecto de investigación denominado *El nuevo significado del trabajo en el subempleo: implicaciones psicosociales, políticas y de género*<sup>1</sup>, en el que se trata de estudiar, aplicando metodologías y técnicas cuantitativas y cualitativas, el significado del trabajo y la experiencia laboral en distintos entornos iberoamericanos enmarcados a su vez en distintos modelos de estado y de políticas sociales y laborales: Argentina, Brasil, España, Colombia y México.

En el caso de este último hemos partido del supuesto de que la actual experiencia laboral de los mexicanos depende en parte de sus condiciones de vida y de trabajo y en parte de la herencia cultural acumulada por las sucesivas generaciones de trabajadores. Por ello hemos dedicado tiempo en una primera parte a rastrear el significado que el trabajo ha tenido para las distintas generaciones de trabajadores mexicanos, desde la época precolonial hasta la neoliberal.

En su conjunto, los resultados obtenidos en la segunda parte empírica nos permiten confirmar a través de los datos cuantitativos que el trabajo sigue siendo importante para el colectivo estudiado, que hace de la experiencia laboral un componente esencial de su vida personal. Corroborando lo que ponen de manifiesto otras muchas investigaciones empíricas nacionales, la declinación simbólica del trabajo es en lo público, pero no en lo privado el trabajo sigue ocupando un lugar importante (aunque menos que la familia) en la vida de la gente común que hemos estudiado.

Se observa también que en una sociedad de libre mercado como ha sido definida la que se vive en el México actual, donde se enfatiza la libertad de decisión, la igualdad de oportunidades y la responsabilidad individual del crecimiento personal, económico y moral, la calidad de vida de las personas decae en la medida en que se las responsabiliza de las consecuencias personales de unas disfunciones que tienen una base más social que individual.

La mayor transición es la que se da desde el viejo paradigma fordista moderno de un empleo estable, que proporciona certidumbre y seguridad, hacia un nuevo paradigma postmoderno de empleo inestable y de futuro laboral incierto e inseguro: el mundo del capitalismo flexible. Éste nos parece uno de los principales problemas que las personas investigadas ven en la sociedad en general y como una de las principales amenazas para su calidad de vida personal.

Las respuestas obtenidas en este estudio, nos invitan a reflexionar y a retomar el concepto de trabajo históricamente conformado. Si el trabajo es una práctica y una experiencia sociohistóricamente determinada, el significado y el valor del mismo son igualmente contingentes. Por ello, la experiencia y el significado del trabajo en el capitalismo flexible tiene algo de irreductible lo que se sabía y decía de ellos en la era “fordista”.

Y esta tarea de actualizar, poner de manifiesto y encauzar socialmente los nuevos significados y valores culturales y más específicamente laborales es un trabajo de los gobiernos, de la sociedad civil y de los propios ciudadanos. Se trata de elaborar un proyecto común, educativo, político, y socio económico para estos “nuevos tiempos”, para este nuevo entorno sociolaboral. Y también corresponde a la investigación el valorar estos cambios y en su caso criticar los proyectos vigentes y facilitar la imaginación de otros escenarios laborales posible mas adecuados a las necesidades psicosociales de las personas trabajadoras.

---

<sup>1</sup> Proyecto de investigación. Plan Nacional I+D+I (2004-2007). Referencia: SEJ2004-06680/PSIC

## ABSTRACT

This doctoral thesis is part of a larger research project: "The new meaning of work in underemployment: psychosocial, political and gender implications". Using quantitative and qualitative methods, it studies the meaning of work and of the labor experience. It covers different Iberian-American contexts marked by state models, as well as social and labor policies that differ: Argentina, Brazil, Spain, Colombia and Mexico.

The work experience of Mexicans are assumed to depend, in part, on life and work conditions as well as on the accumulated cultural heritage of successive generations of workers. This is why we have initially explored the meaning work has had for different generations of Mexican workers, from precolonial to neoliberal times.

The quantitative results obtained in the second part of the research allows us to confirm that for the collective, work continues to be important, that the labor experience is an essential component of their lives. Publicly, there has been a symbolic decline of work but not privately, as corroborated in many national studies. As such, work continues to occupy an important part in the life of the persons we studied (second to the importance of family).

It is also observed that in Mexico's free-market society where free choice, equal opportunity and individual responsibility for personal economic and moral growth are emphasized, there is a decline in the persons quality of live as they are made responsible for a variety of disfunctions related to personal consequences that are more social than individual.

The major transition is from the older Fordist paradigm of stable employment offering certainty and security to a new postmodern paradigm of unstable employment and a work future understood in terms of uncertainty and insecurity: the world of flexible capitalism. This appears to be one of the principle problems that the persons see in society and as one of the major threats to their personal quality of life.

The responses obtained in this study invite us to reflect and consider how work has been historically conceptualized. If it is a practice and a determined sociohistoric experience, the meaning and value of work are equally contingent. This is why the experience and meaning of work in flexible capitalism has something irreducible to what the Fordist era knew and said about workers.

The job of updating, manifesting and socially channeling new meanings and cultural values, particularly those that have to do with work, corresponds to government, to civil society and to citizens. It involves elaborating a common educational, political and socioeconomic project for these "new times" in a new labor-social environment. It also entails researching the value of these changes and if necessary, criticizing existing projects and facilitating the imagination of other possible work scenarios that more adequately meet the psychosocial needs of working people.

## INDICE

Agradecimientos.....	5
Dedicatoria.....	7
Resumen.....	9
Índice.....	11
PRESENTACIÓN.....	13
<b>PRIMERA PARTE.</b>	
<b>ESTUDIO SOCIOHISTORICO DE LA METAMORFOSIS LABORAL MEXICANA</b>	
<hr/>	
INTRODUCCIÓN.....	15
<b>I EL PROCESO DE CONSTRUCCION DEL TRABAJO ESCLAVO COMO VALOR DE CAMBIO</b>	
I.1 De los Orígenes a la Colonización	
○ Desarrollo socioeconómico y político	
➤ <i>El Mundo del Anáhuac</i> .....	18
➤ <i>El Entorno Colonial</i> .....	21
○ Dimensiones socioculturales y psicosociales	
➤ <i>Conquista Espiritual y Cultural</i> .....	24
➤ <i>El Trabajo en la Nueva España</i> .....	31
I.2 De la Independencia al Movimiento Revolucionario	
○ <i>La puesta en escena del proletariado rural</i> .....	35
○ <i>La emergencia social del trabajo como derecho</i> .....	39
<b>II LA FORMACION DEL TRABAJADOR MEXICANO MODERNO</b>	
II.1 De la Industrialización a la Neoliberalización	
○ <i>El proceso hacia la sociedad capitalista en México</i> .....	45
○ <i>Génesis de la Cultura Obrera Mexicana</i> .....	53
II.2 La vida laboral mexicana en una economía neoliberal global	
○ <i>Neoliberalización y TLC</i> .....	61
○ <i>Mercado laboral mexicano actual</i> .....	73
➤ <i>La mujer y el mundo laboral</i> .....	86
➤ <i>Los jóvenes: educación y empleo</i> .....	92
○ <i>Cultura Laboral en el nuevo milenio</i> .....	99
<b>III LA HERENCIA SOCIOCULTURAL DEL TRABAJADOR MEXICANO ACTUAL</b>	
○ <i>Estudios sobre los estereotipos mexicanos</i> .....	105

## SEGUNDA PARTE.

### ESTUDIO EMPÍRICO DE LA DIMENSIÓN PSICOSOCIAL DEL CAMBIO SOCIOLABORAL MEXICANO

---

INTRODUCCION.....	123
IV EL SIGNIFICADO DEL TRABAJO Y SUS CONTEXTOS	
○ <i>La evolución del concepto del trabajo en el capitalismo clásico.....</i>	125
○ <i>La noción del trabajo en el fordismo.....</i>	131
○ <i>Tendencias postfordistas.....</i>	133
○ <i>La crisis del trabajo en América Latina.....</i>	139
○ <i>Estudios empíricos sobre el significado del trabajo.....</i>	143
V EL ESCENARIO POBLANO	
5.1 <i>Contexto Regional.....</i>	149
5.2 <i>Ámbito Local.....</i>	153
VI. METODOLOGÍA	
6.1 <i>Objetivos.....</i>	168
6.2 <i>Procedimiento.....</i>	169
6.3 <i>Muestra.....</i>	170
6.4 <i>Instrumento.....</i>	172
VII. RESULTADOS	
7.1 <i>Significado y valor del Trabajo.....</i>	177
7.2 <i>Experiencia Laboral.....</i>	191
7.3 <i>Preguntas Textuales.....</i>	209
SÍNTESIS Y COMENTARIOS.....	226
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	231
ANEXOS.....	237
○ <i>Anexo A: Índice de Figuras</i>	
○ <i>Anexo B: Índice de Tablas</i>	
○ <i>Anexo C: Entrevista a Richard Sennett</i>	

## PRESENTACION

La presente investigación forma parte del proyecto de investigación internacional *Implicaciones Psicosociales, Políticas y de Género*<sup>2</sup>, coordinada por el Dr. Josep Blanch, entre cuyos objetivos figura el de comparar sincrónicamente, mediante metodologías y técnicas cuantitativas y cualitativas el significado del trabajo, en distintos entornos sociolaborales enmarcados a su vez en distintos modelos de estado y de políticas sociales y laborales: Barcelona (España), Buenos Aires (Argentina), Porto Alegre (Brasil) y Puebla (México).

A México le corresponde ser escenario de esta tesis doctoral donde analizaremos en que medida los cambios que ha experimentado el mundo de trabajo y en la experiencia y las relaciones laborales, insertas en mutaciones igualmente significativos en las estructuras económicas, productivas, sociales, políticas, y culturales, han afectado el significado del trabajo

La perspectiva de la definición conceptual del trabajo que tiene que ver con construcciones sociales y con relaciones de poder entre los actores de la sociedad, interpreta nuestra aproximación al tema, ya que facilita pensar la situación del trabajo en las sociedades Latinoamericanas y específicamente en México.

A manera de organización esta investigación se constituye de dos grandes apartados, el primero desarrolla un estudio sociohistorico de la metamorfosis laboral mexicana que proporciona un marco de referencia teórica sobre la vertiente estructural y subjetiva de los cambios en el proceso de desarrollo del ámbito laboral y del trabajador mexicano, el cuál da sustento y explica el trabajo empírico de la dimensión psicosocial del cambio sociolaboral poblano, que constituye la segunda parte.

Al final se incluyen una síntesis y comentarios, anexos y la bibliografía utilizada.

---

<sup>2</sup> Proyecto de investigación. Plan Nacional I+D+I (2004-2007). Referencia: SEJ2004-06680/PSIC



## PRIMERA PARTE

# **ESTUDIO SOCIOHISTORICO DE LA METAMORFOSIS LABORAL MEXICANA**

---

## INTRODUCCIÓN

En este primer capítulo, volveremos la vista hacia atrás e iniciaremos un recorrido por el proceso de evolución del trabajo en México y de su actor principal el *sujeto trabajador*. Es innegable que un elemento esencial para comprender este mundo del trabajo y la experiencia laboral de los trabajadores nacionales actuales, es el análisis del contexto histórico-económico-social y cultural en que se han desarrollado y el lugar que estos han ocupado a través del tiempo. Como constataremos a través de la lectura, desafortunadamente para el trabajador mexicano no ha sido fácil destacar y obtener garantías sobre aquello a lo que tiene pleno derecho, lo que le ha significado una larga historia de luchas y movimientos que describiremos en este primer apartado estructurado en cuatro momentos.

En el primero de ellos presentaremos una condensada retrospectiva sobre las condiciones laborales de los habitantes originales y de los pobladores del territorio de la Nueva España a partir de la Precolonización a la Revolución Mexicana con la Emergencia Social del Trabajo como Derecho. Posteriormente nos remitiremos a una historia que se extiende desde finales del siglo XIX con la llamada Industrialización hasta finales del siglo XX, caracterizada por la imposición del modelo neoliberal y la génesis de la Cultura Obrera Mexicana.

Posteriormente entraremos de lleno al Siglo XXI en el marco de una economía neoliberal global, determinada por la entrada histórica del proceso democrático y la llamada Nueva Cultura Laboral. Finalizando con una semblanza de la herencia sociocultural del trabajador mexicano actual, que pretende, con lo expresado a lo largo de todo este capítulo, rescatar el pensamiento social de nuestra propia y actual historia laboral y cultural que nos identifica como colectivo.





# I EL PROCESO DE CONSTRUCCIÓN DEL TRABAJO ESCLAVO COMO VALOR DE CAMBIO

---

Vamos a estructurar este apartado destacando dos planos de desarrollo del proceso: el socioeconómico y político, por un lado, y el sociocultural y psicosocial, por otro.

---

## I.1 DE LOS ORIGENES A LA COLONIZACIÓN.

- o Desarrollo socioeconómico y político

En la era moderna, el florecimiento del comercio entre los pueblos europeos, impulsó vigorosamente la producción industrial y, por consiguiente, la necesidad de contar con zonas abastecedoras de materia prima y de mercados cada vez mas amplios. En principio las naciones ubicadas ventajosamente sobre el Mediterráneo fueron las que se beneficiaron de esa posición, pero con el cierre de las rutas comerciales, impuesto por los turcos otomanos, la importancia de los países mediterráneos decayó, y fueron los pueblos situados en la costa atlántica los que tuvieron la posibilidad de buscar nuevas rutas que pudieran conectarlos a oriente, de tal manera que tuvieron que ser precisamente países como Portugal, España, Francia, Holanda e Inglaterra, los que, aprovechando su estratégica posición geográfica, intentaron llegar a la India, siguiendo diversas rutas; los portugueses navegando hacia el sur; los españoles viajando hacia el occidente, y otros más dirigiendo sus expediciones por los mares del norte. Todo esto sin imaginar, que grandes civilizaciones florecían del otro lado del océano.

Una de ellas, considerada una de las más antiguas civilizaciones del mundo, la de México, tiene una historia de aproximadamente ocho mil años, los historiadores la dividen en dos etapas muy diferenciadas: La del Mundo del ANAHUAC y la del Mundo Colonial. El México antiguo y el México moderno o como lo denomina Guillermo Bonfil Batalla<sup>3</sup>, el *México Profundo* y el *México imaginario*. Dos tiempos, dos civilizaciones, dos formas de organización social, política y cultural. Dos formas de ver

---

<sup>3</sup> Bonfil Batalla, G. (1987). *México profundo. Una civilización negada*. México: SEP-CIESAS

el mundo y la vida, que se han mantenido en permanente conflicto dentro de nuestra mexicanidad.

### ➤ El Mundo del Anáhuac

Para comprender este mundo *antiguo* o *profundo* que representa al México Prehispánico, es necesario, remitirse al periodo *preclásico* o *formativo* que duro desde 1600 a.C. hasta los inicios de nuestra era, donde la gente que vivía en aldeas y pueblos con lenguas y costumbres distintas (mayas, olmecas, zapotecas, mixtecos, huastecos,



totonacas, tlaxcaltecas, etc.) organizados en cientos de pequeños reinos que comprendían apenas una ciudad capital y algunas ciudades menores, comenzaron a construir los primeros templos para adorar a los dioses.

Figura 1 *México prehispánico*

Así mismo es importante el *periodo clásico* del año 0 al 900 d.C., caracterizado por las primeras ciudades, la aparición de la escritura jeroglífica, los mercados, los palacios, los ejércitos y la administración pública. Periodo donde florecieron la religión y las artes en todo Mesoamérica. Tikal y Copán, Palenque, Calakmul y otras muchas ciudades que surgieron en medio de las selvas mayas y en cuyos monumentos quedo plasmada la historia de sus gobernantes: su nacimiento, su ascenso al trono, sus matrimonios y sus hazañas guerreras. En el Golfo de México, Tajín y Remojadas. En Oaxaca, el imponente Montalbán que fue el sitio más poderoso de la región, y cuyas conquistas se extendieron por todo el estado oaxaqueño, llegando a tener colonias de artesanos en la misma ciudad de Teotihuacan.

En el centro de México, los aztecas con la gran metrópoli de Teotihuacan, dominaron absolutamente sin rivales: sacerdotes, guerreros, artesanos y comerciantes fueron la base de su poder.

Figura 2 *Fundación de Tenochtitlán*



Por indicaciones de su dios Huitzilopochtli, los aztecas abandonaron Aztlán o "lugar de las garzas", con la consigna de que habrían de encontrar un lugar con mejores tierras.

Con este motivo emprendieron el largo peregrinaje hasta que, siglos más tarde, llegaron al lago de Texcoco. Huitzilopochtli les dijo entonces que buscaran entre los carrizales a un águila, posada en un nopal, que estaría

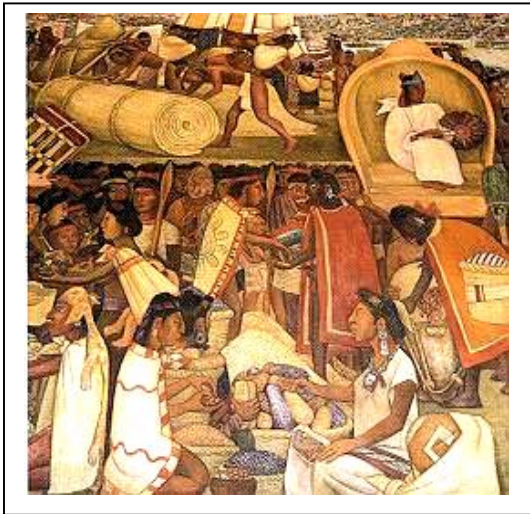
devorando una serpiente. Era el año de 1325 cuando los mexicas hicieron por fin el prodigioso descubrimiento, fundando la gran *Tenochtitlán*. El símbolo de Tenochtitlán sobrevivió durante la Colonia y fue hasta después de la Independencia que se convirtió en el símbolo nacional.

Los pueblos que habitaban América antes de la conquista habían alcanzado a desarrollar sociedades urbanas, mientras que otros solo practicaban una agricultura simple o se dedicaban a la caza y la recolección. Pero hay constancia de la existencia de conocimientos avanzados que anteceden en muchos años a descubrimientos similares en la vieja Europa, como la utilización del *cero* por los olmécas, a lo que el historiador Ignacio Bernal refiere... “*Ni siquiera los romanos lo sabían y de allí sus grandes dificultades para llevar a cabo operaciones que no fueran muy sencillas.*” <sup>4</sup> (Bernal, 1973)

Los mayas y aztecas construyeron complejas obras de riego, aplicaron técnicas agrícolas y organizaron estados teocráticos. También inventaron un calendario de 365 días superior al europeo y un alfabeto. Pero quizás lo que más se destaca sea la ciudad de Teotihuacan que en el año 500 d.C. era la ciudad más grande del mundo con 200,000 habitantes.

<sup>4</sup> Bernal, I. (1973) *Historia mínima de México*. México: El colegio de México

Figura 3 *El mercado*



Hasta la invasión, los aborígenes se aseguraban los alimentos y los bienes necesarios para vivir a través de relaciones de reciprocidad y redistribución. La primera consistía en la práctica de la *solidaridad* y ayuda mutua entre los miembros de la comunidad, se ayudaban entre si a cultivar y a cosechar. Mientras que la redistribución, consistía en el *cobro de fuertes tributos en productos y en trabajo* que eran contabilizados para determinar en que zona sobraban o faltaban alimentos para luego redistribuirlos en las poblaciones más necesitadas, *lo que confirma el espíritu comunitario de los pueblos aborígenes americanos.*

Que los antiguos mexicanos no iniciaran la creación de un “valor de cambio” sino hasta los últimos cien años antes de la llegada de los españoles, revela que su sociedad no estaba fundamentada en los valores materiales del mundo... “*sería muy probable que si nuestra civilización, que inició aproximadamente 6000 años antes de Cristo, hubiera necesitado de la moneda, la habrían inventado y probablemente a la llegada de los españoles ¡los hubieran recibido con tarjetas de crédito!*” (Marín, 2004)

Los mexicas como se llamaban a ellos mismos los aztecas, habían alcanzado a principios del siglo XVI su máximo desarrollo y esplendor. El "Pueblo del Sol", el escogido del dios de la guerra, Huitzilopochtli, había heredado sus instituciones culturales de los toltecas y en última instancia de otros pueblos más antiguos como los teotihuacanos que habían florecido durante los primeros siglos de la era cristiana.

La nación azteca, con su gran capital, México-Tenochtitlán, en la que había templos y palacios extraordinarios, con esculturas y pinturas murales, con sus centros de educación, y con una consciencia histórica preservada en sus códices o libros de pinturas, era un estado poderoso que dominaba vastas regiones, desde el Golfo de México hasta el Pacífico, y que llegaba hacia el sur, casi a las fronteras de la actual

Guatemala. Su gloria y su fama eran bien conocidas a todos los cuatro rumbos del universo indígena, inclusive y precisamente por su poderío y riqueza, los conquistadores españoles, establecidos ya en la isla de Cuba, *tenían noticia también*.

Detrás de las riquezas y el poder, estaban las guerras constantes y el odio latente, por una parte, de los señoríos independientes que sufrían el constante acoso de los ejércitos aztecas y por otra de los pueblos sojuzgados que conquistados y sometidos por los grandes imperios guerreros, ansiaban sacudirse el yugo que se les había impuesto. Por lo que previo a la llegada de los españoles varios de los reinos indígenas tenían en mente la misma idea que los conquistadores, vencer a *Tenochtitlán*.

Así, mientras los aztecas comandados por el guerrero Moctezuma seguían ensanchando sus dominios, a una distancia relativamente cercana había hombres, venidos de más allá de las aguas inmensas, que se disponían a emprender su *Conquista*.

### ➤ **El entorno Colonial**

Es así como en 1521 el ejército español comandado por Hernán Cortés logra la Conquista de Tenochtitlán. Con este hecho de gran importancia en la historia de México comenzó un largo período conocido como Época Colonial, Virreinato o simplemente la Colonia, que se extendió a lo largo de 300 años: de 1521 a 1821, año en que fue consumada la Independencia. Durante esta época Tenochtitlán cambió su nombre por el de *Nueva España* y se convirtió en una posesión de la Corona española, donde sus habitantes estaban obligados a obedecer las leyes y disposiciones dictadas por el rey de ese país europeo. En los tres siglos que duró la Colonia, hubo muchos cambios en la forma de vida, el gobierno y la economía de nuestro país. No sólo se mezcló la raza indígena con la europea, sino que también lo hicieron sus culturas dando origen a una nación especial y diferente: México.

Se dice que al llegar al Valle de México, los españoles fueron bien recibidos por el tlatoani Moctezuma, quien los alojó en el palacio de Axayácatl, cercano al recinto sagrado. Moctezuma era un guerrero experimentado, pero ahora estaba dominado por la indecisión y el temor. *Hombre supersticioso, pensaba que tal vez los extraños visitantes eran dioses, esperaban a Quetzalcoátl, como lo anunciaba una antigua profecía*.



Decidió obedecer a Cortés y entregarle valiosos tributos, con la esperanza de que los españoles regresaran por donde habían venido. La presencia de los extranjeros ofendía al pueblo de Tenochtitlán, pero era tanto el respeto que sentían por la figura del *tlatoani*, que nadie se atrevía a contradecirlo.

Figura 4 *Moctezuma*

Los conquistadores al llegar a Tenochtitlán, describieron que sus calles eran largas, amplias y rectas. El Gran Templo de los Aztecas estaba situado en el centro y estaba dedicado al dios de la lluvia y la guerra. Fuera del centro ceremonial había palacios, escuelas de guerreros, santuarios y un patio para practicar el juego de pelota.

Semejante al descubrimiento de América, la conquista consistió en delegar en un individuo responsable la acción de dominar un territorio indígena insumiso, que luego sería propiedad de la Corona, dicho individuo corría con todos los gastos de la misma y se beneficiaría con una gran parte del botín que pudiera lograr durante ella. La Corona, como dueña potencial de dicho territorio imponía las condiciones (demarcación territorial, plazo en que debía realizarse, ciudades que se asentarían, etc.) y otorgaba los donativos que estimaba oportunos (títulos, nombramientos, derecho a repartir tierras y solares, rebajas de derechos, etc.).

En el caso de México, se contaba en aquellos tiempos con dos grandes fuentes de riqueza: La Agricultura cuya superficie territorial, concedida por el rey de España a Hernán Cortés, fue repartida entre los dominadores, con todos los *usos, costumbres y servidores*. Y la Minería, cuyo atractivo de los metales preciosos constituyó un factor importante en la conquista de la nueva España. El descubrimiento en 1546 de las grandes minas de plata en Zacatecas convirtió a ésta en la segunda ciudad más importante de la nueva España, así como en el periodo de 1552 a 1564 las minas de Pachuca y Guanajuato.

El conquistador en su mayoría, según dice la historia (Zavala, 1988), era: soldado sin compañía, villano arruinado, criado sin amo, marinero sin barco, segundón o tercerón de una familia noble sin oficio ni beneficio, campesino sin tierra, funcionario sin empleo y con mínima o ninguna experiencia militar, por lo que sus aspiraciones era recibir una enmienda, que le permitiría retirarse y no coger la espada en el resto de sus días. Ninguno de ellos quería vivir de la lanza lo que realmente pretendían era vivir como unos señores, sin trabajar (*los señores no trabajaban*) a costa de los indios.

Desde la llegada de los españoles con Hernán Cortés hasta la guerra de Independencia, los indios arrastraron las cadenas deshonrosas de la esclavitud, con toda su crudeza y crueldad.

Los primeros conquistadores y pobladores europeos aplicaron la institución de la esclavitud por dos vías principales: la *guerra* y el *rescate*.

- En la primera mitad del siglo XVI, Hernán Cortés cuando conquista Tenochtitlán, Pedro de Alvarado a marchar a Guatemala, Nuño de Guzmán en Pánuco y Nueva Galicia, practican la *guerra* seguida de la esclavitud de los vencidos. Los indios esclavos se emplean principalmente en las minas, en ingenios de azúcar y en el servicio doméstico.
- El *rescate* segunda vía que los españoles utilizaban para obtener indios esclavos, permitía a estos pasar a poder de cristianos que podían enseñarles la fe y salvarlos de ser sacrificados por sacerdotes gentiles.

Igualmente en los primeros años de la dominación europea se obtuvieron esclavos por vía de *tributo*, es decir cuando el cacique indio no podía entregar al “señor español” la cantidad que debía en oro u otros bienes, solía sustituirla por la cesión de cierto número de esclavas y esclavos. Agregando que los delitos perpetrados por los indios podían dar motivo a una condena de servicio perpetuo o por un periodo de varios años, que se asemeja a la esclavitud. Esta obligación de vasallaje, incluía la prestación de servicios personales o trabajos no remunerados en un principio.

## ○ Dimensiones socioculturales y psicosociales

### ➤ La Conquista Espiritual

Inmediatamente después de la derrota azteca, llegaron a la Nueva España grupos de sacerdotes católicos que pertenecían a órdenes religiosas de misioneros, es decir, grupos que tenían organización y disciplina propias, cuya tarea era la de extender la religión entre aquéllos considerados infieles o idólatras. Entre los misioneros había ideas distintas sobre la forma de convertir a los indígenas. Unos pensaban simplemente en destruir los templos, prohibir los antiguos rituales y castigar a quienes insistieran en practicarlos. Otros creían que era necesario convencer a los indígenas mediante la doctrina y el ejemplo; para lograrlo deberían conocer la lengua y las costumbres de cada pueblo y tratar humanamente a las personas. Como es natural numerosos grupos de indígenas se resistieron a abandonar sus creencias, pero al paso del tiempo el catolicismo se arraigo en la población india y mestiza. A los rituales religiosos se incorporaron formas de celebración y de culto, que tienen su origen en las tradiciones antiguas y que dieron al catolicismo popular una personalidad propia, que persisten hasta la actualidad.

La religión católica ganó nuevos e importantes territorios, cambió el lenguaje, la traza de las ciudades, las manifestaciones culturales y artísticas y se inició el mestizaje o sincretismo, es decir la mezcla entre los conquistadores y los conquistados, combinación que definió el carácter actual que tienen hoy todas las naciones llamadas latino o hispanoamericanas.

De acuerdo con Espinoza y Pérez<sup>5</sup>, la religión del mexicano, pensado como un fenómeno psicológico y no como un hecho social, es resultado de una conversión masiva, forzada y acelerada que dio lugar a un *mal sincretismo dogmático*, que llevo a las masas a la obediencia y a la sumisión, donde subsiste el ritualismo mágico, plagado de superstición, de resignación y de fatalismo.

---

<sup>5</sup> Cultura en México y su impacto en las empresas. *Revista Gestión y Estrategia*. Núm.6 julio-diciembre 1994



## ➤ La Conquista Cultural

*La mayoría se acuerda de su abuelito español.  
Pero casi nadie se acuerda de su abuelita indígena.*

Este periodo de la historia de México, a la cual nos estamos refiriendo, es considerado por algunos autores como un proceso de *negación de la cultura anterior* para pasar a la adaptación de una nueva cultura, adaptación que se manifestó de muchas maneras en los diferentes lugares del territorio nacional “*por una parte, la eliminación de creencias preexistentes y por la otra la implantación o revitalización de culturas importadas*”.

Figura 5 *Cosmovisión de los aztecas*



El proceso de Colonización Cultural se inició con la prohibición de las lenguas indígenas, que dejaban mudos y silenciosos a los pueblos vencidos, se erradicó la memoria histórica de esta milenaria civilización, dejando a los indígenas como "extranjeros incultos en su propia tierra", se les vedaron todos sus milenarios conocimientos, dejándolos incapaces de crear y recrear el mundo en el que vivían, se les despojó de los espacios, pero no sólo los físicos, sino también los sociales. Y finalmente, como vimos anteriormente, se les despojó de su antiquísima religión, coartándoles su potencial místico y espiritual por la vida y el mundo, en una palabra fue arrasada su propia cosmovisión.

Frost (1990) menciona que esta supuesta desaparición del idioma, la religión y las costumbres indígenas a favor de las modalidades europeas, fue más aparente que real; el indio tomando ejemplo de los mismos españoles, decidió “obedecer, pero no cumplir”, no estuvo dispuesto nunca a abandonar su cultura y su identidad, eso si, adopto frente al

“amo” la cultura impuesta...*pero una vez lejos de su mirada volvía a ser él mismo*. Podría decirse que en el caso de México y Perú no se cumplió la teoría antropológica de que la “cultura donante nunca se ofrece totalmente a la sociedad receptora”.

Hubo otros países de América Latina conquistados y colonizados por los españoles, con resultados totalmente diferentes, ya que *se formaron con inmigrantes de Europa y algunos con esclavos de África, anulando a los indígenas, relegándolos o aislándolos en sus lugares de origen, siendo los europeos de sangre pura las clases dominantes*. México es *mestizo*, siendo un mestizaje religioso y político, además de racial y étnico.

Según los estudiosos el análisis más profundo de la conflictiva percepción del mestizaje, es la postulada por Sarmiento (1876) en su obra *Conflictos y armonías de las razas en América*, cuando plantea el dilema del “*hijo de la chingada*”<sup>6</sup>. Retomado y desarrollado por Octavio Paz en México, que lo significa como la aproximación más cercana al fracaso de la relación paterno-filial en la procreación de una mayoría sustancial de la población mestiza, por lo menos en las épocas iniciales de la cultura híbrida de la América Latina.

Se ha manejado la imagen de la Malinche, Cortés y Martín Cortés como el símbolo del mestizaje mexicano. Una mujer obsequiada y traidora, con un hijo producto de una violación. que nos ubica a través de la colonización mental y espiritual como *hijos de la chingada*” a los mexicanos mestizos. Sin embargo existe otro origen del mestizaje que ha sido negado... “*El primer español que puso su planta en el Anáhuac fue Gonzalo Guerrero, su amor a esta tierra, a su gente y su cultura, hizo que desposara a una noble maya de nombre Zactil y tuviera una familia. Esta familia es el símbolo de nuestro "mestizaje", una mujer indígena y un hombre español que por amor decidieron unir sus vidas*”. El desafío es encontrar el equilibrio entre las dos partes que nos conforman, no podemos negar a nuestra "madre indígena" y no podemos negar a nuestro "padre español". Reconocer lo mejor de las dos partes de las que venimos, sin negar o menospreciar cualquiera. (Marín, 2004)

---

<sup>6</sup> Expresión utilizada en México, en el lenguaje vulgar, cuando se quiere ofender a alguien en su integridad como persona.

La adulación demagógica del moreno y la denigración de todo lo foráneo se reitera hasta el presente, mezclado en la incidencia de otros problemas, en términos de política partidaria, por su atractivo subconsciente para grupos de la población aún muy numerosos y que comparten sus valores ancestrales. Por oposición, desde el comienzo del mestizaje, los miembros de la cultura dominante se expresarán peyorativamente del mestizo. Esta diferente valoración del moreno estará siempre presente en la dicotomía social histórica común a todo Latinoamérica.

Existen indicios, y no sólo los reflejados en los ensayos literarios y reflexiones filosóficas sobre la mexicanidad, de que el conflicto de identidad es real en la actualidad. Pongamos un ejemplo:

Guillermo Marín<sup>7</sup> profesor de Historia de México, del Colegio de Bachilleres en el Estado de Oaxaca, dentro de sus practicas docentes lleva a cabo jornadas de reflexión sobre el *mestizaje* en México, con estudiantes, profesores y administrativos de los diversos planteles del estado con la finalidad de indagar quienes somos en verdad los mexicanos.

Iniciaba la sección haciendo la siguiente pregunta. ¿Por favor, las personas de origen indígena, alcen la mano? En las diferentes y apartadas regiones donde están enclavados estos planteles, muy pocos, poquísimos alzaban la mano. Después de agradecer a quienes habían alzado la mano, la segunda pregunta era. Ahora por favor, las personas que no alzaron la mano, por favor ¿díganos que son: españoles, ingleses, franceses, qué son? Los rostros morenos se crispaban, las miradas se cruzaban con malicia y vergüenza. Siempre alguien molesto contestaba -¡somos mexicanos!- y yo preguntaba, ¿y que, los indígenas no son mexicanos?

---

<sup>7</sup> ¿Somos los mexicanos mestizos culturalmente por voluntad propia?. Internet: <http://www.toltecáyotl.org/marin/html>. 2004

Generalmente se creaba la expectación... hasta que alguien respondía: -¡Somos mestizos! Y era por ahí donde comenzaba Marín la jornada de reflexión sobre, quiénes somos, de dónde venimos y a dónde vamos.

Si me lo me hubieran preguntado a mí misma, seguramente hubiera contestado que soy mestiza, de padre español y de madre de raza pura indígena. En mi familia existe una anécdota significativa al respecto: mi padre perteneciente a una familia de la ciudad con aires de grandeza, se casa con mi madre, de una familia ranchera que había inmigrado a la ciudad por el trabajo de mi abuelo. Mi padre era un hombre *blanco* muy guapo y mi madre una mujer *morena* atractiva. Sabemos que mi padre adoraba a mi madre, pero que -por la influencia familiar, social, económica y educativa que recibió- decidió que mis tres hermanos mayores llevaran sólo su apellido (*Castillo y Astrain*).

Ahora que lo pienso mi segundo apellido es **Moreno**.

Es así como los europeos al invadir América introdujeron una carga de concepciones y preconceptos referidos a sí mismos y a los demás pueblos, que hicieron que estos últimos además de perder su riqueza y de convertirse en *mano de obra esclava*, sufrieran la degradación de *asumir como imagen propia* la visión despectiva de los europeos que los consideraban racialmente inferiores, como pueblos infrahumanos y destinados a un papel subalterno. De esta forma el invasor colonialista impone su dominio y a la vez se auto dignifica degradando *la imagen étnica del invadido*.

Según los historiadores (Zavala, 1988), los ibéricos intentaron buscar una justificación filosófica y moral para la conquista y la encontraron en Aristóteles... "*algunos seres desde el momento de nacer, están destinados, unos a obedecer y otros a mandar*"... "*la naturaleza hace distintos los cuerpos de los hombres libres y de los esclavos, dando a*

*éstos el vigor necesario para las obras penosas y haciendo a los primeros incapaces para los trabajos duros”*. Es así como la dominación militar, religiosa y cultural de la colonia, actuaron en conjunto para crear una imagen distorsionada, que nos ha impedido por años crear una imagen autentica del mundo y una visión genuina de nosotros mismos.

---

➤ **El trabajo en la Nueva España.**

Declarados los indios legalmente *libres* por la influencia de las ideas cristianas, por el año de 1599 empezó a aparecer el *trabajo voluntario*, sobre todo en los ingenios, sin embargo existía en la tradición institucional de la península española, un conjunto de disposiciones en contra de la *ociosidad* y la *vagancia* que permitían a las autoridades *forzar al trabajo* a quienes voluntariamente lo eludían. Desde mediados del siglo XVI, *ya se encuentran órdenes enviadas de España al virrey de México para que obligue a los indios a trabajar para los españoles, en el caso de que la relación voluntaria no bastara para satisfacer las necesidades de la agricultura, la minería, la industria y las obras o servicios de índole civil o eclesiástica que podían quedar amparados bajo el concepto de bien público.* De aquí iniciaría el reparto forzoso de servicios por mano de las autoridades, servicios que deberían ser remunerados porque los prestaban “indios libres” que se entregaban a los amos españoles a favor de las necesidades de la “república”. Las instituciones de trabajo contribuyeron a ligar los elementos dispersos, pero lo hacían de una manera violenta y jerárquica.

Las ideas humanitarias que ya habían actuado al mediar el siglo de la conquista a favor de los indios, cuando se les liberó de la esclavitud y de los servicios personales gratuitos para el encomendero, comenzaron a aguzarse de nuevo en contra del repartimiento forzoso de trabajo. Los defensores de los indios se preguntaban si era compatible con el estatuto de libertad, aunque se quisiera fundar el servicio forzoso en razones de interés público que ya habían dado origen a leyes contra la vagancia en los países europeos.

*Decían que si el indio no se alquilaba libremente, no era por ociosidad, sino por el mal trato y la escasa paga que se le ofrecía: corrigiendo estos defectos, el alquiler voluntario era posible.*<sup>8</sup>

Otro medio eficaz para obligar al trabajo a los indios libres fue el de las *deudas*, por cierto hecho común en la historia europea, donde hombres y mujeres pobres eran transportados bajo deuda desde los puertos de Inglaterra y entregados al servicio de colonos de América, que los utilizaban durante varios años antes de alcanzar su libertad.

---

<sup>8</sup> Zavala S. (1988) *Estudios acerca de la Historia de México*. El Colegio de México. CEH. México.

La historia refleja la gran influencia que tuvo en los orígenes y desarrollo de la colonización americana el traslado de inmigrantes en la colonización inglesa. Al indio no era necesario transportarlo porque ya se encontraba en la tierra donde interesaba al colono español hacerlo trabajar, ya sea para colocarlo en haciendas de labranza, para obligarlo a permanecer en obrajes, panaderías y oficios de artesanos; en los centros mineros donde los servicios forzosos no bastaban para asegurar un rendimiento satisfactorio. En todas estas tareas se aprecia la aparición de trabajadores originalmente *libres* que van quedando sujetos a los amos por *deudas* que nacen del *desequilibrio entre sus ingresos y gastos de vida*.

De esta manera, por las **deudas, la esclavitud, la servidumbre feudal y el trabajo forzoso** pasan desde Europa al Nuevo Mundo, donde los colonos europeos conviven con las clases trabajadoras indígenas y con los negros transportados de África.

Por supuesto que las condiciones del ambiente indígena no eran semejantes a las que prevalecían en la sociedad europea donde esas *formas de trabajo* se habían originado. Sus funciones principales en América eran las de proveer de mano de obra a los colonos europeos o a sus descendientes. El nativo, entonces, aparecía como una *fuerza útil de trabajo*, pero *culturalmente* se encontraba alejado del interés de los colonos y hasta reñido con el mismo, de ahí esa gama de dominio que se refleja en todas las instituciones referidas anteriormente y que va *desde la privación completa de la libertad del trabajador, como ocurre en la esclavitud, hasta esas formas mixtas de libertad y de exigencia que se advierten en la encomienda, el repartimiento forzoso de servicios y el peonaje por deudas*.

En este caso, no mediaba solamente un problema de clases sociales como en Europa, sino también, un ensayo de convivencia de las comunidades originales, española e india. La conquista de México significó la desaparición de los antiguos señoríos prehispánicos, pero de ningún modo la destrucción total de la antigua civilización mesoamericana; los reyes indígenas y los nuevos señores españoles emparentaron entre sí, y dentro de un nuevo orden político gobernaron a sus pueblos al lado de los sacerdotes cristianos, bajo la tarea de llegar a constituir una sociedad híbrida y



finalmente un pueblo de orígenes diversos pero étnica y culturalmente integrado en una comunidad nacional.



## I.2 DE LA INDEPENDENCIA AL MOVIMIENTO REVOLUCIONARIO.



Figura 6 *México colonial*

En este apartado, describiremos la emergencia del primer protagonista moderno del trabajo en México -el proletario rural- y el lento proceso de toma de conciencia social del trabajo como derecho.

### o La puesta en escena del proletariado rural

En la década de 1800 a 1810, los colonos de la Nueva España, incluyendo a los ricos, criollos, indígenas y latifundistas, tenían dos pensamientos: ya no deseaban compartir la riqueza del nuevo pueblo con los españoles y ya no querían tolerar la gran desigualdad social que existía dentro de la Nueva España: ambas ideas eran el pretexto principal para pensar en la Independencia. Coyunturalmente, los soldados españoles estaban ocupados en 1808 defendiendo su país contra Napoleón, lo que aprovechó el pueblo de México para promover un movimiento que marcó la historia del país.

La *aparición* en 1531 de la Virgen de Guadalupe al indio Juan Diego en el cerro de Tepeyac, en el antiguo sitio sagrado del destruido templo a la diosa indígena Tonantzin restauró la dignidad y el espíritu de un pueblo que, devastado por la opresión española, encontró en ella a una *madre bondadosa* que alivió sus sufrimientos y se convirtió en símbolo de fortaleza y orgullo nacional.

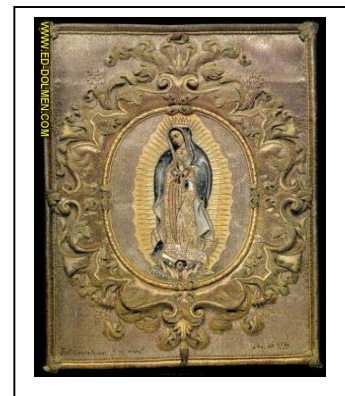


Figura 7 *Virgen de Guadalupe*

En el largo, duro y tortuoso camino hacia la independencia, son numerosas las figuras que lideran algunos momentos del proceso. Entre ellas destaca la Miguel Hidalgo, el cura de Dolores quien, a las 5 de la mañana del 16 de septiembre de 1810, llamó a misa al pueblo y con los gritos “¡Mexicanos, viva México!”, “¡Viva la Virgen de Guadalupe!”, “¡Viva Fernando VII!” y “¡Muera el mal gobierno!”, lo incitó a levantarse contra los españoles, en un episodio conocido como "Grito de Dolores". Ya nombrado General del ejército y ejerciendo de líder político, Hidalgo establece las primeras reformas sociales, entre ellas la reforma agraria, con la cual los indígenas pasaban a ser propietarios de la tierra, se abolía la esclavitud y se suprimía el pago de tributo de las castas y las cargas, lo que hizo que más gente se uniera a la causa independentista.

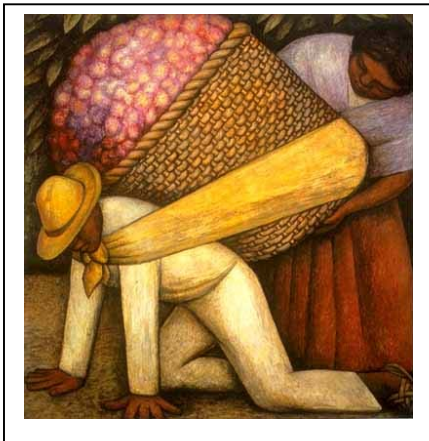
En los avatares de la guerra, el liderazgo del movimiento pasó a otro sacerdote José María Morelos, quien redactó la *Constitución de Apatzingán* en 1814, en la cual, además de proclamarse que *América es libre e independiente de España y de cualquier otra nación*, y de instituir la *soberanía del pueblo*, se establece que *los americanos ocuparán los puestos públicos y no se admitirán en la nación más extranjeros que los artesanos, capaces de instruir en sus profesiones y libres de toda sospecha*. Además se proclama la abolición del *tributo* y, por tanto, de toda forma de trabajo esclavo. Lo que iba a suponer un elemento importante del nuevo marco jurídico de las relaciones de trabajo.

Sin embargo esta Constitución de Apatzingán jamás entro en vigor, puesto que cuando se promulgó, los insurgentes ya habían sido desalojados de las provincias del Sur. Pero define un espíritu que iba a pervivir a lo largo de todo el siglo (marcado por conflictos, tensiones y guerras internas y con el exterior, con la consiguiente acumulación de deudas públicas) y con el que iban a conectar los ideales de la posterior Revolución mexicana.

El último tercio del siglo XIX de la historia política, social y laboral del país viene marcada por el “porfiriato”, término con que se designa el largo periodo de 30 años de gobierno de Porfirio Díaz (1876-1880, 1884-1911), que gobernó México como un

autócrata, gracias al apoyo de los grandes terratenientes, banqueros, industriales, el odiado grupo de los científicos y los caciques políticos que aprovechando la *impunidad* y utilizando todo tipo de represión mantenían el control de importantes regiones del país. Todos ellos se negaban a impulsar los cambios en la administración pública por la sencilla razón de que gozaban plenamente de bienestar y de riqueza al amparo de la paz impuesta por el anciano caudillo oaxaqueño. Porfirio Díaz favoreció también a los ricos terratenientes de los grandes estados, incrementando sus propiedades por medio de la asignación de terrenos comunales que pertenecían a los indígenas.

Figura 8 *Campesino mexicano*



Éstos últimos quedaron en precarias condiciones, trabajando como peones en los latifundios. La elite porfirista constituía un sector de la población mexicana minoritaria que concentraba el poder y la riqueza promoviendo y beneficiándose del proceso de modernización de la economía y de las consecuencias de la transformación capitalista del país a través de su inserción en la economía mundial. A finales del siglo XIX, muchos mexicanos creían que el país había alcanzado el progreso, por influencia de la prensa y de la Iglesia, que apoyaban el porfirismo. Pero en esta época se van elaborando ideas revolucionarias desde el punto de vista político y sociolaboral, que se plasmarán en acciones concretas a principios del siglo siguiente.

- **Movimiento Revolucionario**

Figura 9 *Entrada triunfal de Madero*

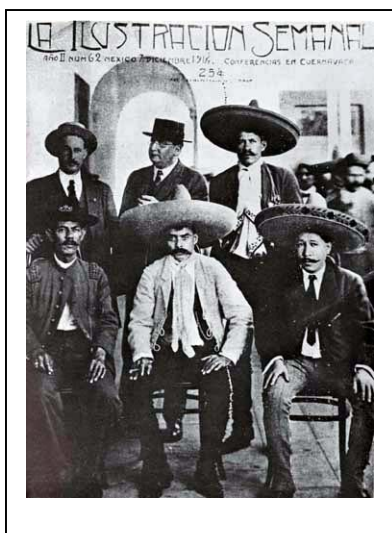


El 20 de noviembre del 2005 se cumplió el 95º aniversario del estallido del Movimiento Revolucionario de 1910, considerado por los estudiosos de las ciencias sociales como el movimiento social de mayor trascendencia en la vida nacional mexicana. En esa lucha armada los caudillos enarbolaban, entre sus demandas más sentidas, los sueños e ilusiones de un pueblo que clamaba nuevamente por disfrutar unas

condiciones de vida y de trabajo más humanitarias.

En el año 1910, la población rural del país estaba integrada por casi 10 millones de personas, mientras que la urbana no llegaba a los 4 millones. Una población campesina mayoritaria sometida políticamente a un régimen laboral de servidumbre y a unas condiciones económicas de miseria.

Justo un siglo después del inicio del movimiento por la “Independencia”, surge un potente movimiento por la “Revolución” encabezado por Flores Magón, Emiliano Zapata, Francisco Villa y Venustiano Carranza y que apuntaba a la meta de transformar la organización del país en todos o casi todos sus variados aspectos, incluyendo obviamente el sociolaboral.



Al tiempo que en el norte del país Madero, recuperando los gritos del movimiento de *Dolores*, exigía *justicia social*, Emiliano Zapata promovía el movimiento revolucionario en el sur del país, debido al despojo de las tierras de unos campesinos por un hacendado. Su lema revolucionario "*Tierra y libertad*" es recordado como la manifestación del compromiso con las causas sociales y laborales en el ámbito agrario, por su postura radical en cuanto a la repartición de tierras y solución de la grave situación económica y *sociolaboral* de los campesinos.

Figura 10 *Líderes revolucionarios*

En este siglo convulso que va de la Independencia a la Revolución, el proletariado rural, por las condiciones sociales de trabajo a que está sometido, es el referente implícito de los movimientos sociales de ambos momentos.

## ○ **La emergencia social del trabajo como derecho**

Durante el “Porfiriato”, los dueños del gran capital, en su mayoría de procedencia extranjera, dominaban las empresas mineras y de metalurgia, específicamente la fundición de plata, cobre y plomo, la industria de transformación que estaba representada por las empresas textiles, aunado el petróleo y los ferrocarriles entre otros, sin permitir que los *trabajadores mexicanos* ocuparan puestos de responsabilidad.

Todo esto contribuyó al descontento de las clases desfavorecidas que, ahogadas en deudas, *soportaban malos tratos, despidos injustificados, largas jornadas de trabajo y explotación.*

Por ello el espíritu de rebelión se expandió a lo largo de todo el país con movimientos que fueron reprimidos con violencia, como los de los indígenas yaquis y mayos, que fueron despojados de sus tierras, y las huelgas de 1906 y 1907 de los obreros de Río Blanco y Cananea.

La mayor inconformidad popular, era provocada por el sistema de trabajo de las masas obreras, así mismo el trabajador ciudadano carecía de oportunidades y el trabajador rural no tenía alternativas, a los patrones en nada les importaban las condiciones del mexicano trabajador de aquel tiempo y comenzó a darse, desde aquel entonces, la **emigración** hacia los Estado Unidos, país que ofrecía mejores alternativas, unos en búsqueda de *trabajo* y otros en busca de *exilio político*.

Esta falta de oportunidades para tener condiciones de adquirir los medios de supervivencia para la familia, fueron las señales que encendieron los ánimos para que este movimiento se diera y bañara nuevamente de sangre fraterna al país. Es así, como los primeros brotes del futuro ***derecho mexicano del trabajo*** germinaron en los campos de batalla, ahí donde los hombres y mujeres soñaban con la libertad y la justicia social, su historia y naturaleza, ricas en ideas, en acontecimientos y matices, le dan a sus normas e instituciones laborales una fisonomía propia y la caracterizan como pionera en muchos aspectos.

Aunque la Constitución republicana de 1848 en Francia instauró el *derecho al trabajo*, la Constitución mexicana puesta en vigor el 5 de febrero de 1917, fue la primera en el mundo con un *capítulo social*, y además curiosamente fundamentada en una revolución burguesa y agraria y en un país de escaso desarrollo industrial. Nació en la Asamblea Constituyente de Querétaro la Declaración de Derechos Sociales, fuente del derecho agrario y del derecho al trabajo, nace de ese grito de rebeldía ante las injusticias en el campo, en las minas, en las fábricas y el taller, como creación natural, genuina y propia del mexicano, del hombre que venía de ofrendar su vida en el movimiento revolucionario.

Antes de esos años solamente existía el derecho civil, para que el derecho al trabajo pudiera nacer fue preciso que la revolución constitucionalista rompiera con el pasado, destruyera el mito de las leyes económicas del liberalismo y derrumbara el imperio absolutista de las empresas. Nació como un derecho nuevo creador de nuevos ideales y nuevos valores, en el que la justicia dejó de ser una fórmula fría, *en el que el trabajador sería elevado a la categoría de persona, no para quedar simplemente registrado con ese título en una fórmula legal, sino para vivir como persona en la realidad de la vida social.*

Al promulgarse la Constitución mexicana incluyendo, o modificando artículos con relación al reparto agrario, el sistema educativo, las *leyes laborales*, y por supuesto, la demanda de Francisco I. Madero quien propugnaba por la no-reelección presidencial, el proceso de *organización de los trabajadores mexicanos* recibió un gran apoyo, ya que el documento, además de las garantías individuales, introdujo las *garantías sociales*, muchas de las condiciones de la negociación para el bienestar social y laboral fueron muy avanzadas y radicales para esa época, algunas de las más enérgicas estaban encaminadas a frenar la injerencia extranjera en la propiedad minera y de la tierra.

Con el artículo 123, relativo al trabajo y a la previsión social, se sentaron las bases para el establecimiento de mejores condiciones de vida para los obreros y sus familias, reconociéndoseles diversos derechos, como el de *huelga* y el de formar organizaciones para la defensa de sus intereses. En 1918, en Saltillo, Coahuila, se funda la *Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM)*, a cargo del legendario Luis N. Morones, que como cuenta la historia es en esta “institución” que la estructura sindical



en el México posrevolucionario se apoyo y con su creación se inicia el incondicional y añejo apoyo del sistema sindical al sistema político en turno, situación que por su parte aprovecho en su beneficio.

El primero de mayo del año siguiente esta organización llevó a cabo por vez primera los actos conmemorativos de los Mártires de Chicago, mismos que terminaron con el encarcelamiento de sus líderes. Fue hasta el año de 1923, durante la presidencia del general Álvaro Obregón, cuando la celebración del primero de mayo se instituyó como una fiesta de la clase obrera. En el año de 1925 la CROM celebró el “Día del trabajo”, y partir de entonces este día se ha conmemorado con actos diversos organizados por los principales sindicatos y confederaciones de trabajadores en diversos estados del país.

En el mismo año de la llamada *Crisis del 29* en que se desploma la Bolsa de Nueva York, produciendo una parálisis de las exportaciones y la caída de los precios de las materias primas de carácter mundial, se comienza a hablar de la promulgación de una *Ley Federal del Trabajo*, el empresariado mexicano se agrupa y constituye la *Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX)*, como el primero y actualmente único sindicato patronal, con el propósito de influir para que el marco legal, por definirse, favoreciera el desarrollo armónico de las relaciones laborales en el país.

El sindicalismo mexicano, influenciado por las corrientes filosóficas de la época, desencadenó una constante confrontación jurídica que culminó en una práctica laboral soportada en un precario equilibrio de fuerzas, que necesariamente propició el estallido de huelgas y, consecuentemente, el continuo escamoteo recíproco de derechos. La lucha de clases y las ideas comunistas, socialistas y anarcosindicalistas influían en forma importante en las banderas de los sindicatos, y los empresarios respondían en consonancia.

Al finalizar la Gran Depresión en México, el programa del PNR (Partido Nacionalista Revolucionario) fue puesto en marcha con la elección de Lázaro Cárdenas como presidente, se implemento un proyecto de desarrollo nacionalista con autonomía del exterior y se consolidaron las grandes confederaciones de trabajadores como ejemplo el Sindicato Único de Trabajadores Petroleros.

Durante su administración (1934-1940) se empezaron a dar cambios de relevancia en el bienestar social y la educación, se inicio la Reforma Agraria (1935), fue aprobada una ley que permitía al gobierno expropiar la propiedad privada siempre que fuera necesario para el bienestar público y social, se crea la Comisión Federal de Electricidad (1936), se nacionalizo la empresa de Ferrocarriles de México (1937). Durante este periodo también (1938) los trabajadores del petróleo mexicano se fueron a la huelga en demanda de salarios más altos y de acceso a los cargos de responsabilidad en las empresas, después de una decisión de la Suprema Corte que había prestado atención a sus reclamaciones, el gobierno mexicano expropió todas las propiedades petroleras y creó una agencia gubernamental llamada Petróleos Mexicanos (PEMEX), para administrar la industria nacionalizada. No obstante las expropiaciones afectaron seriamente a la industria petrolera mexicana, y fue muy difícil para México vender petróleo en territorio estadounidense, alemán y británico. México fue obligado a ajustarse a tratos de intercambio comercial con Italia, Alemania y Japón, cuyo comercio fue corto a causa del estallido de la II Guerra Mundial (1939-1945). Lázaro Cárdenas apoyó la II República española y, tras la Guerra Civil, que trajo consigo la instauración del régimen franquista, México acogió como exiliados a aproximadamente 40.000 españoles, favoreciendo así el establecimiento del gobierno republicano español en el exilio.

En 1933, ya promulgada la Ley Federal del Trabajo, se divide la antes poderosa CROM y da lugar a la formación de la llamada "CROM depurada", de la cual nace en 1936 la *Confederación de Trabajadores de México* (CTM), bajo el liderazgo ideológico del conocido socialista Vicente Lombardo Toledano. En 1941 don Fidel Velásquez, conjuntamente con Jesús Yuren, Fernando Amilpa, Alfonso Sánchez Madariaga y Luis Quiñones, mejor conocidos como "los cinco lobitos", toman las riendas de la CTM y comienza una nueva época dentro de esa confederación, que aun sigue vigente.

Los años 30 reconocidos por todos los mexicanos como los más importantes de la lucha social en nuestra Patria, son testigos del nacimiento de la mayoría de los sindicatos nacionales de industria y de sus contratos colectivos de trabajo, como instrumento básico de la convivencia social en las relaciones sociales de producción. Son los años de la defensa clara de los derechos de los trabajadores y los tiempos de unidad sindical, democrática y de lucha nacional, en la construcción de una perspectiva social del

crecimiento económico, como una forma de organización sindical socializada, por encima del sometimiento del trabajo.

Sin embargo en el inicio de la década de los ochenta, se inicia el proceso de flexibilización de las relaciones laborales y en particular de los contratos colectivos de trabajo, donde los sindicatos eran vistos como una “rigidez” que había que minimizar. La consolidación de las grandes confederaciones de trabajadores que se había dado durante el cardenismo y las décadas siguientes, fueron pieza fundamental para la modernización del país, la clase trabajadora obtuvo generosas prestaciones y consentimientos de parte del gobierno.

*“No obstante esta feliz y triunfal unión llegaría a transformarse en el estigma que desencadenaría la actual crisis de sindicalismo”<sup>9</sup>.*

Con la caída del estado benefactor, el sindicalismo quedó huérfano e indefenso, condición que no ha podido superar en estos últimos 25 años. La lucha del sindicalismo corporativista se ha centrado en recuperar los viejos espacios de poder, dejando a un lado de manera irresponsable la problemática real de la clase trabajadora. Si bien en algunos países con amplia trayectoria sindical han reaparecido los movimientos obreros con fuerza e inteligencia ante las avasalladoras medidas, en México poco se ha hecho ante las prácticas neoliberales iniciadas en los ochenta y que hemos padecido hasta el momento.

---

<sup>9</sup> De la Garza, E. Flexibilidad del trabajo: Discurso y construcción social. Internet 2000



## **II LA FORMACION DEL TRABAJADOR MEXICANO MODERNO**

---

Vamos a estructurar este bloque diferenciando dos etapas: la que se extiende desde la Industrialización hasta a la Neoliberalización de la economía y la que enfoca la vida laboral mexicana en el marco de una economía neoliberal global. Empezaremos describiendo el difuso proceso de transición hacia la sociedad capitalista en México y procederemos después a analizar la génesis de la Cultura Obrera Mexicana.

---

### **II.1 DE LA INDUSTRIALIZACIÓN A LA NEOLIBERALIZACIÓN.**

#### **o El proceso hacia la sociedad capitalista en México**

En los primeros años de la década de los treinta, como constatamos en el punto anterior, el mundo capitalista, ante los efectos de la depresión económica iniciada en 1929, adopta una nueva política económica basada en la teoría keynesiana sobre el empleo, el interés y el dinero, que sirvió de fundamento a la intervención del Estado en asuntos económicos y sociales, actividades de las que antes estaba relegado. En México esta coyuntura coincide con la llegada de Lázaro Cárdenas al poder y nuestro país no puede sustraerse a esas nuevas condiciones de desarrollo, por lo tanto la política de Cárdenas implicó un redefinición del Estado ante la sociedad.

Como mencionamos anteriormente es en el México de los años treinta donde se sentaron las bases del sistema político que hoy conocemos. La forma particular que adoptó dicho sistema frente a la sociedad, resultó crucial para establecer un conjunto particular de reglas y procedimientos (representación y participación política, elecciones, concertación social, etc.) que han perdurado y evolucionado a lo largo del tiempo. Este cambio estructural condujo a la participación del gobierno como agente activo promotor del cambio y del desarrollo. Parecía que al fin el liberalismo mexicano

descubría las raíces de un México independiente en las ideas de nacionalidad y emancipación mexicana tanto tiempo soñado.

En 1940, Manuel Ávila Camacho, apoyado por los trabajadores mexicanos, fue elegido presidente. Su política fue más conservadora que la de Cárdenas. La llamada “política del buen vecino” de Estados Unidos influyó positivamente en México. Esta política, que involucraba una estrecha cooperación con Estados Unidos en materias comerciales y militares, llegó a ser muy significativa en 1941, con la inminente participación de Estados Unidos en la II Guerra Mundial. México, con varias restricciones, acordó permitir a la Fuerza Aérea estadounidense el uso de sus campos de aviación y también aceptó exportar materiales críticos y estratégicos sólo a países del hemisferio occidental.

Durante este sexenio (1940-1946), se crearon las bases para un proceso de industrialización en México, mejor conocido como el *Modelo de Industrialización Sustitutiva* o *Modelo de Sustitución de Importaciones*. (MIS).

Este modelo, aplicado como estrategia predominante en América Latina desde los cincuenta hasta los ochenta, fue mucho más que una política gubernamental, dicho modelo se fue convirtiendo en un conjunto perfectamente coherente de conductas, conceptos y prácticas que dio como resultado una industrialización netamente localista, con modos de producción altamente idiosincrásicos.

En esta primera fase del modelo (1940-1955), se crearon en el país, algunos organismos como: Sosa Texcoco, S.A. (1940); el Instituto Nacional del Seguro Social (IMSS) (1942); Altos Hornos de México, S.A. (1942); Cobre de México, S.A. (1943); Guanos y Fertilizantes de México, S.A. (1943); y también se reorganizó NAFIN (Nacional Financiera), con el fin de apoyar al proceso de industrialización, *revitalizar el aparato productivo del Estado y beneficiar a la iniciativa privada del país*.

Para el periodo de 1946-1952, gobernado por Miguel Alemán Valdés se continúa impulsando a las empresas privadas, nacionales y extranjeras, incrementándose en este sexenio las obras de infraestructura en el país, sobre todo caminos y puentes. Por parte del Estado se utilizaron mecanismos para impulsar la inversión privada utilizando diferentes estrategias: Exenciones y disminuciones de impuestos, Aumento y

facilidades al crédito privado, Promoción de actividades industriales, Apoyo a la inversión privada en el campo, Incremento de los créditos públicos, Promulgación de la Ley de fomento de industrias de la transformación, Aumento de aranceles y otorgamiento de subsidios, Control de organizaciones obreras y campesinas, Control de salarios, Reformas al Artículo 27 Constitucional con la finalidad de aumentar los límites de la pequeña propiedad privada, e incrementar las tierras inafectables y conceder amparos agrarios, *todo esto para promover las explotaciones agrícolas capitalistas, es decir, los neolatifundios.*

Todo esto propició una industrialización de manera firme y continua durante la década de los cincuenta, donde surgió una fuerte actividad industrial de pequeñas y medianas empresas. “*En 1955 se promulgó la Ley para el Fomento de las Industrias Nuevas y Necesarias, cuyo ordenamiento permitió que se estableciera un importante número de empresas industriales y fundamentalmente medianas y pequeñas, y que un gran número de talleres y artesanías se transformaran en pequeñas empresas*”. (Rodríguez, 2001).

También el Estado instituyó mecanismos de carácter financiero para poder responder a la demanda de créditos de las pequeñas y medianas empresas de tipo industrial, creando un rápido proceso de expansión y diversificación de la rama industrial en nuestro país.<sup>10</sup>

Sin embargo es muy importante puntualizar que esto provocó una oleada de migración del campo a la ciudad, alentada por la euforia de los gobernantes que apostaron todo a las fábricas e industrias en su “*visión modernizadora*”, con sus consecuentes perjuicios sociales y laborales.....

Los campesinos se convirtieron en proveedores no solamente de productos básicos agrícolas, sino como potencial mano de obra barata, que ante la migración desmedida rebasó las previsiones sobre los procesos de desarrollo en el país, transformando profundamente a la patria, de sociedades indígenas - agrarias a sociedades suburbanas.

---

<sup>10</sup> El periodo de 1945 -1973 se considera como la etapa de expansión del Modelo socio – productivo Fordista

En México, actualmente todavía existe una migración sustancial dentro del país, especialmente hacia Ciudad de México y a los estados de la frontera norte. Es así que 17,7 por ciento de la población vive en estados diferentes a aquellos donde nacieron. (INEGI 2003)

Este modelo de crecimiento basado en la sustitución de importaciones y la combinación de los factores anteriormente descritos, contribuyó a mantener por más de 20 años un crecimiento alto e ininterrumpido con una notoria estabilidad de precios. Entre el año 1955 y 1972 la tasa media de expansión del producto interno bruto (PIB) fue de 6.7% con una inflación media de anual de 4.9%. (Samaniego 1998). No obstante, este crecimiento se vio acompañado de presiones socioeconómicas derivadas de una muy alta dinámica demográfica. Entre 1950 y 1970 la población casi se duplicó y la proporción de población joven aumento significativamente, lo que influyó en una tasa alta de dependencia.

Con este alto índice demográfico se inicia la segunda fase del modelo (1955-1970), caracterizada por un endeudamiento con el exterior para financiar al gasto público. A pesar de esto el desarrollo de la política económica del sexenio de Adolfo López Mateos (1958-1964), “permitió el crecimiento sostenido, con una inflación inferior a 5% y una estabilidad cambiaria...” identificándose a este sexenio como un “*periodo de desarrollo estabilizador*”. (Méndez, 1997).

El crecimiento industrial en el periodo 1940-1970 mantuvo un ritmo de crecimiento sostenido aunque basado en un mercado cautivo que le proporcionaba la política proteccionista diseñada por el Estado, situación que trajo como consecuencia el desarrollo de empresas sin competitividad con el exterior, que les impidió consolidarse a través de la exportación hacia mercados extranjeros; condición que impediría la creación de una verdades industrialización moderna e independiente que contribuyera al desarrollo social del México posrevolucionario.

Con Gustavo Díaz Ordaz (1964-1970), este periodo de crecimiento, se mantiene, sin inflación y con estabilidad cambiaria, y con la misma política económica de sexenios



anteriores: “*protección arancelaria, subsidios, exenciones de impuestos, control oficial de las organizaciones obreras, control salarial, liberalización de precios, etc.*”. Pero no cabe duda que su periodo gubernamental estará en la memoria histórica de todos los mexicanos, pero no por sus logros sino por los lamentables hechos de las luchas radicalizadas del sector estudiantil por todo el país, que concluye en una de las más sangrientas represiones del Estado moderno actual sobre un sector del pueblo.

## ➤ **Movimiento del 68**



Figura 11: Tlatelolco

Quizás uno de los más poderosos recuerdos en la mente de los mexicanos es la masacre del 2 de octubre de 1968, cuando tropas del gobierno le dispararon a un grupo de ciudadanos que protestaban contra las políticas del presidente Gustavo Díaz Ordaz. Pocos sucesos en la historia del país, han generado tanta polémica como los ocurridos ese día en la "Plaza de las tres culturas", que conmemora la batalla de Tlatelolco, en la cual los conquistadores españoles derrotaron a Cuauhtémoc, último emperador azteca (semejanza dolorosa).

Este movimiento aglutinó fuerzas sociales muy diversas; algunos sectores populares y de la clase media se sumaron a la *protesta estudiantil*, en busca de un medio de expresión para sus propias inconformidades...

Sin embargo la rebelión de los jóvenes en ese doloroso 68 no fue privativa de la sociedad mexicana se observó también en otros países de distintos continentes; incluso no se inició entre estudiantes universitarios, sino entre la nueva *clase obrera* de Italia, que al estallar el movimiento involucró a todos los sectores de la sociedad.

Estos eventos de Tlatelolco se convirtieron en una presencia viviente en la lucha de México por la democracia en las siguientes tres décadas. A más de 37 años de lo ocurrido, algunas incógnitas aún persisten. Los acontecimientos no han podido ser explicados clara y verazmente y este hecho que dejó un número indeterminado y lamentable de muertos y heridos, fracturó gravemente la confianza en los derechos de libre expresión y agrupación de estudiantes, trabajadores y de la sociedad en general.

Durante el periodo de Luís Echeverría Álvarez (1970-1976), la crisis del MIS se dejó sentir de lleno debido a todas las irregularidades económicas que se venían arrastrando de sexenios anteriores: el fuerte gasto público, financiado por una excesiva oferta monetaria, endeudamiento externo, y un fuerte déficit en la balanza de pagos, creando una situación adversa para la economía, caracterizada por un crecimiento notable en la inflación, se devaluó el peso, aumentaron las importaciones de alimentos, creció la deuda externa y la fuga de capitales.

*¿Estado de Bienestar?... André Gorz (1998) ha puesto de manifiesto el papel instrumental y auxiliar que el Estado y en concreto el Estado de bienestar, jugara tras la crisis de 1973 conforme a los deseos de las esferas más poderosas del capitalismo. “Amenazado por la socialización o estatización, el capital tenía el máximo interés en poner fin a su simbiosis con un Estado que se había vuelto incapaz de asegurar la expansión del mercado interno. La planificación o concertación económica no había sido útil más que durante el periodo de “crecimiento extensivo”. Era preciso que el capital se desembarazara de su dependencia del Estado y se librara de las restricciones sociales; era preciso que el Estado se pusiera al servicio de la “competitividad” de las empresas, aceptando la supremacía de las “leyes del mercado”*<sup>11</sup>

Al finalizar la década de los setenta<sup>12</sup>, la mayoría de las economías atravesaba por una marcada recesión, pero durante el periodo 1977-1982 gobernado por José López Portillo, el descubrimiento de importantes yacimientos de petróleo en México permitió

---

<sup>11</sup> *Misericordias del presente, riquezas de lo posible*. Editorial Paidós. Barcelona 1988

<sup>12</sup> Crisis del Fordismo

a la economía del país crecer con tasas marcadamente elevadas, posponiendo así una corrección en el déficit público y en la deuda corriente.

El “espejismo” del auge petrolero del periodo 1978 a 1981 donde la economía creció a tasas anuales superiores al 8%, constituyó también un nuevo incentivo a la economía interna y a la generación de empleos.

¿Por qué espejismo?, ¿Por qué con esta confianza adquirida por las exportaciones del petróleo, se agudizan las políticas de expansión fiscal y monetaria (mayor gasto público y mayor creación de dinero), creando un nivel de inflación con tendencias alcistas, produciendo una pérdida de competitividad con el exterior, trayendo consigo un estancamiento en las exportaciones? Aunado a una recesión mundial, donde los países del resto del mundo adoptan políticas restrictivas, produce un aumento en el déficit de la balanza comercial y el aumento de la deuda externa.

*No todo es miel sobre hojuelas...* En 1982, con la caída de los precios internacionales del petróleo, el auge de este periodo se vio interrumpido, lo cual precipitó en el mes de agosto de ese año una severa crisis económica. Pero la historia parece repetirse, el lunes 27 de septiembre del 2004, los precios del petróleo rozaban niveles récord, superando por primera vez la barrera de los 46 dólares en Londres y avanzando hacia los 50 dólares en Nueva York. Estados Unidos perdió más de 11 millones de barriles en su producción de petróleo, según información del gobierno, y la extracción en el Golfo de México estaba casi 500,000 barriles diarios por debajo de lo normal según reportes de Petróleos Mexicanos (PEMEX). *Con sus viejas y nuevas consecuencias...*

---



○ **Génesis de la cultura obrera mexicana**

La LENGUA ha sido el español de los colonizadores, la de los vencidos “dialectos”

La HISTORIA ha sido la de Europa, la de los vencidos “mitos de origen”

La MEDICINA es la del europeo, la de los vencidos “brujería indígena”

La CULTURA ha sido la occidental, la de los vencidos “folclor”

El ARTE ha sido de occidente, la de los vencidos “artesanía”<sup>13</sup>

(Gerardo Marín, 2005)

Yo le añadiría:

**El TRABAJO ha sido el de los estadounidenses;  
el de los mexicanos la “chamba”**

El enfoque sociocultural sobre el trabajo tiene sus orígenes más remotos en los procesos de modernización industrial y de urbanización de la posguerra, enmarcados por una preocupación general por el destino del hombre frente a este cambio. En particular este enfoque tuvo especial acogida en los centros intelectuales europeos, Inglaterra y Francia, y en Estados Unidos de Norteamérica especialmente, donde ya existían investigaciones acerca de la *formación de la clase obrera, la automatización del trabajo y los procesos de adaptación de los individuos al trabajo*, como es el caso de los estudios de Elton Mayo desarrollados en la incipiente atmósfera de los métodos de producción en masa.

Sin embargo, no es hasta los primeros años de los ochenta cuando se inicia el interés por abordar en México los *problemas laborales desde una perspectiva cultural*. Para entonces el derrumbe de las teorías sociales estructuralistas sobre el desarrollo del trabajo y las concepciones evolucionistas de los historiadores del movimiento obrero habían abierto ya el camino a nuevas corrientes de reflexión que tenían la mirada puesta en el mundo interno del trabajo y en las relaciones intersubjetivas de los actores. (Guadarrama 1998).

---

<sup>13</sup> Marín G.(2005) “Octavio Paz y su percepción del México Prehispánico” Internet: Toltecatoytl.htm

En esos años continúa Guadarrama... “*nació la idea de que la orientación laboral de los trabajadores (sus aspiraciones y perspectivas sociales, industriales y políticas) no se debía a los factores valorativos internalizados sino a las oportunidades y limitaciones de su vida cotidiana expresados por su movilidad geográfica y sus relaciones dentro de la familia, el barrio, el tiempo libre y el trabajo*”.

La cultura por lo tanto no es un elemento ajeno al proceso de trabajo, se trasmite a partir del imaginario y de las experiencias objetivas y subjetivas que porta el trabajador desde el espacio extra laboral y desde sus vivencias pasadas.

...Aunque el proceso laboral también influye en la vida cotidiana; la fábrica se lleva a la casa, al bar, a la escuela, ambos tiempos y espacios se imbrican, se influyen mutuamente y hacen síntesis en cada individuo a partir de sus comportamientos sociales cuando estos se constituyen en clases o actores”.<sup>14</sup>

Carlos Mosivais (1987) define la cultura obrera de una manera amplia, combinando lo sociológico y lo político con lo antropológico, interconectando las diversas disciplinas de una manera natural y sin contraponerse.

“...en principio, el cúmulo de tradiciones, conocimientos y formas de relación de una clase en su conjunto que asimila y actúa, parcial o totalmente, cada uno de sus componentes. Al respecto, esta definición [...] es una síntesis del modo en que operativamente se le describe, siempre que el término aparece. La *cultura obrera* sería la síntesis antropológica de las relaciones entre trabajo, explotación laboral y modos de vida, organización y resistencia. Esta cultura surge del trabajo [...] implica la concentración obligada en un espacio (la fábrica, el taller) y una red de vínculos que de modos diversos incluyen la solidaridad, la participación sindical, la identificación con la empresa (en algunos casos) y la fijación de la identidad personal en la imagen colectiva. Agrego un componente esencial de la cultura obrera: (definida en la práctica) la actitud hacia el sistema económico que se manifiesta en resentimiento, frustración, contentamiento inducido, gratitud parcial, subordinación, resistencia política y social que constituye a la vez,

---

<sup>14</sup> Quiroz, J.O. (1991) Cambios culturales y sindicalismo, en *Sociológica* Sep-Dic. Año 6 Num.17 México: UAM. Unidad Azcapotzalco.

esta actitud, la base subterránea de la cultura política y la base pública de las psicologías individuales de los obreros.<sup>15</sup>

En el estudio de la clase obrera en México en particular pueden distinguirse tres momentos; en primer lugar el periodo prerrevolucionario que llega hasta los años treinta, con sus *formas de militancia obrera y la conformación de partidos políticos*; el segundo de los treinta a mediados de los sesenta que se caracteriza por temas sobre el *fortalecimiento del Estado y el Sindicalismo oficial* y el iniciado en los sesenta con los *obreros independientes* influidos por los sucesos de 1968.

La cultura obrera es una respuesta histórica que sufre modificaciones y procesos de redefinición en distintos ámbitos al igual que el trabajo, la gestión, la organización, la comunidad y el sindicato.

Todas estas reflexiones están caracterizadas por una perspectiva que concibe el mundo de la producción y la reproducción como un todo interconectado y a lo *Cultural* como parte del mismo.

En el entorno laboral de México que evoluciona entre las décadas de 1860 y 1880 se constatan expresiones artísticas, educativas y literarias que conllevan una serie de valores éticos y normas estéticas que se fueron desarrollando en la conciencia de los trabajadores mexicanos y que progresivamente dieron origen a la formación de una *cultura obrera mexicana* (Trujillo 1998). Entre artesanos y operarios tuvieron una gran influencia las tendencias ideológicas y culturales del romanticismo europeo que se manifestó en signos culturales colectivos entre los trabajadores, a través de la dramaturgia y la música que se presentaban en los espectáculos de teatro y “carpas”.

La presencia del liberalismo triunfante, formo también parte integrante de esa cultura formativa del trabajador mexicano, ofreciéndoles dramas en donde se rescataban gestas nacionales a través de diferentes momentos históricos en variados temas que mostraron cuadros costumbristas de la familia mexicana de la época.

---

<sup>15</sup> Monsiváis, C. (1987). Notas acerca de la Cultura Obrera, en *Coloquio sobre Cultura Obrera*. México:CIESAS

## EL OBRERO

¡Triste ha sido su presente!...

Lucha, pero lucha en vano porque el destino inhumano no comprende lo que siente esa alma noble y ardiente, y la condena a sufrir por mirarla sucumbir sin que disfrute el consuelo de ver brillar en su cielo la

Otras manifestaciones se orientaron a sus distintivas conductas culturales que se mostraron con el surgimiento de una individual creación de los propios trabajadores mediante representaciones artísticas, didácticas y literarias, que permitían identificar los sentimientos, las desventuras, las formas de fraternidad, la veneración al trabajo, así como las reivindicaciones laborales y la situación marginal de la mujer trabajadora.

Asimismo la vida del movimiento revolucionario ha sido largamente relatada y estudiada a través de sus canciones que han permanecido en la voz de los pueblos aún después de terminada la lucha. Los famosos *corridos mexicanos*, que surgieron entre las filas de las personas que dejaron su vida cotidiana para luchar por un ideal de nación, nos muestran además de algunos hechos relevantes, a los personajes importantes desde un lado más humano e incluso humorístico, pero siempre reflejando la defensa de sus ideales y las reivindicaciones sociales y laborales.

La Cucaracha, la cucaracha, ya no puede caminar, porque no tiene, porque le falta, marihuana que fumar...

Ya se van los carrancistas, ya se van por el alambre, porque dicen los villistas, que se están muriendo de hambre.

Pobre de la Cucaracha, se queja con decepción, de no usar ropa planchada, por la escasez de carbón.  
Coro...

Pobrecito de Madero, casi todos le han fallado, Huerta el ebrio bandolero, es un buey para el arado.

¡Todos se pelean la silla que les deja mucha plata; en el Norte Pancho Villa, y en el Sur Viva Zapata!  
Coro...

Una guacamaya pinta le dijo a una colorada, quien se meta con mi patria, se lo carga la...

Hay unos que roban mucho, y luego huyen muy lejos, validos de fuero y mando y de que nos creen pen...itentes.  
Coro...

Ya murió la Cucaracha ya la llevan a enterrar, entre cuatro zopilotes y un ratón de sacristán

Coro...

Los agrupamientos de los trabajadores como la *Sociedad Artística Industrial* y el *Gran Circulo de Obreros de México* se distinguieron también por la promoción de proyectos



educativos, establecieron escuelas y sociedades cooperativas de producción para alfabetizar a la familia obrera, en el terreno de la instrucción de las primeras letras y en la capacitación de los trabajadores adultos en las artes y el aprendizaje de los oficios.<sup>16</sup>

En los centros de manufactura especializados, como el textil, desde su fundación, la educación paso a ser promovida por los propietarios de los mismos centros, ofreciendo un espacio dentro de las instalaciones para enseñar las primeras letras a niñas y niños hijos de los operarios (trabajadores). Así mismo se había iniciado en 1867 la Capacitación en el trabajo de los mismos operarios, en una institución gubernamental: La Escuela de Artes y Oficios de México, que se basaba en el Plan de estudios del Conservatorio de Artes y Oficios de París, impartiendo cursos de geometría aplicada a las artes y de hilados y tejidos. Para 1870 se empieza a diversificar y a especializarse la enseñanza de acuerdo con las necesidades que demandaba la producción manufacturera del país, surgiendo los “talleres de herrería, carpintería, litografía... y otros mas como la enseñanza del tejedor de algodón y lana.”<sup>17</sup>

El florecimiento de la *cultura en general* se da gracias a la estabilidad lograda en el sexenio de Lázaro Cárdenas, con su proyecto de desarrollo nacionalista con autonomía del exterior. En 1931 se filma la primera película sonora y en los cuarenta que dieron a esa década la fama de Época de oro del Cine Mexicano, lanzaron al estrellato, entre otros, a María Félix, Dolores del Río, Pedro Armendáriz y Cantinflas. En 1943 se termina en la capital El Palacio de Bellas Artes, iniciado durante el Porfiriato, que albergaría a la Orquesta Sinfónica Nacional fundada en 1928 por el compositor Carlos Chávez, así como a funciones de opera, teatro y danza. En la literatura se escribió de un nuevo modo sobre México, Agustín Yáñez publica *Al filo del agua* y en 1955 *Pedro Páramo* de Juan Rulfo, novelas que marcan el inicio de nuestras actuales letras. En la pintura el muralismo cedió el paso a otras formas de expresar la realidad y también hubo una oleada de reflexión sobre nuestra identidad, Samuel Ramos y Octavio Paz, entre otros, escribieron sobre el *mexicanismo*. Tema que será abordado en el punto I.4 acerca de la herencia sociocultural del trabajador mexicano actual.

---

<sup>16</sup> Villaseñor, J. (1987) *Orígenes del movimiento obrero mexicano. El gran Circulo de Obreros de México, 1870-1880*. México: UNAM, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales

<sup>17</sup> Trujillo, B. (1998) *El entramado de la cultura obrera entre los trabajadores urbanos (1864-1880)*. Cultura y trabajo en México. UAM.

A pesar de lo anterior, sabemos que definir la *cultura laboral* de una sociedad, es una tarea difícil debido a la diversidad interna de cada nación, los cambios que experimenta una cultura, a las mezclas y encuentros que se presentan entre diferentes culturas nacionales y al carácter subjetivo de cualquier fenómeno cultural. Debido a esto y a la riqueza cultural mexicana, resulta muy tentador apelar a estereotipos y generalizaciones que tratan de recoger de manera general los rasgos más singulares de la relación de los *mexicanos con su trabajo*. Me basare en Reygadas (1998), para resumir las estrategias de estudio que se han utilizado al respecto.

Una primera estrategia la de la *formulación de estereotipos*, que es muy frecuente en ensayos literarios, reflexiones filosóficas y estudios sobre el carácter y la psicología del mexicano, se inicia al término de la Revolución Mexicana, con los escritos de Alfonso Caso y José Vasconcelos. Dichas reflexiones que pretenden profundizar en el conocimiento de las formas de comportamiento del sujeto que se desenvuelve en un contexto histórico-social concreto, según el autor, casi siempre se quedan en un nivel muy general, pierden de vista la diversidad interna del país y corren el riesgo de acercarse a las culturas laborales de una manera esencialista, como si los habitantes de México tuviéramos un carácter nacional inmutable y homogéneo, que determinara por completo la manera de pensar, sentir y actuar de cada uno de nosotros... *El carácter mexicano sólo tiene, digamos, una existencia literaria y mitológica; ello no le quita fuerza e importancia, pero nos debe hacer reflexionar sobre la manera en que podemos penetrar el fenómeno y sobre la peculiar forma en que se inserta en la estructura cultural y social de México*". Bartra (1987).

La segunda estrategia que es muy reciente, ha consistido en la *recopilación y análisis de material empírico* apoyados en enfoques históricos, sociológicos y antropológicos que ven la cultura de los pueblos como resultado de un proceso de construcción social, además de que se acompañan de herramientas metodológicas que se hacen explícitas y que facilita la discusión y la contrastación. Estos parecería que han reflejado con mayor tino la diversidad de las culturas laborales de los mexicanos, derivada de las diferencias sociodemográficas, regionales y culturales. No obstante según Reygadas<sup>18</sup> ninguno de

---

<sup>18</sup> Reygadas, L. Estereotipos rotos. El debate sobre la cultura laboral mexicana. En: Guadarrama, O. R. (Coord) (1998), *Cultura y trabajo en México. Estereotipos, prácticas y representaciones*. México: UAM

esos estudios han alcanzado la agudeza y brillantez de algunas interpretaciones filosóficas y literarias sobre el carácter y la cultura de los mexicanos ya que pese a la falta de bases metodológicas firmes que pudiera haber, debido a que en la mayoría de este tipo de escritos prevalece la intuición y la especulación sobre la búsqueda de material empírico para sustentar sus argumentos, no cabe duda que algunos de esos ensayos han tenido gran agudeza y han sido fundamentales para comprender e incluso, para conformar la identidad de los mexicanos vigentes hasta la actualidad.



## II.2 LA VIDA LABORAL MEXICANA EN UNA ECONOMÍA NEOLIBERAL GLOBAL.

---

Empezaremos el apartado señalando algunos hitos del proceso de irrupción del Neoliberalismo en el país, con énfasis en el TLC. Posteriormente describiremos el mercado laboral mexicano actual y la cultura laboral mexicana en el nuevo milenio.

---

### ○ Neoliberalización y TLC

La petrolización de la economía, el enorme crecimiento de su deuda externa y la profunda crisis que sacudió al país durante el anterior gobierno de José López Portillo sirven de pretexto a los neoliberales para empezar a aplicar en México las recetas del Fondo Monetario Internacional (FMI) y del Banco Mundial.

Esos organismos financieros, aprovechando la situación de crisis creada por ellos mismos al propiciar una política generalizada de endeudamiento, más allá de las posibilidades reales de los países subdesarrollados, particularmente de los de América Latina, imponen su proyecto neocolonial. En México a través de las llamadas cartas de *intención* suscritas por el gobierno y el FMI se adquirieron muchos compromisos, entre ellos la política consistente en *deshacerse de las empresas públicas, la de establecer topes salariales* y otras similares, todas ellas contrarias a los intereses nacionales y populares.

Es durante el gobierno de Miguel de la Madrid (1982-1988) que da sus primeros pasos e inicia la primera fase del *modelo neoliberal en México*, considerado como única salida a la recesión y estancamiento de la actividad productiva del país, que contenía una hiperinflación de niveles hasta de 3 dígitos, producida por una crisis de la deuda externa y del petróleo. Con sus principales líneas de política económica: el saneamiento de las finanzas públicas; el redimensionamiento del sector público; la apertura económica, y la reconversión industrial, De la Madrid, afirmó en ese entonces, que a partir de su gobierno se podría iniciar una mejor etapa de la historia del país, a partir de una

readecuación presupuestal y disciplina estricta del gasto público. Además, casi al finalizar su gestión, en diciembre de 1987, propuso a los sectores productivos del país la suscripción de un Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico, que obligaba al gobierno a no incrementar los precios de los bienes y servicios que proporcionaba a través de sus empresas; establecía, violando los derechos de los trabajadores, el tope a los incrementos salariales y solamente recomendaba al sector privado el no incremento de sus precios por encima de los costos reales. Con ello, (nuevas promesas) se estabilizaría y crecería la economía, y los trabajadores irían recuperando, poco a poco, el poder adquisitivo de sus salarios.

Figura 12: Portada Revista Trabajadores



Bajo un modelo de libre mercado interno y externo, orientado al mercado internacional, se inicia una etapa de *privatización* de las empresas paraestatales, y una política económica donde se reducen los aranceles a las importaciones y se eliminan las barreras arancelarias. La primera medida consistió en la desincorporación de empresas públicas a través de varias vías: la extinción, la fusión, la liquidación, la transferencia a las entidades federativas y municipios, la venta a los

trabajadores de la empresa que se desincorpora y sobre todo la venta a los empresarios privados nacionales y extranjeros.

En 1986, México se adhiere al GATT (Acuerdo General Sobre Aranceles y Comercio) y para el año de 1988, el 30% de las empresas del estado fueron vendidas. El gobierno federal, proporcionó la información de estas ventas en un documento en el que se establecía que sólo se había procedido a desincorporar empresas que no eran estratégicas para el desarrollo nacional y que en más del 90% de los casos los compradores habían sido inversionistas nacionales. *“A pesar de que también informó de los ingresos totales obtenidos por las ventas, no proporcionó el monto de lo que correspondía a cada una de ellas y qué porcentaje del total correspondió al sector*

*social, cual al capital privado nacional y cual al extranjero. Esos importantes datos hubieran evidenciado, como en realidad sucedió, que el monto mayor correspondía al capital externo". (De la Garza, 2001)*

Desafortunadamente esto tampoco resolvió ningún problema en México, ya que por el excesivo proteccionismo que se dio en nuestro país, se crearon fuertes monopolios, que no eran ni competitivos, ni productivos y menos eficientes ante el comercio exterior, es decir, no contaban con una oferta suficiente para exportar, se contaba con una planta productiva obsoleta, y la competitividad estaba basada en las modificaciones que se dieran en el tipo de cambio.

Durante los seis años de Carlos Salinas de Gortari (1988-1994), se definió claramente el proyecto neoliberal. Con los principales postulados de la política económica gubernamental, se visibilizó totalmente el rumbo antinacional y antipopular.

*Hay que vender bienes para remediar males...* Salinas siguió vendiendo empresas del Estado con el argumento de que con los ingresos provenientes de esa venta, se resolverían problemas fundamentales para el pueblo: agua potable, drenaje, alcantarillado, vivienda, etc. En este periodo se creó el Programa Nacional de Solidaridad (PRONASOL) que tenía como todos los sexenios las intenciones de resolver los problemas más graves de los sectores más desprotegidos de la sociedad, como decía la propaganda oficial. Salinas de Gortari seguía aplicando el mismo proyecto que Miguel de la Madrid, pero con mayor conocimiento y profundidad, a través de la aplicación de un proyecto denominado por el propio Salinas como *liberalismo social* que trataba de volver al liberalismo de la época de Juárez y al contenido social de la Revolución Mexicana de 1910. Sin embargo<sup>19</sup> "...el análisis de los postulados de ese proyecto remitía a las tesis impulsadas por los gobiernos conservadores de Margaret Thatcher en Inglaterra y de Ronald Reagan en los Estados Unidos: *el neoliberalismo*".

---

<sup>19</sup> De la Garza, E. (2000): "Las teorías sobre la reestructuración productiva y América Latina", en De la Garza, E. (Coord.): Tratado latinoamericano de sociología del trabajo. El Colegio de México, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Universidad Autónoma Metropolitana, Fondo de Cultura Económica, México.

Se habla de un neoliberalismo a la mexicana, que dispone aún de válvulas de escape como el bracerismo documentado o indocumentado, los “pronasoles” o como den en llamarle a la políticas del llamado liberalismo social, el diversionismo ideológico y político en todos los ámbitos de la vida económica y la vida diplomática, que en general dominan y controlan a las masas trabajadoras.(Carmona 1995)

Se impulsaron modificaciones en las leyes para suprimir el derecho del Estado y de algunos sectores como el de las *cooperativas*, para actuar en forma exclusiva en ciertas actividades económicas; para abrir las puertas a fin de que el capital extranjero pudiera participar en esas áreas y, en general, para desregularizar la actividad económica en favor de los intereses del gran capital. Se realizaron modificaciones en materia de inversiones extranjeras, primero al reglamento y después a la Ley correspondiente, con la finalidad de suprimir la prohibición para que los extranjeros puedan participar con un capital mayor al 49 por ciento en las empresas.

*El TLC...* Acompañando esta estrategia, el 1 de enero de 1994 entra en vigencia el Acuerdo de Libre Comercio (TLC) en América del Norte, que amplió a México el tratado iniciado entre los EE.UU. y Canadá en 1989. La apertura comercial impuesta a México en los últimos 20 años esta induciendo algunas convergencias axiológicas con estos dos países, sin embargo el mercado no lo es todo...

... Aparte de las injusticias y desigualdades que produce en el tercer mundo, daña moral y espiritualmente a los hombres; pues sustituye la antigua noción de valor (la virtud, la verdad, la libertad, la solidaridad, etc.) por la de precio. [...] El mercado no tiene dirección: su fin es producir y consumir. Es un mecanismo y los mecanismos son ciegos...convertir un mecanismo en el eje y motor de la sociedad es una gigantesca aberración política y moral”. (Paz, 1996)

Esa amplia zona de libertad de intercambios se da entre países, que como en el caso de México, posee un ingreso por habitante ocho veces inferior a la de sus socios. Salinas condujo al país a enormes sacrificios que significo la entrada a un proceso de



apertura comercial, de reorientación y reestructuración del aparato productivo, argumentándolo como un *catalizador del crecimiento económico del hemisferio, promovido por el aumento en la inversión, el comercio y el empleo*. Sin embargo este acuerdo no estaba destinado ni a darle más seguridad al trabajador ni a proteger al medio ambiente como originalmente se postulaba.

Dicho tratado al amparo de los objetivos y compromisos adquiridos con la suscripción del TLC, provocó que se modificaron muchas leyes y se tomaron importantes decisiones que resultaron contrarias al interés nacional y al de diversos sectores como el de la micro, pequeña y mediana industria, el agrícola y el laboral, ya que los empresarios y productores mexicanos fueron puestos en clara desventaja frente a los monopolios del exterior y los trabajadores resintieron los efectos de una política gubernamental, que apartándose de la ley, aplicó medidas para favorecer los requerimientos del capital financiero internacional.

El tratado de libre cambio, agudizó la apertura comercial iniciada en el sexenio anterior, los ejes centrales de la política de Carlos Salinas fue continuar con la privatización de grandes y productivas empresas estatales como los bancos y la telefonía y la entrada en grandes proporciones de inversión extranjera, que prometían un crecimiento sostenido de la economía del 6 por ciento y reducir la inflación a un dígito, porcentaje semejante a los que tiene los otros integrantes del Tratado: Estados Unidos y Canadá. Los resultados nuevamente no fueron los prometidos; se continuó incrementando, aunque en menor proporción, la deuda externa pública y total, la inflación creció 15.9 por ciento de promedio anual; el Producto Interno Bruto creció aproximadamente el 3 por ciento en promedio en el sexenio y el salario mínimo real siguió perdiendo parte de su poder adquisitivo, en este caso casi el 24 por ciento durante el sexenio, es decir, que en 12 años había perdido cerca del 66 por ciento.

Y no pasa mucho tiempo después de ese fin de año de 1994, cuando el 1º de Enero de 1995:

- Se forma el “Grupo de los tres”, con la entrada en vigencia del acuerdo de libre comercio suscrito por Colombia, México y Venezuela.
- Entra en vigor el “Mercado Común de América del Sur” (MERCOSUR) con Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay.

- Entra en vigencia la Organización Mundial de Comercio (OMC) que sucede al GATT.
- Y para el 2005 el secretamente planeado Área de Libre Comercio de Las Américas (ALCA).

Paralelamente y ante esta situación apremiante hace su aparición el EZLN (Ejército Zapatista de Liberación Nacional), movimiento social crucial en la reivindicación de las necesidades sociales y económicas más apremiantes de la región sureste del país y que se veían afectadas aun más con la política de ese momento.

Con otro discurso pero en esencia el mismo de aquel 1910 con Emiliano Zapata, se enarbolaba nuevamente el grito revolucionario por *¡Democracia, Libertad y Justicia!*



Hermanos:

“Durante los últimos años el poder del dinero ha presentado una nueva máscara encima de su rostro criminal. Por encima de fronteras, sin importar razas o colores, el Poder del dinero humilla dignidades, insulta honestidades y asesina esperanzas.

Figura 13: *Ejercito Zapatista EZLN*

Renombrado como «Neoliberalismo», el crimen histórico de la concentración de privilegios, riquezas e impunidades, democratiza la miseria y la desesperanza. Una nueva guerra mundial se libra, pero ahora en contra de la humanidad entera. Como en todas las guerras mundiales, lo que se busca es un nuevo reparto del mundo. Con el nombre de «globalización» llaman a esta guerra moderna que asesina y olvida. El nuevo reparto del mundo consiste en concentrar poder en el poder y miseria en la miseria”. Comandante Marcos 1996.

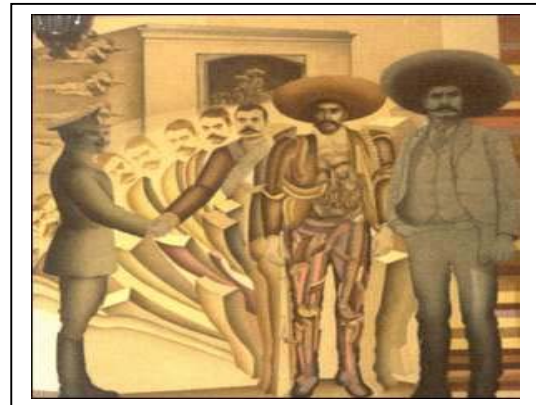


Figura 14: *Alegoría de Zapata*

*El efecto Tequila....* La suma de todos estos sucesos político-sociales y aunado a un alto déficit en cuenta corriente y una baja capacidad para hacer frente a los compromisos de la deuda, junto con aumentos sucesivos a las tasas de interés estadounidenses, obligaron a México en 1994 a devaluar hasta un 40%, creando una

atmósfera de inestabilidad por la fuga de capitales y una reacción en cadena en toda América Latina, conocida como efecto “Tequila”. Cabría puntualizar que la primera crisis de la “era” de la mundialización fue la mexicana de 1994-1995, seguida de la asiática 1997-1998, Brasil y Rusia, 1997-1998 y la del 2001 en Argentina.

Pareciera que más que financieras o de balanzas de pagos como se presentan técnicamente la crisis mexicana, asiática o argentina son crisis políticas que se traducen en una lucha feroz entre el centro y la periferia, para evitar que esta última, supere la dependencia. Sotelo<sup>20</sup>, hace la siguiente reflexión...

“Podría ser interesante comparar a Corea del Sur con México. Se podría preguntar si la crisis que ha afectado a ambas economías, es el resultado, más o menos deliberado, de la voluntad de impedir a un país de la periferia establecerse dentro del grupo de los países avanzados”<sup>21</sup>

A Ernesto Zedillo (1994-2000) le correspondió también, promover modificaciones no beneficiosas en el plano legislativo. En el terreno constitucional, permitió la participación del capital privado en las áreas de la comunicación vía satelital y los ferrocarriles con el objetivo de entregárselas totalmente, (como recordamos habían sido nacionalizados en 1939 en el sexenio de Lázaro Cárdenas). Modifico la Ley del IMSS con el propósito de crear las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORES)... *Desde 1992 comenzó la privatización de las pensiones, primero fue el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), un sistema privado al cual teníamos que aportar una parte de nuestro salario a los bancos “dizque” para nuestra jubilación. El negocio fue tan bueno para los bancos que lo ampliaron. Fue así como nacieron las Afores, empresas de los mismos bancos en las cuales se depositan nuestras aportaciones y que ellos jinetean a su gusto. El resultado es su enriquecimiento y al finalizar nuestra vida laboral nos darán una pensión mísera.*<sup>22</sup>

---

<sup>20</sup> *La gestión del trabajo flexible en la mundialización del capital*. Aportes: Revista de la Facultad de Economía-BUAP. México. Año VII núm. 21.

<sup>21</sup> México y Corea son miembros de la OCDE.

<sup>22</sup> Trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS); Rebelión, febrero 18 de 2004. Consultado en Internet agosto 2004

A finales de marzo de 1997, Zedillo modifica también la relativa a la legislación financiera y bancaria, para permitir, entre otras cosas, que el capital extranjero pueda atribuirse el control de los bancos que tengan un capital contable mayor al 6 por ciento del total nacional de la banca mexicana. Esta propuesta representa un retroceso de más de 30 años, ya que en 1965 fue el gobierno de Gustavo Díaz Ordaz (1964-1970), el que propuso medidas legislativas para impedir que la banca mexicana pudiera subordinarse o quedar controlada por el exterior, de que el capital extranjero, a través de la banca, se convirtiera en un factor determinante de la política económica del país, sin embargo jamás pudo lograr el consenso con las otras fuerzas políticas para modificar el marco legal constitucional, necesario para tal fin.

### > El empleo en los años 90

La brecha entre oferta y demanda, al *no existir un seguro de desempleo*, desembocó en la informalidad más que en desempleo abierto, que en general ha observado permanentemente tasas bajas en comparación con otros países.

La evolución del empleo en México muestra que en esta década de los años noventa, caracterizada por el cambio estructural ante la apertura comercial y por la mayor sensibilidad de la variable macroeconómica a los eventos financieros del contexto internacional, tuvo una gran influencia en la dinámica del empleo asalariado formal. El empleo asalariado formal cayó más de 6%, lo que se tradujo como la cancelación de un millón de puestos de trabajo entre octubre de 1994 y diciembre de 1995, la tasa de desempleo abierto se elevó de 2.4% a 4.7%. Sin embargo, si a esa tasa le agregamos la ocupación parcial (de menos de 15 horas a la semana) su nivel se eleva considerablemente. Esta tasa fluctuó alrededor de 8% durante los años noventa, alcanzando en 1995 un nivel de 12%.

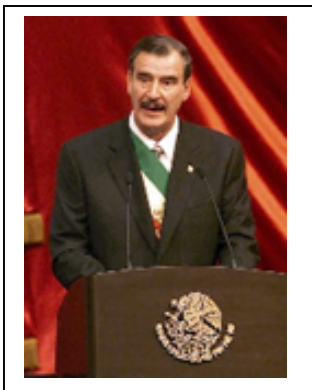
Del periodo comprendido entre 1990 y 1998, hubo un crecimiento en el empleo y la tasa media anual fue del 3.4%. En este lapso el número de ocupados registró un aumento neto de 8.1 millones de personas. No obstante, en este periodo el sector agropecuario desalojó a otras 400.000. En tanto que el sector no agropecuario creó 8.5 millones de

ocupaciones. De éstas alrededor de 4 millones se ubicaron en el sector formal y 4.5 en trabajo precario. Este último incluye a los trabajadores sin remuneración, a los que laboran en la vía pública o en lugares improvisados, a los asalariados sin prestaciones, así como trabajadores por cuenta propia. Así podemos notar que aunque el empleo formal creció a una tasa alta 4.3%, la ocupación informal lo hizo a una tasa media anual del 5.1%.

Por otra parte la dinámica de los asalariados con seguridad social, que forma el sector más numeroso del sector formal, fue muy elevada. Sin embargo el empleo asalariado normal y las ocupaciones no asalariadas de carácter formal, no fueron suficientes para generar el número de ocupaciones productivas requeridas por el país para dar empleo de calidad al creciente número de personas que anualmente se incorporaban a la fuerza de trabajo.

>Alternancia democrática

**“Con regazos acumulados por décadas que no se pueden superar a la “vuelta de un sexenio”, según sus propias palabras, entra Vicente Fox al poder.**



**Y no era mentira, era mucho lo que estaba en juego para Fox, un extrovertido ex-ejecutivo de Coca-Cola adherido al Partido de Acción Nacional (PAN). Sus expectativas eran altas a pesar del pronóstico, y no sólo las de él sino de toda la Nación, pero el nuevo presidente enfrentaba una corrupción atrincherada, una burocracia llena de fieles del PRI, un sistema judicial socavado por traficantes de drogas e instituciones tan dependientes del PRI que la cámara de diputados no tenía ningún tipo de proceso para asignar comités cuando el PRI no tenía una mayoría.**

Figura 15: *Presidente Vicente Fox*

Las elecciones del 2 de julio del año 2000, constituyen, sin lugar a dudas, un acontecimiento histórico en la vida política del País, el haber roto con un gobierno de 70 años del Partido Revolucionario Institucional (PRI) y el hecho de que el Partido Acción Nacional (PAN) sea un gobierno “diferente” al anterior, ya tiene mucho que dar a la vida política de México. Los “mexicanos conseguimos” una histórica alternancia en el

poder sin crisis políticas y sin rupturas. Estas elecciones fueron un proceso irreprochable en el que todos los partidos y actores políticos aceptaron con responsabilidad el veredicto ciudadano, sin revanchismos ni conspiraciones (por lo menos en ese momento). Este logro histórico es atribuible al conjunto de las organizaciones sociales, de los partidos políticos, de los ciudadanos en general. Esta alternancia fue un verdadero logro cívico, social y colectivo que mostró la madurez, la responsabilidad y, más que todo, la enorme vocación para el cambio democrático que existe en el país. Después de esas elecciones, nadie puede dudar que se aspira a una transformación profunda, definitiva y democrática del Estado, del sistema, de las estructuras e instituciones que rigen a los ciudadanos y que se aspira a que esta transformación sea pacífica, ordenada, verdadera. Contando con nuevos gobernantes en todos los niveles del gobierno, se intentaba la integración plural de equipos de trabajo, el Congreso presentaba una situación también inédita de contrapesos y equilibrios, los partidos políticos se aprestaban a realizar transformaciones internas que mejoraran su representatividad y la competencia electoral, surgían nuevas organizaciones sociales y las ya existentes revisaban su situación y perspectivas de cara a nuevas realidades. Es posible afirmar que México tuvo una alternancia exitosa y ejemplar, sin embargo, la alternancia sin transición es un riesgo de consecuencias impredecibles en el mediano y largo plazos.

A cinco años de las elecciones de la alternancia, de la instalación del nuevo gobierno federal y de los reajustes que una democracia trae consigo, y de que el Presidente Fox ejerce lo que hasta ahora ha sido su propuesta central de gobierno: *la nueva hacienda pública*, resulta evidente que la etapa de la alternancia propiamente dicha ha concluido ya hace mucho tiempo, y que es necesario continuar con el proceso de cambio histórico que demandan los mexicanos *a un año escaso del término de su mandato*, y del cual las elecciones y el periodo de alternancia fueron un momento fundamental.

Las opiniones encontradas y los desacuerdos que ha generado la propuesta del Presidente Fox en torno de la nueva hacienda pública son, en efecto, la mejor expresión de que la primera etapa del cambio expresado el 2 de julio del 2000 se ha agotado, y que es absolutamente indispensable avanzar hacia otra etapa, mucho más compleja: la de la transición a la democracia propiamente dicha.

No obstante que hasta ahora el gobierno ha expresado una cierta flexibilidad en relación con su propuesta, la realidad es que pareciera estar recurriendo a los mismos mecanismos y esquemas del pasado para imponerla. Se ha construido una justificación oficial sobre la reforma fiscal, que no cuenta con la confianza y la aceptación de la población, *se hacen cuentas que no “checan” con la economía familiar*. Una vez más, entra en crisis la vieja relación entre gobernantes y gobernados, la confianza se debilita, el diálogo y los consensos sociales se relegan, e irresponsablemente se pone en riesgo el avance de la *transición* a la democracia, que es patrimonio de todos los mexicanos y no de grupos o de personas.

Es indiscutible que la reforma fiscal no es ni el único ni el más importante problema del país. Es, quizá, hasta ahora, la prioridad del gobierno, lo que no significa que lo sea para la Nación ni para la mayoría de la gente. Es cierto que el gobierno necesita más recursos, pero no menos cierto es que las personas necesitan *expectativas* y *certidumbre*, que el país necesita grandes cambios políticos y sociales tanto o más que cambios económicos de no probada eficacia, como hemos visto a lo largo de este capítulo.

Las contradicciones generadas por la propuesta de reforma fiscal muestran la necesidad de cambios estructurales y de verdad sustantivos no sólo en la relación entre gobernantes y gobernados, sino en las formas de jerarquizar la agenda de los Temas Nacionales, de atender y de diseñar e instrumentar las políticas públicas.

La reforma social y democrática del Estado y, finalmente, la construcción de un nuevo proyecto de Nación, se presentan como las grandes prioridades y como los ejes articuladores de las alianzas, de los acuerdos y del diálogo social para la transición a la democracia. La urgencia es lograr ahora, con el éxito y la madurez con los que se alcanzó la alternancia, una transición a la democracia incluyente y pactada, no quizás por Fox pero sí por los nuevos gobernantes que se enfrentan a las elecciones del 2006. Esta es la verdadera exigencia y la mayor necesidad de los mexicanos de hoy y de las próximas generaciones.

Sin embargo también es importante enfatizar, lo que dice el poblano Quiroz Palacios<sup>23</sup>...

...la necesidad de una cultura democrática no ha sido aceptada ni asimilada, de forma homogénea, por la totalidad de las entidades federativas que integran al país, la razón de ello es que siguen existiendo en alguna de ellas, fuertes intereses creados de tipo “casiquil” que rechazan las formas modernas de producción, por el temor del resquebrajamiento de su estructura política de poder y dominio.

Surge entonces la necesidad de movilizar a la sociedad en torno de nuevas alianzas y coaliciones, para el surgimiento de una sociedad más demandante, más cohesionada y más autónoma, pero también más *responsable* y *más participativa*.

---

---

<sup>23</sup> *Las conductas políticas del mexicano*. Un estudio psicosocial. México: BUAP. 1999



## ○ Mercado laboral mexicano actual

En este siglo XXI la economía mexicana es diferente considerablemente de la que era hace 20 años, sin embargo los desafíos en materia de empleo continúan siendo muchos, parecidos y de hecho han aumentado como respuesta a los nuevos retos que propone la integración a la economía global. A pesar de que en este año 2005, muestra un crecimiento saludable y ha tenido éxito en estabilizar los precios y controlar la deuda externa, la reducción de la inflación no ha generado un aumento notable del empleo. El cual se limitó principalmente al sector maquilador.

Sin embargo la cruda realidad sigue imponiendo su triste semblante, tan sólo en los primeros 15 días de 2004 (el “año de la recuperación”, según Fox), se perdieron 87 mil 282 puestos de trabajo, 85% permanentes, que suman 74 mil 315 plazas, y el resto eventuales, con afectación a 12 mil 967 trabajadores, reporta los analistas, con base en cifras oficiales. Los niveles históricos de reservas internacionales, inflación y tasas de interés a la baja y el riesgo-país aceptable, contrasta fuertemente con el comportamiento de la economía real: *elevados niveles de desempleo, contracción de la actividad manufacturera, debilitamiento del mercado interno y moderado dinamismo del sector exportador.*

La brecha tanto cuantitativa como cualitativa entre la oferta de manos de obra<sup>24</sup> (puestos de trabajo que la gente demanda) y la demanda (puestos de trabajo ofrecidos a la gente) determina la magnitud del desafío que enfrenta México en materia de empleo.

El crecimiento de la fuerza laboral (empleados y desempleados), llamada población económicamente activa (PEA), requería según cálculos de CEPAL entre 2000 y 2005 que las economías (no solo se refiere a México) debían producir entre 1.9 y 2.6 por ciento de puestos de trabajo adicionales para satisfacer la oferta. En México la emigración a la Estados Unidos “*ayuda a mitigar la situación*”, que como veremos más

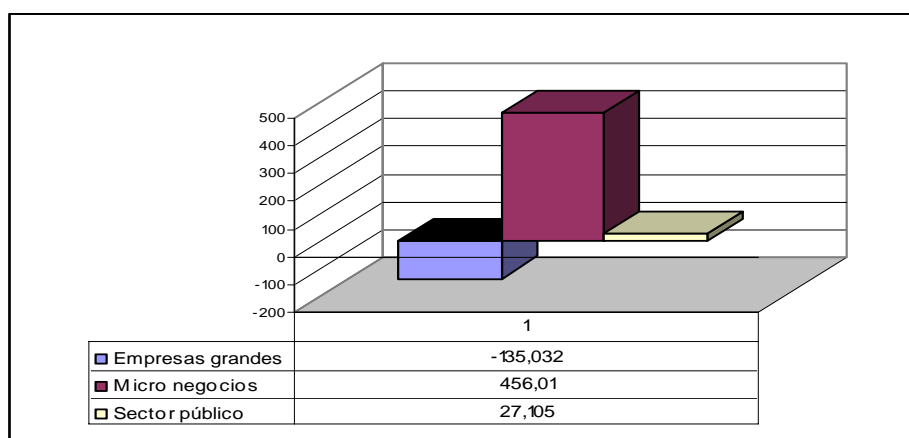
---

<sup>24</sup> La oferta de mano de obra, (es decir el tamaño de la fuerza laboral disponible, que se determina por factores demográficos, tasas de fertilidad, migración, y también por normas sociales y culturales), indica el número de puestos de trabajo que se necesita crear en una economía y el tipo de empleos, de acuerdo a las características de la fuerza laboral.

adelante ampliamente, es una importante fuente de trabajo e ingresos. Otra característica importante es la integración de las mujeres al mercado laboral que en mayo del 2003 llegó a 38.9 por ciento, que se considera bajo si lo comparamos con Argentina 48.3% y Brasil 47 %.

En los últimos 5 años, el mercado laboral con la tendencia a volverse más volátil y más informal debido a la creciente presión competitiva que enfrentan las empresas, las plazas creadas en México, *continúan pasando de la formalidad a la informalidad*. En el cuadro siguiente se ve la variación del empleo por unidad productiva entre junio del 2002 y del 2003<sup>25</sup>

Figura 16 : *Distribución del empleo por unidad productiva*



Entre el segundo trimestre del 2003 y el mismo periodo del 2002, se generaron 456 mil puestos de trabajo en microempresas o micronegocios. Y aunque la población ocupada en el año 2003, creció 0.8 por ciento, el empleo no estructurado aumentó 2.4 por ciento.

Tabla 1: *Población ocupada en el sector informal*

Población ocupada		Población ocupada en el sector informal <sup>26</sup>	
Año	Personas/miles	Año	Personas/miles
2000	39,502	2000	9,970
2001	39,306	2001	10,583
2002	40,302	2002	10,075
2003	40,633	2003	10,833

<sup>25</sup> Fuente: Periódicos El Universal, Reforma, CONAPO, INEGI, INAPAM 2004

<sup>26</sup> Trabajadores en micro negocios no registrados o registrados pero sin ninguna prestación social o contrato. Constituido de 5 a 10 trabajadores.

Se estima que en México hay 103 millones de personas de las cuales 57.5 millones están en edad de trabajar. De estos, 15.6 millones cotizan en el IMSS, es decir, tienen un empleo formal en alguna de las empresas mexicanas. 4.85 millones cotizan en el Instituto de Seguridad Social para los Trabajadores del Estado (ISSTE) ó alguna otra institución de seguridad social del Estado como Petróleos Mexicanos (PEMEX) ó la Secretaría de la Defensa, que tienen sus propias instituciones de seguridad social. Como independientes, médicos, asesores, arquitectos, etc., están registrados a la Secretaria de Administración Tributaria (SAT) 12.3 millones de mexicanos (21.5% de la fuerza laboral), y estos son todos los mexicanos que de una u otra manera tienen una forma conocida por las autoridades de ganarse la vida.

La tasa de *desempleo oficial* permanece baja, desde su máximo de 6.2 por ciento en 1995, como resultado del efecto Tequila, las tasas de desempleo han bajado y permanecido en aproximadamente de 3 a 4 por ciento.

Tabla 2: *Tasa de Desempleo por género, 1990, 1996 y 2003*

	1990	1996	2003
Hombres	2.6	5.3	3.1
Mujeres	3.0	5.9	3.5

Fuente: Pagina Web INEGI 2004 <http://www.inegi.gob.mx>

La suma de estos mexicanos que se ganan la vida en la economía formal es de 57% de la población económicamente activa, es decir, 32.8 millones de personas, pero no se tiene ningún registro de cómo se ganan la vida los 24.7 millones de mexicanos restantes. Se sabe que aproximadamente 1.6 millones de estos se dedican a buscar empleo, sin embargo el INEGI afirma que el desempleo es el 3.2% de la Población Económicamente Activa, pero aún dando credibilidad a esta cifra, resulta que hay 23 millones de mexicanos que se ganan la vida al margen de cualquier control por parte del Estado. De los cuatro de cada diez mexicanos que se gana la vida al margen de la economía formal, no los considera como desempleados, sino como subempleados y no los incluye en las cifras de *desempleo*.

Argumenta el organismo que utiliza la misma metodología para medir el desempleo que se usa en otros países y que es reconocida a nivel mundial<sup>27</sup>. Por la única razón que no consideran a estos 23 millones como “desempleados” *es porque ya ni pierden su tiempo en buscar un empleo pues saben que no lo van a encontrar o van a obtener salarios de miseria*. Pero si no son desempleados, tampoco se les puede considerar empleados pues en realidad carecen de un empleo, es decir, de un sueldo, un lugar de trabajo, un patrón, seguridad social, seguridad laboral, planes de capacitación, ahorro y previsión para la vejez, y tantas otras consideraciones que hacen de un empleo un “empleo” y no como dicen las autoridades que contabilizan a los desempleados como empleados.

En cuanto al sector manufacturero, el IMSS reporta que a finales del 2000 habían en México un total de 4.4 millones de obreros en este sector y a finales del 2003 esta cifra se había reducido en 733 mil plazas, una caída vertical del 17%, es decir se han esfumado dos de cada 10 empleos. *Dicho en otras palabras, México perdió 733 mil plazas de trabajo ante países como China.*

No obstante lo anterior, la economía mexicana sí genera empleos, millones de ellos cada mes. Pero todos ellos son generados como hemos visto en la informalidad. *Esto significa, que la economía mexicana no está totalmente “podrida” menciona Schwartz,<sup>28</sup> al menos la economía subterránea goza de cabal salud, pero la economía formal, cada vez más se deteriora*. Esta es una postura irónica y válida en algunos aspectos, pero Susana Narotzky<sup>29</sup>, le da otro matiz, analiza a la economía informal o sumergida de una manera muy interesante, y además muy cercana al ámbito mexicano, sin hablar de él.

Ella parte de que el “descubrimiento” repentino de ese fenómeno – que tenía antecedente en el “*putting-out-system*” de la protoindustrialización – en la economía

---

<sup>27</sup> En México, basta que una persona declare haber trabajado una hora durante la semana anterior al momento en que le es aplicada la Encuesta —así haya sido como trabajador familiar no retribuido— para que se le tome como ocupado. La estadística sobre desempleo hace referencia al concepto de desempleo abierto (o involuntario) y se refiere a aquellos que no tienen un empleo, pero que declaran haber desarrollado alguna actividad encaminada a obtener trabajo. Consecuentemente, según los criterios de la ENEU, para que una persona sea incluida en la categoría de desempleados debe estar sin trabajo y no haber trabajado siquiera una hora en la semana anterior al levantamiento de la ENEU.

<sup>28</sup> Fundador de Mexico.com, empresa de la cual es presidente y director general. Colabora en *El Financiero*, *El Diario de México*, en *Radio Red* y en *Radio Fórmula*.

<sup>29</sup> “*El efecto y el trabajo: la nueva economía, entre la reciprocidad y el capital social*”. Revista Archipiélago. No.48

occidental del siglo XX, produjo un efecto paradójico entre los estudiosos y los políticos. Para un grupo era la consecuencia puntual de la reestructuración necesaria de la economía, en la crisis de los 70, que pasaría en cuanto las aguas volvieran a su cauce. Para otro grupo, estas viejas formas de estructurar los procesos productivos a través de relaciones personales arraigadas en sentimientos de pertenencia a una familia o una comunidad, en sentimientos de fidelidad cimentadas en la amistad y la vecindad, podrían considerarse como un modelo alternativo de desarrollo económico. Modelo (que ella puntualiza pertenece a Piore y Sabel en los años 80) en que la reciprocidad definida como sistema de transferencia de bienes y servicios se realizan sobre la base de lazos sociales ajenos al mercado y enmarcados en un orden moral.

De esta forma surgen una serie de conceptos positivos: “especialización flexible”, “economías regionales” (o las famosas “empresas familiares” en México), que sin ser equivalentes a la llamada economía informal, se refieren al mismo proceso de producción: relaciones que unen a personas sin contratos laborales, trabajadores autónomos que regentan “tallercitos” o “changarritos” de amigos o parientes, pequeños empresarios sin contratos mercantiles, con redes de confianza, como dice la autora, *mas o menos voluntarias, mas o menos precaria, mas o menos arriesgada*.

Al no poder encontrar trabajo en los mercados estructurados, donde la productividad es grande y los salarios relativamente buenos, sobre todo por las prestaciones sociales, muchos trabajadores tienen que dedicarse a diferentes actividades, que a veces les permiten apenas sobrevivir. *La mayor parte de los puestos disponibles son para ventas, tele marketing, reparto, personal de seguridad, limpieza, encuestas y todos con salarios muy bajos.*<sup>30</sup> Sin embargo, habría que cuestionar las tesis de que el autoempleo en América Latina es una salida de largo plazo para el mercado de trabajo; este autoempleo es de baja productividad, precario en muchos aspectos y reducido a unas cuantas ramas de los servicios y de la industria. Y los analistas consideran que una economía no puede basar su crecimiento en este tipo de actividades... ¿Existe otra alternativa?

---

<sup>30</sup> Periódico el Universal de México. Aviso de Ocasión. Julio 2004.





**“Tan lejos de Dios y tan cerca de Estados Unidos”**

Figura 17: Vagón con braceros, que se dirigen a trabajar a California, Estados Unidos. 1940<sup>31</sup>

La deportación de trabajadores mexicanos en los comienzos de la década de los años treinta coincidió con cambios profundos en el régimen de tenencia y usufructo de la tierra en el sur medio oeste de Estados Unidos. La vida de rancho donde abundaban los pequeños propietarios; las estancias de ganado con grandes pastizales, tuvieron que dejar lugar a la producción agrícola de gran escala, a las grandes compañías que anunciaban la llegada del capitalismo a la agricultura. Campesinos, granjeros pobres y rentistas norteamericanos fueron expulsados de sus tierra y comenzó también para ellos, la emigración hacia el oeste en busca de alternativas de vida y trabajo... *Ahora eran jornaleros blancos los que tenían que soportar a mayordomos y contratistas, los que trabajaban de sol a sol los que vivían encerrados en campamentos custodiados por guardias privados*”. (Durand y Arias 2004). Resultado de esto en los campos de California y Texas había *puestos vacantes*, se requería de brazos que reemplazaran a los mexicanos recién deportados, aunque en condiciones similares a ellos.

Desde entonces y mucho tiempo antes también, el mercado laboral mexicano ha tenido como *paliativo la migración*...

---

<sup>31</sup> Fotografía que pertenece a la exposición **“Vidas Migrantes México - Estados Unidos 1933-1943”** del CIESAS occidente. Fotografías de la Farm Security Administration que forman parte de la colección de la Mexican Migration Project y que es el resultado del proyecto de investigación iconográfica del Dr. Jorge Durand Arp-Nisen, Premio Jalisco 2004, de la Universidad de Guadalajara. Fotógrafa: Dorothea Lange

Según datos del Departamento de Estado de los Estados Unidos, casi 6 millones de mexicanos han cruzado la frontera en busca de trabajo en los últimos 10 años (durante el año 2000, 8.7 por ciento de la población nacida en México residía en Estado Unidos, comparado con 5.9 por ciento en 1990 y 1.6 en 1970) por lo que si sumamos esta cifra a los 23 millones de mexicanos que se ganan la vida en la economía informal, resulta que uno de cada dos mexicanos vivos, en edad y con posibilidades de trabajar no han encontrado oportunidades en esta economía deteriorada, sino en otras latitudes o bien al margen de la ley. De los inmigrantes temporales, la mayoría son hombres jóvenes y más de la mitad trabaja en la agricultura. Entre los inmigrantes residentes en Estados Unidos aproximadamente la mitad trabaja en la agricultura y su edad promedio es mayor que la de los inmigrantes temporales, y la otra mitad preferentemente trabajan en los servicios, en sectores que demandan poco nivel de calificación.

Tabla 3: *Distribución porcentual de la población emigrante estatal según grandes grupos de edad para cada entidad federativa, 2000*

Entidad federativa	De 5 a 14 años	De 15 a 24 años	De 25 a 39 años	De 40 a 59 años	De 60 años y más	Total
Chiapas	24.5	23.8	36.5	12.3	2.9	45 240
Guanajuato	24.2	23.3	34	13.8	4.7	94 420
Oaxaca	25.5	24.7	33.2	12.6	4	76 764
<b>Puebla</b>	23.1	30.8	30.6	11.9	3.6	131 109
Zacatecas	27	25.2	31	12.8	4	33 121
Total	124.3	127.8	165.3	63.4	19.2	

Fuente: [http://www.conapo.gob.mx/mig\\_int/series/0702.htm](http://www.conapo.gob.mx/mig_int/series/0702.htm)

Aunque el NAFTA fue bienvenido como una alternativa económico que frenaría el flujo de migrantes, el tratado no tuvo éxito en este sentido. La crisis económica en 1994 y 1995 y el fuerte descenso del empleo en la agricultura generaron un flujo regular y continuo de migración que llegó a casi cuatro millones entre 1990 y 2000. Los ingresos obtenidos fuera del país beneficiaron a las familias de los migrantes, quienes en 2000 recibían un promedio de US\$ 3.000 comparado con un promedio de US\$ 2.100 en 1991 (Moreno-Fontes, 2004).

No hay duda de la necesidad que tiene el capital estadounidense de la mano de obra mexicana: históricamente constituye una fuerza de trabajo barata por los bajos salarios



que percibe, con lo que reduce los costos de las empresas. Es una fuente permanente de mano de obra que los gobiernos regulan a través de sus políticas migratorias; se sirve de ella para presionar a la baja las condiciones de trabajo, el salario y los derechos laborales de los trabajadores estadounidenses, e incluso, los divide; subsidia a la economía del norte, debido a que la mano de obra calificada que emplean se educó y preparó en México y deja al país vecino derramas económicas, vía impuestos, por su trabajo y consumo. Es una realidad que los EE.UU es un destino natural para los mexicanos debido a la proximidad geográfica, histórica, y cultural y a los fuertes lazos económicos que hay entre los dos países.

Parece ser que el dicho adjudicado al general Porfirio Díaz... "*Tan cerca de Dios y tan cerca de Estados Unidos*", se ha vuelto una profecía para los mexicanos. Históricamente, las relaciones México-Estados Unidos han estado marcadas por el ejercicio de poder; la historia común ha demostrado una y otra vez, de manera más acentuada en la última década, que no es fácil para los mexicanos ser el vecino del país considerado como el más poderoso del mundo económica y militarmente. Me gustaría retomar las palabras de Krause para resumir:

Las relaciones entre México y Estados Unidos han estado marcadas por encuentros y desencuentros ... "Ambos países han sido "*buenos vecinos*" (1928-1952) debido a su alianza durante la guerra y a su complementariedad económica; también han sido "*vecinos distantes*" (1953-1988) debido a las tensiones creadas durante la Guerra Fría por las posiciones adoptadas por México en la comunidad internacional; ambos países han sido también "*vecinos asociados*" (1989-2003) a raíz de la firma del TLCAN; y, finalmente, "*vecinos distanciados*" (2003) debido a que México no apoyó la invasión norteamericana de Irak"<sup>32</sup>

---

<sup>32</sup> Krause, Enrique (2003) "*Historia de Vecindad*". Letras Libres, No. 53, pp.12-14.





Figura 18: *Recolector en el campo. Canadá*



## **Y qué decir de la migración a Canadá**

Durante el 2002, un total de 16 mil 705 trabajadores llegaron a Canadá, más del 60% eran mexicanos, ofertándose en plantas enlatadoras, criaderos, invernaderos, o en las plantaciones cosechando tabaco, frutas y vegetales. Migración provocada por la reestructuración “flexibilizadora” que significa la imposición de los topes salariales por dos décadas; la prolongación e intensificación de las jornadas de trabajo por el mismo salario; la contratación de personal sin las prestaciones de Ley; el desempleo creciente; la remuneración por tiempo, destajo, domicilio y de subcontratación; la violación de los contratos colectivos de trabajo. Además los recortes al gasto social, que afectan la vida de la población, debido a que el Estado disminuye los recursos destinados a la vivienda, salud, educación, cultura, etcétera.

Un ejemplo de lo que representa el famoso “*sueño americano/canadiense*” es el salario que se percibe en esos países. En el 2003, los trabajadores inmigrantes del Caribe y México recibieron un promedio de 7.25 dólares la hora (entre 300-320 dólares canadienses a la semana), lo que significa que si trabajan en Canadá durante ocho meses, pueden mandar a su familia más o menos 8 mil dólares canadienses (poco más de 40 mil pesos), lo que equivale a unos cinco años de ganancia por un trabajo similar en casa, ya que trabajar en la agricultura en México, representa recibir entre 25 y 40 pesos al día. De esta manera muchos inmigrantes mexicanos regresan a Canadá año tras año; algunos llevan hasta 20 haciendo el recorrido al norte. Una política de empleo es que al final de la temporada, los empleadores llenan un cuestionario por cada trabajador, quien debe llevar dicha evaluación, en un sobre sellado, de regreso a México y entregarlo a un oficial de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en la Ciudad de México.

Una evaluación positiva es virtualmente una garantía de regreso el próximo año. Los trabajadores que reciben una evaluación negativa generalmente no son aceptados el año siguiente... El temor a recibir un reporte malo hace que muchos trabajadores nunca emitan ninguna queja.

Un estudio binacional (SER, 1997) confirma una vez más que el motivo principal de la migración es de carácter económico y esta relacionado con la búsqueda de niveles de ingresos más altos. *La carencia de empleos no es motivo principal de la migración ya que un número importante de los inmigrantes no autorizados contaba con un empleo antes de abandonar el territorio nacional.*

Cabe señalar que en materia de migración internacional de trabajadores, México no solo experimenta flujos en la frontera norte, el sur ha sido receptor de mano de obra agrícola de Centroamérica principalmente de Guatemala y de flujos centroamericanos que se dirigen hacia Estados Unidos. En marzo del 2001 se firmo el “*Plan Puebla-Panamá*”, cuyo objetivo fundamental “*es mejorar la calidad de vida de los habitantes de la región territorial comprendida en la región Sureste de México y los países de Centroamérica*”. El Plan Puebla Panamá es la estrategia del régimen foxista, para integrar a la región sur-sureste de México y el istmo centroamericano en la dinámica del neoliberalismo, para aprovechar los recursos naturales y energéticos, así como la mano de obra barata de la región, y construir un puente entre América del Norte y América del Sur para facilitar la creación del Área de Libre Comercio de las Américas (ALCA). Para ello, se busca aprovechar las ventajas de integración logradas por México respecto de los países centroamericanos con los cuales el país ha establecido a partir de 1995, tratados de libre comercio (Costa Rica, Nicaragua, el llamado Triángulo del Norte conformado por Guatemala, El Salvador y Honduras) y con la pronta firma con los países que faltan (Belice y Panamá).

### **¿Pero, y la migración del campo a la ciudad?**

Por lo general al hablar de migración la primera idea remite a los “braceros” o “espaldas mojadas” que abandonan sus poblaciones con rumbo al norte, en busca de dólares (ya sean americanos o canadienses) y con la esperanza de una vida mejor para

ellos y las familias que se quedan. Pero no olvidemos la migración del campo a la ciudad, cuya época dorada fueron los años cuarenta y cincuenta, provocada como vimos anteriormente por la “visión modernizadora” del sexenio de Miguel Alemán, que aún sigue existiendo, generado por los procesos y políticas con tinte neoliberal.

Los jornaleros agrícolas emigrantes aprovechan la necesidad de fuerza de trabajo en determinados periodos del año para las faenas de siembra, cultivo y cosecha de ciertos productos agrícolas, en regiones que no son las suyas. *Proviene en su gran mayoría de regiones en donde la economía campesina está en decadencia. Niños, jóvenes, mujeres, hombres, ancianos, familias enteras que no tienen en sus comunidades de origen la oportunidad de vivir con dignidad y la pobreza, exclusión y marginación los obligan a que busquen trabajo que les permita subsistir en las grandes ciudades, muchos de ellos también en zonas urbanas, en empleos precarios: como empleadas domesticas, albañiles<sup>33</sup>, vendedores ambulantes, etc.*

Los estudios demuestran que sea cualquiera el caso de los emigrantes, locales, nacionales o internacionales... *las personas hablan de “volver” permanecen aferrados a sus hogares y a la gente que han dejado atrás. Pero en realidad son sus salarios los que vuelven, mientras ellos se quedan.* Se convierten en familias translocales o transnacionales.

**ULTIMAS NOTICIAS** Periódico La Vanguardia , 13 de noviembre del 2005

**Antonio Villaraigosa ganó en mayo del 2005 la alcaldía de la Ciudad de los Ángeles, una de las ciudades más pobladas de EE.UU., y se convirtió en el primer hispano que gobierna la urbe desde 1872<sup>34</sup>...** su abuelo y su padre, inmigrantes mexicanos fueron “*unos de los tantos que no volvieron*”.

---

<sup>33</sup> Empleados de construcción, que no tiene nada que ver con el mismo oficio en países desarrollados. El oficio en México es en condiciones de precariedad, es ocupado por personas no calificadas, con lo que esto implica de riesgo, la mayoría de las veces no tienen seguridad social y no están adheridos a las prestaciones de Ley.

<sup>34</sup> Entrevista del corresponsal Eusebio Val a Antonio Villaraigosa, *Perfil. Periódico La Vanguardia*. 13 Nov.2005

## > El sueño americano ya no es una garantía

Sin embargo, actualmente existe un regreso inesperado de emigrantes indocumentados quienes a raíz de los atentados en Nueva York (11M), se quejan de que el trabajo en EEUU es insuficiente, en entrevistas que realizan los medios de comunicación a nuestros paisanos, expresan que se ven obligados a regresar a sus pueblos natales debido a que sus ingresos bajaron drásticamente y ahora lamentablemente es una realidad que...decenas de pueblos enteros, habitados por ancianos, mujeres y niños, que vivían de las remesas de estos “trabajadores” *sufren hoy la peor crisis económica.*

Para muchos compatriotas, sus perspectivas económicas se han complicado también por la guerra con Irak, y algunos con tal de conseguir documentos, intentaron incluso incorporarse a las filas del ejercito estadounidense... *y algunos lo han conseguido.*

### ➤ La Mujer y el mundo laboral

Las nuevas condiciones socioeconómicas del modelo neoliberal en México, que genera la volatilidad del empleo, impulsan la presencia y el dinamismo de actividades que antes no alcanzaban tal importancia, como todas aquellas orientadas al mercado externo, incluyendo la economía informal, como vimos a lo largo de la descripción en este rubro, y el de las *maquiladoras* que desempeñan el papel de captadoras de mano de obra en los niveles y las repercusiones estudiada en gran número de trabajos recientes en México, por nombrar algunos: Fernández (1986), De la O. (1997,1998), Hualde (1998), Reygadas (1992), Alvarado (1992).

Las maquiladores actúan como amortiguadores de impacto de las operaciones manufactureras en los países industrializados. En todos los países, determinadas industrias tienen subidas de largo plazo o tendencias en baja, pero en el corto plazo, las empresas en los países de alto ingreso utilizan las plantas, para llevar el embate del impacto de la *demanda local*. Un incremento ó una bajada en la producción industrial estadounidense accionan incrementos o descensos muchos mayores en el empleo de maquiladora en la industria correspondiente a México. El empleo en las maquiladoras

subió más entre septiembre de 1998 y septiembre 2000 que lo cayó en los últimos tres años. La absorción del impacto no es el único factor de las fluctuaciones en el empleo de maquiladoras, los cambios recientes en el costo del dólar al hacer negocios con México podrían explicar no solamente algunos problemas recientes de las maquiladoras, sino también su mejora<sup>35</sup> ... *tan lejos de Dios y tan cerca de Estados Unidos*.

Nuestro interés en la industria maquiladora además de constituir una plaza importante en el mercado laboral actual lo constituye que el componente mayoritario de la fuerza laboral de las maquilas es femenino.

Los estudios indican que los empresarios las prefieren jóvenes (15 - 25 años) sin hijos, sin experiencia laboral y no embarazadas en México y El Salvador les exigen certificados de no-gravidez y el embarazo causa despido inmediato, sobre todo en aquellas empresas donde existe un comportamiento de *sindicalismo subordinado, aquel más preocupado por las necesidades de la empresa que por el mejoramiento de los trabajadores*. (Quintero, 1997). La diferenciación entre regiones y empresas maquiladoras se debe a la historia sindical y al tipo de maquila en cada región, sin embargo en la mayoría el sindicato se preocupa más por conservar o defender condiciones laborales generales como salarios y prestaciones, que por demandas de género.<sup>36</sup>

Para ellos, la mano femenina debe ser... "*dócil, disciplinada y paciente*", con destrezas para realizar determinado tipo de tareas que son extensión de las tareas domésticas y otras que se les ha "inculcado a través de los procesos de socialización"<sup>37</sup>.

Más allá de estas consideraciones, sin embargo, se encuentran razones de orden pragmático: el trabajo femenino aporta mayores ganancias a los empresarios pues reciben salarios inferiores al de los hombres, incluso cuando realizan idénticas tareas.

---

<sup>35</sup> El Heraldo de México: "Foro Laboral Nacional 2001" [http://www.online.com.mx/el\\_heraldo/maquiladoras/20010401/1.html](http://www.online.com.mx/el_heraldo/maquiladoras/20010401/1.html)

<sup>36</sup> Asignación social diferenciada de responsabilidades y roles a hombres y mujeres que condiciona el desarrollo de sus identidades como personas, de sus cosmovisiones y de sus proyectos de vida. Asignación basada en las pautas culturales, hábitos y condicionamientos sociales vigentes —*estereotipos sociales*— que definen y valoran roles y tareas de acuerdo al sexo, reservando prioritariamente para el hombre la esfera pública de la producción y para la mujer la esfera privada de la reproducción y el cuidado de los otros

<sup>37</sup> *El fenómeno maquilador en México y Honduras*. Confederación Mundial del Trabajo, CMT. Consultado en Internet, Sep.2005



Sin embargo desde los ochenta el porcentaje femenino dentro del sector ha disminuido, un primer argumento es la introducción de maquinaria más moderna y sofisticada que requiere de calificación que supuestamente ellas no tienen. El perfil también ha cambiado (Reygadas, 1992). Actualmente las trabajadoras ingresan con mayor edad, se casan y algunas como en Tijuana y Ciudad Juárez, alcanzan antigüedades hasta de 20 años en la maquila. Mientras que en los setenta se mantuvo en 77 por ciento para el 2000 sólo el 55 por ciento de la mano de obra era femenino. Estudios realizados en los noventa mostraron que un alto porcentaje aportaba el ingreso central de muchos hogares fronterizos e incluso desempeñaban el papel de padre-madre, por ser madres solteras, especialmente en Ciudad Juárez (Reygadas 1992) y en Matamoros (Alvarado et al 1992), rompiendo el mito del primer estereotipo de que las mujeres carecían de responsabilidades familiares.

Aunque algunas condiciones laborales han cambiado, concretamente las de las instalaciones, los salarios no han registrado mejoras sustanciales en estas empresas, lo que provoca que un alto porcentaje de estas mujeres complemente su ingreso económico con horas extras, venta de ropa, etc.

El estudio titulado *“Del calzón de manta a los Blue Jeans”*<sup>38</sup> indica que las mujeres que trabajan en esta industria realizan labores de horas extras sin pago, padecen discriminación, abuso verbal, acoso sexual, enfermedades respiratorias por la constante inhalación de la pelusa que desprende la mezclilla y “son las primeras en ser despedidas”. Es una realidad que *“... a pesar de los avances en materia educativa, el mercado de trabajo latinoamericano sigue siendo incapaz de generar empleos suficientes para las mujeres, y menos aún, de calidad. El desajuste entre oferta y demanda laboral aumenta, el desempleo juvenil es mas del doble que el del adulto y el femenino es mayor que el de sus pares o se equilibra por trabajo domestico, con mayor precarización y peor calidad.”*<sup>39</sup>

*Feminización del Trabajo...* Beck (2000) señala que existe una tendencia a la “feminización” del trabajo, en el sentido de una dilución de las fronteras entre empleo y

---

<sup>38</sup> *Violan maquiladoras de Puebla derechos reproductivos de empleadas.* Cimanoticias.com. Junio 2003

<sup>39</sup> Silveira. S. La dimensión de género y sus implicaciones en la relación entre juventud, trabajo y formación. Consultado en Internet/Gogle. Julio 2004. *Juventud y género: formación y opciones educativas*

no empleo, que conlleva paradójicamente a avanzar hacia una feminización del trabajo de los hombres y no al contrario como se esperaría.

*“El concepto de feminización del trabajo remite (y visibiliza) cómo la componente afectivo-relacional del trabajo tradicionalmente desempeñado por mujeres –aquella que, a través de la proximidad y el contacto humano, produce y modifica afectos, trabaja y teje redes y es en sí misma constitución de cuerpos, comunidades y subjetividades colectivas, producción de socialidad y, en último término, producción de la sociedad en sí misma, se generaliza, se vuelve cualidad común del trabajo (en diferentes grados de intensidad) y se hace central en la producción de valor desde el punto de vista del capital”<sup>40</sup>*

Blasco i López (1996) refiriéndose a la experiencia concreta del País Valenciano, menciona que aunque las mujeres han ido incorporándose al mercado productivo (trabajo asalariado) fuente de legitimación social y generadora de derechos, en la mayoría de los casos, al igual que en México, ocupan los puestos de trabajo peor pagados y en el caso de reducción de plantilla son las primeras en ser despedidas. Y argumenta la importancia del trabajo reproductivo, a ese al que alude la *feminización del trabajo*: ¿Qué sería de esta sociedad si las personas no tuviéramos un lugar para descansar y recuperar fuerzas, que fuera cómodo, limpio, donde se nos quisiera, se nos mimara, se nos cuidara cuando estamos enfermas? ¿Qué sería de las criaturas, que tanta dedicación y cuidado necesitan? ¿Qué sería de las personas discapacitadas, de las personas ancianas.... ¿Que sería?

Este trabajo reproductivo, que apenas comienza a ser reconocido, lo lleva a cabo mayoritariamente la mujer, aunque esta tenga un trabajo asalariado. Pero este trabajo no genera derechos, por el contrario obligaciones, insatisfacciones, proyectos aplazados u olvidados. Sin embargo parece abrirse un panorama de formalización para ese trabajo que produce bienes y servicios, orientados a la subsistencia y reproducción de las personas; en tanto que la flexibilidad, la vulnerabilidad, la disponibilidad total, el alto grado de adaptabilidad, el talento para la improvisación y la capacidad para afrontar diferentes tareas que caracterizaban al trabajo y la vida de las mujeres (en sus tradicionales y diferentes roles) se extienden hoy a un abanico cada vez más amplios de

---

<sup>40</sup> *Feminización del trabajo*. S/autor. Agosto 2000. Consultado en Internet/Gogle. Sep. 2004

empleos, desempeñados tanto por hombres como por mujeres. Es decir parecería que las características del trabajo tradicionalmente femenino ocupan la centralidad en el actual paradigma de acumulación capitalista y con ello el propio mundo de la “producción” se esta viendo impactado.

Un artículo muy interesante de Arlie Russell<sup>41</sup> (2001) relaciona, bajo el paraguas de la Globalización, este trabajo reproductivo con la emigración, llamando “*cadenas mundiales de afecto y de asistencia*” a la serie de vínculos personales entre gente de todo el mundo basadas en una labor remunerada o no de asistencia, y que normalmente forman las mujeres. Dichas cadenas suelen empezar en un país pobre y terminar en un país rico, pueden ser locales, nacionales o mundiales...

(1) Una hija mayor de una familia pobre que cuida de sus hermanos, mientras (2) su madre trabaja de niñera y cuida de los hijos de una niñera emigrante, que a su vez (3) cuida del hijo de una familia en un país rico. La tercera recibe 400 dólares, paga a la segunda 40 dólares y para la primera, como dice la valenciana Blasco i López, su “trabajo” no genera derechos, por el contrario obligaciones, insatisfacciones, proyectos aplazados u olvidados.

Así como el capitalismo global contribuye a crear una provisión de afecto maternal procedente del tercer mundo, también crea un primer mundo que lo reclama. Nuestro tercer personaje dice... “*Aun hoy mis hijos intentan convencerme de que vuelva a casa. Cuando me fui no se enfadaron, por que todavía eran muy pequeños. Mi marido no podía enfadarse tampoco, por que sabía que era la única forma de ayudar y mandar a los hijos a la escuela. Les envié **dinero** todos los meses*”.

Así están las cosas...

El INEGI parece confirmar esto, sus estadísticas reportan que la tasa de desempleo abierta entre los hombres es muy inferior al de las mujeres. Mientras que entre los hombre el desempleo se sitúa en 3.6 por ciento, entre las mujeres esta tasa es de 4.16

---

<sup>41</sup> En Giddens, A.; Hutton, W. (eds). *En el límite. La vida en el capitalismo global*. Tusquets. Editores. 2001. Barcelona

por ciento es decir, mas del 15 por ciento superior. Se estima también que el promedio de los sueldos que perciben las mujeres por realizar el mismo trabajo de los hombres es también 15% inferior. A nivel gobierno las cosas no están mucho mejor para las mujeres, del 2001 al 2003, la cantidad de mujeres en cargos de nivel medio y superior cayo casi 7 puntos porcentuales. Cuando Fox llego al poder había 73,336 puestos de esos niveles en el Gobierno Federal, de los cuales 22,600 eran ocupados por mujeres (el 31% del total). Para finales del 2003, estas plazas se habían reducido en 761 a 72,595, pero de estas sólo 16,700 eran ocupadas por mujeres, es decir, el 23 por ciento del total. Las mujeres no solo absorbieron toda la caída, sino que 16 mil de ellas fueron despedidas para dar paso a los hombres.

*¿Pero que pasa con los discursos oficiales?...* Vicente Fox, el 7 de marzo del año 2000, en la celebración del Día Internacional de la Mujer, al inicio de su sexenio, pronunció las siguientes palabras:

*“Hoy les aseguro que cada acción de mi gobierno tendrá como objetivo la creación de oportunidades de trabajo para ustedes y su familia. Un gobierno exitoso, como el que me propongo encabezar (todas teníamos muchas esperanzas), no puede entenderse sin la presencia de las mujeres, sin su pasión y sus valiosas contribuciones. En mi gobierno habrá mujeres, muchas mujeres”*

*”Que razón tienen ustedes de hablar de igualdad de oportunidades. A la mujer se le exige más y se le paga menos. Me duele la discriminación y las dificultades por las que tienen que pasar las mujeres solas, las mujeres jefas de familia. A ellas les aseguro que como Presidente acabaré con las barreras que impiden su desarrollo. Ya es tiempo de reconocer valorar y apreciar el trabajo de la mujer mexicana. Ya es tiempo de que se le reconozca su entrega y su compromiso. Ya es tiempo de aprovechar su talento y sus extraordinarias virtudes. Confío plenamente en la mujer mexicana. México será otro cuando las mujeres participen en la toma de decisiones”.*<sup>42</sup>

---

<sup>42</sup> Periódico. El Sol de México. Editorial, marzo 2000.

Después de reflexionar sobre todo lo escrito a lo largo de este apartado, parece inevitable recordar las palabras del extraordinario filósofo Cornelius Castoriadis<sup>43</sup>...

*“Lo que caracteriza el mundo contemporáneo son sin duda las crisis, las contradicciones, las oposiciones, las fracturas, etc. Pero sobre todo lo que me sorprende es justamente la insignificancia.”*

Lo que cuestiona este autor es que la disputa política ha perdido su sentido, sean de izquierda o de derecha, hacen la misma política, vienen y van y dicen “Voy a hacer otra cosa” y al final todos hacen lo mismo. No tienen ningún programa, lo que él considera es que hacen marketing político... “Hoy, en nuestra pseudodemocracia, acceder al poder significa ser *telegénico*, tener olfato para la opinión pública”, y una vez en el poder ¿Qué se hace?... Nada se sigue la corriente. *Si es necesario se cambia de chaqueta porque se advierte que se han contado unas historias y que estas historias no son aplicables...*

### ➤ Jóvenes: Educación y Empleo

La única vía que el presidente Vicente Fox sigue proponiendo es auto emplearse creando nuevas empresas. Encamina esta propuesta principalmente a los universitarios, quienes según menciona, pueden tomar como base los conocimientos obtenidos durante sus carreras y le pide a las universidades que vinculen sus planes académicos con las necesidades reales de México, de manera que las habilidades y conocimientos adquiridos faciliten su inserción al mundo laboral. *“Todas las carreras deberán incursionar en el sector productivo, así no existieran áreas sin oportunidad”*. Esto, además de que exige de los jóvenes estudiantes, abrir sus propias fuentes laborales (**responsabilidad personal**), deberá contribuir a la creación de nuevas plazas que remitirán a que mas gente consiga trabajo...

...la representación social del desempleo como situación sospechosa de pereza y de parasitismo social que tan bien le viene al neoliberalismo y tantos argumentos proporciona a sus

---

<sup>43</sup> *La insignificancia y la imaginación. Diálogos*. Editorial Mínima Trotta. 2002

voceros más o menos cualificados: si “Dios ayuda a quien se ayuda” y “quien la sigue la consigue”, entonces el éxito es un mérito individual y, por tanto, el fracaso laboral y económico no puede ser más que un demérito de la propia persona, que exhibe una sutil combinación de no poder, no saber y no querer trabajar. (Blanch 2001)

¿Y los que no son estudiantes universitarios?... Los puestos disponibles en las empresas, son para todo tipo de personas, pero los salarios van de 2 mil a 2mil 600 pesos mensuales (200 euros) , la paredes de las oficinas delegacionales gestoras de empleo están cubiertas de multitud de ofertas de trabajo para personas con cualquier tipo de preparación pero el numero es insuficiente y los puestos no satisfacen las expectativas de los jóvenes, por que la remuneración es baja, les piden tiempo completo lo que les impediría estudiar y además las empresas los contratan en calidad de prueba, en forma temporal.

Actualmente el número absoluto de jóvenes en México es el más elevado en la historia del país; uno de cada cuatro mexicanos tiene entre 12 y 24 años de edad, ejemplo de esto es el 61% del colectivo estudiado en esta investigación. Las proyecciones demográficas señalan que será en el año 2006 o 2007 cuando esta subpoblación tendrá una tasa de crecimiento negativa, por lo tanto la demanda de servicios y de empleos de esta creciente población es un tema fundamental a nivel nacional.

Las políticas de *formación para el trabajo y en el trabajo* han tenido en México un lugar privilegiado dentro de las políticas educativas y laborales del país, ya desde 1867 hay rastros de este interés. Desde el pasado siglo, de la formación para el trabajo se responsabiliza el Sistema Educativo Nacional, al grado de haber creado un subsistema, el de educación tecnológica, cuya referencia explícita para la formación son los sectores económicos o las ocupaciones concretas. Por su parte, las políticas de formación en el trabajo son responsabilidad de la Secretaría del Trabajo y se orientan a la capacitación de la fuerza de trabajo en las empresas. Desde el punto de vista del sistema educativo formal, México se caracteriza por tener un subsistema de educación tecnológica muy diferenciado que incluye oportunidades de formación a todos los niveles: desde centros de capacitación hasta centros de postgrado, pasando por secundarias técnicas y bachilleratos tecnológicos –industrial y de servicios, agropecuarios y de ciencia y

tecnología del mar, que ofrecen educación propedéutica y terminal; centros de formación profesional de nivel medio; e Institutos Tecnológicos de Nivel superior.

Al respecto, resulta interesante lo que Maria de Ibarrola<sup>44</sup> menciona acerca de la tendencia de los estudiantes a privilegiar una formación básica más prolongada antes de iniciar la especialización, e igualmente la desvalorización de la educación que no permite continuar estudios de nivel superior.

**Si existe esta desvalorización del trabajo manual y de estas opciones de educación técnica entre la población, las nuevas relaciones entre trabajo manual e intelectual deberían autorizar la búsqueda de nuevas explicaciones a esta posición de la población demandante que, a pesar de que en buena medida deserta durante los primeros semestres de las opciones propedéuticas, insiste en preferir una educación más larga y de corte más académico que facilite el acceso a las universidades. (Ibarrola, 2001)**

En el subsistema universitario, la principal política de la década ha sido la creación de las Universidades Tecnológicas, instituciones que ofrecen el título de técnico superior universitario en un lapso de dos años, compuesto por seis cuatrimestres. Estas universidades ofrecen carreras de nuevo diseño, derivadas de manera directa de la modernización de los procesos de producción. Tienen un interesante sistema para la participación empresarial en la definición tanto de los planes de estudio, como de los lugares en los que se crean estas universidades. La intención es orientar la demanda por educación superior hacia este tipo de instituciones, y en particular al nivel de técnico superior universitario; sin embargo, nuevamente la demanda de estudiantes no parece favorecer esta clase de estudios. En el 2000 se reportan cerca de 11 500 alumnos, menos del 1% del total del nivel, y varios planteles no tienen siquiera 500 alumnos. En un nivel superior al de la educación profesional de nivel medio, las Universidades Tecnológicas se ven en la misma tensión entre ofrecer estudios del 5º nivel nada más, o favorecer la equivalencia y continuidad hacia estudios de licenciatura, decisión que hasta la fecha no ha sido aceptada como política en el nivel. Estas universidades han estado sujetas a

---

<sup>44</sup> Ibarrola, M. *Las políticas de formación para el trabajo en México en la coyuntura económica actual*. Red Latinoamericana de Educación y Trabajo. Departamento de Investigaciones Educativas, CINVESTAV, México. 2001

múltiples políticas para lograr mayor cobertura, equidad y calidad pero, en particular, flexibilidad y pertinencia; la idea es profundizar sus vínculos con la economía y entender *las nuevas necesidades laborales*.

Tal vez el programa más importante entre las transformaciones que se han dado en las políticas de capacitación y formación para el trabajo en México, es el Sistema Normalizado y de Certificación de Competencias Laborales, generado en 1993. El proyecto inicial ha ido evolucionando hasta abarcar a la fecha un Programa de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación, conocido como PMETyC. Este programa procura establecer lazos entre todos los programas existentes, escolares y no escolares, con base en la noción de las *competencias laborales* y de nuevas interacciones entre todos ellos. Incluye la definición nacional de las normas técnicas de competencia laboral por sector productivo; la evaluación y certificación de la adquisición de las normas, que apenas inicia y reporta muy pocos trabajadores certificados; la transformación de la oferta de formación en las escuelas, a través de los planes de estudios basados en competencias, y el otorgamiento de estímulos a la demanda de capacitación.

Este nuevo paradigma de la *formación para el trabajo y la capacitación* que acepta las nociones de competencias laborales, flexibilidad, formación integral y formación a lo largo de la vida como conceptos orientadores básicos; hace radicar la referencia de la formación en las necesidades del sector productivo e incorpora nuevos sujetos en la formación. Se multiplican y diversifican los actores de la formación, surgen nuevos actores y se multiplican las interrelaciones entre ellos, se modifica el papel del Estado y se transforma el uso del dinero público, así como las relaciones entre lo público y lo privado.

Sin embargo aunque la educación formal ha sido una variable generalmente relacionada como incidente en el acceso a determinadas ocupaciones o al menos era así hasta hace algunos años, parece que la relación entre escolaridad y trabajo está cambiando. Actualmente esta relación señala una depreciación de la Educación particularmente en los mercados laborales urbanos. Un estudio de Muñoz Izquierdo (1990) apuntó que sólo dos terceras partes de los alumnos que concluirían sus estudios superiores durante el decenio 1990-2000, *podrían incorporarse al sector moderno de la economía nacional*.



La parte restante y aquella que desarto, tendría como única opción el incorporarse en actividades económicas fuera del sector moderno y fuera de lo que, en términos formales, *le correspondería dada su preparación educacional*.

No obstante, es importante señalar que mientras más complejos son los mercados laborales, más difíciles son las posibilidades de acceder a ellos. En los mercados más modernos y altamente productivos de la economía se requiere, en general, fuerza de trabajo con altos niveles de escolaridad, donde se lucha por el empleo compitiendo con el nivel escolar y donde la educación formal más bien funciona como un filtro; pero hay otros mercados que emplean fuerza de trabajo con escolaridad menor, donde el significado de la escolaridad es distinta, por lo tanto es más importante la práctica y la experiencia laboral que el grado escolar, o el contar con vínculos personales (o la contactos, compadrazgos, relaciones) que ayudan a ingresar a determinados empleos.

Lo que definía hace 20 años, la transición de la juventud a la edad adulta (independencia económica, autonomía personal y de recursos, constitución del hogar propio) están presente cada vez menos en los jóvenes, “generándose una individualización y fragmentación de trayectoria vitales y personales que no permiten la construcción de certidumbre en torno al trabajo y a las formas de pasaje a la edad adulta”. (Jacinto 2001)

En México los estudiantes que se han preparado para realizar una ocupación determinada sólo han podido acceder a empleos por debajo de la categoría prevista por los planes de estudio, lo que confirma que nos encontramos ante una "devaluación de la escolaridad". La idea de que la educación era uno de los factores que diferenciaban más nítidamente el empleo desde un punto de vista sectorial, al menos en México, ha perdido sentido.

La realidad es que la relación entre la escolaridad y el trabajo que antes era muy clara: *a mayor escolaridad mayor posibilidad de obtener un trabajo, obtener un mejor salario y en general mejores condiciones laborales, ya no es tan directa, se está ahora ante una depreciación de la educación en los mercados laborales*. (Muñoz, 1992)

La necesidad de vincular la formación y la capacitación a los requerimientos de la planta productiva no es nueva. Ha sido un propósito largamente reiterado por los teóricos del sistema educativo y una antigua demanda de las empresas. Pero desafortunadamente lo anterior denota que la vinculación entre la escuela y la empresa no se ha dado de manera satisfactoria. Pareciera que cada una de estas dos instituciones, escuela y empresa, han seguido propósitos y tiempos distintos y que sus trayectorias han sido a menudo divergentes. Por lo tanto, a pesar de que la mayoría de la población, en la actualidad, tiene más años de escolaridad que la generación de sus padres, parece no ser suficiente garantía para lograr empleo.

Nos encontramos ante una paradoja: por primera vez ante una generación que sabe más que sus padres, en una faceta central de desarrollo de la tecnología, y al mismo tiempo ante muchos jóvenes que tienen la perspectiva de no mantener el nivel de vida de sus padres.( Muñoz 1992)

Se considera que por esa inadecuación de los objetivos y logros con relación a la situación laboral, uno de los problemas principales es que se trata de preparar a la población para el mundo del trabajo, basándose en la experiencia histórica de la posibilidades de empleo, en vez de hacerlo buscando generar la flexibilidad intelectual y operativa que permita el cambio y la adecuación a un futuro incierto en este campo. En suma lo que esta en crisis son los mecanismos tradicionales de inserción y movilidad social.

Sin embargo, la experiencia del momento, todavía sitúa a la escolaridad como factor de movilidad, se ha ampliado el intervalo de edad, y ya no son solo los jóvenes, sino también los profesionales quienes se ven con la necesidad de seguir estudiando, como opción para el ingreso, desarrollo de carrera, ascenso e inclusive como factor de permanecía y seguridad, dentro de las organizaciones. Muestra es los estudiantes que pretendemos estudiar un doctorado, como proyecto de desarrollo académico personal, pero también (y considero que en mayor porcentaje) para cubrir las políticas de RRHH de nuestras instituciones, la experiencia laboral parece no resultar suficiente.



- **Cultura laboral en el nuevo milenio**

“La esclavitud no se abolió; tan sólo se puso en nómina”

(Bensunsán, 1998)

México como todas las naciones que interactúan en el concierto mundial, ha experimentado cambios notables en la forma cómo la sociedad desarrolla sus procesos de trabajo; genera, se apropia y utiliza los conocimientos que derivan de estos procesos y como a través de ellos se van construyendo y reconstruyendo también nuevas relaciones humanas propias de entornos cambiantes.

En esta coyuntura histórica de cambios significativos en los sistemas de organización del trabajo, el debate sobre las *culturas laborales* adquiere gran relevancia a nivel internacional, pero más específicamente en los países menos desarrollados. En base a esta preocupación las discusiones se dirigen a favor de una nueva cultura solidaria y sostenible del trabajo en todo el mundo, abierto a las diferentes tradiciones, culturas, y prácticas de los trabajadores en el marco de la incertidumbre de la globalización económica.

En el caso de México, la crisis de los ochenta, significó el cambio en el modelo de reproducción económica en su conjunto, definiendo la manera en que se integró la economía al capitalismo globalizado. Aunque existieron iniciativas en el periodo *salinista* para avanzar en la modernización de las relaciones laborales, el logro máximo en su formalización fue el Acuerdo Nacional para la elevación de la Productividad y la Calidad, firmada en 1992, en el que se plasma siete puntos básicos:

- La construcción de una nueva *cultura laboral* propicia a la productividad y calidad.
- Modernización de las estructuras organizativas del entorno productivo (empresarial, sindical y gubernamental).
- Énfasis en la capacitación y desarrollo de recursos humanos.
- Fortalecimiento de las relaciones laborales.
- Modernización Tecnológica
- Y cuidado del entorno macroeconómico.

Sin embargo este acuerdo, menciona Bensunsán (1998), se logró después de una larga negociación entre los diversos agentes productivos, por el lado de los *empresarios* se insistía en una gran flexibilidad laboral y los *sindicatos oficiales* en la recuperación salarial, de tal forma que resulto en un convenio demasiado general que marcaba la voluntad de las partes (empresarios-sindicatos oficiales) sin mayores compromisos.<sup>45</sup>

En los últimos 20 años las empresas tanto privadas como gubernamentales han puesto en marcha programa de reestructuración para hacer frente a la apertura comercial, programa que han implicado, en diferentes proporciones, el empleo de tecnología moderna, la introducción de nuevas formas de organización del trabajo, en el intento deliberado por crear esta *nueva cultura*, orientada hacia la calidad total, la productividad, el trabajo en equipo y las relaciones armoniosas entre trabajadores y patronos.

En México la cultura laboral no ha sido entendida intachablemente por algunos y en la práctica el trabajador no ha sido tratado de acuerdo con su dignidad de persona. Como observa Kras (2003), es ***un pueblo que ha aprendido a pedir favores en vez de exigir respeto a sus derechos***<sup>46</sup>. Durante la crisis de 1995, y considero a lo largo de la historia, existían en nuestra cultura nacional, y por consiguiente, laboral, las prácticas de la corrupción, la explotación, alienación, injusticia, impunidad y la inseguridad, que afectaron y ponían en peligro el desarrollo de México.

Ante esta crisis que no sólo era económica sino también *social, cultural, ética y educativa*, los representantes de los trabajadores y de los empresarios decidieron superar su antagonismo histórico e iniciar una etapa de colaboración basada en nuevos valores y nuevas actitudes laborales. El 25 de julio de ese año, la Confederación de Trabajadores de México (CTM) encabezada por el Sr. Fidel Velásquez y la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) dirigida entonces por el Lic. Carlos Abascal

---

<sup>45</sup> Bensunsán, G. (1998) Los determinantes institucionales de la flexibilidad laboral en México, en Zapata, F. (comp), ¿Flexibles y productivos?. El Colegio de México.

<sup>46</sup> Citada en Espinoza, E.; Pérez, R. (2001). Cultura en México y su impacto en las empresas. Edición Internet. *Gestión y Estrategia*. México: UAM

Carranza, ahora Secretario del Trabajo en el sexenio actual, firmaron el documento denominado “*Hacia una Nueva Cultura Laboral Mexicana*”<sup>47</sup>.

La llamada nueva cultura laboral se ha ido extendiendo a lo largo y ancho del país e incorpora el discurso de un cambio de mentalidad y de actitud en la forma de ver y realizar el trabajo, reconociendo el valor de éste, la dimensión personal y dignidad de las personas que lo realizan, tanto de los trabajadores como de los empresarios. Conscientes de que el trabajo contribuye a la realización personal y al logro del bien común familiar y nacional. En este documento se valora la necesidad de un *salario justo* y *condiciones laborales* más dignas y de una mejor y mayor capacitación, tomando en cuenta la situación del trabajador y su familia, así como las posibilidades de la empresa y las condiciones económicas del país. Y pretende como sustento fundamental el diálogo, la concertación y la unidad de esfuerzos entre las organizaciones sindicales y los directivos empresariales. Busca que dicha cultura se oriente a la creación y permanencia de empresas, a la conservación y promoción del empleo, al aumento de la rentabilidad, a la justa distribución de las utilidades y a la lucha contra la corrupción de líderes sindicales y empresario.

Este esquema según los ideólogos de la nueva cultura, representa el marco idóneo de relación entre los integrantes de una empresa, aplicable cien por ciento a cualquier tipo de organización social, política, de servicio, etc., donde se reúnen más de dos personas y de dos niveles jerárquicos para trabajar en forma conjunta por el logro de una meta común. Se basa en una clara estrategia de concertación de objetivos y suma de esfuerzos para alcanzar sus fines, y tiene como fundamento para su dinamización, una metodología que acompaña a este modelo en forma inseparable y estructurada a partir de los siguientes elementos.

- El trabajo en equipo.
- La búsqueda del acuerdo y el consenso, mediante el trabajo participativo.
- La armonía en las relaciones laborales a través de valores y objetivos compartidos.
- El respeto a la persona y las circunstancias.
- El reconocimiento al esfuerzo realizado.

---

<sup>47</sup> COPARMEX-Secretaría del Trabajo y Previsión Social: La Nueva Cultura Laboral 2001.

- Los establecimientos claros y confiables para la medición de la productividad.
- Un diagnóstico compartido sobre la situación de competitividad y condiciones laborales de la organización.

Esto significa mutuos compromisos de trabajadores como organizaciones ante la dimensión del objetivo que se persigue. Sin embargo Islas (2003) menciona que existen “asignaturas pendientes que constituyen debilidades para esta nueva cultura en el ámbito iberoamericano”. Este escenario representa un reto que implica en primer lugar, identificar las dimensiones del cambio, tanto en las condiciones generales del entorno como en las organizacionales, destacan estas últimas en razón que constituyen la base del diagnóstico para que los principales rectores de esta nueva cultura y los paradigmas del Management puedan cumplirse<sup>48</sup> ...

1. Reconocer que el mundo ha entrado a la *era del conocimiento*, materializado no sólo en la ampliación de los dominios personales o el incremento del capital humano (acumulación de temas académicos, en la experiencia profesional y profesional o el desarrollo de habilidades específicas), sino que también involucra el desarrollo emocional, la interacción social y la evolución personal. Lo que requerirá plantear teorías, técnicas, herramientas y metodología que propicien la evolución conjunta de los miembros de la organización.
2. Identificar con precisión las características del *liderazgo* que está en práctica, ya que la Nueva Cultural Laboral es sinónimo de “cambio de actitud” hacia un estilo de conducción preocupado por la calidad de vida de los trabajadores, el desarrollo de la comunidad y el cuidado del medio ambiente. Donde los recursos humanos sean apreciados por sus características personales, por el talento individual y sus valores.
3. Precisar un *marco normativo* que regule las relaciones institucionales tanto internas como externas, dé certidumbre y legalidad a sus actos y establezca las condiciones, estructuras y procedimientos que serán de observancia general.

---

<sup>48</sup> Islas, L. (2003) *Management en Ibero América: Influencia de la Cultura Laboral Mexicana en la gestión de Recursos Humanos*. México:UNAM

(leyes, estatutos, reglamentos, manuales, procedimientos, contratos individuales y colectivos de trabajo)

4. Desarrollo de *Tecnología de Información* al interior de las organizaciones, debido al ritmo vertiginoso con que se producen las nuevas innovaciones y del ilimitado potencial que estas parecen tener.
5. Definir claramente el significado del término “*empleabilidad*”, asociado por un lado con la seguridad del trabajo que debe ofrecer la organización a su personal y por otro, con la permanencia voluntaria que el trabajador ofrece a su institución para dar continuidad al desarrollo de los planes y programas institucionales.

Además con la historia característica de la región latinoamericana, el proceso posmodernista de la cultura laboral, va acompañado de elementos inseparables como: *La diversidad étnica, la cultura social y organizacional que ha existido por décadas, la influencia de la filosofía de cada región, la convivencia de prácticas administrativas obsoletas con la implantación de orientaciones modernas.*

Sobre todo la Diversidad en un país como México, que ocupa uno de los primeros lugares dentro de las naciones con mayor variedad en étnias, gastronomía, folklore, costumbres, trajes típicos, manifestaciones artísticas, etc. las organizaciones se configuran por grupos humanos que viven la “diversidad” dentro de la “diversidad”; eso sin contar con el gran número de extranjeros que ya se han insertado en el medio laboral y que viven en suelo mexicano. Por tal motivo, los grupos de trabajo se configuran por personas diferentes, cuyo plan de vida y carrera se conforma en base a motivaciones totalmente ajenas unas de otras.

En relación ha algunos ejemplos de aplicación de esta nueva cultura, resulta interesante sobre todo por tratarse de instituciones gubernamentales, el caso del estudio de Fócil Ortega (2003): *La Nueva Cultura Laboral: una estrategia de cambio en la gestión*



*pública*<sup>49</sup>. Este estudio postula que en el caso mexicano, además de requerir de un gobierno democrático efectivo y por ende legítimo, se presenta la necesidad de dignificar la función pública, paso que es necesario dar para contribuir a recobrar la confianza de la sociedad en el gobierno y restaurar la imagen de los funcionarios públicos a los que se asocia con ineficiencia, corrupción, falta de capacidad de gestión, sobre regulación, lentitud y baja calidad en el servicio. En resumen la dignificación y la productividad de la burocracia, que permita volver los ojos sobre el ciudadano y su percepción de los servicios que recibe.

Mencionar algunos de los factores del diagnóstico que resultaron en este estudio de Fósil: *Personal de base inamovible, con salarios bajos pero altamente competitivos si se toma en cuenta el salario integrado. Insuficiente capacitación. Escasos programas de inducción que impide desarrollar una identidad organizacional y sentido de pertenencia. Nula evaluación del desempeño y por consiguiente nula retroalimentación de resultados, aunado a las escasas posibilidades de ascenso y desarrollo profesional. No identificación con los objetivos y metas institucionales por los frecuentes cambios estructurales (cada sexenio). Y organizaciones sindicales que bajo marcos jurídicos de regulación de relaciones laborales poco efectivas sindicato-empresa, no ha promovido la participación autocrática y constructiva de los trabajadores y de los propios líderes sindicales, sino que se han concentrado en la búsqueda de mejorías salariales y de prestaciones, que debido a la escasez de recursos presupuestales, son cada vez más difíciles de conseguir y menos aceptadas por parte de la sociedad.*

---

<sup>49</sup> Presentado en el VIII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Panamá, 28-31 Oct. 2003

### III LA HERENCIA SOCIOCULTURAL DEL TRABAJADOR MEXICANO ACTUAL.

---



Figura 19: *Estereotipo del mexicano*

"Se ha inventado a un mexicano que es la metáfora del subdesarrollo permanente, la imagen del progreso frustrado".

Roger Bartra (1987)

Al mexicano lo muestran como una mezcla entre el *indio agachado*, caracterizado por las ilustraciones del mexicano dormido y recargado en un nopal, con jorongo, huaraches y sombrero, y el *pelado mestizo* de la ciudad, alburero, tramposo y fiestero. Entre estos dos puntos según los estudiosos del tema, pasa una línea psicológica de melancolía, desidia, fatalidad, inferioridad, violencia, sentimentalismo, resentimiento y evasión.

## ○ Estudios sobre los estereotipos del mexicano

Estando ya institucionalizada la revolución de 1910, y por su parte la sociedad mexicana abstraída en asimilar las nuevas normas y los modernos patrones de conducta resultado de aquella, algunos de los principales estudiosos del carácter y de la identidad nacional, llamaron la atención sobre la importancia de conocer los rasgos y los atributos que caracterizaban al pueblo mexicano. Dicha discusión sobre el carácter nacional del mexicano tomo visos más precisos y marco las pautas del debate con la aparición del libro de Samuel Ramos (1934) *El perfil del hombre y la cultura en México*, en donde el autor aplica los conceptos adlerianos para caracterizar al mexicano, “diagnosticándole” un complejo de inferioridad, fruto de la dominación histórica de que ha sido objeto, inseguridad que lo impulsa a huir de si mismo para refugiarse en un mundo ficticio.

El mexicano, según Ramos, se ha encontrado históricamente enfrentado a una contradicción, una gran desproporción entre lo que *quiere hacer* y *puede hacer*, lo que lo lleva inevitablemente al fracaso y al pesimismo, lo vuelve susceptible, agresivo y macho y al mismo tiempo lo lleva a desconfiar de si mismo, de todas las personas y de todo lo que hace.

Leopoldo Zea (1945) y Salvador Novo (1946) fueron de las primeras voces, que en sus obras, se alzaron en contra del pesimismo con que era vista la incapacidad laboral de los mexicanos, ellos consideraban que las obras sociales de los gobiernos estaban creando una generación libre de complejos de inferioridad y que el mexicano estaba entrando a un proceso racional de toma de conciencia de su propia situación.

Sin embargo las afirmaciones más incisivas eran las que nos posesionaban como contrarios a la eficiencia laboral.

Octavio Paz (1950), que continúa y profundiza la reflexión de Ramos sobre la cultura y la identidad del mexicano, en su conocido ensayo *El laberinto de la soledad*, denota el sentimiento de soledad que nos inunda, debido a la real o supuesta inseguridad, y que nos lleva confusamente a tratar de salir de ella a través de la simulación y el ocultamiento de nuestras personalidades tras una mascara hermética y silenciosa...“Los

mexicanos son como esos adolescentes taciturnos... dueños de no sé qué secreto, guardado por una apariencia hosca”.

La mayor aportación de Paz (1950), es la comparación que hace del estadounidense con el mexicano:... uno es crédulo el otro creyente, uno comprende y el otro contempla, uno activo y abierto y el otro quieto y desconfiado... *Más vale sólo que mal acompañado.*

Con en el libro de José Iturriaga (1951), *La estructura social y cultural en México* reaparece el sentimiento de menor valía, explicado por el pasado colonial, la *inferioridad técnica*, y la violencia del mestizaje. Caracterizando al mexicano como una persona poco reflexiva y poco analítica... *Echando a perder se aprende*, que carece de voluntad para cambiar lo que le rodea, sin sentido del tiempo e imprevisor... *Más vale tarde que nunca*. Tanto Paz como Iturriaga resaltan que el carácter de los mexicanos, es un producto de las circunstancias sociales imperantes en nuestro país, y que nuestra historia es la historia de esas circunstancias: la Colonia, la Independencia, la Revolución Mexicana, etc. Todas han contribuido a consumir y hacer más nítida esta psicología servil, puesto que no se ha logrado suprimir la miseria popular, ni las violentas diferencias sociales.

El periodo mas importante de reflexión sobre lo mexicano, es el situado entre mediados de los años treinta y el comienzo de la década de los sesenta, época caracterizada por la industrialización, urbanización e institucionalización del Estado posrevolucionario.

Al respecto Bartra (1987) es sumamente crítico, en su libro *La Jaula de la Melancolía*, explica y justifica el porque de esta llamada, por él, subjetividad específicamente mexicana: “*Durante los años treinta surge una reacción contra el nacionalismo revolucionario que paradójicamente, va a convertirse en la principal responsable de la codificación e institucionalización del mito del carácter mexicano... Samuel Ramos es el que curiosamente contribuye mas a inventar el perfil del homo mexicanus*”.

Según Bartra, los estudios sobre lo mexicano se originaron en la melancolía romántica causada por la modernización. Donde, desde la cultura laboral, es una visión pesimista

de las tradiciones mexicanas que deberían ser erradicadas para dar paso al progreso. Desde entonces la polémica continuó y se han producido multitud de obras sobre el tema.

Durante los años sesenta y setenta el debate sobre lo mexicano perdió intensidad, pero se siguieron utilizando, por algunos, los mismos estereotipos: Rogelio Díaz Guerrero, considerado uno de los más importantes estudiosos de la llamada *Psicología del Mexicano* (1972), cuando habla de las motivaciones del trabajador mexicano<sup>50</sup>, deduce que muchas expresiones cotidianas contra el trabajo (que aparecen en el refranero y en el lenguaje de la calle) no se refieren al trabajo mismo, sino a las condiciones del trabajo, y que son expresadas generalmente en forma caracterizada por el extraordinario sentido del humor mexicano:

- “El trabajo embrutece” (vs. “El trabajo ennoblece”)
- “La ociosidad es la madre de una vida padre” (vs. “La ociosidad es la madre de todos los vicios”)
- “Lo primero es hacer dinero en esta vida y luego acostarse a rascarse la barriga”
- “Música paga toca mal son”
- “Trabajar en balde ni a tu padre”
- ...

Es posible que con tales expresiones el mexicano común se refiera a los aspectos difíciles del trabajo, que han caracterizado a la cultura empresarial, al no sentirse comprendido en su ámbito laboral y que esta falta de motivación lo conduzca a no tener mucho que ofrecer a su trabajo...“hacen como que me pagan, hago como que trabajo”.

Ante el autoritarismo fabril, los malos tratos, las malas condiciones de trabajo y la falta de un pacto laboral satisfactorio, los trabajadores opten por trabajar con desgano.

---

<sup>50</sup> Es importante aclarar que han sido más prolíferas las investigaciones y ensayos que abordan en forma general la cultura mexicana. Sin embargo se ha generalizado hacia la cultura laboral, ya que en dichas investigaciones se toca de manera natural.

Al ser despreciados por no manejar, supuestamente, la técnica moderna, muchos mexicanos responden con una actitud intelectualista, con una defensa orgullosa del conocimiento que brinda la experiencia, con una reivindicación del tiempo libre y un desprecio por el tiempo del trabajo. Monsiváis, (1987)

Monsiváis enfatiza la humildad y el respeto del mexicano, que se imponen en multitud de formas a los niños, quienes están obligados a aprender y a hablar de “usted” a los mayores, decir a “sus ordenes” o “para servir a usted”, dando como resultado que dentro de la estructura y las relaciones sociales que prevalecen en México, el niño tiene que aprender *sumisión y obediencia*, y si para ello las palabras no bastan, se utilice el castigo físico.

Como lo señalo Bernardino de Sahagún (1538)... *las jerarquías de poder absoluto, tanto dentro del gobierno como de la familia, eran también algo característico de los aztecas, antes de la conquista, lo que condujo con cierta naturalidad a una fácil aceptación del orden español, durante más de trescientos años.* A partir de sus supuestos Díaz Guerrero desarrolla una serie importante de investigaciones transculturales principalmente entre México y Estados Unidos<sup>51</sup>.

Santiago Ramírez (1976) aborda la estructura familiar mexicana (poco padre, mucha madre y demasiados hermanos), así como la fuerte presencia de los preceptos religiosos y el machismo, y Roger Bartra (1987) denuncia reiteradamente que de todo se ha valido la clase dirigente para mitificar el sentido del mexicano y volverlo un ente dócil y pasivo...

...“Así, la cultura política hegemónica ha ido creando sus sujetos peculiares y los ha ligado a varios arquetipos universales. Esta subjetividad específicamente mexicana esta compuesta de muchos estereotipos psicológicos y sociales, héroes, paisajes panoramas históricos y humores varios. Los

---

<sup>51</sup>Holtzman, W.; Diaz-Guerrero, R.; Swartz, J. (1975): *Desarrollo de la Personalidad en dos culturas: México y Estados Unidos*, México: Editorial Trillas

sujetos son convertidos en actores y la subjetividad es transformada en teatro”. Bartra (1987)

Se van construyendo estereotipos de comportamiento que producen una narrativa hegemónica sobre la mexicanidad y que tienen un efecto que legitima y que sirve a la continuidad del orden establecido.

Es en los años ochenta y noventa que se vuelve a abrir el debate sobre la cultura mexicana, era inevitable, nuestro país se enfrentaba a las nuevas condiciones de la competencia económica, una competitividad desmedida con la apertura del TLC y un país en condiciones de desventaja, la crisis de los paradigmas tayloristas y fordistas de la organización industrial daban paso a nuevas filosofías de trabajo con modernos conceptos y métodos para incrementar la productividad, controlar y elevar la calidad de los productos, propiciar un mayor involucramiento participativo de **trabajo en equipo** y la necesidad de capacitación de la fuerza laboral en el manejo de equipos sofisticados de alta precisión y enorme flexibilidad. Ante esto, era evidente que no solo estábamos ante la presencia de nuevos modelos de organización industrial sino también a nuevas culturas de trabajo...

...Ante los comportamientos negativos – juzgados así por extranjeros y por sectores modernos y posmodernos de nuestra sociedad- de los mexicanos, hay que armar la gran cruzada nacional: cultura política, científica, tecnológica, ecológica, de productividad, de competitividad...etc.<sup>52</sup>

Voy creyendo lo que dice Bartra, existía poca confianza, ¿debido a los estereotipos interiorizados o era una realidad, o es que acaso no éramos corresponsales gobierno y ciudadanía?

Eva Kras publica en 1990, *Cultura gerencia. México- Estados Unidos*, enfocado al estudio de los mexicanos en el ambiente laboral, partiendo de un estudio comparativo entre la gerencia mexicana y estadounidense. En él se muestra un panorama desfavorable de los valores y costumbres que constituyen la cultura laboral de los mexicanos en comparación con nuestros vecinos del norte.

---

<sup>52</sup> Varela 1994, citado por Reygadas en *Estereotipos rotos. El debate de la cultura mexicana*. Pág. 137

Un aspecto importante que resalta es la *ética laboral* que permite “*decir medias verdades*”, medias mentiras o el simplemente no decir nada, usar la diplomacia y un enfoque indirecto y discreto, para evitar la confrontación directa, lo que origina un discurso social intraducible para quienes no conocen de estos recursos de comunicación utilizados por los mexicanos.

Un ejemplo de ello lo proporciona el cómico mexicano Cantinflas (que por cierto es comparado con Macunaima, personaje de la literatura brasileña) quien con sus burlas hace una crítica de la injusticia social:

***¿El trabajo es cosa buena?  
“Si fuera buena, ya lo hubieran acaparado los ricos”***

(Cantinflas, citado por Bartra, 1987)

Figura 20: Timbre postal *Cantinflas*



Cantinflas empieza sin decir nada, pero acaba diciendo mucho... de manera astuta e inventiva se vale de la exageración del lenguaje y sus gestos para reconstruir el discurso elaborado del poder. Lo incoherente y lo irracional del lenguaje de Cantinflas enfatizan el menosprecio a la lógica cartesiana europea del discurso racional, sistemático y coherente. Su discurso zigzagueado tanto en el rodeo o en la abundancia de explicaciones, se organiza a través del palabreo, encubriendo el sentido en lugar de develarlo. Este tramposo del lenguaje utiliza, picarescamente, varios artificios para mostrar lo hueco del lenguaje, pero logra su objetivo, *se ríe* de la sociedad, de sus prejuicios y en ocasiones de sus mitos (amor, honor, patriotismo, trabajo, virtud). Pero también es sensible al mundo que lo rodea y *crea en la filantropía, su amor y su fe caminan juntos con su generosidad*, y proclama la existencia de los *sueños y del amor a la vida*. En fin, con amable sonrisa o punzante sarcasmo penetra en la sustancia de la realidad para liberarla reflexivamente de lo superfluo y presentarla al desnudo.<sup>53</sup>

<sup>53</sup> Reis Pinheiro S. *Cantinflas: La parodia del lenguaje en el cine*. Brasil. Consultado en Internet 2005



Esta *sensibilidad* del mexicano y su *naturaleza romántica*, lo llevan a evitar situaciones que lo coloquen en desventaja, es decir, en posición negativa o conflictiva, rasgo que dificulta la discusión abierta de los problemas que se presentan en el proceso productivo.

Kras (1990) aborda también la superposición entre la *familia* y el trabajo, donde para los mexicanos, la primera resulta prioritaria sobre lo segundo, convirtiéndose en solo un medio para disfrutar otras cosas más relevantes, como la necesidad social de la “chorcha”<sup>54</sup>, que inclusive esta presente en el trabajo.

Parezco revivirlo, cuantas veces nos hemos enfrentado en México a una cola inmensa en un banco u oficina de gobierno o en una tienda departamental, a tener que esperar a que los empleados terminen de contarse el último chisme personal o chiste en boga o novedad nacional, para ser atendidos. Esta necesidad profunda y maravillosa del mexicano de “hablar” esta presente en la familia, dentro y saliendo del trabajo, en los cafés, etc.

De acuerdo con esta visión, el mexicano no es muy competitivo en el trabajo, le importa mas buscar un *ambiente* agradable y relajado, además la ruta de ascenso depende más de las *relaciones personales* y *las influencias* que del desempeño. Añade Kras que en las organizaciones mexicanas, se concentra el poder en la cúspide organizacional, lo que provoca que se delegue responsabilidad pero no autoridad y lo más importante, no se delegue toma de decisión.

Otras características de la cultura mexicana, es el nacionalismo y el regionalismo, la importancia de la cortesía, la formalidad en el vestir y la importancia del estatus. No deja de considerar a la *religión* que según ella, lleva al mexicano a una situación fatalista, culpándola de que exista una falta de voluntad entre los más pobres de México, donde el fanatismo y la incultura son fuertes, para subvertir su situación.

---

<sup>54</sup> Término que se refiere al platicar, divertirse, tener amigos, convivir socialmente.



Figura 21: Artesanías mexicanas

Recordando su anterior cosmovisión, en el mexicano su antigua religión se hace presente *cuando se burla de la muerte, la festeja y hasta la invoca*. Es verdad nos refugiamos en la religión y festejamos cuanto se nos ocurre, por ejemplo Octavio Paz, realizó una entrevista allá por los años sesenta a un presidente municipal de un pequeño poblado de Oaxaca: *“¿A cuanto ascienden los ingresos del Municipio por contribuciones? A unos tres mil pesos anuales, somos muy pobres... ¿Y en que los utilizan?... pues casi todo en fiestas señor, el pueblo tiene dos santos patronos”*.

Me permito comentar que yo misma experimenté esta situación cuando trabajé en el departamento de Relaciones Industriales en una importante compañía gubernamental de una pequeña población en Tlaxcala, y en el departamento de Desarrollo de Personal en una empresa transnacional en la ciudad de Puebla. En la primera se patentizaba más por la cultura rural del trabajador, pero en ambas los trabajadores de pueblo y de ciudad, le otorgaban a través de su sindicato una carga importante personal y legal a las fiestas religiosas, ya que de hecho son incluidas en los contratos colectivos de trabajo, (se tienen por lo menos 23 días al año declarados feriados nacionales y en los que, por supuesto, no se trabaja, ni se

asiste la escuela; pero además tenemos las fiestas locales y los festejos de los santos patronos)

En el caso de la empresa gubernamental, que refiero, iniciando el año nos solicitaban, que en la nomina de pago, a cada trabajador se le descontara una equis cantidad de dinero semanal, que se acumulaba para la fiesta de la Virgen patrona del pueblo, o de la virgen de Guadalupe, o para la “vestida” del Niño Dios en Navidad, (del cual me correspondió ser madrina varias veces). Era impresionante el derrame de dinero para los festejos que incluían la comida (sin olvidar la bebida), los cohetes, los adornos de la Iglesia del pueblo y del altar de la Virgen patrona que se encontraba dentro de la empresa, (es característico encontrar en los talleres, negocios o en las naves de producción de las empresas mexicanas pequeños altares a los santos o vírgenes, con su veladora votiva o en su defecto la luz de un pequeño foco permanente prendido).

Era interesante como la empresa adquiría un clima particular en esas fechas, ya que se esperaba con expectación el día de “*puertas abiertas*” donde intervenían las familias enteras de los trabajadores y muchos que no lo eran, llenos de una religiosidad mezclada con la posibilidad de tiempo libre para la convivencia y la “ociosidad”, la **productividad** quedaba de lado.

Al respecto, Fernández Christlieb<sup>55</sup>, hablando del ocio y del trabajo, de una manera maravillosa y coloquial, pero con la profundidad típica de él, menciona:

---

<sup>55</sup> La calidad de la vida. Memoria. *Revista mensual de Política y Cultura*. Num. 176, octubre2003

Por más que se la pasen echadotes, a los vacacionistas nadie les dice que están de ociosos, o sea que la ociosidad es algo que pertenece más bien a los días hábiles y se ejerce a mitad del trabajo... Según se ve, los niños son perfectos ociosos; lastima que los adultos que, ya más embrutecidos por las pretensiones de la productividad y la obtención de resultados, se van con la “finta”<sup>56</sup> de que el trabajo consiste en hacer muchas cosas en poco tiempo, lo que ya luego no se les quita ni siquiera cuando no tienen nada que hacer y entonces, van e inventan las diversiones, que es la coartada de seguir metidos en alguna actividad para no tener que quedarse solos con su tiempo.

El texto de Rodríguez y Ramírez (1992) sobre *Psicología del mexicano en el trabajo* aborda aunque con mayor intensidad, los aspectos negativos de la cultura y del mismo trabajador mexicano. Como ya comentaba Iturriaga, atañen al mexicano una *actitud o percepción del tiempo* donde la puntualidad no tiene sentido, parece que para él, el tiempo transcurre más lentamente que para cualquier otro habitante del mundo. Otra característica la del *desorden* que pudiera en apariencia ser un defecto en el trabajador, le confiere ciertas cualidades ya que en el *desorden aparente* el mexicano *improvisa y crea*.

En el ámbito laboral, las características señaladas, aunadas a su incapacidad de planear a futuro, parecen según los estudiosos complicarle su adaptación a los sistemas de trabajo moderno y planificado.

Abordan también la situación de la mujer en la sociedad... “*Situación particularmente espinosa fue la de la mujer, al unirse al español traicionaba su raza y a su cultura, pero era forzada a ella. Y los hijos crecían a la sombra de la madre y lejos del padre. Y desde entonces la familia mexicana sufre un exceso de madre y falta de padre*”.

---

<sup>56</sup> Trampa, engaño, truco, treta.

Según Rodríguez y Ramírez, el mexicano como portador de las creencias, costumbres y pasiones acumuladas a lo largo de muchos siglos, es dueño de una enorme fuerza interior, donde las costumbres y tradiciones mexicanas refuerzan el valor de la *familia* como fuente de apoyo y protección, con una orientación al afecto y amor, y una actitud hacia el servicio, como base fundamental de las relaciones.

Coinciden, así mismo en que la clave de la mexicanidad radica en el pasado, por lo que en base en una revisión de la historia sociocultural de México, y de las raíces de las conductas laborales en *las psicologías nacionales*.

El trabajador “Juan Pérez” en el Norte del país es más industrial, activo, ahorrador, y debido a su cercanía con los EEUU, presenta una marcada “americanización” de su cultura.

Nuestro Juan del Centro, esta más ligado con nuestro pasado indígena, son los que arrastran con mayor fuerza los traumas de la Conquista, además de ser mas receptores que productores y con marcadas diferencias sociales.

El Juan del Sur se caracteriza por ser alegre, tiende a ser menos activo, ya que por tradición, tiene abundancia de recursos y más tiempo para divertirse.

Y que decir del Juan que vive en el DF... “el ombligo del mundo” a donde emigran las personas en busca de mejores oportunidades de vida...

(Rodríguez y Ramírez, 1992)

Destacan los elementos adversos y los traumas, concluyendo que los mexicanos están atrapados por crisis de identidad, resentimiento, envidia, fatalismo y represiones. Con base en las ideas de los primeros filósofos de la mexicanidad, enfatizan:

“Después de más de 460 años, el mexicano no ha terminado su duelo, no ha superado el dolor de haber sido conquistado. Es un pueblo mestizo, no es español, ni indígena, por lo tanto se siente desamparado al no saber quien es. México busca permanentemente una identidad y oscila, ambivalentemente entre uno y otro. La complejidad del mexicano radica tanto en el enfrentamiento como en la fusión de estas raíces”.

En este mismo sentido Alan Riding (1985) lo describe de la siguiente manera:

“Algunas veces, parece como si los españoles ocuparan el cuerpo de los mestizos y los indígenas y conservasen el control de su mente y sentimientos. La mayor parte de los mexicanos meditan, filosofan, son discretos, evasivos y desconfiados; son orgullosos y vigilantes de las cuestiones de honor; **se ven obligados a trabajar mucho, pero sueñan con una vida de holganza**; son cálidos, ocurrentes y sentimentales y en ocasiones son violentos y crueles; son inmensamente creativos y sin embargo, resulta imposible organizarlos porque en lo interno tienen ideas definidas y en lo externo son anárquicos. El contraste más extraño de todos pudiera estar en el ritual y el desorden que parecen coexistir dentro del mexicano, aunque ello ilustra también el predominio de lo espiritual sobre lo material.”<sup>57</sup>

Tanto en el libro de Kras como en el de Rodríguez y Ramírez, sus opiniones sobre los mexicanos se basan en interpretaciones y reinterpretaciones de los estereotipos más difundidos sobre la cultura laboral, desde el enfoque de las teorías del management y la psicología industrial, *intentando guiar a los gerentes nacionales y extranjeros en sus relaciones con los trabajadores del país*, mostrando como estos estereotipos pueden ser “*utilizados*” para el manejo de las relaciones laborales, con el fin de “*adecuarlas*” a las exigencias de las nuevas tecnologías y los retos actuales de la competencia internacional.

Y coinciden en que con una *dirección adecuada* la fuerza laboral mexicana tiene una gran potencialidad, es decir el problema no es trabajador sino quien lo *dirige*. Y para esto tenemos un sinnúmero de “consultores organizacionales” que con buenas intenciones, reproducen prácticas de dominación, a través de cursos y seminarios interculturales para las empresas transnacionales sobre los estereotipos de los mexicanos en general.

Por lo tanto se ha convertido en un lugar común hablar del mexicano frente al trabajo como flojo, irresponsable y por lo tanto de bajo rendimiento, a tal grado que cuando escuchamos una afirmación contraria, queremos saber por qué, como fundamentar la

---

<sup>57</sup>*Vecinos distantes*. Editorial Planeta. México 1985

aseveración de que el trabajador mexicano *esta considerado entre los mejores del mundo*<sup>58</sup>.

Como empresario, menciona Henkel, llevo 18 años en la industria refresquera. Posteriormente ingresé al mundo del automóvil. **Creo con convicción que gran parte de nuestro éxito, tanto en la industria refresquera como en la automotriz, se debe a la magnífica mano de obra que hay en México.** Los BMW hechos en México tienen la misma calidad o inclusive mejor que los de Alemania. De hecho, recibimos menos reclamaciones de los autos nacionales que de los importados.

El control de calidad en la planta de Lerma es extraordinario, tan solo en el año pasado se exportaron cerca de 200 millones de dólares en autopartes de calidad mundial a Estados Unidos y Alemania. La planta BMW es un ejemplo claro de los éxitos que puede alcanzar un personal debidamente capacitado. El mexicano es un individuo muy creativo, pero esa habilidad requiere *impulso*, sistematización para que pueda ser aplicada en situaciones diversas. Con capacitación adecuada, la típica improvisación del mexicano da paso a la creatividad (...) Además, es importante ofrecer incentivos para mantener dentro de la organización a los empleados más talentosos y analizar el sistema de compensaciones para saber qué conductas del personal conviene reforzar y cuáles suprimir.

Hace 5 o 6 años, al llegar la empresa a México, el salario mínimo diario de la región era de 14 pesos diarios, pero se consideró la situación a fondo para remunerar debidamente a las 160 personas que ahí laboraban y fabricaban 2,500 automóviles al año. Aunque el entonces Secretario de Trabajo del Estado de México sugirió pagar 23 pesos diarios a los empleados (?), se decidió darles 60 pesos para que les permitiera sacar adelante a sus familias. Además, se ofreció *servicio de comedor* y cada tres meses los empleados presentaban exámenes para poder ascender a escalones superiores, a través del entrenamiento en manejo de maquinaria progresivamente más compleja. Por las tardes tomaban clases y al aprobar cada examen ascendía su ingreso, hasta llegar al tope con el grado de maestro y un sueldo de 107 pesos diarios, lo cual significa el doble de ingreso con el que entraron a la empresa. El 100% de los trabajadores de la planta lograron ser maestros en el lapso de un año, aspecto que sorprendió a los directivos alemanes, **quienes no esperaban esos resultados (??)**.

Como otro de mis cargos, tengo el nombramiento de Cónsul Honorario de Singapur en México, puesto que acepté al igual que el de BMW, buscando apoyar el ingreso de capital extranjero en México para crear empleos y acelerar las exportaciones. De 5 años para acá, ha habido un acercamiento muy importante entre Singapur y México. Contamos ahora con 104 millones de dólares de inversiones directas de Singapur, que han beneficiado, especialmente a la zona de Guadalajara en el ramo de electrónica y a Sonora con la industria textil. Las economías de México y Singapur son complementarias.

A Singapur le falta gente y tierra, pues todo su territorio es como la mitad del Distrito Federal con una población de 38 millones de personas, y le sobra dinero y tecnología, que es lo que más falta a México. Se consideraba que los dos países eran competidores, pero en la realidad pueden ser socios. **Singapur ha escogido México como un país clave (?)**, pues es la entrada de inversión para América Latina, especialmente en los proyectos de su interés como electrónica, textil y plásticos **-maquilas de nuevo(?)**-. A su vez, Singapur puede ser la entrada de productos mexicanos al mercado asiático, incluyendo China. Hay mucho por hacer, y México cuenta con **una ubicación geográfica estratégica y privilegiada (?)**. Estamos a la mitad entre Estados Unidos y América Latina y a medio camino entre Europa y Asia en las rutas del comercio **-tratados de libre comercio (?)**.

---

<sup>58</sup> Entrevista de Cecilia Puente Santamaría a Eduardo Henkel, presidente de Squirt, BMW, y Cónsul Honorario de Singapur en México. Internet 2000

En este discurso hay diversas lecturas que podríamos hacer en referencia a lo que hemos relatado a lo largo de esta primera parte, sin embargo dejémoslo para la propia reflexión del lector y pasemos de largo.

Es importante considerar, sin embargo, que las experiencias personales de gestión de los empresarios o administradores que tienen a su cargo trabajadores mexicanos, como las investigaciones empíricas que recientemente se han puesto en marcha y a las que hace alusión Reygadas (1998) desmientan en puntos esenciales, los postulados de la mayoría de las reflexiones filosóficas o ensayos literarios sobre la relación de los mexicanos ante el trabajo.

El mismo Díaz Guerrero (1972), Raúl Bejar (1988), Noll (1989), o la Encuesta Nacional sobre los Valores de los mexicanos (1994), confirman la idea de que los trabajadores mexicanos se ven a así mismos como personas industriosas, además de considerar el trabajo como un valor muy importante.

Los diversos estudios muestran la gran diversidad de opiniones y actitudes que existen frente a muchos aspectos de la vida social, mismos que serán analizados y contrastados con los datos arrojados por el colectivo poblano, sujeto de la presente investigación, en el Capítulo II. Sin embargo estas investigaciones empíricas, apenas han comenzado y falta un largo tiempo para que se cuente con balances mas profundos sobre los cambios que se están produciendo en la cultura del trabajo en nuestro país.

Sobre la base de estas percepciones e ideas estereotipadas o verdaderas, hemos vivido los mexicanos y hemos soportado sistemas basados en el autoritarismo y la corrupción. Nos caracteriza el chiste como válvula de escape a nuestra impotencia. Por ejemplo, en el sexenio de Carlos Salinas de Gortari (1988-1994), circulaba la siguiente pregunta ¿Que son las elecciones presidenciales? La respuesta mexicana: *¿“complejo sistema mediante el cual todos votan contra el gobierno y éste gana?”*



Nos escondemos en la ironía, en el albur y el humor ¿Sabías que cuando Fox piensa se embota?, todo ello como formas violentas para no mostrar nuestros afectos y para no “rajarnos”<sup>59</sup>.

Figura 22: Ironías de Fox



Es evidente que todos estos antecedentes son de utilidad para entender la idiosincrasia del mexicano, más no por eso se vuelven parte fundamental de su forma de ser, la *dependencia* en algunos casos, el *individualismo* en otros y la *auto devaluación* de muchos, explicarían la escasa motivación para el trabajo si nos basamos en las teorías que en los años 50's iniciara Rogelio Díaz, sin embargo:

Existen miles “Juan Pérez”, que día a día cumplen con su trabajo en condiciones ínfimas, esos trabajadores son los que sustentan nuestra economía. Si el mexicano fuera como nos quieren hacer creer que es, no habría sobrevivido a las mil y un crisis que hemos vivido.<sup>60</sup>

Se puede concluir que la llamada mexicanidad está hoy dividida en dos grandes vertientes: Entre el mundo antiguo autóctono, prehispánico y el mundo colonial, cristiano y actual.

Y la existencia de una frontera norte que se constituye en peligro permanente, ya que cada vez estamos más transculturalizados, en el lenguaje, los alimentos, la forma de vestir, en los gustos artísticos, arquitectónicos, etc.

<sup>59</sup> Rajarse: desistir, fallar, desdecirse, rectificar, desertar huir, defraudar, frustrarse, malograrse.

<sup>60</sup> Rodríguez, M.; Ramírez, P. (1992). *Psicología del mexicano en el trabajo*. México: Mc Graw-Hill



La, la...Ya veo venir a Speedy González

“Hi Rosita, come to my house a comer frijoles y tortillas con chile”...

Figura 23: *Speedy González.*

Algunos autores enfatizan que cada vez con mayor intensidad deseamos el modo de vida estadounidense, *espero que no... estoy segura que no.*

**ULTIMAS NOTICIAS** EL PAIS. Internacional/Lunes 14 de noviembre de 2005.

“México tiene que salir de la imagen del mexicano sentado junto al nopal, con la cabeza agachada y cubierta por un sombrero, y convertirse en un país ganador, sin complejos y sin mitos, para competir de tú a tú con el mundo.” Esta declaración de principios es de Felipe Calderón, 43 años, candidato del oficialista Partido Acción Nacional a las elecciones presidenciales mexicanas del año próximo. Y prosigue... compito contra la visión de los gobiernos del pasado y nosotros estamos construyendo una propuesta de futuro para un México joven. Compito contra otros partidos que en nombre de los pobres dejaron en la pobreza a más de la mitad de los mexicanos.

Parece que los estereotipos siguen presentes en el discurso político....

## SEGUNDA PARTE

# ESTUDIO EMPIRICO DE LA DIMENSION PSICOSOCIAL DEL CAMBIO SOCIOLABORAL MEXICANO

---

## INTRODUCCIÓN

Como vimos en el bloque anterior, en la actualidad a las mujeres y hombres mexicanos se les enfrenta a la necesidad de responder a un nuevo entorno laboral flexible, que demanda retos, exigencias y oportunidades distintas y sobre todo nuevas prácticas y culturas laborales para enfrentar y para sobrevivir en este nuevo escenario, donde del modelo de empleo (trabajo asalariado) que se deriva del fordismo: estable, con contrato en una sola empresa y para toda la vida, con sistemas de promoción, protección sindical, condiciones y jornadas de trabajo previsibles y regularizadas para la mayoría de trabajadores, se ha pasado a un modelo de empleo en que conviven situaciones diferenciadas que han impactado en las biografías de continuidad y estabilidad laboral, y en el incremento de la incertidumbre e inseguridad respecto al futuro de las personas (Blanch 2000)

La metamorfosis sociolaboral contemporánea, creadora en pocas décadas, de este nuevo paradigma posmoderno inestable, incierto e inseguro, invita a repensar la naturaleza, el significado, las funciones, los procesos y los efectos de la actividad, de la experiencia y de las interacciones laborales; así como a valorar y discutir los modelos convencionales de políticas públicas concernientes al binomio trabajo - bienestar. Por que es un hecho, como menciona Blanch (2004)\*, *que a pesar de los cambios sufridos desde la era dorada de fordismo-keynesianismo, en investigaciones científicas, en círculos “expertos”, en documentos políticos, en los medios y en la calle se sigue hablando del trabajo casi en los mismos términos en que se hacia a mediados del pasado siglo.*

---

\* *Nuevo significado del trabajo en el subempleo. Implicaciones psicosociales, políticas y de género.* Proyecto de Investigación. Plan Nacional I+D+I (2004-2007). Referencia: SEJ2004-06680/PSIC

Por eso la importancia de que las investigaciones al respecto nos permitan establecer y evaluar empíricamente cuales son las premisas imperantes en un contexto en que la globalización económica, la flexibilización organizacional impuesta por la reingeniería de procesos, las tecnología de la información y de la comunicación, están cambiando la naturaleza, la organización, las condiciones, el entorno y las funciones del trabajar.

Con la finalidad de dar respuesta a lo anterior, este segundo bloque, estará constituido por un **Marco Teórico** básico de referencia sobre el significado del trabajo y sus contextos, para el cual me basare principalmente en autores como (Gorz, 1995, 1998; Rifkin, 1997; Bauman, 1998; Beck, 1999; Blanch, 1990, 2001, 2003 a. b, Boltanski & Chiapello, 1999, 2005; Sennet, 2001; Castells, 2002) y algunos otros que serán referenciados en su momento.

Posteriormente presentaremos el **Escenario Poblano** donde se ubica la investigación, con el *contexto regional y el entorno local* que nos permita obtener un panorama general del mercado sociolaboral donde se inserta nuestro colectivo, para finalmente buscando las posibles lecturas del significado del trabajo en el ámbito socio/laboral mexicano, adentrarnos en la **Metodología** utilizada en el estudio empírico realizado en una muestra de 421 personas radicadas en la Ciudad de Puebla, durante el periodo comprendido entre el 2004-2005.

#### IV MARCO TEÓRICO

---

#### IV EL SIGNIFICADO DEL TRABAJO Y SUS CONTEXTOS.

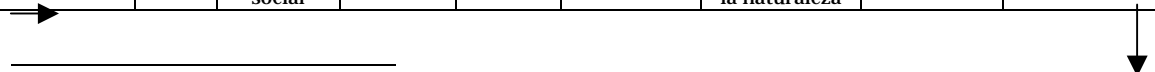
La visión histórica es útil para explicar el significado que tiene el trabajo en el presente y a su vez el trabajo es un elemento esencial para comprender la evolución histórica de la humanidad: su génesis, su desarrollo y su metamorfosis.

En su acepción genérica *de actividad productiva*, es una construcción histórica, ya que tanto su contenido como el papel que ha jugado en las vidas de los seres humanos no ha sido siempre el mismo, se ha modificado a lo largo de la historia, constituyendo un valor central según los lugares, los tiempos y las circunstancias, donde ha sido ensalzado y calumniado al mismo tiempo. El trabajo en general ha sido considerado como característica antropológica propia de la naturaleza humana, como una actividad encargada de realizar el conjunto de los sueños individuales y sociales. Pero en su acepción específica de *trabajo asalariado*, constituye un invento moderno que se desarrolla en la era del capitalismo industrial (Blanch, 2003 a).

##### o Evolución del concepto de trabajo en el capitalismo clásico

Debido a la pluralidad del término trabajo, este incluye numerosos significados y como concepto puede ser abordado desde diferentes puntos de vista teóricos, ámbitos disciplinarios, niveles semánticos o registros lingüísticos muy diversos. Santos y Poveda<sup>61</sup>, hacen mención de un artículo de Cottureau (1994), donde se señala una síntesis de las diversas dimensiones de este concepto, tanto en las ciencias sociales como en su uso más cotidiano.

Deber profesión-vocación	Obra	Creación de utilidad social	Función social	Valor-trabajo	Dominio Hombre/naturaleza	Apropiación cooperativa colectiva de la naturaleza	Alienación del hombre	Acción instrumental
--------------------------	------	-----------------------------	----------------	---------------	---------------------------	--	-----------------------	---------------------



61 Trabajo, empleo y cambio social. (2002) Ed.Tirant lo Blanch. Valencia.

<b>Trabajo asalariado</b>	Actividad profesional sometida a sistemas sociales	Acto político	Trabajo científico
←			←

Tabla 4: Dimensiones del trabajo

La historia y la teoría sociológicas nos proporcionan un inventario extenso de caracterizaciones de tales dimensiones. La primera de ellas es la concepción de trabajo como *deber, profesión-vocación* que Weber<sup>62</sup> vincula a la esfera ético-religiosa de la acética protestante de tradición calvinista. Del anclaje en la moral popular de esta tradición hace derivar la tradición weberiana el impulso a trabajar “duro” no sólo para satisfacer las necesidades elementales, sino como si la tarea profesional fuera una virtud o deber en si misma, y con un sentido sagrado del trabajo (*ascetismo intramundano*):

...sirviendo a la gloria de Dios mediante el trabajo, se puede eliminar cualquier duda acerca de la propia salvación.

La segunda acepción se refiere al sentido más clásico ligado al desarrollo histórico moderno: *el trabajo asalariado industrial*, que proviene de la clara diferenciación en el siglo XIX de este tipo de trabajo respecto a la tradición artesanal medieval, donde los usos de la propiedad, de la residencia, de los ciclos temporales o de la organización de las actividades contrastan con el naciente trabajo industrial. Una versión relacionada con la anterior amplía el campo de significado del término trabajo a *cualquier actividad asalariada*.

Fatiga, pena, tormento, castigo.	Esfuerzo humano aplicado a la producción de objetos útiles.	Modo de ganarse la vida.	Ocuparse con afán en una actividad.
----------------------------------	---	--------------------------	-------------------------------------

Tabla 5: Concepciones del trabajo

Resulta fundamental remontarnos a inicios del siglo XVI y finales del siglo XVIII, ya que este periodo, escenario de los cambios que supuso el proceso de modernización, a través del nuevo orden de ideas políticas, la reforma religiosa y el cambio en las doctrinas económicas, repercutió directamente en las transformaciones del término que nos ocupa.

<sup>62</sup> La ética protestante y el espíritu del capitalismo. Barcelona: Península. 1969

En la antigüedad y en la edad media hubo socialmente un desprecio por el trabajo, adjudicado a clase baja o visto como castigo y penitencia. Para la sociedad griega, la libertad consistía en distanciarse de la labor, los ciudadanos rechazan esta actividad innoble para dedicarse a la vida política. Hasta el siglo XVI la palabra trabajo (derivada de la etimología “tripalium” que hacía referencia a un instrumento de tres palos usado para atar y proceder a la tortura de los reos y para herrar a los caballos) solo se utilizaba para nombrar una actividad muy concreta, la del verdugo que realizaba “trabajo sobre el condenado”.

Es durante el siglo XVII, que se destaca el valor social del trabajo, con un discurso positivo resaltando sus bondades sociales y políticas. Hasta la segunda mitad del siglo XVIII los discursos sobre el trabajo se desenvuelven en un nivel social general sin diferenciarse de la economía. Para algunos enciclopedistas de los tiempos, el interés del trabajo radicaba en su carácter de regulador social, para Rousseau era el precio que todo hombre paga por vivir en sociedad, un deber indispensable para el hombre social y que da forma a la vez a un derecho: la ciudadanía y propiedad, cuya ambivalencia, refleja las representaciones de la época, en las que el sentido negativo del trabajo como esfuerzo y castigo se le ha añadido, el positivo del trabajo entendido como utilidad social

En el siglo XVIII el trabajo es a la vez el medio empleado para aumentar la riqueza y la emancipación de la persona, cuyo lugar en la sociedad empieza a reconocerse. Es entonces que en el periodo comprendido entre los siglos XVI y XVIII que se presenta una evolución progresiva, conforme a la cual, se va imponiendo la idea de trabajo como práctica dirigida a producir objetos útiles, que incluye la idea de ganarse el sustento mediante su realización. La coexistencia de esas dos dimensiones, el trabajo, prestación individual negociable en un contrato y objeto de intercambio, es también la suma de todos los esfuerzos individuales, que sirve para integrar al individuo en el todo social y regular las relaciones sociales.

El siglo XIX añade una dimensión humanizadora a aquel trabajo que no era valorado o que implicaba un aspecto negativo de alienación laboral, y se convierte en sinónimo de obra, concepción derivada del sentido artesanal, filosófico y artístico (en el objeto que fabrico, pongo algo de mí mismo, me expreso por medio de él) y es simultáneamente

obra colectiva (al expresarme doy al mismo tiempo una imagen de mí mismo a los demás), donde ya no solo se persigue la abundancia material sino la civilización del mundo. Desde entonces, todas las expectativas y todas las energías utópicas se orientaron repentinamente a la esfera de la producción: de ella emergerá no sólo la mejora de las condiciones materiales, sino además la plena realización de uno mismo y de la sociedad. Para el conjunto de los defensores del pensamiento socialista, y también del liberal, el trabajo se convirtió en sinónimo de actividad fundamentalmente humana.

No obstante, Dominique Medá señala, aludiendo a Marx que...

*“el trabajo se convertirá en la primera necesidad vital cuando se produzca libremente, es decir, cuando se haya suprimido el régimen salarial y se haya logrado la abundancia, entonces el trabajo ya no representará esfuerzo, sufrimiento y sacrificio, sino la pura plenitud de uno mismo, la plena potencia de la expresión. Sólo entonces no habrá diferencias entre trabajo y ocio”.*

*> Capitalismo Industrial*

*El nuevo orden social que irrumpe con el surgimiento del capitalismo industrial, creó a través de la denominada ética del trabajo, la concepción que tenemos en la actualidad sobre el término de trabajo*<sup>63</sup>. Este nuevo orden otorga, así mismo, una nueva concepción abstracta a la producción, relacionándola con la producción de valores de cambio y plusvalía, eleva el trabajo a la categoría de un valor supremo en el ámbito de lo económico, es decir el trabajo como esencia subjetiva de la riqueza y como medida de valor inseparable del cambio. La fuerza del trabajo mismo se convierte en la mercancía central de lo que algunos han llamado la “sociedad del trabajo”, generada por una ideología y una ética que ensalzan la dedicación y la consagración del hombre al trabajo. En esta ética, que coincide con los principios utilitaristas burgueses, el trabajo es un medio para conseguir la prosperidad social y por ello es un deber moral, una obligación social y un modo de promoción personal en el seno de la sociedad. Sin ser concluyente, aparece como extremadamente plural y compleja, sin olvidar, que sus

---

<sup>63</sup> Naredo, J.M.: "Configuración y crisis del mito del trabajo" en *Scripta Nova, Revista electrónica de Geografía y Ciencias Sociales*, Vol. VI, núm. 119 (2), 1 de agosto de 2002.



significaciones son construcciones sociales que implican determinadas relaciones de poder y dominación, relaciones de fuerzas que pueden hacer variar los significados de los conceptos. Foucault (1976) menciona que la clase burguesa y el desarrollo del capitalismo usan aparatos y sistemas de relaciones de poder para consolidar su hegemonía, en una sociedad disciplinaria y en la primera época que se percibe a sí misma como tal, la “modernidad”.

En este sentido Gorz (1995) concluye que a lo que solemos llamar trabajo, es una invención de la modernidad... *la forma en que lo conocemos, lo practicamos y lo situamos en el centro de la vida individual y social fue inventada y luego generalizada con el industrialismo*”.

Foucault advierte que el trabajo, como lo conocemos hoy, solo surge partir del siglo XVIII, donde cambia la relación del trabajo con la producción de que es susceptible, es decir con la introducción de la división del trabajo. “Los hombre intercambian porque experimentan necesidades y deseos pero pueden ordenar estos cambios porque están sometidos al tiempo y a la gran fatalidad externa”<sup>64</sup>.

### ¿Trabajo o Empleo?

En relación a lo anterior, uno de los debates que sigue en el tintero de los estudiosos de las ciencias sociales, en torno al significado del trabajo, es que la riqueza de este término ha quedado reducida a lo que habitualmente se entiende por *empleo*, el identificar este último con el trabajo equivale, según los estudiosos, a una enorme simplificación de la realidad social. Una de las más importantes discusiones obedece a que la definición incompleta del *trabajo asalariado*, deja fuera un buen número de actividades que quedan excluidas de los “privilegios” que ella misma concede: una identidad de trabajador, una renta salarial que concede autonomía económica, consideración social, credencial de ciudadano activo y productivo “de primera”<sup>65</sup>, creando así desigualdades sociales, roles diferenciados, identidades y estatutos de trabajador y no-trabajador. Así por ejemplo: el trabajo de la empleada de hogar es considerado empleo, el de la ama de casa no. Parecería entonces que lo que

---

<sup>64</sup> Foucault, M. (1976). *Las palabras y las cosas*. México: Siglo XXI

<sup>65</sup> Trabajo, empleo y cambio social. (2002) Ed. Tirant lo Blanch. Valencia

determinaría que un trabajo sea empleo, no es el contenido de la tarea, sino el régimen contractual en la que la misma se desarrolla.

Blanch<sup>66</sup>, menciona también que el lenguaje cotidiano suele utilizar indistintamente *trabajo* y *empleo*, identificando los significados de ocupar un puesto de trabajo y de estar empleado. Otras veces, las personas hablan del *trabajador* cuando se refieren a los operarios denominados de “cuello azul” (técnicos, sindicalizados, obreros que visten overoles) y etiqueta como *empleado* al profesional de “cuello blanco” (en México, se le agrega algo más: *empleado de confianza*, con lo que esto conlleva de subjetividad). O también resulta usual la identificación de la persona *trabajadora* con la laboralmente activa (este o no *empleada*).

En fin, ya sea la definición de trabajo que aporta Watson<sup>67</sup> ... *realización de tareas que permiten que la gente se gane la vida en el entorno en que se encuentra*, o la definición globalizadora que propone Peiró<sup>68</sup> ... *conjunto de actividades humanas, retribuidas o no, de carácter productivo y creativo que, mediante el uso de técnicas, instrumentos, materias o informaciones disponibles, permite obtener, producir o prestar ciertos bienes, productos o servicios; actividad en la que la persona aporta energías, habilidades, conocimientos y otros diversos recursos y obtiene algún tipo de compensación material, psicológica y/o social*, adoptan posiciones encontradas ante el significado del concepto, lo que resumiría *en que casi todo empleo conlleva trabajo, pero bastantes trabajos no son realizados en condiciones de empleo*.

## o La noción del trabajo en el Fordismo

A mediados del siglo XX, con el fin de la segunda Guerra Mundial y la inmediata posguerra, se abre paso a un modelo de empleo que va a caracterizar a las sociedades industriales avanzadas durante casi tres décadas. De 1945 a 1973, se expande el modelo.

---

<sup>66</sup> Del viejo al nuevo paro. (1990) Ed. PPU. Barcelona

<sup>67</sup> Trabajo y sociedad. (1994) Ed. Hacer. Barcelona

<sup>68</sup> “Desempleo juvenil y socialización para el trabajo”. En J.R. Torregrosa; J. Berguere; J.L. Alvaro. (eds). Juventud, trabajo y desempleo. Madrid. Ministerio de Trabajo y S.S.

socio productivo denominado *fordista*, marcado por el papel activo del Estado en la regulación de la vida socioeconómica, por un crecimiento económico sostenido, basado en la producción y el consumo de masas y en tercer lugar, por una mejora en el nivel de vida de una amplia franja de la población .

Tabla 6: *Impacto del fordismo*

Impacto Industrial	Impacto social
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Alta demanda por trabajadores no especializados</li> <li>○ Procesos mecanizados y estandarizados</li> <li>○ Producción eficiente</li> <li>○ Optimización de la producción y alza en el rendimiento del trabajo</li> <li>○ Producción en masa</li> <li>○ Reducción del tiempo para producir y reducción en los costos</li> <li>○ Precios más bajos de las mercancías en el mercado</li> <li>○ Mayor capacidad para extraer ganancias o plusvalía</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Aplicación del taylorismo y del fordismo<sup>69</sup> a todos los ordenes de la vida</li> <li>○ Trabajo repetitivo y ausente de creatividad</li> <li>○ Espacio de trabajo separado del espacio de vida</li> <li>○ Tiempo de ocio</li> <li>○ Nueva sociedad: consumista</li> <li>○ Crecimiento de las ciudades y los suburbios</li> </ul>



Figura 24: *El trabajo fordista*

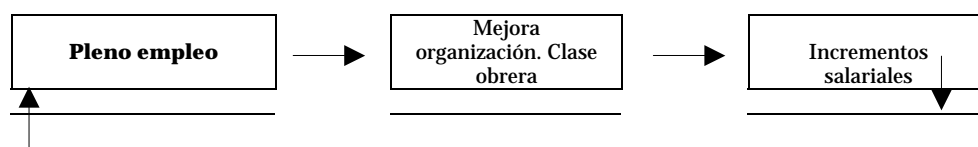
El Estado de Bienestar en esta época tiene una significación representativa en la generación de la idea de ciudadanía social, se refuerzan los derechos a la educación y al trabajo y los sistemas fiscales del Estado operan una redistribución de la riqueza entre

<sup>69</sup> Taylorismo: gerencia científica y estudio de los movimientos para optimizar la producción.  
 Fordismo: aplicación de la cadena de montaje, la línea de ensamblaje a la producción de mercancías.

las diferentes clases sociales. Parece ser que durante el fordismo se configuró una “ideología” de optimismo sobre lo técnico y lo económico, una ideología pronto difundida por todos los países industrializados y envidiada en los todavía no desarrollados, que llegó a impregnar la “cultura” de la llamada sociedad industrial: no solo de los directivos sino también de los mismos trabajadores y de los sindicatos que aceptaron casi sin resistencias las duras exigencias del sistema.

**“Lo que más me sorprendió de Enrico y su generación fue cuán lineal era el tiempo en su vida: año tras año en empleos que raramente presentaban cambios en lo cotidiano; en ese tiempo lineal los logros eran acumulativos. Enrico y Flavio comprobaban todas las semanas cómo crecía su cuenta de ahorros. Median su vida doméstica por las diversas mejoras y añadidos que hacían en su casa. Además la, la época que vivían era predecible. Las sacudidas de la Gran Depresión y de la Segunda Guerra Mundial habían quedado atrás; los sindicatos protegían sus puestos de trabajo. Por eso aunque en el momento en que lo conocí Enrico apenas tenía 40 años, ya sabía exactamente cuándo iba a jubilarse y con cuánto dinero contaría entonces”. (Sennet, 1998)**

En este marco, el Estado busca mediar en el conflicto capital-trabajo y su repercusión socio-laboral, estructurando el sistema de relaciones laborales, la negociación colectiva y las políticas de rentas, las normativas sobre despido, jornada laboral, condiciones de trabajo etc. Equilibrio que beneficia a todas las partes: los empresarios gozan de paz social y de rentabilidad; los trabajadores con la visión keynesiana de aumento de empleo y los sindicatos son reconocidos como actores representativos de los trabajadores y adquieren fuerza institucional. El triunfo del fordismo supone la supremacía del modelo de industrialización de la gran fábrica, cuyo funcionamiento se basaba en aprovechar la alta productividad del sistema y la elevada necesidad de mano de obra para conseguir un reparto de valor añadido que permitiese aumentar el poder adquisitivo de los trabajadores manteniendo la estabilidad de la tasa de beneficios de las empresas.



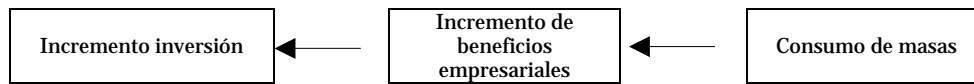


Figura 25: *Círculo virtuoso del modelo económico del fordismo.*<sup>70</sup>

Sin embargo se considera que en el periodo de 1973 al 2000, (aunque algunos otros lo instalan hasta nuestros días), se altera el sistema de equilibrio que había caracterizado al fordismo, pasando a una época históricamente convulsionada y económicamente inestable, marcada por la crisis, el desempleo y el aumento de las desigualdades sociales. El énfasis en la eficacia de lo privado y el rechazo a lo público, da origen a un movimiento de privatización que encabezado por la línea conservadora liberal, atañe al Estado una buena parte de la responsabilidad de la crisis.

#### o Tendencias postfordistas

Derivado de la crisis del estado social de los setenta, surgen las primeras versiones del llamado fin o crisis del trabajo, como la de Gorz (1982), posteriormente Offe (1985) y los posmodernos, hasta llegar a las versiones más pragmáticas y pesimistas, como las de Rifkin (1996) y otros más, que asumen que las transformaciones en el mundo del trabajo han desplazado definitivamente a éste del centro de la reproducción social, terminando con la llamada "sociedad del trabajo" y delineando su desaparición.

Sin embargo, el veredicto final sobre el concepto de trabajo no es que está viviendo una decadencia que lo llevaría a la desaparición, sino que se encuentra en un proceso de transformación, "heterogeneización, fragmentación y complejización", sin que eso ponga en discusión su papel central. *El trabajo no puede ejercer la misma función que en el pasado, pero no ha llegado a su fin, permanece como realidad material aunque haya cambiado sus características y sobre todo su función, su expresión social y la cultura asociadas a él.*

Evidentemente el agotamiento del modelo fordista... "afectó al trabajo no sólo en su materialidad, sino que tuvo profundas repercusiones en su subjetividad y en la íntima

<sup>70</sup> Fuente: *Trabajo, empleo y cambio social.* (2002) Ed. Tirant lo Blanch. Valencia. Pag.216

interrelación de estos niveles, en una palabra afectó su forma de ser”<sup>71</sup>. El pasaje del fordismo al posfordismo alteró el proceso de producción, al automatizarlo e informatizarlo, fenómeno que ha provocado cambios en la naturaleza del trabajo, convirtiéndolo en inmaterial, intelectual, tecno- científico (lo que Negri denominó trabajo de Cyborg apócope de cybernetic organizers o a lo que llamó Marx intelecto general). Podríamos decir que cuando el trabajo se transforma en trabajo inmaterial<sup>72</sup> y este es reconocido como base fundamental de la producción, ese proceso no envuelve tan sólo a la producción sino a la forma íntegra del ciclo <reproducción-consumo>. El trabajo inmaterial no se reproduce (y no reproduce la sociedad) en la forma de la explotación sino en la forma de la reproducción de la subjetividad. Si el trabajo tiende a hacerse inmaterial, si su hegemonía social se manifiesta en la constitución del "general intellect", si esa transformación es constitutiva de sujetos independientes y autónomos, la contradicción que opone a esta subjetividad con la dominación capitalista, no será dialéctica, sino, de ahora en adelante, alternativa.

Es decir, Negri<sup>73</sup> menciona que este tipo de trabajo que parece a la vez autónomo y hegemónico ya no necesita al capital ni al orden social del capital para existir, sino que se plantea inmediatamente como libre y constructivo. Esa nueva forma de trabajo no puede ser definida en el interior de una relación dialéctica, sino antagónica con el capital, es alternativa constitutiva de una realidad social diferente. El antagonismo se presenta bajo la forma de un poder constituyente que se revela como alternativo a las formas del poder existente, la alternativa es la obra de sujetos independientes, es decir, que se constituye en el nivel de la potencia y no sólo en el del poder. Por lo tanto el antagonismo no puede resolverse quedándose sólo en el terreno de la contradicción, es preciso que pueda desembocar en una constitución independiente, autónoma.

El viejo antagonismo de las sociedades industriales establecía una relación continua, aunque de oposición, entre los sujetos antagonistas, y en consecuencia imaginaba el paso de una situación de poder dada a la de la victoria de las fuerzas antagónicas como una "transición". En la sociedad pos-industrial, en la que el "general intellect" es

---

<sup>71</sup> Antunes. R. *¿Adiós al trabajo?* Ed. Herramienta. Buenos Aires. 1999

<sup>72</sup> La hegemonía del trabajo inmaterial no es hoy más que una tendencia en la medida en que el Taylorismo es todavía hoy una realidad tangible para miles y miles de trabajadores y trabajadoras. Entendido como aquel trabajo productor del contenido informativo y cultural de la mercancía

<sup>73</sup> Lazzarato y Negri. *Trabajo inmaterial y subjetividad*. Consultado en Internet 2003

hegemónico, ya no hay lugar para el concepto de "transición", sino tan sólo para el concepto "poder constituyente", como expresión radical de lo nuevo. Haciendo que la constitución antagónica no se determine ya a partir de los datos de la relación capitalista, sino, desde el primer momento, desde la ruptura con esta; no a partir del *trabajo asalariado*, sino a partir de su disolución; no sobre la base del significado del trabajo sino sobre *el del no-trabajo*.

...“la diferencia histórica entre trabajo y no trabajo no puede ser determinada por el tipo de actividad, o de objeto, sino por su articulación en ciertas relaciones sociales de subordinación, cooperación, explotación o autonomía. Esta ubicación permite, junto a otros niveles de la cultura y el poder, conferir además significación social al trabajo, definir qué es trabajo frente a lo que no lo es, valorar el trabajo en términos morales y también valorarlo en términos económicos, por ejemplo frente al capital”. De la Garza (1997)

Cuantitativamente, también, se presenta una disolución de la manufactura y la gran industria en una red que integra la producción y los servicios; el trabajo productivo se disemina en la sociedad y la sociedad se integra en el proceso de producción. Mientras la fábrica pierde su localización (ya no es posible considerar a la fábrica como el lugar paradigmático de la concentración del trabajo y la producción) y la cooperación social se convierte en una cooperación productiva, la jornada de trabajo se flexibiliza, se temporaliza y el mercado de trabajo se vuelve precario.

Esta flexibilidad según Sennet<sup>74</sup> que se ha dado sin tomar en cuenta el *estado de bienestar*, ha impactado mayormente a los trabajadores que se encuentran en posiciones medias o medias bajas, más que en los situados en la cúspide de las empresas y ha creado “oportunidades” en el extremo más bajo, como es el caso de los inmigrantes o los “sin papeles”. Para los no beneficiados según él, la ausencia de relaciones de larga duración con la empresa significa que están en una situación de *riesgo* y su posición en redes sociales débiles, da como resultado que cuando pierden sus empleos no se encuentran en un contexto que les sirva de soporte. (Ver entrevista. ANEXOS. Pág.236)

---

<sup>74</sup> La corrosión del carácter. Barcelona. Anagrama. 2000

Pero lo más importante es que esta forma flexible ha producido *nuevas estructuras de poder y control en lugar de crear condiciones de liberación*. Concentración de poder sin centralización de funciones donde se trabaja muchos más horas y bajo una presión mucho mayor, bajo un sistema disciplinario (en un sentido foucaultiano) con alta supervisión, con poco espacio para la cooperación, con contratos de poca duración, inexistencia de carrera profesional de ascensos y prestaciones sociales, donde todos son responsables de todo y una alta competencia entre los individuos que aumenta aun más la presión y el estrés.

El caso específico de los denominados *sin papeles* ha hecho visible la precarización generalizada del trabajo a través de la desterritorialización y el nomadismo de la fuerza del trabajo, no solo en Europa sino a escala mundial, (como sucede en México con nuestros “mojados”) sectores enteros de la producción y de los servicios descansan, tanto en América del Norte como en Europa, sobre una mano de obra semiclandestina.<sup>75</sup>

En una palabra, se globaliza la generalización de jornadas laborales descontroladas; se globalizan los sueldos mínimos; se globaliza la ausencia de pagas extras; se globalizan los pseudo-contratos de formación que ocultando la realidad laboral sirven como pretexto de contratación a jóvenes y mujeres a fin de poder pagarles menos dinero y ahorrarse cotizaciones a la seguridad social, violando con ello las normas legales existentes; se globalizan los horarios a turnos a gusto de la empresa que, al no permitir una planificación de la jornada de trabajo del individuo, derivan en neurosis o patologías laborales que se reproducen en la vida personal del asalariado con la consiguiente conflictividad personal. Cuando los cambios de técnicas, sistemas u ordenamientos empresariales bloquean al trabajador, frenan sus fuerzas, dificultan las opciones de la persona o su capacidad de adaptación al medio se genera inseguridad que aumenta ante la sombra cercana del desempleo, realidad que en términos colectivos tiene que ver mucho con la *angustia del hombre*.

No puede existir *bienestar* allí donde falta esa seguridad, allí donde el futuro del trabajador es incierto porque no sabe cuál es el destino de sus aspiraciones, ya que lo que cuenta -por sobre sus capacidades- es el crecimiento económico, la eficacia o el progreso técnico. Como decía Roszac estamos viviendo la terrible paradoja de una

---

75 Miserias del presente, riquezas de lo posible. André Gorz. Barcelona. Paidós. 1998



sociedad *donde todo se empeora a medida que mejora*. Mejoran las cosas, los procedimientos, los sistemas, las técnicas, las máquinas, las organizaciones. Pero el hombre no está bien, es decir, con las condiciones necesarias para vivir y trabajar como persona.

Sin embargo estas son las condiciones de los que todavía tienen trabajo, precario lo sabemos, pero y los miles de los que no tienen empleo los famosos “parados”, que además de lo que significa no tener con que cubrir sus necesidades mínimas, tienen que cargar con el estereotipo formulado para ellos....*ser parado es ser infeliz*, ya que paro y felicidad son antónimos porque toda la construcción de la identidad y de la subjetividad de la mayoría de nosotros y nosotras (que no tenemos rentas, herencias o relaciones sociales convenientes) sigue girando en torno a la ocupación de un puesto de trabajo que es simultáneamente ocupación de una posición en el espacio social, adquisición de un capital económico y logro de un capital simbólico.

Por otro lado, las transformaciones del mundo del trabajo se reflejan en la profunda crisis de los sindicatos existentes, los cuales no han sido capaces de adaptarse a la nueva forma de ser de la clase *que vive del trabajo*. Se advierte la necesidad, por parte de los sindicatos, de trascender los marcos acotados de la clase obrera industrial tradicional e incorporar a los trabajadores informales, precarios y flexibles que hoy proliferan y están más expuestos a la intensificación de la explotación y no encuentran referentes organizativos para luchar por sus derechos. Ya lo decía Sennet...

*...como viejo socialista que soy, lo que me interesa realmente son los modos por medio de los cuales los trabajadores pueden protegerse por sí mismos, no como hacer del sistema algo más atractivo, más placentero, no como conseguir beneficios fuera del mismo, sino como la gente de abajo, quien no tienen ningún poder, pueden encontrar algunas instituciones que contrarresten y funciones contra los aspectos negativos de la flexibilidad.*

El modo actual de producción capitalista, que se está internacionalizando a través de los organismos que precisamente se encargan de ello, está produciendo una escisión entre la persona que trabaja respecto a los medios de trabajo, los recursos para subsistir, el

producto producido y los fines de la actividad laboral. El trabajo es trabajo-mercancía, factor de producción, donde la creatividad corresponde al patrono, dador de trabajo, mientras el trabajador es prestador de servicios, es el típico esquema de la división capitalista del trabajo, donde hay alguien que vende su capacidad y se subordina al provecho del conjunto, pero el intercambio no guarda razones de equidad alguna.

Lo que esta retrospectiva parece mostrar que el trabajo constituye, desde hace dos siglos, la relación social fundamental, en torno a la cual se articula el llamado contrato social, que permite saber sobre qué fundamentos basar la jerarquía de salarios y puestos.

Por ello resulta claro afirmar que el ejercicio de un trabajo es, hoy en día, la condición principal para pertenecer a la sociedad, el factor de identidad esencial, o que las personas carentes de trabajo se encuentran al mismo tiempo desposeídas de todo, o que el trabajo es la única actividad colectiva, ya que el resto pertenece a la esfera privada, puesto que se ha llegado a organizar todas las relaciones sociales en torno al trabajo, cuyo objetivo fundamental la consecución de la abundancia... *De ahí el que no se consiga imaginar otros tipos de actividades colectivas, otras maneras de expresarse ni otro fundamento del vínculo social que el trabajo... De este modo, el lenguaje cotidiano sobre el trabajo no se limita a describir un panorama laboral supuestamente objetivo, sino que prescribe el empleo como estado ideal y proscribire el desempleo como estado carencial, la laboriosidad como virtud social y la ociosidad como vicio moral, el empleo como fuente de identidad social positiva y el desempleo como negación de la misma.* Blanch (2004)

La nueva y emergente tipología del trabajo asalariado, su escasez, su calidad, su degradación, sólo se explican por la trama de relaciones sociales en las que se inscribe y que se legitima socialmente, aunque sea indirectamente con el nuevo pensamiento posmoderno.

Blanch<sup>76</sup> menciona que... *el trabajo asalariado, que ha sido el modelo universal de inserción social de las personas y de cohesión de las mismas sociedades entra en crisis en la medida en que deja de ser un medio universalmente viable. Si en el pasado*

---

<sup>76</sup> *Teoría de las Relaciones Laborales.* Ed. UOC. Barcelona. 2003.

*reciente la cuestión social radicaba en la indignidad de la condición salarial, en el presente se plantea en términos de marginalidad y de exclusión del mismo estatus salarial.*

- La crisis del trabajo en América Latina

La “crisis del trabajo”, entonces, se ha convertido en los últimos años en uno de los principales ámbitos de debate en las ciencias sociales. En este escenario se ha producido el cuestionamiento de muchas categorías teóricas utilizadas para entender la realidad social y laboral, al tiempo que nuevos conceptos parecen emerger. La categoría conceptual de *trabajo*, que si bien es cierto ha sido vinculada a la idea de trabajo asalariado principalmente, tiene diferentes acepciones debido a su complejidad, pues conecta distintos planos de la vida de las personas: objetivos y subjetivos; éticos y morales; económicos, sociales y culturales.

Algunos enfoques como hemos visto enfatizan el rescate de un sentido “objetivo” del trabajo, concibiéndolo como la transformación que hace el hombre de la naturaleza, como una actividad que le permite tomar conciencia de su quehacer y que se efectúa en determinadas relaciones sociales de producción. El trabajo como actividad humana que diferencia a las personas de otros seres vivos, lo sitúa en la existencia misma del género humano. Desde una perspectiva opuesta se trata de recuperar una noción “subjetiva” del trabajo o que incorpore las valoraciones y representaciones que las sociedades y los sujetos se forman de él en distintos contextos históricos. Es decir, más allá de sus contenidos objetivos, lo relevante sería apreciar qué idea de trabajo se construye socialmente en diferentes lugares y tiempos.

En el caso histórico de América Latina, la situación no podría ser más contradictoria, conviven distintos tiempos históricos, desde la premodernidad hasta la posmodernidad. Lo que significa que el mundo del trabajo cuenta con fabricantes de software, en un extremo, y campesinos que utilizan su propia energía humana para mantener una mínima agricultura de supervivencia, en el otro. Dentro de esta gama, hay ocupaciones de alto uso de tecnología que emplean una proporción muy reducida de la fuerza de

trabajo; mientras que el sector informal de la economía, con muy bajos niveles de valor agregado e ingresos que suelen implicar situaciones endémicas de pobreza, absorbe a las masas de desempleados y en muchos países de los países “subdesarrollados” asciende a la mitad o más de la población ocupada.

La brecha salarial en la periferia latinoamericana es mayor que en cualquier otra región del mundo, y a la vez encontramos brechas enormes en el discurso acerca del trabajo. En un extremo, los pesimistas ven una región en que se suman todos los males acumulados del pasado y del presente: insuficiencia dinámica del sistema productivo para incorporar a las grandes masas de jóvenes que entran a competir en el mercado laboral; nuevas exclusiones generadas por la diseminación lenta, pero real, de la Tercera Revolución Industrial; persistencia de altísimas tasas de subempleo e informalidad; formas de flexibilización laboral que atomizan las organizaciones de trabajadores y tornan más precario el empleo; y brecha insalvable entre la esfera de la educación formal y la esfera del trabajo. En el otro extremo, los modernos entusiastas proclaman el advenimiento de nuevas formas de gestión, más flexibles y humanas, que permiten que el trabajo se reorganice de modo más horizontal y participativo; y reverencian con entusiasmo a los nuevos "gurús" de la filosofía empresarial y sus ideas sobre innovación productiva, creatividad en la empresa y mayor personalización en las relaciones humanas dentro de las unidades productivas.

**En América Latina, se comienza a reivindicar el concepto de trabajo en un sentido amplio y múltiple, donde el trabajo valorado tanto en sus aspectos objetivos como subjetivos; como actividad física e intelectual; como generador de riquezas y creador de conciencia en los sujetos; como relación social, de poder, cultura, etc.; como mercado de trabajo y proceso productivo; como instituciones de regulación, organizaciones de trabajadores o empresariales; vinculado con el tema étnico, de género y jóvenes; relacionado con el ámbito del no trabajo, con la familia y el barrio; no sólo como industria o asalariado, sino que también con la idea de trabajo informal, desregulado o desprotegido. De la Garza (2001)**

La concreción de la sociedad salarial en América Latina es más un punto de debate que de acuerdo. La idea de sociedad salarial tiene relación con la existencia de un marco institucional - Estatal protector del trabajador, donde el trabajo asalariado es fuente de identidad, integración social, seguridad y derechos. Además, está asociada a la idea de

pleno empleo. En tal sentido los analistas indican que esto nunca se dio en México, mientras que otros sostienen que se cristalizó de un modo imperfecto, pues la protección institucional – Estatal sólo incluyó a un sector limitado de trabajadores (los asalariados).

Muchos autores latinoamericanos examinan o consideran en sus análisis las teorías que emergen en Europa y Estados Unidos sobre este tema. Las distintas interpretaciones muestran puntos de encuentro y de disociación. Para algunos el fin del trabajo, tiene una connotación positiva, por ejemplo, Gorz (1995) plantea que salir de la sociedad del trabajo nos ubica en el plano de una economía plural, donde la esfera de lo no mercantil permite garantizar la subsistencia material de los seres humanos. Rifkin (1997), en cambio, tiene una mirada más fatalista de esta crisis y lo que trata de hacer es proponer una estrategia para evitar los efectos catastróficos de las transformaciones. Pese a estas diferencias todas estas posturas parecen coincidir en observar la crisis del trabajo como articulador de identidades y de sensibilidades sociales o culturales. De modo especial, observan el debilitamiento de la clase obrera en tanto actor relevante social y políticamente.

Enrique de la Garza (2002) nos muestra una mirada diferente. En su perspectiva es posible pensar estos temas y reconocer nuevas formas de identidad en el trabajo. En ese sentido, el autor considera fundamental buscar una nueva articulación entre subjetividades, acciones y estructuras. Más que declarar la imposibilidad de la articulación social, de la creación de lazos, identidad y vida colectiva señala que es necesario examinarlas considerando las transformaciones acaecidas en el mundo del trabajo. En esta perspectiva los sujetos no actúan sólo en función de su ubicación en las estructuras, sino que llevan a cabo un proceso de reflexión y decisión sobre sus cursos de acción. La subjetividad, entonces, “no es una estructura que da sentido de uno a uno, sino un proceso que pone en juego estructuras subjetivas parciales (cognoscitivas, valorativas, de la personalidad, estéticas, sentimentales, discursivas y de formas de razonamiento); es subjetividad con estructuras parciales en diferentes niveles de abstracción y profundidad que se reconfigura para la situación y decisión concretas”. Es decir, la subjetividad es un proceso donde se otorga sentido a situaciones específicas y que, por tanto, puede reconocer discontinuidades y contradicciones.

De la misma forma, la identidad se entiende como una forma particular de subjetividad en diversas expresiones o manifestaciones: “en tanto sentido de pertenencia colectiva, con sus signos compartidos, su memoria colectiva, sus mitos fundacionales, su lenguaje, su estilo de vida, sus modelos de comportamiento y, en niveles superiores, sus proyectos y enemigos comunes; esta identidad, como la subjetividad, puede reconocer niveles desde los más ambiguos hasta los más específicos y, en esta medida, aceptar la pregunta: ¿identidad para cuáles espacios de acción?. En definitiva, se haría necesario actualizar la manera de aproximarnos analíticamente a las nuevas realidades, situaciones o procesos que caracterizan el mundo del trabajo y las acciones o representaciones de los individuos o grupos sociales.

Los estudios que se han realizado al respecto en países de América del Norte y del Sur han procurado reconocer la pertinencia de estas teorías o enfoques para comprender la situación de nuestras sociedades latinoamericanas. En este sentido, los estudios coinciden en que el trabajo no desaparece, como lo proponen algunos autores como Rifkin (1997), pero es evidente que se ha transformado sustancialmente, lo que plantea la necesidad de estudiar las condiciones en que se realiza y expresa en la actualidad. Enrique de la Garza, y Marcia Campillo (1998), entre muchos otros autores, han realizado interesantes aportes al debate, teniendo en México un importante centro de producción y difusión de ideas sobre el tema.

El trabajo sigue siendo importante, lo que se puede observar tanto en las dinámicas sociolaborales del mundo asalariado como en el fuerte crecimiento del trabajo informal, que hacen de la experiencia laboral un componente esencial en la vida de las personas. La idea de crisis del trabajo estaría vinculada principalmente a una crisis de precarización de las actividades, de exclusión social y de creciente pobreza. Es decir, no se puede afirmar que en nuestras sociedades el trabajo carece de relevancia, sino que se está transformando en perjuicio de las condiciones de seguridad y de realización tradicionales (trabajo desprotegido, por tiempo indeterminado, con un solo empleador, etc.)

Parece que la precarización de las actividades sería la principal expresión de la “crisis del trabajo en América Latina. La crisis puede tener que ver primero con el desempleo que creció en los noventa en la mayoría de los países, con la disminución de los salarios

reales que se produjo en la mayoría de América Latina, y sobre todo por el crecimiento de la economía no estructurada en todos los países sin excepción entre 1990 y 1996; principalmente las ocupaciones por cuenta propia son las responsables de este crecimiento de lo no estructurado, además del empleo en micro establecimientos que en general funcionan en condiciones precarias de salarios, seguridad en el empleo y condiciones de trabajo. La crisis del trabajo se ha entendido en la región, entonces, como una crisis de precarización de las actividades laborales principalmente. En este marco, su expresión básica es el deterioro de las condiciones de trabajo y seguridad que tradicionalmente tenían los trabajadores. Asimismo, dicha crisis genera una mayor exclusión social y crecientes niveles de pobreza de tal modo, que la relación entre empleo y pobreza aparece hoy como un eje central de debate

Por lo tanto el debate sobre la crisis del trabajo en América Latina bajo el reinado del neoliberalismo, se basa en la reflexión social sobre la necesidad de reconceptualizar la noción de trabajo, más que presentar o diagnosticar su fin.

#### ○ Estudios empíricos sobre el significado del trabajo.

Es en los años ochenta, ante la presencia de un nuevo entorno laboral global, cuando se inicia el interés y se provoca el debate sobre la certeza o no de los viejos discursos anclados en la lógica sociolaboral keynesiano-fordista sobre el *significado del trabajo*, discusión que atraviesa los ámbitos académicos y el mundo del trabajo estimulando una producción inmensa de trabajos empíricos al respecto.

Es un echo que pionera en las investigaciones al respecto puede ser considerada Meaning of Working (MOW Internacional Research Team), investigación transcultural, de diseño transversal, desarrollada en el periodo 1978-1984 por un grupo investigadores de diversas disciplinas sociales que diseñaron, desarrollaron e implementaron dicha investigación sobre una muestra de 5,933 trabajadores de distintas categorías, a partir de criterios homogéneos de análisis de datos empíricos obtenidos de encuestas. El objetivo principal del estudio, que se llevó a cabo en 8 países diferentes, era el análisis del significado del trabajo para la gente común referido a su presente situación personal y

obtener resultados que fueran comparables a nivel europeo y que permitieran advertir las diferencias del significado del trabajo entre los distintos países.

La estructura del significado de trabajar construidos a partir de la investigación teórica y empírica contiene los siguientes elementos:

- El Significado del trabajo (MOW) definido como el conjunto de valores, creencias, actitudes y expectativas que las personas sostienen en relación al trabajo.

Al campo del *significado del trabajo* corresponde el grado de importancia que damos al trabajo en nuestras vidas, así como los *valores sociales* que asumimos vía socialización, influyen en la elección de carrera y de oficio, la conducta organizacional, el enfrentamiento de las condiciones de trabajo, de la situación contractual, la satisfacción con el empleo concreto, como también las explicaciones sobre el desempleo (Blanch, 2003, p. 7).

- Centralidad del trabajo

La centralidad es considerado como el indicador general de la importancia personalmente asignada como rol vital, que Salanova (1996) diferencia de la implicación y el compromiso. La centralidad según él, hace referencia básicamente a una creencia de las personas respecto de la posición del trabajo en sus vidas, mientras que la implicación y el compromiso, ponen énfasis en las respuestas cognitivas, afectivas y emocionales sobre el trabajo y en las implicaciones actitudinales y comportamentales que tienen para su desempeño.

El constructo *work centrality* constituye el núcleo axiológico del significado que el trabajar va adquiriendo para las personas antes de formar parte de la población activa y a lo largo de su vida laboral. Incluye la identificación con el



trabajo, la implicación con el empleo y la adopción de la actividad laboral como modo principal de autoexpresión. El *índice de centralidad del trabajo* es el resultado combinado de dos medidas: Blanch (2001)

Centralidad relativa, obtenida mediante la comparación de la importancia asignada al trabajo con la dada a otros ámbitos de la vida cotidiana (familia, ocio, religión, comunidad).

Centralidad absoluta, indicada por la valoración de la importancia del trabajo en la propia vida.

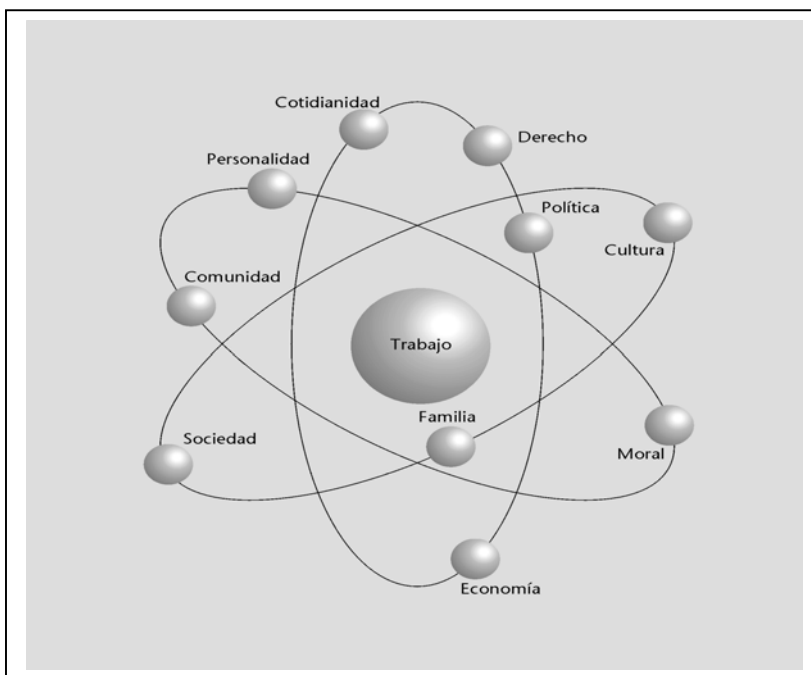


Figura 26: *Centralidad moderna del trabajo en la vida sociocultural*

Fuente: J. M. Blanch (2003a).

El trabajo no constituye sólo un valor económico de carácter instrumental, sino también un valor sociocultural de carácter expresivo y final.

➤ Normas sociales sobre el trabajo

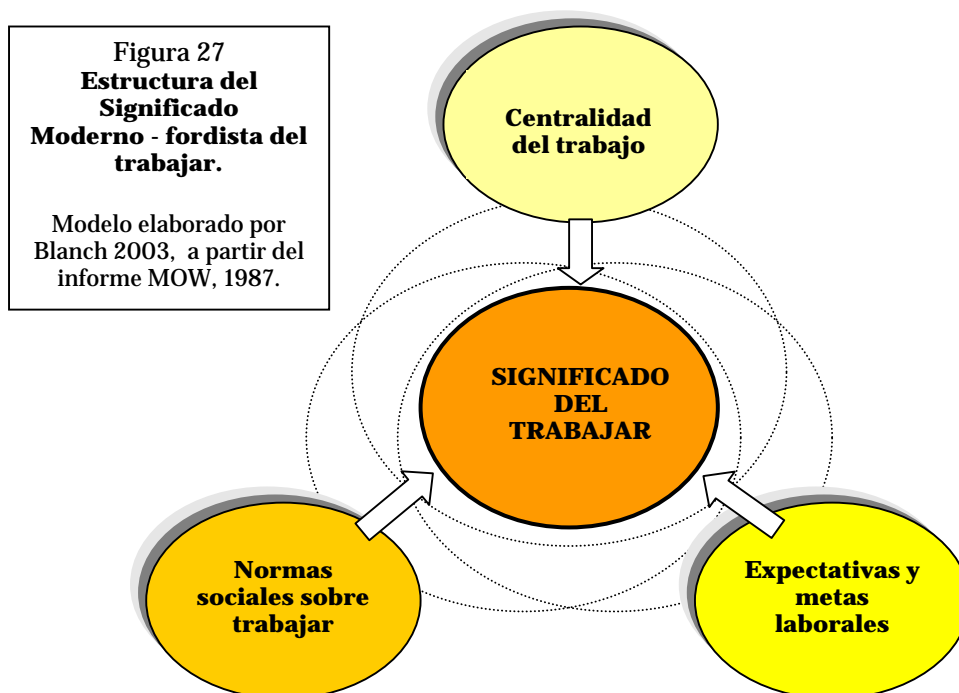
Relativas a derechos y deberes percibidos como asociados al ejercicio del rol laboral. Refiriéndose a que las personas no desarrollan únicamente el significado del trabajo como un resultado de sus experiencias laborales y de las condiciones de trabajo, sino que lo usan también para cambiar tanto estructuras organizativas como sociales. Se trata de un conocimiento sobre la realidad del trabajo que ha sido elaborado por la persona, pero que sin embargo intervienen la tradición, las normas y valores sociales, la estructura social, la educación y la comunicación social.

Sintetiza las valoraciones que las personas hacen en torno al trabajo. Las principales giran en torno a dos ejes:

Derecho al trabajo (lo que la persona “puede” y “merece” exigir a la sociedad y la organización en tanto que trabajadora).

Deber de trabajar (obligaciones de la propia persona trabajadora con respecto a la organización para la que trabaja y para con la sociedad en general).

➤ Y los resultados esperados y metas preferidas del trabajar.



En este sentido y en forma global, Ruiz Quintanilla (1991)<sup>77</sup> define el significado del trabajo como un conjunto de “valores, creencias y expectativas... influidas por la sociedad a través de los agentes de socialización tales como la familia, las instituciones educativas y las organizaciones laborales. Con variaciones en función de las experiencias subjetivas y de aspectos situacionales que reproducen en el contexto laboral y organizacional. Blanch, 1990; 2003; Salanova, 1992; García et al., 2001).

El significado del trabajo funciona como un marco de referencia para la acción, a través de las creencias individuales sobre los resultados que deberían esperarse o desearse del trabajo (metas laborales), lo que se tiene que dar o recibir de la situación laboral (normas sociales) para lograr esos resultados y el grado en que uno se identifica con el trabajo (centralidad del trabajo).

Los *valores*, según Rokeach (1973) influyen con actitudes y comportamiento sobre la valoración del trabajo y funcionan como patrones de conducta, conteniendo en su estructura la capacidad de posicionar el individuo delante de los principios sociales, y la posibilidad de evaluar, juzgar y censurar a los otros y a si mismo. Según esta teoría, los valores pueden ser divididos en *finales* o sea los estados de existencia deseables y los *instrumentales* que serían los comportamientos deseables para lograr aquellas metas existenciales. Los valores terminales los subdivide en *personales* y *sociales*; y los instrumentales en *morales* y *de competencia*.

Después del MOW han surgido muchas investigaciones que han aportado numerosas y valiosas conclusiones en constructos y ámbitos laborales diversos sobre el significado y el valor del trabajo y sus relaciones con el bienestar psicológico, la salud y la calidad de vida: . Blanch (1990) sobre el *paro genérico* en empleados y desempleados barceloneses, Peiró. J.M. (1993) y Gimeno (1994) sobre la influencia de la *innovación tecnológica* en el significado del trabajo; García y Berrios (WONT, 1999) constataron la variación interindividual en el significado del trabajo, dependiendo del *patrón de conducta* que manifiestan los sujetos; García-Montalvo, F.J., Martín, P., Rodríguez, I., y Peiró J. M. (2001), sobre la *formación, transición y empleo* en el mercado laboral de los

---

<sup>77</sup> Citado por García, M.J., Peiró, J.Ma., Soro, B. A., en *Observatorio de la inserción laboral de los jóvenes. 1996-2002*. Bancaja-Ivie

jóvenes, García-Montalvo, J., Peiró, J.M. y Soro, A. (1996-2002) el Observatorio sobre la inserción laboral, donde se observan los *cambios* en los componentes del significado del trabajo *durante los primeros años de empleo*. Otros numerosos estudios teóricos y empíricos han ampliado el conocimiento sobre el campo (Alvaro, 1992, Garrido, 1996, 2005, Blanch 1996, 2003, 2005, Ros & Gouveia, 2000).

Una investigación que me parece ejemplificaría el efecto de la globalización económica en la metamorfosis contemporánea del mundo del trabajo, en el campo psicosocial, en la experiencia laboral y en la subjetivización del trabajo, es la investigación realizada por Gaggiotti<sup>78</sup> con directivos catalanes sobre la relación entre deslocalización productiva y el significado del trabajo.

La necesidad de contar con bases empíricas, que den “nueva lectura” a la realidad laboral, nos permitirá como menciona Blanch (2004) cambiar o adecuar las filosofías, políticas y programas de orientación e inserción laboral privadas o gubernamentales, en beneficio del sujeto trabajador.

---

<sup>78</sup> Gaggiotti, H. Deslocalización y significado del trabajo en directivos catalanes. *Geo Crítica / Scripta Nova. Revista electrónica de geografía y ciencias sociales*. Barcelona: Universidad de Barcelona, 1 de agosto de 2004, vol. VIII, núm. 170-5. <<http://www.ub.es/geocrit/sn/sn-170-5.htm>> [ISSN: 1138-9788]

## V EL ESCENARIO POBLANO

---

---

### Republica Mexicana

#### Breve ficha técnica:

México cuyo nombre oficial es Estados Unidos Mexicanos, esta situado en América del Norte. Su territorio esta conformado por un área de 1,972.550 Km.2. Su capital es México D.F. o Ciudad de México.

Republica representativa, federal y democrática esta conformada por 31 Estados o Entidades

Federativas y un Distrito Federal. Con una población de 101, 879,171 habitantes. (INEGI, 2000).



Figura: 28 Mapa Republica Mexicana

---

---

### 5.1 CONTEXTO REGIONAL

La Región Centro de México, constituye una de las ocho regiones geoeconómicas en que se ha dividido el país. Localizada en la porción central de la Republica Mexicana, ocupa una superficie de 94,490 km. Equivalente al 5 por ciento del territorio nacional; integrada por 7 de las 32 entidades federativas del país, que representa el 21.8 por ciento, con un total de 534 municipios y 16 delegaciones políticas del Distrito Federal (22.6 por ciento del total nacional) y agrupa a más de 32 millones de habitantes, que constituyen un 33.8 por ciento de la población total del país hasta el año 2000. (INEGI, 2000). Las entidades que conforman esta región son el Distrito Federal, el Estado de México, Hidalgo, Morelos, Querétaro, Tlaxcala y *\*Puebla*. Este último escenario de la presente investigación.

La distribución de la fuerza de trabajo en la Región Centro se aprecia en el siguiente cuadro, donde el Distrito Federal ha ido cediendo buena parte de sus trabajadores, debido a la tendencia de las políticas de desconcentración industrial, favoreciendo y

proporcionando incentivos para la ubicación de las industrias en la vecina entidad, para ganarlos en primer lugar el Estado de México, seguido de Puebla, Querétaro y Morelos. Se aprecia también la disminución constante a nivel regional de las actividades primarias en más de 18 por ciento, asimismo el sector secundario disminuyó, en una proporción de 1.8 por ciento, no obstante, las entidades de Hidalgo, Puebla, Querétaro y Tlaxcala registraron aumentos importantes en su actividad industrial. Cabe destacar que el mayor crecimiento se registró en el sector terciario en más de 20 por ciento, inclusive por arriba de la media nacional, pero básicamente en la multiplicación de pequeños negocios o microempresas y actividades económicas informales, las cuales significan una alta vulnerabilidad económica para muchos grupos sociales. Como veremos más adelante en el caso específico del Estado de Puebla.

Tabla 7: Región Centro. *Distribución Porcentual de las Actividades Económicas*

Entidad Federativa	Actividades Primarias			Actividades Secundarias			Actividades terciarias		
	1970	1990	2000	1970	1990	2000	1970	1990	2000
Distrito Federal	2,2	0,7	0,6	36,1	27,0	21,2	57,8	68,3	75,0
Hidalgo	61,3	37,0	25,2	15,5	25,2	28,7	17,6	34,0	44,1
Estado de México	30,3	8,7	5,2	31,8	36,8	31,2	30,8	50,9	59,5
Morelos	43,0	20,3	13,5	18,1	27,9	26,2	30,4	49,4	57,9
<b>Puebla</b>	<b>56,0</b>	<b>36,9</b>	<b>27,9</b>	<b>17,1</b>	<b>24,9</b>	<b>28,7</b>	<b>22,1</b>	<b>35,1</b>	<b>41,4</b>
Querétaro	48,1	17,9	8,6	21,4	37,3	36,9	23,5	41,8	50,9
Tlaxcala	54,5	28,6	18,2	20,9	33,9	37,8	18,8	35,7	41,9
Región Centro	24,0	12,6	9,1	29,6	30,6	27,8	41,2	53,2	59,8
Total Nacional	39,4	22,6	15,8	22,5	27,8	27,8	32,3	46,1	53,4

Fuente: SIC. DGE, (1973) IX Censo General de Población.1970.México; INEGI, (1991, 2001) XI y XII Censos Generales de Población y Vivienda, 1990, 2000. México

De acuerdo con la clasificación del sistema urbano de la Región Centro el impacto de la evolución de la PEA en el sector terciario, que agrupa los mayores porcentajes en la actividad de comercio, los servicios y el gobierno, ha crecido más en las ciudades medias identificadas con las zonas metropolitanas de Pachuca, Cuautla, Tlaxcala y la ciudad de Tehuacan, así como en las ciudades grandes integradas por las Zonas Metropolitanas de Puebla, Toluca, Querétaro y Cuernavaca, en contraposición con las ciudades chicas de entre quince mil y cien mil habitantes.

En los últimos años la importancia de las ciudades medias ha ido en aumento en la atracción de la fuerza de trabajo, pues en ellas se registran los mayores porcentajes de crecimiento en la industria de transformación, seguido de los servicios y posteriormente la actividad comercial. Lo que resulta preocupante, como vimos anteriormente, sobre todo por las implicaciones de mayor dependencia que conlleva, es la drástica disminución de las actividades primarias, necesarias para el sostenimiento básico de cualquier región y país, y lamentablemente en todo el sistema urbano de la región centro la población dedicada a las labores agrícolas y ganaderas de las áreas periféricas ha caído hasta 40 por ciento en las ciudades chicas, 20 por ciento en las ciudades medias y 35 por ciento en las ciudades grandes, lo que confirma la reestructuración del mercado laboral con la consecuente subutilización de la fuerza de trabajo.

### >Las Maquilas son como las Moscas

Esta situación, como vimos en el capítulo de la Mujer y el mundo laboral, crea “oportunidades” para las maquilas de establecerse en las zonas rurales donde el desplazamiento de las actividades primarias hace presa fácil de trabajadores dentro de un ambiente de bajos salarios, malas condiciones de trabajo y ausencia de derechos de asociación. Me viene a la mente en estos momentos lo que mi madre decía... *las oportunidades son como las moscas: algunos las ven pasar, otros las espantan y otros hasta las matan...* me lo decía como alicate para que estuviera alerta a ellas, sin embargo yo añadiría... *pero hay algunas a las que deberíamos cerrar los ojos.*

En un escenario de carencia y ante circunstancias de crisis, ajustes estructurales, crecimiento de la pobreza y de conflictividad social, las oportunidades las “agarran” los que tienen el poder y son vendidas a los que por más que se quiera, no pueden cerrar los ojos. Pero eso sí ante los ojos desorbitados y complacientes de gobiernos de patente neoliberal, que en su propaganda oficial, ven a la *maquila* como panacea para “combatir el desempleo, obtener divisas y transferencia de tecnología” y reducir el impacto de la demanda local. Que no se puede dudar de sus bondades en una mundialización, pero sí de sus efectos negativos en una “globalización de la miseria”.

Si bien las maquilas aparecieron en América Latina en los años 60 y 70, bajo los auspicios de EEUU, es en los años 90 que toman gran impulso con la liberación del

comercio internacional y la mundialización de la economía. En México una cuarta parte de la mano de obra industrial (más de 1100.000 personas) trabaja en las 4.079 plantas maquiladoras ubicadas ya no solo en los estados fronterizos de nuestros vecinos “gringos”<sup>79</sup> o en el interior del país. En este país se han instalado grandes trasnacionales japonesas, europeas, canadienses y estadounidenses, que cubren ramas tan variadas como la confección, accesorios y maquinas eléctricas y electrónicas, muebles, automotriz, alimentos, juguetes, calzado y cuero.

Un ejemplo en la industria del vestido o de la confección, es Tehuacan, localidad situada a 92 kilómetros de la *Ciudad de Puebla*, considerada la “*Capital del pantalón de mezclilla*”<sup>80</sup>. Los investigadores estiman que existen 700 maquiladoras en esta zona de centro del país, siendo una de las plazas mayores de maquilas de la región. La industria del vestido tiene una producción de 50 millones de prendas mensuales, de las cuales 40 millones son para exportación, lo que les permite facturar 450 millones de dólares anuales.

Hasta mayo del 2003, las maquiladoras de la región empleaban a unas 45 mil personas, cuyo sistema de contratación más común consiste en hacer firmar obligatoriamente contratos de trabajo por 28 días, por lo que una vez cumplido este periodo, tienen que firmar otro, con lo cual nunca se obtiene antigüedad ni conservan derechos.

Con la instalación de las maquilas se crearon miles de empleos, esto es cierto, sin embargo además de los bajos salarios que no alcanzan para satisfacer las necesidades básicas, las condiciones predominantes en las maquiladoras son opresivas y violatorias a sus derecho laborales. Las maquilas aprovechan la enorme diferencia salarial que existe entre norte y sur, mientras un obrero mexicano, ganaba en los años noventa, 1.50 US dólares por hora, el de EEUU, por un trabajo idéntico, obtenía 17.2 dólares, es decir once veces más. O como vimos en los capítulos antecedentes entre los sueldos de un emigrante en ese país o en Canadá, realmente diferencias enormes.

---

<sup>79</sup> Extranjero que habla una lengua que no es la española. (termino despectivo)

<sup>80</sup> Mezclilla: pantalón vaquero o tejanero

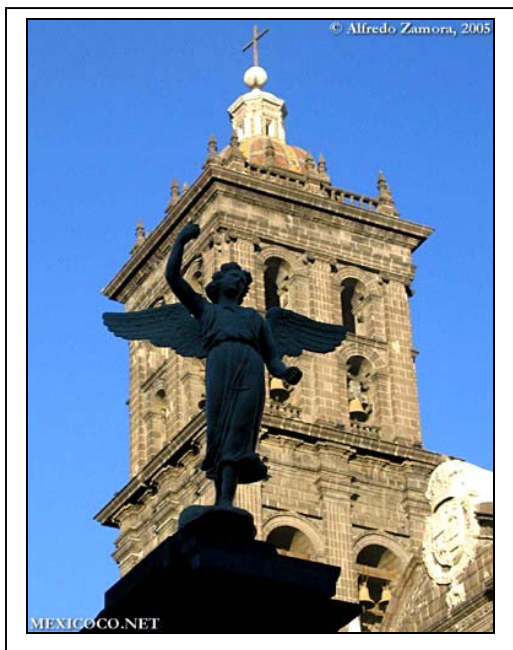


## V.2 ENTORNO LOCAL

- **Puebla de los Ángeles.**

Figura 29: *Catedral de Puebla*

Breve ficha técnica:



Puebla es la tercera ciudad más importante del interior de la república Mexicana, solo antecedida por Monterrey, Nuevo León y Guadalajara, Jalisco. Con una elevación de 2100 metros sobre el nivel del mar, posee una extensión territorial de 33,919 km<sup>2</sup>, una superficie de 150.25 km.<sup>2</sup> y una división política con 26 distritos. De acuerdo al último censo, Puebla arroja una población de 5,076,686 (INEGI 2000), con una densidad de población de 9 hab./km<sup>2</sup>. Desde su fundación el 16 de abril de 1531 la ciudad de Puebla se ha distinguido por ser un importante centro cultural de México, sus más de 20

universidades particulares, su universidad estatal y su Tecnológico Regional, representan hoy en día la meca de muchos estudiantes de diferentes estados de la República Mexicana y del extranjero.

Considerada Patrimonio Cultural de la Humanidad.<sup>81</sup>

La economía poblana es una de las más importantes a nivel nacional, en el 2000 ocupó el octavo lugar por la aportación al PIB, el quinto lugar en el total de las exportaciones nacionales, el superavit comercial lo colocó en los primeros lugares del país, la distribución del ingreso fue mayor en el Estado que a mayor nacional, ya que mientras en Puebla el 63.9 % de los ocupados ganaban hasta dos salarios mínimos, el porcentaje a nivel nacional era de 51%<sup>82</sup>... **PERO** en el 2000 formó parte de los 8 Estados del País con mayores niveles de desigualdad. (Índice de desigualdad Gini 0.6021 Puebla/ 0.5938 Nivel Nacional) ocupaba el 7º lugar a nivel nacional en términos

<sup>81</sup> Título otorgado por la UNESCO en 1987 a su Centro Histórico.

<sup>82</sup> INEGI 1996-2002

de marginación y tenía un índice de desarrollo humano (0.768) inferior al promedio nacional (0.801)

Esto puede corroborarse cuando vemos deambular por las calles a una cantidad importante de indígenas de la sierra del Estado, en busca de medios para vivir, alargando su sombra las políticas gubernamentales de tinte neoliberal que exagera las grandes desigualdades que existen en nuestro país.

En el estudio de Martínez de Ita (2005) menciona que entre los factores que han influido para esta situación se encuentra el modelo económico que se tiene desde mediados de 1980, que se distingue por su orientación hacia el mercado externo y una fuerte presencia de la inversión extranjera directa en los sectores más dinámicos de la economía y una especialización productiva que responde al fraccionamiento de los procesos productivos a escala mundial. Esta integración al mercado mundial está marcada por las políticas estatales y nacionales, por las estrategias de las empresas transnacionales y por la debilidad del empresario poblano que ha cedido espacios o se ha subordinado al capital extranjero.

Por otra parte existen un conjunto de factores (como la cercanía al mercado estadounidense, la política cambiaria y los acuerdos comerciales) que han influido en la competitividad de la gran mayoría de las empresas nacionales como extranjeras en el mercado internacional... *lo cierto es que los bajos salarios así como las condiciones de trabajo existentes en la entidad constituyen un elemento central.*<sup>83</sup>

Como es de suponerse, la situación económica del Estado de Puebla es un reflejo de la situación del País y de la región a la cual pertenece, sin embargo es uno de los estados que presenta el menor índice de desempleo debido a su importante actividad industrial de capital nacional y extranjero.

---

<sup>83</sup> Martínez, M.E. (2005) Condiciones del trabajo en la industria del vestido en Puebla: 1996-202. Revista de la Facultad de Economía BUAP Año X. Número 28, Enero-Abril 2005

Esta presencia, se ve albergada por los grandes corredores industriales, donde sus principales actividades productivas son: La automotriz y autopartes, textil y confección, alimentos procesados, muebles y manufactura en general.

### > ¿Mucho empleo? pero precario...

Esta es la realidad del mundo del trabajo después de la crisis de 1997, a pesar de los discursos demagógicos de la OIT donde plantea los "buenos beneficios" de las políticas neoliberales que se han aplicado en la *región centro del País*, se puede confirmar el proceso de pauperización y precarización del empleo de las grandes masas de trabajadores, que se expresa en múltiples formas: el empleo a medio tiempo o empleo parcial, el trabajado asalariado a domicilio, a destajo<sup>84</sup>, con pago del salario mínimo pero con aumento de la jornada de trabajo, etc.

Un caso puntual en Puebla que ha venido cobrando fuerza en el contexto de la actual crisis estructural y de largo plazo del capitalismo mundial, son los llamados "paros técnicos" en la fábrica, que obligan a reducir la producción y, al mismo tiempo, la jornada de trabajo y el salario como es el caso de la empresa automotriz VW de Puebla, en México. Se elegirá esta industria para ejemplificar el mercado socioeconómico de esta ciudad y sus implicaciones laborales, por la importancia que reviste en términos de captación de mano de obra y por lo que aporta en cuanto a las nuevas formas de relaciones laborales. Entendiendo que la lógica organizativa de los nuevos sistemas de producción empleado por la empresa promueve escenarios de mutua dependencia y vulnerabilidad en las relaciones entre la gerencia y los trabajadores, y cuyo centro es la integración entre los sistemas tecnológicos, de manufactura y de recursos humanos.

---

<sup>84</sup> Trabajo que se paga de acuerdo con el número de productos elaborados, no importa el tiempo de la jornada

## **Industria Automotriz: El papel de Volkswagen en Puebla.**

### ❖ Breve Historia:

En marzo de 1954 llegan a México las primeras unidades del legendario “vochito”<sup>85</sup> con motivo de la feria - exposición “Alemania y su Industria”, dando inicio a la historia de la marca alemana en el país. En 1960 la firma alemana cambia su denominación por Volkswagen Interamericana, y cuatro años más tarde, ante la necesidad de expandir sus actividades, la compañía establece en 1964 su sede definitiva en la ciudad de Puebla, con la denominación de Volkswagen de México, para desde allí proveer de sus productos al mercado nacional. En 1989, cuando se suscribe el TLC, VW de México inicia la exportación de sus productos al principal mercado mundial, los EEUU y Canadá. En 1997 comienza la producción de un modelo totalmente nuevo, cuya producción se llevaría exclusivamente desde México, hecho que elevó la importancia que la planta mexicana tiene para el consorcio alemán e inaugurando una nueva época para VW de México. En mayo del 2001 la planta de Puebla celebró la producción del vehículo cinco millones. Para 2005 iniciará la producción de dos nuevos modelos, de los cuales, además de los mercados del norte, se surtirán al continente Europeo y Asiático.

Es imposible ignorar el papel de VW de México en la economía mexicana, y particularmente en Puebla, donde 60 proveedores de autopartes, se encuentran en un corredor industrial construido expresamente en la región próxima a la planta, de los cuales 27 están instalados directamente a un costado de ésta, trabajando con el sistema “justo a tiempo”. Varias de ellas son subsidiarias de empresas europeas y son importantes clientes para empresas pequeñas y medianas que participan en la cadena productiva.

Más de 200 compañías suministran autopartes desde otras regiones del país. La red de concesionarios del grupo, integrada por VW, Audi y Seat, la conforman más de 200 agencias, convirtiéndola en la más grande del país. Desde hace décadas, la marca en México ha sido casi ininterrumpidamente el líder en el mercado de venta de automóviles para pasajeros, con una participación de mercado del 26.4% durante el año 2003. El número de unidades vendidas en el mercado nacional ascendió a 194 mil 231, colocando a México en el noveno lugar en término de ventas del grupo VW en el mundo.

Hoy, con 50 años de presencia en nuestro país y 40 de la planta de Puebla, esta industria cubre el 9% del PIB estatal y el 38% de la manufactura, tiene un empleo directo de 15 mil personas: 11 mil sindicalizados (trabajadores de base y eventuales) con una edad promedio de 35 años, que están organizados en un Sindicato independiente, y 4 mil

---

<sup>85</sup> Nombre que se le da en México al modelo sedan de VW. Sinónimo de “escarabajo”.

empleados de confianza. Sin embargo, como las empresas que integran la rama en la localidad dependen directamente de VW, esta planta genera alrededor de 80 mil empleos indirectos. Así, su impacto en empleo se traduce en la cuarta parte de la población económicamente activa que radica en el estado de Puebla. (El Universal, 20 de marzo del 2004).

En la política de empleo de la planta poblana se encuentran dos grandes grupos, los empleados en el personal de confianza (los empleados de “cuello blanco), y los trabajadores directos, indirectos y eventuales en el personal sindicalizado. La contratación de eventuales se estableció desde 1977 y en la práctica funciona como un “*colchón*” para sortear los altibajos en producción y su repercusión en el volumen de la fuerza de trabajo. Bajo la política tradicional de *contratar y despedir*, los eventuales son los primeros en quedar sin empleo ante problemas de baja en el mercado, y lo mismo pasa ante puentes o vacaciones como una forma rutinaria de minimizar costos; pero ante alzas de producción son recontratados tomando en cuenta un escalafón de antigüedad.

Además, este tipo de contrato se traduce en un periodo de formación sin compromiso para la empresa, pues comúnmente los trabajadores eventuales ocupan los niveles de trabajo y salario más bajos, durante cuatro o cinco años, hasta que acceden a un contrato de planta; posibilidad que depende de los logros sindicales en cada revisión del contrato colectivo. La cultura de “contratar y despedir” mantiene en el clima organizacional una constante incertidumbre que se extiende no solo a los eventuales sino a los “trabajadores de base” y menos de las veces a los empleados. Por supuesto que en estas condiciones flexibles, temporales e inestables, resulta muy difícil el establecimiento de intercambios sociales y por ende la formación y desarrollo de un verdadero contrato psicológico.<sup>86</sup>

**A principios de los años noventa, la American Management Association (AMA) y las empresas Wyatt efectuaron estudios de empresas que habían iniciado importantes procesos de reducción de plantilla. La AMA comprobó que los reiterados recortes de plantilla producen “menos beneficios y una productividad descendente: el estudio afirma que “menos de la mitad de las empresas han logrado sus objetivos de reducción de gastos; menos de un tercio han aumentado la rentabilidad y menos de una de cada cuatro aumentaron la productividad”... Las**

---

<sup>86</sup> Especie de compromiso implícito asumido por la persona empleada con la organización que lo contrata y que se manifiesta en una aceptación tácita de las metas, valores y normas de la misma y en último término, en una identificación con ella.

razones de este fracaso son en parte evidentes; la moral y la motivación de los trabajadores bajaron en picada durante los diferentes recortes. Los trabajadores que sobrevivieron se quedaron, más que satisfechos por una victoria frente a los despedidos, esperando el nuevo golpe de hacha. (Sennet 2000)

En la política laboral de la empresa hay algunos lineamientos y espacios formales de participación de los actores que se orientan a acuerdos por consenso, no obstante, la gerencia en general mantiene una gestión autoritaria y favorece que los diversos intereses de los actores mantengan una situación de consenso inestable. Así frecuentemente hay conflictos fuertes que dificultan los acuerdos y el deseo de compromiso. De esta manera se presenta una contradicción con los últimos cambios en tecnología, en la organización del trabajo, y en la estructura de los trabajadores, quienes requieren tanto de nuevas habilidades y conocimientos, como de un espíritu cooperativo.

Sin embargo es importante reconocer que el sindicato de VW de Puebla representa el “núcleo duro” de las relaciones laborales de la industria automotriz instalada en nuestro país. En ella los trabajadores, bajo el amparo de un sindicato de una larga tradición de lucha, parten de ingresos y prestaciones relativamente mayores (que Ford o General Motors). Así como de espacios de interlocución organizada que con la reconversión, padecen las acometidas gerenciales “verticales” o de modernización “salvaje”. De la Garza (1993) supone que los obreros automotrices de la “vieja guardia” (de las viejas plantas del centro del país) son más difíciles de roer, por la rigidez de viejas practicas y las reglas acumuladas sobre el tiempo (“La costumbre se hace Ley”) a diferencia de los jóvenes sindicatos automotrices del norte del país, que generan trabajadores más flexibles y adaptables a los nuevos sistemas y condiciones laborales.

VW de Puebla es una planta que desde la década pasada y con más fuerza en la presente, se encuentra en un proceso de acelerada reestructuración tecnológica y organizativa. En el proceso de producción coexisten líneas productivas reconvertidas, maquinas herramientas de control numérico y robots y líneas productivas tradicionales, con automatización nula o incipiente. La gestión de la calidad se inicio desde 1985, pero sin constituir una estrategia homogénea ni determinante de reorganización del trabajo. Fue en 1992 cuando se avanza hacia formas flexibles de organización del trabajo, en un

escenario de conflictos (con la huelga de mayor duración) se instaura un nuevo esquema de organización laboral: introducción de equipos de trabajo como la unidad organizativa central (grupos naturales de trabajo); programa de mejora continua; rotación y evaluación del desempeño con base en conocimientos, habilidades y aportaciones. (multicalifación y multihabilidades).<sup>87</sup>

#### > Nuevas formas de organización del trabajo

Ante la menor demanda del mercado, especialmente la norteamericana, en el 2001, la empresa comunicó su decisión de despedir entre 8 y 12 por ciento del personal sindicalizado en el transcurso de ese año y en el siguiente: la totalidad de los eventuales (1800 aproximadamente) y un grupo de 400 trabajadores de base. Cabe mencionar que la reducción en la fuerza de trabajo no es un problema aislado en la industria del país, esta relacionado con las políticas de adaptación de las empresas a las coyunturas económicas. En México también es expresión de la recesión, que desde su inicio en el año 2001 ha sido muy severa para las empresas exportadoras, sin olvidar sus efectos en las maquilas. En esta recesión, la más prolongada desde 1980, la pérdida de competitividad de los productos mexicanos se relaciona de manera estrecha con la política gubernamental de “solidez del peso”, e indiscutiblemente con la lenta recuperación tanto de la economía de Estados Unidos como de la mexicana.

Por su parte, el sindicato en ese mismo año (2001), solicitó a la empresa que le presentara un esquema que permitiera salvar puestos de trabajo, retomando la experiencia que se ha desarrollado en las plantas de Alemania, conocida como ‘jornada VW’ o jornada reducida<sup>88</sup>, que con base en un modelo de alta confianza entre las partes y relaciones de bajo conflicto, presenta alternativas a los ajustes en la fuerza del trabajo

---

<sup>87</sup> Montiel, Y. (1993). “Volkswagen de México: la vía impositiva para mejorar la productividad”, en Enrique de la Garza y Carlos García (coords). *Productividad distintas experiencias*. México: UAM/Fundación Friedrich Ebert.

<sup>88</sup> En esta experiencia, conviene recordar la particularidad de las relaciones industriales y laborales en ese país europeo. En ellas destacan tanto la codeterminación en la que el sindicato y el consejo de los trabajadores (incluyen trabajadores y empleados) tienen una fuerte influencia institucional en las decisiones de la empresa, redundando en una situación productiva de consenso; como otros aspectos de organización del trabajo favorables a una alta especialización del mismo. Además, se cuenta con la existencia de un seguro de desempleo, y un fuerte apoyo estatal al trabajo que incluye una amplia legislación al respecto. Todo esto favorece el consenso y el sentido social en la negociación. Por ejemplo el ‘plan social’ establece para casos de despido los criterios de selección, y el monto de la indemnización, entre otros puntos, que evitan llegar a consecuencias sociales negativas.

sin llegar al desempleo. Partiendo del principio de que en periodos de baja demanda del mercado no era posible evitar la reducción de la fuerza de trabajo y el trabajo desocupado, pero en el ajuste era posible seguir un camino “suave” sin desempleo.

Como una medida alternativa a los despidos de la VW de México, la empresa y el sindicato acordaron:

- En el mes de abril del 2001 un programa de retiro voluntario.
- En 2002 la compañía propone al sindicato disminuir de 42 a 37 horas de trabajo semanales “jornadas reducidas”. Lo que disminuiría entre 8 y 12 por ciento los salarios de la planta laboral, con el propósito de enfrentar la caída de las ventas y evitar el despido de mil 350 trabajadores de la planta. Programa que sigue vigente en la actualidad. En la revisión contractual de ese año se otorgo un aumento del 4 por ciento al salario, más 600 pesos en prestaciones para 10 mil 300 trabajadores sindicalizados.
- En 2003 para evitar el despido de 2 mil trabajadores sindicalizados, la empresa y el sindicato llegaron a un acuerdo para aplicar “paros técnicos” en un esquema de 4 días laborales para 10 mil obreros, para solventar la crisis del mercado y la reducción del 23 por ciento en su producción.
- En 2004 propone la empresa, ante la nueva baja del mercado estadounidense, un sistema de trabajo que ya opera en varias plantas del consorcio (Alemania, España, Brasil, etc.) conocido como “Cuenta Individual de Tiempo” o “Banco de Horas”. Cuya finalidad es precisamente poder responder a las fluctuaciones del mercado, manteniendo el empleo y asegurando íntegramente los ingresos del personal.

Ya lo menciona André Gorz (1998), el tiempo del trabajo no ha dejado de ser reducido por las empresas, la patronal ha hecho de la reducción del tiempo del trabajo un modelo de gestión, pero un método que apunta a dar a las empresas un dominio total del tiempo, el poder<sup>89</sup> total sobre la vida de los prestatarios de trabajo... *“el empleado” no esta empleado sino que se supone que permanentemente está a disposición de la empresa, esperando que se tenga necesidad de él por unos días o algunas horas, que se le pagaran con la tarifa por hora convenida.*

Figura 30: *Paro en SEAT*

---

<sup>89</sup> La forma más perfeccionada de ese poder es el *zero hour contract* introducido por la Gran Bretaña por las firmas automotrices japonesas y conocido en Alemania como *Arbeit auf Abruf*.





SEAT en Barcelona, considerada una de las importantes empresas de Cataluña, vive una historia parecida. Con cerca de 14,000 trabajadores directos y unos 80,000 indirectos se enfrenta hoy 11 de noviembre del 2005, a la amenaza de despido de 1,346 trabajadores, afectados por el expediente de regulación de empleo utilizado por la compañía. Después de un mes de negociaciones y dos huelgas, que han paralizado las líneas durante 48 horas, tanto empresa como sindicatos anunciaron que no hay pacto posible. El principal punto de desacuerdo son las prejubilaciones. La empresa acepta reducir el número de despidos a la mitad mediante un incremento de los mecanismos de flexibilidad, bajas voluntarias, excedencias y jubilaciones de personas de entre 61 y 62 años. Los sindicatos piden que el excedente se resuelva con prejubilaciones a partir de los 58 años. Los sindicatos son conscientes de que este conflicto pone en entredicho la viabilidad futura de la compañía. La empresa lamenta *“la imposibilidad de llegar a un acuerdo”, tras haber planteado a su juicio “una serie de medidas razonables en interés de los trabajadores y el futuro de la empresa”*<sup>90</sup> El proceso actual de negociación en SEAT tiene un referente en 1993, ese año la firma automovilística vivió la peor crisis de la historia, con un excedente laboral de 7,200 trabajadores y unas pérdidas que rondaban los 900 millones de euros.

“Flexibilidad es el lema del día, y cuando se aplica al mercado de trabajo significa el final del empleo tal como lo conocemos> y el trabajo con contratos a corto plazo, contratos renovables o sin contratos, puestos sin seguridad incorporada, pero con la cláusula de <Hasta nuevo aviso>”<sup>91</sup>

En este sentido Enrique de la Garza<sup>92</sup> en su estudio sobre flexibilización de las relaciones laborales, considera de suma importancia tomar en cuenta en primer lugar, los conceptos de reconversión industrial, modernización, reestructuración productiva y

---

<sup>90</sup> Expansion.com/12 Dic.05

<sup>91</sup> Bauman. Z. *La sociedad individualizada*. Ed. Cátedra. 2001

<sup>92</sup> De la Garza, E. (2000) Flexibilidad del trabajo: discurso y construcción social. *Región y Sociedad*. Vol. XII. Núm. 19. Colegio de Sonora. ISSN 0188-7408

flexibilización del trabajo y de los contratos colectivos, donde la reconversión industrial está relacionada con la crisis que vive el capitalismo desde la década anterior; el capital ha experimentado una serie de cambios tendientes a aumentar la productividad y calidad de sus productos, en esta reestructuración productiva, prosigue el autor, no hay que incluir solamente los cambios tecnológicos duros, sino también modificaciones en las relaciones laborales, en particular de las contractuales y legales. Plantea la tesis de que la flexibilización sintetiza la reestructuración de la fuerza de trabajo y es clara en tres sentidos básicos: *Flexibilización numérica: ajuste del empleo a la demanda fluctuante del producto; Flexibilidad salarial: el salario se adecua en función de la productividad, y Flexibilidad funcional: uso flexible de la fuerza de trabajo dentro de los procesos productivos, lo que implica un trabajo polivalente y movilidad interna entre puestos de trabajo, departamentos, adscripción, turnos, horarios, etc.*

Sin embargo estas nuevas estrategias laborales, así como las huelgas que se han sucedido desde el inicio de la Volkswagen de México, inclusive la más importante que se llevo a cabo del 18 al 21 de agosto del 2004, preocupa a la gente común y a los analistas que alertan sobre el riesgo de fincar el desarrollo en la industria automotriz, y consideran conveniente que se tome como experiencia para que el próximo gobierno estatal elabore una nueva estrategia de inversiones, donde el sector automotriz ya no sea el motor de desarrollo de Puebla, sobre todo en materia de generación de empleos. Si bien, únicamente duró tres días el paro de labores, la incertidumbre estuvo presente para la economía local dado que miles de familias dependen del funcionamiento de la firma alemana que atraviesa por una situación difícil en sus niveles de ventas.

> Cuando la Volkswagen tose, a Puebla le da pulmonía...

En el año 2004 Méndez Jiménez<sup>93</sup> manifestó en una entrevista, que no está en contra de la presencia de esta industria, sino que se le apueste casi en su totalidad al desarrollo económico, lo que es contraproducente cuando sobrevienen alternaciones no previstas como la baja en ventas o una huelga como la ocurrida recientemente. En este sentido la

---

<sup>93</sup> Entrevista a Dante Méndez Jiménez, director de la Facultad de Economía de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Sol de Puebla, Agosto 2004

posición de la entidad poblana es vulnerable cuando la Volkswagen empieza a tener problemas, por lo que las autoridades estatales y municipales deberían replantear el modelo de atracción de inversiones... *"Llevamos varios años de esta forma y hemos tenido ya malas experiencias como el despido de cientos de personas, estamos ante una señal de alerta que nos debe hacer pensar si realmente tenemos que seguir así en el futuro, pese a los riesgos ya comprobados... y consideró que Puebla volverá al escenario de competitividad en la medida que ofrezca incentivos fiscales, certidumbre laboral con base en la presencia de industrias de diversos rubros."*

A su vez el analista internacional W.Voigt<sup>94</sup> en ese mismo año pronosticó...por el momento no se advierte un panorama favorable para los trabajadores que laboran en el ramo automotriz, aseguró que en un futuro no muy lejano, probablemente de entre 5 y 10 años el sindicalismo que participe en multinacionales verá mermado su poder pues las condiciones de mano de obra barata en países de América Latina, Asia y recientemente de Europa del Este, presionarán hacia esa flexibilidad laboral a fin no sólo atraer nuevas inversiones sino para evitar que salgan del país las ya asentadas. *"En un mundo multinacional, sin fronteras, es muy fácil para una planta cambiar de territorio, cambiar de país, entonces los sindicatos deben de entender que conforme con la dinámica internacional muy problemática, muy delicada, sería posible causar el cierre de una enorme planta y la destrucción de un sector industrial a través de demandas que no son razonables en el contexto mundial"*. Por ello insistió en que la flexibilidad tanto de empleadores como de empleados, en ramos que están ligados con la economía mundial, como el automotriz, es fundamental para evitar la pérdida masiva de empleados:... *"con esa flexibilidad en la relación laboral entre los sindicatos y los multinacionales podemos ajustar horas de trabajo, prestaciones y también salarios en tiempos de crisis pero también de prosperidad, entonces vamos a experimentar en un futuro menos rigidez, menos estabilidad salarial y más ajustes a la dinámica cambiante en los mercados globales"*.

---

<sup>94</sup> Entrevista a Werner Voigth investigador del Centro de Investigaciones de la Unión Europea perteneciente a Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla (UPAEP)

Esas son las opiniones observadas desde la “puerta”, sin embargo no quisiera cerrar este tema sin mencionar un estudio empírico que Cobarrubias<sup>95</sup> llevo a cabo sobre las reacciones (respuestas) de los obreros hacia la introducción de nuevos sistemas de producción por las corporaciones automotrices, instaladas en nuestro país, entre ellas VW Puebla. Su hipótesis es que bajo los nuevos sistemas de organización industrial, las asociaciones entre relaciones laborales y actitudes obreras, aparecen mediadas por el nivel de compromiso organizacional que la empresa genera, así como por las percepciones de los obreros sobre los programas de productividad y calidad, el diseño y funcionamiento de aspectos críticos de las nuevas formas de organización industrial, la satisfacción con el empleo y la identidad obrera con la organización sindical. Es decir sobre la interacción social de los propios actores.

Algunos comentarios a los resultados de ese estudio pueden mostrarnos una de las caras de la moneda: En cuanto a las *relaciones de trabajo* se demostró que ambos actores (empresa-trabajadores) se comprometen en los procesos de intercambio y negociación mediante los cuales consiguen avanzar en el logro de sus intereses. En relación la calida-productividad se muestran positivos ante todos los temas al respecto, opinan que sus actividades se vuelven más interesantes pero no dejan de reconocer que existe mayor tensión y estrés. Les agrada el hecho de ser responsabilizados de la calidad, hablan bien sobre el *job design* que les ofrece la planta, la variedad de tareas, la identidad de su puesto y de su libertad de acción. En cuanto a la satisfacción con el empleo las percepciones son principalmente positivas tanto en torno a factores intrínsecos como extrínsecos que definen la satisfacción profesional. Eso si las criticas se dan en relación a las cargas de trabajo y se dividen al considerar la cantidad de pago que reciben.

Curiosamente los trabajadores de VW revelan una visión negativa del ambiente de relaciones laborales que priva en su empresa, refieren que la comunicación y la cooperación no son suficientemente buenas entre empresa y sindicato. Conforme al compromiso con el sindicato y la empresa, en ambas resulta positiva, con la segunda

---

<sup>95</sup> Relaciones laborales y actitudes obreras en la industria automotriz mexicana. Transformaciones bajo nuevos sistemas de producción. *Cultura y trabajo en México. Estereotipos, prácticas y representaciones*. Coord. Guadarrama, O. R. UAM 1998

expresan compartir los valores y principios y más aun todos expresan poseer un orgullo que les gusta compartir con otros por el hecho de trabajar en la planta.

Referente a esto existe una anécdota personal que quiero compartir... *un hijo pequeño de un trabajador de la VW me decía: ¿ves ese carro? (refiriéndose a un sedan VW) Lo hizo mi papá...*



## VI. METODOLOGIA

Vamos a describir primeramente el objetivo de nuestra investigación y la metodología adoptada en la misma para exponer finalmente los resultados más relevantes de la misma.

---

El presente estudio forma parte de un proyecto de investigación internacional denominado el *Nuevo significado del trabajo en el subempleo. Implicaciones psicosociales, políticas y de género*, entre cuyos objetivos figura el de comparar sincrónicamente, mediante metodologías y técnicas cuantitativas y cualitativas el significado del trabajo, en distintos entornos sociolaborales enmarcados a su vez en distintos modelos de estado y de políticas sociales y laborales.

Coordinado por el Dr. Josep M. Blanch, de la Universidad Autónoma de Barcelona, el equipo de investigación está formado por las colegas: Patricia M. Goulart de la UNESC (Brasil), Liliana Ferrari de la UBA (Argentina) y por la autora del presente trabajo de la Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla (México). De reciente ingreso al equipo y trabajando en la fase preliminar de análisis de datos se encuentra Maria Peralta de la UNISABANA (Colombia). Asimismo en el momento del redactado final de la tesis, están desarrollando su trabajo de campo en el marco del equipo la profesora Jacqueline Tittoni, de la UFRGS de Porto Alegre (Brasil) y el profesor Octavio Maza de la UAA (México). El grupo de apoyo técnico y estadístico de procesamiento de los datos, está constituido por Pere Casas, Ramón Alturo, Andrea Calsamiglia, y Valeria Santorio de la UAB.

Fue durante nuestros estudios de doctorado en Psicología Social de la UAB, que tanto mis colegas Patricia Goulart, Liliana Ferrari, como yo, fuimos entusiasmadas en distintos momentos por el Dr. Blanch a formar parte del equipo inicial de trabajo,

hemos vivido el desarrollo del proyecto, desde constituirse como “cooperativa de trabajo”<sup>96</sup>, hasta convertirse en una investigación financiada por el gobierno español<sup>97</sup>.

En lo particular fue en mi primer año de docencia (2003-2004) durante la cátedra del Dr. Blanch sobre “*Retóricas y estrategias sobre trabajo y bienestar*” que decidí insertarme a la investigación. Los cambios en el mundo social en general y en el del trabajo en específico, enmarcados por la globalización, la innovación tecnológica y la reingeniería organizacional mostraban un campo de estudio que coincidía con mis intereses personales, académicos y profesionales; como ciudadana mexicana, de esta nueva aldea global y como catedrática universitaria. Dicho interés culmina a la fecha con esta tesis doctoral.

## **6.1 Objetivo**

- **El objetivo general de esta investigación consiste en estudiar el significado y la importancia del trabajo, así como la experiencia laboral, de los poblanos a la luz de la herencia cultural mexicana y en el marco de los cambios contemporáneos en el mundo del trabajo y en las relaciones laborales en México.**

A este objetivo le concedo una doble pertinencia:

*Teórica:* Visibilizar los que no conocemos: cantidad y cualidad del cambio en el plano de la experiencia psicosocial del nuevo entorno laboral

*Social:* Implicaciones prácticas en el terreno político, social y laboral. (Readecuación del lenguaje, retóricas en cuanto a significados, valores, etc.)

La contribución esperada del presente trabajo apunta a señalar la dirección, el sentido y el aspecto en que las políticas sociolaborales deben ser repensadas y rediseñadas para

---

<sup>96</sup> Blanch, J. M. (en prensa). Estudio internacional sobre la calidad de la experiencia laboral en el capitalismo flexible. In X.Díaz, CEM (Comp.). *Trabajo, identidad y Vínculo Social*. (25 Págs.). Santiago de Chile

<sup>97</sup> Estudio financiado por el MECD Español. Plan Nacional I+D+I (2004-2007) REF SEJ 2004-06680PSIC.



lograr con mayor efectividad las metas que persiguen. Con la finalidad más importante, de alcanzar el bienestar psicológico, la inclusión social y la calidad de vida de las personas trabajadoras.

## **6.2 Procedimiento**

En una primera fase se elaboró un marco de referencia básico interdisciplinario, sistemático y comprensivo del proceso contemporáneo de transformación del mundo del trabajo y de su impacto en la experiencia, las relaciones y la calidad de vida laboral: Warr (1987), Álvaro (1992), Castel (1995), Gorz (1995, 1998), Peiró y Prieto (1996), Salanova, Gracia y Peiró, (1993,1996), Garrido (1996, 2006), Bauman (1998), Sennet (1998), Offe (1998), Boltanski y Chiapello (1999), Beck (1999, 2002), De la Garza (1998, 1999, 2000, 2001), Blanch (1990, 1996, 2001, 2003, 2005, 2006), Castells (2000), Agulló y Ovejero (2001), Ros y Gouveia (2001), Tamayo y Borges (2001), Schwartz (2001), Alcover, Martínez, Rodríguez y Domínguez (2004), y el macro estudio MOW (1987, 1991)

Una vez lograda la suficiente perspectiva en este campo, se procedió al diseño de la aplicación empírica en el entorno laboral poblano. Adoptando una doble perspectiva se utilizan técnicas comunes en la tradición empirista de las Ciencias Sociales para trabajar datos cuantitativos y un abordaje cualitativo basado en las herramientas proporcionadas por la tradición de signo construccionista.

Conforme al objetivo de la investigación, nos adentramos de un modo inductivo a la búsqueda del mundo social del trabajo construido con significados y símbolos y valoramos el significado y experiencia del trabajar en grupos de personas empleadas, subempleadas, desempleadas y otros matices de situaciones laborales que identifican al nuevo mundo laboral flexible.

### 6.3 Muestra

La muestra de estudio está formada por un colectivo de la ciudad de Puebla, constituido mediante una combinación de azar e intencionalidad, puesto que tratamos de asegurar que en el colectivo de estudio estuvieran presentes diferentes situaciones ocupacionales y diferentes niveles de edad, con una sobrerrepresentación del colectivo joven, puesto que algunas de las preguntas se refieren a la experiencia del futuro. Finalmente, integran el colectivo que investigamos un total de **421** personas. Un primer bloque de 152 de ellas corresponde a la primera aplicación del cuestionario en 2004, y un segundo formado por 269 personas fueron encuestadas en 2005. Los datos acumulados de ambas aplicaciones serán analizados en conjunto. Dicha muestra está constituida en su mayoría por “gente de la calle” de diversas edades, y por estudiantes del Tecnológico Regional de Puebla, y de la UPAEP, que a través de redes de profesionales y amigos fue invitada a participar en este estudio. En las tablas siguientes damos sus principales datos demográficos.

#### >Sexo y edad

Tabla 8: *Distribución por sexo y edad.*

Sexo	< 30 años	Entre 30-45	> 45 años	Total	Porcentaje
Mujeres	113	70	24	207	49
Hombres	146	42	26	214	51
Total	260	112	50	421	100

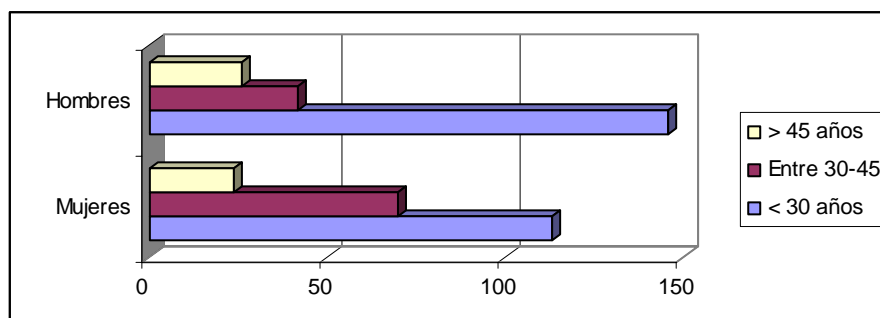


Figura 31: *Distribución por sexo y edad*

Como podemos observar el sexo del grupo estudiado, está distribuido en un 49% de sexo femenino y un 51% masculino, concentrándose mayoritariamente en el intervalo

de edad de <30 años. En cuanto al nivel socioeconómico, el colectivo se autocategoriza en su mayoría como perteneciente a la “clase media”<sup>98</sup>.

La muestra pertenece a seis tipos concretos de situación laboral. Sin embargo, cabe señalar que en la actualidad hablar de categorías laborales en términos absolutos, resulta casi imposible. De modo que lo más razonable sería hablar de diversas formas de “empleo”, de un combinado de actividades que confirman la necesidad del trabajo como subsistencia, ya que, como se dice en México “*nadie puede darse el lujo de no trabajar*”, y menos en un país donde no existe subsidio por desempleo. Quizás debamos

hablar más bien de “empleados precarios”, de “amas de casa” adheridas a la economía informal en sus diversas formas (vendiendo productos de belleza, ropa, alimentos hechos en casa, etc.), de “estudiantes de tiempo completo” como ayudantes esporádicos en el negocio familiar o específicamente adheridos a la economía familiar paterna o materna, de “estudiantes que trabajan temporalmente para sostener sus estudios, de trabajo asalariado convencional, de subempleo propiamente dicho, de autoempleo, etc.

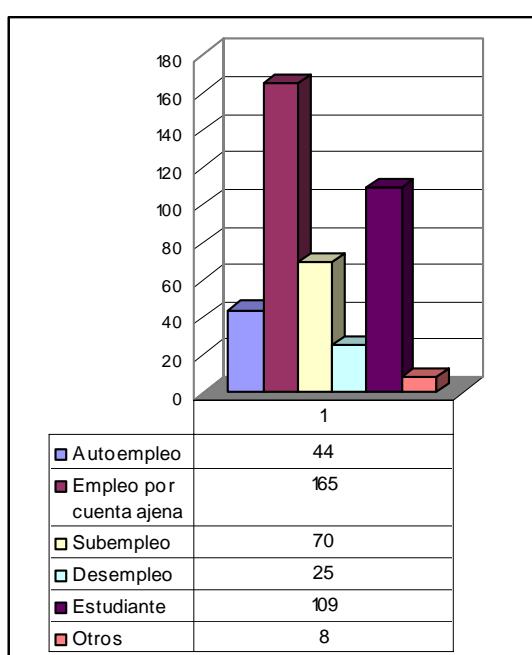


Figura 32: Situación laboral

Es decir, de categorías híbridas características de una economía posmoderna de patente neoliberal. En la muestra investigada no está representado el colectivo de personas con analfabetismo funcional. Todas las personas investigadas declaran tener cubiertos estudios básicos y muchos de ellos disponer de estudios medios o superiores.

<sup>98</sup> El sociólogo argentino Alberto Minujín los denomina como los “nuevos pobres”... Personas que poseen características educacionales, sociales o culturales propias de la clase media y que al caer sus ingresos no pueden seguir accediendo de la misma manera, a los bienes y servicios a los que estaban acostumbrados: vivienda, salud, educación, cultura.” Esta “clase” está siendo erosionada por las sucesivas crisis económicas.

## 6.4 Instrumento

El cuestionario utilizado, *Estudio sobre Calidad de Vida y de Trabajo* (Blanch, 2003), incluye 185 ítems, distribuidos en diez escalas, tres inventarios y una serie de preguntas abiertas, además de un apartado final de datos censales. La aplicación fue individual, mediante papel y lápiz. Para el análisis de los resultados *cuantitativos* de la aplicación del cuestionario se utilizó el SPSS (Statistical Package for Social Science) for Windows, versión 13.0. Para las escalas, el método de extracción de los componentes factoriales de las mismas fue realizado de acuerdo con el procedimiento de Análisis de Componentes Principales, aplicando la técnica de rotación Normalización Varimax con Kaiser. La consistencia interna ha sido calculada mediante el coeficiente Alpha de Cronbach.

Para el *análisis cualitativo* de las preguntas abiertas se ha procedido primero a un listado de las mismas por categorías demográficas mediante SPSS y posteriormente han sido procesadas y trabajadas para el ordenamiento conceptual de los datos, con el programa de Atlas/ti (programa informático para investigación cualitativa), lo que permitió obtener categorías iniciales en términos de sus propiedades y dimensiones de las cuales partir para organizar la información obtenida alrededor de un concepto explicativo central.

Los principales datos psicométricos de las escalas y de su proceso de elaboración, así como de la definición y operacionalización de los constructos implicados están resumidos por su autor y coordinador del equipo de investigación. Blanch (2006)<sup>99</sup> y esquematizados y actualizados en las cuatro tablas siguientes:

---

<sup>99</sup> El formato y el contenido de las tablas proceden de los siguientes textos: Blanch, J. M. (2005). Estudio de calidad de vida laboral en el subempleo. In J. Romay, J. Salgado, M. Romaní & D. Robla (Comps.). *Psicología de las Organizaciones, del Trabajo y Recursos Humanos y de la Salud* (79-87). Madrid: Biblioteca Nueva. Blanch, J. M. (en prensa). Estudio internacional sobre la calidad de la experiencia laboral en el capitalismo flexible. In Díaz, X. CEM (Comp.). *Trabajo, identidad y Vínculo Social*. (25 Págs.). Santiago de Chile.

Tabla 9: Definición de los constructos	
Denominación: I (Inventario) E (ESCALA)	CONCEPTO implicado
Ia. Inventario Valores Personales	Lista de valores
Ib. Inventario Significado del Trabajo	Lista de significados
Ic. Inventario Atribuciones Situación Laboral	Lista de atribuciones
E1. Explicación de la propia situación ocupacional	Atribución causal de los factores que influyen en el hecho de encontrar, mantener o perder un empleo.
E2. Condiciones de trabajo	Conjunto de circunstancias (ecológicas, técnicas, económicas, jurídicas, organizacionales, etc.) en cuyo marco se desarrolla la actividad laboral.
E3. Clima sociolaboral	Síntesis de propiedades objetivas y de percepciones subjetivas del ambiente sociolaboral.
E4. Centralidad del empleo	Importancia del empleo en tanto que valor instrumental y valencia psicosocial.
E5. Autoconcepto laboral	Conjunto de cogniciones auto-referenciales sobre las que cada cual basa su autovaloración como persona trabajadora y como profesional.
E6. Disponibilidad al empleo	Actitud concerniente a las condiciones de aceptación de un puesto de trabajo y al compromiso con el mismo.
E7. Estilo de búsqueda de empleo	Nivel de actividad con que una persona afronta (ría) la búsqueda de trabajo.
E8. Bienestar laboral	Grado de satisfacción por la actual experiencia de trabajo y por las connotaciones del futuro laboral percibido.
E9. Evolución personal y laboral percibida	Valoración retrospectiva del propio desarrollo personal y laboral.
E10. Ajuste percibido al mercado laboral	Adecuación del empleo ofertado al perfil personal.

Tabla 10: Identificación y datos psicométricos de los constructos

Denominación I (Inventario) E (ESCALA)	Varianza explicada	Alpha Cronbach	Nº ítems
I a. Inventario Valores Personales	-	-	10
I b. Inventario Significados del Trabajo	-	-	12
I c. Inventario Atribuciones Situación Laboral	-	-	4
E1. Explicación de propia situación ocupacional Blanch, 1990 Marín et al, 2000a Blanch, 2005	46,3 55,9 47,2	.79 .82 .80	15
E2. Condiciones de trabajo Blanch, 2003 Blanch, 2005 Castillo, 2005 (México)	38.1 41.8 46.5	.87 .92 .93	20
E3. Clima sociolaboral Blanch, 2003 Blanch, 2005 Castillo, 2005 (México)	47,5 64.9 72.9	.84 .89 .92	6
E4. Centralidad del empleo Blanch, 1990 Marín et al, 2000a Blanch, 2005 Castillo, 2005 (México)	57,0 55,9 42,2 34.7	.86 .86 .92 .89	19
E5. Autoconcepto laboral Blanch, 1990 Marín et al, 2000 <sup>a</sup> Blanch, 2005 Castillo, 2005 (México)	60,1 60,6 42,0 34.4	.88 .87 .91 .87	18
E6. Disponibilidad al empleo Blanch, 1990 Marín et al, 2000a Blanch, 2005 Castillo, 2005 (México)	57.6 59.0 37.6 40.1	.86 .87 .90 .91	20
E7. Estilo de búsqueda de empleo Blanch, 1990 Marín et al, 2000a Blanch, 2005 Castillo, 2005 (México)	51,4 53,9 44,4 47.9	.74 .83 .90 .90	14
E8. Bienestar laboral Blanch, 2005 Castillo, 2005 (México)	60,4 57.8	.96 .95	17
E9. Evolución personal y laboral percibida Blanch, 2005 Castillo, 2005 (México)	38,6 42.8	.84 .86	11
E10. Ajuste percibido al mercado laboral Blanch, 2005 Castillo, 2005 (México)	74.7 73.2	.89 .87	4

Tabla 11: Operacionalización de los constructos	
Denominación: I (Inventario) E (ESCALA)	ITEMS ILUSTRATIVOS
Ia. Inventario Valores Personales	Valora de 0 a 10 la importancia en tu vida personal de los siguientes valores: Familia, Trabajo, Dinero, Salud, Educación, etc.
Ib. Inventario Significado del Trabajo	Valora de 0 a 10 los siguientes aspectos en tu concepción del trabajar: tareas, dinero, esfuerzo, tiempo, organización, etc.
Ic. Inventario Atribuciones Situación Laboral	Valora de 0 a 10 tu grado de acuerdo con la afirmación de que <i>lograr mis objetivos laborales dependerá de: suerte, habilidad, mercado, esfuerzo.</i>
E1. Explicación de la propia situación ocupacional  Valora de 0-10 cuánto influye c/u de estos factores a la hora de encontrar, mantener o perder el empleo:	Los contactos sociales La formación profesional Los rasgos personales La especialización laboral
E2. Condiciones de trabajo  Supón que tienes un empleo: Valora de 0 a 10 los siguientes aspectos de las condiciones de trabajo:	Salud y seguridad (higiene, riesgos de accidentes) Instalaciones y equipamientos, recursos materiales y técnicos Tiempo de trabajo (horarios, turnos, ritmos, descansos, etc.) Retribución económica
E3. Clima sociolaboral  Supón que tienes un empleo: Valora de 0 a 10 los siguientes aspectos del ambiente social de trabajo:	Compañerismo Relaciones humanas entre jefes y empleados Apoyo entre iguales Reconocimiento de tu valía por la organización
E4. Centralidad del empleo  Valora de 0 a 10 cuánto influye un empleo en los siguientes efectos:	Estabilidad económica Realización personal Satisfacción vital Organización del tiempo
E5. Autoconcepto laboral  Valora de 0 a 10 tus características como persona trabajadora:	Tu motivación para el trabajo Tus cualidades profesionales Tu experiencia laboral Tu formación profesional
E6. Disponibilidad al empleo  (No tienes empleo y te urge encontrarlo...) Valora de 0 a 10 tu disposición a aceptar un empleo:	De baja categoría Mal visto socialmente De alto riesgo para la salud Inestable
E7. Estilo de búsqueda de empleo  (No tienes empleo y te urge encontrarlo...) Valora de 0 a 10 la frecuencia con que realizas las siguientes actividades:	Estudiar temas de tu especialidad profesional Colaborar en trabajo de familiares o amistades Enviar tu currículum a empresas Leer ofertas de trabajo en la prensa

E8. Bienestar laboral	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Marca la respuesta que te inspira tu actual perspectiva laboral:	Incertidumbre Inseguridad Malestar Impotencia
	Certidumbre Seguridad Bienestar Potencia
E9. Evolución personal y laboral percibida	
Marca con una X la respuesta elegida: ( ) ha subido ( ) se ha mantenido ( ) ha bajado	Mi motivación por el trabajo Mi satisfacción con mi situación laboral Mi capacidad de consumo Mi calidad de vida
E10. Ajuste percibido al mercado laboral	
Valora de 0 a 10 tu grado de acuerdo con la afirmación de que <i>los empleos ofertados coinciden con mis:</i>	Intereses Capacidades Necesidades Expectativas

Tabla 12 Preguntas abiertas	
1	¿ En qué piensas cuando hablas de trabajar?
2	¿Cuál es tu situación laboral actual, cómo la ves y cómo la vives?
3	¿Cómo influye esta situación laboral en tu vida familiar, social y cotidiana?
4	¿De qué manera tu actual situación laboral, te permite hacer y desarrollar planes personales de futuro (de pareja, familia, vivienda, viajes, etc.)
5	¿Cómo ves tu futuro? a) En el plano laboral b) Con respecto a tu bienestar personal (calidad de vida)
6	¿Cómo afrontas tu futuro laboral? (Qué estas haciendo y qué piensas hacer para que se haga realidad e l futuro laboral que deseas para tí? ¿Cómo combinas tus recursos personales, los apoyos sociales y las oportunidades que te ofrece el mercado?)



## VII RESULTADOS

Del conjunto de los datos obtenidos durante la fase empírica, vamos a describir los que hacen énfasis a los siguientes apartados principales que son los más centrales para el logro de los objetivos planteados por la presente investigación. En algunos apartados se ofrecerán datos comparativos con las muestras de otros países involucrados en la investigación internacional que en conjunto suman, en la fase actual, un total de **2141** personas investigadas.

### **A.** En el primer apartado, hablaremos del **SIGNIFICADO** y el **VALOR DEL TRABAJO**.

Sobre el significado describiremos los datos obtenidos a partir de las respuestas *cuantitativas* al inventario “Significados” y de las *respuestas textuales* a la pregunta abierta *¿En que piensas cuando hablas de trabajar?* Y preguntas asociadas que explican la situación laboral a partir de la propia historia como persona trabajadora y de acontecimientos significativos en la misma. Con respecto al valor trabajo, vamos a describir su valoración en términos absolutos (en una escala del 0 a 10) para posteriormente, comparado contra otros valores, describirlo en términos relativos.

### **B.** Y en un segundo apartado analizaremos otros aspectos relevantes de la **EXPERIENCIA LABORAL** del colectivo investigado.

Primeramente abordaremos los *datos cuantitativos* obtenidos de las respuestas a diferentes Escalas con las que se plantea los siguientes interrogantes principales:

¿Qué esperan del empleo?	Escala Centralidad del empleo
¿Cómo interpretan su situación laboral?	Inventario de atribuciones
¿Cómo se autoperceben como trabajadores?	Escala de auto concepto laboral
¿Qué actitudes tienen ante el empleo?	Escala de disponibilidad al empleo

¿Qué valoran de las condiciones y clima laborales?

Escalas condiciones de trabajo y Clima sociolaboral

¿Cómo refieren su situación laboral?

Escala de bienestar

**C.** Posteriormente presentaremos un resumen y comentarios del análisis cualitativo a las respuestas textuales de las *preguntas abiertas*:

- o ¿Cuál es tu situación laboral actual, como la ves y cómo la vives?
- o ¿Cómo influye esta situación laboral en tu vida familiar, social y cotidiana?
- o ¿De qué manera tu actual situación laboral te permite hacer y desarrollar planes personales de futuro (de pareja, familia, vivienda, viajes, etc.)?
- o ¿Cómo ves tu futuro, en el plano laboral y con respecto a tu bienestar personal y tu calidad de vida?
- o ¿Cómo afrontas tu futuro laboral?

### > Esquema de presentación de los resultados

La forma en que se presentarán los resultados en general *conjugará* los **datos cuantitativos** obtenidos por los estadísticos descriptivos y los **elementos discursivos** de cada uno de los encuestados en relación a cómo conciben, interpretan y valoran el trabajo, comparando diferencias o semejanzas según el caso entre unas y otras personas.

También se utilizará como ejemplo algunas de las respuestas más significativas, organizando en torno a la “*intervención*” de una persona, otras en sucesivo, referentes a la misma pregunta, que refuerzan las ideas expuestas.

## A. SIGNIFICADO Y VALOR DEL TRABAJO

Durante el análisis de la información se observó que en la mayoría de las respuestas se manejan valores de significado que oscilan entre los extremos negativo / positivo, pesimista / optimista, insatisfactorio / satisfactorio, incertidumbre/ certidumbre, o retomando a J.M. Blanch<sup>100</sup> en un continuo de Negativo / *maldición del trabajo* por neutro/ como parte del “principio” de realidad, a Positivo/*la bendición del trabajo*. Iniciaremos con el Inventario del significado del trabajo, que se ha diseñado tomando como base el MOW (1987) y que describimos a continuación.

Tabla 13: Inventario significado del trabajo. Descripción de los conceptos y cuadro comparativo entre países					
<b>tareas</b>	las tareas a realizar				
<b>organización</b>	la organización donde se trabaja				
<b>bienes</b>	los bienes productos, servicios generados con el trabajo				
<b>tipopersonas</b>	el tipo de personas con las que se trabaja				
<b>profesión</b>	la profesión en la que se trabaja				
<b>dinero</b>	el dinero que se ha percibido por el trabajo				
<b>tiempo</b>	el tiempo que se dedica al trabajo				
<b>esfuerzo</b>	el esfuerzo invertido en el trabajo				
<b>lugar</b>	el lugar donde se trabaja				
<b>cto_laboral</b>	el contrato laboral				
<b>medios</b>	los medios materiales y técnicos de trabajo				
<b>rel lab</b>	las relaciones laborales				
	España	Brasil	Argentina	México	Colombia
1	rel_lab	<b>organización</b>	tiempo	<b>profesión</b>	bienes
2	tiempo	<b>tareas</b>	<b>dinero</b>	<b>dinero</b>	<b>tareas</b>
3	<b>dinero</b>	<b>esfuerzo</b>	<b>esfuerzo</b>	<b>tareas</b>	<b>esfuerzo</b>
4	tipopersonas	rel_lab	rel_lab	<b>organización</b>	rel_lab
5	<b>tareas</b>	bienes	<b>profesión</b>	<b>esfuerzo</b>	<b>organización</b>
6	<b>cto_laboral</b>	<b>profesión</b>	<b>tareas</b>	bienes	<b>dinero</b>
7	<b>profesión</b>	tiempo	tipopersonas	rel_lab	tiempo
8	<b>organización</b>	lugar	<b>cto_laboral</b>	tiempo	<b>profesión</b>
9	<b>esfuerzo</b>	<b>dinero</b>	lugar	medios	<b>cto_laboral</b>
10	medios	medios	<b>organización</b>	<b>cto_laboral</b>	tipopersonas
11	lugar	tipopersonas	bienes	lugar	medios
12	bienes	<b>cto_laboral</b>	medios	tipopersonas	lugar

Encontramos que sobre la pregunta *Valora los siguientes aspectos en tu concepción del trabajar...* los datos arrojan que para México (Tabla 13), la *profesión en que se trabajo* resulta primordial. Quizás podamos atribuir este hecho a la importancia que tiene la

<sup>100</sup> El trabajo como valor en las sociedades humanas. *Socio psicología del trabajo*. Editorial UOC. Barcelona

*preparación académica* para alcanzar estatus profesional y laboral y por lo tanto la necesidad de coincidencia entre la especialidad o profesión y el puesto de trabajo.

Las esperanzas del colectivo, preferentemente de los jóvenes, están puestas en obtener un grado universitario o en especializarse para conseguir sus objetivos de desarrollo laboral, como podemos constatar en los datos arrojados por la muestra en cuanto a nivel de estudios. La idea dominante es la de que, estudiando, las posibilidades de acceder al trabajo son mayores, como lo muestran algunas respuestas a las preguntas abiertas del cuestionario:

- **“Necesito terminar mi carrera de ingeniero a más tardar en 2 años y empezar a tener una experiencia que me permita obtener un mejor empleo”** (Mujer, <30 años, subempleada/estudiante)...
- **“Estoy iniciando un doctorado, mismo, que me dará más proyección en mi trabajo”** (Hombre, entre 30-45 años, empleado).

Y no solo la esperanza de acceder o ascender, sino de situarse en la economía formal:

- **“No tengo contrato y por lo tanto no tengo prestaciones; por eso me urge terminar la carrera para poder tener lo que realmente por ley merezco”** (Hombre, <30 años, subempleado).

Sin embargo, diferentes respuestas nos muestran otra realidad, en que se ve a la educación no como un factor de movilidad social sino de exclusión social:

- **“En la actualidad aunque estudies lo que te gusta, difícilmente consigues un buen empleo y muchos profesionistas terminan trabajando en otra cosa”**. (Mujer <30 años desempleado).
- **“Si no fuera por el trabajo aunque sea precario, no podría estudiar”...** (Hombre, <30 años, subempleado).

Se produce una relación de ida y vuelta entre el mercado de trabajo y el sistema educativo, ya que si por un lado la escolarización no habilita para lograr empleo, la falta del mismo trae aparejada la expulsión o la imposibilidad económica y de falta de tiempo para el ingreso a la educación formal. De esta paradoja se derivan consecuencias no sólo económicas, sino, fundamentalmente de carácter

psicosociológico, asociadas a la problematización de esta oportunidad truncada de desarrollo de una actividad laboral que resulta ser una necesidad frustrada en condiciones de transición a la vida activa (véase Álvaro, 1992, 2001; Blanch, 2001; De la Torre y Conde, 2000; Garrido, 1992, 1996; Garrido y Álvaro, 1992; Moral y Ovejero, 1999).

Tabla 14: Inventario significado del trabajo - situación Laboral. Muestra total 2141 personas.

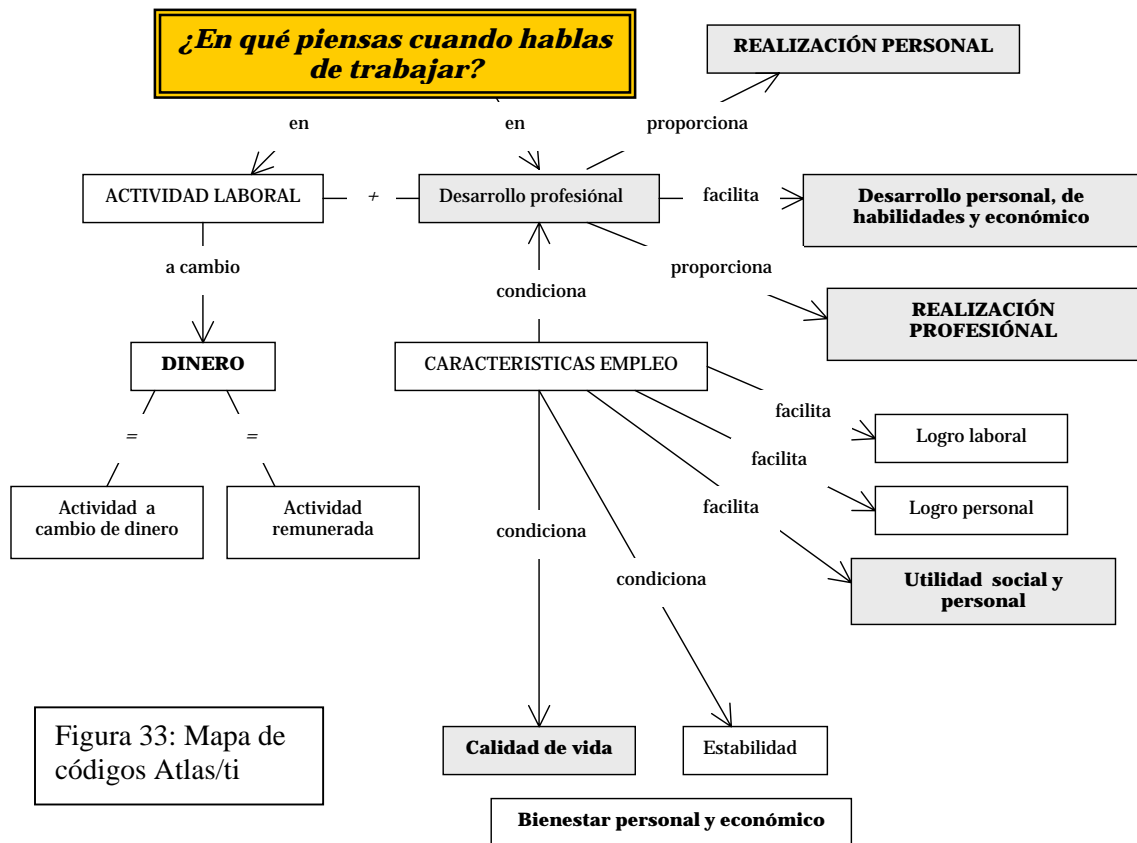
<b>Autónomo</b>	<b>Empleado</b>	<b>Subempleado</b>	<b>Desempleado</b>	<b>Estudiante</b>
<b>b.profesión</b>	<b>b.tareas</b>	<b>b.dinero</b>	<b>b.tareas</b>	<b>b.tiempo</b>
b.tareas	b.rel_lab	b.profesión	b.esfuerzo	b.dinero
b.bienes	b.organización	b.tiempo	b.organización	b.profesión
b.esfuerzo	b.profesión	b.tareas	b.tiempo	b.esfuerzo
b.organización	b.esfuerzo	b.esfuerzo	b.dinero	b.rel_lab
b.rel_lab	b.tiempo	b.rel_lab	b.bienes	b.tareas
b.dinero	b.tipopersonas	b.tipopersonas	b.cto_laboral	b.cto_laboral
b.tiempo	b.bienes	b.bienes	b.medios	b.tipopersonas
b.lugar	b.dinero	b.organización	b.rel_lab	b.organización
b.medios	b.lugar	b.cto_laboral	b.profesión	b.bienes
b.tipopersonas	b.cto_laboral	b.medios	b.lugar	b.medios
b.cto_laboral	b.medios	b.lugar	b.tipopersonas	b.lugar

Comparando las respuestas *con la situación laboral* en la muestra internacional (Tabla 14), el trabajador por *propia cuenta*, o sea el *autónomo*, destaca en primer lugar la *profesión*, mientras que el empleado y el desempleado las *tareas a realizar*, el subempleado el *dinero* y el estudiante el *tiempo* que se dedica al trabajo.

Desde el comienzo de los años noventa hasta la actualidad, el aumento de la tasa de empleo a tiempo parcial es uno de los elementos que caracterizan en general al mercado laboral flexible. Sin embargo, esta situación adquiere un significado específico *en el caso de los jóvenes, que eligen más la contratación a tiempo parcial, por la necesidad de compaginar el trabajo con otras actividades, principalmente los estudios*. Muñoz (1992)

- “Trabajo desde que estaba en el bachillerato, puesto que mis padres no pueden ayudarme económicamente, por la mañana en una supervisión escolar, en la tarde estudio en la universidad y en la noche como mesera en un restaurante”. (Mujer. <30 años, subempleada y estudiante)

Los colectivos de difícil inserción en el mercado laboral, parecen ser utilizados como punta de lanza para extender la contratación temporal. La *precariedad laboral*<sup>101</sup> característica de los jóvenes estudiantes en un tiempo pasado, *en la nueva morfología del mercado de trabajo pasa a ser una política cotidiana de RRHH, independientemente de edad y sexo y/o situación académica.* Escamilla (2002)



La muestra estudiada (Figura 33) piensa en el trabajo como *una actividad laboral remunerada que permite el desarrollo profesional y la realización personal*, como forma de identidad y socialización, con un significado axiológico, concibe el valor trabajo como algo esencial, como un modo de vida y de autorrealización que remite a la motivación intrínseca o *expresiva* de la actividad laboral, con lo que conlleva de

<sup>101</sup> Precariedad Laboral: discontinuidad en el trabajo, incapacidad de control sobre el trabajo, la desprotección de la persona trabajadora y la baja remuneración de la misma.

atractiva, gratificante, interesante e importante en sí misma, como lo muestran algunas de las respuestas:

Pienso...

- “En que el trabajo es un privilegio, lo he realizado de varios tipos: monótono, aburrido, creativo, absorbente, bien pagado, mal pagado, etc. sin embargo pocos tienen la suerte de ser felices en el empleo que desempeñan. Para mí el trabajo es aquello que me da satisfacción plena al realizar mi actividad creativa favorita, sin usura, que ayude directamente a la gente, sin intermediarios y sobre todo que se realice con pasión”. (Hombre, >45 años, autoempleo)
- “En llevar a la práctica las experiencias de aprendizaje personales y profesionales para contribuir al desarrollo de otras personas y a la vez satisfacer una necesidad básica personal, de aportar algo de mí a la sociedad. Para mí, trabajar es compartir lo que conozco y lo que sé hacer con otros para su beneficio y para el mío y cumplir con lo que me corresponde para el desarrollo del país”. (Mujer, entre 30-45 años, empleada).

*Ayudar, aportar, compartir*, palabras que en su connotación nos hablan de bien común, nos señalan en ambas respuestas, al trabajo como posibilidad de ayudar a los demás y al propio país. Sin embargo pertenecen a discursos de personas mayores de 30 años, generalmente empleadas, y esto puede indicarnos discursos socializados en situaciones laborales de tipo fordista.

Añade otra persona joven: ...

- “Te da un prestigio en la sociedad y en tu familia lo cual te hace ser una persona con una autoestima y confianza elevados”. (Hombre <30 años, subempleado), situando el valor trabajo como referente central para la autoevaluación individual y colectiva.
- “Es necesario trabajar independientemente del dinero, para sentirse mejor, útil y activo”. (Mujer, >45 años, empleada).

## > Poderoso caballero es Don Dinero

En la medida en que la felicidad (y sus sinónimos, como bienestar, satisfacción, calidad de vida, etc.) constituye el valor final por excelencia, el trabajo tiene un valor (instrumental) determinado por el grado de su contribución específica al logro de aquel estado ideal de existencia. Sin embargo, el valor psicológica y socialmente asignado a la actividad laboral en cada circunstancia sociocultural específica no se reduce a la pura conclusión de un silogismo o al simple resultado de una regla de tres: es el efecto combinado de un proceso complejo y multivariable en el que destaca, en primer lugar, el componente económico. Blanch (2003)

Otra parte del colectivo poblano lo percibe como valor funcional o instrumental para sobrevivir, como un medio de vida y de conseguir la prosperidad económica y social.

Figura 34: Mapa de léxicos asociados a la pregunta *¿En qué piensas cuando hablas de Trabajar?...*



- Pienso... “En la necesidad que tengo de comer para subsistir”. (Mujer entre 30-45 años, subempleada)
- “Fácil, si no se trabaja no hay dinero y sin dinero se vive con incertidumbre” (Hombre, <30 años, subempleado)
- “Es muy importante, siempre te da seguridad tener un empleo estable y bien pagado, además hay menos problemas en el hogar por causa de falta de dinero”. (Mujer, <30 años, subempleada).
- Añade alguien más: ... “Tengo problemas a veces con mi esposa, dice que trabajo mucho, pero no puedo hacerlo diferente, el sueldo es bueno y necesitamos el dinero”. (Hombre, entre 30-45 años, empleado).



Sin embargo, dice una mujer de menos de 30 años, desempleada:

- “Es probable que tengas que desempeñar trabajo en lugares donde no estés de acuerdo, sólo para recibir un sueldo”.

En las expresiones anteriores se reúnen varios elementos, la necesidad de empleo y el aceptar lo que se ofrezca a cambio de estabilidad, seguridad y certidumbre, que se estima que son asegurados por el valor **dinero**. Aún reconociendo la irregularidad de esta situación, emerge la necesidad de aceptar o mantener un puesto de trabajo como una consideración prioritaria.

“Teman, tiemblen” el mensaje ideológico de *“que importa el trabajo, siempre que el pago llegue a fin de mes”*, pasó a ser: **“qué importa el monto del pago, siempre que se tenga empleo”**. O dicho de otro modo...esten dispuestos a todas las concesiones, humillaciones, sumisiones, competencias, traiciones para obtener o conservar un empleo; pues quien pierde el empleo pierde todo.” Gorz (1998)

- Otras respuestas confirman lo dicho: (...la remuneración...) “es muy importante: una buena situación laboral, da como resultado estabilidad emocional, física y moral de la propia persona y los que lo rodean; una mala genera desesperación y estrés y da como resultado desequilibrio propio y de los demás”. (Hombre, <30 años, subempleado).
- “Cuando estás en austeridad se ve todo con cierto aire de "coraje", cuando aumenta tu calidad de vida te das cuenta que en realidad sí puedes alcanzar tus metas”. (Hombre <30 años, subempleado).

Desesperación, estrés, desequilibrio, “coraje”: palabras que en una situación de precariedad laboral generalizada, parecen crear una cultura de miedo: miedo a perder el puesto, miedo de no poder pagar las necesidades básicas, miedo a sentirse excluido en la sociedad de consumo, lo que provoca que la precarización se extienda desde los ámbitos de la relación con el trabajo al resto de los ámbitos de la vida... *en una economía de la incertidumbre y la inseguridad*. Beck (1999)

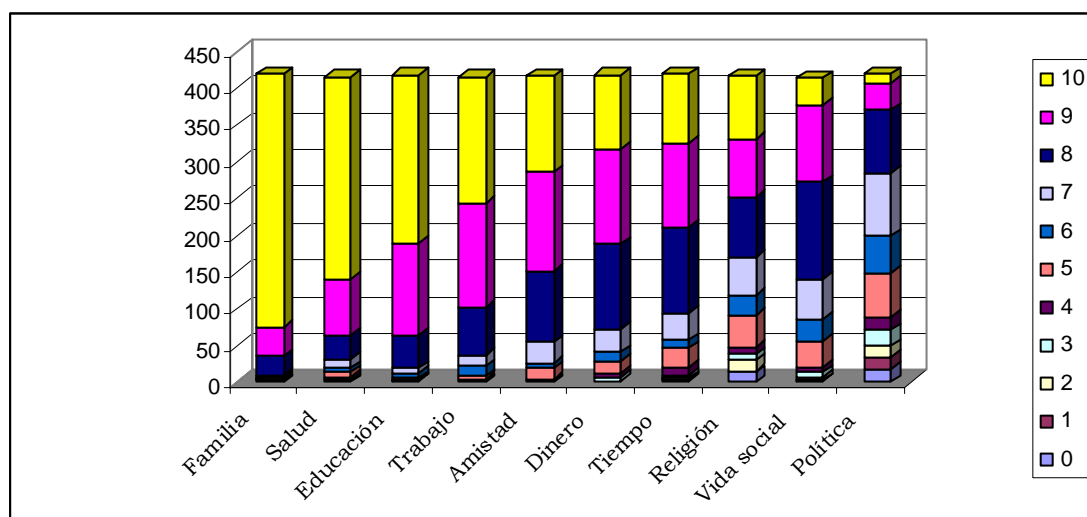
## ➤ El trabajo en el contexto de los valores personales

Partimos de la base de que la metamorfosis económica, social, política y cultural, con sus consecuencias laborales, influye en la conformación de *valores* y actitudes de los ciudadanos. Un punto crucial de indagación del instrumento fue la pregunta *¿Valora de 0 a 10 la importancia de los siguientes factores en tu vida personal?...*

Tabla 15: Escala de Valores

Escala	Familia	Salud	Educación	Trabajo	Amistad	Dinero	Tiempo	Religión	Vida social	Política
0		1		1	1	1	2	14	2	18
1	3			2		1	2	2	1	16
2	1		1				2	15	4	16
3		2	1		2	5	4	8	7	21
4		4	1	2	1	5	11	9	7	18
5	2	7	3	4	16	17	25	43	35	60
6	1	6	6	13	6	12	12	28	30	50
7	3	12	8	15	29	32	36	52	55	86
8	26	33	44	66	96	115	117	81	132	85
9	39	75	125	141	135	130	115	79	104	38
<b>10</b>	<b>344</b>	<b>276</b>	<b>229</b>	<b>172</b>	<b>131</b>	<b>100</b>	<b>93</b>	<b>86</b>	<b>37</b>	<b>11</b>

Figura 35: Escala de Valores



Esta escala nos permite estudiar la *valoración absoluta del trabajo* (en una escala del 0 al 10) y también la *distancia relativa* entre las respectivas valoraciones de los demás

aspectos señalados. Según las frecuencias de la escala, reportadas por cada uno de los valores, encontramos que el colectivo poblano elige como...

➤ **Valor más importante de la jerarquía: la *Familia***

Ya lo decían Rodríguez y Ramírez (1992), las costumbres y tradiciones mexicanas refuerzan el valor de la *familia* como fuente de apoyo y protección, con una orientación al afecto y amor, y una actitud hacia el servicio, como base fundamental de las relaciones. Como se comprueba, en la Encuesta Nacional de Actitudes y Valores aplicada a 3416 personas de 195 localidades diferentes de la República Mexicana en 1994, los mexicanos generalmente asocian con el vocablo *familia* significados altamente positivos.

Tabla 16: Índice de disponibilidad de léxico al pedir tres palabras asociadas con gobierno, familia, sindicato, mexicano e individuo. (10 palabras con mayor índice de disponibilidad).

FAMILIA		GOBIERNO		SINDICATO		MEXICANO		INDIVIDUO	
Unión	396	Corrupción	127	<i>Trabajo</i>	111	<i>Trabajador</i>	168	Persona	456
Hijos	256	Justicia	100	Unión	106	Patriota	88	Ninguna	103
Amor	143	Presidente	98	Apoyo	85	Flojo	62	Hombre	81
Hogar	111	<i>Trabajo</i>	95	Ayuda	65	País	46	<i>Trabajo</i>	67
Bienestar	72	Poder	92	Corrupción	53	Libertad	40	Ciudadano	39
Padres	61	Política	61	Agrupación	44	Macho	36	Amigo	33
<i>Trabajo</i>	54	Gobernar	43	Empresa	29	Hombre	35	Sujeto	25
Comprensión	49	Dinero	43	Defensor	28	Ciudadano	35	Ser	25
Casa	49	Bienestar	38	Organización	28	Persona	32	humano	
Cariño	46	Dirigir	36	Asociación	24	Nacionalidad	31	Gente	20
								Honesto	20

Fuente: Reygadas 1998, pág. 146

La situación laboral parece marcar definitivamente al *contexto familiar* (Tabla 15), a ese espacio de encuentro personal, de filiación, de donación en su significado más profundo, considerada como un encuentro que da identidad y que en buena medida determina la economía y la política del trabajo, pues se trabaja para sus miembros y coadyuva a formar el temple social de las personas.

...“Mis papas trabajan mucho, pero tienen tiempo de estar y convivir con nosotros, eso es importante” (Hombre, <30 años, subempleado/estudiante).

➤ En el extremo contrario: La política

Resulta sugestivo que el colectivo de nuestro estudio muestre el más bajo índice de frecuencias en el valor <i>política</i> , lo que nos hace preguntar: ¿Es parte de las características de los mexicanos el desinterés político o son las autoridades estatales las que, con su actuación por años, han desanimado la participación ciudadana? Algunas respuestas a las preguntas abiertas denotan la problemática... : “No le doy mucha importancia al entorno social, político, gobierno, etc. Mi situación laboral la controlo yo”. (Mujer >45 años, empleada).		<b>Política</b>
	0	18
	1	16
	2	16
	3	21
	4	18
	5	60
	6	50
	7	86
	8	85
	9	38
	<b>10</b>	<b>11</b>

Figura 36: Valor política

Varias de las respuestas textuales a través de sus propias experiencias, analizan crítica y severamente el contexto político, económico y social del país y atribuyen la pérdida de la confianza y valoración de la política, de las instituciones y/o de la democracia, a la falta de *valores éticos* dentro del contexto sociolaboral mexicano. La honestidad y la justicia distributiva se reconocen, como elementos fundamentales para ser rescatados, en la gestión del proceso de modernización gubernamental y desarrollo democrático que se vive en México. (ver también Tabla 16 )

- “Se les ha perdido la confianza a muchas instituciones de gobierno, a los políticos, y falta aún un largo trecho por caminar para alcanzar un desarrollo laboral real”. (Hombre. <30 años, subempleado).
- “En ciertas ocasiones, por más que estés preparado, si no tienes las llamadas "palancas", no encuentras trabajo”. (Hombre, entre 30-45 años, subempleado)

La *corrupción* asociada al Gobierno es un problema generalizado que ha frenado el proceso económico y social del país, que ha sido visibilizado durante todos los periodos de gobierno y en todos los ámbitos de la sociedad misma, que se ha agudizado en el presente sexenio y que ahora viene expresado por el colectivo investigado.

...“La mayoría de veces cuando buscas un trabajo en el gobierno es requisito indispensable tener algún contacto y/o conocido para que de esta manera y a cambio de dinero obtener un empleo. Desafortunadamente el mérito propio es insignificante para esto”. (Hombre, <30 años, autoempleo).

En relación a la anterior respuesta Eva Kras (1992) menciona que la ruta de ascenso de los trabajadores depende más de las relaciones personales y las *influencias* que del *desempeño*. Por eso la *competencia* adopta otra dimensión, *la de las maniobras para quedar bien con la persona o personas apropiadas*.<sup>102</sup>

La problemática de la corrupción es tan importante que se ha convertido en uno de los mayores reclamos de la sociedad y por lo tanto, es un tema fundamental para el gobierno del cambio, que incorporó como objetivos fundamentales de su programa político<sup>103</sup> y de la Nueva Cultura Laboral, tanto la erradicación de la corrupción, como la modernización e innovación de la función pública. Como es el caso de la investigación de Ortega (2003) referido en el capítulo de Nueva Cultura Laboral, donde postula que en el caso mexicano, además de requerir de un gobierno democrático efectivo y por ende legítimo, se presenta la necesidad de dignificar la *función pública*, acción que contribuya a recobrar la confianza de la sociedad en el gobierno y a restaurar la imagen de los funcionarios públicos, a los que se asocia con ineficiencia, corrupción, falta de capacidad de gestión, sobrerregulación, lentitud y baja calidad en el servicio.

Es evidente que una nueva realidad política derivada del cambio Estado-Nación hacia una mayor democracia produce cambios en el comportamiento sociopolítico de los ciudadanos. Será importante profundizar en los efectos que produce el establecimiento de ideologías coyunturales a la transición democratizadora, como el neoliberalismo y procesos crecientes de globalización, en el ánimo y acción política de los mexicanos.

El **sindicato** como institución, también es cuestionada en los siguientes ejemplos por los investigados, bajo percepciones y experiencias negativas y positivas:

---

<sup>102</sup> Citada por Reygadas, L. (1998). *Esteriotipos rotos. El debate sobre la cultura laboral*. En Cultura y trabajo en México. Guadarrama, R. (coord).pag. 139

<sup>103</sup> El Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006, en el Área de Orden y Respeto, establece como Objetivo Rector 6 “Abatir los niveles de corrupción en el país y dar absoluta transparencia a la gestión y el desempeño de la Administración Pública Federal”. A partir de ello se diseñan diversas estrategias, planes y programas que se orientan de manera integral a su cumplimiento.

### **Opiniones negativas.**

- ...“A un familiar le pasó que a través del sindicato y jefe de servicios educativos tomaron su clave de docente para un familiar suyo, dejando sin empleo a dicha persona, por lo que tuvo que pagar para volver a ingresar con una nueva clave de magisterio, después de tres años de búsqueda”. (Hombre, <30 años, subempleado)...
- “En una ocasión una amiga de la familia trabajaba en una empresa privada y tuvo problemas con el sindicato por haber dado un comentario en contra, y fue despedida”. (Hombre, <30 años, empleado)

En este sentido, parece indicarse que los sindicatos no han sabido transformarse para hacer frente a las nuevas situaciones de precariedad, quedándose relegados a realizar funciones de gestión para los cada vez más grandes cuerpos de funcionarios de las múltiples administraciones y empresas en las que aún se mantienen gran número de empleos estables, y se han convertido en el sector menos susceptible de la renovación contra la explotación y ajenos a la realidad de las condiciones laborales de la nueva miseria.

### **Opiniones positivas.**

- “En el organismo donde trabajo existe un sindicato, en el que no estoy agremiada, pero que han logrado varias garantías de nuestro trabajo; esto repercute en un bien común en la sociedad”. (Mujer, entre 30-45 años, empleada)...
- “Pues gracias a la situación laboral voy conociendo más de política, pertenezco a un sindicato democrático que apoya a las bases y toma en cuenta su opinión”. (Mujer <30 años, empleada).

## B. EXPERIENCIA LABORAL

### ¿Que esperan los poblanos del empleo?

Tabla 17: Centralidad del empleo.

	N	Media	Desv.típ.
e_4_g <b>Centralidad del empleo</b>	419	8.1734	.97831
N válido	419		

Categorías		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	de 2.5 a 4.9	5	1.2	1.2
	de 5 a 7.5	81	19.3	20.5
	de 7.5 a 10	333	79.5	100.0
	Total	419	100.0	

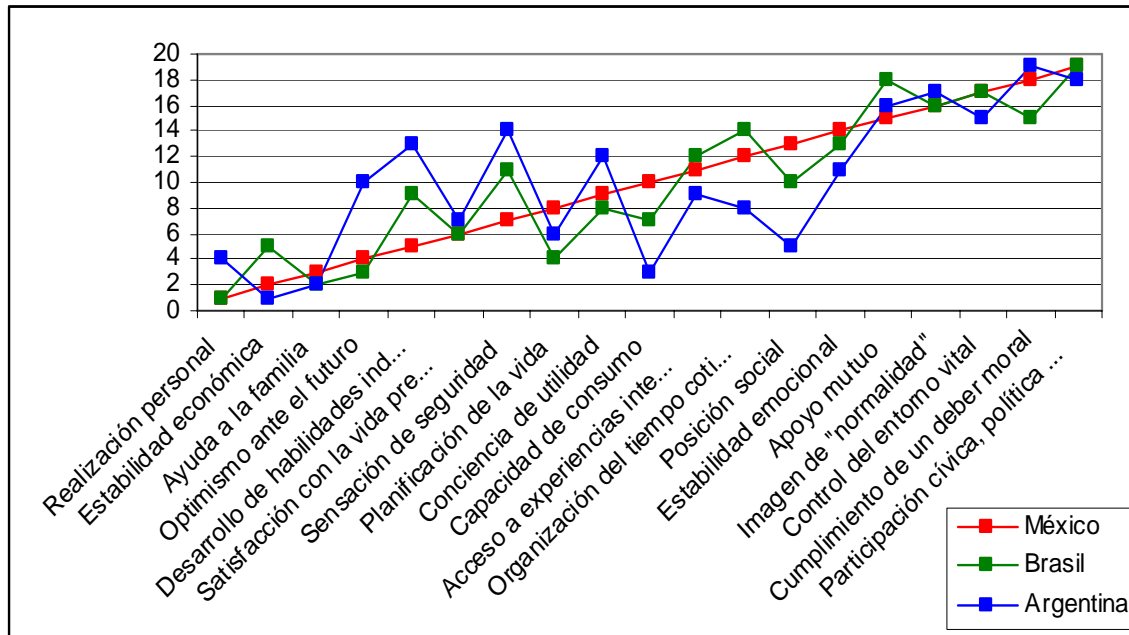
Tabla 18: Centralidad del empleo. Estadísticos descriptivos Puebla, México.

	N	Media	Desv. típ.
<b>Realización personal</b>	<b>417</b>	<b>8.92</b>	<b>1.336</b>
Estabilidad económica	418	8.79	1.458
<b>Ayuda al a familia</b>	<b>418</b>	<b>8.76</b>	<b>1.411</b>
Optimismo ante el futuro	418	8.70	1.376
Desarrollo de habilidades individuales	419	8.63	1.443
Satisfacción con la vida presente	418	8.59	1.432
Sensación de seguridad	417	8.51	1.566
Planificación de la vida	419	8.46	1.554
Conciencia de utilidad	419	8.24	1.567
Capacidad de consumo	418	8.12	1.600
Acceso a experiencias interpersonales diversas	419	8.10	1.708
Organización del tiempo cotidiano	416	8.02	1.664
Posición social	419	8.01	1.782
Estabilidad emocional	418	7.94	1.891
Apoyo mutuo	418	7.63	1.953
Imagen de "normalidad"	418	7.63	1.850
Control del entorno vital	415	7.61	1.703
Cumplimiento de un deber moral	419	7.57	2.084
Participación cívica, política y cultural	418	7.12	2.223

Nuestra muestra y la de Brasil coinciden en que la *Realización Personal* (Figura 37) es lo que esperan los investigados encontrar prioritariamente como primera experiencia del trabajar. Y la ayuda a la familia... que en buena medida determina la economía y la política del trabajo, pues se trabaja por sus miembros, parece ser el pensamiento de brasileños, argentinos y mexicanos.

La participación **política** nuevamente queda relegada, aunado ahora a lo cívico y cultural, pero no sólo por los poblanos sino también por los integrantes de los otros dos países involucrados. Nos encontramos ante una distancia entre el *Polo personal* y el *Polo Social*.

Figura 37 Valora en qué grado un empleo produce los siguientes efectos...  
Muestra internacional.



### ¿Cómo interpretan su situación laboral?



Tabla 19 Inventario Atribuciones Situación Laboral:  
*Valora tu grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones...*

País de encuesta		lograr mis objetivos laborales será cuestión de suerte	lograr mis objetivos laborales será cuestión de habilidad	lograr mis objetivos laborales será cuestión del mercado	lograr mis objetivos laborales será cuestión de esfuerzo
España	Media	4.96	7.53	6.96	7.99
	N	426	426	427	427
	Desv. típ.	2.523	1.705	2.045	1.642
Brasil	Media	4.69	8.62	7.37	8.99
	N	658	665	656	668
	Desv. típ.	3.101	1.655	2.186	1.494
Argentina	Media	4.32	7.76	7.02	8.02
	N	416	417	417	418
	Desv. típ.	2.812	1.817	2.279	2.005
<b>México</b>	<b>Media</b>	<b>3.10</b>	<b>8.99</b>	<b>6.97</b>	<b>9.34</b>
	<b>N</b>	<b>415</b>	<b>416</b>	<b>414</b>	<b>414</b>
	<b>Desv. típ.</b>	<b>3.111</b>	<b>1.321</b>	<b>2.677</b>	<b>1.101</b>
Colombia	Media	2.65	8.93	5.96	9.09
	N	153	160	158	160
	Desv. típ.	2.594	1.528	2.672	1.431
Total	Media	4.20	8.32	7.03	8.67
	N	2068	2084	2072	2087
	Desv. típ.	3.001	1.728	2.347	1.667

En cuanto a este inventario su objetivo se basó en identificar cómo perciben el logro de los objetivos laborales los participantes del estudio, en cuanto a **esfuerzo, habilidad, mercado y suerte**. Los resultados obtenidos muestran (Tabla 19) que para el colectivo poblano *el esfuerzo y la habilidad* propia resultan prioritarios. En este sentido, parece encontrarse la *responsabilidad individual* de los propios mexicanos como factor de solución de la situación laboral, e inclusive de sus propios males, contradiciendo el estereotipo de la pasividad y la negligencia de los ciudadanos, como se refleja en algunas de las preguntas abiertas:

- “Lo que creo que es necesario es que cada individuo se responsabilice de lo que hace y que dejemos atrás la idea de que alguien tiene que venir a solucionarnos los problemas, o que es completamente responsabilidad del gobierno de dar trabajo a todos” (Mujer, entre 30-45 años, subempleada)

- ...“Si la gente se esfuerza y lucha por conseguir lo que busca sin importar los límites (personales o sociales) no veo por que el trabajo o las oportunidades de trabajo se esfumen, si todos hacemos algo para lograrlo”. (Mujer, <30 años, subemplada).

Este tipo de respuestas contradicen los estereotipos que representan a nuestro “**Juan Pérez**” del centro como receptor más que productor, a ese mexicano indolente, acusado de dejarlo todo en manos de Dios y de la *suerte*. El colectivo estudiado desmiente contundentemente los estereotipos negativos de los trabajadores mexicanos fatalistas y pasivos, ya que **puntúa altamente las variables internas (esfuerzo y habilidad) y muchísimo menos una variable externa incontrolable como la suerte.**

- **¿Cómo se autoperciben como trabajadores?**

	N	Min.	Max.	Media	Desv.típ.
e_5_h Autoconcepto laboral	416	3	10	8.73	.797
N válido	416				

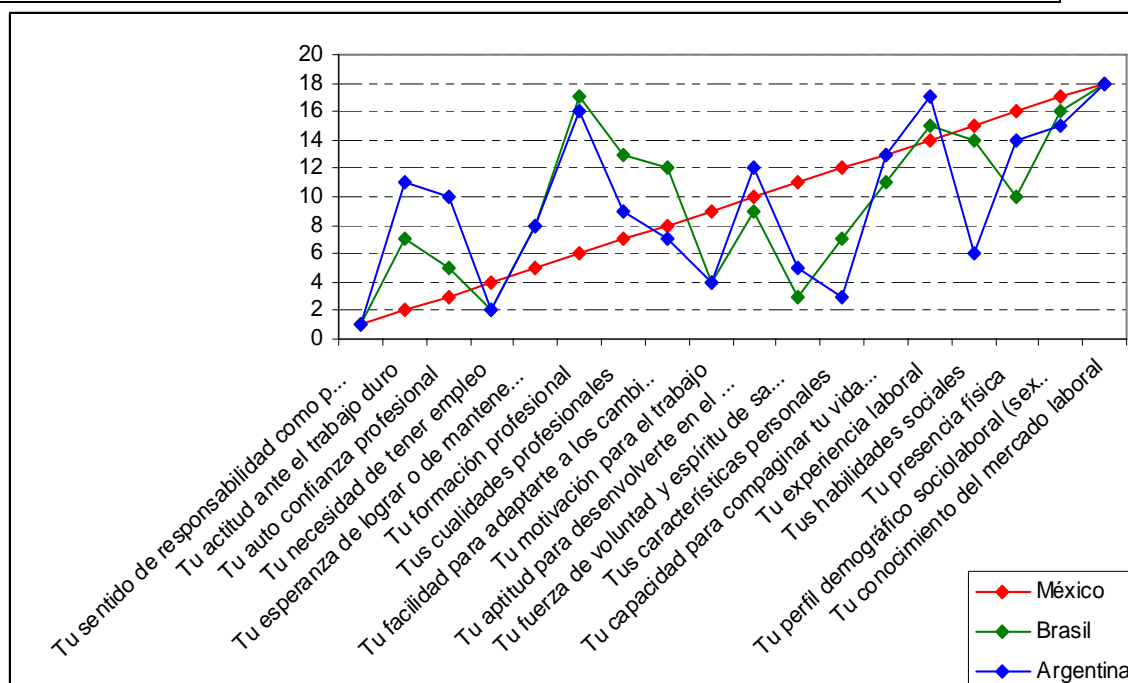
Categorías		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	de 2.5 a 4.9	2	.5	.5
	de 5 a 7.5	22	5.3	5.8
	de 7.5 a 10	392	94.2	100.0
	Total	416	100.0	

Las respuestas anteriores al Inventario de Atribuciones (Tabla 19), parecen confirmarse con el conjunto de cogniciones autoreferenciales sobre las que cada cual basa su autovaloración como persona trabajadora y como profesional. En las respuestas dadas en la escala de Autoconcepto Laboral, donde se le pide al encuestado que valore sus siguientes características como persona trabajadora...el colectivo jerarquizó de acuerdo a la frecuencia, en primer lugar: *el sentido de responsabilidad, la actitud ante el trabajo duro y la autoconfianza profesional.* (Tabla 21)

Tabla 21 Autoconcepto laboral. Estadísticos descriptivos Puebla, México.

<i>Valora tus siguientes características como persona trabajadora...</i>	N	Media	Desv. típ.
<b>Tu sentido de responsabilidad como persona trabajadora</b>	416	9.39	.917
<b>Tu actitud ante el trabajo duro</b>	415	9.06	1.291
<b>Tu auto confianza profesional</b>	415	9.01	1.116
Tu necesidad de tener empleo	415	8.99	1.294
Tu esperanza de lograr o de mantener un empleo	415	8.95	1.308
Tu formación profesional	414	8.93	1.209
Tus cualidades profesionales	415	8.90	1.012
Tu facilidad para adaptarte a los cambios laborales	415	8.88	1.209
Tu motivación para el trabajo	416	8.84	1.425
Tu aptitud para desenvolverte en el mercado de trabajo	414	8.83	1.147
Tu fuerza de voluntad y espíritu de sacrificio	415	8.77	1.415
Tus características personales	414	8.67	1.468
Tu capacidad para compaginar tu vida laboral y tu vida privada	415	8.60	1.594
Tu experiencia laboral	416	8.49	1.591
Tus habilidades sociales	416	8.43	1.376
Tu presencia física	415	8.26	1.776
Tu perfil demográfico sociolaboral (sexo, edad, etc.)	414	8.17	1.542
Tu conocimiento del mercado laboral	416	8.15	1.501

Figura 38 *Valora tus siguientes características como persona trabajadora...*  
Muestra internacional.



Coincide también con la pregunta incluida en el cuestionario aplicado durante el 2004 sobre cuanto contribuye cada uno de la serie de factores a la propia situación laboral (a que tenga empleo o no, a que encuentre o pierda un trabajo remunerado, etc.) donde las personas encuestadas priorizan con mayor importancia el *esfuerzo, la iniciativa, la voluntad y la constancia individual*. Parece que el concepto subjetivo de la suerte, cada vez está menos presente en un ambiente sociolaboral precario como el poblano.

El mismo Díaz Guerrero (1972), Raúl Bejar (1988), Noll (1989), o la Encuesta Nacional sobre los Valores de los mexicanos (1994), confirman la idea de que los trabajadores mexicanos se ven a así mismos como personas industriosas, además de considerar el trabajo como un valor muy importante. (Tabla 16)

Asimismo, los ciudadanos que han internalizado este “perfil” reproducen el mismo discurso no sólo de ellos mismos sino también del “otro”, en algunas respuestas a las preguntas abiertas:

- **“Difícil, si la gente no se compromete con su trabajo y deja de lado esa actitud apática que tanto nos afecta”** (Hombre, <30 años, desempleado).

En relación a lo anterior la encuesta “*Lo que dicen los pobres*” (Figura 37) que realizó la Secretaria de Desarrollo Social (SEDESOL) durante el mes de Julio del 2003, con una muestra representativa nacional para zonas urbanas y rurales, así como para tres regiones de la República Mexicana: Norte, Centro y Sur, aporta también puntos de reflexión sobre la percepción personal y social del mexicano ante el trabajo (en general de la justicia social) y algunas de las implicaciones políticas que se derivan de ello.

Ante la pregunta sobre el porque de la existencia de pobres, se tiende a dar respuestas orientadas en la más pura “ética protestante”, o en lo que Boltanski y Chiapello (2000) consideran *el nuevo espíritu del capitalismo*.

### Respuestas

1	No trabajan lo suficiente
2	El gobierno no funciona bien
3	En el mundo siempre hay pobres y ricos
4	Es la voluntad de Dios
5	Ninguna institución les ayuda
6	Han tenido mala suerte
7	Los pobres no se ayudan entre ellos
8	La sociedad es injusta
9	Otros
10	No sabe

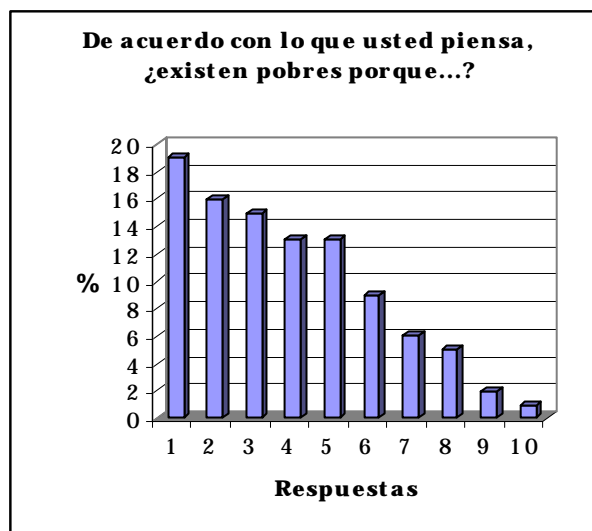


Figura 39 Porque existen pobres

En los resultados de ese estudio, al separar por su ubicación en zonas urbanas y rurales, se encuentran algunas diferencias interesantes. La más sobresaliente es que en zonas urbanas 21.4% de los entrevistados considera que existen pobres **“Porque no trabajan lo suficiente”**, el porcentaje en zonas rurales es del 16%. Por otra parte los que opinan que existen pobres ya sea por porque en **“el mundo siempre hay ricos y pobres”** o por **“voluntad de Dios”** representan el 33% de las zonas rurales y el 24% de zonas urbanas. Se visibiliza la percepción hegemónica del “ciudadano de primera” por vivir en la ciudad, en relación al *pueblerino* en la primera aseveración y en la segunda la presencia de la religión que según Kras (1992)... *lleva al mexicano a una situación fatalista, culpándola de que exista una falta de voluntad entre los más pobres de México, donde el fanatismo y la incultura son fuertes, para subvertir su situación.*

En cuanto a la pregunta **¿Qué se necesita para acabar con la pobreza el 25% se consideró que más empleos, el 24% mejores salarios...** y sobre **¿Qué podría hacer usted para vivir mejor?** casi el 43% respondió **trabajar más**, un 18% *buscar ayudas del gobierno*, un 13% *tener un trabajo que me permita atender a los hijos,... ahorrar, poner un negocio propio.*

En cuanto a la relación de las respuestas con la situación laboral de la muestra total internacional, se observan los siguientes datos (Tabla 22), donde no se encuentran diferencias significativas entre *situación laboral* y *atribuciones*, aunque un punto que resalta es la media de 2.74 en estudiantes que trabajan, que puntúan más bajo que los demás, que quizás podría reforzar lo que hemos hablado anteriormente acerca de “*la ida y vuelta*” entre mercado de trabajo y educación. Sin embargo, en general se confirma la elección de la **habilidad y el esfuerzo** como distintivos en el logro de los objetivos laborales de los encuestados **sea cual sea su situación laboral**.

Tabla 22 Autoconcepto laboral. Estadísticos descriptivos. Situación laboral. Muestra internacional

Situación laboral		lograr mis objetivos laborales será cuestión de suerte	lograr mis objetivos laborales dependerá de mi habilidad	lograr mis objetivos laborales dependerá del mercado	lograr mis objetivos laborales dependerá de mi esfuerzo
Empleado por cuenta propia	Media	<b>3.81</b>	<b>8.33</b>	<b>7.04</b>	<b>8.79</b>
	N	169	169	168	168
	Desv. típ.	2.876	1.917	2.426	1.637
Empleado por cuenta ajena	Media	<b>4.10</b>	<b>8.44</b>	<b>6.85</b>	<b>8.79</b>
	N	732	744	736	742
	Desv. típ.	2.954	1.650	2.442	1.501
Subempleado	Media	<b>4.35</b>	<b>8.30</b>	<b>7.01</b>	<b>8.60</b>
	N	249	251	250	251
	Desv. típ.	3.164	1.823	2.211	1.620
Desempleado	Media	<b>4.64</b>	<b>8.40</b>	<b>7.21</b>	<b>8.70</b>
	N	234	234	233	239
	Desv. típ.	3.205	1.738	2.333	1.776
Estudiante puro	Media	<b>4.45</b>	<b>8.24</b>	<b>7.32</b>	<b>8.43</b>
	N	352	352	352	352
	Desv. típ.	2.937	1.691	2.167	1.950
Estudiante que trabaja	Media	<b>2.74</b>	<b>8.36</b>	<b>6.70</b>	<b>8.70</b>
	N	66	66	66	66
	Desv. típ.	2.556	1.760	2.548	1.913
Total	Media	<b>4.19</b>	<b>8.32</b>	<b>7.02</b>	<b>8.66</b>
	N	2016	2032	2020	2034
	Desv. típ.	2.993	1.731	2.347	1.675

## ¿Qué actitudes tienen ante el empleo?

Tabla 23 Disponibilidad al empleo. Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desv.típ.
e_6_i Disponibilidad al empleo	415	4,8409	1,83762
N válido	415		

Categorías		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	de 0 a 2.5	50	12,0	12,0
	de 2.5 a 4.9	171	41,2	53,3
	de 5 a 7.5	167	40,2	93,5
	de 7.5 a 10	27	6,5	100,0
	Total	415	100,0	

Tabla 24 Disponibilidad al empleo. Estadísticos descriptivos. Puebla, México.

<i>Valora tu disposición a aceptar un empleo de estas características...</i>	N	Media	Desv. típ.
<b>Requiere disciplina y obediencia</b>	414	8,07	2,326
<b>Conlleva cambio de ciudad</b>	414	6,47	3,151
<b>Exige cambio de país</b>	414	6,40	3,436
Tradicionalmente considerado "propio del otro sexo"	415	6,16	3,024
Con fases de sobrecarga de trabajo	413	6,10	2,795
Muy lejos de casa	413	5,93	3,060
En turno noche	415	5,43	3,255
Sin vacaciones	415	5,31	3,130
De rango inferior a la propia calificación	413	5,02	2,704
De baja categoría	414	4,74	2,813
Monótono	415	4,70	2,889
De baja expectativa de promoción	413	4,51	2,794
Inestable	415	4,07	2,824
Al borde de la legalidad	413	3,87	3,251
Mal visto socialmente	414	3,74	2,978
Mal pagado	413	3,63	2,623
Inútil socialmente	413	3,55	2,902
Plantea dilemas morales	414	3,52	3,106
Peligroso	414	2,89	2,857
De alto riesgo para la salud	413	2,69	2,801
N válido (según lista)	397		

Esta escala mide la actitud concerniente a las condiciones de aceptación de un puesto de trabajo y al compromiso con el mismo, los datos (Tabla 24) arrojan elementos interesantes de analizar: la media más alta presenta a la **disciplina y obediencia** como un factor de disposición. Si volvemos la vista hacia la herencia sociocultural del mexicano encontramos algunos argumentos que podrían significar esta repuesta.

Monsiváis (1987), Paz (1950) e Iturriaga (1951) observan como la **humildad** y el **respeto** del mexicano se imponen en multitud de formas a los niños, quienes están obligados a hablar de “usted” a los mayores, decir a “**sus ordenes**” o “**para servir a usted**”, dando como resultado que dentro de la estructura y las relaciones sociales que prevalecen en México, el niño tiene que aprender **sumisión y obediencia**. Que el *carácter* de los mexicanos, es producto de las circunstancias sociales del país, y que nuestra historia es la historia de esas circunstancias, que han contribuido a consumir y hacer más nítida esta *psicología servil*, ante la presencia de la miseria popular y las **violentas diferencias sociales**.

Ya Bernardino de Sahagún, en 1538, identificaba que ... *las jerarquías de poder absoluto, tanto dentro del gobierno como de la familia, eran también algo característico de los aztecas, antes de la conquista, lo que condujo con cierta naturalidad a una fácil aceptación del orden español, durante más de trescientos años... Moctezuma Hombre supersticioso, pensaba que tal vez los extraños visitantes eran dioses, como lo anunciaba una antigua profecía [...] La presencia de los extranjeros ofendía al pueblo de Tenochtitlán, pero era tanto el respeto que sentían por la figura del tlatoani Moctezuma, que nadie se atrevía a contradecirlo.*

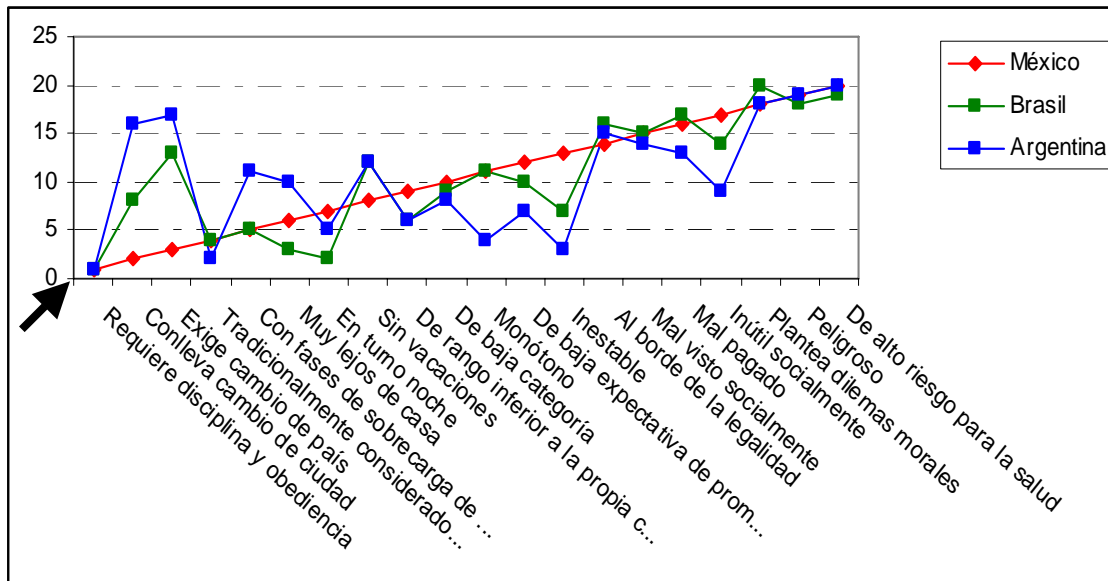
Bartolomé de las Casas, al respecto también hablaba de esto... “*Hay que comprender a su sociedad fuertemente jerarquizada, donde la gente común de la tierra es la más domesticada del mundo, es la más sujeta a sus príncipes y caciques*”.

<b>Hipótesis: ¿ HERENCIA – ESCLAVISMO –SERVILISMO AL HOMBRE BLANCO ?</b>
--

Lo más sorprendente es que el 1 de Enero del 2006, te colocas ante la computadora, abres Internet, dirección *google.es*, buscas CARACTERISTICAS DEL TRABAJADOR MEXICANO y aparece: Aspectos “*positivos*” del trabajador mexicano... *Actitud servicial, colaboración, su arraigada religiosidad, su sentido del humor, su capacidad creativa, su respeto y obediencia*. La mitificación de nuestra mexicanidad que se hace patente en la actualidad y en las respuestas a la escala.



Figura 40 Valora tu disposición a aceptar un empleo de estas características...  
Muestra internacional.



Lo interesante (Figura 40) es que coinciden Argentina, Brasil y México en obtener en este ítem la media más alta para sus respectivas muestras... *pero eso lo dejo para que mis colegas saquen sus propias conclusiones.*

Regresando a la **muestra poblana**, la segunda y tercera característica que obtienen las medias más altas, es la disponibilidad para **cambiar de ciudad e inclusive exige cambio de país**. Trasladar el domicilio a otra ciudad en donde existan mejores oportunidades de empleo, nos habla de la recurrente y *aprendida* práctica de los trabajadores de emigrar buscando mejores condiciones laborales. Esta flexibilidad confirma una vez más que el motivo principal de la migración es de carácter económico y está relacionado con la búsqueda de empleo o de niveles de ingresos más altos. Hay consenso entre investigadores acerca de que la carencia de empleos no es el único motivo principal de la migración: un número importante de los inmigrantes contaban con un empleo antes de abandonar el territorio nacional. Lo que nos indica que actualmente no se ha podido generar una plataforma socio-económica y laboral suficiente para retener y garantizar la estabilidad laboral de los poblanos.

## ¿Qué valoran de las condiciones y clima laboral?

Tabla 25 Condiciones de trabajo. Estadísticos descriptivos.

	N	Min.	Max.	Media	Desv.típ.
e_2_h Condiciones de trabajo categorías	150	2.00	4.00	3.8333	.45490
N válido	150				

Categorías		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	de 2.5 a 4.9	5	3.3	3.3
	de 5 a 7.5	15	10.0	13.3
	de 7.5 a 10	130	86.7	100.0
	Total	150	100.0	
Total		421		

Tabla 26 Valora los siguientes aspectos de las condiciones de trabajo...

	N	Media	Desv. típ.
<b>Interés de la tarea a desarrollar</b>	150	8.89	1.564
Salud y seguridad (higiene, riesgos de contagio y de accidentes...)	150	8.87	1.837
Responsabilidades exigidas por el puesto ocupado	150	8.86	1.461
<b>Organización del trabajo</b>	147	8.80	1.248
Autonomía en la toma de decisiones profesionales	150	8.78	1.846
Estabilidad en el empleo	148	8.78	1.529
Compatibilidad de la vida laboral con la privada y familiar	149	8.75	1.419
Retribución económica	149	8.74	1.753
Instalaciones y equipamientos, recursos materiales y técnicos	150	8.72	1.777
<b>Tiempo de trabajo</b> (horarios, turnos, ritmos, descansos...)	148	8.67	1.477
Entorno físico (luz, ruido, decoración, ventilación, temperatura)	149	8.64	1.748
Oportunidades de promoción profesional	148	8.61	1.850
Adecuación del puesto a las aptitudes personales	148	8.55	1.939
Ocasiones para el desarrollo de habilidades laborales	150	8.53	1.637
Medios para la formación laboral	150	8.43	1.632
Utilidad social de la tarea a desarrollar	150	8.25	1.656
Tipo y calidad del contrato (indefinido, temporal, tiempo parcial...)	150	8.23	1.944
<b>Carga de trabajo</b>	148	8.19	1.977
Variedad de las tareas a realizar	149	8.10	1.881
Prestigio social del puesto	149	7.74	1.998
N válido (según lista)	138		

Las *condiciones de trabajo* se han definido para la presente investigación (Blanch 2005): como el conjunto de circunstancias (ecológicas, técnicas, económicas, jurídicas, organizacionales, etc.) en cuyo marco se desarrolla la actividad laboral.

Los datos arrojados (Tabla 26) indican que el colectivo poblano valora con mayor frecuencia que la tarea a desarrollar sea *interesante* para el trabajador, la *higiene y seguridad* laboral en la empresa, seguido por la *organización del trabajo, las responsabilidades exigidas por el puesto*, y la necesidad de *autonomía en sus decisiones*, lo que podría indicarnos trabajadores que requieren delegación y baja supervisión.

En la tradición de la psicología del trabajo, suele señalarse que la motivación intrínseca de los trabajadores correlaciona positivamente con la variedad, el sentimiento de autonomía personal y la identidad con la tarea. Entre las condiciones que favorecen una mayor motivación interna de los trabajadores destaca la percepción del puesto como significativo, útil e importante, en donde influyen las capacidades y habilidades necesarias para su desempeño; la percepción de que la ejecución del trabajo depende de uno mismo, de la propia iniciativa y el conocimiento de los resultados del propio trabajo. La autonomía e independencia para planificar y realizar el trabajo afecta al sentimiento de responsabilidad sobre los resultados conseguidos. Otra condición es la información directa y clara sobre el nivel de eficacia en el desempeño del trabajo, que contribuye al conocimiento de los resultados del propio trabajo.

Como apreciamos anteriormente en la escala de autoconcepto laboral, *la actitud ante el trabajo duro* obtiene una media alta (Tabla 21). Y en esta escala de condiciones de trabajo (Tabla 26) aunque las diferencias entre las medias son mínimas, aparecen el *tiempo* y la *carga de trabajo* con menor preferencia. Parece un lugar común la consideración de que el trabajo resulta normalmente duro y pesado, con tareas y horarios estipulados informalmente por el patrón Y también lo es la percepción subjetiva de la cultura empresarial de que la **permanencia de los trabajadores más horas de las señaladas** es una característica de “mejor y mayor trabajo, compromiso organizacional y “productividad””. Por eso también la necesidad de un sistema de *organización o planeación* del trabajo marcada como prioritaria.

En la muestra internacional (Tabla 27) podemos encontrar puntos en común entre Brasil y México que nos diferencian de Argentina, principalmente en cuanto a la *retribución económica, tiempo de trabajo, tipo y calidad del contrato y la carga de trabajo*. Todos son elementos que corresponden a una situación laboral con características de precariedad.

Valora los siguientes aspectos de las condiciones de trabajo...	México		Brasil		Argentina	
	No	Media	No	Media	No	Media
<b>Interés de la tarea a desarrollar</b>	<b>1</b>	8.89	<b>1</b>	8.95	<b>2</b>	8.64
<b>Salud, seguridad e higiene</b>	<b>2</b>	8.87	<b>2</b>	8.85	<b>1</b>	8.70
Responsabilidades exigidas por el puesto ocupado	<b>3</b>	8.86	<b>5</b>	8.79	<b>6</b>	8.33
Organización del trabajo	<b>4</b>	8.80	<b>3</b>	8.85	<b>16</b>	7.82
Autonomía en la toma de decisiones	<b>5</b>	8.78	<b>12</b>	8.41	<b>11</b>	8.07
Estabilidad en el empleo	<b>6</b>	8.78	<b>4</b>	8.84	<b>5</b>	8.53
Compatibilidad de la vida laboral con la privada y familiar	<b>7</b>	8.75	<b>6</b>	8.62	<b>10</b>	8.07
<b>Retribución económica</b>	<b>8</b>	8.74	<b>13</b>	8.25	<b>4</b>	8.56
Instalaciones y equipamientos, recursos materiales y técnicos	<b>9</b>	8.72	<b>7</b>	8.57	<b>15</b>	7.83
<b>Tiempo de trabajo</b> (horarios, turnos, ritmos, descansos)	<b>10</b>	8.67	<b>11</b>	8.42	<b>3</b>	8.62
Entorno físico (luz, ruido, decoración, ventilación, temperatura)	<b>11</b>	8.64	<b>18</b>	8.07	<b>13</b>	8.01
Oportunidades de promoción profesional	<b>12</b>	8.61	<b>10</b>	8.47	<b>12</b>	8.06
Adecuación del puesto a las aptitudes personales	<b>13</b>	8.55	<b>9</b>	8.53	<b>7</b>	8.22
Ocasiones para el desarrollo de habilidades laborales	<b>14</b>	8.53	<b>19</b>	8.05	<b>17</b>	7.68
Medios para la formación laboral	<b>15</b>	8.43	<b>8</b>	8.55	<b>14</b>	7.88
Utilidad social de la tarea a desarrollar	<b>16</b>	8.25	<b>14</b>	8.19	<b>18</b>	7.44
<b>Tipo y calidad del contrato</b> (indefinido, temporal, tiempo parcial...)	<b>17</b>	8.23	<b>16</b>	8.11	<b>8</b>	8.15
<b>Carga de trabajo</b>	<b>18</b>	8.19	<b>15</b>	8.17	<b>9</b>	8.13
Variedad de las tareas a realizar	<b>19</b>	8.10	<b>17</b>	8.09	<b>19</b>	7.05
Prestigio social del puesto	<b>20</b>	7.74	<b>20</b>	7.68	<b>20</b>	6.01

Nota: Con la finalidad de analizar los distintos componentes de las escalas, la autora asignó un número del 1 al 20 a las condiciones de trabajo, de acuerdo a las medias obtenidas por los correspondientes colectivos (Países).

En el caso de Puebla, se puede inculpar a las circunstancias socioeconómicas y laborales del Estado, que obliga primero, a la necesidad de obtener primero un empleo aunque sea precario y sin prestaciones de Ley para subsanar sus necesidades básicas. Esta es la realidad del mundo del trabajo poblano después de la crisis de 1997, a pesar de los discursos demagógicos de la OIT donde plantea los "buenos beneficios" de las políticas neoliberales que se han aplicado en la región centro del País, se puede confirmar el proceso de pauperización y precarización del empleo de las grandes masas de trabajadores, que se expresa en múltiples formas: empleos por cuenta ajena pero con contratos que benefician a la empresa, el empleo a medio tiempo o empleo parcial, el

trabajado asalariado a domicilio, con pago del salario mínimo, pero con aumento de la jornada de trabajo, etc.

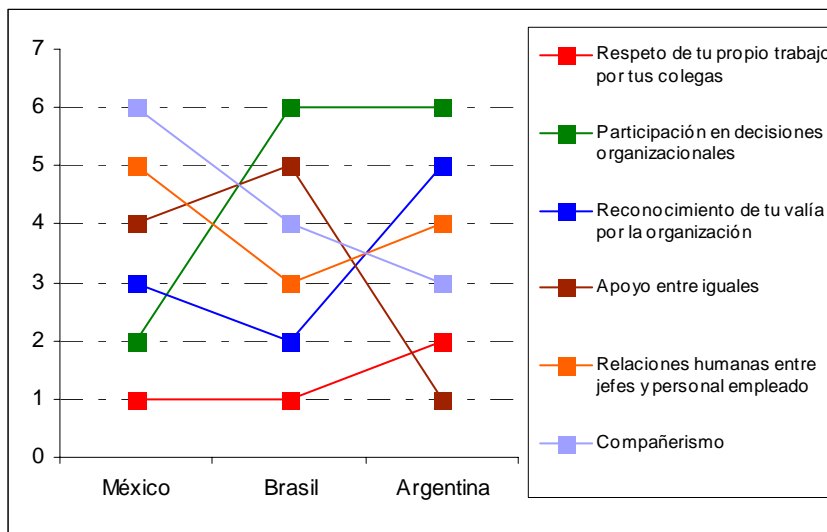
Tal vez ello encaja con el papel que la muestra poblana concede a la retribución económica en al significado del trabajo, cuando se le pregunta *¿en qué piensas cuando hablas de trabajar?* Allí observamos que se habla de *Actividad Remunerativa* asociada a otras funciones que se espera del trabajo, lo que indica que además de un factor instrumental, encontramos también un valor expresivo del trabajo. Para ninguno de los tres países ( Tabla 27) el **prestigio social del puesto** resulta relevante.

Tabla 28 Clima sociolaboral. Estadísticos descriptivos.

	N	Min.	Max.	Media	Desv.típ.
e_3_f Clima sociolaboral	150	1.50	10.00	8.7611	1.49897
N válido	150				

Categorías		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	de 0 a 2.5	2	1.3	1.3
	de 2.5 a 4.9	4	2.7	4.0
	de 5 a 7.5	12	8.0	12.0
	de 7.5 a 10	132	88.0	100.0
	Total	150	100.0	

Figura 41 Valora de 0 a 10 los siguientes aspectos del ambiente social del trabajo... Muestra internacional.



En cuanto al clima sociolaboral concebido por Blanch (2005) como una síntesis de propiedades objetivas y de percepciones subjetivas del ambiente sociolaboral, encontramos (Figura 41) que los poblanos eligen prioritariamente *el respeto de los colegas* hacia su trabajo, con lo que nuevamente se reitera su interés por **autonomía y participación en las decisiones organizacionales** (Tabla 26). Y en general el **reconocimiento de su valía en la organización**. Kras (1992) menciona que en México se concentra el poder en la cúspide organizacional, lo que provoca que se **delegue responsabilidad, pero no autoridad y lo más importante, no se delega toma de decisión**.

**Por otra parte**, el **compañerismo** obtiene la media más baja, lo cual rompe el estereotipo de “*pachangueros*”<sup>104</sup> y *sociales por naturaleza* que se asigna desde fuera a los trabajadores mexicanos y confirma que el mexicano tiende a ser más individualista que social, por lo menos en el ámbito laboral<sup>105</sup>. De acuerdo a Kras (1991) en México se le otorga un gran valor al individuo, todo trabajo se organiza y delega a individuos. Cada persona siente responsabilidad y lealtad por su jefe, pero muy poco interés lateralmente, a menos que se trate de un amigo. El concepto de trabajo en equipo según ella casi no existe y va en contra de los valores individualistas tradicionales de **auto confianza personal** y de **reconocimiento dentro de la estructura jerárquica**.

Se ha constatado en las respuestas a diferentes escalas, la distancia entre el polo YO y el polo SOCIAL.

---

<sup>104</sup> Lenguaje coloquial en México que significa: persona que le gustan las fiestas, convivios, divertirse socialmente.

<sup>105</sup> Se deja para el núcleo social más íntimo: familia y amigos.

## ¿Cómo se sienten al referir su situación laboral?

Tabla 29 Bienestar laboral. Estadísticos descriptivos.					
	N	Min.	Max.	Media	Desv.típ.
e_8_1 Bienestar laboral	269	,41	10,00	7,5965	1,77020
N válido	269				

Categorías	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
de 0 a 2.5	5	1,9	1,9
de 2.5 a 4.9	18	6,7	8,6
de 5 a 7.5	79	29,4	37,9
de 7.5 a 10	167	62,1	100,0
Total	269	100,0	

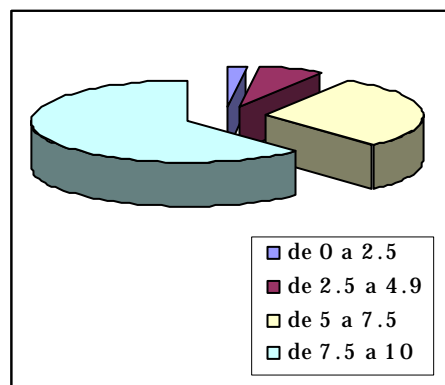


Figura 42 Categorías. Escala Bienestar.

De acuerdo con el grado de satisfacción por la actual experiencia de trabajo y por las connotaciones del futuro laboral percibido, globalmente de ítem a ítem, los encuestados se ubican más cerca del polo positivo que del negativo (Figura 42). Este hecho nos lleva a preguntarnos *¿Cuánto hay de ilusión o de pensamiento socialmente deseable y políticamente correcto?*





Pasemos finalmente en este capítulo de *RESULTADOS* al análisis de las preguntas abiertas incluidas en el cuestionario:

### C. PREGUNTAS ABIERTAS

#### ¿Cuál es tu situación laboral actual, cómo la ves y como la vives?

“Mi mamá es una persona muy entregada su trabajo, le dedica mucho tiempo y me parece que no es reconocida ni socialmente y mucho menos económicamente, diario viaja una hora y media para llegar a su trabajo...”

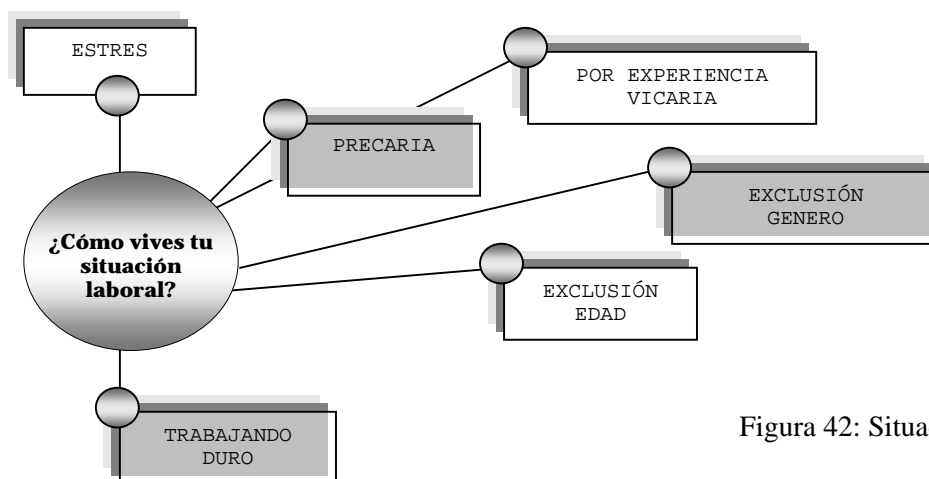


Figura 42: Situación laboral

- “Cuando mi papá murió, tuve que dejar mis estudios y buscar trabajo para ayudar a mi mamá, estudiaba en ese entonces secretaria ejecutiva, entré a trabajar a los 15 días en un banco, me encantó el trabajo, relacionarme con tanta gente, fue maravilloso, 14 años después ya era subgerente y por un fraude de un cliente, pidieron que firmara mi liquidación, no tuve otra opción ya que pagaba el importe del fraude o me iba a la calle... Mientras trabajé y recibí mi sueldo, no sabía qué tan importante era para mí, siempre me sentí satisfecha y orgullosa, ya que podía ayudar a mi mamá, esposo e hijos con gastos. Llegamos a tener problemas mi esposo y yo por exceso de trabajo como juntas, comidas, cursos y a mis hijos él los cuidaba en esas horas extras y aparte atendía el negocio que tenemos, cuando tuve que dejar de trabajar, me sentí más tranquila, pero sin paga”. (Mujer entre 30-45 años, ama de casa)
- Deseo igualdad de género, para tener un sueldo igual al de los varones. Ya las mujeres somos igual o mejor que ellos. (Mujer, <30 años, subempleada)

El **género** como constante en la tradición del rol de la mujer en la familia y en el hogar, los prejuicios sociales, y la disponibilidad horaria, entre otras, pone de manifiesto como las labores domésticas son percibidas como excluidas de este mundo del trabajo, donde el -valor trabajo- parece reducirse exclusivamente a aquel tipo de actividad generadora de economía susceptible de intercambio mercantil.

- “Soy una persona trabajadora y productiva con amplia experiencia comprobada y acumulada pero con un pequeño "defecto" que ya tiene más de 45 años y que no hay que seguir promoviendo porque después su jubilación saldrá más cara. No se piensa en lo que este personal puede aportar a la producción y mejoramiento de la empresa en general. No hay consciencia del costo de la curva de aprendizaje. Esto cuando no lo conocen y busca empleo se agudiza su problemática”... “Cuando te realizas profesionalmente con lo que haces y además te pagan. Cuando te levantas con gusto para ir a trabajar y terminar lo pendiente y emprendes otras nuevas tareas. Cuando esto se da, tu calidad de vida familiar se enriquece y esto se amplía a tu bienestar personal en todos los planos de lo familiar y lo cotidiano. Lo contrario a esto debe ser como purgar una cadena perpetua, pero en una oficina”. (Hombre, >45 años, empleado)

La **edad** aparece como factor excluyente, evidenciando la problemática actual laboral que tienen algunos colectivos sociales, especialmente desfavorecidos, como es el caso de los trabajadores mayores de 45 años.

Otro miembro de este colectivo confirma lo dicho: ¿Que cuál es mi situación actual? Como la veo y como la vivo... “**Trabajando bien y responsablemente para permanecer en el empleo y poder invertir en mi futuro, pues a mi edad no se puede arriesgar mucho**”. (Mujer, entre 30-45 años, empleada)

Así pues, un hombre y una mujer, con afirmaciones que más parecen de un desahuciado, están satisfechos con su trabajo, pero han empezado a prepararse para el traumático evento, parecen ser las “reglas del juego”, como dice Guido Stein<sup>106</sup>... “*Hay que estar preparado para que te pongan en la calle, como hay que estar listo para reaccionar ante la posibilidad de un diagnóstico de cáncer*”.

---

<sup>106</sup> Doctor de Filosofía y MBA del IESE. La sociedad del riesgo. 2001. Internet/google. Consultado en Agosto 2004

Los jóvenes, a través de su experiencia vicaria, perciben este mismo problema a través de personas cercanas o significativas para ellos:

- “Un amigo cercano ha perdido varias veces el trabajo, fundamentalmente porque es mayor de 40 años, es una pena porque debe aceptar estar mal pagado y puestos que no son de su especialidad”. (Mujer, <30 años, subempleada)
- “Mi papá no encontraba trabajo por su edad y ahora en la actualidad esta de guardia<sup>107</sup> con lo cual gana muy poco dinero”. (Hombre, <30 años, desempleado).

En México, el artículo 4 de la Ley Federal del Trabajo<sup>108</sup>, es muy claro al respecto, sin embargo, el panorama del contexto laboral, en boca de este colectivo, delata que jurídica y políticamente esto no está siendo aplicado, y el desarrollo de la diversidad en las políticas de Recursos Humanos, están siendo nulas, ya que este sector de la población, independientemente de su sexo, (aunque las mujeres con doble exclusión: mujer y mayor) está viendo truncada, desde hace años, su carrera profesional justo en la mitad de su vida laboral por la gran dificultad que tienen de que sean contratados por las organizaciones gubernamentales y privadas. Cuando está justo en su ecuador profesional y cuando mayor calificación laboral posee, ve rota su trayectoria dentro del mundo del trabajo.

Menciona un hombre de 45 años...“Para los profesionales es muy difícil porque necesitan continuar siempre estudiando para poder encontrar puestos elevados y hacerse necesario en las empresas, ya que los jóvenes tienen siempre prioridad porque pueden recibir menores percepciones”. (empleado)

Parece coincidir la anterior, por un lado, con una reducida oferta de trabajo, por otro salarios y prestaciones muy bajas que sólo aceptan jóvenes sin familia y poca experiencia (y eso si encuentran). Cabría considerar que el argumentar, como se pensaba antes, que la mayor contratación de jóvenes se da naturalmente por la pirámide demográfica sería tomar un argumento simplista, es más un problema socioeconómico

---

<sup>107</sup> Personal de seguridad privada en las organizaciones o velador en empresas o construcciones.

<sup>108</sup> “Se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, *sexo*, *edad*, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas”

actual que resta oportunidades a personas adultas, cuyas expectativas de ingreso son mayores por su experiencia o sus compromisos sociales y familiares.

### **¿Cómo ven los jóvenes de este colectivo las historias laborales de personas significativas para ellos?**

Resulta útil, por el porcentaje de jóvenes y estudiantes de la muestra, comparar las respuestas de lo que los jóvenes “ven” en las historias laborales de sus padres, con lo que ellos personalmente piensan del trabajo. La coincidencia de valores y significados en ambas preguntas nos relaciona con las tesis sobre estabilidad laboral<sup>109</sup>, que argumentan que durante la infancia se adquiere una serie de valores sobre el trabajo, que son trasferidos de padres a hijos. En la base de esta tesis se encuentra la concepción del *significado del trabajo* como una variable de la personalidad. La tesis contraria considera al significado del trabajo como un producto de *la experiencia laboral*, formada en función de las experiencias que va asimilando cada persona en su ambiente profesional.

Drenth (1991) propone un acercamiento interactivo que combinaría las dos tesis anteriores: Lo “visto” en casa y los primeros años de empleo eventual suponen experiencias suficientemente importantes para influir sobre el significado del trabajo. Sin embargo, una vez que la persona se incorpora a una organización laboral, tendrá lugar un proceso continuo de influencia recíproca entre la persona y su ambiente, por la cual pueden producirse cambios en el individuo, de la misma forma que también pueden producirse ciertas modificaciones en el ambiente.

En los siguientes ejemplos, en letra cursiva, aparece como perciben la historia laboral de sus padres algunos jóvenes y a continuación lo que significa para estos mismos trabajar.

---

<sup>109</sup> “Cambios en los componentes del significado del trabajo durante los primeros años de empleo: Un análisis longitudinal”. Francisco Javier Gracia, Pilar Martín, Isabel Rodríguez y José María Peiró. Universidad de Valencia, 2001. Anales de psicología, 2001, vol. 17, nº 2 (diciembre), 201-217, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Murcia. España.

- *“Mi mamá es una persona muy entregada su trabajo, le dedica mucho tiempo y me parece que no es reconocida ni socialmente y mucho menos económicamente, diario viaja una hora y media para llegar a su trabajo...”*

**“Pienso en que es difícil, con un sueldo bajo y con cierta explotación, ya que los dueños solo piensan en su beneficio”. (Hombre, <30 años, desempleado)**

- *“Mi padre trabaja mucho tiempo al día y a veces los 7 días de la semana, pero nuestra situación económica no avanza, a veces la pasamos muy mal cuando el trabajo es poco y nos endeudamos, cuando las cosas mejoran es cuando regresa la calma...”*

**“En una actividad, en la que pasamos la mayor parte de nuestro tiempo y en donde recibimos una remuneración precaria”. (Mujer, <30 años, subempleado)**

- *“Mi padre comenzó a trabajar desde muy temprana edad, él ya no concluyó sus estudios de grado medio debido a la situación familiar (hermanos pequeños y carencia económica). Sin embargo la constancia total y la entrega al trabajo, laborando días festivos, etc. hicieron que pudiera tener una capacidad de consumo estable, logrando con esto mantener una familia”...*

**“Recibir dinero a cambio de desempeñar una actividad específica en un periodo de tiempo. Lamentablemente el "trabajar" para muchas personas es visto como una obligación económica -ganar dinero- haciendo lo que sea; sin embargo, debe ser visto como desempeñar una actividad en la que nosotros seamos capaces y además de hábiles, tengamos el gusto por realizarlo”. (Hombre, <30, subempleado)**

En estos ejemplos, aunque se exalta en uno de ellos el trabajo como “autorrealización”, la **precariedad** laboral como factor incluyente en el trabajo y en la estabilidad y calidad de vida en el núcleo familiar está presente. Todos ellos visibilizan el impacto psicosocial de la inestabilidad del mundo del trabajo, y la última respuesta hace reflexionar sobre la famosa historia de Enrico y Rico, de la cual habla Sennet<sup>110</sup>, *donde el padre acumulaba sus ahorros para los estudios universitarios de su hijo y para que pudiera acceder a un mejor nivel de vida del cual el no gozó*, pero en el caso de los padres de este colectivo poblano, que tendrán entre 40 y 45 años, han sufrido y están sufriendo “en carne propia” el impacto mismo de la flexibilidad del trabajo. ... su impacto en el carácter, en ese carácter que se centra en particular en el aspecto duradero

---

<sup>110</sup> Sennet, R. La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo. Anagrama 2000. Barcelona.

“a largo plazo” de nuestra experiencia emocional, que se expresa por la lealtad y el compromiso mutuo, bien a través de la búsqueda de objetivos a largo plazo, bien por la práctica de postergar la gratificación en función de un objetivo futuro. Ese carácter que se relaciona con los rasgos personales que valoramos en nosotros mismos y por los que queremos ser valorados.

Nos encontramos ante una paradoja: por primera vez ante una generación que sabe más que sus padres y en una faceta central de dominio de la tecnología... *nos encontramos ante muchos jóvenes que tienen la expectativa de no mantener por lo menos el mismo nivel de vida de sus padres.*

### **Confirmémoslo con algunas de las propias historias laborales de los jóvenes**

- “Actualmente tengo dos fuentes de ingresos, ambas de poca remuneración económica pero al menos me ayudan con los gastos diarios. La primera ayudando en una clase de electrónica en una escuela técnica y la segunda reparando diversos artículos electrónicos”. (Hombre, <30 años, subempleado)
- “Cuento con varios empleos todos ellos de eventual. Soy mandil en un club nocturno, mesero en servicios de banquetes y empleado de una farmacia, la relación con mi situación actual es que casi no convivo con la familia, ni tengo vida social, pero mi remuneración económica me permite obtener lo que quiero, soy una persona que vive con su padres y no tengo necesidad de trabajar, pero he aprendido a valorar las cosas obtenidas a través de mi trabajo”. (Hombre <30 años, subempleado y estudiante)
- “En el volante (trailerero)<sup>111</sup> sin expectativas de una superación laboral, mal pagado, duro pues no se ve a la familia y un nivel bajo económicamente” (Hombre, <30 años, empleado)

---

<sup>111</sup> Nombre que se le da coloquialmente al conductor de líneas de transporte de mercancías.

¿Cómo influye esta situación laboral en tu vida familiar, social y cotidiana?

- “Mucho en la familia, en su bienestar y en el mío”. (Hombre <30 años, estudiante)...
- “De manera determinante, porque no puedo ver a mis hijos en las tardes que regresan de la escuela. A mi esposo sólo lo puedo ver con tranquilidad en las noches y es cuando platicamos algo. Los sábados y domingos es cuando disfrutamos juntos toda la familia. Creo que "sortear" es la palabra y además “adaptarme” o "estar conforme” con lo que hago... aunque a veces no puedo impedir sentir el síndrome del abandono para con mi familia”. (Mujer, entre 30-45 años, empleada)
- **Sin embargo...** “De alguna manera trabajar le da cierto sentido a mi vida, es una parte importante en mi desarrollo, es como un espacio propio, ahí soy yo, no la esposa, la hija, la hermana. Tengo muy claro que hay diferentes esferas o facetas de mí y cada una tiene que tener su espacio en mi vida”. (Mujer, entre 30-45 años, subempleada).
- “Influye muchísimo ya que no cuentas con solvencia económica y sientes impotencia y desesperación de no poder darle a tu familia, te sientes desesperado, buscas y es difícil encontrar. (Hombre, <30 años, desempleado).

Como hemos visto desde el principio y a lo largo de toda esta descripción de resultados, la **familia** marca definitivamente el contexto laboral. Observamos también que la ausencia de trabajo – *algo que parece seguro* - provoca un quebranto de la estabilidad, vulnerabilidad y padecimientos relacionados con la vida cotidiana, puesto que los procesos biológicos y psicológicos no están desvinculados de los procesos socioeconómicos y políticos que establecen relaciones y situaciones de desigualdad.

- “Una de mis hermanas tiene tres hijos varones en la edad difícil, adolescentes, es ama de casa, empezó con mucha depresión al grado que dormía casi todo el día dejó de importarles la casa, la comida, la familia. Mi hermano le propuso que trabajara con él, después de tanto insistir, empezó a trabajar hace más de un año y cambio por completo ahora ya es socia de mi hermano y su vida la tiene totalmente organizada”. (Mujer, <30 años, estudiante)

Hoy, paradójicamente, se está relacionando *desocupación con enfermedad*<sup>112</sup>. La alienación que desde tiempos de la revolución industrial era atribuida al "trabajo", ahora debe ubicarse en la "falta de trabajo". Sin embargo resulta importante señalar que existen estudios que apuntan a que...**cuanto mayor es la centralidad general del trabajo, tanta más alta tiende a ser la depresión en el desempleo.**

¿ De que manera tu actual situación te permite hacer y desarrollar planes personales de futuro (de pareja, familia, vivienda, viajes, etc. )

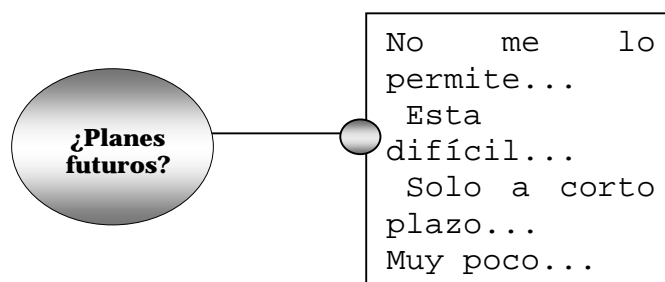


Figura 44 Planes futuros

En su mayoría las respuestas a esta pregunta muestran la poca o nula posibilidad de hacer planes ante situaciones en su mayoría no favorables, las anteriores son palabras que se repiten y se representan en los siguientes ejemplos de respuestas. Retomando las preguntas que se hace Sennett (1998): ¿Cómo decidimos lo que es un valor duradero en nosotros en una sociedad impaciente y centrada en lo inmediato? ¿Cómo perseguir metas a largo plazo en una economía entregada al corto plazo? ¿Cómo sostener la lealtad y el compromiso recíproco en instituciones que están en continua desintegración o en la famosa "reingeniería"?

- "Cuando manejas un alto grado de incertidumbre, difícilmente puedes planear, en mi caso, muchos planes se han visto frustrados debido a que no hay seguridad. Cuando encuentre un trabajo que me brinde mayor seguridad, seguramente empezaré a planear una familia". (Hombre, entre 30-45 años, empleado)

<sup>112</sup> La pérdida de un "Lugar en el Mundo". El problema de la desocupación y su relación con la salud mental. Sin autor/ Internet. Gogle.es 2005



- “Muy poco de acuerdo a las "rachas"<sup>113</sup> de trabajo planeamos a corto plazo. Yo hago mis negocios de ventas para obtener otra entrada para mis gastos. (Hombre, entre 30-45 años, autónomo)
- “Con pocas o nulas posibilidades, se vive al "día"”. (Mujer, <30 años, subempleada)
- “Casi nada, creo que la situación es muy pobre o nula para hacer planes ya sea de vacaciones o compras, de familia pues menos. No hay dinero suficiente solo para lo estrictamente necesario”. (Hombre, <30 años, subempleado)

Parecen converger varias situaciones no solo económicas, el **tiempo** y la **carga de trabajo** que no permite planes a largo plazo. Se ha convertido el trabajo en algo primordial sobre donde giran los demás aspectos psicosociales, la cultura laboral de “*estar listo por si me necesitan*”.

- Tal vez (en este momento) limitada, no al 100% pero un poco por la cantidad de trabajo que hay, de repente uno pone prioridad a sus responsabilidades laborales. (Hombre , entre 30-45 años, subempleado)
- La verdad, tengo mucha carga de trabajo y no me dejan hacer planes personales o luego los hago y se deshacen. (Hombre, <30 años, autonomo)
- No, casi todo el tiempo estoy trabajando y en los fines de semana no me dan ganas de salir ya que estoy muy cansada. (Mujer, entre 30-4 años, empleada)

Sin embargo por nivel de situación laboral, se aprecia que en su mayoría los *empleados* expresan connotaciones positivas en cuanto a la planeación futura, lo que indica la seguridad que da un sueldo fijo, desarrollo de carrera y la posibilidad de jubilación, que permite inclusive la inversión futura.

- La estabilidad económica, laboral y profesional permite llevar a cabo planes de diversión y desarrollo familiar y grupo. (Hombre, >45 años, empleado)

---

<sup>113</sup> Se refiere coloquialmente a períodos donde se presenta el trabajo, oportunidades de trabajo, trabajos esporádicos o temporales... “temporadas buenas laboralmente hablando”

- De momento tengo planes que se que debo aprovechar en esta situación, por ejemplo, tenemos planeado comprar una casa más cómoda que nos permita vivir mejor dentro de tres décadas mas. Si todo sale bien no será necesario vender otras propiedades y eso nos tranquiliza. (Hombre entre 30-45 años, empleado)
- ...Con empleo económicamente hablando tienes opciones de elegir lo que se quiere tener, ya sea en la vivienda, viajes, familia, etc. De otra forma sin empleo no sería posible. (Mujer, entre 30-45 años, empleada)
- ...Contamos con prestaciones superiores a las de la ley que me permite ahorrar, vacaciones y convivir con mi familia y mi pareja. Me apoyan con la educación de mis hijos y tengo seguro que me da tranquilidad. (Mujer, entre 30-45 años, empleada)

¿Cómo ves tu futuro en el plano laboral y con respecto a tu bienestar personal?

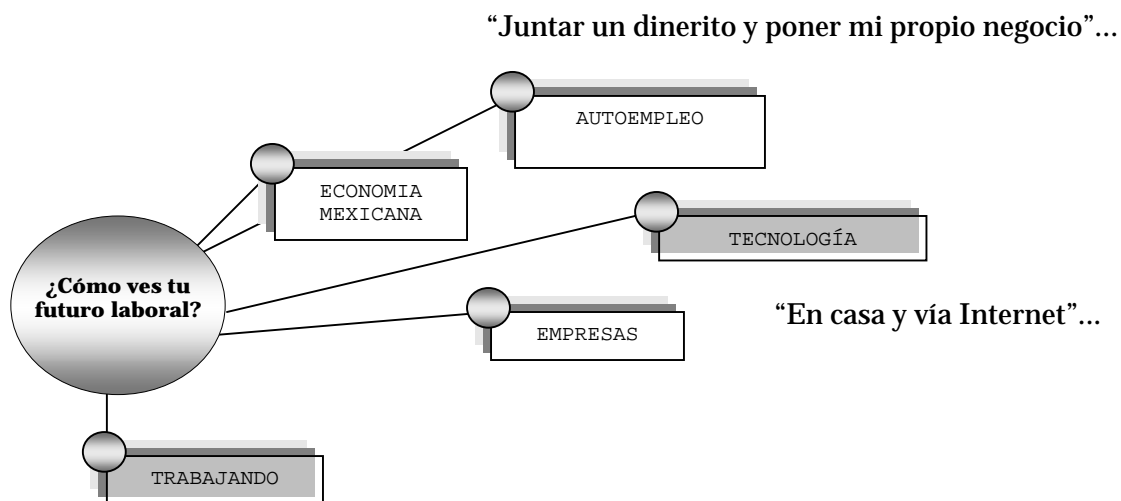


Figura 45 Expectativas laborales

La percepción del futuro laboral de la muestra poblana está relacionada con los factores que facilitan la obtención de un empleo y los factores que lo dificultan. Existe una relación entre la percepción de las oportunidades que proporciona el mercado laboral en un determinado momento y la atribución causal sobre los factores que, en dicha situación, condicionan el éxito o fracaso de la inserción laboral. Las explicaciones

de esta percepción remiten a varios factores, tanto intrínsecos como extrínsecos, en primer lugar a la propia **economía mexicana**:

- “Difícil con la políticas neoliberales que se han implementado en México”. (Hombre, >45 años, autoempleo).
- 
- “Desafortunadamente nuestro país (México) tardara muchos años en tener una economía estable y por consiguiente mayor oferta de trabajo”. (Mujer, entre 30-45 años, subempleada)... Si sigue en crisis y no mejora pobre va a ser el país que se les deje a nuestros hijos. (Mujer, <30 años, subempleada).
- 
- “Muy mal ya que en Tehuacan la actividad económica más importante es la industria maquiladora y muchas empresas se están trasladando a otras ciudades y mucha gente se esta quedando sin empleo”. (Mujer, < 30 años, empleada)...
- 
- “La crisis económica propició el cierre de la industria textil más importante, la de Río Blanco, Veracruz y obligó el desempleo”. (Hombre <30 años, autoempleo)
- 
- ... En nuestro país la perspectiva de trabajo no es buena en la actualidad, sin embargo existe esperanza de que mejore. Por otro lado si la riqueza mundial no se equilibra al repartirla, seguiremos dependiendo de los países del llamado primer mundo”. (Mujer, entre 30-45 años, empleada).

Parece, que aunque el nuevo discurso empresarial se nutre de conceptos científicos, como los de calidad total, justo a tiempo, nuevas culturas laborales y otros más propuestas de la moderna reingeniería organizacional, sin embargo, hay una profunda brecha entre el discurso y los hechos a través de la cual los **empresarios** evaden su compromiso con la formación y el bienestar social de los trabajadores. Externan algunos de los encuestados que esta cultura empresarial está dejando de lado la reconstrucción del principal elemento de identificación social entre la empresa y sus miembros, empleados y trabajadores, debido a la herencia autoritaria y despótica que caracteriza a los empresarios mexicanos, aunado a los patrones extranjeros, que importan las compañías trasnacionales. Las condiciones de los *trabajadores*, bajo el marco de la polivalencia, con doble trabajo, pero con la misma percepción económica y la exigencia de flexibilidad también se ven reflejadas en las respuestas siguientes:

- “Las empresas son frías y hay injusticias con los sindicalizados, los que somos empleados tenemos mejores oportunidad”. (Mujer <30 años, empleada)

- “Encuentros continuos con patrones extranjeros, explotadores y despóticos”. (Hombre, < 30 años, desempleado/estudiante).
- “Pues yo creo que así como demográficamente crece la republica mexicana, existirá más desempleo con mucha demanda de trabajo, ya que existen personas que cubren de dos a tres plazas para que el patrón se ahorre esos salarios y todos los movimientos financieros”. (Hombre, < 30 años, subempleado).
- “Fui liquidada después de 11 años de trabajo, para esto, creo que lo más decepcionante fue la forma como nos informaron pues fuimos cerca de 10 personas y creo que eso es algo que personal y anímicamente te lastima bastante. (Mujer, entre 30-45 años, empleada)

Estamos cumpliendo con los proyectos de Fox, el **autoempleo**, pasa a ser percibido como una de las alternativas del trabajo en el futuro:

- “Independizarme para vivir una vejez feliz”. (Hombre, entre 30-45 años, empleado)
- “En un futuro, me gustaría instalar un negocio con mis hijos que se están preparando actualmente y ya están en un nivel superior. (Hombre >45 años, empleado)
- “Creo que si la gente no busca la manera de independizarse, va ha ser muy dificil encontrar un empleo en una institución o empresa y además estos empleos son inciertos, pues las mismas empresas cambian constantemente y no valoran a la persona por lo que es y por sus capacidades, ellas sólo ven el factor dinero”. (Mujer entre 30-45 años, empleada).
- ... Siempre temí trabajar por mi cuenta, por miedo a no tener un ingreso seguro. Cuando la universidad donde trabajaba decidió cerrar mi proyecto, el tomar mi decisión de independencia ha sido lo más trascendente que me ha pasado, porque con toda mi experiencia, ahora puedo ejercer mis servicios, a quien quiera, actualmente los ofrezco al sector privado y al público (gobierno). (Hombre, entre 30-45 autoempleo).

Esta economía informal está creciendo en importancia, parcialmente a causa de que en una época de recesión es más barato hacer lo que uno pueda por sí mismo y principalmente porque... *el trabajo, como el agua, acaba por hallar su camino de salida.*

- “En pocos años ya no me contratarán, por lo que ya tengo tres planes de negocios que estoy promoviendo a distintos niveles, con la esperanza de poder tener ingresos en un futuro sin depender de un empleador”. (Hombre, >45 años, empleado).

Un buen número de personas de mediana edad, empiezan a ver atractivas posibilidades de auto-empleo después de haber trabajado varios años en los sectores público y privado. Para algunos de ellos, esta es la posibilidad de prepararse para las “reglas del juego”, mientras que para otros, se convierte en la única alternativa de sobrevivencia después de haber sido desplazados del mercado laboral.

- “Hoy tengo metas específicas como empleado para en su momento alcanzar mis metas con mi propio negocio”. (Hombre, >45 años, empleado)...
- “Abrir/empezar mi propio negocio, tener y obtener el éxito, personal y económico, con mi propia empresa”. (Mujer, > 45 años, empleada)

Los trabajadores maduros con frecuencia ocupan “trabajos puente” antes de iniciar su retiro, ya que históricamente la mayor incidencia de esfuerzos de autoempleo tiende a incrementarse con la edad, con un pico máximo que se alcanza a los 65 años, edad tradicional de jubilación. No obstante el incremento de los retiros, el autoempleo sigue considerándose también como una opción útil para los trabajadores más jóvenes:

- “Juntar un dinerito y poner mi propio negocio, tal vez no definido aun pero si algo propio” (Hombre, <30 años, subempleado).

Cabe mencionar que aunque el autoempleo es una política del sexenio, resulta interesante mencionar que en sociedades como la mexicana en las que históricamente no ha habido seguros contra el desempleo, las personas que no encuentran empleo en el sector formal pasan “rápidamente” al informal, el pasaje puede deberse también a que los salarios en los niveles inferiores del formal son inferiores a los que un ocupado en el informal esperaría. En estas sociedades una forma particular muy extendida es el *autoempleo* y en este sentido Enrique de la Garza<sup>114</sup> menciona que el “tercer mundo” le lleva una ventaja al llamado “primero mundo”.

La innovación **tecnológica** aparece mencionada también en el marco de las expectativas laborales del futuro. Las personas aluden a la influencia que tendrá sobre aspectos

---

<sup>114</sup> ¿Fin del trabajo o trabajo sin fin? *El trabajo del Futuro*. Editor J.J. Castillo. Editorial Complutense. 1999

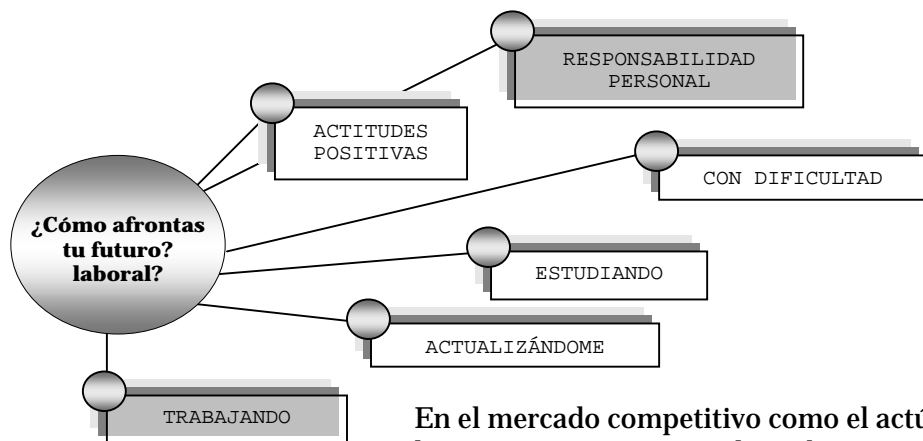
relacionados con el mercado de trabajo y las dimensiones sociales del mismo, sus efectos sobre el nivel de desempleo; incidencia sobre la propia estructura de empleo y sobre la composición de la fuerza de trabajo y los cambios progresivos sobre la estructura ocupacional. Algunos la perciben como una oportunidad:

- “Clara, proyectando hacia la tecnología” (Hombre, entre 30-45 años, autoempleo).
- “En casa y vía Internet” (Hombre, entre 30-45 años, empleado)

Pero otros:

- “Creo que el trabajo se realizara mediante tecnología avanzada, por lo tanto habrá muchas empresas que quieren contratar mano de obra barata, por lo cuál nuestro país será un manjar para las compañías extranjeras”. (Hombre, < 30 años, empleado)
- “Considero que será más reducido porque la mano de obra se está sustituyendo por maquinas en muchos casos”. (Mujer, < 30, subempleada).

¿Cómo afrontas tu futuro laboral? ¿Qué estás haciendo y qué piensas hacer para que se haga realidad el futuro laboral que deseas para ti? ¿Cómo combinas tus recursos personales, los apoyos sociales y las oportunidades que te ofrece el “mercado”?



En el mercado competitivo como el actual sólo las que estamos preparadas sobrevivimos por eso es muy importante actualizarse para subsistir...

Figura 46 Afrontamiento

...He llevado mi curriculum a bolsas de trabajo y he buscado por Internet. La situación social influye para poder acceder a un buen trabajo. Sin embargo, todo es por *influencias y no por competencia*. (Mujer, <30 años, desempleada)

### **ESTUDIANDO**

- Aprovecho la ayuda de la familia para que pueda terminar la carrera. Aprovecho la ayuda del gobierno en cuanto a guarderías y escuelas para mi hija, Y trabajo mientras en empleos eventuales para transportes y gastos personales. (Mujer, <30 años, estudiante)
- En la actualidad me enfoco a obtener mi título de licenciado en Derecho. Y una vez obtenido tendré un mejor nivel de vida para mi familia y para mi persona.
- Estudiando por las tardes para ver si con estudios superiores logro mejorar económica y personalmente. (Mujer <30 años, subempleada)
- Me estoy esforzando por hacer las cosas a su perfección echándole ganas a la universidad, pienso terminar mi carrera y buscar un buen empleo. (Mujer, <30 años, estudiante)

### **CON DIFICULTAD**

- No veo claro el futuro más que conservar lo que ya tengo. (Mujer, <30 años, subempleo)
- Economizar los gastos, privarse de ciertos gustos y seguir adelante, ya que la situación laboral que vivimos los empleados con un salario que apenas alcanza para vivir lo exige. (Hombre, entre 30-45 años, empleado)
- Con el poco dinero que tengo y un poco de ayuda que me ofrecen, pongo mi negocio con ilusión pero con miedo de que no salga bien ya que no podemos equivocarnos. Yo para mí y para mi familia deseo una vida modesta, pero con recursos. (Mujer, entre 30-45 años, autónoma)
- Pensando en un negocio propio, pero da miedo “soltar” el trabajo que me proporciona un sueldo seguro, aunque sea bajo. (Hombre, 30-45 años, empleado)

- Realmente en cuanto a las oportunidades que me ofrece el mercado son pocas, no SÓLO para mí sino para la gran mayoría de la gente. (Mujer, <30 años, estudiante)

### **TRABAJANDO + ACTITUD**

- Trabajar duro y con responsabilidad para mantener este empleo. (Hombre, entre 30-45 años, empleado)
- Mi plan a futuro ya está realizándose, tengo que seguir trabajando duro y con entusiasmo, eficiencia y dando lo mejor de mí. (Hombre, entre 30-45 años, empleado)
- Para que se haga realidad trabajo más y más buscando oportunidades para poder integrarme cada día más al mercado; al conocer más clientes, hago que se conozca más la empresa. (Hombre, entre 30-45 años, autónomo)
- Trabajando duro para esperar una mejoría con el tiempo y eso mismo me da oportunidad de mejorar en los demás aspectos tanto familiares como de pareja. (Mujer, entre 30-45 años, empleada)

### **ACTUALIZANDOME**

- Continúo preparándome, sigo trabajando como si fuera el último día de mi vida, para cuando llegue la oportunidad de cambiarme de empleo siga adelante. (Hombre, entre 30-45 años, empleado)
- Adquiriendo experiencia de trabajo, estudiando otro idioma, aprendiendo sobre temas relacionados con mi trabajo y reafirmando los conocimientos adquiridos en la carrera. (Mujer, <30 años, subempleada)
- Estoy adquiriendo experiencia personal, estoy aprendiendo cosas nuevas e interesantes, estoy tomando cursos para superarme día con día y obtener los conocimientos necesarios, así como estudiar una maestría para poder aspirar a un mejor puesto, así como crear mis propias fuentes de empleo y aprovechar las oportunidades que se me presenten. (Mujer entre 30 y 45 años, empleada)
- Primero busco otras fuentes de ingreso mientras me lo permita la institución. Debo prepararme y mantenerme actualizado en los temas y técnicas de vanguardia para ser competitivo y aprovechar al máximo la tecnología para cumplir con las necesidades actuales de mercado. (Hombre, entre 30-45 años, empleado y autónomo)



## ACTITUDES + VALORES

- Personalmente siendo responsable, puntual, eficiente y con iniciativa. (Hombre. <30 años, subempleado)
- Mi marido es muy optimista, profesional y responsable. Yo mientras cumplo con lo que a mi me corresponde como gestora de la estabilidad familiar. (Mujer, entre 30-45 años, ¿desempleada?/ama de casa)
- Ser honesta y promocionar mi trabajo para que siga teniendo empleo. Trato de consumir productos del país para mejorar nuestra situación económica. Preparándome más cada día y haciendo lo mejor posible las cosas. (Mujer, entre 30-45 días)
- Cumpliendo con las reglas de la organización, con los objetivos asignados y pongo toda mi capacidad. (Hombre, entre 30-45 años, subempleado)
- Creo que dando mi capacidad al 100%, demostrando de lo que soy capaz, de tomar retos y afrontarlos. Para que cuando haya la oportunidad, aprovechar e ir subiendo poco a poco, esto se compensa con el apoyo familiar principalmente. (Hombre <30 años, subempleado)
- Evito rodearme de gente pesimista y que se queja de todo; me preparo con cursos y mantengo organizadas mis actividades. Muestro educación y respeto por las personas que me rodean. (Mujer, entre 30-45 años, empleada)
- Ser un buen empleado eficiente en todas las actividades que tenga encomendadas y muy productivo. (Hombre, <30 años, subempleado)

## RESPONSABILIDAD PERSONAL

- Estoy pasivo, sin hacer nada por mejorar esta situación. (Hombre, entre 30-45 años, desempleado)
- Manteniendo mis niveles de venta para que el futuro este asegurado. **Mis recursos personales** emanan de mis **esfuerzos y apoyos sociales**. Las oportunidades **yo las busco** en el **mercado** natural de acuerdo a mi actividad. (Hombre, entre 30-45 años, autónomo)
- Adquiriendo más responsabilidades y tomando riesgos al realizar mejoras y romper con paradigmas. En el mercado competitivo como el actual sólo las que estamos preparadas sobrevivimos por eso es muy importante actualizarse para subsistir. (Hombre, <30años, empleado)...
- **Confío en Dios, en mí, ayudo a mi prójimo, me preparo y con un poco de suerte...** (Mujer, <30 años, subempleada)

## SINTESIS Y CONCLUSIONES

---

Con la finalidad de dar respuesta al objetivo de esta investigación, hemos realizado un recorrido por el proceso de evolución del trabajo en México y de su actor principal: el *sujeto trabajador*.

En una primera parte, definimos el contexto histórico, económico, social y cultural en que se ha desarrollado dicho proceso, que arranca con las formas de trabajo instituidas en la Nueva España, que dan fe de las condiciones laborales impuestas por el régimen colonial a la población autóctona, valorada como fuerza útil de trabajo y tratada de diversos modos, que abarcan desde la privación completa de la libertad del trabajador, como ocurre en la esclavitud, hasta ciertas modalidades mixtas de libertad y dominación que se advierten en instituciones sociales como la *encomienda*, el repartimiento forzoso de servicios y el peonaje por *deudas*.

Nos adentramos posteriormente en la larga historia de luchas y movimientos sociales que ha protagonizado el proletariado rural en defensa de sus derechos y libertades, en tiempos de unidad sindical y de lucha democrática por el desarrollo social al compás del crecimiento económico, proceso que culmina con la configuración de la cultura obrera mexicana y con la formación del mismo obrero mexicano moderno.

La inserción de la estructura laboral mexicana en una economía neoliberal global, nos permite observar la metamorfosis del trabajo y la emergencia de nuevas formas y dimensiones de la cultura laboral. Los cambios y las crisis que se desarrollan a nivel socioeconómico tienen su correspondencia en transformaciones en el plano de los valores y de las actitudes laborales, así como en el del mismo significado del trabajo.

Hemos partido del supuesto de que la actual experiencia laboral de los mexicanos depende en parte de sus condiciones de vida y de trabajo y en parte de la herencia cultural acumulada por las sucesivas generaciones de trabajadores. Por ello hemos dedicado parte de nuestra tarea a rastrear el significado que el trabajo ha tenido para las

distintas generaciones de trabajadores mexicanos, desde la época precolonial hasta la neoliberal.

¿Tienen que ver las formas de comportamiento social de los mexicanos, con el significado que le dan al trabajo? A esta pregunta trata de responder la inclusión del apartado sobre la herencia sociocultural del trabajador actual, que tiene en cuenta no sólo marcos de experiencia sociales y laborales, sino también estudios antropológicos y psicológicos sobre el carácter y de la identidad colectivos del pueblo mexicano. Diversos estudios destacan la importancia que tiene la cultura en la manera de organizar, evaluar, realizar y vivir el trabajo. En esta tesis también hemos considerado que para la investigación de los cambios contemporáneos en el trabajo resultan de suma importancia ciertas propuestas desarrolladas previamente por los estudios culturales, que aportan pistas interesantes acerca de los vínculos entre la cultura, las relaciones sociales y la constitución de identidades.

En una segunda parte abordamos la parte empírica de la investigación, centrada en el análisis de lo que significa y lo que vale el trabajo, lo que se espera de un empleo, lo que se está dispuesto a hacer y lo que se hace efectivamente para tenerlo y mantenerlo, cómo se ve y cómo se vive y afronta el propio futuro laboral, etc. en el contexto poblano actual., escenario que es también descrito en los niveles local y regional. La información cuantitativa y textual obtenida nos indica lo que hay que dar por supuesto en las retóricas políticas de los programas de orientación e inserción laboral del Estado de Puebla.

En su conjunto, los resultados obtenidos nos permiten confirmar que el trabajo, ya sea en la forma del empleo formal y en la de la ocupación laboral informal, sigue siendo importante para el colectivo estudiado, que hace de la experiencia laboral un componente esencial de su vida personal. Corroborando lo que ponen de manifiesto otras muchas investigaciones empíricas nacionales, la declinación simbólica del trabajo es en lo público, pero no en lo privado el trabajo sigue ocupando un lugar importante (aunque menos que la *familia*) en la vida de la gente común que hemos estudiado.

En una *sociedad de libre mercado* como ha sido definida la que se vive en el México actual, donde se enfatiza la libertad de decisión, la igualdad de oportunidades y la responsabilidad individual del crecimiento personal, económico y moral, la calidad de vida de las personas decae en la medida en que se las responsabiliza de las consecuencias personales de unas disfunciones que tienen una base más social que individual.

El abismo que se abre entre el derecho a la autoafirmación y la capacidad de tener un dominio sobre los escenarios sociales que hacen viable o poco realista esa autoafirmación es al parecer la principal contradicción de la “segunda modernidad”.

Parafraseando lo que dijo muy acertadamente García Bedoy en su libro “Neoliberalismo en México”, para que el modelo neoliberal realmente funcione, es necesario que todos seamos “pequeños empresarios” y que nos encontremos en igualdad de condiciones. Situación, que en nuestro país, se encuentra lejos de la realidad. Visto de esta forma, podría pensarse que los problemas de corrupción en México, evidenciados por el colectivo estudiado, provienen de la discrepancia entre la teoría y práctica del modelo neoliberal. La razón es simple, la exigencia del modelo neoliberal de disminuir los programas de asistencia social golpea fuertemente a quienes más los necesitan, ahondando la brecha entre ricos y pobres. México ha dejado de ser un país rural para transformarse en una sociedad industrial de productores que consumen, en el marco de un país de cien millones de habitantes marcados por la estructura de unas profundas desigualdades sociales.

Esta transformación refuerza el papel del individuo y minimiza el de la sociedad, según observa Cortina (1997) a propósito de la actual *crisis de valores*: “*las personas dejan de buscar las actividades sociales por sus bienes internos (y por lo tanto contribuir de alguna forma a la sociedad). En lugar de eso, las persiguen por propiciarse de bienes externos (dinero, poder, influencia) y por lo tanto desvirtúan las actividades sociales*”.

A la luz de la información obtenida de las respuestas a nuestro cuestionario de preguntas abiertas, la mayor transición es la que se da desde el viejo paradigma fordista moderno de un empleo estable, que proporciona certidumbre y seguridad, hacia un nuevo

paradigma postmoderno de empleo inestable y de futuro laboral incierto e inseguro: el mundo del capitalismo flexible. Éste nos parece uno de los principales problemas que las personas investigadas ven en la sociedad en general y como una de las principales amenazas para su calidad de vida personal.

Las políticas neoliberales conducen al trabajo precario, que es presentado como si fuera la única alternativa laboral imaginable. La emergencia de “sindicatos blancos” (que crean la ilusión de que los trabajadores están representados por alguien de los suyos que defiende sus intereses), contratos basura, desempleados casi inempleables, personas demasiado jóvenes para jubilarse y demasiado viejas para ser empleadas, etc. constituyen algunas de las figuras protagonistas del nuevo entorno laboral, en el que siguen teniendo cabida personas con empleo tradicional, con valores laborales convencionales y con aspiraciones y expectativas laborales típicamente fordistas.

Las respuestas obtenidas en este estudio, nos invitan a reflexionar y a retomar el concepto de trabajo históricamente conformado. Si el trabajo es una práctica y una experiencia sociohistóricamente determinada, el significado y el valor del mismo son igualmente contingentes. Por ello, la experiencia y el significado del trabajo en el capitalismo flexible tiene algo de irreductible lo que se sabía y decía de ellos en la era “fordista”.

Y esta tarea de actualizar, poner de manifiesto y encauzar socialmente los nuevos significados y valores culturales y más específicamente laborales es un trabajo de los gobiernos, de la sociedad civil y de los propios ciudadanos,. Se trata de elaborar un proyecto común, educativo, político, y socio económico para estos “nuevos tiempos”, para este nuevo entorno sociolaboral. Y también corresponde a la investigación el valorar estos cambios y en su caso criticar los proyectos vigentes y facilitar la imaginación de otros escenarios laborales posible mas adecuados a las necesidades psicosociales de las personas trabajadoras.



## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

---

- Aguilar, A. G. (1999). La Ciudad de México en la Región Centro. Nuevas Formas de la Expansión Metropolitana, En Delgado, J., y Ramirez, B. (Coords.). *Transiciones. La Nueva Formación Territorial de la Ciudad de México*, Tomo 1, México: UAM- Plaza y Valdez Editores
- Aguilar, A.G. y Escamilla, I. (2000). Reestructuración económica y mercado laboral metropolitano. Los casos de ciudad de México, Guadalajara, Monterrey y Puebla. En: Rosales, R. (Coord.). *Globalización y regiones en México*. PUEC y FCPyS-UNAM, México: Editorial Miguel Ángel Porrúa.
- Agulló, E. y Ovejero, A. (Coords.). (2001). *Trabajo, individuo y sociedad*. Madrid: Pirámide.
- Alcover, C.M. (2002). *El contrato psicológico. El componente implícito de las relaciones laborales*. Málaga: Aljibe.
- Alcover, C.M. Martínez, D. Rodríguez, F. & Domínguez, R. (2004). *Introducción a la Psicología del Trabajo*. Madrid: McGraw-Hill.
- ALMANAQUE ANUAL 2001. México: Editora Cinco Cultural S.A.
- Álvaro, J. L. (1992). *Desempleo y bienestar psicológico*. Madrid: Siglo XXI.
- Bartra, R. (1987). *La jaula de la melancolía. Identidad y metamorfosis del mexicano*. México: Enlace-Grijalbo
- Bauman, Z. (2001). *La sociedad individualizada*. Madrid: Cátedra.
- Bauman, Z. (1998). *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Barcelona: Gedisa.
- Beck, U. (1999). *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Barcelona: Paidós.
- Beck, U. (2002). *La Sociedad del Riesgo Global*. Madrid: Siglo XXI.
- Béjar, R. (1994). *El mexicano, aspectos culturales y psicosociales*. México:UNAM
- Béjar, R. (1979). *Cultura nacional y cultura popular*. México: UNAM
- Bilbao, A. (1999). *El empleo precario. Seguridad de la economía e inseguridad del trabajo*. Madrid: Los libros de la Catarata.
- Blanch, J.M. (1990). *Del viejo al nuevo paro. Un análisis psicológico y social*, Barcelona: PPU
- Blanch, J.M. (1996). Psicología Social del Trabajo. In J.L. Álvaro, A. Garrido y J.R. Torregrosa (Eds). *Psicología Social Aplicada*. Madrid: McGraw Hill.
- Blanch, J.M. (2001). Empleo y desempleo: ¿Viejos conceptos en nuevos contextos?. En Agulló, E. y Ovejero, A. (Eds.), *Trabajo, individuo y sociedad. Perspectivas psicosociológicas sobre el futuro del trabajo*. Madrid: Pirámide
- Blanch, J.M.(2003a). Trabajar en la sociedad informacional. En J.M. Blanch (coord.) *Teoría de las Relaciones Laborales. Desafíos*. Barcelona: Editorial UOC.

- Blanch, J.M.(2003b). Trabajar en la modernidad industrial. En J.M. Blanch (coord.); Espuny M.J., Gala, C. y Martín, M. *Teoría de las Relaciones Laborales. Fundamentos*. Barcelona: Editorial UOC
- Blanch, J. M. (en prensa). Estudio internacional sobre la calidad de la experiencia laboral en el capitalismo flexible. In X. Diaz, CEM (Com.) *Trabajo, identidad y vinculo social*. Santiago de Chile.
- Blanch, J. M. (2006) (en prensa). El trabajo como valor en las sociedades humanas. En A. Garrido (Coord.) *Sociopsicología del trabajo*. Barcelona: Editorial UOC
- Boltanski, L. & Chiapello, E. (1999). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal.
- Bruner, J. (1990) *Actos de significado*. Madrid: Alianza Editorial.
- Castel, R.(1995). *Las metamorfosis de la cuestión social: una crónica del salariado*. Buenos Aires: Paidós. 1997.
- Carmona, F. (1995) *Una alterativa al neoliberalismo*. México: Nuestro tiempo
- Castells, M. (2000) *La Era de la Información. Vol.1 La sociedad red*. Madrid: Alianza Editorial.
- Castillo, J. J. (1998). *A la búsqueda del trabajo perdido*. Madrid: Tecnos.
- Castoriadis, C. (1998). *El ascenso de la insignificancia*. Valencia: Frónesis
- Castoriadis, C. (2002). *La insignificancia y la imaginación. Diálogos*. Madrid: Mínima Trotta
- CEPAL (1999). *Panorama social de América Latina, 1998*. Naciones Unidas-Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- Covarrubias V. A. Relaciones laborales y actitudes obreras en la industria automotriz mexicana. Transformaciones bajo nuevos sistemas de producción. En: Guadarrama O. R. (coord) (1998). *Cultura y trabajo en México. Estereotipos, prácticas y representaciones*. México: UAM.
- Cortes F. y Rubalcaba R.M (1993). Desocupados precoces: ¿otra cara de la maquila? en *Estudios Sociológicos* vol. XI, num. 33, septiembre-diciembre, pp. 695-723.
- Ceballos, P. A. (1997). *La Economía Mexicana en el Contexto de la Globalización*. México: Edita la Universidad Veracruzana.
- De la Garza, E. de la y Campillo, M. (1998): “¿Hacia dónde va el trabajo humano?”. Revista Trabajo Centro de Análisis del Trabajo (CAT), Coordinación de Humanidades Universidad Nacional Autónoma de México – Rectoría Universidad Autónoma Metropolitana, Año 1, Número 1, México.
- De la Garza, E. (1999). "¿Fin del Trabajo o Trabajo sin Fin?". En Castillo J.J. (ed.) *El Trabajo del Futuro*. Madrid: Editorial Complutense.
- De la Garza, E. (2000): “Las teorías sobre la reestructuración productiva y América Latina”, en De la Garza, E. (Coord.): Tratado latinoamericano de sociología del trabajo. El Colegio de México, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Universidad Autónoma Metropolitana, Fondo de Cultura Económica, México.
- De la Garza, E. (2001): “Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo, en J. C. Neffa y De la Garza, E.: El trabajo del futuro. El futuro



- del trabajo, CLACSO, Grupo de trabajo: Trabajo, Sujeto y Organizaciones Laborales, Buenos Aires, Argentina.
- Díaz-Guerrero, R. (1994). *Psicología del mexicano*. México: Trillas.
  - Díaz-Guerrero, R.; Szalay, L. (1993). *El mundo subjetivo de mexicanos y norteamericanos*. México: Trillas
  - Escamilla Herrera, I. (2002). Dinamismo del mercado laboral urbano en la región centro de México. Scripta Nova, Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales, Universidad de Barcelona, vol. VI, n° 119 (61)
  - European Foundation (2001). *Diez años de Condiciones de Trabajo en la Unión Europea*. Luxembourg: OPOCE.
  - Fernández Ch. P. (1991). *El espíritu de la calle; psicología política de la cultura cotidiana*. Guadalajara (México), Universidad de Guadalajara.
  - Fernández Ch. P. (1994). *La psicología colectiva un fin de siglo más tarde*. Barcelona/Zamora (México), Anthropos/Colegio de Michoacán.
  - Foucault, M. (1966). *Las palabras y las cosas*. Madrid: Siglo XXI.
  - Foucault, M. (1969). *La arqueología del saber*. Madrid: Siglo XXI.
  - García, B. (1996): *Fuerza de trabajo en 1995. Las implicaciones del nuevo modelo de desarrollo*; en *DEMOS, Carta demográfica sobre México*, núm. 9 pp. 15-16.
  - García, B. (1992). *Neoliberalismo en México. Características, límites y consecuencias. Contextos y análisis*. México 2, ITESO, Guadalajara
  - Garrido, A. (1996). Psicología social del desempleo. In J. L. Álvaro, A. Garrido & J. R. Torregrosa (eds). *Psicología Social Aplicada*. Madrid: McGraw-Hill.
  - Garrido, A. (Coord.) (2006). *Sociopsicología del Trabajo*. Barcelona: UOC
  - Giddens, A. & Hutton, W. (eds.) (2000). *En el límite. La vida en el capitalismo global*. Barcelona: Tusquets. 2001.
  - González. R. F. (2000). *Investigación Cualitativa. Rumbos y desafíos*. México: Thomson Editores.
  - Gorz A. (1995). *Metamorfosis del trabajo*. Madrid: Editorial Sistema.
  - Gorz A. (1998). *Miserias del presente, riqueza de lo posible*. Barcelona: Editorial Paidós.
  - Guadarrama, R. El debate sobre las culturas laborales: viejos dilemas y nuevos desafíos. En: Guadarrama, O. R. (Coord) (1998), *Cultura y trabajo en México. Estereotipos, prácticas y representaciones*. México: UAM
  - Guadarrama, R. (1998): *Cultura y trabajo en México. Estereotipos, prácticas y representaciones*. México: UAM.
  - Habermas, J. (1989): *Ciencia y técnica como ideología*: Editorial Tecnos
  - Handy Ch. (1991). *Futuro del Trabajo Humano*, Barcelona: Editorial Ariel.
  - Holtzman, W.; Díaz-Guerrero, R.; Swartz, J. (1975): *Desarrollo de la Personalidad en dos culturas: México y Estados Unidos*, México: Editorial Trillas
  - IISUNAM (1993). *México: dependencia y modernización*. México: Ediciones El Caballito.

- IISUNAM (1999). *Globalización y precariedad del trabajo en México*. México: Ediciones El Caballito.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) (2000): *Encuesta Nacional de Empleo Urbano. Documento metodológico*, México: Secretaría de Programación y Presupuesto, *XII Censo General de Población y Vivienda*, México
- Iñiguez. L. (2003). El lenguaje en las ciencias sociales: fundamentos, conceptos y modelos. En: Iñiguez. L. (Ed.) *Análisis del discurso. Manual para las ciencias sociales*. Barcelona: Editorial UOC.
- Kras, Eva. (1990). *Cultura gerencial México-Estados Unidos*. México: Grupo Editorial Ibero América.
- Méndez Morales J. S. (1997). *Problemas Económicos de México*. México: Editorial McGraw-Hill, 3ª Edición.
- Moreno, L. (2000). *Ciudadanos precarios. La ultima red de protección social*.  
Barcelona: Editorial Ariel, S.A.
- Muñoz Izquierdo, C. (1990). "Proyecto modernizador y absorción de egresados de la educación superior" en *Revista Profesiones y Colegios*, SEP. México.
- Muñoz Izquierdo, C. (1992). "La escolaridad y la dinámica de los mercados de trabajo: experiencia reciente y perspectivas a largo plazo" en *Ajuste estructural, mercados laborales y TLC*, El Colegio de México, El Colegio de la Frontera Norte y la Fundación Friedrich Ebert, pp. 105-114
- MOW International Research Group (1987). *The meaning of working*. London: Academy Press.
- MOW International Research Group (1991). *The meaning of working. European Work and Organisation Psychologist*. I(2/3) (número monográfico)
- Monsiváis, C. (1987) "Notas sobre la cultura obrera" en Coloquio sobre cultura obrera. Cuadernos de la Casa Chata. Núm.45. México: CIESAS
- Novo, S. (1946) *Nueva grandeza mexicana*. México: Hermes
- Offe, C. (1984). *La sociedad del trabajo: problemas estructurales y perspectivas del futuro*. Barcelona: Alianza Editorial.
- Ortiz, R. (2005). *Mundialización: saberes y creencias*. Barcelona: Gedisa Editorial
- Paz, O. (1984): *El laberinto de la soledad*. Editorial F.C.E
- Peiró, J.M. y Prieto, F. (dirs.) (1996). *Tratado de Psicología del Trabajo. Vol. II: Aspectos psicosociales del trabajo*. Madrid: Editorial Síntesis.
- Ramirez, S. (1976). *El mexicano, psicología de sus motivaciones*. Editorial Grijalbo. México
- Ramos, S. (1943). *El perfil del hombre y la cultura en México*. México: Austral
- Reygadas, L. Estereotipos rotos. El debate sobre la cultura laboral mexicana. En: Guadarrama, O. R. (Coord) (1998), *Cultura y trabajo en México. Estereotipos, prácticas y representaciones*. México: UAM.
- Reygadas, L. (2002). *Ensamblando culturas: diversidad y conflicto en la globalización de la industria*. Barcelona: Gedisa Editorial.
- Riding, A. (1985). *Vecinos distantes*. Editorial Planeta. México

- Rifkin, J. (1997). *El fin del trabajo, nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: El nacimiento de una nueva era*, Barcelona: Paidós. 5ª edición.
- Rodríguez, M.; Ramírez, P. (1992). *Psicología del Mexicano en el Trabajo*. México. Editorial Mc Graw Hill.
- Rodríguez, F. (1997). *Economía global y proceso urbano en México. Cambios y tendencias recientes*. México: Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias-UNAM.
- Ros, M. & Gouveia, V. V. (2001) (Coords.) *Psicología Social de los valores humanos. Desarrollos teóricos, metodológicos y aplicados*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Salanova, M.; Bravo, M. J.; Hontangas, P.; Rodríguez, I.; Peiró, J. M.; Gracia, F. J. y Gastaldi, C. (1993). Centralidad del trabajo. En J. M. Peiró, F. Prieto, M. J. Bravo, P. Ripoll, I. Rodríguez, P. Hontangas y M. Salanova, *Los jóvenes ante el primer empleo: El significado del trabajo y su medida*. Valencia: NAU llibres.
- Salanova, M., Gracia, F. & Peiró, J. M. (1996). Significado del trabajo y valores laborales. In J. M. Peiró & F. Prieto (coords.). *Tratado de Psicología del Trabajo. Vol. II.: Aspectos psicosociales del trabajo* (pp. 35-63). Madrid: Síntesis.
- Schwartz, S. H. (2001). ¿Existen aspectos universales en la estructura y contenido de los valores humanos? In M. Ros & V. V. Gouveia (Coords.). *Psicología Social de los valores humanos. Desarrollos teóricos, metodológicos y aplicados*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Sennett, R. (1975). *Vida urbana e identidad personal*. Barcelona: Ediciones Península.
- Sennett, R. (1998). *La corrosión del carácter*. Barcelona: Editorial Anagrama. 2001
- Sennett, R. (2003). *El respeto. Sobre la desigualdad del hombre en un mundo de desigualdad*. Barcelona: Editorial Anagrama
- Strauss, A. y Corbin, J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Colombia: Editorial Universidad de Antioquia.
- Tamayo, A. y Borges, L. O. (2001). Valores del trabajo y valores de las organizaciones. In M. Ros & V.V. Gouveia (coords.). *Psicología Social de los valores humanos. Desarrollos teóricos, metodológicos y aplicados* (pp. 325-352). Madrid: Biblioteca Nueva.
- Tomlinson, J. (1999). *Globalización y Cultura*. México: Oxford University Press.
- Warnier, J.P. *La mundialización de la cultura*. Barcelona: Gedisa 2002
- Warr, P. (1987). *Work, Unemployment and Mental Health*. Oxford: Oxford University Press.
- Zea, L. (1945). *Conciencia y posibilidad del mexicano*. México: Porrúa



## ANEXOS

### ANEXO A: INDICE DE FIGURAS

Páginas	Número de FIGURA	Tema
18	1	México prehispánico
19	2	Fundación de Tenochtitlán
20	3	El mercado
22	4	El tlatoani Moctezuma
25	5	Cosmovisión de los aztecas
35	6	El México Colonial
35	7	Virgen de Guadalupe
37	8	Campesino mexicano
37	9	Entrada triunfal de Madero
38	10	Líderes revolucionarios
49	11	Tlatelolco 68
62	12	Portada Revista Trabajadores
66	13	Ejercito Zapatista EZLN
66	14	Alegoría de Zapata
69	15	Presidente Vicente Fox
74	16	Distribución del Empleo
79	17	Vagón con braceros, que se dirigen a trabajar a California, Estados Unidos. 1940.
83	18	Recolector en el campo. Canadá
105	19	Estereotipo del mexicano
111	20	Timbre postal de Cantinflas
113	21	Artesanías mexicanas
120	22	Ironías del informe presidencial de Vicente Fox
121	23	Speedy González
131	24	El trabajo fordista
132	25	Círculo virtuoso del modelo económico del fordismo
145	26	Centralidad moderna del trabajo en la vida sociolaboral
146	27	Estructura del significado moderno-fordista del trabajo
149	28	Mapa de la República Mexicana
153	29	Catedral de Puebla
161	30	Paro en SEAT. Barcelona
170	31	Distribución por sexo y edad
171	32	Situación laboral
182	33	Mapa de codigos del significado del trabajo
184	34	Léxicos asociados a la pregunta ¿Qué piensas cuando hablas de trabajar?
186	35	Escala de valores
188	36	Valor política
192	37	Centralidad del empleo. Muestra internacional
195	38	Escala de autoconcepto laboral. Muestra internacional

197	39	Encuesta sobre la pobreza en México
201	40	Disponibilidad al empleo. Muestra internacional
205	41	Clima social. Muestra internacional
207	42	Categorías. Escala de bienestar
209	43	Situación laboral/Preguntas abiertas
216	44	Planes futuros/Preguntas abiertas
218	45	Expectativas laborales/Preguntas abiertas
222	46	Afrontamiento/Preguntas abiertas

## ANEXO B: INDICE DE TABLAS<sup>115</sup>

Páginas	Número de TABLA	Tema
74	1	Población ocupada en el sector informal
75	2	Tasa de desempleo por genero
80	3	Distribución porcentual de población emigrante
126	4	Dimensiones del trabajo
126	5	Concepciones del trabajo
131	6	Impacto del fordismo
150	7	Región Centro. Distribución porcentual de las actividades económicas
170	8	Distribución por edad y sexo
173	9	Definición de los constructos
174	10	Identificación y datos psicométricos de los constructos
175	11	Operacionalización de los constructos
176	12	Preguntas abiertas
179	13	Inventario de significado del trabajo
181	14	Significado del trabajo/situación laboral
186	15	Escala Valores
187	16	Índice de diponibilidad de léxicos
191	17	Centralidad del empleo. Categorías
191	18	Centralidad del empleo. Estadísticos descriptivos
193	19	Inventario de atribuciones
194	20	Autoconcepto laboral. Categorías
195	21	Autoconcepto laboral. Estadísticos descriptivos
198	22	Autoconcepto laboral. Muestra internacional
199	23	Disponibilidad al empleo
199	24	Disponibilidad al empleo. Estadísticos descriptivos
202	25	Condiciones de trabajo
202	26	Condiciones de trabajo.
204	27	Condiciones de trabajo. Muestra internacional
205	28	Clima sociolaboral
207	29	Bienestar Laboral. Estadísticos descriptivos

<sup>115</sup> Las figuras presentadas en este estudio fueron extraídas de Internet, entre los meses de Enero y Diciembre del 2005 a través de canales de búsqueda como Google y Yahoo. Los gráficos y tablas son de elaboración propia, con ayuda del equipo técnico de apoyo.



## ANEXO C. ENTREVISTA A RICHARD SENNET

### **Entrevista: “No seamos víctimas de la flexibilidad”**

No me diga que estoy corroída...	<i>¿Pertenece usted a uno de esos cargos intermedios que no cobra "stock options" y se siente inseguro en su trabajo?</i>
Sí	<i>¿Tiene la sensación de que no existe compromiso entre usted y su empresa?</i>
¿Cómo lo sabe?	<i>-Porque ese es el nuevo modelo de capitalismo flexible encabezado por grandes empresas con contratos millonarios en la cumbre y plantillas abajo siempre al borde de la reestructuración.</i>
Y existe depresión...	<i>Sí, porque la cultura del trabajo ya no se basa en la lealtad, en las relaciones a largo plazo entre empresarios y trabajadores. El empresario ya no se compromete con el trabajador porque su objetivo es "quemarlo" y el trabajador no se compromete con el empresario porque se siente inseguro y está en precario.</i>
¿Empleos sin perspectivas?	<i>Exacto. Antes podías ir subiendo en el organigrama de la empresa, ahora simplemente tienes un empleo en el que debes rendir a corto plazo y sin perspectivas de futuro</i>
Pues eso es muy frustrante...	<i>Mucho. Provoca la sensación del sin sentido, de hacer las cosas fragmentadas, de que te estás equivocando sin saber muy bien por qué. Si fuéramos más fuertes, lo aceptaríamos, pero como en el fondo somos débiles nos produce inseguridad.</i>
Dicen que los cambios son positivos	<i>Cambiar no significa ir a mejor. Con este mundo laboral inestable nos hemos convertido en objeto de los deseos temporales de otras personas.</i>
¡Pues sí que estamos buenos!	<i>La nueva forma de organizar el trabajo desorganiza la vida de las personas.</i>
¿Y eso cómo nos afecta?	<i>Conseguir resultados en breve y que el único premio sea no perder el empleo provoca presión. Los psicólogos afirman que hay mucha más ansiedad y estrés en los trabajadores de hoy que en los de antaño. Pero yo intento explicarlo en términos objetivos, no psicológicos.</i>
Entonces, ¿por qué dice que esta forma de trabajar nos corroe el carácter?	<i>Porque en la sociedad occidental somos lo que hacemos, el trabajo es un factor fundamental en la formación del carácter.</i>
¿Qué entiende usted por carácter?	<i>Es diferente de la personalidad: lo define nuestro comportamiento con los otros.</i>



¡Claro!, de ahí que digan que uno tiene mal carácter...	<i>Ahora ya ni eso... Las relaciones actuales en el trabajo son muy superficiales y frustrantes: no se profundiza, no hay intercambio, no hay colaboración ni compromiso. El otro es un objeto, algo neutro.</i>
¿Cómo repercute esa vida laboral en casa?	<i>En un problema de ética. Nunca pediríamos a nuestros hijos que se comportaran en casa como se espera que lo hagan en el mundo laboral, es contradictorio. Nadie quiere en casa relaciones superficiales, sin compromiso ni colaboración, ¿verdad?</i>
Verdad...	<i>Si te han educado para que seas solidario, luego en el trabajo recibes una bofetada; ahí está el conflicto. Los valores morales de la familia no son aplicables al mundo laboral. Es la parte más dolorosa de mi estudio.</i>
¿Y qué ocurre con las parejas?	<i>Las estadísticas de divorcio de esos perfiles medios están en alza. Se suele culpar a la mujer, pero la realidad es que el hombre no puede continuar haciendo este tipo de trabajo y ser el soporte de la familia es absolutamente contradictorio.</i>
¿Un hombre confundido?	<i>Coordinar ese trabajo tan flexible de horarios, pero a la vez tan esclavo, con la vida familiar es poco satisfactorio y frustrante.</i>
¿Es mejor la rutina?	<i>No, no debemos ir atrás en el tiempo. Hemos de saber utilizar lo bueno del trabajo flexible sin convertirnos en víctimas de la flexibilidad. La responsabilidad está en los directivos: ¡que sean ellos los flexibles y que no exijan todo a cambio de nada!</i>
¡Eso, eso!...	<i>Sólo unos cuantos consiguen los mejores trabajos y mejor remunerados. Para los altos ejecutivos, la flexibilidad no es un problema: son turistas laborales en las empresas. Pero cuando los cargos intermedios se quedan sin empleo suelen ir a peor.</i>
¿Esa es la peor conclusión de su estudio?	<i>Es la resignación que observe en la gente joven que entrevisté: tienen la convicción de que el sistema laboral es el que hay y que ellos no lo pueden controlar; muy deprimente.</i>
¿Cómo gestionar esa sensación de fracaso vital y laboral?	<i>Los individuos deben aprender a trazar una línea que divida lo que quieren ser como seres humanos y sus aspiraciones económicas. Poner límites a esas exigencias laborales.</i>
¿A qué precio?	<i>Muchos se dan cuenta a los 40 años de que han trabajado como locos y no son felices, pero a esa edad bajar económicamente es durísimo, aunque quizá valga la pena. Pero yo tengo esperanzas: algo va a cambiar.</i>
Estaría bien...	

Fuente: Entrevista de Ima Sanchis a Richard Sennet. Publicada en el diario la vanguardia. Marzo 15, 2000.

Consultada en [www.comfia.net/caixamanresa/noticias/2000/rsennet.htm/](http://www.comfia.net/caixamanresa/noticias/2000/rsennet.htm/).