

LA PRODUCCIÓN DEL PLUSVALOR Y LA INTENSIFICACIÓN: EXPRESIÓN RÁPIDA DEL TIEMPO DE TRABAJO

Ricardo Conteras Soto

Universidad de Guanajuato

División de Ciencias Sociales y Administrativas

Campus Celaya- Salvatierra

riconsoto@hotmail.com

Resumen

En los procesos de producción se genera el plusvalor, para ello se requiere de la intensificación del trabajo, a través de los tiempos de trabajo, estos deben ser rápidos. Para ello se requiere el cálculo racional del trabajo orientados a la productividad y la eficiencia, los migrantes perciben estas exigencias y coacciones en sus experiencias en la producción. También se analizan algunos casos sobre las formas de trabajo y la racionalidad de la eficiencia. Por último se analiza el tiempo de las jornadas de trabajo de manera general y después de se analiza las jornadas por sectores productivos.

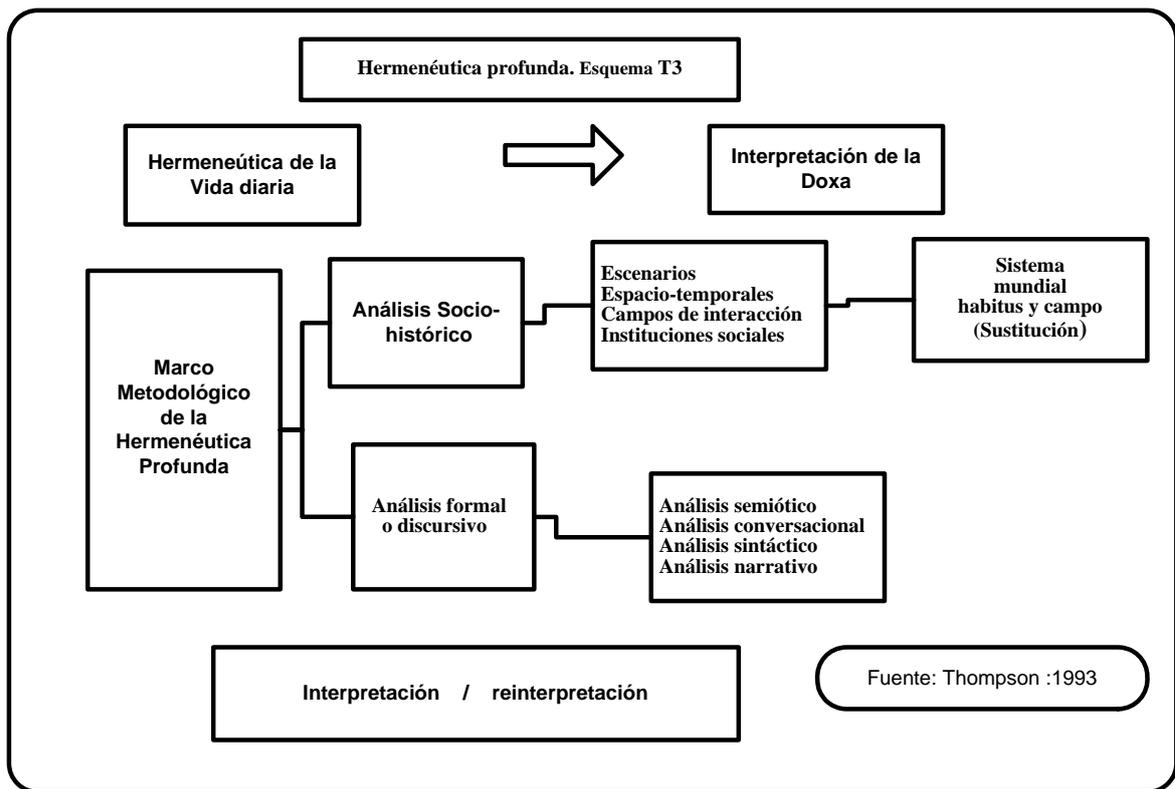
El estudio analizó con una base de 1, 265 entrevistas a migrantes laborales mexicanos en Estados Unidos. De inspiración en el método de la hermenéutica profunda, se reconstruye partiendo de la percepción que tienen los migrantes de acuerdo a la experiencia que vivieron en Estados Unidos manifiesta en los discursos, encuadrándolos a los procesos históricos y socialmente estructurados, con el propósito de interpretar los significados emanados de él y reconstruir las condiciones de participación y acción en contextos laborales organizacionales.

Palabras Clave: Sistemas disciplinarios y plusvalía.

Método

El presente trabajo centra su atención en el estudio de la percepción del trabajo y de la organización del migrante mexicano que tuvo como experiencia en Estados Unidos, el estudio se basa principalmente en el encuadre social del discurso que hacen los migrantes, con el propósito de interpretar los significados emanados de él y reconstruir las condiciones de participación y acción de los agentes migrantes en contextos laborales organizacionales bajo procesos históricos específicos y socialmente estructurados. Este enfoque metodológico “desde adentro” parte de los relatos de vida laboral (retomadas en entrevistas) para analizarlas dentro de las tradiciones metodológicas del Verstehen, recurriendo principalmente a la inspiración de la Hermenéutica Profunda desarrollada por Thompson (1993) ver **esquema**, donde propone, el estudio de los fenómenos culturales deben de investigarse en dos dimensiones analíticas para interpretarse con mayor cabalidad: dentro el estudio del mundo socio histórico, como en el campo significativo (en este caso, del discurso), evitando las falacias como la creencia al hipostasiar la autonomía semántica del texto y por otro lado la reducción de las formas simbólicas al contexto, reforzando este planteamiento por una preocupación cercana es la de Wolf, Janet de la corriente de “Estudios Culturales” citada en Jameson y Zizek (1998) quien recomienda hacer *“una aproximación que integre el análisis textual con la investigación sociológica tanto de las instituciones que tienen una producción cultural como de los procesos sociales y políticos en los cuales tiene lugar dicha producción”* (Pág. 76). Esta investigación es de inspiración de la hermenéutica profunda, aunque enfatiza más el análisis social del discurso que el análisis formal, como lo propone cabalmente dicho método.

Esquema 1 Hermenéutica profunda



Objetivo

Explorar, analizar e interpretar los factores internos y externos de los sistemas disciplinarios en las relaciones de poder de las organizaciones, que intervienen de acuerdo a la percepción y experiencia de los trabajadores migrantes mexicanos en Estados Unidos.

Pre - supuestos:

- Que existen factores externos de fuerza: coacción, coerción, demanda y necesidades que intervienen que obligan, influye, determinan en el marco de acción y representación de los migrantes laborales, bajo el sistema macro, representado para su análisis teórico dentro del sistema mundial.
- Que existen factores internos de fuerza en las organizaciones económicas: de coacción, coerción, (dispositivos) que intervienen que obligan, influye, determinan en el marco de acción y representación de los migrantes laborales, bajo la estructura micro, representado para su análisis teórico por el campo y los sistemas disciplinarios.

- Que las relaciones entre las diferentes identidades culturales se hacen asimétricas por las relaciones de poder.

Participantes y muestra

Participaron en el estudio 1265 migrantes (hombres, mujeres, edad, d.s.) orientada principalmente en la “Región del corredor industrial abajeño del Estado de Guanajuato”, retomados de los criterios de regionalización, Basados según a ciertas características de homogeneidad de acuerdo a sus rasgos culturales y procesos históricos específicos, de acuerdo a la Secretaría de Educación, Cultura y Recreación (SECyR) del estado de Guanajuato que propuso en 1989 la distinción de cinco regiones culturales en la entidad. ver en Valencia (1998:54-62) Comprende doce municipios, tres de los cuales Celaya, Salamanca e Irapuato, Apaseo el Alto, Comonfort, Cortazar, Cuerámara, Huanímara, Pénjamo, Juventino Rosas y Villagrán pertenecen al corredor urbano-industrial, pero aclaro que también se tomaron por oportunidad de otros municipios. Se aplico a migrantes que regresa a sus lugares de residencia o visitan a familiares o amigos, después de trabajar o buscar trabajo en los Estados Unidos.

Al momento de aplicar la entrevista, estas personas regresaron a su lugar de residencia o bien, estaban de visita después de trabajar o buscar trabajo en Estados Unidos (ver tabla 1).

Tabla 1 Municipios de procedencia del migrante (clave)

<i>Municipios</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje Valido</i>	<i>Porcentaje Acumulado</i>
Nc	135	10.67193676	10.67193676	10.67193676
Celaya	409	32.33201581	32.33201581	43.00395257
Cortazar	54	4.268774704	4.268774704	47.27272727
Dolores Hidalgo	19	1.501976285	1.501976285	48.77470356
Guanajuato	13	1.027667984	1.027667984	49.80237154
Huanimara	8	0.632411067	0.632411067	50.43478261
Irapuato	22	1.739130435	1.739130435	52.17391304
Jaral del Progreso	22	1.739130435	1.739130435	53.91304348
Jerecuaro	1	0.079051383	0.079051383	53.99209486
León	9	0.711462451	0.711462451	54.70355731
Abasolo	23	1.818181818	1.818181818	56.52173913
Moroleón	10	0.790513834	0.790513834	57.31225296
Pénjamo	17	1.343873518	1.343873518	58.65612648
Pueblo Nuevo	1	0.079051383	0.079051383	58.73517787
Romita	6	0.4743083	0.4743083	59.20948617
Salamanca	46	3.636363636	3.636363636	62.8458498
Salvatierra	73	5.770750988	5.770750988	68.61660079
San Diego de la Unión	2	0.158102767	0.158102767	68.77470356
San Felipe	4	0.316205534	0.316205534	69.09090909
Acámbaro	42	3.320158103	3.320158103	72.41106719

San José Inturbide	1	0.079051383	0.079051383	72.49011858
San Luis de la Paz	4	0.316205534	0.316205534	72.80632411
Santa Cruz de Juventino Rosas	61	4.822134387	4.822134387	77.6284585
Santiago Maravatío	4	0.316205534	0.316205534	77.94466403
Tarimoro	17	1.343873518	1.343873518	79.28853755
Allende	15	1.185770751	1.185770751	80.4743083
Uriangato	16	1.264822134	1.264822134	81.73913043
Valle de Santiago	27	2.134387352	2.134387352	83.87351779
Villagrán	35	2.766798419	2.766798419	86.64031621
Yuriria	6	0.4743083	0.4743083	87.11462451
Distrito Federal	38	3.003952569	3.003952569	90.11857708
San Luis Potosí	2	0.158102767	0.158102767	90.27667984
Michoacán	4	0.316205534	0.316205534	90.59288538
Edo. de México	4	0.316205534	0.316205534	90.90909091
Apaseo el Alto	17	1.343873518	1.343873518	92.25296443
Jalisco	3	0.23715415	0.23715415	92.49011858
Nuevo León	1	0.079051383	0.079051383	92.56916996
Querétaro	2	0.158102767	0.158102767	92.72727273
Veracruz	1	0.079051383	0.079051383	92.80632411
Zacatecas	1	0.079051383	0.079051383	92.88537549
Tamaulipas	1	0.079051383	0.079051383	92.96442688
Oaxaca	1	0.079051383	0.079051383	93.04347826
Extranjeros	5	0.395256917	0.395256917	93.43873518
Apaseo el Grande	33	2.608695652	2.608695652	96.04743083
Manuel Doblado	1	0.079051383	0.079051383	96.12648221
Comonfort	49	3.873517787	3.873517787	100
Total	1265	100	100	

Aclarando que en los casos tanto del Distrito Federal, como de las diversas partes de la república, no identificados y omisiones que no son originarios propiamente de la región estudiada, son retomados por dos razones, la primera porque los entrevistados están reubicados actualmente en la región estudiada, producto a su vez de la migración interna, es decir que son personas con experiencia migratoria internacional laboral, pero que están asentados en el momento de levantar la información en la región señalada, la segunda porque es importante el testimonio de la migración con más o menos las mismas características de los migrantes.

Instrumentos

Se optó por la entrevista semi-estructurada, que permitiera explorar la subjetividad con un patrón de preguntas base, pero con cierta flexibilidad que facilite hacer pasos laterales o mejor dicho preguntas de procedimientos secundarios, en caso de encontrar una ruta en la entrevista interesante o en el caso de que pudiera especificarnos más el agente entrevistado sobre un tema determinado, pero el tratamiento contextual del análisis como se expone en contexto del sistema mundial, permite integrar la

problemática como lo sugiere Roseberry en Plattner (1991) en vez de tomarla como individualizada, o local de manera “aislada”, sino en un entramado social amplio que influye no de manera “tan visible” en las dimensiones y escalas más “micro” dentro de un escenario amplio y en la dinámica centro- periferia en el sistema economía mundo en un momento determinado.

Desarrollo

La ejecución rápida del trabajo es el requerimiento de la rentabilidad, al hacer mayor volumen de producción en el menor tiempo, orientado más a la plusvalía relativa, según Coriat (1993 b) las tendencias actuales en la organización siguen correspondiendo al espíritu de los preceptos del ahorro del tiempo Taylorismo y Fordismo que consiste:

1. *“Abreviar los tiempos muertos de la producción disminuyendo los tiempos generales de circulación (alimentación, traslado),*
2. *intentando aumentar, en una misma hora de reloj, los tiempos de intervención efectiva de las máquinas, de los manipuladores o de los hombres...*
3. *Si bien, por lo tanto, se sigue y seguirá buscando una mayor compactibilidad de las secuencias temporales de la producción...” (Pág. 62).*
4. Se busca mejorar las posibilidades de la planta productiva, en cuanto a su capacidad productiva
5. la optimización de los proceso y la intensificación de la productividad por maquina (y por hombre).

Estas síntesis van aunadas a las tecnologías de información que pretende entre otras cosas mejorar los tiempos de operación con los de circulación. Así como el “*ahorro general de flujos*” tanto en abastecimientos de materias primas, piezas intermedias, almacenamientos, a los conceptos de energía y de materiales, es decir insumos. (Pág. 63). Dentro de este esquema general el factor importante en la organización es la intensidad de trabajo expresada en tiempo, es percibida como trabajo rápido por el trabajador migrante. El trabajador migrante se encuentra en el centro de trabajo dentro de estas coacciones y exigencias de las organizaciones.

[La organización, porque no se podía perder el tiempo. \(Entrevista 12\). \(Restaurante\) \(Hombre, soltero, ciudad pequeña, año de migración 1997\) ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?](#)

En la lectura que hace el migrante de la organización, las formas rápidas del trabajar: es de las cuestiones que más llamaba su atención, (entrevistas 24, 34, 47, 89, 98, 99, 118,

292, 374, 250, 47, 182, 607, 507, 607, 822, entre otros) y aludidas a ello (entrevistas 12, 443, 87, 181, 71, 162, entre otras). Más del 2.5% de los migrantes hacen referencia a las formas como impacta la intensidad de trabajo en la organización aludida a la rapidez.

Ver la forma de trabajo que era muy rápida. (Entrevista 98) (Construcción) (Hombre, estudios incompletos medios, comunidad rural)

Pues eh, que trabajaban muy rápido todos, se trabajaba más rápido que aquí, se pegaba más rápido el tabique, eh no se descansaba para nada. (Entrevista 118). (Poner azulejo construcción). (Hombre, 1972, 23 años, secundaria, ciudad pequeña). ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?

Lo que más me llamaba la atención de la compañía es la rapidez con que lo hacía la compañía, cosa contraria a mi, y porque me llama la atención, por lo mismo. (Entrevista 305). (Construcción) (Migrante recurrente, desde finales de los ochentas y todos los noventas, 28 años, bachillerato, ciudad chica). ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?

El tamaño de la empresa no tenía que ver con el grado de rapidez con que se ejecuta el trabajo, es una condicionante general la productividad y eficiencia, en la extracción de plusvalía y en la competencia en el mercado capitalista.

Que hacia lo trabajos rápido, porque a pesar de que era una empresa pequeña los realizaba en muy poco tiempo. (Entrevista 374). (Compañía de mantenimiento de casas) (17 años, soltero, primaria, comunidad rural). ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque? La rapidez con la que realizaba el trabajo, porque allá si no se cumplían con los embarques se perdía la producción. (Entrevista 47). (Distribuidora de partes de automóviles). (Soltero, estudios incompletos medios, ciudad pequeña, 1993). ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención...?.

Una constante de búsqueda en las empresas productivas es disminuir los tiempos de los procesos de producción y de circulación, que permitan dar mayor rotación al capital, incrementar el volumen de producción y generar mayores utilidades, para ello, se ha concentrado los estudios desde la “administración científica” en el estudio de tiempos y movimientos, hasta los estudios de rendimientos de los procesos, evaluados en horas – maquinas – hombre, profesionales se dedican a ese objetivo, como los ingenieros industriales que es uno de sus fines principales en la organización.

Me llamaba mucho la atención que la fabrica sacaba mucha producción en muy poco tiempo. (Entrevista 443). (Fabrica de bolsas de hule). ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?

En todas me llamaba mucho la atención que trabajan mucho con el tiempo, o sea, todo lo hacen rápido y buscan siempre la manera de hacerlo todo rápido, de agilizar las cosas. La tecnología que tenía y todas sus herramientas que facilitaban el trabajo. (Entrevista 292). (Jardinería y construcción). (19 años, soltero). ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?

La intensidad de trabajo donde interviene el personal de la organización, implica por un lado un grado de organización del personal como es el trabajo en equipo. Por el otro un grado de habilidades de los trabajadores, para realizar el producto en los tiempos exigidos.

Lo que mas le sorprendía era ver como la gente trabajaba con una rapidez increíble. (Entrevista 822) (Industria textil). ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?

Que eran demasiados organizados y todo se hacia fácil y rápido. (Entrevista 607). (Fabrica de tejas). ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?

Pues este trabajar y pues todos trabajábamos en equipo y todo sé hacia rápido es todo. (Entrevista 89).(Construcción) (hombre, 22 años, secundaria, ciudad pequeña). ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?

La destreza con que preparaban la comida y la rapidez que se tenía. (Entrevista 250). (Restaurante y niñera). (58 años, viuda, sin estudios, comunidad rural). ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?

La intensidad del trabajo está determinada por los volúmenes de producción establecidos en los órdenes de planeación, que implica un cálculo previo: de tiempos, insumos, cargas, personal, almacenamiento, la exigencia de la cuota de plusvalía en el excedente de trabajo no remunerado, con relación a los pedidos o ventas en el mercado, etcétera.

La cantidad de hamburguesas que se hacían por minuto. (Entrevista 162). (Restaurantes). (Hombre, 21 edad, estudios profesionales incompletos, ciudad pequeña). ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?

Pues, eso de que casi no había quien empacará unos 2,000 paquetes era muy poco el tiempo en que se llevaban empacando y en el restaurante pues nada mas como trataban los gringos a los hispanos. (Entrevista 71). (Restaurante y vigilancia) (Hombre, secundaria, 32 años, 1995, ciudad pequeña) ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?

El grado amplio de tecnificación en las organizaciones del centro, sorprende de manera relativa por antinomia antípoda a los migrantes trabajadores, debido a las diferencias tecnológicas entre centro y periferia, tanto la diversidad existente de la maquinaria, como las capacidades en que realizan el trabajo. La manera como describe cada paso del proceso en que realiza de manera casi automatizada (entrevista 87), donde muestra su asombro.

Las maquinas para procesar el pollo o sea están muy avanzadas para matar los pollos, para sacarle la tripa, para todo tienen maquinas, va corriendo la línea y ocupan bastante gente pero el trabajo lo hacen muy rápido. (Entrevista 87). (Parece ser rastro avícola) (Hombre, soltero, secundaria, ciudad pequeña, 1997) ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?

Pues lo que más me llamaba la atención era la forma y lo rápido de las maquinas para hacer el trabajo que hacían. (Entrevista 182) (Agricultura y ganadería) (1972, 14 años, estudios incompletos en primaria, comunidad rural). ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?

Las maquinas imponen un ritmo a los trabajadores, es menester de sus destrezas tener el tiempo exigido para evitar un accidente (la otra cara del trabajo muerto), las reacciones de los trabajadores con relación a las maquinas, en cuanto a la interpretación inmediata, la apariencia hace creer a los trabajadores en la voracidad de la maquina, es similar a las primeras épocas de la revolución industrial, ejemplo las reacciones de “luddites” ver Gaudemar (1991: 50 - 51) o en la película “metrópolis” de Lang, Fritz (1890-1976) y no se ve los modos de dominación implícitos de la razón instrumental que esta diseñada en las maquinas.

Pues me quedaba muy admirada de ver como había varias maquinas y cada una hacia una cosa, y trabajaban bien pronto; pero pues yo también tenía como miedo de que pues mientras estuviera trabajando una maquina me llevara una mano o algo. (Entrevista 181) (Maquiladora industrial). (Mujer, viuda, sin estudios, 1971). ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?

El volumen de producción debe estar supervisado, aún cuando el ritmo de producción sea rápido, para cumplir con la calidad preescrita y también para evitar gastos, desperdicios, tiempos muertos, etcétera. El migrante observa estas dos exigencias.

El supervisaba, como a veces la maquina va muy rápido, y se mueve el rollo del papel, que la bolsa fuera bien centrada en los logotipos, era todo. Porque cuando veía que todo estaba mal o la bolsa chueca, o mal alineada, esas

bolsas las desechaba. (Entrevista 792).(Empacadora de semillas) (mujer, 25 años, primaria, separada, 6 miembros de familia, ciudad media). ¿Era supervisado, vigilado o... con usted?

Los ritmos de demanda en los pedidos directos de clientes en las organizaciones de servicio incrementan los ritmos de trabajo, con la finalidad de que se del el servicio en los tiempos consuetudinarios del campo competitivo de estas organizaciones, por ejemplo: los tiempos que hay en un restaurante de lujo, es diferente a los tiempos de entrega de servicio en los lugares de comida rápida, el ritmo de servicio de una pizzería, etcétera.

Cuando había demasiada gente, pues teníamos que apurarnos. (Entrevista 25) (Restaurante clase media).(mujer, soltera, 48 años, primaria, 9 miembros de familia, comunidad rural) ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?

Cálculo racional del trabajo: productividad y eficiencia

El cálculo del trabajo es valorar las proporciones de los recursos, las operaciones básicas y complementarias, los flujos de las operaciones, las cargas de trabajo: por área, departamento, puesto... con relación a la rentabilidad y al trabajo planeado, en el marco de tiempos y competencia.

El cálculo del trabajo es la estimación racional de las operaciones de una organización, ha sido un campo de atención de varias disciplinas y profesiones, son un conjunto de instrumentos y técnicas para evaluar capacidades, resultados, avances, posibilidades de la organización.

Sus sistemas para llevar a cabo su trabajo, muy bien organizados, muy bien tanteados, muy bien calculados por ingenieros, arquitectos. Todo bien calculado, eso me llamo mucho la atención todo bastante organizado. (Entrevista 156). (Compañía de jardinería, campo, construcción y en limpieza de animales) (Hombre, estudios medios incompletos, comunidad rural). ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?

La regularidad controlada, la regularidad planeada para reproducir el mejor camino, la mínima incertidumbre, todo detallado en cronogramas, flujos de materias, responsables y horas de actividad, presupuestos que sintetizan actividades y recursos asignados, pronósticos de resultados, los costos controlados, evaluaciones de la más diversa índole expresadas en dinero, las actividades sincronizadas, sinergias en operaciones que buscaron en las ciencias y técnicas la productividad y la eficiencia.

Lo que más me llamaba la atención era la organización, tenían todo encapsulado, presupuestado, a futuro, ellos por ejemplo, gastaban el presupuesto de año pasado, ellos dejaban reserva el presupuesto y toda su ganancia del año presente la dejaban de reserva durante un año y al año siguiente gastaba el presupuesto del año pasado. En si la organización en todos los niveles, en toda actividad. (Entrevista 561). (Construcción). ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?

He aquí el hombre (ecce homo), objeto de estudio, objeto de intervención, objeto de preocupación, objeto de experimentación, recurso, pieza de una pieza que se ensambla, para ello es necesario estudiar sus movimientos, sus rendimientos, sus motivaciones, las cuestiones más íntimas, sus creencias, sus sentimientos, sujeto de análisis, actor, corografías y diálogos de un guión asignado, pensamientos y culturas que ocupan a un grupo de estudiosos para ver la forma de explotarlos (hasta ahora).

La organización, la organización de las empresas en cuanto eficientizar el trabajo del peón. (Entrevista 341). (Trabajadores de limpieza, construcción y restaurante). ¿Me podría describir lo que más llamaba...?.

Un orden para una acción, una orientación de esfuerzos, continuamente valorados, para corregir, remplazar, rectificar o continuar con el trabajo. Diversas evaluaciones aplicadas en un continuo de tiempo, pasado: resultados y tareas pendientes; presente: ejecución y avances; futuro metas destinadas, pronostico, planes, programas y presupuestos. Operaciones que atraviesan los tres tiempos como son los presupuestos, sobretodo como futuro y presente. La rentabilidad es la meta general de las operaciones, junto a la eficiencia de las operaciones.

La división administrativa que tenía en cuanto a reducir costos, ellos preferían rentar maquinaria en lugar de comprarla, era más barato, financieramente hablando. (Entrevista 317). (Construcción de concreto). (Hombre, 1991 a 1995, secundaria, casado, ciudad pequeña) ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?

El centro donde se concentra la información, un consejo directivo funciona como una especie de “estado mayor” o un director que articula la organización, para ello la información y la evaluación en cálculos son necesarios para tomar las decisiones más pertinentes, partiendo de las posiciones del tablero de mando y los criterios de rentabilidad como meta y margen de acción. La tecnología ha acelerado los procesos, los resultados, se ha evitado los tiempos muertos, las comunicaciones en los sistemas de información se hacen casi instantáneas, se opera el registro, el lugar, los responsables, se monitorea en seguimientos más directos, menos diferidos, junto a la evaluación casi

inmediata a los resultados de producción, muy poco margen de improvisación, mecanismos de corrección automáticos, muy pocos riesgos, esta planeado por indicadores, células sensibles de información para la empresa.

Pues utilizaban puras, puras bandas y nosotros a nosotros nos ponían como una calculadora que traía un como rayo las que se dedicaba como por decir a ese se encargaba de apuntar la numeración de cada caja por decir de un estéreo o algo ahí se apuntaba el día que iba a llegar en que trailer y hacia donde iba. (Entrevista 330). (Construcción y mensajería). ¿Cómo era tecnológicamente y usted que impresión tenía?

Súper avanzadas en la empacadora de peluches, tu te encargabas de hacer tus encargos y pasaban por una computadora que detectaba si algún código de algún peluche registrado no iba en la caja correspondiente. De la segunda me quedo una mala impresión ya que después de trabajar tanto les daban solo la planta a las personas que traían papeles, y que no sabía, y pues a ti pues por lo regular a los emigrantes, no los quieren son demasiado racistas y pues te caen muy mal. (Entrevista 371). (Fabrica de dulce y otra de juguetes) (Mujer) ¿Cómo era tecnológicamente y usted que impresión tenía?

Si, eh, en la de ¿cómo se llama esta empresa? Era un contratista con el cual trabajé en Missiouri este estamos haciendo beiman los sótanos para los pilotos del army, este ahí lo que empiezan de lo que ahí todo debe ir tal y como lo marca el plano, porque un error y como es de muy peligroso, de mucho tornado y eso, un error pues podría causar el derrumbe de una casa, o sea, todo debe ir preciso y pues uno nunca sabia que teníamos que teníamos que ser tan precisos, ¡verdad!, fue lo más bueno, lo mas difícil que me toco hacer. (Entrevista 331). (Construcción, jardinería, restaurantes). ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención...?

La satisfacción de necesidades programadas, invertidas en mantenimiento de los recursos.

Es un descanso de 15 minutos donde repones energía y tomas algún lonche, dice que esto resulta de mucho beneficio pues los trabajadores rinden mejor. (Entrevista 243). (Empacadora y campo). (Hombre, estudios medios, ciudad) ¿Que costumbre se le hacia rara o extraña en relación a ellos y usted?

La diferencia de la producción artesanal y la producción a gran escala, como es la de masas, se distingue en el volumen de la producción. El volumen de producción se da por desarrollo de la tecnología, la orientación productiva del trabajo hacia el mercado, el volumen de mano de obra.

Lo que más me llamaba la atención es el tipo de organización de las empresas, ya que cada una tiene su objetivo que es producir más con mayor

calidad. (Entrevista 176). (Construcción y distribuidora de carne). (Joven, 18 años, soltero, comunidad rural). ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?

El factor volumen de producción se articula a los estándares de calidad del producto, este es un requerimiento de las organizaciones en competencia dentro de una forma histórica determinada, donde anteriormente el incremento de volumen de producción se daba con riesgo de detrimento de la calidad del producto, al bajar los costos de las materias primas para tener mayor rendimiento en los beneficios, dejando en segundo término la calidad. Que era uno de los principales criterios de los consumidores para escoger y decidir la compra de los productos, junto al precio y otras cosas.

Sobre las formas de trabajo y la racionalidad de la eficiencia

Establecer una nueva cultura de colaboración. Las nuevas reglas operan bajo una lógica de sustitución. Algunos ejemplos: el equipo por encima del individuo, el cliente por encima del jefe, la disciplina por encima del caos y la improvisación, la madurez por encima del carácter infantil.

Hammer (13/08/03)

Intermanager México.

Los sistemas disciplinarios varían de acuerdo a las diversas formas de trabajo de las organizaciones, a los objetos de trabajo, a los sistemas administrativos, a los procesos específicos, a las orientaciones direccionales de gestión. El trabajador migrante detecta las diferencias en sus formas de trabajo de manera antípoda. Al migrante le sorprende sus formas de trabajo, principalmente por el grado tecnológico de las organizaciones en el centro.

Su forma de trabajo. (Entrevista 134) (Elaboración de cajas de plástico) (Hombre, 21 años, casado, ciudad pequeña). ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención y porque?

La tecnología es uno de los factores que determina las diferentes formas de trabajo.

La tecnología tiene elementos implícitos, que son requerimientos exigidos a la organización por la racionalidad histórica de la eficiencia, para ser por ejemplo: “competente”, y que están integradas dentro de sus capacidades: en el tiempo de producción, la precisión, la calidad y volumen de producción (siendo su razón instrumental). Existiendo a su vez en los procesos: dispositivos de conductas deseadas

que complementan el trabajo de la tecnología dentro de las instrucciones, en la orientación de los sistemas disciplinarios.

Me llamaba la atención el tipo de herramientas que utilizaba, y porque se conocían nuevas formas de trabajo. (Entrevista 102). (Remodelación). (Hombre, soltero, 18 años, 1996, secundaria, ciudad mediana). ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención y porque?

Pues la forma de trabajar, y hacer los trabajos, como se hacían los trabajos, se hacían muy bonitos, y buena organización. (Entrevista 215). (Armaduras para hoteles). (Hombre, 25 años, ciudad mediana, secundaria, 1997) ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención y porque?

La forma como se trabaja y por la eficiencia. (Entrevista 266) (Pintar casas). ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención y porque?

El procedimiento es sincronizado, preciso es decir organizado en las formas de trabajo, cosa que destacan y admiran los trabajadores migrantes, tanto en el abastecimiento puntual de insumos, como en los requerimientos materiales de su ejecución, la “armonía” de las diferentes fases del trabajo, desarrolladas en su planeación.

El... como se dice, el procedimiento que tenían se miraba que estaban muy bien organizados, era lo que más me llamaba la atención, si, en los tres. Porque estaba todo muy bien organizado, tenían todo, manejaban todo ya por, tenían ya en barcos, o sea cargas ya de años, ya no eran de meses, ya tenían cargas para tantos años, estaban muy bien organizados. Sí, exactamente, la producción no era para mañana, era producción que iban a entregar ellos en dos o tres meses o en un mes, depende de los pedidos que tenían. (Entrevista 579) (Procesadora de carne, elaboración de platos desechables y pastelería) ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?

Mmmm... lo que más me llamaba la atención, de que estaban bien organizados y que no les faltaba nunca nada, nunca hizo falta material ni herramienta, este nos pagaban bien y pues nos trataban bien. (Entrevista 146) (Construcción de supermercados). (hombre, 19 años, soltero, urbano, 1996). ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?

El trabajo se desplegaba en una serie de requerimientos al trabajador: como actitudes en cuanto a la puntualidad en el trabajo y la exigencia en la calidad del trabajo, entre otros. Caracterizando en los elementos simbólicos del discurso latente, posicionando por un lado la legitimidad del hacer y del pensar “bien”, en la exigencia de los dueños sajones (blancos), en la búsqueda de perfección como distinción en su forma de “ser”,

en el interés que los hacen diferentes, dados por la obtención de ganancias de los productos, generando en esa indicación de precisión por otro lado, a dar pauta a los subordinados laborales y principalmente a los periféricos, acostumbrados en sus hábitos sintetizados a lo marginal, improvisado y a la pobreza, a exigirles reeducarse para “hacer las cosas bien”.

La forma tan estricta de trabajar, es algo muy, estricto, son muy estrictos dentro del trabajo. (Entrevista 310). (Fabrica de herrajes). (31 años, soltero, preparatoria, ciudad media). ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?

La manera de trabajar allá de los gringos es muy puntual. (Entrevista 408). (Campo) ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?

La manera de trabajar de los gringos, son muy puntuales (entrevista 438). (Velador). ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?

Las formas de contratación de personal, en ciertas organizaciones varían, porque se supone que depende directamente del volumen de trabajo por realizar, de la plantilla de trabajadores base, las oscilaciones flexibles de contrataciones eventuales, permite evitar el incremento de costos, inflar la plantilla en tiempos volumen bajo de producción o de trabajo, generalmente la mano de trabajo eventual, es la descualificada, es decir que no tiene mucha cualificación, tampoco requiere de mucha capacitación y que principalmente es fuerza de trabajo, en “tareas rudimentarias”. Otro caso que se da de las contrataciones por temporadas, es en el sector primario: principalmente en el campo, la ganadería y la pesca, porque dependen de los ciclos de temporada productiva de siembra o en las cosechas, en el tiempo de pastoreo en el cuidado del ganado o en el tiempo de pesca.

La forma de contratación es por temporadas. (Entrevista 412). (Empacadora de carnes frías y criadero de avestruces) (Estudios primaria) ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?

La capacidad que tenía para organizar a tanto personal temporal puesto que muchos ya trabajaban ahí, pero otros no, y a todos tenían bien organizados. (Entrevista 797) (Procesadoras de pescado) (Hombre, profesionista, mega ciudad) ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?

En algunas organizaciones el ambiente de trabajo era lo que más llamaba la atención del trabajo a los migrantes, los casos se dieron en el sector secundario y en el terciario

donde el trato con la clientela es importante. Encontrando en estos casos, también la diferencia implícita, dada entre las organizaciones del centro y de la periferia.

La organización era un buen ambiente y las compensaciones. (Entrevista 57). (Fabrica de aluminio como operador de maquinas) (Hombre, 42 años, secundaria, casado, 6 miembros de familia, ciudad mediana) ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?

Más que nada me llamaba la atención el sistema de trabajo que tenían ahí, porque uno se sentía como en su segunda casa. (Entrevista 32). (Tiendas de abarrotes).(hombre, soltero, estudios medios, ciudad pequeña, 1990). ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque? Lo que más me llamaba la atención era la forma de trabajar en cuanto a que hablan mucho, pero exigen mucho, quieren trabajo de calidad y por lo menos a lo que mi experiencia respecta actúan con mucho respeto hacia todo mundo. Todo mundo nos trataba con mucho respeto. (Entrevista 818). (Trabajos independientes y pintor en una compañía) ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?

Del hotel, pues nada, de procter y gamble si, todo, todo, desde las oficinas, desde la entrada, a la organización de la empresa, eh la forma de trabajo, la forma en que te tratan, todo excelentemente bien. (Entrevista 120). (Bodeguero de hotel y trabajador de una fabrica de shampoo) (Hombre, 20 años, recurrente, estudios incompletos profesionales) ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?

En ciertos sistemas laborales la delegación relativa de autoridad, ha permitido tomar ciertas decisiones pertinentes al trabajo por el propio trabajador. Esto le da cierta autonomía relativa en su participación, involucrándolo más que otros sistemas de trabajo con mayor dependencia y poco margen de acción.

Lo que me llama la atención es la autonomía para la toma de decisiones, no necesitas tener a un gerente a tu lado para poder decir y tomar una decisión a nivel adecuado, eres autónomo para tomar tus propias decisiones dentro del equipo y los equipos de personas..(Fabrica de jabón y cremas dentales) (Hombre, separado, profesional, ciudad media) ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?

Jornadas

Los siguientes datos de las jornadas se calcularon partiendo de la pregunta: ¿Cuál era su jornada de trabajo? al realizar el calculo de las operaciones se registraron de manera completa como casos validos 1078 que informan al respecto (y son los que vamos a tomar como referencia), con omisiones de 187 (que no fueron registrados).

De acuerdo a la tabla, la media de trabajo de los migrantes entrevistados aproximadamente son 9.76 horas al día, el error de la media es de .075

La mediana es de 9 horas. La moda de 8 horas y la desviación estándar es de 2.455 horas. El mínimo de horas trabajado fue de 3 horas y el máximo de horas trabajado fueron 18 horas.

Tabla 2 Estadísticas de las jornadas en horas de trabajo

N	Valido	1078
	Omisión	187
Media		9.76
Std. Error de Media		.075
Mediana		9.00
Moda		8
Std. Desviación		2.455

Las cargas de trabajo varían de acuerdo a los oficios, los sectores, las ramas, los giros, las organizaciones.

Tabla 3 jornada en horas de trabajo

<i>Horas</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje Valido</i>	<i>Porcentaje Acumulado</i>
3	6	0.4743083	0.556586271	0.556586271
4	9	0.711462451	0.834879406	1.391465677
5	14	1.106719368	1.298701299	2.690166976
6	23	1.818181818	2.133580705	4.823747681
6.5	1	0.079051383	0.092764378	4.916512059
7	42	3.320158103	3.896103896	8.812615955
8	362	28.61660079	33.58070501	42.39332096
8.5	2	0.158102767	0.185528757	42.57884972
9	95	7.509881423	8.812615955	51.39146568
9.5	6	0.4743083	0.556586271	51.94805195
10	148	11.69960474	13.72912801	65.67717996
10.5	4	0.316205534	0.371057514	66.04823748
11	54	4.268774704	5.009276438	71.05751391
11.5	2	0.158102767	0.185528757	71.24304267
12	196	15.49407115	18.18181818	89.42486085
13	37	2.924901186	3.432282004	92.85714286
14	30	2.371541502	2.782931354	95.64007421
15	20	1.581027668	1.85528757	97.49536178
15.5	1	0.079051383	0.092764378	97.58812616
16	20	1.581027668	1.85528757	99.44341373

17	1	0.079051383	0.092764378	99.53617811
18	5	0.395256917	0.463821892	100
Total	1078	85.2173913	100	
Omisiones	187	14.7826087		
Total	1265	100		

Queremos comentar de las personas que trabajaban de 10 horas en adelante aproximadamente son el 48% de los casos, por lo tanto, de hecho las jornadas largas de trabajo es consecuencia del proceso de generación de plusvalía absoluta, es la condición de la mayoría de trabajos de los migrantes. Pero también, es cierto que hay casos donde los migrantes mexicanos buscan el “over time” o el tiempo extra (debido a sus necesidades y condiciones), de la misma manera hay personas que tiene doble trabajo, porque buscan tener más recursos económicos en periodos de estancia de trabajo (fenómeno que denominamos régimen migrante y más adelante lo analizamos).

Ahora vamos a pasar a analizar brevemente por sectores económicos

Tabla 4 Jornadas en horas de trabajo por sectores

Jornada en horas de trabajo	sector primario	sector secundario	sector terciario	sector primario y secundario	sector primario y terciario	sector secundario y terciario	sector primario-secundario-terciario	Total
3	1	1	4	0	0	0	0	6
4	0	2	7	0	0	0	0	9
5	0	1	10	0	1	1	0	13
6	2	2	12	0	0	1	0	17
7	1	7	14	0	0	3	1	26
8	28	88	127	6	4	38	0	291
8.5	0	2	0	0	0	0	0	2
9	7	19	37	4	3	9	2	81
9.5	0	5	0	0	0	0	1	6
10	13	27	55	3	4	14	0	116
10.5	0	2	0	0	0	1	0	3
11	8	10	18	0	2	2	0	40
11.5	0	1	1	0	0	0	0	2
12	18	45	60	2	3	21	0	149
13	3	9	12	2	1	4	0	31
14	2	9	7	2	2	2	1	25
15	1	5	7	0	0	1	0	14
15.5	0	0	1	0	0	0	0	1
16	3	2	7	1	0	1	0	14
17	0	0	0	0	0	1	0	1
18	0	1	3	0	0	0	1	5
Total	87	238	382	20	20	99	6	852

Para este análisis, reflexionamos lo siguiente:

Analizamos primero solo el sector primario (actividades agrícolas, ganaderas, pesqueras, etcétera) pocos de los migrantes son los que trabajan 7 horas o menos

aproximadamente el 4.59%. En este trabajo la mayoría trabaja arriba de 8 horas aproximadamente 95.41%. Pero no hay quién trabaje 17 o 18 horas, es un trabajo muy pesado físicamente, la gente que trabaja en este sector generalmente es también de procedencia rural (la mayoría es descualificada). Las personas que trabajan de 10 a 16 horas son aproximadamente el 55%. Dentro de los oficios están los agricultores, ganaderos y sobre todo jornaleros.

En el sector secundario solo (industriales, extracción y construcción) pocos migrantes trabajan 7 horas o menos, representan aproximadamente 5.46%, mientras que el 94.54% trabaja 8 ó más horas. Las personas que trabajan de 10 a 18 horas son aproximadamente el 44.76%. Dentro de los oficios más comunes está albañilería, obreros y carpinteros.

El sector terciario (comercio y servicios) los migrantes son los que trabajan 7 horas o menos aproximadamente el 12.30% (es el mayor comparativamente de los 3 sectores solos). En este trabajo la mayoría trabaja arriba de 8 horas aproximadamente 87.70%.

Dentro del oficio de cocinero, jardineros, empleado y mesero.

En el sector primario y secundario los migrantes que han trabajado en ellos, su jornada de 8 horas ó más es el 100%, no hay de 7 horas, ni menores en la muestra.

En el sector secundario y terciario, también en el sector primario y terciario, migrantes que trabajan de 7 horas y menores representan el 5%. Su jornada de 8 horas ó más es el 100%, su jornada de 8 horas ó más es el 95%.

Su manifestación subjetiva es frecuente en las entrevistas.

El trabajo era lo que yo no me gustaba trabajar, porque era unas friegas muy grandes. (Entrevista 636). (Empaquetando comida para aviones y en una granja). ¿Qué es lo que menos le gustaba de Estados Unidos?

Lo que no me gustaba eran los horarios por día, pues se me hacían largos. (Entrevista 444). (Fabrica de bolsas de hule). ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?

Eran muchas horas de trabajo. (Entrevista 846) (Campo) (Hombre, soltero, 24 años, secundaria, ciudad pequeña, estancia 1997) ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?

Las jornadas largas, junto al trabajo pesado e intenso, genera en el migrante una reacción de fastidio, agotamiento, cansancio, predomina en el estado anímico de los migrantes, (ver apartado sobre cansancio).

Lo que no me gustaba de la empresa en la cual trabajaba era que entrábamos muy temprano a trabajar y salíamos muy tarde y casi no teníamos tiempo de

distraernos. (Entrevista 105). (Campo y construcción)..(Migrante recurrente, 7 veces, primaria, ciudad pequeña). ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?

Pues que tenía que madrugar a las cuatro de la mañana, para estar en el trabajo. (Entrevista 155). (Construcción y campo). (Hombre, estudios medios incompletos, ciudad media). ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?

El reclamo de los trabajadores migrantes en cuanto a la “jornadas de trabajos largas” esta en dos dimensiones del tiempo: en el tiempo de trabajo y en la repercusión que existe en el tiempo “libre”, dentro de la vida cotidiana. Cuando se alarga el tiempo de trabajo se recorta el tiempo libre, haciendo que muchas de las actividades que se realizaban en el, siendo necesarias para la reproducción social del agente, como: lavar, comprar víveres, preparar alimentos, comer, bañarse, hacer trabajos domésticos, dormir, etcétera, aún más cuando se acumulan los quehaceres “pendientes”, se realicen en breve tiempo y de manera rápida para alcanzarlas a terminar.

Mmmm... pues que a veces teníamos que trabajar hasta muy tarde y levantarse muy temprano para ir a trabajar. (Entrevista 146) (Construcción de supermercados).(hombre, 19 años, urbano,1996). ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?

Lo que no me gustaba he, pues era el horario porque había ocasiones en que entrábamos a las 8 de la noche y salíamos a la una de la mañana, había hasta turnos de 7 a 3 y otros de 3 a 11 o 12 de la noche. (Entrevista 800) (Fabrica de plástico) (Hombre, casado, secundaria, recurrente ciudad pequeña, 1986, 2000 y 2001) ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?

Las exigencias “patronales” para realizar actividades de manera rápida en la jornada de trabajo, se trasfieren ahora en exigencias “personales” (dependientes en tiempo de las exigencias “patronales”), para realizar actividades “necesarias” en el tiempo libre.

Lo que no me gustaba del trabajo, eran las desveladas, había veces que trabajaba una toda la noche, y al otro día amanecía todo desvelado, y a seguir trabajando, nada más. (Entrevista 221). (Servicio de limpieza, campo, jardinería, construcción). (Casado, 20 años, primaria, 9 miembros de familia actualmente, recurrente). ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?

Lo único que no me gustaba era que, no había horario de trabajo a veces había que trabajar hasta todo el día y la mitad de la noche. (Entrevista 385). (Construcción). ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?

Pues más que nada, que aquí uno esta impuesto de que sale uno en la tarde del trabajo, sale uno a dar la vuelta y pos allá, que a donde sale nada más del trabajo a la casa y de la casa al trabajo. (Entrevista 373). (Construcción, jardinería, reparación de casas). ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?

Pos luego, ya cuando ya era muy tarde, ya cansado y con hambre era lo que no me gustaba, pos como te digo de cinco de la mañana a 12 de la noche y luego todavía andar, ya como que ya andaba uno de mala gana pues. (Entrevista 420). (Empacadora de verduras). ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?

Los márgenes de acción de los agentes trabajadores sobre los quehaceres “personales” del tiempo libre también se recortan, se anulan y se intensifican teniendo como efecto una especie de “reingeniería” de su vida social, al “seleccionar” solo de las actividades que considera: más necesarias - indispensables, de las actividades posibles y actividades accesibles para realizarlas (en tiempo y en recursos). Se anularon o recortaron sobretodo actividades de recreación, de diversión y de formación. Los tiempos disponibles, los capitales, los márgenes de acción y las posibilidades de participación restringieron la selección del trabajador. El agente vive rápido en la forma intensa de “vivir” como trabajador en el centro. En las jornadas largas de trabajo no solo experimentan la intensidad del trabajo, sino también el recorte de tiempo en “sus” actividades. La ausencia de tiempo de reivindicación, de posibilidades, de accesos, en el estrés de sus estados emocionales (ver cansancio también). Los problemas derivados de las jornadas largas son expresadas en las faltas de tiempo en la vida cotidiana para la distracción (entrevistas 105, 373), el tiempo de descanso al dormir y la insuficiente recuperación física (entrevistas 211, 146, 155, 221), la alteración constante a un padrón de la vida cotidiana, al ser modificado por los horarios de trabajo (entrevistas 800, 385), en las limitantes para comer bien (entrevista 420), aunado al esfuerzo o tiempo de transporte para el regreso de su casa, así como la expresión patética del estado anímico- anémico de los trabajadores. Son repercusiones de las jornadas en otras actividades sociales en el trabajador.

Las jornadas tan largas, es que después del tiempo que tienes para trabajar ellos te obligan a trabajar tiempo extra, por que tienen la costumbre de

proyectar los trabajos en un tiempo determinado y cuando se acerca el tiempo de terminar, y van atrasados tiene uno que trabajar lo que ellos quieren. (Entrevista 127). (Constructora y cadena de cafeterías). (Hombre, profesionista actualmente, ciudad media) ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?

Su percepción sobre jornadas largas, sugiere (entrevista 127) otros 2 elementos sociales importantes, primero: como la relación de poder existente en la organización, donde la parte patronal o sus representantes, pueden determinar las decisiones de cuando se puede o debe alargar las jornadas de trabajo. Segundo: los ritmos de producción se determinan por la planeación y los logros de la producción las jornadas de los trabajadores.

El horario de trabajo, no había otro y teníamos que agarrar el que hubiera. (Entrevista 327). (Lavando trastes, pintando, jardinero). ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?

El carácter determinante de las jornadas en aparente opción, esta mediada, por la oportunidad del trabajo mismo, o se toma o se deja. En el “dejar” se manifiesta una voluntad obligada a una competencia condicionada: una coacción a aceptarla, una coerción velada si no se acepta (no se le vuelve a escoger, o se le corre). Si acepta, acepta todas las formas y exigencia del trabajo.

Pues trabajar 8 horas, se me hacían muchas horas, a veces trabajábamos más y a veces todos los días sin descansar sábados, ni domingos, ni días festivos. (Entrevista 351). (Mueblería). ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?

Pues la diferencia es que el dinero te rinde más estando allá, pero sinceramente yo creo que es un esclavismo trabajar allá, pues la jornada es muy larga y sólo tienes el domingo para distraerte o descansar. (Entrevista 456). (Ensamble de puerta de madera). Diferencia de trabajo aquí- allá

La amplitud del tiempo de trabajo, no se da solo en la jornada, sino también en los días de trabajo, reduciendo los días de descanso.

Que le hacían trabajar más de lo debido (entrevista 491). (lava trastes y trabajadora domestica).(mujer, secundaria incompleta, comunidad rural, 22 años, 1997) ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o ...?

Los mayordomos negreros que te andaban carrerando (apurando) todo el día, exigiendo más de lo que se podía. (Entrevista 73). (Campo: pizca de uva).(hombre, 23 años de entonces, estudios medios, ciudad media, estancia 1990) ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o ... porque?

El tiempo de trabajo y la exigencia constante de hacer cada vez más esfuerzo, como una forma de explotación a la fuerza de trabajo. Es decir el aprovechamiento de un particular para generar mayor plusvalía, a través del incremento de actividades del agente trabajador.

Lo que no me gustaba era la jornada tan larga, pero era comprensible por ser puestos temporales, teníamos que aprovechar al máximo los pescados que llegaban, puesto que si no se echaban a perder. (Entrevista 797) (Procesadoras de pescado) (Hombre, profesionalista, mega ciudad) ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?

El carácter excepcional de ciertos objetos de trabajos, depende de un tiempo de la naturaleza, en este caso para extraerlo, determina un tiempo para realizarlo, y unas condiciones sui géneris de trabajo también. Sin negar la explotación social implícita.

Fuentes

Alonso, Luis, Enrique. (1999) Trabajo y Ciudadanía (Estudios sobre la crisis de la sociedad salarial). Editorial Trotta. Madrid.

Amin, Samir. (1997). Los desafíos de la mundialización. Coedición Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades de la Universidad Autónoma de México y Siglo XXI. México.

Amin, Samir. (1999). El Capitalismo en la era de la Globalización. Editorial Paidós. España.

Amin, Samir. (2001). Crítica de nuestro tiempo. A los ciento cincuenta años del manifiesto comunista. Siglo XXI México.

Anderson, Benedict (1993) Comunidades Imaginadas Reflexiones sobre el origen y la difusión del nacionalismo. Fondo de Cultura Económica. México

Aragonés, Ana María (2000). Migración internacional de trabajadores. Una perspectiva histórica. Coedición editorial Plaza y Valdes y UNAM Campus Acatlán. México.

Balibar, G, Deleuze, H. L., Dreyfus, M. Frank, A., Glücksmann y otros (1989) Michael Foucault, filósofo. Gedisa España.

Babiano Mora José. (1995) Emigrantes, cronómetro y huelgas. Siglo Veintiuno de España Editores. España.

- Bourdieu, Pierre y Wacquant, Loic J. D.(1995) Respuestas por una antropología reflexiva. Editorial Grijalbo. México.
- Castles, Stephe. And Miller, Mark J. (1993, 1998) The Age of Migration International Population Movements in the Modern World Second edition the Guilford Press New York – London.
- Castles, Stephen "Globalización y migración: algunas contradicciones urgentes" <http://www.unesco.org/issj/rics156/castlesigcpa.html> fecha 06-12-00.
- Castillo, Manuel, A. y Santibáñez, J. Coordinadores (2000) Migración y fronteras. Coedición Asociación Latinoamericana de sociología, El Colegio de la Frontera Norte, El Colegio de México Plaza y Valdés editores. México.
- Contreras Ricardo. (1998). Preocupaciones de Estado mayor. Identidad territorialidad e ideología. Universidad de Guanajuato. México.
- Contreras Ricardo. (2001) Pretensión de ciencia censurada desde la razón instrumental. Universidad de Guanajuato SEP FOMES. México.
- Contreras, Ricardo (2005) "Reconstrucción y esbozo de la división étnica-técnica del trabajo en Estados Unidos desde testimonios de migrantes mexicanos." ". *Historia Actual On-Line*, 6 (2005), [revista en línea]. Internet en: <http://www.hapress.com/.php?a=n06a01>.
- Contreras, Ricardo. (2005^a). "Tipología general de la acción en el relato de los motivos de los migrantes". Revista arbitrada "Convergencia" No. 38 Año 12, núm. 38/ mayo agosto 2005, con Registro ISSN 1405 - 1435.
- Contreras Ricardo, Rodríguez Germán y Rodríguez Adolfo. (2005). Ensayos II. Temas actuales sobre finanzas, mercadotecnia y migración en la organizaciones. Ediciones Facultad de Ciencias Administrativas. Universidad de Guanajuato. ISBN: 968-864-401-3 México.
- Contreras, Ricardo. (2007). "Antinomia antípoda como forma de relato en los trabajadores migrantes mexicanos en Estados Unidos". <http://www.historia-actual.com/hao/Volumes/Volume1/Issue13/eng/v1i13c16.pdf> ISSN 1696 – 2060 HAOL Num. 13 (Invierno Del 2007), 199-211.
- Contreras, Ricardo (2008): "Esbozo de la dinámica subjetiva del agente migrante entre las necesidades, trabajo y el mercado laboral en el sistema mundial.". *Tecsisotecatl. Revista Interdisciplinar*, 3, Invierno 2008. Disponible en Internet:

<http://www.eumed.net/rev/tecsistecat/n3/rcs3.htm> ISSN 1886-8452 Número 3
Enero 2008.

Contreras, Ricardo. (2008). "Posibilidades de un multiculturalismo diferente" Revista de ACACIA. Año 4 No. 1 Mayo del 2008. ISBN 1405-924X Nueva época 1/2008. Esta considerada dentro de las mejores 10 ponencias del 2006. Número especial. Revista de Ciencias Administrativas: Teoría y Praxis. ACACIA. México.

Contreras, Ricardo. (2007). Motivos de migración (reflexiones sobre el género femenino) Memoria el Instituto Nacional de las Mujeres. Mujeres afectadas por el fenómeno migratorio en México. Una Aproximación desde la perspectiva de género. ISBN978-968-9286-02-08 En Internet http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100912.pdf

Contreras, Ricardo. (2008). *Migración, percepción cultural del trabajador periférico en el centro (constitución simbólica en contextos estructurados)*. Texto completo en www.eumed.net/libros/2008b/404/ ISBN-13: 978-84-691-5334-5

Contreras, Ricardo. (2009). "Percepción de la alteridad en la organización. Primer acercamiento al planteamiento general". *Tecsistecat* Vol. 1 Número 6, junio 2009. ISSN 1886 – 8452 indexada Ideas RePec <http://www.eumed.net/rev/tecsistecat/n6/rcs.htm>

Contreras, Ricardo. (2009). "Alienación y sumisión del trabajador migrante mexicano" en *Observatorio de la Economía Latinoamericana*, N° 113, 2009. ISSN 1696-8352 indexada Ideas Re Pec Texto completo en <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/mx/2009/rcs.htm>

Coriat, Benjamin. (1993^a) El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el fordismo y la producción en masa. 9^a edición, Siglo XXI España.

Coriat, Benjamin. (1993^b) El taller y el robot. Ensayos sobre el fordismo y la producción en masa en la era electrónica. 2^a edición, Siglo XXI España.

Coriat, Benjamin. (1993^c) Pensar al revés. Trabajo y organización en la empresa japonesa. 2^a edición, Siglo XXI España.

Di Tella. Chumbita. Gamba y Gajardo. (Supervisión) (2001). Diccionario de Ciencias Sociales y Políticas. Emecé editores. Argentina.

- Foucault, Michel (1988) Vigilar y castigar (el nacimiento de la prisión), 14a. edición, México.
- Foucault, Michel (1984) El discurso del poder. 2da. edición. Folios México.
- Foucault, Michel. (1984a) El orden del discurso. Ediciones populares. UNAM Facultad de Filosofía. México.
- Foucault, Michel. (2000) Defender la sociedad. Fondo de Cultura Económica de Argentina. Argentina.
- García, Manuel, Ibáñez, Jesús y Alvira, Francisco (1994) El análisis de la realidad social Métodos y Técnicas de investigación. 2da. edición. Alianza Editorial. España.
- Gaudemar, Jean-Paul de (1991) El orden de la producción. Nacimiento y formas de la disciplina de fábricas. Editorial Trotta. España.
- Giménez, Gilberto y Gendreau, Mónica. (2000). Impacto de la migración y de los media en las culturas regionales tradicionales. en Castillo, Lattes y Santibáñez. (coords.) Migración y Fronteras. coedición El Colegio de México, El Colegio de la Frontera Norte, Asociación Latinoamericana de Sociología, Plaza y Valdez. México.
- Giménez, Gilberto. (2001). “Cultura, Territorio y Migraciones, Aproximaciones teóricas” Revista Alteridades de la Universidad Autónoma Metropolitana de Iztapalapa. Copias. s/f.
- Giménez, Gilberto y Gendreau, Mónica. (2001a). “Efectos de la Globalización económica y cultural sobre las comunidades campesinas tradicionales en el centro de México.” Revista Mexicana de Sociología. Instituto de Investigaciones Sociales. UNAM. Vol.63, Núm. 4, octubre – diciembre. México D.F. pp 111-140.
- Jary, David and Jary, Julia. (1991). The Harper Collins Dictionary Sociology. Ed. Harper Perennial. New York.
- Thompson, John B. (1993). Ideología y Cultura Moderna. Universidad Autónoma Metropolitana Xochimilco, México.
- Wallerstein, Immanuel. (1999). El futuro de la civilización capitalista. editorial Icaria Antrazyt. Barcelona España.