



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ZARAGOZA
CARRERA DE PSICOLOGÍA

CONDICIÓN LABORAL Y REPRESENTACIÓN SUBJETIVA DEL
TRABAJO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

P R E S E N T A N :
ZYANYA ALEJANDRA MARTÍNEZ MINGUER
VIOLETA KAREN ROVELO SOTO

JURADO DE EXAMEN

TUTOR: DR. RAÚL ROCHA ROMERO

COMITÉ: MTRA. ANA MARÍA ROSADO CASTILLO

MTRA. SARA GUADALUPE UNDA ROJAS

MTRO. LUIS MANUEL FERNÁNDEZ HÉRNANDEZ

MTRO. OMAR ALEJANDRO VILLEDA VILLAFañA



MÉXICO, D.F.

NOVIEMBRE 2014



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS

Al Dr. Raúl Rocha Romero:

Por creer en nosotras siempre, por apoyarnos e impulsarnos a seguir siendo profesionistas de excelencia y por su compromiso con nuestra investigación, con respeto y admiración gracias.

A la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza:

Por abrirnos las puertas de esta gran casa de estudios, por darnos una formación multidisciplinaria e integral, por alentarnos a contribuir con compromiso, al desarrollo y bienestar de la sociedad, infinitas gracias.

A todos los que aportaron a esta investigación:

Queremos agradecer de primera instancia a nuestras compañeras de equipo que nos brindaron su apoyo para la realización del proyecto. Así como a todas las personas que nos dedicaron su tiempo y atención, compartiéndonos sus ideas y experiencias, muchas gracias.

ÍNDICE

Resumen.....	1
Introducción.....	2
Capítulo 1. La Globalización	
Conceptualización.....	4
Breve historia.....	6
Consecuencias en el mundo y en México.....	11
Capítulo 2. Procesos de trabajo, flexibilidad y precarización laboral	
La evolución del trabajo.....	22
Cambios en los procesos de trabajo.....	28
Flexibilidad laboral.....	38
Precarización del trabajo.....	45
Capítulo 3. La representación subjetiva del trabajo	
El individuo y las condiciones de trabajo.....	50
Representación subjetiva del trabajo	57
Capítulo 4. Metodología	
Problema de investigación.....	64
Pregunta de investigación.....	64
Hipótesis.....	66
Método.....	67
Capítulo 5. Resultados y Discusión	
Resultados.....	69
Discusión.....	79
Referencias.....	84
Anexo 1.....	91

Resumen

La flexibilización y precariedad laboral son las consecuencias de la reestructuración económica en el mercado laboral, el empleo ya no significa estabilidad, protección y previsibilidad sino que las relaciones laborales se caracterizan por la variabilidad de las remuneraciones y por la incertidumbre acerca de la duración de la ocupación. Por lo que estas transformaciones en el trabajo afectan la materialidad del ser social que vive del trabajo produciendo modificaciones en su subjetividad, lo cual a su vez han afectado su forma de ser. Así, lo importante es saber cómo es que las personas que trabajan o no, representan subjetivamente el trabajo, aún a pesar de que éste se realice en condiciones cada vez más precarias. Por lo que en esta investigación se indagó acerca de la representación subjetiva que se tiene del trabajo, dependiendo de la condición laboral de los participantes, empleados y desempleados. Se incluyeron 230 participantes, de ellos son 112 mujeres y 118 hombres, cuyas edades oscilan entre los 16 y 59 años. Se aplicó el Cuestionario sobre Representación Subjetiva del Trabajo (CURST) (Rocha, 2012). Se aplicó t de Student para dos grupos independientes y ANOVA para el caso de las variables con tres o más valores.

Introducción

En la presente investigación se explora a través de una investigación de campo la representación subjetiva que presentan las personas respecto al trabajo como actividad eminentemente humana. Cabe señalar desde ahora que por representación subjetiva o representación mental entendemos las cogniciones y emociones que tiene un individuo acerca de un determinado objeto. Aunque es necesario acotar que en esta investigación nos centraremos en los aspectos cognitivos, es decir, en las ideas, pensamientos, creencias, etc., sobre el trabajo.

El mundo laboral se ha transformado debido a las exigencias del medio, mismas que van desde la relación demanda-oferta, la competitividad, las exigencias de mayor calidad, etc., propias del desarrollo capitalista, creando así nuevas formas de producción, pero también de contratación y de salario, a las cuales los trabajadores tienen que adaptarse para ingresar a un puesto de trabajo, continuar o ascender en este mismo.

Después de la implementación del Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos y Canadá, y de la instrumentación de las llamadas políticas neoliberales en nuestro país desde hace más de tres décadas, los objetivos del desarrollo económico nacional se centraron en el aumento de la productividad y ello implicó, entre otras cosas, que las condiciones laborales cambiaran. Lamentablemente no en un sentido positivo para los mismos trabajadores, al contrario, el trabajo se ha ido precarizando más y más. Un corolario de todo este largo proceso es la entrada en vigor de la Reforma Laboral a finales de 2012.

Como menciona Partida (2002), el cambio tecnológico ocurrido en todos los planos se incorporó también en el mundo laboral, lo que llevó a adecuar dicha tecnología al proceso productivo, intentando con ello aumentar los recursos para responder a una mayor demanda en cantidad, versatilidad y calidad de los productos y servicios y teniendo, además, que hacer cambios en la organización, la gestión y las relaciones laborales. Así, surge el concepto de flexibilidad con la idea de adecuar el sistema productivo para una mayor productividad y calidad facilitando de este modo la competencia internacional.

La investigación se desarrolla desde un punto de vista psicosocial, es decir, desde una visión interdisciplinaria en la que tiene mayor peso la psicología social pero en la que también se involucran otras disciplinas que estudian el mismo fenómeno. Estudiar el trabajo y su relación con las cogniciones, emociones y comportamiento del ser humano no es un asunto exclusivo de la psicología social, sino de otras disciplinas también.

De acuerdo con Rocha (2006) estudiar al trabajo desde una visión psicosocial permite entender los fenómenos de una manera más amplia, al “articular los hechos empíricos ocurridos en la vida social del ser humano, es decir, los hechos, procesos y fenómenos sociales” con “la subjetividad, o sea, (con) las cogniciones y emociones, y el comportamiento de los individuos que viven esos mismos hechos”.

El capítulo 1 explica el fenómeno de la globalización, de qué manera surge, cómo ha sido su desarrollo con el paso del tiempo, y las consecuencias que ha tenido en los países y particularmente en México. Se relaciona esto específicamente con el mundo laboral en tanto que ambos, la globalización y el trabajo, se determinan mutuamente y constituyen dos motores importantes del cambio mundial.

En el capítulo 2 se presentan algunas definiciones de lo que es el trabajo, también se retoman puntos importantes acerca de la evolución del trabajo y como estos cambios han conducido a la flexibilidad y, con ello, a la precarización laboral.

El capítulo 3 se centra en explicar cómo es el trabajo en la actualidad y se abordan las representaciones que las personas tienen acerca del mismo.

A partir del capítulo 4, 5 y la discusión, se explica el método utilizado, el instrumento, los participantes y las variables de la investigación, así como los resultados obtenidos y las conclusiones a las cuales se llegan.

Capítulo 1.

La globalización

Conceptualización

En la vida cotidiana, las personas suelen utilizar el término globalización para generalizar aspectos diarios de la misma; pero suele suceder que no todas ellas saben exactamente lo que es la globalización. Este concepto es muy amplio, por lo que ha sido definido por diversos autores de muy diversas maneras. Con la intención de clarificar el concepto, en los párrafos siguientes se presentan algunas de ellas.

Dabat (1993) menciona que la globalización consiste en la confluencia de los esfuerzos restauradores del gran capital mundial con las tecnologías de punta y la internacionalización económica que habían comenzado a gestarse con anterioridad, y que fueron poniendo en marcha un nuevo proceso de reestructuración global en el régimen capitalista de producción, del mercado mundial y de la vida social en el conjunto de los países del mundo.

Para Regino (1999) la globalización se identifica como el proceso de interrelación entre diversos mercados, generalmente por conducto de agentes privados (compañías multinacionales) y cuyo objeto primordial consiste en ensanchar su escala de ganancias por la venta de productos y servicios o el establecimiento directo de filiales con el fin de reducir costos o el de competir en mercados protegidos; es, en síntesis, la eliminación de las fronteras bajo el signo del libre mercado.

Por otro lado, Álvarez (2003) define a la globalización como el proceso económico, tecnológico, cultural y social de interdependencia en los países del mundo en el que existe un proceso desigual con intercambios comerciales y de inversión. Este autor menciona una serie de consecuencias que implica ser un país globalizado, como lo son: una bipolaridad monetaria, apertura comercial, crisis de los mercados de valores y desigualdad de ventajas, puesto que no todos los países están al mismo nivel económico y comercial, habrá para

algunos una alza en la ganancia, mientras que para otros países, valiéndose del mismo intercambio puede no resultar favorables económicamente.

Held y McGrew (2003), por su parte, dicen que en la globalización el grado y la extensión en que vivimos está siendo remodelado por fuerzas y procesos globales, que remiten a un cambio o transformación en la escala de la organización humana que enlaza comunidades distantes, y expande el alcance de las relaciones de poder a través de regiones y continentes de todo el mundo.

Otra definición es la de Padua (1999), quien explica que la globalización tiene como base el capital financiero, la tecnología y las transnacionales. Significa la instauración de un único sistema mundial que engloba las dimensiones económicas, políticas, sociales, culturales, etc., de todos los continentes del planeta que ahora, desde el punto de vista económico, se definen como bloques económicos.

Asimismo, Rocha (2006) menciona que es la disolución de las fronteras económicas para permitir la libre circulación de las mercancías a nivel planetario, este proceso implica otras dimensiones que, al ser manipuladas por unos y soslayadas por otros, derivan en una serie de consecuencias que impactan, las más de las veces de manera negativa, la vida cotidiana del hombre común.

Otra visión que se tiene de la globalización, es la que apunta el propio Dabat (1999) quien la define como la nueva configuración de la economía y la sociedad mundial que resulta del desbordamiento de la capacidad normativa de los estados nacionales por la interdependencia de las nuevas relaciones comunicativas, económicas, ambientales, sociales y culturales impuestas por la revolución informática, la unificación geopolítica del mundo y la reestructuración transnacional del capitalismo.

Como se observa, la mayoría de las definiciones anteriores se refieren a la globalización como un nuevo sistema económico, donde se busca una unificación en el mismo, así como la disolución de fronteras económicas para el intercambio de productos extranjeros y nacionales que se esperaba permitiera generar una mejor economía y

competencia en los mercados tanto internos como externos, además de la disminución de las desigualdades sociales y de una mejor expectativa de vida.

De esta manera, las características de la globalización son según Álvarez (2003):

1. Es un proceso que afecta a todo el mundo sin importar en qué nivel económico se encuentren, ni el tipo de gobierno que se tiene.
2. Para la globalización lo que tiene mayor importancia es el mercado tanto interno como externo. El mercado es el elemento primordial de la globalización.
3. Tiene un mayor auge por los medios masivos de comunicación, que influyen en los aspectos socio-culturales, políticos y económicos.
4. Se espera una mayor fluidez de mercancías entre los distintos países para mejorar el mercado externo.
5. Una competencia mayor entre los mercados nacionales e internacionales.
6. Se espera que desaparezcan las fronteras económicas.

Sin embargo, de acuerdo a lo visto hasta ahora, las expectativas de la globalización no han sido cubiertas, sino todo lo contrario, por ejemplo, en México se observa cómo la economía se va derrumbando cada día y la competencia de las empresas se vuelve casi nula al existir monopolios en casi todos los sectores de la economía y los servicios.

Breve historia

El mundo se ha “mundializado”, de tal manera que el globo ha dejado de ser una figura astronómica para adquirir más plenamente su significación histórica (Ianni, 2006). Al tener un concepto que muestra un sentido de generalidad, completamente contrario al aislamiento (territorial, dentro de un mismo país y entre ellos, subjetivo, económico, político y demás) la globalización permite hacer conciencia de la relación que se tiene del mundo, no como una simple figura para representar a la Tierra, sino como el territorio en el que se vive.

Ellewood (2007), hace un recuento acerca de cómo ha ido evolucionando, especialmente, el comercio o intercambio de mercancías a través del tiempo. Al hablar acerca de la globalización comienza a definir a la misma como la integración de la economía mundial que ha venido surgiendo desde hace cinco siglos; empezando con la interacción e intercambio mercantil al tiempo del descubrimiento de América, sin dejar de mencionar que se ha visto enaltecida o acelerada por procesos (éstos no tan antiguos) tecnológicos, que se considera como el segundo bloque en la evolución de la globalización.

El traslado de materia prima que surgió entre los continentes después del descubrimiento de América, menciona Ellwood (2007), dejó de ser un simple intercambio comercial para volverse una constante lucha de poder y riqueza.

Durante la colonia hubo una búsqueda de crecimiento general, Cecil Rhodes (en Ellwood, 2007) lo hace notar al decir que se tienen que encontrar nuevos lugares a los cuales se pueda explotar (gente, materia prima y territorio), teniendo como resultado mano de obra barata y posibilidad de exportar mercancías a más lugares y así ampliar su dominio. Esto resultó económicamente satisfactorio para aquellas naciones que pudieron ser colonizadores y no colonizados (hablando económicamente).

Después de la Segunda Guerra Mundial, el capital de cada país se volvió internacional, a mayor escala a como usualmente era. Se hizo más notoria la relación que existía entre las naciones y, por ende, su capital. Es importante mencionar que, aunque antes de esta guerra ya había una relación entre capitales internacionales, nunca se había dado en una escala tan amplia. Así pues, aunque cada nación tenía su capital de manera individual, si existía algún cambio en alguna nación, esto repercutiría en las demás.

Esta internacionalización, refiere Ianni (2006), se magnificó al final de la Guerra Fría; así, dejando de existir el bloque soviético y con el derrumbe del mismo estado socialista, hubo un cambio en la economía internacional ya que existió más negociación entre naciones, cambios de tecnologías, inversiones a mayor escala e importancia y creando, lo que es en sí, la globalización: una relación mundial de capitales.

Un punto importante a mencionar, generado por esta globalización, fue la disminución de los aranceles y la creación del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), para el caso de México. Conviene hacer mención que éste dio pauta al comienzo de transnacionalización y desnacionalización (Acosta, 2005) de los capitales, haciendo que se incrementara la privatización de ciertas empresas, productos y materias prima.

Al respecto, se debe tomar en cuenta que esta globalización guio fuertemente las modificaciones también para el ámbito laboral, no solamente hablando del cambio interior de las empresas en cuanto a la realización del proceso de trabajo por parte de los trabajadores, sino al modificarse las reglas, al ahora ser transnacionales y al tener un mayor alcance del capital por cada una de ellas, se modificó también toda la gestión laboral.

Así, el proceso de globalización ha presentado cambios a través de dos grandes fases, la primera de ellas corresponde al periodo de fines del siglo XIX y comienzos del XX hasta la Primera Guerra Mundial; y la segunda está dada por el inicio de la Segunda Guerra Mundial y abarca hasta nuestros días. Esta segunda etapa comprende algunos cambios que se dieron en este periodo, tales como la ausencia del patrón oro, hasta las fuertes resistencias a la inmigración, la división internacional del trabajo entre los países desarrollados y los que se encuentran en estado de emergencia (Barcelo, 2007).

A partir de la década del 60 del siglo pasado la modernidad ingresó en una nueva etapa caracterizada por múltiples transformaciones. Primero, comenzando por el campo político, se asiste a una disminución de las soberanías estatales, socavadas por el poder creciente que adquieren los organismos transnacionales, principalmente el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial (BM), y las empresas multinacionales. En el campo económico, asistimos al fin del fordismo o keynesianismo y al surgimiento y expansión del neoliberalismo. Este cambio de paradigma significó el fin de una economía industrializada, ligada a la producción y el consumo masivo, y el desplazamiento hacia una economía postindustrial, ligada a los servicios y a la información (Fair, 2008).

El proceso moderno de globalización financiera cumple cuatro décadas. Sus inicios se sitúan entre los años de 1971 y 1973, período en que Estados Unidos liberó la atadura del dólar al oro y se adoptó la flotación de las monedas de los principales países desarrollados (Frenkel, 2003).

A finales de 1973, la economía mundial entró en una recesión generalizada (Crisis del Petróleo), lo que significó tasas de inflación y desempleo desmesuradas, el descenso de la producción industrial, caídas pronunciadas en los ingresos nacionales, o aumentos sin precedentes de los déficit en las balanzas de pagos, y que son sólo algunos de los problemas a los que tuvieron que hacer frente multitud de países (Angélopoulos, citado en García, 2010). A pesar de la crudeza de las consecuencias, lo que verdaderamente marcaría el futuro, no fue la crisis, sino el fin del modelo capitalista de acumulación dirigido hacia el consumo de masas, que dejó paso a una nueva fase de expansión del sistema capitalista mundial.

Así, se abría paso el nuevo paradigma en el sistema de producción (posfordismo), que se estaba gestando bajo una producción y distribución flexible en la esfera productiva (Marazzi, citado en García, 2010). La saturación de los mercados internos debido a la intensificación de la competencia internacional hizo necesaria la consolidación de una nueva orientación económica que diera paso, de la manufacturación de bienes, a la fabricación de ideas, y al tratamiento de la información, no del personal ni de las existencias (Arrighi, Stiglitz, citados en García, 2010).

Las innovaciones en las tecnologías de la información y la entrada de la comunicación en la esfera productiva permitieron a las empresas ejercer un control en tiempo real de sus procesos. Todas estas transformaciones se vieron afianzadas por el brusco cambio en la orientación de las políticas estatales que supuso la aparición en la escena internacional de los gobiernos conservadores de Margaret Thatcher en Inglaterra y de Ronald Reagan en Estados Unidos. Como señala García (2010): de su mano vino la consolidación de una nueva orientación económica, asentada en la Teoría Económica Neoclásica, que a la vez afianzó el fin de la regulación en los movimientos de capitales,

incentivó la iniciativa privada e introdujo mecanismos de mercado en la esfera pública. Estas medidas fueron posibles gracias al fortalecimiento de un tipo específico de políticas, que presentaban las mismas características, en el mayor número de países posible.

Para los años 1981 y 1982 se tuvo un auge de los flujos de capital hacia las economías en desarrollo, que tuvo un abrupto final con profundas crisis financieras internas privadas externas -a través de diferentes mecanismos nacionales y por el establecimiento de un arreglo institucional bajo el cual la financiación externa de cada país debía ser intermediada por la negociación con los bancos acreedores y el FMI (Frenkel, 2003).

Durante este lapso, se operó bajo un régimen que se caracterizó por dos hechos: el financiamiento externo estaba racionado y las negociaciones con los acreedores y los organismos financieros multilaterales impusieron generalmente transferencias netas al exterior de magnitud macroeconómica importante. En consecuencia, de todo lo sucedido, la década de 1980 provocó que particularmente América Latina se “desvinculara” del proceso de globalización, dejando que la región quedara imposibilitada de obtener nuevo financiamiento voluntario. En este sentido, como asevera (Frenkel, 2003), a consecuencia de su particular inserción en la globalización financiera y del desastre económico a que eso condujo, varias economías de la región, particularmente las de mayor tamaño, entraron al nuevo período de auge financiero de los años noventa con la herencia de una importante deuda externa. La extensión y magnitud del primer auge de la década de 1990 estuvo relacionada con esa subestimación de los riesgos por parte de los inversores, que contribuyó a alimentar la intensidad de los flujos de capital.

Después de la revisión histórica realizada, se puede afirmar que la globalización como tal no ha variado, lo que sí ha experimentado cambios sustanciales es el sistema económico y social en el que ha tenido lugar. Por tanto, cada proceso globalizador ha estado directamente supeditado a la lógica del sistema en el que se encontraba inmerso, el cual ha condicionado tanto su interacción como los efectos del mismo.

Consecuencias en el mundo y en México

La globalización actual está ligada al sistema capitalista contemporáneo, y lo particular de esta estriba en tres aspectos: primero, su estrecha relación con un ámbito diferente del sistema capitalista y las finanzas; segundo, su influencia sobre las condiciones de crecimiento de las economías, y, por último, la tremenda inestabilidad que le es natural y que alimenta crisis financieras periódicas. Como afirman González y Medialdea (citado en García, 2010), la evolución de la globalización financiera durante los últimos treinta años, apoyada bajo el nuevo modelo de expansión capitalista, como hemos comprobado anteriormente, originó un cambio paulatino en el tratamiento que hasta el momento se le había otorgado a las finanzas. Esta disposición hacia la financiación ha provocado un aumento de la demanda de riqueza financiera.

En la actualidad, con la caída constante en los costes de transporte y comunicación, y la reducción de las barreras creadas por los seres humanos frente al flujo de bienes, servicios y capitales, existe un proceso de globalización análogo a los procesos anteriores en los que se formaron las economías nacionales. Por desgracia, se carece de un Gobierno Mundial, responsable frente a los pueblos de todos los países, que supervise el proceso de globalización de modo comparable a como los Gobiernos de Estados Unidos y otras naciones guiaron el proceso de nacionalización. En lugar de ello, se tiene un sistema que se puede denominar Gobierno global sin Estado global, en el cual sólo una parte de todas las instituciones participa. Por ello, la globalización en sí misma no es buena ni mala (Stiglitz, 2002).

La globalización tiene el poder de hacer un bien enorme debido a la apertura comercial resultante, pero en buena parte del mundo no ha experimentado beneficios comparables. La experiencia estadounidense en el siglo XIX constituye un buen paralelo de la globalización actual, y el contraste ilustra los éxitos del pasado y los fracasos del presente (Stiglitz, 2002).

Por otro lado, la globalización hace referencia a todas las interacciones entre todos los actores sociales, por ejemplo, las políticas de libre comercio son prácticas de diversos

tipos de actores, así como los de movimientos ecologistas. Ya no es posible reducir la idea que se tiene de la globalización a solo un aspecto, como por ejemplo el económico, ya que la globalización alude a todas las relaciones que se llegan a generar entre todos los aspectos (Mato, 2003).

Pero hoy en día gran parte de las personas pueden ser privadas de los bienes de consumo básicos, y éstas se encuentran dentro de la subalimentación y desnutrición. Año con año se ha ido incrementado el desempleo mundial, la pobreza y la marginación de poblaciones enteras, incluyendo a los países industrializados. Aunque parezca paradójico, los países con un desarrollo más amplio han llegado a retener la idea principal que se tenía de la globalización, imponiéndola a todo un conjunto de países, hasta el punto de caracterizar el nuevo orden internacional como un mundo “globalizado” (Canfe, 2000).

La globalización que se pretendía antes implicaba tener una equidad en las relaciones internacionales, además de impulsar un desarrollo favorable entre todos los países y continentes. En contraparte a eso, solo se obtuvo una globalización contraria, donde las manos más poderosas son las ricas, las cuales desproporcionadamente favorecen los intereses del capital concentrado, dentro del cual han logrado preeminencia el capital financiero y especulativo (Canfe, 2000).

Todo este cambio ha tenido un proceso y se ha formulado una ideología que funciona como referencia mundial: una economía de mercado, una democracia liberal y una revolución tecnológica.

La globalización de nuestros días no sólo es comercio, inversiones y apertura de nuevos mercados financieros, sino también la integración de nuevos consumidores, imponiéndoles imágenes formales de vida y valores que corresponden a los intereses del mercado, que frecuentemente entran en contradicción con los valores y formas de vida de las comunidades locales o regionales.

Esta misma globalización también exige una extensión de los lazos de solidaridad internacional, un modelo tanto económico como financiero, social y político. Aunque en los

dos últimos aspectos no se presentan en un determinado tiempo, son procesos prolongados en la sociedad. Oponerse hoy a este cambio mundializado no es solo una ingenuidad, sino que implica rechazar el horizonte de riqueza abierto por las relaciones humanas; es por eso que *el rescate de la mundialización para fines sociales y humanos se hace más urgente que nunca* (Canfe, 2000).

Hasta el año de 1993 la compra de activos fijos tanto estatales o privados, fueron la preferencia de los inversionistas extranjeros. Durante los años de 1994 a 1996, el fuerte aumento de los montos de la Inversión Extranjera Directa (IED), se sumó a la preferencia de nuevos activos relacionados con proyectos de inversión, reestructuración y modernización de empresas ya existentes y las nuevas privatizadas (Corchado, 2008).

Pero todo esto se fue detonando después de la crisis financiera que surgió en el año de 1997, que no solo afectó a América Latina sino a todo el mundo de diversas formas, ya que causó un gran conflicto económico interno en cada país, pues afectó las relaciones mercantiles que se tenían entre los países. Esta crisis económica y financiera internacional de 1997-1999 se inició con la crisis asiática y luego se extendió al resto de los mercados financieros, afectando a los mercados de las economías emergentes y en desarrollo. La crisis se inició casi en forma inadvertida el 2 julio de 1997, cuando el Banco de Tailandia puso en marcha un régimen cambiario de flotación dirigida del baht, produciéndose de inmediato una devaluación del 18% de dicha moneda; lo que luego generó un efecto dominó que afectó a las monedas de algunos países vecinos. Después de poco tiempo, Filipinas, Malasia e Indonesia también devaluaron sus monedas. Posteriormente, el efecto perturbador de la crisis asiática se extendió por aquel entonces a los mercados bursátiles y financieros internacionales, cuando éstos experimentaron fuertes turbulencias y una gran volatilidad el 27 de octubre de 1997, el llamado lunes negro, por la fuerte caída en el Índice Hang Seng de la Bolsa de Hong Kong (Rozenberg, 2000).

La crisis se fue propagando rápidamente a otros países vecinos del Asia con indicios de desequilibrios financieros internos y externos. Posteriormente, la crisis alcanzó su máximo efecto perturbador en los mercados globales, especialmente en las economías

emergentes y pequeñas, cuando estalló la llamada crisis rusa. Ya para agosto de 1998, el Gobierno y el Banco Central de Rusia anunciaron que dejaban fluctuar el tipo de cambio del rublo dentro de una banda más amplia; además declararon una moratoria de noventa días sobre el pago de su deuda externa de corto plazo. Posteriormente Rusia reanudó de inmediato sus negociaciones con el FMI para lograr un mayor apoyo financiero (del que ya recibía), para así poder superar la difícil situación por la que atravesaba su economía; quizá la más crítica desde la disolución de la Unión Soviética en 1991 (Rozenberg, 2000).

A partir de entonces, esta incertidumbre aceleró aun más la fuga de capitales a corto plazo y de los diversos efectos dañinos en los mercados y bolsas de los países emergentes y en desarrollo a mercados financieros y valores más seguros. Tendencia que hasta la fecha aún no se había revertido en su totalidad.

Así fue como Latinoamérica no se pudo librar de los efectos negativos de esta salida acelerada de capitales, ni de las fuertes turbulencias bursátiles que ocurrieron cada vez que se presentaba mucha incertidumbre en los mercados financieros en general. Brasil fue el país más afectado en esta región; ya que la economía brasileña experimentó varios ataques especulativos desde el inicio de la crisis asiática y durante el año 1998, en vísperas de las elecciones presidenciales de octubre de dicho año. Según datos del FMI, Brasil perdió entre agosto y diciembre de 1998 25 mil millones de dólares de sus reservas internacionales, mientras que el índice de la Bolsa de Sao Paulo disminuyó 24% en dicho período. La crisis brasileña alcanzó su punto más crítico el 15 de enero de 1999, cuando se implantó el libre mercado cambiario (Rozenberg, 2000).

En general, en América Latina para el año de 1997 se llegó a registrar una nueva alza marcada en la compra de activos existentes a cargo de inversionistas extranjeros. Los cambios estructurales rumbo a la globalización económica y de acuerdo con la información recopilada, los inversionistas extranjeros participaron en la compra de empresas y activos con 43 mil millones de dólares, más de la mitad de estos corresponden a la compra de activos del sector privado; con esto se puede estimar que en 1997 el ingreso neto de la IED

asociada a la transferencia de activos en la región alcanzó los 14 700 millones de dólares (Corchado, 2008).

A lo largo de la primera mitad de los años noventa, en América Latina se marcó en los mercados financieros internacionales y principalmente en la captación de la IED, provocando un desplazamiento de la preferencia que tenía a favor de los países asiáticos. Más de la mitad de la IED se dirigió al sector manufacturero, inclinándose principalmente a la industria maquiladora, provocando que los inversionistas mayoritarios se concentraran más en este aspecto. Para el caso de México, el principal inversionista fue Estados Unidos, la Unión Económica Europea (UEE), seguido de los Países Bajos, y por último la India.

Teniendo en cuenta el concepto de globalización y las transformaciones que ha sufrido a lo largo su historia, Dabat (1993), menciona que la transición mundial se da por tendencias y procesos que cambian el capitalismo actual y propone que se estudie la reestructuración capitalista de acuerdo a los siguientes hechos:

1. La recomposición del modo capitalista de producción y acumulación.
2. El proceso de globalización.
3. La transformación de las relaciones sociales.
4. Los cambios en los modos de vida.
5. Las transformaciones en la estructura y funciones del Estado.

En cuanto a la recomposición del modo de producción y acumulación del capital se toma en cuenta el paso del fordismo al neofordismo, definido como un régimen flexible en el que se da una combinación de la automatización y la recomposición de tareas. Así pues, se entiende como flexibilidad a la forma de organizar y desarrollar las gestiones laborales (Hernández, 2006).

También Dabat (1999) reconoce que existen, entre otras, características neofordistas como son una organización laboral a partir de los círculos de autocontrol de calidad y el fraccionamiento de los procesos productivos que permiten la relocalización parcial por parte de los mismos. Se caracteriza también por que utiliza series pequeñas estandarizadas

reprogramables y por incluir mejoras en la producción mediante procesos informáticos, los cuales tienen una influencia directa e indirecta en ámbitos sociales y económicos. Con esto se persigue una competencia internacional que consiste en la búsqueda de nuevos elementos tecnológicos para la incorporación y mantenimiento del mercado mundial.

Pasando al segundo eje propuesto por Dabat (1993), que es el proceso de globalización a partir de la economía mundial y la configuración que abarca varias esferas como son la política, social, cultural y ecológica en espacios universales, se hace una nueva configuración económica que se caracteriza por la unificación de mercados internacionales, la construcción de bloques de intercambio comerciales y políticas económicas hechas por las potencias capitalistas.

Según Durand, Copinschi y Matin (2008), al terminar la Guerra Fría se vio una renovación y extensión de organizaciones internacionales cuyo propósito era conseguir un alto nivel de poder económico, llamados así bloques regionales de comercio.

Estos mismos autores refieren que los más importantes son el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) compuesto por Estados Unidos, Canadá y México; El Mercado Común del Sur (Mercosur) integrado por Argentina, Brasil, Paraguay, y Uruguay; la Unión Europea (UE) formada por 27 estados europeos; y la Asociación de Naciones del Sudeste Asiático - ANSA (En inglés: Association of Southeast Asian Nations - ASEAN) compuesta por Indonesia, Malasia, Filipinas, Singapur, Tailandia, Vietnam, Laos y Camboya.

El desarrollo económico ha cambiado de naturaleza pues las políticas nacionales convergen en nuevas expectativas de los mercados, mismos que están guiados hacia un cierto tipo de orden y la formación de países en unidades de intercambio comercial.

Otros niveles que ha cubierto la globalización son el cultural, el social y el ecológico. En cuanto a la rama cultural, con el desarrollo de la nueva tecnología se creará una internacionalización del conocimiento social y, como menciona Dabat (1993), está

relacionada con las demás esferas de modo que hacen que se determine una realidad que condiciona el conjunto de la vida humana en el planeta.

El tercer eje se refiere al aspecto de las relaciones sociales. Held y McGrew (2003) señalan que aunque en varios periodos en la historia de la humanidad se ha dado una unificación de gente en redes de culturas sociales determinadas, el impacto social de la globalización hace que estas unidades desaparezcan como tales, desarrollándose una red dominante, originando con ello cambios en los modos de trabajo, en la organización familiar y en el uso de la tecnología. Dicho de otra forma, los espacios sociales se tienden a homogenizar por la globalización y se acentúan en ellos ciertos contrastes. La movilidad de las personas aumenta y hace más complejas las relaciones sociales (Durand, Copinschi y Martin, 2008).

Para el cuarto eje, Dabat (1993) menciona una transformación en el modo de vida, pues con el ingreso de nueva tecnología cambia la manera de percepción corporal, los hábitos alimentarios, por el mejoramiento de la calidad en la vida, por aspectos sexuales derivados de la dislocación entre la familia nuclear y el hogar, y también una conciencia ecológica presentada como la preocupación por el cuidado ecológico. Siendo un gran impacto en las familias la separación familiar y del hogar, lo que repercutió en el aspecto sexual de las personas, habiendo un cambio en prioridades.

Las formas de vida en los países van aproximándose aunque sí hay marcados cambios culturales (Rivero, 2003). La globalización produce una fractura económica, educativa y sanitaria que se hace más profunda para las personas que están excluidas o en márgenes de desarrollos.

Por último, el eje que tiene que ver con la globalización y que propone Dabat (1993), es la reestructuración del Estado. Este autor primeramente menciona que hay un cambio en la estructura económica pues se sustituyen las formas de crecimiento económico que se encaminan a conseguir la última tecnología, y la atención a problemas sociales provocados por la competencia internacional. También se da una predisposición del Estado

como acción reguladora y monopólica de la sociedad. En particular, aquí se alude a las políticas neoliberales que han hecho que haya, en síntesis, más mercado y menos Estado.

Otra postura propuesta por Campins (2007), indica que la permanencia en la etapa actual del sistema de Estados se dará solo si dicha permanencia está basada en que el sistema internacional actual esté definido por la competencia y el conflicto entre Estados. Entonces, para poder encajar en el mundo globalizado los Estados deben permanecer como actores únicos e importantes del sistema internacional.

La globalización en definitiva trajo consigo muchos cambios, los cuales se creía que favorecerían en gran medida a los países. En el caso de México la eliminación de las fronteras trajo consigo transformaciones tanto positivas y, de manera notable, negativas.

De acuerdo con Padua (1999), la prueba de la globalización y la interface entre México y el resto del mundo es el Tratado de Libre Comercio, ya que el país consolidaría el proceso de las reformas económicas neoliberales que se habían iniciado en 1982. Para que México pudiera negociar el TLC, fue necesario que su sistema jurídico se ajustara a la nueva integración comercial, además de que se tuvieron que precisar medidas como la privatización, la liberación de la economía, la democracia política, debido a la fuerza que cobraron las instituciones.

Moreno, Rivas, y Ruiz (2005) indican que a principios de la década de los años ochenta, el presidente De la Madrid puso en marcha una reforma estructural debido a la crisis de balanza de pagos a la que México se enfrentaba, esta reforma pretendía alejar la economía de una estrategia de desarrollo guiado por el Estado y por el proteccionismo. Estos autores especifican que los elementos más importantes de esta reforma fueron la desregulación y privatización de las empresas públicas, y la apertura de los mercados nacionales a la competencia exterior.

En el año de 1984 el gobierno mexicano empezó a eliminar algunas restricciones arancelarias a las importaciones y en 1986 el país se convirtió en miembro de pleno derecho del GATT (Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio), con lo que

comenzó una reducción gradual de las restricciones a la inversión externa en las industrias intensivas en capital y tecnología. Para el año 1988, la cobertura de los permisos de importación y la media de las tasas aduaneras se redujeron, además de que los precios oficiales sobre los bienes importados se eliminaron. La administración del presidente Carlos Salinas de Gortari aceleró las reformas estructurales de la economía y en el año 1989 aprobó un nuevo marco de regulación de las inversiones extranjeras eliminando las restricciones a la participación del capital extranjero en un 75% de las diversas ramas de la actividad económica (Moreno, Rivas y Ruiz, 2005).

El gobierno salinista maximizando los beneficios que obtendría el país debido al libre comercio internacional, comienza las negociaciones del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN). El 1 de Enero de 1994 entra en vigor, el acuerdo trilateral firmado por México, Estados Unidos y Canadá con el compromiso de eliminar en un período de diez años las barreras arancelarias y no arancelarias a la mayor parte del comercio intrarregional, y de flexibilizar las inversiones extranjeras. Sólo se mantuvieron algunas restricciones en la agricultura, en el refinado de petróleo y en la industria de equipamiento de transporte (Moreno, Rivas, y Ruiz 2005; Pacheco, 2005).

De acuerdo con Padua (1999), para México participar en el TLC le permitiría no quedar marginado en los procesos de desintegración y producción, tener acceso permanente de sus exportaciones a los mercados con los cuales firmaría el tratado, mejorar sus capacidades de negociación con otros bloques comerciales, competir en igualdad de circunstancias con otras regiones y elevar la productividad de la económica nacional.

Sin embargo, aunque el TLCAN se consideró un parteaguas para que otros inversionistas extranjeros se ubicaran en México y así tuvieran la oportunidad de acceder al mercado estadounidense, se maximizaron las ganancias para Estados Unidos y las empresas transnacionales, lo cual no fue benéfico para el desarrollo nacional. La liberalización comercial no garantizó que el crecimiento de las exportaciones ocurriera en los sectores más convenientes para el desarrollo económico del país y esto se debió en parte a un Estado

débil que cedió sus funciones al mercado no regulado y a las trasnacionales (Pacheco, 2005).

Un suceso que marcó la historia económica del país fue la crisis financiera que sucedió al término del sexenio de Salinas, y al principio de la presidencia de Ernesto Zedillo en 1994. De acuerdo con Guillen (1997) las preocupaciones que manifestaban los inversionistas con respecto a los problemas que se habían venido presentado en México en relación a la estabilidad política, económica y social, se intensificaron y, debido al agravamiento de la sublevación zapatista en Chipas -que se había presentado desde inicios del año-, provocaron una serie de salidas de capitales. Lo cual ocasionó movimientos en los medios financieros, el índice de precios y cotizaciones de la Bolsa Mexicana de Valores cayó 4.15 % y el dólar terminó por debajo de su banda de cambio. Al ver que las reservas disminuían muy rápido, el gobierno amplió el margen de fluctuación del tipo de cambio permitiendo que el peso se devaluara 15%. Esta medida, en vez de tranquilizar a los mercados, produjo la desconfianza y el malestar de los agente económicos que sabían que la sobrevaloración del peso superaba el 15% y que el Banco Central estaba perdiendo sus reservas. Las acciones de la Bolsa de Valores cayeron drásticamente, obligando al gobierno a suspender la venta de 69 emisiones debido a las pérdidas sufridas. Por otro lado, se registraron importantes salidas de capitales, tan solo en la jornada del 21 de diciembre se constataron salidas evaluadas en 2 500 millones de dólares.

La crisis monetaria desencadenada con la devaluación del peso incitó a los especuladores a huir de algunos mercados emergentes para dirigirse hacia plazas financieras consideradas como más estables. Se provocó así el llamado efecto tequila, y países como México fueron abandonados por los inversionistas para dirigirse hacia mercados financieros más prometedores, por lo que esta situación hizo que regresara la inestabilidad que se vivió en América Latina en los ochentas (Guillen, 1997).

De acuerdo con Michel Camdessus (citado en Guillen 1997), México fue víctima de la primera crisis financiera que afecta una economía de mercado emergente en un contexto de mundialización de los mercados, por lo que aunque el país apostó por la opción de

liberación y de apertura financiera, sufrió los efectos desestabilizadores de la movilidad financiera internacional.

Por otra parte, una de las maneras como este tipo de efectos, propios de la globalización, repercutieron en el país, fue en el trabajo y, como lo mencionan Moreno, Rivas y Santamarina (2006), la evolución del empleo en México después del TLCAN no cubrió las expectativas que se habían generado, si bien hubo una recomposición del empleo en favor de actividades relacionadas con la exportación, el crecimiento del empleo formal en general se ha estancado. Los efectos del TLCAN en el empleo del sector rural no fueron favorables, debido a un decremento de la economía en general y a la débil capacidad en la industria manufacturera en absorción de mano de obra. De acuerdo con datos del 2004, referidos por estos autores, el desempleo abierto en México alcanzó su máximo histórico y el sector informal se ha ampliado de manera preocupante.

De esta manera, y luego del recorrido que se ha hecho, en el siguiente capítulo se abordan de modo particular los cambios ocurridos en el mundo del trabajo como consecuencia de la globalización.

Capítulo 2.

Procesos de trabajo, flexibilidad y precarización laboral

La evolución del trabajo

La noción moderna del concepto trabajo, remite a una doble definición (Hirata y Zariffian, 2007). La primera es presentada de manera antropológica. Para Marx (1818-1883), el trabajo es en principio un acto que sucede entre el hombre y la naturaleza. El hombre desempeña frente a la naturaleza el papel de una potencia natural específica. Pone en movimiento su inteligencia y sus fuerzas con el fin de asimilar materias para darles una forma útil para su vida. Al mismo tiempo que actúa por este movimiento sobre la naturaleza exterior y la modifica, él modifica su propia naturaleza y desarrolla las facultades que se encuentran latentes. La segunda definición reinterpreta la primera diciendo que los intercambios entre el hombre y la naturaleza se producen todos los días dentro de condiciones sociales determinadas. Siendo a partir de la segunda definición que el trabajo asalariado está bajo el control del capitalista (al cual le pertenece el producto del trabajo).

Según Neffa (1990) y Pereira (2008), en términos de su especificación sobre la naturaleza y significación del trabajo, éste particulariza varios espacios respecto a cómo concebir la complejidad del trabajo humano:

1. El trabajo entendido como esfuerzo.
2. El trabajo considerado como un momento favorecido para concientizar a quien lo ejecuta de las debilidades y potencialidades que posee el ser humano.
3. El trabajo es substancialmente un hecho social.
4. El trabajo desde una óptica transformada involucra a los trabajadores en el proceso de construcción de la sociedad.

Para Méda (1998: 27) “El trabajo en es una categoría antropológica, o sea, una invariante de la naturaleza humana o de las civilizaciones que siempre van acompañadas por las mismas representaciones. Estamos por el contrario ante una categoría radicalmente

histórica, inventada en respuesta a necesidades de una época determinada, una categoría construida, además, por estratos”.

Para Guil y Guillen (2000) el trabajo es una actividad que posee cierto carácter productivo que realizan las personas aportando recurso propios (como energía, habilidades y conocimiento) para poder obtener algún tipo de compensación material y/o psicosocial.

Por otra parte, el trabajo es definido por Blanch (1996) como un fenómeno pancultural y un factor clave de la experiencia humana, para satisfacer necesidades materiales, intercambio de bienes, servicios y contexto de las relaciones sociales e interpersonales. Constituye un principio básico de la organización del espacio-tiempo antropológico y un soporte básico del orden moral, económico, social, jurídico, político y cultural.

Estos mismos autores retoman la historia del trabajo, el cual tiene sus orígenes desde la prehistoria donde sólo se trabajaba para satisfacer las necesidades humanas básicas, y para lo cual todos los integrantes del grupo contribuían en actividades como la recolección de semillas, frutos, caza, etcétera.

Según Pereira (2008), con la aparición de la actividad agrícola, el trabajo se percibió también como una actividad fundamental que dependía de varios factores como el nivel de recursos que existían en ese momento, el número de personas que había dentro del grupo familiar, la sofisticación de los instrumentos (para cazar, pescar, etc.), el desarrollo de la ciencia y la tecnología, la organización social del trabajo, la escala y eficacia de los medios de producción, entre otros.

Así, nace la agricultura como actividad económica, lo que provoca un enorme cambio en términos de la civilización humana. La sociedad se vuelve sedentaria (dejando así de ser nómada) y aparecen las civilizaciones y, después de un largo periodo, los Estados de la Nación.

Ya en el periodo grecorromano se instauró la representación del sistema esclavista, y los griegos justificaban esta imagen puesto que consideraban que el trabajo era algo negativo (degradante-deplorable). Aquí existe la explotación del hombre por el hombre pues el excedente de la producción se lo apropian las clases aristocráticas.

En la edad media el trabajo se seguía dando como una actividad sólo para los esclavos y siervos que tenían que proveer el bienestar del señor feudal, lo cual demuestra la diferencia de clases sociales donde la nobleza se libera de las labores más pesadas como el cultivo de los alimentos y la engorda de los animales (Blanch,1996). Siendo el trabajo lo que realizan los vasallos-súbditos, éstos poseen cierto derecho a ser protegidos por su señor feudal. La Iglesia, que representa una de las instituciones más importantes en la Edad Media, también le imprime al trabajo una representación denigrante, además yacerá en él la carga del pecado original. Por así decirlo, se trabajaba sólo para subsistir; iniciando así una modelización del trabajo instrumental (Pereira, 2008).

Ahora, de manera paralela a la evolución del trabajo, las organizaciones laborales también lo hacen. De acuerdo con Schneider (1966) en el desarrollo de las organizaciones se distinguen tres fases:

1. Sistema gremial: típico de la Edad Media, en el que los gremios eran asociaciones de comerciantes y artesanos que pretendían ayudarse, protegerse y relacionarse mutuamente, proporcionaban una cooperación fraternal, pero también ejercían un control económico y frecuentemente tenían influencia política. Se basaban en un sistema de relaciones en el que los aprendices, oficiales y maestros poseían diferentes cometidos y obligaciones. El trabajo realizado no era especializado y no se utilizaba maquinaria en la producción. La demanda de nuevos productos, las innovaciones tecnológicas, las nuevas formas de producción y las transformaciones sociopolíticas condujeron a la decadencia del sistema gremial.
2. Sistema doméstico, el cual surge a partir del siglo XVI y constituyó una transformación en el sistema de producción con respecto al sistema gremial. Una de las características principales de este sistema fue que, a diferencia del gremial, el

lugar físico del trabajo se transfiere del taller del artesano al hogar. En este tipo de sistema el artesano elabora el producto y se lo entrega al comerciante, el cual lo provee de materia prima y paga al artesano por su labor. Este confirió un mayor y progresivo poder económico a los comerciantes. Aquí, algunos problemas son: las imposibilidades de introducir maquinaria, la falta de orden y lo laborioso del proceso de producción, mismos que al final mostraron la falta de efectividad de este tipo de sistema. A estos procesos habría que unir las profundas transformaciones que se estaban produciendo en Europa con la creciente desaparición del feudalismo, la Reforma protestante y la incipiente aparición del movimiento ilustrado.

3. Sistema fabril, el cual aparece a mediados del siglo XVIII. Consistía principalmente en que a los trabajadores, ahora obreros, se les reúne en un mismo lugar físico para la producción del bien, la fábrica, se les provee de formación y herramientas y se les paga con un salario. El control y la supervisión sobre los empleados aumenta, mientras los gastos para los empresarios disminuyen de forma significativa. De igual forma, aumenta la mecanización y la introducción de nuevas tecnologías para la producción. El interés principal consistía en aumentar la productividad y reducir los costes. Por otra parte, las relaciones laborales entre empresarios y trabajadores se alteran: el obrero ofrece sus servicios y el propietario remunera dichos servicios mediante un salario, sin preocuparse de incentivar los recursos de la empresa. Todo esto hará necesaria la aparición de una mayor delimitación de las funciones y una progresiva división de trabajo.

Por otra parte, Roustang (en Paquin, 1993) refiere que existen cuatro situaciones intermedias en el paso del artesano a la industria entre los siglos XV y XVIII:

La primera categoría se da en los talleres que agrupan a los miembros de una familia o a un maestro con algunos compañeros y aprendices (herrero, molinero, zapatero, etcétera).

Antes del siglo XVI La doctrina de la Iglesia estuvo basada en las ideas de Sto. Tomás de Aquino, quien pensaba que sólo Dios elige el papel de cada individuo y este

papel es sacrosanto, está predestinado. Aunando a que la iglesia reforzaba el concepto, se hacía más marcada la diferencia social entre “ricos y pobres” (Pereira, 2008).

En la segunda categoría surgen los talleres aislados, pero relacionados entre sí, lo que provoca que el artesano siga siendo dueño de sus herramientas pero no de su producto, lo que da como resultado que la economía de los trabajadores de domicilio vaya en declive cuando traten de competir con las grandes industrias.

A partir del siglo XVI y del XVII se introduce la figura del “mercader”. Florece el movimiento de los protestantes, los cuales se enfrentaron a la Iglesia: hasta entonces, se trabajaba y el resto del tiempo se oraba. Este movimiento da un vuelco a las representaciones religiosas: la gente se salva trabajando profusamente y orando lo indefectiblemente necesario (Pereira, 2008).

La tercera categoría es la manufactura, que concentra la mano de obra en un sólo edificio, lo cual favorecerá la división del trabajo y permitirá la vigilancia continua del trabajador, con lo que éste pierde la organización y tiempo que tiene establecida de cada labor. En este tipo de manufactura se dan dos situaciones: la cooperación simple, con la que cada obrero elabora el producto en su totalidad y debe tener todos los conocimientos del oficio de artesano y la división del trabajo donde las diversas operaciones se aíslan y se confía cada una de ellas a un obrero distinto.

Por último, con *la revolución industrial* se da la fábrica mecanizada, con la cual el trabajador tiende a convertirse en el apéndice de la máquina.

Con la llegada de la Revolución Industrial el que no trabaja deja de aportar un bien a la sociedad. Para ello, convergen dos grandes intelectuales que van a revelar el porqué de eso, ellos son: Max Weber, que dice que fue el movimiento protestante el que cambió el sistema de ideas, y Carlos Marx, que señala que el culpable fue el dinero, ya que poseía una base capitalista y se derivaba de él una mayor explotación.

Por otra parte, la aparición de la fábrica creó el espacio físico para trabajar mejor; se adecuó a las ideas y a los intereses de la reciente clase de la burguesía industrial. Los propietarios de las primeras fábricas lo constituían los antiguos artesanos que no poseían las capacidades y menesteres para administrar y controlar un gran número de trabajadores. Los trabajadores fueron, en muchos casos, antiguos campesinos que tenían unas costumbres totalmente heterogéneas y que no eran las que se requerían: extenuantes jornadas de trabajo, actividades riesgosas, ruido intolerables, por ello, posteriormente se ven obligados a dejar las fábricas.

Después de la Revolución Industrial la organización de las empresas fue evolucionando. Aldrich y Muller distinguen cuatro estadios diferentes (en Paquin, 1993). El primer periodo es el que precede a la guerra civil en el que se da el establecimiento de empresas que, gracias al desarrollo de los medios de transporte, pudieron llegar a un mayor mercado y aunque se dio el surgimiento de un gran número de empresas la mayoría eran pequeñas y con estructuras simples.

En el segundo periodo (1870-1920), los principales sectores industriales eran dominados por empresas cuya tecnología era bastante sofisticada y su estructura más compleja, con el fin de poder asegurar la coordinación necesaria. El trabajo de oficina tuvo cambios pero de menor importancia (se da el surgimiento del telégrafo, la máquina de escribir y el papel carbón entre otras máquinas de oficina). Se comenzaron a utilizar especialistas en administración de empresas, se introdujo el control técnico con el que el obrero trabajaba al ritmo de la máquina, así como la administración científica del trabajo.

El tercer periodo, que va de 1920 a 1970, se caracterizó por el empleo por parte de organizaciones de nuevos mecanismos de coordinación y de control. Se generalizan las prácticas de administración que habían demostrado sus ventajas. Las organizaciones se burocrataron formalizando los procesos administrativos y explicando detalladamente cada procedimiento laboral.

El cuarto periodo tiene sus inicios alrededor de 1970, y se observa un débil crecimiento económico, mejoras de la productividad comparadas con el periodo anterior,

un nuevo cuestionamiento de la superioridad de la gran organización y de los méritos y una organización del trabajo basada en la diversificación de las tareas. Por eso, dice Paquin (1993), el periodo actual no es más que la transición de la sociedad industrial y la post-industrial. Donde esta última se caracterizara por un número cada vez más restringido de empleos de la industria cuando las tareas simples y rutinarias se confíen generalmente a robots.

Sin embargo el trabajo no solo conlleva una serie de definiciones y características relacionadas a cada época si no que es todo un proceso que como cualquier otro tiene una evolución.

Cambios en los procesos de trabajo

El proceso de trabajo es fundamental para comprender la evolución del sistema productivo a largo plazo. Por medio de este proceso, la materia primaria es transformada en productos con un mayor valor y para múltiples usos. Este proceso es un acto específico en la vida de las personas, donde la actividad del hombre junto con la ayuda de sus medios de trabajo, puede llegar a tener una modificación voluntaria de los objetos y las materias primas de acuerdo con un determinado objetivo de elaboración. El proceso de trabajo, como se ha llegado a presentar en sus elementos simples y abstractos, es una actividad orientada a un fin, y ese fin es el de la producción de valores de uso (Neffa, 1990). El proceso de trabajo se ha transformado y las características que ha adoptado dependen del proceso en el que se ubique. Los procesos de trabajo que históricamente han existido son:

1. Cooperación simple
2. Manufactura
3. Maquinismo simple
4. Taylorismo
5. Fordismo
6. Posfordismo
7. Toyotismo

El objetivo principal de la *cooperación simple* era la de coordinar a los individuos de una determinada organización para llegar a realizar una misma tarea. La concentración de los diversos medios de producción se encontraba en las manos del capitalista quien hacía posible la presencia simultánea de los cooperantes en un mismo espacio, los cuales ejecutaban al mismo tiempo su operación. Para que existiera una cooperación simple, debía haber un interés colectivo entre todos los trabajadores que estaban inmersos dentro de determinado trabajo, definido esto como la dependencia recíproca que hay entre los individuos en que se encontraba dividido el trabajo. Durante el primer periodo de la manufacturación había una predominancia por la cooperación simple, la cual al paso del tiempo, durante la producción fabril, se generalizó para formar lo que se denomina cooperación compleja (Neffa, 1990).

Así, la cooperación simple consistía en que una determinada cantidad de trabajadores, interrelacionados entre sí, se encuentra bajo la dirección de un mismo capital, cuyo trabajo se ajusta a un plan de producción previamente elaborado y en donde se elaboraba un mismo tipo de mercancías. El carácter simple de la cooperación en los comienzos de este tipo de producción capitalista estaba dado por la escasa división del trabajo. Esta cooperación simple resulta una forma particular de la cooperación, pues ya existía en etapas anteriores del desarrollo histórico, y aparece ahora como un aspecto fundamental del proceso de trabajo en el modo de producción capitalista (Parodi, 2000).

Esta forma simple de la cooperación presuponía la compraventa libre de la fuerza de trabajo del hombre, es decir, se necesita que la fuerza de trabajo haya asumido la forma de una mercancía. Con la mercantilización la fuerza de trabajo del obrero ingresa a la relación capitalista como individuo, vende su capacidad de trabajar como fuerza de trabajo individual, implicando que la cooperación apareciera cuando el obrero individual ya no era dueño de sí mismo y su fuerza de trabajo se fue vendiendo, y por lo tanto se ha transformado en una de las formas del capital. Dentro de este proceso de trabajo cada producto elaborado por un obrero es un ejercicio artesanal. No hay infraestructura (máquinas) independiente a los obreros.

A partir de ese momento, entró la segunda modalidad de trabajo que fue *la manufactura* la cual, con la aparición y entrada de las máquinas, da el paso a la manufactura de la gran industria. Este paso puede ser entendido como una doble superación: superación de la base técnica sobre la que se sustenta la división del trabajo y superación de las bases materiales del dominio del capital.

Con la llegada de esta nueva modalidad de trabajo, se concentraron a todos los obreros bajo un mismo techo, adoptando así dos formas principales de cooperación, la primera es la heterogénea, en la cual se concentran todos los obreros bajo la autoridad de un mismo capitalista pero en diversos oficios, así cada obrero fabricaría partes de productos distintos que son ensamblados al final; y la segunda forma es en serie, donde se sometía el mismo objeto de trabajo en múltiples operaciones por separado pero para poder llegar a un producto final (Neffa, 1990). Como señala, Parodi (2000), con la máquina la división del trabajo deja atrás su vieja forma manufacturera, para parecer como una nueva división del trabajo mucho más vigorosa, en donde el obrero parcial es ahora el obrero parcial de una máquina particular. Aquel es sometido a ésta, deja de ser el obrero parte de una herramienta y de una división del trabajo un tanto incipiente, y pasa a ser incluido en el proceso productivo como apéndice consciente de una máquina en una división del trabajo mucho más compleja asentada sobre la base de nuevas fuerzas productivas.

Por otro lado, *el maquinismo simple* también hizo su aporte, ya que con la incorporación de nueva tecnología se ha logrado aumentar la productividad y la división del trabajo hasta los límites más extremos para así poder simplificar las tareas lo más que se pudiera. Pero este desarrollo del trabajo, junto con las fuerzas productivas de la humanidad, no ha redundado en un proceso de trabajo diferente, ya que estas tareas son tan repetitivas, monótonas y sistemáticas, que no han llegado a aportar un gran aumento al nivel de vida de los trabajadores, en comparación con el que se ha llegado a desarrollar en lo que respecta con la productividad.

Esta nueva modalidad de trabajo somete a los obreros independientes de antes a las órdenes y disciplina del nuevo capital, pero además, ha llegado a crear una jerarquía donde

se encuentran inmersos éstos mismos. Esta división es dada por los poderes que dominan a los obreros. Dentro de esta manufacturación, el obrero sirve de herramienta dentro de su campo de trabajo para que después sólo llegue a servir a la máquina, pues él sólo tiene que seguir los movimientos ya predestinados en la máquina para poder llegar a su objetivo, el cual le fue asignado al inicio de su jornada laboral (Gorz, 1977).

A lo largo del tiempo, Marx siguió analizando el proceso de trabajo y observó cómo se ha ido transformando este proceso en función de la producción capitalista y menciona que el proceso de trabajo en cuanto proceso en que el capitalista consume la fuerza de trabajo, muestra dos fenómenos peculiares. El obrero trabaja bajo control del capitalista, a quien pertenece el trabajo de aquél. Y el capitalista vela porque el trabajo se efectúe de la debida manera y los medios de producción se empleen con arreglo al fin asignado, para que no se desperdicie materia prima y se economice el instrumento de trabajo, o sea que sólo se desgaste en la medida en que lo requiera su uso de trabajo (en Neffa, 1990).

Durante la globalización los procesos de trabajo experimentan cambios a gran escala. Aunque se han hecho estudios sobre estructuras de producción en masa que no incluyen desarrollo tecnológico, éstas se han visto obsoletas pues con los nuevos paradigmas se impulsa a las empresas a tomar nuevos cambios estructurales en cuanto a incertidumbres de mercado; por lo que la organización de estructuras abiertas, flexibles y que permitan incorporar estrategias para la producción, con el propósito de innovar y crear confianza en la empresa y a los trabajadores, posicionan a la empresa en un campo de competitividad (Añez, 2007). Desde esta visión, la perspectiva organizativa y las prácticas empresariales van cambiando, introduciendo variaciones en las condiciones de mercado.

Según Vázquez (2005) es importante que la organización sea capaz de cambiar con una sistematización de tareas rutinarias y administrativas implantadas en modelos de organización jerárquica.

Uno de los principales cambios en las formas de trabajo es el *taylorismo*, denominado así debido a su creador, Frederick Winslow Taylor. Este sistema es caracterizado por ser una configuración hegemónica en la organización del trabajo y tiene

comienzos a principios del siglo XX. El taylorismo parte de una visión microeconómica, es decir, de la unidad de producción (Neffa, 1990).

Para Taylor, los hombres eran esencialmente individuos dotados de energías y potencialidades mayores que eran puestas en evidencia normalmente en el trabajo corriente. Cuando experimentó, sus observaciones llevaron a concluir que la eficacia de la producción era haciendo el trabajo más científico e intenso, mejorando la normalización de objetos y medios de trabajo. Las potencialidades del trabajador se veían frenadas por su tendencia al ocio y la vagancia y, para actualizar dichas potencialidades, no solo debía estudiarse científicamente el trabajo con el fin de eliminar el tiempo muerto, sino para motivar al trabajador con remuneraciones y reglas justas.

Uno de sus principios fundamentales es buscar mayor regularidad del trabajo asalariado. Según Raso (2004), su mayor preocupación era aumentar la productividad y elegir la mejor vía –la *one best way*- para aumentar la productividad de hombres y máquinas. El enfoque está dirigido a incrementar la productividad de la empresa mediante un nivel de obreros; así pues se concibe que el cambio de cada parte de la empresa hará un cambio en el conjunto empresarial.

El segundo principio taylorista menciona que la dirección y los trabajadores empresariales tienen intereses comunes ya que ambos se benefician con el aumento de la productividad. La división del trabajo y estudio científico postulaba siempre orden y armonía y ello fundamentaba jerarquía y autoridad. El sindicalismo estaba en su mente como un factor de desorden.

Así pues, el eje del taylorismo es que existe un modo óptimo para realizar una tarea, para ello se analiza el trabajo de manera científica, primeramente se descompone en operaciones, por medio de estudios de tiempos y movimientos. Durante la primera descomposición se debe separar planeamiento y ejecución. Definido el modo de ejecutar la tarea, es preciso seleccionar de manera científica por medio de psicotest a los trabajadores que reúnen las condiciones necesarias para un adecuado desempeño y capacitarlo para tal fin.

Para Aglietta (en Reta, 2009), el taylorismo es el conjunto de relaciones de producción internas en el proceso de trabajo que tienden a acelerar la cadena de ciclos de movimientos en los puestos de trabajo, y a disminuir el tiempo muerto de la jornada de trabajo.

Así, el trabajador hará un mayor esfuerzo en tiempo preciso y con repeticiones más rápidas. Todo debe estar estandarizado, medido y numerado. Los procesos de trabajo estandarizados se caracterizan por sucesión de elementos y fases en un tiempo requerido a fin de eliminar pasos redundantes y producir una mayor cantidad de unidades a un menor costo, evitando las demoras, y simulación de trabajo (Añez, 2007). En dicho sistema no caben las iniciativas individuales (Reta, 2009).

De la misma manera, este modelo requiere una estructura jerarquizada vertical que incluye a los empleados en el trabajo de vigilancia del proceso de producción, ejerciendo un control directo de su desarrollo. Así, existe una responsabilidad y especialización de directivos en la planeación del trabajo. Los gerentes se responsabilizan de la planeación del trabajo mental y los operarios del trabajo manual generando una división de trabajo más acentuada y eficaz. Esto conduce a la rígida supervisión y control por parte de los superiores, desarrollando dentro de la organización la idea del poder disciplinario, logrando así la subordinación del trabajador.

Al respecto, el principal representante del taylorismo mencionaba que en este sistema se le dice minuciosamente al trabajador qué ha de hacer y cómo; así como que cualquier mejoría que él incorpora a la orden que se le impone, es fatal para el éxito.

Este proceso permitió la generalización de un modo inflexible y exacto en la forma de trabajo, con esto Taylor asegura que la creación de una sociedad en la que los obreros y patronos, capitalistas y proletarios, tuvieran un interés común, en la productividad y construyeran una relación armónica sobre la aplicación del saber al trabajo (Añez, 2007).

Por otra parte, el *fordismo* puede ser tomado por dos acepciones, ya sea como un modelo de organización empresarial y como un modo organizativo sociopolítico y económico (Reta, 2009).

En primera instancia, y con base en la experiencia de Henry Ford a principios del siglo XX, las fábricas se vieron nutridas con mecánicos que habían trabajado en diversas manufactureras lo cual trajo consigo un mejoramiento en la producción y la implantación de técnicas como la introducción de la línea de montaje en la que los trabajadores debían ejecutar la parte que se les había asignado según el ritmo impuesto por el transportador. Con la disposición de las máquinas en dicha empresa se lograron suprimir aún más movimientos innecesarios y tiempos muertos en la producción (Reta, 2009).

Los principios del ensamblaje son:

1. Poner los útiles y herramientas siguiendo el orden de las operaciones de fabricación de manera que cada pieza tenga la menor distancia posible que recorrer desde la primera a la última.
2. Emplear las bandas transportadoras u otro aparato de transmisión concebido de manera tal que cuando un obrero ha terminado su operación, la otra caiga siempre en el mismo lugar, el cual debe estar al alcance de la mano.
3. Emplear las bandas transportadoras, por medio de las cuales las piezas a ensamblar sean repartidas a distancias convenientes (Neffa, 1990).

La segunda acepción es la que sostiene Añez (2007), en la que dice que es una superación del taylorismo, por cuanto designa un conjunto de importantes transformaciones del proceso del trabajo íntimamente ligadas a los cambios en las condiciones de existencia del trabajo asalariado que originan la formación de una norma social de consumo y tienden a institucionalizar la lucha económica de clases en la negociación colectiva.

Neffa (1990), identifica al fordismo, a partir de la Segunda Guerra Mundial, con una fase del desarrollo capitalista, donde se articula el régimen de acumulación intensiva y el modo de regulación monopolista, basado en el control de la dirección científica, en un

sistema oligopólico de precios y en el establecimiento de la relación salarial a través de la negociación colectiva entre sindicatos, organizaciones empresariales y el Estado, por la que se regula socialmente el consumo.

De este modo, según Hirsch (en Reta, 2009), el fordismo fue posible gracias a una estructura económica y política que sustentaba una serie de valores normativos: el crecimiento, progreso, individualismo, consumismo, disciplina laboral, reforma social estatista e igualitarismo.

La eficacia de la organización de la empresa de Ford era aplicada recurriendo a la práctica de los siguientes principios (en Neffa, 1990):

1. No tener miedo al futuro y no idolatría por el pasado.
2. Desdeñar el espíritu de competencia.
3. Hacer pasar antes el interés por la producción que por el productor.
4. No reducir la industria al hecho de vender caro lo que se fabrica con bajos costos.

Esto como modelo hegemónico tuvo consecuencias para las formas de socialización y para la estructura del sistema político, modificando la vida y las relaciones sociales. Así pues, se desarrolló una sociedad de masas convenientemente ‘modernizada’, compuesta por individuos atomizados, caracterizada por relaciones sociales mediadas a través del dinero, una división del trabajo y una economía industrial del tiempo impuestas desde el exterior, y una sociedad regulada e integrada por las cada vez más grandes organizaciones burocráticas (Hirsch, en Reta 2009).

Existe una multiplicación de las posibilidades de aplicación ofrecidas por las nuevas tecnologías, en términos de disponibilidad productiva. En este nuevo contexto, el principal objetivo de las grandes empresas es optar por una adecuación y reorganización del ciclo productivo, tratando de orientar al mismo tiempo las tendencias de la demanda. Así, las inversiones estratégicas van dirigidas a la adquisición de nuevas tecnologías de la automatización flexible, y hacia el sector de servicios y de la distribución (Safón, s/f).

Así, un conjunto de transformaciones independientes, que llevan al definitivo e inédito desarrollo del paradigma fordista, es llamado *posfordismo*. Por lo tanto, hay una evolución de formas organizativas y técnicas productivas que se van haciendo más flexibles, a comparación del método fordista, en términos de variedad de los bienes producidos. Como señala Safón (s/f), al hablar de una perspectiva posfordista, se afirman la especialización flexible, los distritos industriales y, en definitiva, la cooperación entre empresas de pequeña y mediana dimensión, superando el paradigma fordista en su propia esencia: el tamaño, la estandarización, la especialización y las series largas.

Para poder tener una mayor producción con un ahorro de tiempo se dieron ciertos conceptos que son utilizados para describir las nuevas configuraciones económicas que se realizaban en esos momentos. Coriat (1992) menciona que existen ciertos criterios que definen la era del posfordismo, siendo éstos la integración de las nuevas tecnologías a los procesos organizacionales antiguos ya llevados a cabo (como el taylorismo y fordismo); se intenta usar de mejor manera y aprovechando más la logística de las líneas de montaje; también se intenta buscar mayores beneficios de la automatización de cada fabricación e información de la administración; y el manejo, con mucha mayor estrategia de la planeación de las fabricaciones.

Otro proceso de trabajo es el Toyotismo, o también llamado sistema Toyota de producción, desarrollado y promovido por Toyota Motor Corporation. Éste ha sido adoptado tras la crisis petrolera de 1973 por numerosas compañías japonesas. Aunque su principal propósito es la reducción de costes, el sistema ayuda además a incrementar la productividad global de la empresa (Monden, 1993). El concepto de costes es cualquier gasto pasado, presente o futuro a deducir de los ingresos por ventas para calcular beneficios. Para conseguir la reducción de costes, la producción debe adaptarse de modo ágil y flexible a los cambios de la demanda del mercado sin costosas ineficiencias.

Para Alves (citado en Sotelo, 2003), el paradigma japonés es un método de apropiación de la subjetividad obrera por el capital a través de las gerencias de las empresas. También se acompaña de una potencia ideológico-cultural para que el trabajador

se involucre en los intereses de sus patrones y en la filosofía de la empresa. El sistema es un método racional de fabricación, que elimina por completo los elementos innecesarios a fin de reducir los costes. Su idea básica radica en la obtención del tipo requerido de unidades en el tiempo y en la cantidad que así mismo se requieran.

Aunque el objetivo principal es la reducción de costes, se encuentran tres sub objetivos aliados al objetivo principal, propuestas por Monden (1993):

1. Control cuantitativo. Permite la adaptación, en cantidad y en variedad, a las fluctuaciones diarias y mensuales de demanda.
2. Calidad asegurada. Cada proceso proporcionará al siguiente proceso unidades aceptables.
3. Respeto por la dimensión humana. Utiliza recursos humanos para alcanzar sus objetivos de costes.

Este ideal se pone en práctica mediante el concepto de producción de *just in time*, produciendo solo lo necesario, en cantidades y en el tiempo, así mismo, necesario. Así pues, se muestra el ciclo estándar de fabricación (Monden, 1993).

Ciclo estándar de fabricación= horas del trabajo al día/producción necesaria diariamente.

En Toyota se ha desarrollado el sistema Kanban como un medio para organizar la producción durante un mes y gestionarla *just in time*. Para instrumentar el sistema Kanban, a su vez, la producción debe nivelarse en la cantidad y variedad a utilizar por la cadena final del montaje. Este nivelado implica reducir el plazo de fabricación, por lo que diariamente se pueden fabricar en poco tiempo diferentes elementos. Con la mejora de métodos se contribuirá al conjunto del proceso, modificando los estándares de las operaciones, solucionando ciertos defectos y por último incrementando la moral de los trabajadores.

Al final, el desarrollo de los procesos de trabajo ha culminado en que en el posfordismo impere, no sólo como concepto sino como directriz productiva y de gestión, la idea de la flexibilidad laboral.

Flexibilidad laboral

Desde los inicios de la década de los ochenta, el concepto flexibilidad del trabajo ha sido palabra clave en los cambios de las relaciones laborales y de los sistemas de relaciones industriales a nivel internacional. Aparentemente se trataba de la antigua discusión entre neoclásicos, keynesianos e institucionalistas acerca de si los mercados de trabajo deberían desregularse y dejarse a las libres fuerzas de oferta y demanda (De la Garza, 2000).

La flexibilidad se asume como una dimensión tanto descriptiva como reivindicativa del trabajo contemporáneo. Los empresarios aluden a ella como condición para asegurar la supervivencia de sus organizaciones y como forma de garantizar el empleo. Algunos trabajadores la asocian a una posibilidad de mayor realización a nivel profesional o personal. Pero otros asocian el concepto a las nuevas formas de precariedad laboral, caracterizadas por la incertidumbre en torno al futuro y a las malas condiciones de trabajo y de retribución (Soto, 2008).

Para Coriat (1992) la producción y las ganancias de cada producción crean un sistema económico denominado escalas estáticas o de variedad. Mismo que hará que aumente su nivel empresarial, así, aunque una empresa sea pequeña, mientras produzca de manera general varias cosas, será digna de competir fuertemente con otra de un nivel más alto que sólo produzca sobre una sola línea. A esto se refiere la flexibilidad. El otorgar un nivel más alto a empresas que sean pequeñas, mientras produzcan varios tipos de ingresos diferentes a otras.

Para dar un mayor panorama de lo que es la flexibilidad, Partida (2002) retoma a varios autores: Para Martín (1995), el concepto de flexibilidad consiste en adecuar el sistema productivo, la organización del trabajo y los recursos humanos disponibles a las variaciones de la demanda de cantidad, versatilidad y calidad de los productos; su objetivo

se entiende como el ajuste de la empresa a las situaciones de incertidumbre y cambio. De acuerdo con Cassassce (1991), se le denominó flexibilidad a la necesidad de una empresa de cambiar debido a las fluctuaciones de la demanda del mercado tanto en el volumen como en la composición y la producción. Couralt y Reral (1991), señalan que la flexibilidad es una técnica utilizada en las empresas para facilitar el mayor control de la calidad de su producto en razón de la competencia internacional. Se asume que la flexibilidad ha servido para ajustarse al espacio nacional o internacional, ya que permite que la empresa se ajuste a las nuevas necesidades del mercado sin mayores costos o peligros en la productividad.

Partida (2002) considera tres variables de la flexibilidad: 1) Flexibilidad Administrativa, referente sólo a la producción y a la capacidad para cambiar los niveles de producción, la proporción en que se combinan los diferentes productos o la programación de ellos, de la facultad para atender con rapidez los pedidos o habilidad para introducir con eficiencia los nuevos productos o procesos; 2) Flexibilidad de la Organización del Trabajo, uno de sus indicadores es la polivalencia que tiene la virtud de provocar ciertos efectos en términos de flexibilidad, así como ofrecer posibles soluciones a problemas de ordenamiento y distribución de la carga de trabajo; y 3) Flexibilidad de la Organización Laboral, entendida como la flexibilidad de la fuerza de trabajo.

De la Garza (2000), plantea que en la época del nuevo modelo económico (abarcando de 1982 a la fecha) las relaciones laborales e industriales en México han pasado por tres etapas, las cuales son:

1. Flexibilización unilateral. Entre 1985 y 1992 hay en general una tendencia hacia la flexibilización de las relaciones laborales y a la pérdida de presencia de los sindicatos en el diseño de la política económica y laboral. En este periodo se flexibilizaron algunos contratos colectivos más importantes (aviación, petróleo, siderurgia, teléfonos, automotrices, etc.), y la flexibilidad fue sobre todo numérica y funcional pero no salarial.
2. La concertación. Esta segunda etapa abarca desde 1992 hasta 1994, y en ella el gobierno impulsa la firma de convenios de productividad conteniendo el esquema

de bonos, como forma de recuperación salarial y una nueva concepción del salario variable.

3. El avance y limitaciones de la flexibilidad. En esta tercera etapa del cambio de las relaciones laborales, que abarca de diciembre de 1994 a la fecha, hay primero un amortiguamiento de la estrategia de convenios y bonos por productividad provocada por la crisis económica iniciada en esa misma fecha que deprimió considerablemente los salarios reales y esterilizó el efecto de los bonos en el ingreso de los trabajadores. Sin embargo, a mediados de 1995 la Confederación de Trabajadores de México y la Confederación Patronal de la República Mexicana iniciaron una negociación por una nueva cultura laboral. Esta negociación terminó en Agosto de 1996 y se plantea una nueva relación entre sindicatos y empresas no de enfrentamiento sino de cooperación para ganar la batalla por la competitividad.

Por otro lado, Lóyzaga (1997) señala que la flexibilización de la fuerza de trabajo tiene su origen y fundamento en el resurgimiento de las tesis que nacen con el liberalismo y que hoy encuentran su acomodo dentro del desarrollo del capitalismo en su nueva versión moderna.

Se entiende por empleo flexible toda forma de trabajo que no sea a tiempo completo y no tenga una duración indefinida, a veces se conoce con el nombre de empleo atípico, empleo eventual o empleo precario. El empleo flexible ha aumentado en los últimos veinte años en la mayoría de los países (Ozaki, 2000).

Para Pollert (en Zubero, 1998) el concepto teórico de flexibilidad se ha vuelto algo confuso, ya que se puede notar ambiguo, más por el debate que ha ido teniendo de acuerdo a la reestructuración del mismo.

La flexibilidad laboral (De la Garza, 2000) ha hecho notorio el cambio en las relaciones laborales, siendo uno de los aportes principales de la corriente que la ha enfrentado con las concepciones neoclásicas de flexibilidad del mercado de trabajo. Argumentando que hay una flexibilidad unilateral (que deja fuera a los sindicatos de

decisiones sobre los procesos productivos) y la flexibilidad con bilateralidad (ésta sí teniendo los sindicatos decisiones sobre los procesos productivos).

Podemos retomar dos grandes antecedentes para que la flexibilidad se volviera un boom, uno de ellos, tomando en cuenta las políticas neoliberales macroeconómicas (globalizadas), es la desregularización de diversos campos de mercados, las privatizaciones y el ajuste de equilibrio que siguió a éstas. Y la segunda, las doctrinas gerenciales innovadoras que procuraban tener y aumentar la plusvalía y la calidad de los productos.

De la Garza (2000), menciona que la flexibilidad puede ser entendida desde tres perspectivas teóricas. La primera es la flexibilidad del mercado de trabajo. La economía neoclásica es la que pone mayor importancia en esta postura, ya que al haber flexibilidad, se podrán modificar los Sistemas de Relaciones Industriales, esto es, podrá haber un cambio en la relación capital-trabajo (pudiendo ser modificables las leyes laborales, los contratos colectivos y demás). Y esto se ve sumamente reflejado en las partes de salario, de contratos e impuestos. Así pues, se vuelve más difícil ser contratado o despedido, se crean impuestos para seguridad y salud social, y se reduce el poder de los sindicatos.

La siguiente perspectiva es el neoliberalismo sumado a la innovadora idea de los gerentes (managements); se hace un “equipo” entre todas las partes de la empresa para tener una meta en común, que es mejorar la calidad de los productos y aumentar la producción. Que, como menciona Rocha (2006: 67), esto “pretende imponerse como estilos de pensamiento y acción únicos al conjunto de individuos que conforman la sociedad”.

El tercer punto que menciona De la Garza (2000), es el postfordismo, en el cual lo más importante para la flexibilidad es la producción, además de la importancia de una relación entre capital y trabajo, dentro de un mercado globalizado y abierto, intentado crear nuevas instituciones para esto.

Hay que tener en cuenta que cuando empezó a haber una modificación en los procesos productivos se pensó que esto sería un cambio para las tecnologías dentro del trabajo, después para la organización y finalmente para la flexibilidad.

La flexibilidad laboral constituye un concepto que sintetiza la actual configuración de las relaciones entre el capital y el trabajo en sus múltiples dimensiones y transformaciones referidas a la organización de la empresa, las políticas de empleo, la reestructuración de los mercados laborales, el movimiento sindical y la precarización del trabajo en América Latina.

Respecto a la flexibilidad, se debe decir que aparentemente tener diversas acepciones la hace confusa y podría perder sentido alguna de ellas. Esa es una de las críticas que se hace hacia la flexibilidad, ya que no es imparcial, sino que es utilizada de distintas maneras por distintos autores. Otra gran crítica, que puede ser unida a la anterior, es que al existir varias ideas el concepto se confunde y se inhibe su aspecto “negativo” en relación a lo que ocurre con los trabajadores. Así, no se muestra el lado de la derrota de ellos por la inseguridad del salario, las jornadas (cambiantes) y las instituciones que les regulen (por sindicatos, también).

Cuando México se adecuó a la globalización, ésta hizo que mejoraran y fluyeran los procesos de trabajo (teniendo que mejorar la organización, administración, formas de trabajo y calidad) para así mejorar, en general, la productividad en todo el país. Al firmar el Tratado de Libre Comercio, se inició el ciclo de cambio en los procesos de producción, que continuó con la modificación de diversos ámbitos laborales. Aun cuando las diferentes partes de esta unión intentaron hacer lo posible para que hubiera un aumento en la economía que favoreciera a todos (empresarios, sindicatos y el Estado mexicano), la solución todavía sigue siendo un deseo por cumplir; esto se debe, en gran medida, a los campos de producción que deberían aumentar la tecnología para así adecuarse a la globalización. El punto es que no todos, ni de la misma manera, pueden hacerlo.

El trabajo flexible, según la caracterización de Carrillo y Hualde (en Veloz 2010), se refiere a la capacidad de la gerencia empresarial para ajustar el empleo, el uso de la fuerza de trabajo en el proceso productivo y el salario en razón de las condiciones de la producción (en el escenario cambiante del mercado), afectando con ello los espacios de

negociación y las relaciones de poder entre empleados y empleadores dentro de las organizaciones.

Tunal (2002) opina que el proceso de flexibilidad laboral, (también el de globalización económica) ha dado a conocer las condiciones laborales de los trabajadores mexicanos. Y que una de las particularidades de la flexibilidad laboral es que ésta se presenta como una de las consecuencias más importantes en la reorganización entre capital y trabajo, la cual está produciendo cambios sustanciales en los mercados de trabajo. Grosso modo, se están gestando cambios en la estructura sectorial y ocupacional de la fuerza de trabajo que están modificando las formas de contratación colectiva en México.

De acuerdo con Sánchez (2006), la disminución del horario de trabajo, el aumento de tiempo en el funcionamiento de la empresa, el trabajo nocturno, la adaptación del tiempo de trabajo del asalariado a las necesidades de la empresa, trabajo en fines de semana y días festivos, son acciones que las empresas efectúan sin un costo adicional para la misma, esto es, a costa de la clase trabajadora. Por si no fuera suficiente, emplean estrategias para legitimar estas acciones bajo la amenaza de transferir su producción a otros países, por lo que el trabajador, y dada su imperiosa necesidad por tener una fuente de ingresos, se ve orillado a aceptar el trabajo extraordinario sin paga y a la disposición deliberada de sus tiempo y horarios, lo cual lleva a la transgresión de sus derechos, así como de su dignidad como ser humano. Es así como someten a negociación prestaciones elementales de los trabajadores, tales como los salarios y el tiempo de labores, que ya debieran estar acordes con los lineamientos legales que garantizan un mínimo de derechos. En el primero de los casos, los trabajadores se verán obligados a aceptar la reducción de sus salarios bajo la amenaza de la pérdida de su empleo. En el segundo de ellos, los empleados tendrán que admitir los horarios y tiempos de trabajo que le ofrezcan los empleadores, según las necesidades de incremento o disminución de la producción de la empresa.

Sánchez (2006) afirma que la flexibilidad no es negativa, sino que el problema aparece cuando se confunde entre flexibilizar las relaciones de trabajo y desreglamentarlas porque se suprime o suspende el derecho de los trabajadores.

En términos abstractos, el concepto de flexibilidad designa el complejo de dispositivos puestos en movimiento a nivel macro o micro, para controlar las incertidumbres de las organizaciones productivas, y ganar en productividad, rentabilidad, calidad y competencia. La flexibilidad se refiere a un nuevo modelo de transición dado por la flexibilización de los productos de mercados, la tecnología, las formas de organización y dirección del trabajo, las características de la nueva forma de trabajo, las formas sindicales, y las formas de regulación. De ahí que el problema de la flexibilidad va mucho más allá de la negociación contractual capital-trabajo, afectando el conjunto de los patrones de relaciones laborales, los sistemas de relaciones industriales y las bases socioeconómicas de las organizaciones; en otras palabras, la flexibilidad contractual es uno solo del complejo de aspectos que conforman ese fenómeno que afecta la totalidad del mundo de la producción y del trabajo en la actualidad, y con ello se enlaza y se condiciona mutua y variablemente (Covarrubias, 1992).

Los cambios realizados en estas etapas han tenido diferentes consecuencias y opiniones. No todos están a favor o en contra de que se innoven los procesos de trabajo o que se utilice tecnología de punta para la obtención de mejoras y mayores cantidades de productos. Pero lo que tampoco se puede ocultar es el cambio que esta globalización y flexibilidad laboral han dado como resultado.

La flexibilidad laboral (León, 2000 en De la Garza, 2000) ha sido favorecida por el modelo económico neoliberal siendo iniciada como una estrategia para superar la crisis y las medidas de ajuste estructural. Después se observaría una flexibilización tardía y menos profunda en otros países de América Latina, aunque compartiendo la supresión del proteccionismo empresarial, el desajuste de las normas del empleo y del salario. Así, se trató de la transformación del conjunto de reglas que regían la relación del trabajo cuyo efecto más nocivo radicó en la inseguridad laboral experimentada por los trabajadores en general y las mujeres asalariadas en particular.

Algo que hizo que fuera más fácil la flexibilidad laboral en América Latina fue el cambio normativo gubernamental a través de decretos, reglamentos y enmiendas

constitucionales, lo que estimuló la adopción de nuevos patrones de negociación y la adecuación del funcionamiento de las instituciones laborales para una economía abierta (De la Garza, 2000).

Las sociedades latinoamericanas vivieron fuertes procesos de cambio en los modelos de desarrollo durante los años ochenta y noventa, esto sucedió con el fin de combatir los efectos de la crisis provocada por la deuda. Estos cambios se observan en los países con la aceptación de un modelo de políticas de ajuste, que asume políticas económicas neoliberales y las cuales han tenido un gran impacto en la configuración y dinámica de los mercados de trabajo (Mora, 2005).

Además, las transformaciones destinadas a dotar de mayor flexibilidad externa a las empresas han tenido como consecuencia efectiva el desarrollo, para toda una franja de la población, de una precariedad vinculada o bien a la naturaleza del empleo (trabajo interno, contratos de duración determinada a tiempo parcial o variable) o bien a su ubicación dentro de empresas subcontratadas, que son las primeras en sufrir los efectos de las variaciones de la coyuntura y que, por otro lado recurren con mucha frecuencia al trabajo precario por esta misma razón (Boltansky y Chiapello, 2002 en Ovejero, 2006).

Los principales rubros afectados por esta flexibilidad son los anteriormente citados, los cuales desembocan todos en un mismo aspecto: la precarización del trabajo.

Precarización del trabajo

Los efectos más notorios de la reestructuración económica en el mercado laboral se observan con la flexibilidad y, como consecuencia, con la precarización en el trabajo. Bonofiglio y Fernández (2003), mencionan que el empleo ya no significa estabilidad, protección y previsibilidad, sino que las relaciones laborales se caracterizan por la variabilidad de las remuneraciones y por la incertidumbre acerca de la duración de la ocupación, tanto en términos contractuales como de la extensión de la jornada de trabajo.

La precariedad en América Latina es un fenómeno de vieja data, en virtud de los efectos que ésta acarrea sobre las relaciones de trabajo, más no así su estudio y vinculación con el mercado de trabajo. Una primera mirada al concepto de precariedad laboral se inicia en América Latina a mediados de los años ochenta en oposición al concepto de “empleo típico”, caracterizado por ser a medio tiempo o completo, tiempo determinado o indeterminado para uno o varios patronos, protegidos por la legislación laboral y seguridad social. De modo que son precarios aquellos empleos que no cumplan con estas características o en los cuales se produce ausencia o evidente desmejora de las relaciones laborales donde se sustentan (Salazar y Rivas, 2004).

De acuerdo con Mora (2005) el término precarización es empleado para dar cuenta de la existencia de relaciones laborales en las que las condiciones de trabajo, la duración de la relación contractual y la provisión de derechos laborales son una prerrogativa empresarial, debido a procesos formales de cambio en la legislación o bien a nuevas prácticas empresariales, tanto como a modelos autoritarios de regulación de las relaciones laborales que dificultan, cuando no niegan del todo, la organización autónoma de las y los trabajadores, el establecimiento de convenciones colectivas y otros mecanismos de negociación colectiva de las condiciones de trabajo.

Sotelo (1999), por otro lado, afirma que la precarización del trabajo aparece como un término que es utilizado para hacer ver los problemas que enfrentan los trabajadores, como los bajos salarios, el deterioro de la calidad del empleo y los subempleos, entre otros, pero estos fenómenos no pueden dejar de verse como aquellos que configuran situaciones estructurales relacionada con el ciclo de acumulación del capital, con la explotación del trabajo y con la peculiar manera en que se reproduce el valor de la fuerza de trabajo, cuando éste ha perdido su organización sindical, quedando al libre arbitrio de los empresario y las burocracia sindicales.

De acuerdo con Mückemberg (1996, citado en Ferreira, 2006), el trabajo precario es aquel en el que la empresa y el Estado trasladan el riesgo a los empleados, sin que éste sea retribuido. Otras características que se le atribuyen es que deja de estructurar el tiempo

cotidiano, así como su inestabilidad, flexibilidad e inconsistencia, tanto material como inmaterial. De este modo, los beneficios se ubican más en la posibilidad de trabajo independiente o en opciones de tipo personal. Mediante programas de flexibilización o formas de trabajo que en apariencia son por cuenta propia, las empresas logran deshacerse de los costos y compromisos del trabajo asalariado. De allí se deduce que los rasgos esenciales de la precariedad son la inestabilidad y el riesgo individual.

La precarización del trabajo y del empleo es quizás el fenómeno más grave y preocupante de las transformaciones laborales en curso. A pesar de que en las últimas décadas se ha incrementado notablemente la productividad, la situación de la mayoría de los trabajadores no ha mejorado, y en otros tantos ha empeorado. Entre los factores que más han afectado a los trabajadores se encuentran el abandono de las políticas de promoción del empleo, la debilidad de los sindicatos y de los estados para regular las relaciones laborales en las cadenas económicas transnacionales, el deterioro de las instituciones laborales de los estados de bienestar y el avance de procesos de reestructuración productiva que buscan aumentar las ganancias de las empresas en detrimento de los salarios y de las condiciones de trabajo (Pacheco, De la Garza y Reygadas, 2011).

El concepto precarización del empleo intenta mostrar cómo la dimensión de la ciudadanía laboral es erosionada, cuando el trabajo es conceptualizado básicamente como una mercancía y el empleo es sujeto a procesos de desregulación que impiden a las y los trabajadores ejercer sus derechos básicos en el ámbito laboral, sometiéndoles a condiciones laborales que no solo ponen en riesgo la calidad de sus empleos, sino sus derechos ciudadanos en tanto trabajadores (Mora, 2005).

Por otro lado, para los trabajadores el establecimiento de vínculos precarios representa inestabilidad e imprevisibilidad en términos tanto de su continuidad en el empleo como de sus ingresos. De esta manera, la responsabilidad de asegurar su propia reproducción y la de su familia recae cada vez más sobre el propio trabajador ante la disminución de las obligaciones de los empresarios y la retirada del Estado en la prestación de servicios complementarios (Bonofiglio y Fernández, 2003).

Par Marcia Leite (2009) la precarización del trabajo significa deterioro de las condiciones de trabajo, pues menciona que hay precarización cuando el trabajo se deteriora, ya sea en relación a los rendimientos o a los derechos a lo que se tiene acceso o a las características del vínculo laboral. Esta autora retoma a Rodgers (1985) el cual opina que el trabajo precario afecta mayormente a determinados sectores de mano de obra, ante los cuales los empleadores tienen más condiciones de oponer salarios, condiciones de trabajo y discontinuidad en la contratación.

Así, mediante el uso de este concepto se podrían observar rupturas entre procesos de crecimiento económico, reestructuración productiva e integración social. Sosteniendo que cuando la precarización deviene en un rasgo estructural del mercado de trabajo, el crecimiento económico y la reestructuración productiva no lograrán garantizar procesos sostenidos de integración social (Mora, 2005).

Así, pueden identificarse cuatro dimensiones principales de la precariedad del trabajo: 1) la inestabilidad del empleo, 2) la desprotección y el incumplimiento de los derechos laborales, 3) las deficiencias en la seguridad social y las prestaciones asociadas al trabajo, y 4) los bajos salarios (Pacheco, De la Garza y Reygadas, 2011).

No bastaría, en las condiciones históricas actuales, tener un empleo para escapar de los efectos perversos de la pobreza y la vulnerabilidad social, sino que se requeriría que dichos empleos no fueran precarios; puesto que la pérdida de ingresos laborales llevaría a muchos hogares por debajo de la línea de pobreza. El concepto precarización del empleo permite, a un nivel conceptual, establecer un vínculo entre los niveles de bienestar de los hogares y los procesos de precarización del empleo; siendo una consecuencia de este último proceso sumir a las familias de los trabajadores afectados por el mismo en procesos de empobrecimiento abierto o de riesgo social, como consecuencia de la inestabilidad que caracteriza el empleo bajo este modelo de relaciones laborales.

De acuerdo con Mariña (2004), la precariedad del empleo en México, particularmente en lo que respecta a las jornadas laborales reducidas y la carencia de prestaciones, tiene como una de sus principales causas el peso creciente de la ocupación en

establecimientos pequeños (de 1 a 5 personas) que, en su gran mayoría, son negocios familiares o individuales, la disminución relativa en los requerimientos de calificación de los puestos de trabajos creados que se expresa negativamente en la participación creciente de personas con altos niveles de instrucción en la población desempleada es el resultado del auge, tanto de los micronegocios, como de actividades que, como la maquiladora, son intensivas en fuerza de trabajo no-calificada.

El cambio que se ha venido suscitando acerca de las maneras de trabajar, tuvo una importancia elevada en cómo se modificaron las formas de llevarlo a cabo. Desde realizarlo como un medio para obtener las necesidades básicas, verlo como una herramienta para facilitar la convivencia social y hasta entablar nuevas relaciones comerciales, laborales y sociales. Las diferentes épocas del trabajo han demostrado qué cambios puede crear, además de cómo se percibirá por las personas que lo estén realizando y, también, por aquellas que no tengan aún alguna experiencia en llevarlo a cabo; puesto que cada vez se vuelve diferente cómo se trabaja, deberemos intuir que también habrá un cambio en la manera de percibir para qué se trabaja o que representa el mismo trabajo para las personas.

Capítulo 3.

La representación subjetiva del trabajo

El individuo y las condiciones de trabajo

El trabajo se ha ido modificando con el tiempo y con ello la manera en que los individuos lo comprenden. Según Rodríguez-Oreggia y Silva (2009) el empleo deseado por el individuo es aquel que se basa en las capacidades que tiene (experiencia laboral que ha adquirido previamente), pero actualmente podemos observar que no siempre está dentro de las posibilidades y las capacidades de cada persona obtener el trabajo deseado, ya que hay otros factores que determinan esto, es decir, las organizaciones no siempre ofrecen condiciones óptimas para que los individuos tengan un desarrollo y desenvolvimiento laboral.

Actualmente, el concepto trabajo (Méda, 2007), es producto de la oposición y del agrupamiento no calculado de tres dimensiones del trabajo: el trabajo como factor de producción, como esencia del hombre y como sistema de distribución de los ingresos, de los derechos y de las protecciones.

Se dice agrupamiento no calculado debido a que existen algunas contradicciones en cuanto a las dimensiones que se tienen en este concepto, de inicio se menciona que el trabajo es notoriamente factor de producción, en donde se recompensa la eficacia y la necesidad de producir más con menos trabajo, pero entonces se anula la idea de que el trabajo permite a los hombres expresarse y hacer una obra común, ya que solo se le ve como generador de riquezas, dejando de lado su principal fin.

Esto hace que no se pueda llegar a entender una definición simple del trabajo, ni de elegir solamente entre una definición “extensiva” y una más “restringida”; en donde en la primera se toma al trabajo como cualquier actividad humana difícil y que crea transformaciones, y en la segunda como una mera participación remunerada de bienes y servicios.

La flexibilidad se generó en las empresas a partir de las modificaciones tecnológicas y de organización del trabajo (Partida, 2002). La flexibilidad en el trabajo es concebida como un medio que permite a las empresas contar con un mayor margen de control en la administración y en la disponibilidad de recursos humanos, a través de la adecuación de los contratos colectivos y de normas de trabajo acordes a las nuevas necesidades de la planta productiva, y en un ámbito más general, el redefinir la acción sindical de las organizaciones obreras. La flexibilidad laboral, en general, es el medio por el cual las empresas se pueden adaptar a la nueva estructura económica y productiva del entorno internacional (Lóyzaga, 1997).

Para México la flexibilización laboral ha provocado serias transformaciones tanto a nivel social, jurídico, político, económico y psicológico. Es interesante destacar que este fenómeno ha provocado un nuevo tratamiento del derecho laboral en relación con la economía. El Derecho del Trabajo, así también, requiere de una flexibilización que permita la coexistencia de los dos factores de la producción, capital y trabajo, sin que se logre una afectación en los derechos de los trabajadores. Incluso se habla de una nueva era de la flexibilidad laboral, la cual surge precisamente a partir de la crisis del Estado interventor o de bienestar, cuando las políticas nacionales sufrieron una transformación con motivo del proceso de globalización económica neoliberal (Lóyzaga, 1997).

De acuerdo con Rodríguez-Oreggia y Silva (2009: 154), en los últimos años México ha tenido un importante cambio estructural debido a una mayor apertura comercial, esto como consecuencia de la implementación del Tratado de Libre Comercio. Estos autores afirman que en la actualidad, “según el Global Policy Network, en el “Reporte laboral de México: primer semestre de 2007”, la economía mexicana ha generado un pequeño crecimiento en la creación de empleos estables y de calidad, además de un crecimiento económico por debajo del esperado, lo que conllevaría a un alza en los niveles de precariedad laboral y a un menor ritmo de crecimiento de los ingresos laborales”. Recalcan el hecho de que si el país no logra alcanzar una tasa de creación de empleos formales o cubiertos de seguridad social se presentarán repercusiones a mediano y largo plazo, una de las consecuencias es el incremento de empleos informales.

También hay evidencia regional de que debido a la apertura económica los salarios han sido afectados, Hanson (1997 y 2003 en Rodríguez-Oreggia y Silva, 2009: 155) identifican tres cambios significativos en la estructura salarial para México: a) los niveles salariales han tenido una caída, a la par de la contracción económica del país, b) los salarios en la zona de la frontera entre México y Estado Unidos se han incrementado en relación con los niveles salariales del resto del país, y c) ha habido un incremento constante en los retornos a los trabajadores con mayor habilidad en todo el país, acompañado de una creciente inequidad salarial. Los flujos en inversión extranjera han ayudado al incremento salarial para trabajadores con mayor habilidad, al igual que a una mayor demanda de éstos.

Para la nueva estructura de las organizaciones en México se tienen en cuenta otras cosas, además de las capacidades y la experiencia de las personas en áreas laborales específicas. Ya que la empresa busca mayor productividad por lo cual se basa en la flexibilidad laboral. Sánchez (2006), señala tres aspectos de la flexibilidad laboral interna:

1. Trabajo realizado por el empleado: En razón de que las empresas transnacionales exigen a los trabajadores múltiples habilidades y conocimientos en más de una parte del proceso de la producción, es que el empleado de hoy se ha convertido en un especialista pluricompetente. Esta situación ha causado que, y en atención a las ofertas de empleo existentes en el libre mercado, las nuevas generaciones se vayan capacitando y preparando, en mayor medida, en aquellas profesiones o carreras técnicas encaminadas a la producción de bienes y servicios.
2. Afectación del lugar de trabajo: Dado que en esta era sin fronteras la empresa ha dejado de tener como prioridad su establecimiento en un lugar determinado de manera permanente, su movilidad se encuentra sometida al movimiento de los flujos del capital. Ante esta situación, el trabajador se ha visto obligado a seguir a su fuente de empleo a otros territorios geográficos, lo cual afecta su lugar de trabajo y limita su capacidad para llevar una vida psicológicamente estable.
3. Tiempo de trabajo: Las empresas transnacionales, en aras de responder a las demandas de producción del mercado internacional, requieren de jornadas de trabajo de 24 horas todos los días del año, es por ello que someten a su personal a

jornadas que exceden las permitidas por la Ley y emplean la variación de horarios de sus trabajadores, según las necesidades de la empresa, afectándolo no solo económicamente y socialmente, sino también física y psicológicamente, además de que el empleado ya no labora con la misma dedicación.

En este nuevo panorama, es el trabajador quien tiene que adaptarse al ritmo de trabajo de la empresa, aun cuando esto signifique una violación a sus derechos fundamentales como ser humano.

Los cambios económicos, políticos y sociales en México han impactado de manera negativa las relaciones laborales y, en consecuencia, la salud de los trabajadores. Según Noriega et al. (2010) durante el siglo XXI, el país empieza a generar un mayor incumplimiento de la legislación en materia de trabajo y de salud. Así, mientras que las acciones institucionales han desaparecido, las empresas nacionales y principalmente transnacionales reciben todo el apoyo gubernamental para violar sistemáticamente la ley y los derechos de los trabajadores. La vigilancia de las condiciones de trabajo y de salud en las empresas es inexistente, y las acciones de la seguridad social son cada vez más limitadas, a tal grado que grupos importantes de trabajadores son terriblemente explotados o despedidos por enfermedad.

En otros países, específicamente europeos, se están intentando desarrollar políticas comunes de empleo, que modulen la flexibilización laboral a través de políticas que incluyan la seguridad social. Como resultado de ello se propone el modelo de *Flexicurity* (flexiseguridad) el cual pretende, de acuerdo a Miguélez (2007), integrar la flexibilidad laboral que mantiene la competitividad empresarial y la seguridad social que protege y avala a sus trabajadores, así, implicaría mantener las buenas condiciones de trabajo, un salario adecuado, posibilidad de progresar en el ámbito laboral, mantener los derechos básicos del empleado durante el trabajo y el postrabajo, mayor protección contra abusos laborales y despidos; garantizando así el apoyo para desarrollar y mantener las competencias de las personas. Ya que, como menciona el autor, la seguridad no implica tener un contrato fijo para toda la vida, sino la oportunidad del trabajador de categorizar o

elegir el empleo que le sea más conveniente de acuerdo a sus necesidades y estilo de vida. Es necesario recalcar que la flexiseguridad no será igual en todos los países, ya que dependerá de cada proceso y estructura laboral (flexibilidad laboral) que éstos tengan.

En México, después de la implementación del Tratado de Libre Comercio, hubo una apertura comercial que permitió la creación de empleos, sin embargo, la nueva condición laboral de los trabajadores es cada vez más precaria. Ya que en realidad se cumplió con el objetivo de crear más empleos, pero no se mejoró la calidad de ellos. Todo esto ha repercutido en una mayor inequidad salarial después de la apertura comercial, acentuada por los contrastes geográficos. El incremento salarial ha sido mucho mayor en regiones con mayor inversión extranjera directa, mayor comercio exterior y mayores tasas de migración a Estados Unidos (Rodríguez- Oreggia y Silva, 2009). Esta flexibilidad provocada por la baja creación de empleos y la necesidad de las personas de ocuparse en un sector formal o un sector de baja productividad, ha dado lugar no solo al trabajo precario sino a una institucionalidad fragmentada e incapaz de ofrecer plena cobertura de seguridad social que garantice niveles mínimos de bienestar a la población en México (Ruiz, 2009).

Definido por Mora (2005), el término precarización del trabajo se utiliza para referirse a un conjunto de situaciones empíricas que han adquirido una destacada presencia en las últimas dos décadas. Así, con el concepto se trata de englobar procesos relacionados con la emergencia y expansión de relaciones no formales de trabajo en sectores en los que este tipo de relaciones laborales no existía previamente o eran marginales (contratos atípicos, contratos temporales, trabajos no permanentes, trabajos estacionales, trabajos a destajo, etcétera). Este término permite, a un nivel conceptual, establecer un vínculo entre los niveles de bienestar de los hogares y los procesos de precarización del empleo; siendo una consecuencia de este último proceso sumir a las familias de los trabajadores afectados por el mismo en procesos de empobrecimiento abierto o de riesgo social, como consecuencia de la inestabilidad que caracteriza el empleo bajo este modelo de relaciones laborales.

La precarización del empleo no solo tiene efectos negativos en el mundo del trabajo al erosionar los derechos laborales, imponer condiciones de trabajo inaceptables y agudizar las desigualdades en las relaciones de poder entre capital y trabajo; sino que también afecta el desarrollo social al someter a condiciones de inestabilidad e inseguridad estructural al principal recurso del que dependen los hogares para garantizar sus niveles de bienestar social: el empleo de su fuerza laboral (Mora, 2005).

Millones (2012) hace un análisis de las condiciones laborales de los últimos tiempos en México y refiere que el Instituto Nacional de Estadística y Geografía de México (INEGI) en el 2011 informó que en diciembre del año 2010 el desempleo en México había llegado a un 5.5% de la Población Económicamente Activa y, en el mismo camino, estimó que la tasa de desocupación abierta urbana se había situado en un 6.6%. El empleo formal, por su lado, medido por la inscripción en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), registró un alza de 14.8 millones de trabajadores; en tanto la proporción de personas subocupadas y empleadas en el sector informal se mantuvo alta con un 8.4% y 27% respectivamente de la Población Económicamente Activa. La economía mexicana, en una visión global, mostró mejorías frente a los efectos de la crisis atendiendo, por supuesto, a la también mejora del mercado estadounidense que es su principal socio comercial, a saber: las exportaciones mexicanas subieron en el periodo 2010 un 32% más que en 2009, y las manufacturas tuvieron un incremento anual de 31.9%.

El autor menciona que es de llamar la atención que en México la tasa de desempleo sea sumamente baja, incluso, en periodos de crisis como en 1995 con el llamado *Efecto Tequila*, este índice rodeó un 6% y se mantuvo en el orden del 5.5% del total de la Población Económicamente Activa. Esto puede deberse a dos factores; a una amplia actividad microeconómica que absorbe a aquella masa de desempleados, y al efecto migratorio sobre todo a Estados Unidos. Por lo que el trabajo, así, se concentra mayoritariamente en espacios urbanos donde la microempresa acapara un 46% de la fuerza de trabajo urbana.

Se puede observar, de acuerdo con Salas y Rojas (2008), que el uso de contratos de trabajo permanente o indefinido para 2004 estuvo cercano al 48%, mientras que los verbales alcanzaron un 44% y los temporales bordean un 7%. Los empleos eventuales, ya para 2006, registraban el 18.7% de los puestos de trabajo y a su vez las recontrataciones fueron en un formato temporal.

Tunal (2002), respecto a la flexibilidad de los contratos de trabajo, hizo un estudio basándose en los resultados y análisis de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para el periodo comprendido entre los años 1994 y 2000. Este estudio reveló cierta tendencia dentro de las grandes empresas privadas, primero, pese a que está estipulado en los contratos que el ingreso de nuevos trabajadores es una decisión bilateral, la evaluación y decisión final sigue siendo unilateral de la empresa; las horas de trabajo por semana están por encima de las 45, en promedio; las vacaciones al año se ubican por debajo de los 9 días, los cambios de horarios o días de trabajo siguen siendo decisión unilateral de la empresa, la flexibilidad de los salarios es a través de incentivos, de competencia, desempeño, capacitación, participación, responsabilidad, periodos de prueba, puntualidad y, por último, los cambios en los sistemas de trabajo siguen siendo unilaterales.

Esto señala que en México independientemente de los cambios económicos globales que puedan desembocar o no en un mayor desempleo o los sistemas productivos de cada país, las condiciones laborales formales asalariadas están bajo un proceso de cambio que está desembocando en una progresiva precarización.

La introducción de nuevas tecnologías, las nuevas formas de organización, la flexibilidad interna, el empleo informal y la subcontratación han tenido un gran impacto en la constitución del trabajo provocando que sea precario y flexible, sin embargo, sigue siendo muy importante para la mayoría de los individuos ya que es una actividad transformadora de la naturaleza, que se extiende al hombre mismo, en su físico, pero sobre todo en su conciencia, es creador o circulador de riqueza y de objetos que satisfacen necesidades humanas, sean estas materiales o inmateriales. El trabajo, como las propias necesidades, pueden tener un substrato objetivo (alimentarse) pero son construcciones

sociales también, el trabajo como actividad es por tanto objetivo y subjetivo. Podemos decir que el trabajo es un conjunto de experiencias individuales, con los otros, y con el medio, lo cual permite reconstituir día a día la subjetividad que se tiene acerca de éste (De la Garza, 2000).

No se puede afirmar que todo trabajo implique creación. Hay trabajadores que consideran al trabajo como una obligación y no como un medio para realizarse. No viéndose objetivamente cómo podría ser de otra manera ya que, a veces, la actividad real del trabajo carece de sentido.

La noción del trabajo y su conexión con los participantes de las relaciones laborales ha ocupado un espacio significativo en la teoría social durante el siglo XIX, exhibiendo de esta forma la importancia y el impacto de los procesos de expansión industrial, esto es, el paso de una sociedad rural y tradicional a una sociedad urbana e industrial y el alcance que han tenido históricamente las luchas sociales de las clases trabajadoras a través de las acciones del trabajador-obrero (Pereira, 2008).

La representación subjetiva del trabajo

De acuerdo con Rocha (2006), cualquier proceso, hecho o fenómeno del mundo natural y social puede convertirse en un objeto psicológico, siempre y cuando se consideren los distintos niveles de articulación de ese objeto con la realidad histórico social que lo determina. Así, lo que le concierne a la psicología acerca del trabajo, es el trabajador y todas las afecciones que éste le causa y cómo lo vive día con día, observándolo dentro de su medio social, laboral, familiar y personal. Con esto se podrá visualizar al trabajo desde una visión interdisciplinaria en la que no sólo la psicología interviene, sino también aquellas disciplinas relacionadas al mismo.

Para Blanch (1996) el trabajo puede tener varios significados, esto va a depender de las experiencias que sean relevantes y las connotaciones que se le den, a su vez el trabajo va a ser parte fundamental para que una sociedad pueda desarrollarse no solamente en el

ámbito de la industria sino de la vida cotidiana. Este autor distingue las funciones del empleo en la siguiente tabla:

Funciones del empleo
Económicas
<ul style="list-style-type: none"> • Acceso al circuito de la producción – distribución – consumo de bienes y servicio necesarios para la supervivencia material
Sociopolíticas
<ul style="list-style-type: none"> • Medio de integración social y política • Prevención de tensiones, conflictos y contradicciones • Factor de mantenimiento del Estado de Derecho , garante del ejercicio del derecho al trabajo y del deber de trabajar • Soporte del estado social • Canalización de recursos humanos para el desarrollo
Psicosociales
<ul style="list-style-type: none"> • Logro de la autonomía financiera, social, ideológica y moral • Organización del tiempo cotidiano • Eje vertebrador de la actividad personal y familia • Fuente de roles, estatus, poder, prestigio, reconocimiento e identidad sociales • Facilitación, ampliación y regulación de experiencia compartida y de interacciones sociales • Contexto para la socialización secundaria • Oportunidad para la participación afiliación e inserción a grupos laborales • Ocasión para el desarrollo de aspiraciones, expectativas, actitudes, conductas, proyectos y realizaciones personales • Marco de experiencias emocionales y de cogniciones autorreferenciales subyacentes a situaciones de logro control, y eficacia • Percepción de utilidad social y de cumplimiento de un deber moral • Aprendizajes y despliegue de conocimientos, destrezas y habilidades sociales y profesionales • Entorno privilegiado para la autorrealización profesional y la experiencia personal • Compromiso con metas organizacionales y punto de articulación de proyectos individuales y colectivos • Experiencia de sentido de la vida y de acontecimientos existenciales positivos

Fuente: Blanch (1996)

Concerniente a la Psicología, el proceso del trabajo es un proceso de intercambio entre el hombre y la naturaleza en el que el hombre se objetiva (se naturaliza) y la naturaleza se humaniza (Tonda, 1997: 12). Por su parte, Rocha (2006), afirma que el

trabajo consiste en la actividad que el hombre realiza para transformar la naturaleza en los bienes necesarios para su subsistencia, y lo que ha permitido a lo largo de la historia es humanizarnos. Por lo que para explicar cómo el trabajo logra humanizar al hombre plantea tres acepciones:

1. Filosófico–antropológica: el trabajo es la relación que media entre el ser humano y la naturaleza. Así, mediante el trabajo el hombre ha transformado el mundo en el que vive y se ha transformado a sí mismo. Lo opuesto de esta acepción está en la destrucción que el hombre se hace así mismo y al planeta.
2. Económica: el trabajo es la actividad mediante la cual el hombre produce los bienes y servicios que requiere para poder vivir en sociedad, así como de encargarse de distribuirlos y consumirlos. Contrario a esto existe la alienación, la desigualdad y la polarización económica.
3. Psicosocial: el trabajo es una forma de praxis que le ha permitido al ser humano afirmarse como tal, al cristalizar sus potencialidades cognitivo emocionales en la infinidad de productos materiales e ideas que ha creado. A la vez también es una actividad generadora de enfermedades, alteraciones psíquicas o psicotrastornos.

La última acepción es la que nos dará la pauta para entender los fenómenos de una manera más amplia, ya que como menciona el autor, en ésta encontramos las posibilidades de articulación de las dos dimensiones que conforman la ontología psicosocial: por un lado los hechos empíricos ocurridos en la vida social del ser humano, es decir, los hechos, procesos y fenómenos sociales y, por el otro lado, la subjetividad, o sea, las cogniciones y emociones, y el comportamiento de los individuos que viven esos mismos hechos (Rocha, 2006), por lo cual se entiende que el trabajo no es estudio exclusivo de la psicología social, sino de otras disciplinas también.

Para comprender cómo el trabajador representa subjetivamente al trabajo es importante precisar a qué nos referimos con el concepto subjetividad. Al respecto, para Jáidar (1998) la subjetividad es una manera de leer la realidad y de construir la realidad humana, dentro de una determinada cultura que de esta manera la procrea y continúa. Una

cualidad de la subjetividad es que es simbólica y el símbolo es un instrumento que utiliza el humano para su conocimiento y, a su vez, el conocimiento es fundamental ya que como un hecho humano contribuye a la cultura y su importancia radica en que se desarrolla en condiciones sociales, culturales, económicas e históricas que van a determinar cómo se mira la realidad y cómo se logra explicar, los conceptos e ideas que construyen el conocimiento humano se desarrollan lentamente, en un complejo proceso cognitivo y emocional que va a transformar sus condiciones y, por tanto, también transformará la realidad.

La subjetividad, según Shutz (1993 en Veloz, 2010), es concebir al mundo interno como una vivencia, en el que la experiencia vivida se convierte en una configuración o tramas de significados, entendidas como nuestras múltiples vivencias, dadas en contextos determinados y que con el tiempo se van sintetizando y transformándose en algo unificado. Sin embargo, esto deja de lado un poco qué es lo que se vive de manera general, ya que siguiendo esta definición podríamos llegar a cerrarnos y pensar únicamente en que la subjetividad es lo que cada persona cree, sin importar el medio en el que ésta se produce.

Para decirlo de manera sucinta, la subjetividad consiste en el conjunto de procesos emocionales y cognitivos que son producto del funcionamiento del cerebro. Dichos contenidos son siempre sociales porque están condicionados por los elementos de lo social que configuran la vida de cada persona.

Otro término básico para poder comprender, junto con el de subjetividad, cómo es que las personas tienen presente la realidad (interior y exterior) es el de representación. Desde el punto de vista de las ciencias sociales, existen diversos estudios sobre las representaciones y los sistemas de éstas. Este término es de suma importancia ya que, como explica Vial (2000), los individuos construyen representaciones de los demás, de las situaciones, de la realidad en la que se encuentran, y que estas representaciones dan lugar a unos sistemas de creencias que actúan en toda la sociedad.

Como menciona Escobar (2005), retomando a Antunes, la transformación en el mundo del trabajo no solo han afectado la materialidad del ser social que vive del trabajo

sino también han producido modificaciones en su subjetividad, han afectado su forma de ser.

Las nuevas formas de organización del trabajo, que conllevan a cambios en los horarios, en los puestos de trabajo, en el tipo de ocupación, en las tareas, en las responsabilidades (sobre todo las relacionadas con la calidad) y en los contratos de trabajo se han acompañado con cambios en las percepciones que los sujetos van adquiriendo del trabajo mismo (Zúñiga, 2008, en Veloz, 2010).

Salanova et al, (1996) señalan que la perspectiva psicosocial enfatiza las dimensiones y/o procesos que caracterizan al trabajo como realidad social, la realidad psicosocial del trabajo está fundamentada en la interacción social, la interpretación cultural del mismo y en la construcción de símbolos que dan origen a creencias y valores que serán compartidos. Esta perspectiva se basa en la interpretación cultural del trabajo, ya que la estructura actual de la sociedad en países civilizados, es producto de la industrialización de los procesos productivos, y condiciona al trabajo para que este constituya uno de los ejes donde descansa la estructura social, por lo que es desde hace algún tiempo una actividad donde las personas dedican gran parte de su vida.

Salanova, García y Peiró (1993) puntualizan que el trabajo tiene implicaciones psicosociales positivas y negativas. En las positivas se destaca que el trabajo va a cumplir una función integrativa y significativa para las personas, ya que permite dar sentido a su vida, al realizarse y ser creativos, constituye una fuente importante de identidad personal y social, por el modo en que nos vemos a nosotros y cómo nos ven tiene que ver con cómo nos vemos en el trabajo, debido a que en ocasiones la posición social se determina por el trabajo que se desempeña. Tiene implicaciones económicas al poder conseguir bienes de consumo y permitir la superveniencia de los individuos, además es fuente de desarrollo de habilidades y destrezas, así como de oportunidades para la interacción social. En un sentido más cultural, transmite normas, creencias y expectativas, además de que a través del mismo podemos llegar a adquirir poder y control, sobre nosotros y los demás.

En cuanto a las implicaciones negativas el trabajo puede llegar a ser repetitivo, deshumanizante, humillante, monótono y no potencia la autonomía personal, puede ser disfuncional para la persona, y lo sería más cuanto más dispares resulten sus expectativas y sus niveles de preparación, en la relación con la naturaleza del trabajo.

Marx no sólo contribuye a la imagen de trabajo hacia el trabajo industrial, pues no dejó de considerar otros tipos de trabajo, en específico recalcó la posibilidad de la producción inmaterial, la cual es aquella que de una manera comprimida lleva a cabo las fases de producción, circulación y consumo, como por ejemplo una obra de teatro o una enseñanza de un profesor, ésta no existe independiente al que las realiza y al que las consume, ya que no le es posible almacenarlo y no se puede generar sin la presencia del cliente en el acto de producción. Todo proceso de trabajo implica un objeto que se transforma, el cual puede tener un componente material y otro inmaterial (Rodríguez y De La Garza, 2010).

Según Drenth (1991, citado en Luque, Gómez y Cruces, 2000) para la delimitación del concepto trabajo que realiza la psicología social, cabe diferenciar las aproximaciones teórico conceptuales, que consiste en un esfuerzo teórico por definir el trabajo, y la aproximación empírica, la cual se basa en resultados de investigaciones donde la persona define qué entiende por trabajo.

En cuanto a las definiciones basadas en las investigaciones, Luque, Gómez y Cruces, 2000: 151) recogieron algunas conclusiones obtenidas por el proyecto *Meaning of Works*. En este estudio participaron personas de distintos países, a las cuales se les presentaron catorce distintas definiciones de trabajo como actividad humana diferenciada, y tenían que elegir la que creían más conveniente. Los resultados arrojaron que el concepto “si recibes dinero por hacerlo” fue el más elegido, seguido de “si forma parte de las tareas” y, por el contrario, fue menor el porcentaje de personas que definieron al trabajo como una actividad que requiere esfuerzo físico y mental.

De acuerdo a los estudios analizados, la cultura y la sociedad son elementos fundamentales para la comprensión de la subjetividad. Es por medio de la cultura y de los

aprendizajes sociales que el sujeto se construye y es construido. Existen algunos elementos comunes que son importantes en las diferentes situaciones de trabajo. En primer lugar, la existencia de una racionalización más o menos importante de la actividad y de los intercambios con el público, tanto en términos cuantitativos como cualitativos. En segundo lugar, y desde el punto de vista del contenido subjetivo del trabajo, la naturaleza misma de una actividad que exige una adaptación más o menos conflictiva y un control orientado de la emotividad en base a los objetivos de la gerencia (Calderón, 2008).

Así, y conforme a las ideas económicas, se construye un sujeto individualista, racional, moralmente responsable de su lugar en el mundo y activamente inserto en la producción de riqueza. El hombre no vende lo que produce sino que vende su trabajo, y este valor agregado a los productos, que Marx (1993) analiza en términos de “mercancía”, establece una nueva relación social que da origen al nuevo ethos de la sociedad capitalista.

1. El extrañamiento que experimenta el hombre con relación al producto de su trabajo, imprime a éste un nuevo sentido cuyo núcleo es la obtención de un salario que posibilite la satisfacción de necesidades. Satisfacción que no tiene límites, en una sociedad que crea necesidades bajo la racionalidad económica del sistema. El individuo insatisfecho en sus ambiciones estimuladas desde afuera, con objetivos cognoscibles y legítimamente aspirables, acumula frustraciones por la imposibilidad de cumplir con el mandato sociocultural (Marín, 2003: 208).

Por las razones anteriormente expuestas, entonces es importante conocer la forma como las personas se representan subjetivamente el trabajo. Trabajo que, como hemos visto, ha tenido modificaciones a lo largo de la historia y que, en definitiva, impactan tanto positiva como negativamente la subjetividad y el comportamiento del ser humano.

Capítulo 4.

Metodología

Tipo de investigación: Aplicada, de campo.

Objetivo: Conocer la representación subjetiva que se tiene acerca del trabajo, dependiendo de la condición laboral de los participantes.

Problema de investigación: La flexibilización y precariedad laboral son las consecuencias de la reestructuración económica en el mercado laboral. El empleo ya no significa estabilidad, protección y previsibilidad sino que las relaciones laborales se caracterizan por la variabilidad de las remuneraciones y por la incertidumbre acerca de la duración de la ocupación, tanto en términos contractuales como de la extensión de la jornada de trabajo (Bonofiglio y Fernández, 2003). Estas transformaciones en el mundo del trabajo afectan la materialidad del ser social que vive del trabajo produciendo modificaciones en su subjetividad, lo cual a su vez han afectado su forma de ser (Antúnes ,2002 en Escobar, 2005). Así, lo importante es saber cómo es que las personas que trabajan o no, representan subjetivamente el trabajo, aún a pesar de que éste se realice en condiciones cada vez más precarias.

Pregunta de investigación: ¿Cuál es la representación subjetiva que tienen los participantes acerca del trabajo, según su condición laboral?

Definición de variables:

Variable Independiente 1: Características demográficas

Sexo: H; M

Edad: 17 a 23 años; 24-30 años; 31-37 años; 38 a 44 años; 45 a 51 años; 52 a 58 años; más de 59 años.

Escolaridad: Sin escolaridad; Primaria; Secundaria; Carrera Técnica; Bachillerato; Licenciatura; Posgrado.

Variable Independiente 2: Condición laboral

Definición conceptual: El término empleo se refiere (Johada, 1987) al trabajo realizado en condiciones contractuales por el que se recibe una remuneración material, dejando un poco de lado los trabajos por cuenta propia, el trabajo doméstico, trabajos voluntarios con fines sociales y actividades que se realizan en casa y las cuales se podrían considerar como oficios.

Definición Operacional:

Empleados; Desempleados

Para los desempleados se hará la distinción en aquellas personas que no han sido contratadas con anterioridad y continúan así hasta el momento, y en personas que en algún momento fueron contratadas o recibieron remuneración material pero actualmente no cuentan con empleo.

Variable Dependiente: Representación subjetiva del trabajo

Definición conceptual: Para González (2002 en Castillo, Dávila y Huertas, 2011,) la subjetividad es un “sistema complejo de significaciones y sentidos subjetivos producidos en la vida cultural humana, es un sistema procesual, plurideterminado, contradictorio, en constante desarrollo y sensible a la cualidad de sus momentos actuales, el cual tiene un papel esencial en las diferentes opciones del sujeto”.

Definición operacional: Son los significados, las creencias, ideas, opiniones acerca de un modo de pensar. Para nuestra investigación comprenderá la experiencia y el significado que le dan las personas que laboran, laboraron o nunca han laborado, de acuerdo a los siguientes indicadores.

Representación subjetiva del trabajo como:

- Actividad creativa y satisfactoria;
- Necesidad económica y obligación social;
- Generador de enfermedades, alteraciones mentales y enajenación.

Hipótesis

La globalización ha traído consigo cambios en el mundo del trabajo y particularmente en los procesos de trabajo y en las relaciones contractuales. Estas modificaciones han hecho emerger las consecuencias derivadas de la flexibilización laboral, particularmente la precarización del trabajo. Por eso afirmamos que:

1. La representación subjetiva que tienen las personas respecto al trabajo depende de su condición laboral, es decir, aquellas personas que cuentan con empleo presentan una representación subjetiva sobre el trabajo más negativa, en comparación con quienes son desempleados.
2. Las personas desempleadas, y las que nunca han trabajado, presentan una representación subjetiva del trabajo como una actividad creativa y satisfactoria.
3. Las personas que cuentan con empleo, presentan una representación subjetiva del trabajo como una mera necesidad económica u obligación social.
4. Las personas que cuentan con un empleo, en menor medida, tendrán una representación subjetiva del trabajo como una actividad generadora de enfermedades, alteraciones mentales y enajenación.

MÉTODO

Participantes: Se incluyeron 230 participantes, de ellos son 112 mujeres y 118 hombres, cuyas edades oscilan entre los 16 y 59 años.

Selección de muestra: Es una muestra no aleatoria, intencional.

Diseño: Se empleó un diseño de 2 grupos independientes.

Grupo 1: Empleados / Grupo 2: Desempleados.

Instrumento: Se aplicó el Cuestionario sobre Representación Subjetiva del Trabajo (CURST) (Rocha, 2012). Es un cuestionario tipo Likert de 5 puntos que mide la representación subjetiva que se tiene acerca del trabajo. Incluye tres indicadores con varios reactivos cada uno. El primer indicador es el “Trabajo como actividad creativa y satisfactoria”, con 13 reactivos (1, 4, 5, 10, 15, 18, 24, 27, 29, 33, 35, 38, 41); el segundo es el “Trabajo como necesidad económica u obligación social”, con 11 reactivos (2, 7, 12, 14, 16, 20, 25, 34, 42, 43, 45); y el último indicador es “Trabajo como generador de enfermedades, alteraciones mentales y enajenación”, con 21 reactivos (3, 6, 8, 9, 11, 13, 17, 19, 21, 22, 23, 26, 28, 30, 31, 32, 36, 37, 39, 40, 41). Cabe mencionar que este instrumento aún no cuenta con la validez ni con la confiabilidad oficial, siendo realizado para esta investigación (Ver Anexo).

Procedimiento: Se acudió a centros de trabajo (P&G Procter and Gamble y una fábrica de tabiques independiente) para, una vez solicitada la autorización, aplicar los cuestionarios a las personas que ahí laboran. Cabe mencionar que la aplicación se llevó a cabo mediante un intermediario ya que no se logró tener acceso directo. Igualmente, se aplicó el cuestionario en población abierta, una vez que se identificó a las personas como empleadas, desempleadas, o que éstas nunca hayan trabajado.

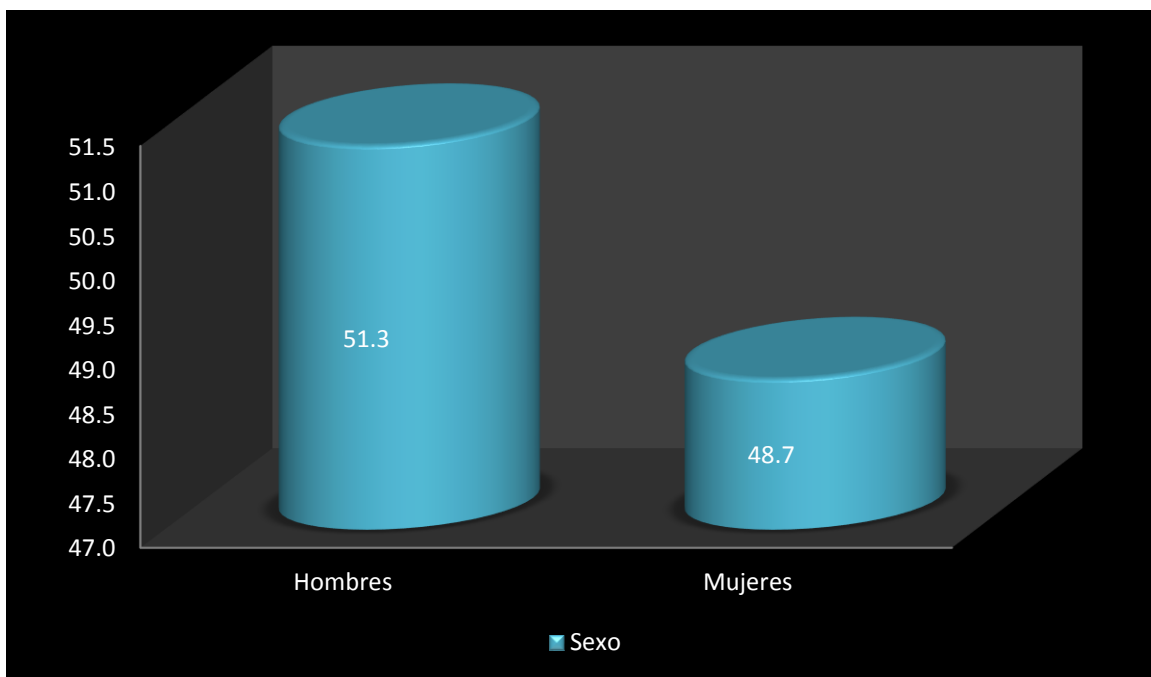
Análisis de datos: Se aplicó t de Student para dos grupos independientes, para el caso de las variables dicotómicas, y ANOVA para el caso de las variables con tres o más valores.

Capítulo 5. Resultados

A continuación se presentan los resultados obtenidos concernientes a 230 participantes que colaboraron con esta investigación, las gráficas 1 a 5 muestran sus características demográficas, así como su condición laboral: empleado o desempleado.

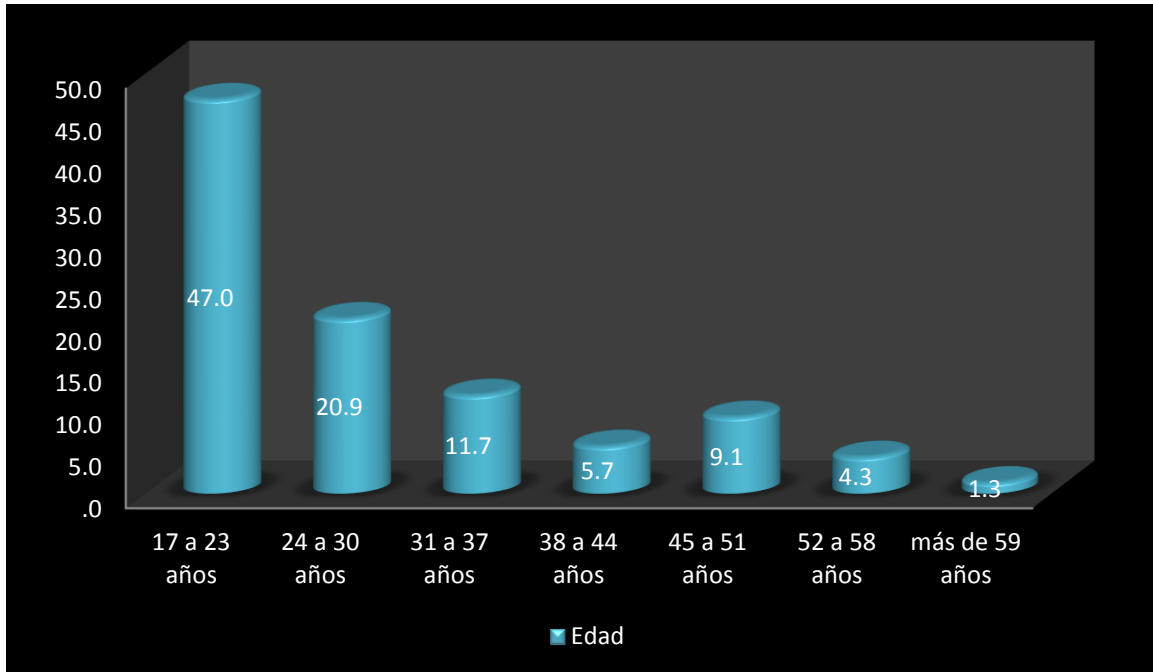
Grafica 1. Sexo de los participantes.

N= 230



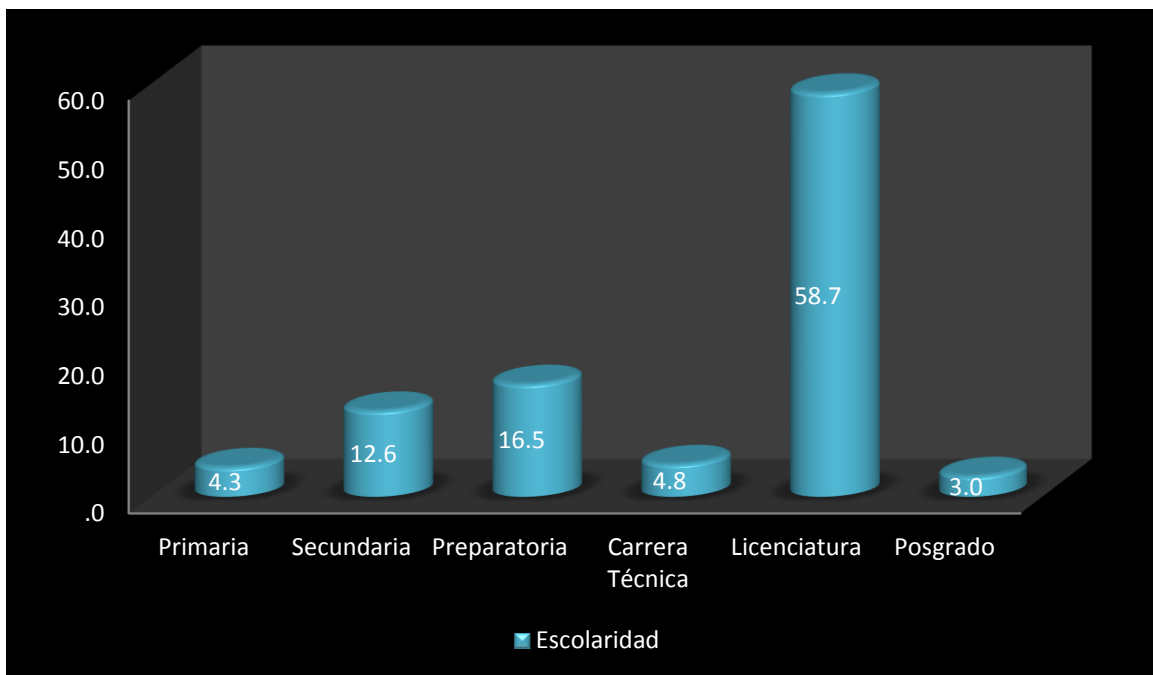
Gráfica 2. Edad de los participantes.

N= 230



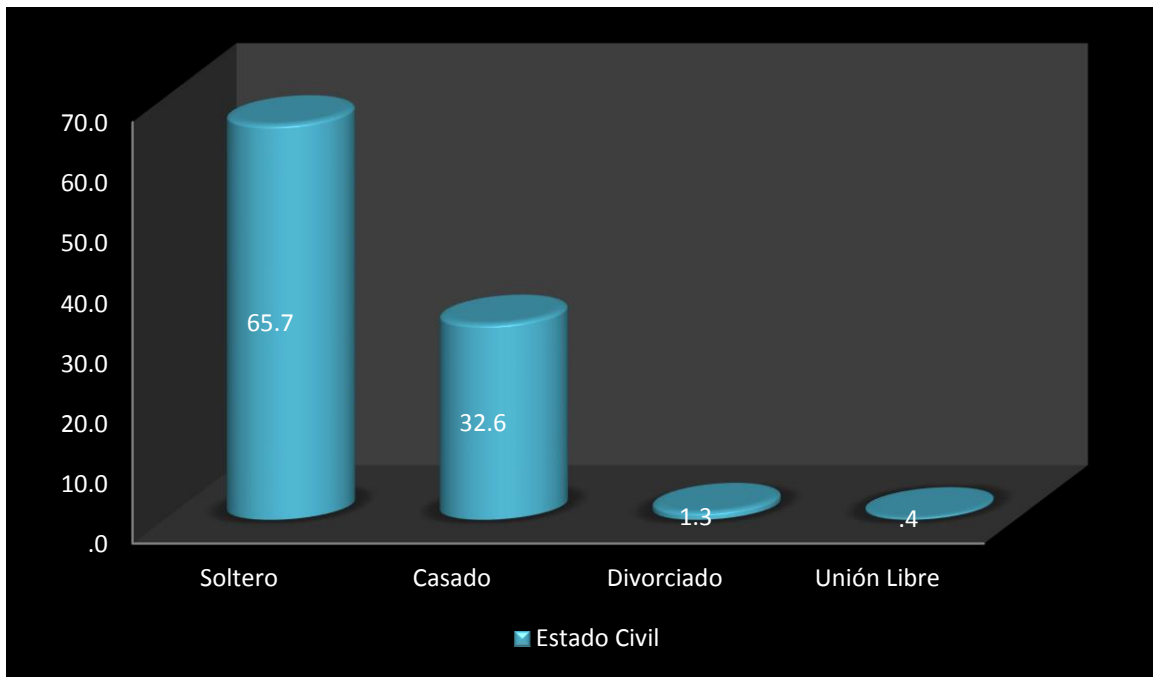
Gráfica 3. Escolaridad de los participantes.

N= 230



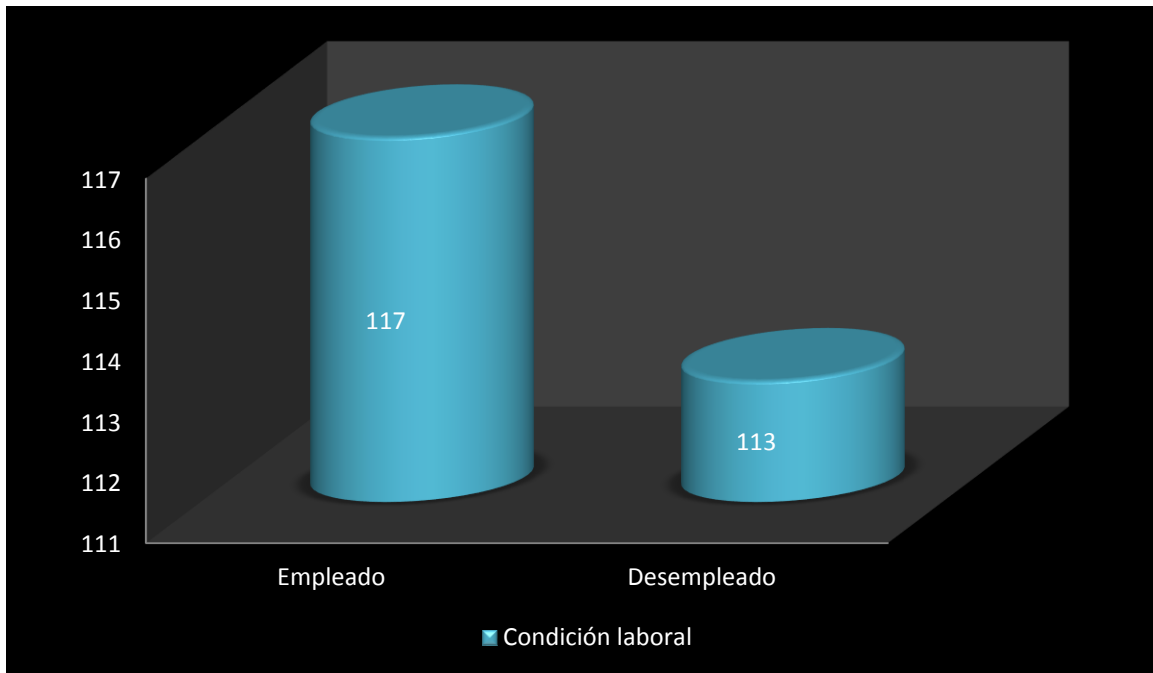
Gráfica 4. Estado Civil de los participantes.

N= 230



Gráfica 5. Condición laboral de los participantes.

N=230



En las Tablas 1 a 3, se exhiben los valores obtenidos al aplicar t de Student para dos grupos independientes, los resultados están en función de cada uno de los indicadores del instrumento aplicado y de sus reactivos correspondientes. Sólo se presentan los resultados que son estadísticamente significativos.

Tabla 1. Indicador Trabajo como actividad creativa y satisfactoria

REACTIVO	MEDIA		t	p
	G1*	G2*		
1. Permite tomar decisiones de forma autónoma	3.19	4.52	-11.197	.000
4. Proporciona satisfacción	3.38	4.33	-8.571	.000
5. Genera sentimientos de utilidad personal y social	2.93	4.42	-13.153	.000
10. Es fuente de orgullo personal	2.99	4.37	-14.462	.000
15. Permite el logro de metas personales	3.93	4.12	-2.064	.040
18. Implica utilizar conocimientos y habilidades personales y sociales	4.01	4.34	-2.300	.022
24. Contribuye a darle sentido a la vida de las personas	4.12	3.96	1.791	.075
27. Es una fuente de crecimiento y realización personal	3.48	4.15	-5.585	.000
33. Permite ser creativo y original	3.39	4.13	-6.003	.000
38. Se realiza de manera segura y en condiciones sanitarias	3.28	2.92	2.213	.028
41. Permite identificar y desarrollar capacidades propias	3.85	4.27	-3.322	.001

*G1: empleados; G2 desempleados

Tabla 2. Indicador Trabajo como necesidad económica/obligación social

REACTIVO	MEDIA		t	p
	G1*	G2*		
2. Es algo que ojalá se pudiera evitar	3.15	2.23	6.398	.000
7. Es una obligación	3.62	3.15	3.217	.001
12. Es sólo un medio para ganarse la vida	3.68	3.32	2.886	.004
16. Se realiza por pura necesidad económica	3.39	3.02	2.579	.011
25. Es una rutina en la vida de las personas	4.08	3.50	4.298	.000
34. Consiste en hacer siempre lo mismo	2.38	2.91	-3.513	.001
42. Es sólo una manera de combatir el ocio	2.18	2.53	-2.288	.023
43. Se realiza únicamente porque la sociedad lo impone	1.99	2.99	-7.098	.000
45. Se hace porque la familia lo exige	2.27	3.02	-4.845	.000

*G1: empleados; G2 desempleados

Tabla 3. Indicador Trabajo como generador de enfermedades, alteraciones mentales y enajenación

REACTIVO	MEDIA		t	p
	G1	G2		
9. Hace que todo el tiempo se piense en lo que se tiene que hacer	3.28	2.88	2.619	.009
13. Es una carga pesada	2.24	2.54	-2.066	.040
19. Es una actividad que se ve como algo ajeno	2.15	2.42	-1.952	.052
21. Genera ansiedad	2.63	3.08	-2.939	.004
44. Provoca mal humor	2.50	2.86	-2.329	.021

*G1: empleados; G2 desempleados

Por otro lado, en las Tablas 4 a 7 se presentan los resultados obtenidos al aplicar ANOVA para variables con tres o más valores, haciendo un contraste entre los indicadores y los reactivos que los comprenden, con la edad y escolaridad de los participantes. Sólo se presentan los resultados estadísticamente significativos.

Tabla 4. Indicador Trabajo como necesidad económica/obligación social y edad

REACTIVO	MEDIA							F	p
	1*	2*	3*	4*	5*	6*	7*		
2. Es algo que ojalá se pudiera evitar	2.30	2.21	2.44	2.15	2.71	1.20	2.67	2.205	.044
14. Consiste en hacer sólo lo que a uno le piden	2.62	2.29	3.07	2.08	2.48	2.10	1.00	.530	.022
25. Es una rutina en la vida de las personas	3.48	3.60	3.26	2.92	3.86	2.70	4.67	2.624	.018
34. Consiste en hacer siempre lo mismo	2.85	2.46	3.04	2.23	1.81	2.50	2.67	3.614	.018
43. Se realiza únicamente porque la sociedad lo impone	2.59	1.92	2.26	1.92	2.33	1.50	1.33	3.638	.002
45. Se hace porque la familia lo exige	2.61	2.10	2.70	2.31	2.19	1.40	2.00	2.706	.015

*1: 17 a 23 años; 2: 24-30 años; 3: 31-37 años; 4: 38 a 44 años; 5: 45 a 51 años; 6: 52 a 58 años; 7: más de 59 años.

Tabla 5. Indicador Trabajo como generador de enfermedades, alteraciones mentales y enajenación y edad

REACTIVO	MEDIA							F	p
	1*	2*	3*	4*	5*	6*	7*		
3. Representa un verdadero sufrimiento	2.09	2.00	2.48	1.62	2.05	1.10	2.33	2.426	.027
17. Provoca que la gente se olvide de todo lo demás	2.31	2.85	2.44	2.08	3.05	2.70	3.33	3.147	.006
21. Genera ansiedad	3.06	2.46	2.81	2.15	3.43	2.10	3.67	4.337	.000
22. Hace que la gente no se sienta bien consigo misma	2.44	2.63	2.67	1.85	2.33	2.20	4.33	2.362	.031
31. Puede provocar hasta la muerte	2.56	2.04	2.19	1.85	3.05	2.40	2.67	2.476	.024
32. Produce insomnio	2.90	2.54	2.74	1.85	3.33	2.80	3.33	2.886	.010
37. En sí mismo es un verdadero problema	2.31	2.10	3.11	1.77	2.52	2.30	2.00	3.329	.004
39. Puede conducir a algunas adicciones	2.65	2.33	2.19	2.69	3.19	1.70	2.00	2.753	.013
44. Provoca mal humor	2.92	2.56	2.52	2.46	2.62	1.70	2.00	2.439	.026

*1:17 a 23 años; 2: 24-30 años; 3: 31-37 años; 4: 38 a 44 años; 5: 45 a 51 años; 6: 52 a 58 años; 7: más de 59 años.

Tabla 6. Indicador Trabajo como actividad creativa y satisfactoria y escolaridad

REACTIVOS	MEDIA						F	p
	1*	2*	3*	4*	5*	6*		
4. Proporciona satisfacción	4.00	4.14	3.68	4.64	4.15	4.86	4.349	.001
5. Genera sentimientos de utilidad personal y social	4.00	3.31	3.76	4.27	4.17	4.43	4.237	.001
18. Implica utilizar conocimientos y habilidades personales y sociales	3.80	3.83	3.50	4.36	4.47	3.57	7.093	.000
29. Brinda oportunidades y experiencias de aprendizaje	3.10	3.69	4.00	4.55	4.27	4.00	4.547	.001
33. Permite ser creativo y original	3.50	3.83	3.45	3.36	3.97	2.86	2.817	.017
41. Permite identificar y desarrollar capacidades propias	3.30	3.24	3.42	4.18	4.01	3.14	4.282	.001

*1: Primaria. 2: Secundaria. 3: Preparatoria. 4: Carrera técnica. 5: Licenciatura. 6: Posgrado

Tabla 7. Indicador Trabajo como necesidad económica/obligación social y escolaridad

REACTIVOS	MEDIA						F	p
	1*	2*	3*	4*	5*	6*		
2. Es algo que ojalá se pudiera evitar	2.50	2.93	2.74	2.09	2.07	1.14	5.892	.000
12. Es sólo un medio para ganarse la vida	2.10	3.45	3.11	2.27	2.76	2.29	3.527	.004
14. Consiste en hacer sólo lo que a uno le piden	2.90	3.38	2.89	2.09	2.24	2.29	5.674	.000
16. Se realiza por pura necesidad económica	3.10	3.38	3.29	2.27	2.59	2.71	3.931	.002
20. Se tiene que hacer pues no hay otra opción	2.50	2.90	2.89	2.09	2.11	3.00	4.483	.001
34. Consiste en hacer siempre lo mismo	2.90	3.17	2.79	2.09	2.51	2.71	2.326	.044
45. Se hace porque la familia lo exige	2.80	2.93	2.58	1.82	2.29	1.71	2.759	.019

*1: Primaria. 2: Secundaria. 3: Preparatoria. 4: Carrera técnica. 5: Licenciatura. 6: Posgrado

Discusión

En esta investigación se partió de la premisa de que la condición laboral de las personas influye en la representación subjetiva que se tiene acerca del trabajo, ya que los cambios que ha sufrido el mercado laboral en el mundo han llevado a crear empleos precarios y flexibles priorizando, más que nada, la producción empresarial (Coriat, 1992), llegando a transformar la representación subjetiva que los individuos tienen del trabajo.

De acuerdo a lo planteado en la hipótesis 1, se esperaba encontrar que las personas que cuentan con un empleo concebirían al trabajo de forma negativa, puesto que los cambios en el trabajo han hecho de éste un proceso en su mayoría automatizado, que busca más que la realización humana (dándole estabilidad, previsibilidad y protección al empleado), generar mayores resultados para su propio fin, dejando de lado al trabajador. Sin embargo, dados los resultados obtenidos y considerando los tres indicadores, no muestran diferencias estadísticamente significativas entre los participantes que cuentan con empleo y quienes no, lo que muestra que nuestra primera hipótesis se acepta parcialmente. Esto debido a que las medias del Grupo 1 están en el punto 3 en la escala Likert (indiferente).

Respecto de la hipótesis 2, también se acepta parcialmente, porque los participantes que no cuentan con empleo, los del Grupo 2, efectivamente representan subjetivamente al trabajo como una actividad creativa y satisfactoria. En la escala Likert sus promedios se encuentran en 4 (De Acuerdo). Sin embargo, los participantes del Grupo 1 no tienen, estrictamente hablando, una representación subjetiva del trabajo de manera negativa, ya que sus medias se ubican en 3 (Indiferente) en la escala Likert. Por ejemplo, es el caso de los reactivos 1, 4, 5, 10, 27 y 33, donde los participantes desempleados, se muestran más inclinados hacía el acuerdo y totalmente de acuerdo a diferencia de los participantes que cuentan con empleo.

En lo que se refiere a la hipótesis 3, que afirma que las personas que cuentan con empleo, presentan una representación subjetiva del trabajo como una mera necesidad económica u obligación social, se rechaza, ya que la mayoría de los participantes se

encontraron en el puntaje 2 (Desacuerdo) y 3 (Indiferentes) en la escala Likert. No obstante en los reactivos 7, 12 y 25, podemos observar un cambio en las respuestas del Grupo 1, la mayoría se encontró en el punto 4 (Acuerdo) de la escala Likert, con respecto a la afirmación que plantean que “el trabajo es una obligación social, sólo un medio para ganarse la vida y una rutina en su vida”, contrario a lo que los participantes del Grupo 2 piensan, contestando que les daría lo mismo si el trabajo se puede evitar o que se realice meramente por necesidad económica.

Por último el planteamiento de la hipótesis 4 también se rechaza, ya que no existen diferencias significativas entre el Grupo 1 y Grupo 2, la media se encontró en 2 (Desacuerdo) de la escala Likert, por lo que se afirma que los participantes no tienen un representación subjetiva del trabajo como fuente generadora de enfermedades, alteraciones mentales o enajenación.

Es importante mencionar que se careció de datos para poder dar un aporte más preciso del planteamiento antes mencionado, fueron 19 reactivos los que calificaban al trabajo como generador de enfermedades, alteraciones mentales y enajenación, de los cuales solo 5 reactivos fueron significativos en la muestra, dándole una explicación a esto, se infiere que al momento de realizar la aplicación del instrumento con los participantes no existió un control adecuado, resultando una inclinación hacia jóvenes estudiantes o jóvenes que inician su vida laboral, siendo esto algo desequilibrado. Mencionando, también, que la mayoría de personas que trabajan cuentan con empleos en los cuales no tienen que hacer un gran esfuerzo físico, o en el cual no tienen que vivir situaciones de precariedad tan marcada.

Referente al cruce de los datos demográficos con los indicadores, a continuación se presentan sólo la discusión de los resultados que fueron estadísticamente significativos en la muestra.

En el contraste que se realizó entre la edad de los participantes y el Indicador 2 (Tabla 4), la contestación de la mayoría osciló entre 2 (Desacuerdo) y 3 (Indiferente) en la escala Likert, empero se observa una respuesta distinta en el reactivo 25 con los grupos de

edad 2 (24-30 años), 5 (45-51) y 7 (más de 59 años) los cuales se muestran en acuerdo con la afirmación de que el trabajo es algo rutinario en la vida de las personas, podemos inferir que en el caso del primer grupo mencionado, los participantes se encuentran iniciando apenas su vida laboral y, en la búsqueda de tener una estabilidad profesional no se han desarrollado en más de una área por lo que al tener ganas de aprender y desarrollar todas su habilidades, se enfrentan con la cotidianidad y la monotonía de un trabajo. En el caso de los grupos con más edad podemos deducir que al ser mayores ya experimentaron la rutina del día a día.

Respecto al cruce que se realizó con la edad y el Indicador 3 (Tabla 5), la media de las respuestas también se encontró en 2 (Desacuerdo) y 3 (Indiferente) en la escala Likert, solamente el grupo de edad 7 (más de 59 años) en el caso de los reactivos 21 y 22, contestó de forma diferentes, afirmando que el trabajo hace que la gente no se sienta bien consigo misma y que es generadora de ansiedad.

De manera general podemos mencionar algunas consideraciones importantes de acuerdo a los resultados obtenidos en esta investigación. Como punto principal, la edad de los participantes, ya que el 67.9% de nuestra muestra eran jóvenes entre 17 y 30 años, lo cual nos lleva a pensar que algunos apenas empiezan su vida laboral o se han logrado posicionar en lugares donde les permiten desarrollar sus capacidades, además de no tener la rutina diaria que se siente con los años.

Siguiendo con la misma línea, de que la mayoría de la población es joven, observamos que el 65.7% de los entrevistados son solteros, sumado a eso, el 58.7% de nuestra población contaba con un nivel de licenciatura, aunado con el 3.0% de posgrados, haciendo así un total de 61.7% con más nivel escolar que el resto. Inferimos que esto influyó de manera determinante para que la representación que se tiene del trabajo, en esta investigación en particular, sea una actividad creativa y satisfactoria, y no como una necesidad económica/obligación social o como causante de enfermedades, alteraciones mentales o enajenación, puesto que tal vez las personas que apenas ingresan al ámbito laboral buscan satisfacer necesidades inherentes a los humanos, siendo estas, de acuerdo a

Blanch (1996) necesidades materiales, intercambio de bienes y mejorar relaciones sociales e interpersonales.

Actualmente, encontrar empleo en México es una tarea difícil, los cambios en el mundo laboral han llevado a que cada vez haya más empleos precarios y flexibles, pero cabe mencionar que al ser nuestra población joven, solteros y con un nivel escolar alto, esta idea aún no se ve reflejada en su pensamiento, los jóvenes aún no han experimentado la presión social y la demanda del ser proveedores de una familia, el salario que perciben si bien no alcanzaría para cubrir los gastos de un hogar, sí cubre los gastos necesarios para cubrir las demandas y la necesidades personales de cada joven.

Con los datos obtenidos, y de manera general, se infiere que aun a pesar de los cambios en las diferentes etapas del modelo del trabajo; llegando a ser un proceso automatizado, dirigido más hacía el ámbito económico que al personal; las personas tienen una representación subjetiva del trabajo positiva, puesto que como lo comenta Salanova, García y Peiró (1993), éste les permite dar sentido a su vida, realizándose como seres creativos siendo un cimiento importante para la identidad personal y social. Así, aunque se pida mayor flexibilidad laboral, los estándares de producción aumenten y la precariedad sean inherentes al trabajo las personas no dejaremos de representarlo subjetivamente como una actividad que nos aporta mayores beneficios, permitiéndonos desarrollar habilidades y destrezas que harán de nuestra vida algo con mayor sentido, digna y agradable.

Es importante realizar y mantener, estudios e investigaciones sobre el cómo el trabajo ha ido modificándose y modificando al hombre en sí, puesto que el estudio central de la psicología es el humano y sus experiencias, la realidad en la que se encuentra y cómo se la representa.

Así, si mantenemos en constante observación también los procesos laborales y sus cambios, y los efectos que estos tienen con sus empleados se puede proponer mejorar las condiciones del trabajo proponiendo y mejorando un modelo de Flexiseguridad que se adecue tanto a las necesidades de las empresas como a las de sus empleados, es decir, manteniendo la competitividad de la empresa y a su vez mejorando la seguridad de sus

trabajadores convirtiéndose en una relación bilateral, en la cual los empleados puedan mantener sus derechos, teniendo mejores condiciones de trabajo, que les garanticen desarrollar sus capacidades y mejorar sus áreas de oportunidad; lo que resultará que la empresa y los empleados mantengan estabilidad laboral.

REFERENCIAS

- Acosta, Alberto (2005). *TLC, más que un tratado de libre comercio*. Ed. FLACSO: Quinto: Ecuador.
- Álvarez, Alejandro (2003) *Descarrilamiento de la Globalización y el neoliberalismo? Un balance de la resistencia social a la luz de las tendencias recesivas a nivel internacional*. Ponencia Seminario Internacional. REDEM. UNAM: México.
- Añez, Carmen (2007). *Taylorismo: Modelo gerencial de las pequeñas empresas de confección de ropa*. *Telos*, 9 (3), 458-474.
- Blanch, Josep Ma. (1996). Psicología social del trabajo. En Álvaro, José, Garrido, Alicia & Torregrosa, José (Coords.), *Psicología social aplicada*. McGraw-Hill: España, pp. 85-119.
- Barcelo, Luis (2007) *Gobierno de la globalización: Del pentágono al hexágono*. Editorial UPV: Valencia.
- Bonofiglio, Nicolás & Fernández, Ana (2003) *Sí, señor. Precarización y flexibilización laboral en la década del noventa*. Trabajo presentado al 6to. Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Buenos Aires, Argentina. 13 al 16 de Agosto.
- Calderón, José Ángel (2008). Trabajo, subjetividad y cambio social: rastreando el trabajo emocional de las teleoperadoras CNRS-GTM (Genre, Travail et Mobilités). *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2, 91-119.
- Campins, Mónica (2007) *Sociedad y estado en tiempos de globalización*. Editorial Biblos: Buenos Aires.
- Canfe, Víctor (2000) *La globalización y las opciones nacionales: memoria*. Fondo De Cultura Económica: México.
- Castillo, Dario, Dávila, Ricardo y Huertas, Olga (2011) Transformaciones en las subjetividades de los trabajadores: casos de empresas colombianas recuperadas. *Universitas Psychologica*, 10 (2), 581-594.
- Corchado, María del Carmen (2008). *Formas de integración económica: Globalización y regionalización*. Limusa: México.
- Coriat, Benajmin (1992). *El taller y el robot. Ensayos sobre el fordismo y la producción en masa en la era de la electrónica*. Siglo XXI editores: México.

- Covarrubias, Alejandro (1992) *La flexibilidad laboral en Sonora: Un análisis comparativo de la flexibilidad de los contratos colectivos de trabajo de la industria en Sonora, en la década de los ochenta*. Colegio de Sonora: Sonora.
- Dabat, Alejandro (1993). *El mundo y las naciones*. CRIM, UNAM: México.
- Dabat, A. (1999). *La globalización en perspectiva histórica*. En Muñoz, H. y Rodríguez, R. (Eds.) *La Sociedad Mexicana Frente al Tercer Milenio. T. I*. México: Miguel Ángel Porrúa, pp. 57-79.
- De la Garza, Enrique (2000) Introducción. El papel del concepto de trabajo en la teoría social del siglo XX. En *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. FCE: México. pp. 15-35.
- Durand, Marie, Copinschi, Philippe & Martin, Bernoit (2008). *Atlas de globalización: comprender el espacio mundial contemporáneo*. Publicaciones de la Universidad de Valencia: España.
- Ellewood, Wayne (2007). *Globalización*. Intermón Oxfam ediciones: Barcelona, España.
- Escobar, Areli (2005) Trabajo, desocupación y configuración de la subjetividad laboral en la región de Biobío- Chile. *Revista Trabajo y Sociedad*, VI (7), 1-10.
- Fair, Hernán (2008). La globalización neoliberal: Transformaciones y efectos de un discurso hegemónico. *KAIROS*, Revista de temas sociales, 12 (21), pp. 1-28.
- Ferreira, María Teresa (2006). *La precarización del trabajo en la ciudad como una de las nuevas formas de empobrecimiento en Colombia*. Universidad Industrial de Santander: Bucaramanga.
- Frenkel, Roberto (2003). *Globalización y crisis financiera en América Latina*. Revista de la Cepa núm. 80: Buenos Aires.
- García, Fernando (2010). *Aproximación crítica a la crisis económica mundial: Sistema capitalista, política monetaria y globalización financiera*. Pevnia: España.
- Gorz, André, (1977). *Crítica de la división del trabajo*. Laia B: Barcelona.
- Guillén, Héctor (1997). *La contrarrevolución neoliberal en México. Crisis financiera y política del gobierno*. Ediciones Era: México.
- Guillén, Carlos & Guil, Rocio (2000) *Psicología del trabajo para las relaciones laborales*. McGraw Hill. España.

- Hirata, Helena & Zariffian, Philippe (2007). El concepto del trabajo. En Pensar el trabajo. Debate y actualidad. *Revista de Trabajo*. Nueva Época. 3 (4). Buenos Aires, Argentina.
- Held, David & McGrew, Anthony (2003). *Globalización/antiglobalización, sobre la reconstrucción del orden mundial*. Paidós: España.
- Hernández, Elena de la Paz (2006). *Estrategias de reestructuración productiva de los empresarios tapatíos de la industria del calzado*. Universidad de Guadalajara: México.
- Ianni, Octavio (2006). *Teorías de la globalización*. Siglo XXI Editores: México.
- Jáidar, Isabel (1998). Por los senderos de la subjetividad. En Jáidar, I. et al. *Tras las huellas de la subjetividad*, Cuadernos del TIPI, UAM-Xochimilco: México.
- Lóyzaga, Octavio (1997). *La flexibilización de los derechos laborales en la recomposición del capitalismo*. UAM-Azcapotzalco: México.
- Luque, Pedro, Gómez, Tomas & Cruces, Serafin (2002). El trabajo: fenómeno psicosocial. En Guillen, Carlos y Guil, Rocio (Coords.). *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. McGrawHil: México. pp. 147-164.
- Marcia, Leite (2009). El trabajo y sus reconfiguraciones: Las nuevas condiciones de trabajo discutidas a partir de conceptos y realidades. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 2ª Época, 21, 7-33.
- Marín, Leticia (2009) La construcción sociopsico-política del trabajo como hecho social. *Revista de Ciencias Sociales*, IX (002), 205-214.
- Mariña, Abelardo (2004). Las condiciones actuales del empleo urbano en México: Agravamiento coyuntural de una situación de precariedad estructural. *El Cotidiano*. 20 (126), 0.
- Carlos Marx, El capital, Tomo I, “Maquinismo y gran industria”, Edición Ciencias del Hombre, Buenos Aires, 1993.
- Mato, Daniel, (2003) *Políticas de identidades y diferencias sociales: En tiempos de globalización*. Faces UCV: Caracas-Venezuela.
- Méda, Dominique (2007). ¿Qué sabemos sobre el trabajo? En Pensar el Trabajo. Debate y actualidad. *Revista de Trabajo*. Nueva Época. 3 (4). Buenos Aires. Argentina.

- Miguélez, Faustino (2007). Flexiseguridad, bienestar y cohesión social. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. 1, 145-160.
- Millones, Mario (2012). Límites del trabajo decente: La precarización laboral como problema estructural en América Latina. *Revista Gaceta Laboral*. 18 (1), 87-106.
- Monden, Yasuhuro (1993). *El sistema de producción de Toyota*. Macchi grupo editor: Buenos Aires, Argentina.
- Mora, Minor (2005). Ajuste y empleo: Notas sobre la precarización del empleo asalariado. *Revista de Ciencia Sociales*. II (108), 27-39.
- Moreno, Juan, Rivas, Juan & Santamaría, Jesús (2006). *Manufactura y TLCAN: Un camino de luces y sombras*. Economía UNAM, núm. 8, pp. 95-114.
- Moreno, Juan, Rivas, Juan & Ruiz, Pablo (2005) La economía mexicana después del TLCAN. *Revista Galega de Economía*, 14 (1-2), 1-20.
- Neffa, Julio (1990). *Proceso de trabajo y la economía de tiempo: contribución al análisis crítico de K. Marx, F. W. Taylor y H. Ford*. Editorial Hvmantas: Buenos Aires.
- Noriega, Mariano, Franco, Jesús, Trejo, Karina, Montoya, Aishshah, León, Laura, Sanabria, Carlos & Cruz, Adriana (2010) Propuesta para la creación del Instituto Nacional sobre Condiciones Laborales, Seguridad y Salud de los Trabajadores. *El Cotidiano*, 162, 23-30.
- Ovejero, Anastasio (2006) El mobbing o acoso psicológico en el trabajo: Una perspectiva psicosocial. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22 (1), 101-121.
- Ozaki, Muneto (2000) *Negociar la flexibilidad: Función de los interlocutores sociales y del Estado*. Organización Internacional del Trabajo: Ginebra.
- Pacheco, Edith, De la Garza, Enrique y Reygadas, Luis (2001) *Trabajos atípicos y precarización del empleo*. El Colegio de México: México.
- Pacheco, Penélope (2005). *Liberalización de la política comercial y crecimiento económico de México*. Economía UNAM, 2(4), 84-93.
- Padua, María (1999). *México en el umbral del siglo XXI. Los efectos de la globalización*. Fontomara: México.
- Paquin, Michael (1993). *El trabajo: Ssu distribución en las organizaciones, motivación y rendimiento, control y productividad*. Editorial Trillas: México.

- Parodi, Roberto (2000). El Manifiesto, el trabajo y la revolución. Ensayos Breves. En *Razón y Revolución*, núm. 6, 1-7.
- Partida, Raquel (2002). *Empresas reestructuradas: innovación tecnológica, organización del trabajo y flexibilidad laboral: los casos de las industrias electrónicas y alimenticia de Jalisco*. El Colegio de Sonora: México.
- Pereira, Lourdes (2008). Teoría social y concepción del trabajo: una mirada a los teóricos del siglo XIX. *Revista Gaceta Laboral*. 14 (1), 81-101.
- Raso D., Juan (2004) *Las transformaciones del trabajo*. Instituto de relaciones laborales. Montevideo.
- Regino, Gabriel (1999) Globalización, neoliberalismo y control social. ¿Hacia dónde se dirige el derecho penal en México? *Nómadas*, 99. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18100012>
- Reta, Viviana (2009). *Las Formas de organización del trabajo y su incidencia en el campo educativo*. *Fundamentos en Humanidades*, 19 (I), 119-137. Universidad Nacional de San Luis, Argentina.
- Rivero, Ricardo (2003) *El Estado de derecho latinoamericano*. Ediciones Universidad de
- Rocha, Raúl (2006). Un punto de vista psicosocial sobre el trabajo en México. *Liberabit. Revista de Psicología*. Número Monográfico dedicado a la Psicología Política, 12, 55-77.
- Rocha, Raúl (2012). *Cuestionario sobre representación subjetiva del trabajo (CURST)*. FEZ Zaragoza-UNAM. Inédito
- Rodríguez, José Guadalupe y De la Garza, Enrique (2010). Trabajo cognitivo y control sobre el proceso de trabajo: la producción de software. En Hernández, Marcela (Coord.), *Estudios laborales en México*. UAM-Iztapalapa/Plaza y Valdes editores: México. pp. 95-117.
- Rodríguez-Oreggia, Eduardo y Silva, Lautaro (2009) Construcción de un índice de condiciones laborales por estados para México. *Gestión y Política Pública*. XVIII (1), 149–178.
- Rozenberg, Arnoldo (2000) *Efectos de la crisis económica y financiera internacional, de 1997 A 1999. En la balanza de Pagos del Perú*. Perú.

- Ruiz, Clemente (2009) México: las dimensiones de la flexibilidad laboral. *Serie Microeconómicas de Desarrollo*. Núm. 83. CEPAL- Naciones Unidas: Santiago de Chile.
- Safón, Vicente (SF). *¿Del fordismo al posfordismo? El advenimiento de los nuevos modelos de organización industrial*. Universidad de Valencia. I Congreso de Ciencia regional en Andalucía: Andalucía en el umbral del siglo XXI.
- Salas, Carlos y Rojas, Georgina (2008) La precarización del empleo en México, 1995-2004. *Revista Latinoamericana de Estudios de Trabajo*. 13 (9), 39-78.
- Salazar, Neiza & Rivas, Frank (2004) La precariedad laboral y su incidencia en las políticas sociales de la V República: Una mirada especial a las misiones. *Revista Visión Gerencial*. 3 (1), 62-77.
- Salanova, M., Gracia, F. J. y Peiró, J. M. (1996). Significado del trabajo y valores laborales. En J. M. Peiró y F. Prieto (Eds.), *Tratado de Psicología del Trabajo. Vol. II: Aspectos psicosociales del trabajo*. Madrid. Síntesis. pp. 35-63.
- Salanova, M., Prieto, F. y Peiró, J. M. (1993) El significado del trabajo: Una revisión de la literatura. En J. M. Peiró, F. Prieto, M. J. Bravo, P. Ripoll, I. Rodríguez, P. Hontangas y M. Salanova (Eds.), *Los jóvenes ante el primer empleo: el significado del trabajo y su medida*. NauLlibres: Valencia.
- Sánchez, Alfredo (2006) *Las transformaciones del derecho del trabajo*. Instituto de Investigaciones Jurídicas-UNAM: México.
- Schneider, E. V. (1966) *Sociología industrial. Relaciones sociales entre la industria y la comunidad*. Ed. Guadarrama: Madrid.
- Sotelo, Adrián (1999). *Globalización y precariedad del trabajo en México*. Ediciones El Caballito: México.
- Sotelo, Adrián (2003). *La reestructuración del mundo del trabajo, superexplotación y nuevos paradigmas de la organización del trabajo*. Editorial Ítaca: México.
- Soto, Álvaro (2008) *Flexibilidad laboral y subjetividades: Hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo*. LOM, ediciones: Santiago.
- Stiglitz, Joseph (2002) *El malestar en la globalización*. Taurus: Buenos Aires.
- Tonda, María de la Concepción (2007). *El proceso de trabajo en la crítica de la economía política*. Editorial Itaca: México.

- Tunal, Gerardo (2002). La flexibilidad laboral en la contratación colectiva en México. *Economía, Sociedad y Territorio*, III (011).
- Vázquez, Antonio (2005) *Las nuevas fuerzas del desarrollo*. Antoni Bosch editor: Barcelona.
- Veloz, Areli (2010). Mujeres purépechas en las maquiladoras de Tijuana: Entre la flexibilidad y la significación del trabajo. *Frontera Norte*, 22 (44), 211-236.
- Vial, Mena (2000). *La antropología de Viktor Frankl: El dolor, una puerta abierta*. Ed. Universitaria: Santiago de Chile.
- Zubero, Imanol (1998). *Descubriendo oportunidades para la intervención resituando nuestros espacios de anticipación*. *Documentación Social* tomo III, abril-junio, 87-120.

Anexo 1

CURST (Rocha, 2012) Universidad Nacional Autónoma de México Facultad de Estudios Superiores Zaragoza

Este es un estudio que se está desarrollando para conocer qué es lo que usted piensa respecto de algunos aspectos relacionados con el trabajo como actividad física y mental. Le pedimos que responda con la mayor sinceridad, ya que de ello depende la validez del mismo.

Agradecemos de antemano su colaboración.

I. DATOS GENERALES

Sexo: Hombre () Mujer ()

Edad: _____

Escolaridad: Primaria () Secundaria () Preparatoria ()

Licenciatura () Especificar: _____ Posgrado ()

Estado civil:

II. INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

1. Actualmente cuenta con empleo:

No () Sí ()

En caso negativo, responda por favor las siguientes preguntas:

1a. ¿Ha trabajado antes? _____

2a. ¿En qué ha laborado? _____

3a. ¿Durante cuánto tiempo ha trabajado? _____

En caso afirmativo, responda por favor las siguientes preguntas:

1b. ¿Qué actividades se realizan en su empresa u organización laboral? _____

2b. ¿Cuál es su puesto de trabajo? _____

3b. ¿Qué labor desempeña actualmente? _____

4b. ¿Cuál es su ingreso mensual? _____

5b. ¿Cuánto tiempo lleva laborando en ese lugar? _____

6b. ¿Cuenta con un contrato laboral fijo o temporal? _____

7b. ¿Cuál es el promedio de horas que trabaja a la semana? _____

8b. ¿Cuenta con seguridad social? _____

9b. Contando el empleo actual, ¿cuántos ha tenido? _____

III. INSTRUCCIONES

Considerando la frase que se encuentra con letras mayúsculas, marque con una **X** la opción que corresponda a su respuesta, de acuerdo a la siguiente escala:

1. TOTALMENTE EN DESACUERDO

2. EN DESACUERDO

3. INDIFERENTE

4. DE ACUERDO

5. TOTALMENTE DE ACUERDO

EL TRABAJO...	1	2	3	4	5
1. Permite tomar decisiones de forma autónoma					
2. Es algo que ojalá se pudiera evitar					
3. Representa un verdadero sufrimiento					
4. Proporciona satisfacción					
5. Genera sentimientos de utilidad personal y social					
6. Conduce a que la gente se despersonalice					
7. Es una obligación					
8. Puede conducir al alcoholismo					
9. Hace que todo el tiempo se piense en lo que se tiene que hacer					
10. Es fuente de orgullo personal					
11. Ocasiona enfermedades					
12. Es sólo un medio para ganarse la vida					
13. Es una carga pesada					
14. Consiste en hacer sólo lo que a uno le piden					
15. Permite el logro de metas personales					
16. Se realiza por pura necesidad económica					
17. Provoca que la gente se olvide de todo lo demás					
18. Implica utilizar conocimientos y habilidades personales y sociales					
19. Es una actividad que se ve como algo ajeno					
20. Se tiene que hacer pues no hay otra opción					
21. Genera ansiedad					
22. Hace que la gente no se sienta bien consigo misma					
23. Produce demasiada fatiga					
	1	2	3	4	5

24. Contribuye a darle sentido a la vida de las personas					
25. Es una rutina en la vida de las personas					
26. Genera alteraciones mentales					
27. Es una fuente de crecimiento y realización personal					
28. Requiere mucho desgaste físico					
29. Brinda oportunidades y experiencias de aprendizaje					
30. Hace que las personas se olviden de sí mismas					
31. Puede provocar hasta la muerte					
32. Produce insomnio					
33. Permite ser creativo y original					
34. Consiste en hacer siempre lo mismo					
35. Es bien valorado en nuestra sociedad					
36. Es una actividad tediosa					
37. En sí mismo es un verdadero problema					
38. Se realiza de manera segura y en condiciones sanitarias					
39. Puede conducir a algunas adicciones					
40. Produce excesivo desgaste emocional					
41. Permite identificar y desarrollar capacidades propias					
42. Es sólo una manera de combatir el ocio					
43. Se realiza únicamente porque la sociedad lo impone					
44. Provoca mal humor					
45. Se hace porque la familia lo exige					