

# RELACIÓN DE PODER: DISPOSITIVOS DE SUBORDINACIÓN

**Ricardo Contreras Soto**

Universidad de Guanajuato

División de Ciencias Sociales y Administrativas

Campus Celaya- Salvatierra

[riconsoto@hotmail.com](mailto:riconsoto@hotmail.com)

## Resumen

En las organizaciones del sistema mundial en el capitalismo se dan relaciones de poder por la vía formal, los migrantes laborales ocupan una posición generalmente subordinada, perciben en esas relaciones las exigencias y coacciones: Tanto en el discurso del orden en la racionalidad de la organización, las viven en las formas de supervisión, en la representación los trabajadores se valoran por el trabajo y termina en explorar ¿Cómo la razón instrumental se encarna en la disciplina del habitus de los trabajadores?.

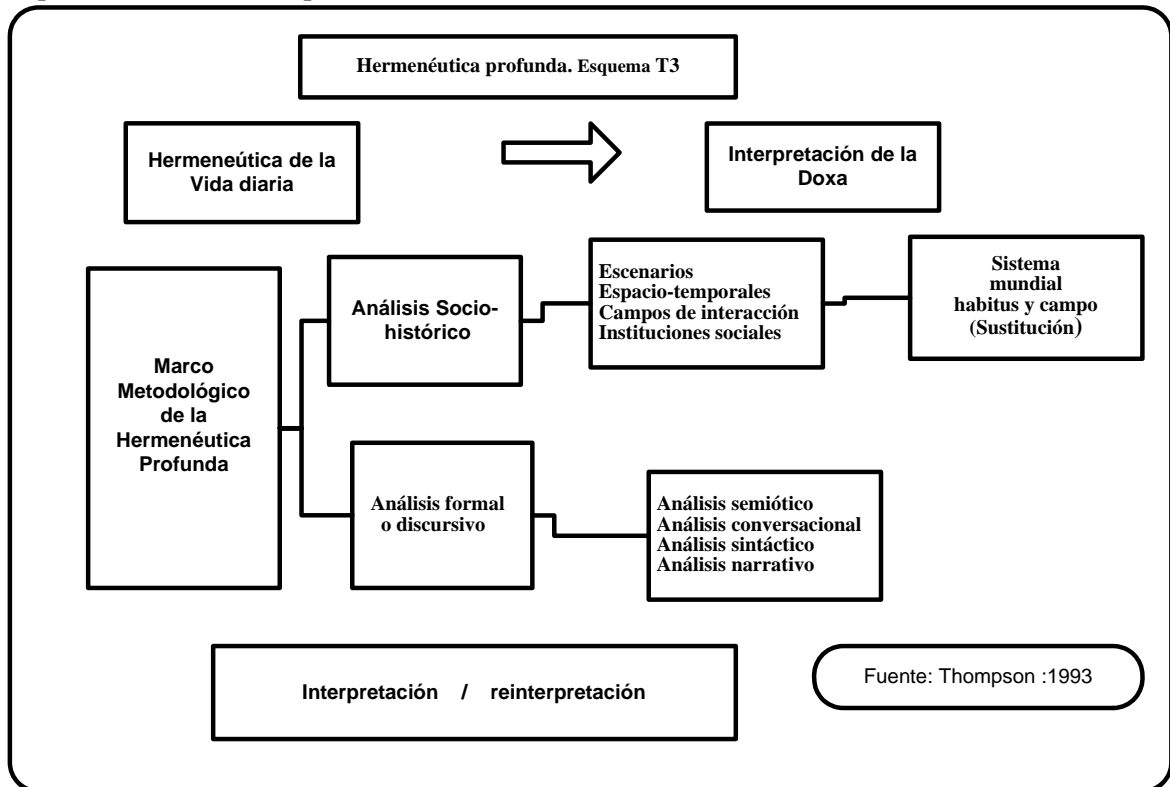
El estudio analizó con una base de 1, 265 entrevistas a migrantes laborales mexicanos en Estados Unidos. De inspiración en el método de la hermenéutica profunda, se reconstruye partiendo de la percepción que tienen los migrantes de acuerdo a la experiencia que vivieron en Estados Unidos manifiesta en 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 relaciones de poder en la organización.

## 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 2**, 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 algunos de los factores internos 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.

## 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,

Huanímaro, 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><b>Municipios</b></i>	<i><b>Frecuencia</b></i>	<i><b>Porcentaje</b></i>	<i><b>Porcentaje Valido</b></i>	<i><b>Porcentaje Acumulado</b></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
Huanimaro	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 Potosi	2	0.158102767	0.158102767	90.27667984
Michoacan	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

Las relaciones sociales de producción: categoría histórica que se aplica para el análisis social de las relaciones entre los agentes y sus posiciones en las formas de participación en la organización<sup>1</sup> y su relación con un sistema social – mundial determinado. Permite

---

<sup>1</sup> El enfoque hace matices en el análisis de las relaciones de poder. Como una dimensión importante configuradora de un espacio social, en entramados y

estudiar y tipificar dichas relaciones para hacerlas inteligibles, apoyadas por las diversas dimensiones de estudio dentro de campos disciplinares tradicionales constituidos por: la economía, política, los aspectos jurídicos, culturales, pero también están imbricadas de diversos factores sociales, es decir no se dan de forma pura. Pero para el análisis de especificidad social y sus implicaciones tienen ejes de atención, como son: las relaciones sociales en cuanto a la forma de propiedad y el usufructo de la obtención de las “formas de riqueza” y de apropiación del producto de trabajo, las formas de trabajo y organización, las formas de explotación, el tipo de relaciones laborales, su articulación con las llamadas fuerzas productivas (tecnología y tecnología organizativa), la división técnica de trabajo, su articulación con la división social de trabajo o en su momento con la división internacional de trabajo, principalmente. Estas relaciones de producción en cuanto a sus formas de trabajo, su estructura y su campo, establecen **relaciones de poder** que articulan en el campo organizacional recursos materiales simbólicos, como relación política entre los agentes. Thompson (1998) plantea sobre las relaciones de poder en el campo de una manera más amplia, como:

*“La posición que ocupan un individuo dentro de un campo o institución esta íntimamente relacionada con el poder que él o ella poseen. De manera genérica, el poder es la capacidad para actuar de acuerdo a la consecución de los propósitos e intereses de cada uno, la capacidad de intervenir en el curso de los acontecimientos y de afectar los resultados. Al ejercer el poder, los individuos emplean los recursos que tienen a su alrededor; los recursos son los medios que les permiten alcanzar sus objetivos e intereses de manera efectiva. De ahí que, mediante la acumulación de los recursos de varios tipos, los individuos pueden aumentar su poder, ... Ya que los recursos pueden acumularse personalmente, con frecuencia también se acumulan dentro de la estructura institucional, que constituyen una importante plataforma para el ejercicio del poder, Los individuos que ocupan posiciones dominantes en grandes instituciones pueden contar con inmensos recursos a su disposición, lo que les permite tomar decisiones y perseguir objetivos que tienen implicaciones de largo alcance.” (Pág. 29).*

---

dispositivos que permite apoyar el análisis social (en lo económico, en lo político, en lo jurídico, en lo cultural, etcétera).

De esta manera, la coherencia se da dentro del sistema, al contextualizar los entramados de esas relaciones y no reduciendo al problema entre los agentes al interno de la organización, como problemas de “relación humana”, “problemas de comunicación”, “problemas de interacción” “problemas transaccionales”, etcétera. Las relaciones de poder nos permiten en una microfísica, desmontar las líneas de tensión en las relaciones de fuerza de la organización, principalmente demarcar las relaciones de poder dominante (hegemónica) frente a otras formas de tensión y resistencia.

Humillante de cómo me trataron. (Entrevista 418). (Agricultora). ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?

Los tratos. (Entrevista 425) (Maquiladora). ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?

La forma en que lo trataban. (Entrevista 352). (Campo). ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?

Que me mandaran. (Entrevista 21) (Construcción y jardinería) (Hombre, 15 años, primaria, ciudad pequeña, 1992). ¿Qué es lo que no le gustaba...?

Que la mayordoma era muy enojona. (Entrevista 877) (Agroindustria) (Mujer, comunidad rural, primaria incompleta, soltera, 15 años, 1995). ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?

Las líneas de tensión en las relaciones de poder se hacen comprensibles en la estructura, no en las personalidades, sino en el campo de las relaciones sociales que se incorporan de acuerdo a sus posiciones en el campo organizacional.

Que el patrón decía que no hacíamos mucho y no me gustaba porque nosotros le echábamos todas las ganas al trabajo y el quería más y no nos pagaba más. (Entrevista 67). (Restaurante lavando platos). (Hombre, 18 años, 1993, casado, secundaria, comunidad rural) ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?

Que no me gustaba de ella es que había pocas posibilidades de progresar. (Entrevista 228) (Construcción). (Hombre, casado, primaria, comunidad rural) ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?

Las facultades de la autoridad y las obligaciones del trabajo se desarrollan en un entramado en la organización, desde la composición histórica del campo en la organización, en las posiciones en donde se ubican los agentes como relaciones, en el marco de competencias, los márgenes de acción y las estrategias que cada uno emplea en sus competencias, los límites de su hacer y quehacer. El marco de competencias es una adscripción geográfica, temporal y social, en la organización. Donde está dada por un quehacer técnico y una adscripción jurídica “facultad” del poder. Los márgenes de

acción y decisión son los “roles” de la estructura de acuerdo a las “facultades” que tienen los agentes en el campo. Y las estrategias son las posibilidades de acciones que tiene el agente de acuerdo a sus “facultades” y las “propiedades” de sus habitus en el campo.

La explotación y el bajo pago por hacer el trabajo. (Entrevista 403). (Obrero del campo en la distribución de uvas) (Hombre, secundaria, ciudad pequeña). ¿Qué es lo que menos le gustaba de la empresa?

Casi siempre bien, pero no deja uno de sentirse esclavizado. (Entrevista 394). (Restaurante). (hombre, 19 años, estudios medios superiores, ciudad media). ¿Cómo se sentía al realizar su trabajo?

No me gusto de mi trabajo fue la presión con la que estuvimos trabajando,... y este la relación que se estableció con ciertas personas llámese gerentes y alguno que otro supervisor fue muy, muy desagradable. (Entrevista 38). (Fabrica de jabón y cremas dentales) (Hombre, separado, profesional, ciudad media) ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?

La relación de poder en la organización mantiene los polos de las posiciones en las estructuras, la asimetría de las participaciones difícilmente se confunden: facultados y no facultados, autorizados y no autorizados, personal que piensa y organiza con el personal que labora, los que tienen capacidad de decisión y los que no, los exigentes y a los que exigen, mandos altos e intermedios y operativos, gobernantes y gobernados, etcétera.

Los jefes eran de verdad pesados, pero bien pesados. (Entrevista 53). (Trabajador de limpieza de fábrica y jardinero). (Hombre, 17 años 1990, estudios medios incompletos, comunidad rural) ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?

Pues me sentía el chalán ahí pues ahora si que para una empresa de ese nivel para sentirse parte de una empresa como esa pues tienes que tener que un nivel jerárquico más alto. (Entrevista 636). (Empaquetando comida para aviones y en una granja). ¿Cómo se sentía en la empresa?

Casi con los dueños muy poco andaban con nosotros, pero el superior era el mayordomo. (Entrevista 754). (Campo). ¿Cómo se llevaba con los superiores y con los dueños?

Las posiciones del campo se da en esa relación social formalizada en la estructura de la organización como relaciones de poder, donde el manejo de recursos y de capitales de la organización, el manejo del “aparato organizativo” y la obtención de los beneficios que se dan para quien lo detenta o lo posee directamente o a distancia.



Pues si una vez que estábamos trabando en un restaurante y ps (pues) andábamos jugando y ps un cuate ps aventó a otro y se le calló un gabinete lleno de puros platos, se le rompieron y ps nos corrieron a todos. (Entrevista 342) (Campo, restaurantes y ayudante de mecánico) (1999, 22 años, soltero, secundaria incompleta). ¿Nos podría explicar una experiencia que usted considera importante y porque dentro del trabajo?

El margen de acción y de participación de los trabajadores en la organización, tiene fronteras, límites bien demarcados por la gobernabilidad y el poder de la organización. La gobernabilidad de la orientación del hacer general y de las formas del hacer particular en los procedimientos regulados, el poder que faculta y demarca las posibilidades e imposibilidades de participación de los agentes, el poder de las empresas es una hibridación entre lo arbitrario y lo técnico. La organización tiene mecanismos para garantizar el orden, por ejemplo la expulsión es un mecanismo de sanción definitiva que excluye a los agentes.

Horario y lanbisconear (mostrarse sumiso y complaciente) a los patrones. (Entrevista 658). (Carnicero en supermercado). ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?

Yo me llevaba súper bien por lo mismo que era muy barberillo con ellos, pero barbero en cuestión de superación, pero mi manager y los dueños siempre me tuvieron mucha confianza y me brindaron mucho apoyo también no me puedo quejar de ello. (Entrevista 31). (Cadena de restaurantes) (Hombre, secundaria, soltero, ciudad media). ¿Cómo te llevabas con los superiores?

Dentro de las dependencias laborales dadas por la subordinación en la organización, coacciona bajo condiciones forzadas por la doble situación de ser trabajador y migrante, como desventaja competitiva en el mercado laboral, a generar estrategias en el plano “personal” para mantener el trabajo, por ejemplo: al tratar de ser incondicional al jefe, ser agradable, obediente, sumiso al patrón. Reproduciendo en estas actitudes el juego del poder, también en exaltar las “virtudes de la autoridad” y otras cosas, para evitar perder el trabajo. Representándose a su vez como un sujeto dependiente que requiere de la dirección de su patrón o jefe y que por sí mismo, poco puede hacer.

Muy bien, había que no me quería me yo les seguía la corriente, cuando me insultaban yo hacía que no entendía, y les salía por otro lado, y en ese momento como que se les quitaban las ganas de molestarme, y en poco tiempo se volvieron mis amigos. (Entrevista 697). (Instalaciones eléctricas en casa habitación). ¿Cómo se llevaba con sus compañeros?

Que una vez tuvimos un conflicto todos los del grupo con el chino (compañero de trabajo, oriental) porque el muy imbécil se creía más que nosotros y todos le demostramos que no. (Entrevista 749). (Construcción). ¿Nos podría explicar una experiencia que usted considera importante y porque dentro del trabajo?

El dueño casi no estaba ahí por que tenía otra planta en Arizona, este el encargado, era el boss (jefe) de ahí de la fabrica y no pues bien hasta eso, te digo con el boss discutíamos a veces, llegabas a alguna palabra altisonante verdad, o me la decía el o se la decía, o sea porque era mi cosa de decir, bueno vengo aquí a trabajar, no tengo porque dejar que me griten sin razón o que me humillen, no tengo porque dejarme, le contestaba yo, si, pero de ahí no pasaba, y siempre no agredir uno con..., injustamente verdad, si me agredía, igualmente pues yo le contestaba, si, pero yo, si el no hacía nada yo no tenía porque decirle nada, lógicamente. (Entrevista 660). (Maquinas para limpiar piezas de metal). ¿Cómo se llevaba con los superiores o dueños?

Un día estaba trabajando con mis compañeros y llega nuestro jefe y de repente se puso hacer nuestro trabajo y él decía que él empezó como nosotros y en eso por estar platicando con nosotros el acrílico que le ponemos a la madera se le callo en la cabeza y todos se empezaron a reír. (Entrevista 504). (Jardinería y carpintería). (Hombre, soltero, 1995). ¿Nos podría explicar una experiencia que usted considera importante...?

Existen otras relaciones sociales de grupos informales de poder, que ejercen un tipo de fuerza en el personal de la organización. También existen respuestas del agente trabajador como reacciones espontáneas de resistencia al poder en la organización, pareciera ser que se presentan más de manera eventual o con un posible impacto más controlado o incipiente, debido a que históricamente se han preocupado la dirección por incidir más en ellas.

Si era supervisado, era vigilado también, pues para hacer el trabajo bien hecho, pues bien hecho, como uno acababa de entrar pues a trabajar, tenía uno que agarrar experiencia para el trabajo. (Entrevista 221). (Servicio de limpieza, campo, jardinería, construcción). (Casado, 20 años, primaria, recurrente). ¿Cómo se portaba el que los supervisaba?

El interés del trabajador de entrar a la organización y mantenerse dentro de ella, se debe a la importancia de resolver sus “necesidades”. El entrar y mantenerse en la organización depende de su comportamiento: en la productividad de las tareas y en la docilidad del comportamiento. Una de las fases críticas después de conseguir trabajo, para el trabajador, es ser aceptado, después de el tiempo de prueba, en la fase inicial

debe mostrar interés, dedicación y buen desempeño. En esa relación, dentro de esa adscripción.

Lo que no me gustaba es que ellos este utilizaban a mis compatriotas como tu trabajas para mi, yo te voy a pagar y ya, no tienes que decir nada, si te gusto bien, si no búscale por otro lado, eso era lo que no me gustaba. (Entrevista 391). (Restaurante, obrera, vendedora de apartamentos). ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o...?

El interés de los trabajadores de entrar a la organización y mantenerse dentro de ella, implica un conocimiento o vivencia de la relación contextual, donde demandan el trabajo por necesidad, en una competencia laboral reñida, hay otros trabajadores esperando las oportunidades de trabajar, estando como ejercito de reserva, el trabajador se “presta” en esa estructura, ante esa situación, en esa condición a obedecer a quién dicta la orden.

Los malos tratos que había de vez en cuando. (Entrevista 152). (Restaurante y construcción) (Hombre, 15 años, secundaria, ciudad pequeña, 15 miembros de familia). ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?

Entraba gente con muy mal humor y se ponía a gritarle. (Entrevista 786). (Organización, no especifica) (Mujer, 15 años, soltera, comunidad rural) ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?

Nos enseñaron, a grito pero nos enseñaron. (Fabrica de verduras).(mujer, 24 años, 1990, secundaria incompleta, ciudad pequeña) ¿Sabia del oficio que había que realizar, lo capacitaron o aprendió en la marcha?

Los estilos de mando en la autoridad, varían de acuerdo a la configuración de los campos históricamente y del perfil de las posiciones que la integran. Puedo suponer, que en las organizaciones más burocráticas donde participan los mandos intermedios “ilustrados” (es decir con mayor capital cultural escolar), el estilo de orden “apela a la razón”, a la “misión de la organización” o a su “filosofía” y sus recursos estratégicos de orden: de coacción - coerción son más sutiles o velados: actas administrativas, extrañamientos, aplicación de reglamentos y normas, etcétera. Mientras que en las organizaciones o departamentos donde la estructura donde impera en las posiciones por ejemplo: la mano de obra descualificada (con poco capital cultural escolarizado) los estilos se vuelven más violentos simbólicamente y físicamente.

Pues lo regañones que era nada más. (Entrevista 516). (Jardinería). (Hombre, 23 años, 1993, casado, secundaria, urbano) ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?

Cuando lo regañan a uno. (Entrevista 22). (Tapicero, construcción y obrero).(hombre, soltero, secundaria, 7 miembros de familia, ciudad pequeña) ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o ... y porque?

Pues todo me ha gusta menos que ha veces me han tenido que regañar porque no quedan bien las cosas. (Entrevista 246) (Jardinería) (Hombre, 20 años, primaria) ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo...y porque?

Lo miraban si lo hacia bien, nunca tuvo problemas y a puras regañadas aprendió. (Entrevista 201). (Construcción). (Edad cuando migro 16 años, secundaria terminada, ciudad pequeña). ¿Era supervisado, vigilado o como daba cuentas de su trabajo, a quien y como se portaba con usted?

Que los americanos o los supervisores trataban siempre de humillar a la gente. (Entrevista 353). (Campo). ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?

La violencia simbólica se da dentro de un sistema de reconocimiento – desconocimiento - sanción en las aprobaciones y reprobaciones de las acciones dentro de la organización. La aprobación y rechazo es un mecanismo simbólico de la estructura de poder vinculado a las acciones de comportamiento y rendimiento deseados. Sus formas comunes son expresiones de reconocimiento públicas en el campo, sobre un determinado comportamiento (de la aprobación o rechazo a los miembros de la organización), generando un acto de vergüenza pública por medio de un: regaño, reprender, exhibición, etcétera. El regaño, es una forma de violencia simbólica por lo general es por medio de “gritos” para hacerse pública la sanción del comportamiento, aunado al descrédito de la competencia laboral y al estigma peyorativo del ejercicio en el calificativo ofensivo. El trabajador experimenta vergüenza ante la humillación

Pues bien se siente uno bien, a gusto, siente uno que si cumple con el trabajo. (Entrevista 358). (Panadero y carpintero). ¿Cómo se sentía al realizar su trabajo?

Este, pues, yo bien, como cuando uno dice: ya acabe de hacer esta tarea, ya la hice, y ya complacido. (Entrevista 813) (Construcción y empacadora de frutas) ¿Cómo se sentía al realizar su trabajo?

Si me gustaba, siempre me ha gustado el trabajo. Allá lo que recomienda que no este flojeándole, cualquier quehacer que me pusieran hacer lo trataba de hacer bien, para no tener problemas. (Entrevista 810) (Construcción) ¿Cómo se sentía al realizar su trabajo?

Los mecanismos se desdobra en el juego de poder con la condescendencia: el patrón reconoce que lo hizo bien, y lo acepta como buen trabajador, el trabajador se siente apreciado por su patrón, eso lo hace sentir bien (entrevista 765).

Me sentía a gusto porque sentía que las cosas se daban bien, mi patrón me decía oye hiciste un buen trabajo y claro yo me sentía muy bien. (Entrevista 765). (Jardinería). ¿Cómo se sentía al realizar su trabajo?

Por el contrario a los mecanismos de sanción, están los mecanismos de aprobación y reconocimiento que generan efectos en los trabajadores migrantes. El no cumplimiento del trabajo encomendado tiene amenazas subyacentes: volver a exigir más al trabajador, exhibir su pereza, castigarlo suspenderlo o correrlo, reducirle ingresos (entrevista 144), ser objeto de presión constante, etcétera.

No le gustaba tener problemas con los jefes o que le descontarán su sueldo. (Entrevista 144). (Contratista casas de madera). (Hombre, 19 años, soltero, 11 miembros de familia, comunidad rural) ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?

Mientras que hacerlo genera en la organización: premios, reconocimientos o simplemente dejar de molestar, evitar problemas. En el agente trabajador, opera el habitus como mecanismo social de responsabilidad y del valor incorporado de la autoestima.

Cuando el arbitrio es una “facultad unipersonal” de la autoridad (ejemplo: entrevista 851)

No, cuando el patrón se enoja con uno y que uno no tiene la culpa por que no les entiende y no les hace el trabajo como el quiere y se enoja. (Entrevista 851) (Agricultura y empaque de productos agrícolas) ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?

Lo que no me gustó, es que los dueños casi no se interesan mucho en tratarnos, solo les interesaba que cumpliéramos con el trabajo. (Entrevista 446). (Mujer campesina). ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?

O cuando es una “facultad relativa” (ejemplo: entrevista 69) en la estructura de poder, dentro de un marco de competencias, márgenes de acciones y decisiones del poder al interno de las organizaciones, impera como criterio en la relación asimétrica de orden y obligación.

Lo que no me gustaba de la empresa, era que llegaba un supervisor que lo cambiaban por un día por él que descansaba en ese día por semana, y me quería poner a limpiar el estacionamiento cuando hacía mucho frío o calor en

climas inadecuados para salir, pues y, uno acá teniendo su trabajo nada mas por ideas de él. (Entrevista 69). (Puestos de comida y restaurantes) (Hombre 37 años, casado, secundaria, ciudad pequeña). ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?

La orden arbitraria está delimitada: dentro del marco de competencias y márgenes de acción – decisión se establece finita, aún cuando parece infinita y caprichosa. El margen de acción está entre aceptarla o rechazarla, con sus tramas de implicaciones.

Que maltrataran a los que lavaban los trastes. (Entrevista 606). (Restaurante). ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo...y porque?

Las posibilidades de respuesta están demarcadas, pero, puede haber respuestas en reacciones y resistencias inmediatas o mediatas. El margen de acción también puede ser más encubierta, como posibles respuestas que van desde aguantarse resignarse, renegar o sabotear clandestinamente, o comportarse rebelde, etcétera. Al respecto dice Gaudemar (1991):

*“Formas de lucha, formas de resistencia que no todas responden a los cánones de las formas contemporáneas. Ni forzosamente organizadas, ni forzosamente colectivas, ni forzosamente en la fábrica, ni forzosamente cuantificables, escapan a menudo a una memoria colectiva burocrática. Con frecuencia y durante mucho tiempo, se trata de absentismo, borracheras, pereza de trabajo; más de movilidad voluntaria que de huelgas disciplinadas.”* (Pág. 62).

Los testimonios nos plantean:

Que el patrón era a veces, era cargadito (pesado, abusivo) conmigo y luego como traía otros trabajadores que eran sus parientes se juntaban y me echaban carrilla (se burlaban). (Entrevista 529). (Campo). ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?

Que a veces había gente prepotente que nos trataba como si fuéramos sirvientes particulares, como esclavos. (Entrevista 394). (Restaurante). (Hombre, 19 años, estudios medios superiores, ciudad media) ¿Qué no le gustaba de la empresa...?.

La subordinación laboral de los trabajadores como objeto de violencia simbólica, las posiciones deben de estar bien diferenciadas, ninguna ocupa el espacio de la otra. Las distancias se demarcan con violencia, la estrategia de dejar claro: por que cada uno ocupa un lugar distinto en la estructura, la violencia simbólica acompañada por las

posibilidades de violencia física. Algunas de las formas son: vituperación, la burla, la ridiculización.

Lo que no me gustó, es que los dueños casi no se interesan mucho en tratarnos, solo les interesaba que cumpliéramos con el trabajo. (Entrevista 446). (Mujer campesina). ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?

La relación social prioritaria de las empresas con los trabajadores está centrada en las actividades “tareas” que deben de ejercer. Los trabajadores son medios, fuerzas de trabajo, esa es su expresión.

Pues que los superiores nos trataban un poco mal mucho racismo. (Entrevista 342) (Campo, restaurantes y ayudante de mecánico) ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?

Pues del rancho a veces los patrones nos trataban como extraños nos humillaban e ignoraban y a veces no nos ayudaban nos decían que ya nos habían pagado. (Entrevista 548). (Alimentando caballos y jardinero). ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque? Pues la discriminación que a veces discriminaban a la gente por el color de su piel, independientemente aunque fueran norteamericanos por el hecho de ser negros eran discriminados en cuanto a posiciones dentro de la empresa (Entrevista 730). (Agencia de empleos que lo enviaban a distintas fábricas, como de galletas y de jugos). ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?

En las relaciones de poder en la organización están atravesadas las diferencias culturales que juegan un papel importante, en cuanto a la lucha por la dominación, por la legitimidad y la superioridad de grupos.

Sí, era vigilado y supervisado también. Al principio trabajaba vigilado, luego con el tiempo aprendí y ya me dejaron como vigilante a un grupo de trabajadores como un total de 30 personas, que yo vigilaba y yo mismo en un papel anotaba lo que hacíamos, en que fila y cuantas horas trabajaba cada trabajador. (Entrevista 249). (Agrícola). (Migrante recurrente desde 1987, casado, edad actual 42 años). ¿Era supervisado, vigilado o como...como se portaba con usted?

En la reproducción de las condiciones de explotación, se recurre en ciertos casos, de manera paradójica, a hacer una conversión social de posiciones en el mismo agente: del trabajador (vigilado) a sujeto vigilante. El sujeto vigilado tiene un estatus diferente al sujeto vigilante, el primero es objeto de atención, el segundo es extensión de la mirada patronal, es medio de instrucción, que da orden, en el rango de su competencia, es un

instrumento operativo de control. El primero cumple las indicaciones, el segundo las transmite, y retoma información para retroalimentar el orden del sistema. El primero es un trabajador el segundo también, el segundo es un trabajador de “confianza” del jefe, el primero de desconfianza, por eso es vigilado. ¿Qué puede motivar al trabajador a sufrir esta metamorfosis con buenos ojos? Aún cuando ha sufrido el trato y el maltrato de algunos supervisores. Un puesto mayor, un salario mayor, dejar de ser un objeto de tensiones, para ser un instrumento de exigencias, tener un poder (relativo), garantizar un poco más el trabajo, sin estar en continua amenaza de ser despedido por no cumplir lo requerido, disfrutar en complicidad del sistema, ser una especie de esquiro, solamente trabaja, sin saber lo que hace o dice un dicho popular: que el peor verdugo fue alguna vez esclavo. Quizás sea por la síntesis de estas múltiples determinaciones las que sostengan esta paradoja. Por otra parte ¿Por qué el patrón “utiliza” y selecciona al trabajador como medio para la supervisión? bajo riesgo de dar poder al subordinado, podemos pensar: el trabajador sabe de la tarea, de los códigos, grupos, dinámicas y esfuerzos que la constituyen, me supongo que el elegido, mostró fidelidad, una serie de virtudes y disciplinas para desempeñar el trabajo. El migrante trabajador pertenece a una identidad social o colectiva, es un informante cultural, que puede mediar en su grupo, de manera efectiva, la oferta debe ser tratada al agente como “trabajador” en un marco de prestigio en interpósita persona.

Bueno hacer eso, y lo que no me gustaba era cuando me dieron el puesto de mayordoma, porque yo también fui obrera, y a mi no me gustaba exigirles, mi esposo me decía que yo solo tenía que supervisar y checar el trabajo, cuando la gente no trabajaba, yo mejor me ponía a empacar y a la vez checaba el trabajo, porque yo era la responsable del trabajo, no me gustaba exigirles porque algunas gentes no trabajan rápido y siempre trataba de explicarles que yo era la responsable de que el trabajo saliera bien. (Entrevista 258). (Empacadora de mariscos). (Mujer, 44 años, 1979). ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?

En la siguiente situación de conversión de posiciones del agente trabajadora a supervisora, la agencia dio respuesta variada, en vez de utilizar mecanismos represivos u otro tipo de recursos y “facultades” que le da la posición, por el contrario, optó por otra estrategia más en las “propiedades” de sus habitus como mujer obrera migrante, esposa, responsable con el personal y con la tarea asignada (con los dueños o el mando superior inmediato), siendo solidaria con sus compañeros, no quería exigirles, (buscaba otras posibilidades de persuadir- hacer la tarea), etcétera. Fue comprensiva: hubo más



empatía (al haber sido trabajadora, entendió...), tuvo más preocupación por sus compañeros trabajadores y se involucraba participando y cooperando a que sacarán el trabajo sus compañeros.

## **El discurso del orden en la racionalidad de la organización**

Uno de los criterios rectores de la racionalidad organizacional, es el que establece coordenadas de tiempo y espacio bajo una lógica del sistema, evitando el caos, lo incontrolable, lo peligroso, atraviesa todas las actividades y les da ritmo, la que distribuye: los espacios, actividades, asignaciones, funciones, comportamientos y marca los tiempos de cada una, es el orden. En los compartimientos de la organización le dan orden a los actores y recursos que se dividen y que se integran para hacer las actividades.

Me llamaba la atención en el trabajo este, por decir en el restaurante me llamaba la atención la organización en el trabajo, verdad porque estaba bien definido que tenías que hacer, porque tenías que estar este viendo lo que estabas desempeñando, el trabajo que te decían, no podías estar jugando o, estabas bien vigilado había mucha organización, pero a mí me parecía bien, hay mucha disciplina, entonces mucha disciplina, mucha limpieza organización en toda la extensión de la palabra. (Entrevista 675). (Hotel, restaurante y construcción). ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?

El orden en su dimensión política se instaure dentro de un dominio (se adscribe a un espacio social, a una competencia, a una propiedad), protocolos definidos, concentración por parte de los trabajadores, se constituye partiendo de la efectividad de las experiencias en el ejercicio de poder, y se subordina ante el dominante: personificado a un agente o grupo, a la representación de ellos, por ejemplo en un ejecutivo. También es la razón del interés imperante que establece y se hace natural e invisible, pero se impone y se ejerce.

Si, si sentí por que son estrictamente organizados y todo se lleva en un orden. (Entrevista 485). (Compañía de limpieza). (Mujer, 19 años, 1996 estancia, soltera, urbana, carrera técnica). ¿Como se sentía al realizar su trabajo?

El orden y la limpieza con las que trabajan allá. (Entrevista 147). (Reparación de barcos). (1997, Secundaria, edad 32 años, soltero). ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?

Lo que más llamaba mi atención era que...era una fábrica muy ordenada muy limpia o sea que...hacían todo el trabajo con mucha calidad. (Entrevista 320). (Fabrica de bolsas plástico y limpieza). (Mujer, 24 años, secundaria, comunidad rural) habitus ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?

El orden y la limpieza. (Entrevista 339) (Restaurante) ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?

El orden también es una de las características sello de las organizaciones en el centro, es el blasón de su forma de ser y proceder, bajo el principio de que todo tiene un lugar, un momento una actividad, un proceso, un responsable.

Que más le llamaba la atención es la higiene existente y la organización que tienen, entro ahí por medio de otro mexicano que ahí laboraba. (Entrevista 243). (Empacadora y campo). (Hombre, estudios medios, ciudad) ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención y porque?

No pues allá necesita uno que andar uno bien limpio todo, uno bien modernizado por que todo es muy mecanizado. (Entrevista 474). (Pescadería, maquiladora y restaurantes). (1990, 30 años, casado, 9 miembros de familia, ciudad pequeña). ¿Cómo era tecnológicamente...?

La limpieza (entrevistas 675, 147, 320, 339), la higiene (entrevista 243), señala otra de las características aunadas al orden y a la modernización (entrevista 474) cuya antinomia antípoda implícita, hace referencia a la periferia, en las formas de trabajo que tuvieron los migrantes como experiencia previa, donde el desorden, la suciedad, lo antihigiénico, tradicional, poco tecnificado... como una tipología ecológica distintiva de sus organizaciones de la periferia, dadas como ejemplo en ciertos los talleres, granjas, lugares de servicio, etcétera. El migrante destaca lo que más llama la atención de la organización como valor sobresaliente de lo vivido, contrastante.

Pues que no llevamos bien todos, no había discriminación de nada, todos trabajábamos en orden y realizábamos nuestro trabajo como debería de ser. (Entrevista 300) (En varios trabajos, no aclara) (Estancia de 1985 a 1997, 45 años, casado, comunidad rural). ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?

El orden como criterio de convivencia, determinada como prioridad las tareas como fines, en el deber “ser” y en el deber “hacer” establece los procedimientos su inalterabilidad, todas las eventualidades no contempladas tienen un lugar “provisional” de la excepción, en el mundo de la producción todo debe transcurrir sin interrupciones.

La forma de cómo se desempeña cada grupo de trabajadores en su especialidad, o sea que allá entra un grupo de trabajadores, a trabajar nada

mas lo que es la reparación de la casa, terminan ellos y entran enseguida los otros, entonces cuando y está armada la armazón de la casa, entran los del chirrof, ven si en la casa no se están estorbando unos con otros, entonces terminan su parte y entra los otros. Están muy bien organizados, terminan sus labores unos y entran los otros. (Entrevista 183). (Subcontratación de servicios y pintor). (Hombre, casado, 30 años, ciudad mediana). ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?

Los grandes trabajos que realizaban en un solo tiempo todos.(comento que trabajó en 10 compañías). (Entrevista 196) (Jardinero y construcción) (18 años, estudios en primaria, ciudad pequeña). ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?

El orden se ha instrumentado en técnicas de los procesos, son las adecuaciones a la complejidad del producto o servicio, a las características del objeto de trabajo. Sufren una especie de procesos intermitentes de transformación, bajo un sistema de trabajo, donde entran cuadrillas por secciones para hacer un tipo de trabajo especializado, después entra otra cuadrilla para realizar otro trabajo, (entrevista 183). En otros casos, del orden de los procesos se da de manera continua, donde las operaciones son de la misma naturaleza, (entrevista 196).

Lo que mas me llamaba la atención era la cantidad de los que trabajábamos allí pues la mayor parte de ellos era la que operaba en esa fabrica. (Entrevista 376). (Fabrica de bolsas de plástico). (Mujer, soltera, 19 años, comunidad rural, nivel medio superior). ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?

Las masas de trabajadores, bajo este diseño, requieren un orden para gobernarlos y para coordinarlos técnicamente: al asignarles tareas, para evaluar los avances y desempeños, para supervisarlos, para evitar: que no se haga la tarea, que existan contratiempos, que no se conspire, que no se disimule. En el orden de las cantidades de trabajadores, se requiere de tecnologías y sus dispositivos disciplinarios, que desmonten los riesgos, estandaricen las tareas y se exija las cargas. El discurso del orden en la racionalidad de la organización es el discurso velado de la explotación.

## **Las formas de supervisión**

Las distintas formas de supervisión en la organización se dan por la profundización de las vigilancias, la intensidad y la ramificación del poder que de manera organizada ha delegado facultades sobre tareas. La supervisión se construido partiendo de diversos dispositivos, con base a las experiencias de trabajo y de síntesis análogas de otras

experiencias. Son formas de control en actividades puntuales y con técnicas determinadas. Un recorrido a las diversas formas de supervisión desde las lecturas de los agentes trabajadores, nos podrá visualizar la estructura - sistema de ellas y los efectos que generan en el agente.

Pues depende de que se tratara: si es en el trabajo trabaja uno destajo, le pagan a uno por destajo y si es en restaurantes o en otro lado pues ahí es más bien es este pues es que esta uno ahí metido en el restaurante y hay mucha gente que lo esta viendo, no necesita que haya uno en especial, sino que ahí estamos todos, y en la construcción pues también agarra uno el ritmo con los demás y de inmediato el patrón y el capataz se da cuenta cuando estamos trabajando. (Entrevista 721). (Construcción, campo y restaurantes).  
¿Era supervisado, vigilado o como daba cuentas de su trabajo,...?

Las diversas modalidades de las formas de supervisión están determinados por la forma de trabajo, por la dinámica de él, se supone que también depende del rendimiento, de la mejor forma de ganar como inversionista o dueño, el grado de complejidad de la tarea, la manera en que se estimula la producción, los ritmos de trabajo, etcétera. La (entrevista 721) señala claramente las diferencias de supervisión en los trabajos.

Que me estaban vigilen, vigilen y carrereando eso es lo que no me gusta. (Entrevista 474). (Pescadería, maquiladora y restaurantes). (1990, 30 años, ciudad pequeña). ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo...?

Si constantemente no te podías hacer tonto ni un momento, porque ya te estaban apresurando a que te pusieras a trabajar y en el segundo de los trabajos era por tarea realizada y constantemente cada media hora me preguntaban que si ya había acabado o que le apurara.(entrevista 856) (mantenimiento de casas y comerciante en mercado rodante). ¿Era supervisado, vigilado o como daba cuentas de su trabajo,...?

No, nada mas nos andaban vigilando, cada ratito, cada ratito. (Entrevista 782). (Pizca en el campo). ¿Era supervisado, vigilado o como daba cuentas de su trabajo, a quien y como se portaba con usted?

Teníamos un tren de trabajo ya programado, teníamos supervisores. (Entrevista 719). (Fabrica de remolques). (Construcción). ¿Era supervisado, vigilado o como daba cuentas de su trabajo, a quien y... con usted?

La organización es un espacio de resocialización, pero esta determinado por las exigencias del trabajo, de la producción, de la rentabilidad, la coacción obra en las posiciones de cada departamento, puesto, agente, tarea..., muy difícilmente se rompe el guión, la gobernabilidad del ente (función política), está en juego con los fines de ella

(función económica). Los diversos dispositivos se constituyen como control, en el logro de tarea y en la generación de la plusvalía.

Había, eeh trabajábamos por cuadrillas y había un supervisor en cada cuadrilla así es de que él mismo, ese supervisor daba pues, veía el trabajo que realizábamos, siempre andaba con nosotros supervisando y muy buena relación. (Entrevista 637). (Jardinería). ¿Era supervisado, vigilado o como daba cuentas de su trabajo, a quien y como se portaba con usted?

Si, éramos supervisados teníamos un supervisor de turnos diferentes, teníamos varios supervisores dependiendo de la línea en que estuviera. (Entrevista 797) (Procesadoras de pescado) (Hombre, profesionista, mega ciudad). ¿Era supervisado, vigilado o...?

La organización se ha estructurado en distribución del espacio, para la realización y control de diversas actividades y en la articulación de esas actividades en su conjunto, para obtener sintéticamente sinergia de la producción, minimizar costos, observar e identificar a los agentes y a los procesos; detectar deficiencias, corregir fallas, y mejorar procedimientos. En la distribución de actividades, están estandarizados los controles por lotes, líneas, turnos, en cuadrillas a supervisar, la disciplina se realiza en un espacio analítico, en emplazamientos funcionales diría Foucault (Ibíd.), cada cosa en su lugar, cada persona en un espacio, en cada espacio realizando actividades, cada actividad sus productos, buscando la manera más productiva, útil. Los agentes que participan en ellas fácilmente detectables, los espacios codificados con indicadores de avances de tarea y ejecución, tableros de mando donde se aglutine la información sobre los reportes de los procesos para las decisiones.

Teníamos un supervisor por turno, o sea tenían varias personas, supuestamente ellos reciben un porcentaje de gente cada año en las empresas y ellos tienen que reportar que tienen inmigrantes, americanos, gente con asilo político; es el encargado de darnos nuestro pago. (Entrevista 727). (Fabrica de plástico y restaurante). ¿Era supervisado, vigilado o como daba cuentas de su trabajo,... se portaba con usted?

El supervisor tiene funciones no solo económicas, sino políticas como se ha venido exponiendo, pero también lleva el control, me supongo en ciertos casos, el control de un estado, que articula la observancia sobre los agentes externos al país, y de otras categorías preocupantes como: gente con asilo político. Función reveladora en la organización.

Si yo tenía a una persona directamente encargada de mi trabajo, de ver mi trabajo de cómo, cuántos platos lavaba, cuántos rompía y si era vigilado.

(Entrevista 563). (Restaurante). ¿Era supervisado, vigilado o como daba cuentas de su trabajo, a quien y como se portaba con usted?

Cada minuto era supervisado, ellos en cada momento sabían que estaba haciendo, si por ejemplo me subía al segundo piso a hacer una instalación, ellos sabían perfectamente que estaba haciendo y cuanto iba a durar y si me tardaba más de lo debido ellos me gritaban y me decían preguntaba que estaba haciendo. (Entrevista 697). (Instalaciones eléctricas en casa habitación). ¿Era supervisado, vigilado o como daba cuentas de su trabajo, a quien y como se portaba con usted?

Me supervisaban, la supervisora, ¿Y como daba cuenta de mi trabajo?, en que entregaba mis, mis cuartos limpios, en orden nada más; con estricta vigilancia que todo estuviera en orden y limpio. (Entrevista 731). (Trabajadora de limpieza). ¿Era supervisado, vigilado o como...?

El diseño de las supervisiones tiene un conjunto de implicaciones para la invención de sus formas e implementaciones, considerando los diversos requerimientos implícitos en los dispositivos, como los tipos de producto, los tipos de actividades y sus procesos, la acción específica en la gobernabilidad, el seguimiento personalizado, los requerimientos instrumentados y objetivados: de eficiencia, de competencia, de calidad, etcétera.

Si, todo trabajo allá lleva supervisión, tiene que hacer el trabajo bien sino lo echan para acá. (Entrevista 274). (Construcción) (Hombre joven rural). ¿Era supervisado, vigilado o como daba cuentas de su trabajo,...?

La supervisión tiene recursos coercitivos extremos para ejercer poder sobre los trabajadores, uno de ellos es el despido, el segundo señalado es sobre la expulsión del país al trabajador migrante.

Era supervisado pero solo en el número de producción, ya que por el horario no había una persona que me estuviera cuidando. (Entrevista 575). (Cocinero y en una fabrica de videos). ¿Era supervisado, vigilado o como daba cuentas de su trabajo, a quien y como se portaba con usted?

Trabajaba por día y te decían, tienes que acabar este trabajo y al finalizar llegaban a ver si habías trabajado y si estaba bien. (Entrevista 354). (Compañía de jardinería). ¿Era supervisado, vigilado o como daba cuentas de su trabajo, a quien y como se portaba con usted?

No, haber nada más cuantas piezas hacía porque nos pagaban por piezas, la señora. (Entrevista 517). (Costurera industria textil). (Mujer, 31 años de entonces, estancia 1990, primaria incompleta, casada, urbana). ¿Era supervisado, vigilado o...?

Era supervisada todo el día, yo tenía que tener un número determinado de producción si no me lo descontaban. (Entrevista 349). (Obrera de fábrica de

televisores). (Mujer, 20 años, primaria incompleta, comunidad rural). ¿Era supervisado, vigilado o...?

Era supervisada teníamos que hacer cierta cantidad de 600 discos. (Entrevista 168). (Limpiando discos de computadora). (mujer, 31 años entonces, casada, urbana ciudad pequeña, año de migración 1996). ¿Era supervisado, vigilado o como daba cuentas de su trabajo,...?

El trabajo a realizar tiene indicadores, de los mejores dispositivos de control, para comprobar en la supervisión, lo que debe hacer el trabajador en cuanto al volumen de producción, es el criterio que rige la conducta orientada a la productividad, también es la cuota de plusvalía que debe contribuir cada trabajador en la jornada.

Era supervisado por los mayordomos, ellos nos dicen lo que tenemos que hacer. Había unos mayordomos que eran muy déspotas y había otros que si se portaban bien con la gente, pero por lo general la mayoría son gente muy déspota, muy negrera que quiere sacar el jale a costa del trabajador. (Entrevista 73). (Campo: pizca de uva). (Hombre, 23 años, estudios medios, ciudad media, 1990). ¿Era supervisado, vigilado o como daba cuentas de su trabajo, a quien y como se portaba con usted?

Pues sí era supervisado por mí cuadrilla que éramos 5 o 6 había un supervisor que nos decía lo que se iba hacer y chocaba que se hiciera bien y a su vez llegaba otro de otra compañía para checar que estuviera bien. (Entrevista 232). (Construcción). (Hombre, casado, secundaria, ciudad pequeña). ¿Era supervisado, vigilado ...como se portaba con usted?

El entramado de líneas de fuerza se va afinando, de modo que la exigencia del supervisor al trabajador, se haya establecido en volumen de trabajo y en un tiempo determinado de un conjunto de personas, el logro de la tarea se establece en esas dos variables, el supervisor también tiene una función didáctica de trabajo, que es enseñar, de acuerdo a su experiencia y a las características requeridas del trabajo o del producto.

Estaba supervisado por cualquiera de los dos patrones, siempre nos vigilaban que no paráramos ni un minuto, un patrón era buena onda, pero el otro era más canijo, platicaban solo del trabajo. (Entrevista 67). (Restaurante lavando platos). (Hombre, 18 años, 1993 al 96, casado, secundaria, comunidad rural). ¿Era supervisado, vigilado ... usted?

La verdad era muy déspota ahí las 24 horas te estaban checando (observando), la verdad eran muy sangrones, los gringos son unos hijos de la chingada, nos tienen negreando, ahí como su fuera negro pero gacho. (Entrevista 459). (Construcción, tablero, ensamblador de lámparas). (Migrante recurrente, soltero, estudios incompletos medios superiores, ciudad pequeña). ¿Era supervisado, vigilado o como... con usted?

Sí eran varios supervisores, si a los mismos supervisores y al dueño de la empresa, Se portaban bien mientras uno hacia el trabajo bien y bien hecho y todo se portaban bien y si uno les fallaba en el trabajo le llamaban la atención a uno. (Entrevista 448). (Industria textil). ¿Era supervisado, vigilado o...y como se portaba con usted?.

Pues si un mayordomo nos vigilaba en el trabajo algunas veces nos tocaba uno más rudo. (Entrevista 407). (Jardinería y construcción). ¿Era supervisado, vigilado o como daba cuentas de su trabajo,...?.

El estilo de mandar, de autoridad en la supervisión, de persuadir o de exigir es variada, desde un autoritario a paternalismo benevolente de la teoría “Y”, hasta la teoría “X” de unos postulados sobre autoritarismo déspota. Se encarna en el agente la autoridad en una especie de selección “natural” de acuerdo a las formas de representación, a la generación de efectos deseados y a los resultados producidos – exigidos. La constitución del capital cultural de los subordinados (niveles de estudio requerido en las organizaciones o departamentos de estos: operadores técnicos, trabajadores decualificados, analistas profesionales, etcétera), de las actividades o giros de la empresa y de tradiciones en las formas de mando (existe culturas disciplinarias en las organizaciones, donde históricamente se han constituido en ciertas tradiciones de autoridad, ejemplo: en las actividades agrícolas de la periferia con la hacienda, las actividades agrícolas de EU. Las organizaciones tienen constituido históricamente la relación compleja de diversos factores en su conjunto, podemos señalar alguno de ellos: entre los cambios de las condiciones laborales en luchas sociales, la eficiencia heredada de los sistemas disciplinarios subordinada a la lógica predominante, el desarrollo de las fuerzas productivas, las posiciones de los agente y organizaciones dentro del sistema mundial ...

Era vigilado por el capataz, nos exigía que pizcamos puro producto grande, al principio era un poco estricto, por lo mismo de que uno apenas se iba enseñando a pizar la calidad del producto, ya después el mismo nos daba ánimos para que hiciéramos el trabajo bien. (Entrevista 224). (Agricultura). (Hombre, primaria, ciudad pequeña) didáctica del trabajo ¿Era supervisado, vigilado o como daba cuentas de su trabajo, a quien y como se portaba con usted?

Existe también cierto estilo dado por modulaciones en el trato, dosificaciones de exigencia, similar a la llamada “teoría situacional”, graduaciones de estilos de autoridad con relación a las tareas o a las relaciones del personal. Lo que se pretende con la supervisión, está más orientado a la tarea.



El prototipo de la autoridad, se ha objetivado en persona, en el campo de una relación de poder se ha colocado, dentro de su habitus se es: gritón, fuerte, mirada desafiante y sojuzgadora, con una lectura técnica que a través de indicadores, supervisa lo hecho, lo avanzado o exige que se haga, (entrevista 37).

Si éramos súper vigilados por el patrón y a veces iba y nos miraba si, trabajábamos bien o no siempre se echaba sus vueltas .se portaba como un patrón fuerte, gritón que nos vigilaba. (Entrevista 37) (Compañía de sistemas de riego, restaurantes, construcción, otros).(soltero, ciudad pequeña, secundaria, 1992). ¿Era supervisado, vigilado o...?.

El capataz es mal encarado, desde su apariencia una especie de verdugo, o una gente con la que difícilmente se puede negociar, hablar, quejarse, reclamarse, sugerirle, es una barrera de contención de abajo hacia arriba, de arriba hacia abajo es el medio de la exigencia a la tarea por realizar, (entrevista 471). Estas son sus posibilidades, su margen de acción y sus límites.

Era vigilada por un capataz gringo serio, frió, malencarado y nos daban a cada cual el lote que tenía que sacar. (Entrevista 471). (Empacar verdura). (Mujer, separada, 49 años, ciudad mediana). ¿Era supervisado, vigilado o como daba cuentas de su trabajo, a quien y...?.

Un boss (jefe) nos checaba (supervisa) el trabajo, es el que manda a toda la gente, me comportaba bien, pues todo lo que decía lo sacamos adelante, porque ahí el que sacaba más trabajo le daban una recompensa más y muy bien hecho el trabajo. (Entrevista 767). (Construcción). ¿Era supervisado, vigilado o como daba cuentas...?.

Los estímulos económicos a la productividad es una forma de motivar a los trabajadores, se establecen un número de unidades o de obra “óptimas”, calculadas bajo el criterio del beneficio, las compensaciones al esfuerzo “extra” mantienen un ritmo de práctica social en la organización, el trabajador lo ve bien, en esas condiciones.

Pasa una persona o un apuntador de tiempo, así le llaman allá y checa el avance que vas realizando en tu trabajo, más o menos calculan el tiempo en que debes realizar la actividad, y entonces van y supervisan lo que llevas avanzado, así le hacen allá. (Entrevista 127). (Constructora y cadena de cafeterías). (Hombre, profesionalista actualmente, ciudad media) ¿Era supervisado, vigilado o como daba cuentas de su trabajo,...?.

Si teníamos supervisores que en cuestión cuando se trabaja por máquinas ellos ya sabían que producción daba cada máquina el individuo era el que contaba la cuestión de la calidad de la producción entonces ellos no nos vigilaban, como estar atrás de nosotros si que ellos se daban cuenta al final

del turno o en cada uno de los destasoso (¿?) que uno tenía y la forma de trabajar con uno y se portaban bien con uno. (Entrevista 717). (Construcción). (Agroindustria, fabrica de plásticos y taller de hojalatería y pintura). ¿Era supervisado, vigilado...?.

La supervisión se hace a sobre todo al cálculo infinitesimal de las diversas operaciones económicas, a los resultados con relación al beneficio, las dimensiones de la evaluación son el tiempo, el avance establecido y logro de la tarea; la evaluación del desempeño maquinas – hombres expresadas en el número de unidades de cada parte del proceso, junto a un estándar de calidad, infiriendo también por esta vía el desempeño del trabajo del personal.

Si, en todos los trabajos que hay allá, mientras es uno trabajador de cualquier contratista o de la compañía siempre es vigilado por supervisores o mayordomos como les decimos allá. Quien cuida de uno, pues ora si que lo maneja a uno allá. (Entrevista 247). (Agroindustria y rancho). (Migrante recurrente, 36 años de edad, comunidad rural). ¿Era supervisado, vigilado o...?.

En el sistema piramidal de la estructura en algunas organizaciones opera la supervisión, dentro del poder infinitesimal donde el control político garantiza el desempeño del interés económico de las funciones.

El patrón esta ahí y no te quita la vista de encima, no podías perder tiempo ni un minuto o si no te llamaban la atención, se portaban bien por que uno tenía que trabajar, pero si por alguna razón se descomponían las máquinas no faltaba que te pusieran hacer. (Entrevista 696). (Lavandería). ¿Era supervisado, vigilado o como...?.

El tiempo de la producción, los niveles de exigencia en la rapidez del desempeño en las tareas, los niveles de participación (e implícitamente de explotación), la forma de evitar los tiempos muertos, es la razón instrumental del “juego del campo” entre el patrón y los supervisores con relación a los trabajadores.

Tenía una persona que estaba pendiente de nosotros para que todo saliera bien, pero nunca fuimos unos esclavos, no te esclavizas, estar pendientes de que todo saliera bien, rápido. (Entrevista 162). (Restaurantes). (Hombre, 21 edad de entonces, estudios parciales profesionales, ciudad pequeña). ¿Era supervisado, vigilado o como daba cuentas de su trabajo, a quien y como se portaba con usted?

Supervisado no, simplemente trabajaba al ritmo del encargado. (Entrevista 155). (Construcción y campo). (Hombre, estudios medios incompletos, ciudad

media). ¿Era supervisado, vigilado o como daba cuentas de su trabajo, a quien y como se portaba con usted?

A todos nos formaban, nos vigilaban, nos pedían reportes de avances por escrito, de cada persona y ya platicando con la gente trataban de rendir un poco mas y sobre todo con calidad algunos mexicanos como en todos lados sucede que no trabajan al ritmo de la mayoría pero se detecta muy fácil pero se trata de ser tolerante hablando con ellos, ya las conductas las van corrigiendo pero siempre hay que apoyarlos lo que necesiten tenerlos satisfechos. (Entrevista 88). (Fabricación de plataformas de pozos petroleros y pailero -plomero). (Hombre, profesionista: ingeniero civil, urbano). ¿Era supervisado, vigilado o...?

No eran supervisados, ni vigilados, pues el que más pizcaba más ganaba, solo tenían a una persona al cargo de que pesaba y les anotaba en un tarjetón las libras que recogía cada uno. (Entrevista 74). (Campo-pizca de algodón). (Hombre, sin estudios, 19 años, ciudad pequeña, 1948). ¿Era supervisado, vigilado o como...?

El poder se desvanece aparentemente, la exigencia laboral se establece en unidades a lograr en tiempos determinados, se confronta solo a la tarea y el trabajador, ya no al patrón o al supervisor con los trabajadores, compensados por estímulos de pagos a destajo, al final de la jornada el monto determinaba la remuneración. El trabajador tiene al frente solo cumplir con la tarea de manera más rápida y con mayor volumen, para que le convenga también. Siempre en márgenes de lo posible y lo rentable para la organización. Son otras formas de supervisión.

A nosotros, bueno, nos supervisaba el mismo, el patrón de nosotros iba dos horas al día nomás a checar como iba la obra, pero en realidad nosotros mismos nos checábamos (supervisar) nos supervisábamos, tratábamos de hacer las cosas al 100 por ciento sin errores, que lógicamente los teníamos a veces, pero nomás tuvimos bueno, de 1 a 100 veces teníamos unos 4 o 5 que eran muy pocos, eran muy amables, o sea que sentías más que nada nos y trataban bien por eso porque no les dábamos ningún tipo de problemas y pos hacíamos el trabajo bien y lógicamente nos tenían muy en alto a nosotros, aunque nos pagaban lo mismo, un poquito más que a los otros, nos trataban mejor porque nosotros no pagábamos comida, nos brindaban comida, y los otros tenían que pagarla, pero nosotros poníamos un extra de nuestra parte para que todo saliera bien, o sea, hacer las cosas bien y dejar a la demás gente que lo hiciera. (Entrevista 672). (Empresa de instalación de piso). ¿Era supervisado, vigilado o como daba cuentas de su trabajo,...?

Nadie nos supervisaba eran grupos autodidácticos y cada uno sabía sus responsabilidades, rendíamos cuentas del trabajo en base a la cantidad de tarimas hechas por jornada y los dueños se portaban bien con todos los trabajadores. (Entrevista 741). (Fabrica de tarimas y un restaurante mexicano). ¿Era supervisado, vigilado o como daba...?

Los grupos son auto controlados o llamados “autodirigidos”, es otra forma de disciplina de trabajo, donde ya no hay una persona que haga el papel de verdugo, “son los grupos” los que determinan el volúmenes el trabajo, esto implica, que ya se ha estandarizado el trabajo en estudios, se establecen parámetros en márgenes de desempeño deseados y obligados, el trabajador: reporta y reconoce sus avances, asume sus responsabilidades, hace sus relativas planeaciones y el trato es “más maduro”. Esa forma de disimulación de “democracia laboral” esta condicionada y entrampada solo a la productividad y a la calidad. No a otros aspectos importantes: como la distribución de la riqueza, las exigencias del medio ambiente con relación a la producción, las articulaciones responsables entre la empresa con la comunidad, etcétera. Ver a Coriat (1993c) el capítulo de democracia y ostracismo.

Las jornadas son agotadoras, si trabajas de más no te lo reconocen, y si no estas agitado o sudando o haciendo algún esfuerzo piensan que no estas haciendo nada. (Entrevista 856) (Mantenimiento de casas y comerciante en mercado rodante) ¿Nos podría explicar una experiencia que usted considera importante y porque dentro del trabajo?

La supervisión se lee en el cuerpo, como objeto de atención, el cuerpo tiene manifestaciones sobre el esfuerzo extremo, indicadores como el sudor, la agitación, el movimiento, la hiper acción, ahora es código - indicador y requisito de exigencia, para comprobar que se está trabajando. El ritmo de trabajo expresado en el cuerpo, es un imperativo.

## **El trabajo medida de valor del trabajador**

La valorización de las personas en el trabajo en el capitalismo, se hace de acuerdo desempeño que ellas tengan o al nivel de poder que tengan en la organización, ha penetrado este en la valorización moral de las personas.

Que en los trabajos te tratan muy bien, te consideran por lo que trabajas, si eres buen trabajador tienes cosas en el trabajo. (Entrevista 572). (Hotel). ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?

La valoración de las personas en la organización es por el desempeño del trabajo, abstracción que pondera el esfuerzo y la dedicación en lo general del trabajo, sin ningún cuestionamiento general, solo una valoración abstracta e individualizada, sin referencia a la relación con los productos sociales de trabajo o a lo redituable de él al dueño.

Pues a gusto porque se como te diré uno sentía que servía para algo si era útil. (Entrevista 704). (Construcción y campo). ¿Cómo se sentía al realizar su trabajo?

Que era muy útil ante la sociedad, y para la sociedad, me sentía satisfecho. (Entrevista 691). (Personal de limpieza). ¿Cómo se sentía al realizar su trabajo?

Me siento una persona provechosa y se que vale la pena el sacrificio de estar lejos de mi familia. (Entrevista 475). (Almacenista y jefe de piso en una tienda departamental). ¿Cómo se sentía al realizar su trabajo?

Pienso que es para mi bien y me hace sentir útil. (Entrevista 472). (Fabrica textil). (Mujer). ¿Qué pensaba cuando trabajaba?.

La utilidad del agente es un elemento fundamental de la identidad para sí del trabajador, la valoración no se da tanto en su creación, sino en el margen de la cooperación o dependencia, más referido al trabajo dependiente, a la importancia de ser medio – instrumento, donde sacarle “provecho” (entrevista 475) es su fruto. Otorgar el reconocimiento social de ser condicionada la persona, la relación o la presencia al aprovechamiento de otro por medio del sacrificio de uno. La reprobación de las personas por no ser útiles a la sociedad, implícita en la (entrevista 691), es la antinomia de esta convención. La articulación denotativa de ser útil para servir de algo (entrevista 704) engloba la competencia laboral de la división social de trabajo y de la división técnica de trabajo, la actitud de involucrase a las tareas, la dependencia social e insinúa o deja margen abierto a un servilismo. Sentirse útil genera satisfacción de reconocimiento en los trabajadores migrantes, (entrevistas 472, 475, 691, 704).

Bastante bien, saber las ingles te hace entenderte muy bien con las personas con quien trabajas, no hay mucha diferencia, con las ingles has de cuenta que estas hablando con un mexicano también y mientras él haga tu trabajo y yo el mío, nos llevábamos bien. (Entrevista 561). (Construcción). ¿Cómo se llevaba con sus compañeros?

La diferencia cultural no es tan distinta de un trabajador mexicano de otro no lo es, el idioma es una de las diferencias, ciertas condiciones sociales son características similares.

No allí lo aprendí, porque uno del campo cualquier trabajo sabe hacer, lo mejor que sabíamos aguantar en el trabajo y el que no esta impuesto aguantar en el trabajo pues nada más no sabe, no lo hace porque se cansa y nosotros como estamos impuestos a trabajar en el campo pos lo hacíamos. (Entrevista 363). (Campo). (1945, 21 años, casado, sin estudios) ¿Sabía del oficio que había que realizar, lo capacitaron o aprendió en la marcha?

Porque me gustaba mi trabajo, la construcción, y como era trabajo pesado, me servía en forma de ejercicio. (Entrevista 64). (Construcción, jardinería y compañía de limpieza de aviones). (Hombre, 21 años de entonces, estudios incompletos medios, comunidad rural, año de migración 1991). ¿Lo que más gustaba de la empresa?

El acto de aguantarse es un acto de temple, de disciplina que forja carácter, ante el cansancio, esfuerzo, la condición climática, la presión en el trabajo, el trabajador pone a prueba su capacidad, como un rasgo de él y su fuerza, como uno de los atributos del ejercicio de su práctica. En ciertas sociedades existen tradiciones históricas de representación gremial del esfuerzo físico, constituyente en el discurso de identidad de ciertos oficios, como son: estibadores, pescadores, mineros, campesinos, etcétera. También existe una especie de asociación decodificada con la “virilidad” o “masculinidad”, inscritas en el cuerpo y en el carácter, objetivado y generado por el esfuerzo físico del trabajo, en una valoración de rasgos trazados en el físico-constructivismo o en el cuerpo atlético.

### **Razón instrumental encarnada en la disciplina del habitus**

La reconstitución del sujeto en los procesos de resocialización en la organización, entendidas como tecnologías disciplinarias, es decir como el conjunto de las técnicas y tecnologías en las cuales se va a preparar y a docilitar a los agentes dentro de una organización con una orientación de la acción hacía una racionalidad económica social dada del sistema social, donde subyace la ideología práctica (representación que la contiene). La razón instrumental en la justificación de medios y fines de la organización que experimenta el agente trabajador, con la subordinación a la autoridad.

Pues sí, porque es diferente manera de comportarse uno y la disciplina que le ponen a uno la compañía. (Entrevista 267). (Construcción). ¿Cómo se sentía al realizar su trabajo?

Si había que tener disciplina. (Entrevista 859).(Restaurante mexicano). ¿Cómo se sentía al realizar su trabajo?

Deja recordar alguna uhm?, dentro del trabajo eh, la tenacidad de los americanos para hacer muchas cosas de una misma manera varias veces, son tan disciplinados, que en lo que hacen, tratan de hacerlo y apuntan y apuntan muchas cosas, para que otra vez que se les vuelva a presentar una situación la vuelven a llevar igual, los americanos son una gente muy disciplinada y con mucho orden. (Entrevista 120). (Bodeguero de hotel y fábrica de shampoo) (Hombre, 20 años, recurrente, estudios incompletos profesionales)  
¿Experiencia importante en el trabajo?

La disciplina es un requerimiento constituido en el trabajo, que se hace actitud al configurarse en el habitus del trabajador, detonado en los diversos dispositivos de control, en los procesos transformación del agente en la organización.

Que los mayordomos que nos cuidaban eran muy negreros, nos hacían trabajar mucho y no había quien nos defendiera, ni nada, tenía uno que acatar las órdenes, si no rendía uno lo que ellos querían, ya le negaban el trabajo al otro día, tenía uno que matarse trabajando. (Entrevista 73). (Campo: pizca de uva). (Hombre, 23 años, estudios medios, ciudad media, 1990) ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención y porque?

Pues no me gustaba del trabajo cuando nos decían: dóblense aquí no queremos estacas, ni postas, a trabajar ¿Por que vinieron a trabajar?. (Entrevista 421). (Campo) (1959) ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?

Del trabajo de la empresa... no me disgustaba nada, puesto porque estaba yo ilegal, porque no podía juzgar nada, simplemente trabajar, y si me gustó por eso estaba, estuve trabajando allí, no me disgustaba nada estaba supeditado al trabajo que me dieron, verdad. (Entrevista 675). (Hotel, restaurante y construcción)..¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?

La exigencia de los superiores va acompañada con las condicionantes del trabajo, que actúan como una amenaza latente en el caso de no cumplir con el trabajo exigido (en tiempo y forma): de ser despedido, de no renovar contrato o de no asignarle trabajo o tarea al trabajador migrante. Cierta estado de indefensión del trabajador migrante, ante la arbitrariedad de la autoridad organizacional, al no tener organismos o instancias legales que lo representen o lo protejan. Al poder por otro lado, lo faculta más, lo reconoce – legítima, lo hace más impune y lo hacen cínico.

Si me gustaba, siempre me ha gustado el trabajo. Allá lo que recomienda que no este flojeándole, cualquier quehacer que me pusieran hacer lo trataba de

hacer bien para no tener problemas. (Entrevista 810) (Construcción). ¿Cómo se sentía al realizar su trabajo?

Al principio lo sentía pesado, con la marcha se acostumbra uno y lo sentía menos pesado. (Entrevista 842) (Jardinería). ¿Cómo se sentía al realizar su trabajo?

El migrante debe generar predisposiciones para la ejecución de su trabajo y para mantenerlo, primero tiene que ver con su capacidad de “productividad”, (al no flojearle) el segundo es evitar los problemas de las exigencias del desempeño y de las indisciplinas, el tercero es el homeostasis de las cargas de trabajo por la costumbre, al assimilarlas como natural, el nivel de prácticas sociales exigidas.

Teníamos un programa que habíamos que terminar, que había que terminar en eso se me iba el tiempo, teníamos una organización que arreglarla. (Entrevista 441) (Distribución y venta de libros religiosos). ¿Qué pensaba cuando trabajaba?

La programación de las actividades para que haga el trabajador o el empleado, es una razón instrumental que predomina como fin, la actividad está expresada: en volumen de piezas a hacer o cantidad de tareas, tiempo de trabajo, como responsable de ciertas faenas, en costo de operación, en el ejercicio preestablecido de una programación. La actividad programada es el pentagrama a ejecutar del quehacer organizacional de un instrumento.

Comentó que algo que le llamó la atención y que consideró importante dentro de la empacadora es que todo es aprovechado, incluso aunque falte un trabajador, la producción no es descontrolada y se sigue con el mismo ritmo, por ejemplo si el trabajo lo realizan 5 personas y sólo asistieron cuatro, son los mismos que tiene la responsabilidad de sacar el trabajo adelante, el excremento de las gallinas lo utilizan para abono, los blanquillos rotos son aprovechados para la elaboración de croquetas de perros y gatos, las gallinas viejas son trituradas en un molino y sirven de alimento para otras gallinas. (Entrevista 243). (Empacadora y campo). (Hombre, estudios medios, ciudad) ¿Experiencia importante en el trabajo?

La eficiencia como criterio de racionalidad en la organización penetra en toda las actividades de la organización: del aprovechamiento mínimo de los recursos, para generar el máximo beneficio, este rendimiento es la clave de toda administración en el capitalismo, es la razón instrumental que se encarna en el habitus del trabajador, marca la lógica de las actividades que tienen que realizar los trabajadores, la racionalización del aprovechamiento para las mejores ganancias en los mínimos costos, a costa del



sacrificio del esfuerzo del trabajador. La eficiencia se hizo discurso instituido en la organización.

Lo que no me gustaba del trabajo principalmente eran los compañeros, muy flojos tenía que estar uno detrás de ellos, presionándolos a que hicieran mucha de las cosas que tenían que hacer y también la discriminación que se ve muy marcada. (Entrevista 561). (Construcción). ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?

La transferencia de la obligación y la exigencia, empieza a ser permeable en el trabajador, para ser el criterio propio de evaluación de sus compañeros.

Eficiente. (Entrevista 339) (Restaurante). ¿Cómo se sentía al realizar su trabajo?

La eficiencia ha quedado encarnada en las facultades de los trabajadores, como característica propia.

En la empresa cada mes nos sacaba un puntaje por asistencia por tu buena labor por tu trabajo bien hecho, ningún retraso, ningún problema con nadie, le pusieras empeño al trabajo como terminaba la temporada de trabajo nos hacían un convivio, comida mexicana, salsa, guacamole, chicharrón, carnitas y cerveza, nos daban premios como estímulos por tu buen desempeño más eficiente su trabajo ellos estaban agradecidos con mi trabajo, que me reconocieran mi labor". (Entrevista 427). (Jardinería):¿Nos podría explicar una experiencia que usted considera importante y porque dentro del trabajo?

Los criterios y orientaciones de las acciones esperadas de los trabajadores se han establecido con parámetros de desempeño y de disciplina, se premia a quien cumpla con el mejor puntaje de los parámetros. Se establecen competencias en el "deber ser" y se instrumenta un nivel de práctica social. Premiándose en este caso, con expresiones culinarias, de las festividades de la cultura popular de los migrantes.

Si constantemente no te podías hacer tonto ni un momento, porque ya te estaban apresurando a que te pusieras a trabajar, y en el segundo de los trabajos era por tarea realizada y constantemente cada media hora me preguntaban que si ya había acabado o que le apurara. (Entrevista 856) (Mantenimiento de casas y comerciante en mercado rodante).

Cuando yo empecé a trabajar yo pensé que la cosa era así calmadita, así sencilla, y entonces no, la neta cuando trabajaba en los carros yo pensé que era como en Salvatierra (municipio de Guanajuato), así lavando el carro entons (entonces) yo lo hacía así despacito, y entons (entonces) me dijeron no así se seca más rápido y me regañaron y entons (entonces) dije pa' que (para que) no me vuelvan a regañar entonces voy a trabajar igual que ellos.

(Entrevista 753). (Lava coches, restaurante y jardinero). ¿Nos podría explicar una experiencia que usted considera importante y porque dentro del trabajo?

Los ritmos de exigencia en el trabajo, como mecanismos de la resocialización en el campo, tienen formas cacofónicas verbales, constituidas en oraciones referidas a dos tiempos del hacer inmediato: el presente, ejemplos: ¡Apúrate! ¡De prisa! y las que hace referencias al estado de trabajo futuro desde el presente, a la prospectiva sumaria: ¿Cuánto te falta? ¿Ya acabaste?. Estas formas gramaticales de la exigencia, emitidos de manera personal dentro de intervalos regulares, en un contexto de presión llevadas por los supervisores, agentes con autoridad relativa que cuidan el desempeño del trabajo y en ciertos casos con propiedades de mediación al ser interlocutores e informadores de la misma cultura subordinada, que utilizan el lenguaje propio de los migrantes para la comunicación. El migrante no puede pasar por aludido el ritmo de trabajo pedido, por reiteración de la orden.

No, pues yo creo que todo lo que era de trabajo que aunque era pesado me gustaba, todo lo hacía con ganas, porque gracias a Dios, era duro pero pagaban por lo que se hacía. (Entrevista 182) (Agricultura y ganadería) (1972, 14 años, estudios incompletos en primaria, comunidad rural). ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?

Que era poquito lo que pagaban con relación a otras empresas allá, el problema eran los documentos, yo ganaba 5 dólares, la gente con documentos ganaba de 10, 15 18 o 20 dólares la hora, los americanos, con seguro social, los trabajadores. Al Boss (jefe) les gustó como trabajamos, les dijo que para la próxima temporada se iba a requerir más personal, les dijo que regresaran, que les había gustado como habían trabajado, y si regrese, me pagaron la primera vez 5.5 la hora, la segunda hora a 6.25 la hora, no hubo mas aumentos. (Entrevista 792). (Empacadora de semillas) (Mujer, 25 años, primaria, separada, 6 miembros de familia, ciudad media) ¿Qué pensabas del dinero que recibías?

La compensación que siente el trabajador al esfuerzo, disciplina y exigencia del trabajo, es la remuneración del trabajo. Cumple para satisfacer ciertas necesidades. Es decir la comparación de esfuerzo y trabajo esta valorada más de manera antípoda, entre las posibilidades del salario de la periferia con referencia al centro, las posibilidades son de alcanzar mayor número de satisfactores en los “valores de uso” que genera el salario del centro, que permite acceder y satisfacer mayor número de productos y servicios en el “valor de cambio”. Que a la comparación del “valor de cambio” del salario con relación

a otros salarios en el mercado, donde el salario de los migrantes “ilegales” son los más bajos.

Lo que mas me desagradaba de mi trabajo, pues hora verás era que por x motivo o por cualquier cosa señorita, no se llegaba a hacer un trabajo eso me molestaba, es que se acostumbra uno al trabajo por hora, ellos trabajan por horas y me gustaba, ellos me decían tu le das un martillazo al acero y yo money (dinero), tu no le pegas un martillazo al acero y yo no money (dinero), y si por algún motivo no llegaba un material o herramienta trabajábamos los sábados y es lo que tiene que llevar uno en la mente, ir trabajar y mandar dinero, eso es todo lo que debes de pensar, y tenías que trabajar porque dos o tres horas perdidas era la comida de la semana. (Entrevista 618). (Construcción). ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?

Las representaciones de las conversiones del trabajo productivo en dinero, operan en la razón instrumental de la organización, el dispositivo establecido es el pago de hora por trabajo. El migrante incorpora en su habitus ese razonamiento, porque sabe que el desempeño de su trabajo repercute en la paga, porque tiene que mandar el mayor número de recurso: “dinero” a su familia en la periferia, y porque ese dinero también tiene una expresión simbólica en la solución de sus necesidades. La articulación del razonamiento opera en la representación simbólica del trabajo y de su quehacer.

Existía mucha competencia entre las personas emigrantes. (Entrevista 564). (Restaurante, pintor de casas, servicio de limpieza) ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?

La competencia entre los trabajadores y de los trabajadores migrantes, tiene como escenario - condición la restricción de oferta laboral y la demanda excesiva de trabajo por los trabajadores en el mercado, el migrante se debe de ofertar: mostrando su potencialidad en el trabajo, su disposición en el desempeño, y otras “propiedades” como la habilidad, actitud, el conocimiento, así como otros elementos adicionales y estrategias que ofrece, por ejemplo: abaratar su fuerza de trabajo. Para obtener o mantener el trabajo.

Del trabajo lo que no le gustaba es que de ahí no iba a salir (de niñera). (Entrevista 252). (Niñera). (Mujer, primaria completa, comunidad rural) ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?

Nunca me gusto hacer siempre lo mismo, y aunque no me gustara siempre, ese era mi trabajo, y de la empresa no me gustaba que a esos puntos no le hacían el menor caso posible, porque yo sentía que podía hacer trabajos

mejores que lo que yo hacia, y todo por no hablar su idioma no tenia armas para defenderme. (Entrevista 29) (Fachadas de las casas). (Casado, 36 años, primaria, urbano, estancia larga 10 años). ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?

La posición del trabajador de acuerdo al capital cultural: escolar o laboral, como recurso acumulado- formado en el agente, permite clasificarlo de acuerdo a ciertos criterios actualizadores de los requerimientos laborales, dentro de la división técnica de trabajo, que indica su participación dentro de la organización o en algún otro campo social. La posición es el confinamiento de las actividades a realizar por el trabajador. Una vez depuesto difícilmente se podrá transmutar en otra práctica, en otro oficio distinto, solo sobre trayectoria y posibilidad organizacional, quedará inscrito y circunscrito su ser al quehacer.

## **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<sup>a</sup>). "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/tecsistecatl/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](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/](http://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". *Tecsistecatl* Vol. 1 Número 6, junio 2009. ISSN 1886 – 8452 indexada Ideas RePec  
<http://www.eumed.net/rev/tecsistecatl/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<sup>a</sup>) El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el fordismo y la producción en masa. 9<sup>a</sup> edición, Siglo XXI España.

Coriat, Benjamin. (1993<sup>b</sup>) El taller y el robot. Ensayos sobre el fordismo y la producción en masa en la era electronica. 2<sup>a</sup> edición, Siglo XXI España.

Coriat, Benjamin. (1993<sup>c</sup>) Pensar al revés. Trabajo y organización en la empresa japonesa. 2<sup>a</sup> 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.