

DISPOSITIVOS DE CONTROL: VIGILANCIA Y DISCIPLINA

Ricardo Conteras Soto

Universidad de Guanajuato

División de Ciencias Sociales y Administrativas

Campus Celaya- Salvatierra

riconsoto@hotmail.com

Resumen

Las organizaciones desarrollan mecanismos que mantienen el orden social al interno de ellas. La más clásica en el estudio de estos dispositivos es el panóptico que se toca en las experiencias de los migrantes laborales mexicanos en Estados Unidos. Otro mecanismo que genera de alguna manera el Estado (por sus leyes) y se dan sus efectos en las organizaciones, es el fenómeno llamado cuasiconfinamiento que viven principalmente los migrantes “irregulares”, donde este dispositivo de organizaciones totales permiten la reproducción de la docilización del trabajo y la explotación.

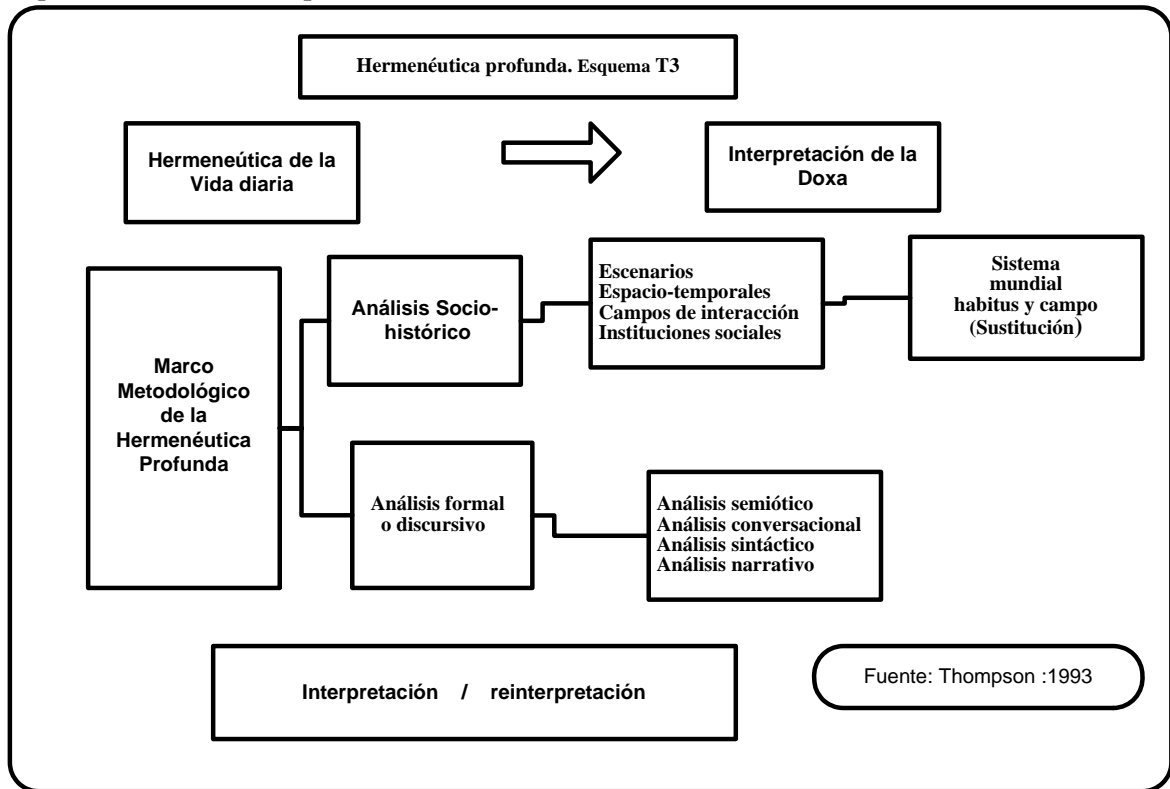
El estudio analizó con una base de 1, 265 entrevistas. De inspiración en el método de la hermenéutica profunda, se reconstruye partiendo de la percepción que tienen los migrantes de acuerdo a la experiencia que vivieron en Estados Unidos manifiesta en los discursos, encuadrándolos a los procesos históricos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

Palabras Clave: Sistemas disciplinarios y plusvalía.

Método

El presente trabajo centra su atención en el estudio de la percepción del trabajo y de la organización del migrante mexicano que tuvo como experiencia en Estados Unidos, el estudio se basa principalmente en el encuadre social del discurso que hacen los migrantes, con el propósito de interpretar los significados emanados de él y reconstruir las condiciones de participación y acción de los agentes migrantes en contextos laborales organizacionales bajo procesos históricos específicos y socialmente estructurados. Este enfoque metodológico “desde adentro” parte de los relatos de vida laboral (retomadas en entrevistas) para analizarlas dentro de las tradiciones metodológicas del Verstehen, recurriendo principalmente a la inspiración de la Hermenéutica Profunda desarrollada por Thompson (1993) ver **esquema 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 los factores internos y externos de los sistemas disciplinarios en las relaciones de poder de las organizaciones, que intervienen de acuerdo a la percepción y experiencia de los trabajadores migrantes mexicanos en Estados Unidos.

Pre - supuestos:

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

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

Participantes y muestra

Participaron en el estudio 1265 migrantes (hombres, mujeres, edad, d.s.) orientada principalmente en la “Región del corredor industrial abajeño del Estado de Guanajuato”, retomados de los criterios de regionalización, Basados según a ciertas características de homogeneidad de acuerdo a sus rasgos culturales y procesos históricos específicos, de acuerdo a la Secretaría de Educación, Cultura y Recreación (SECyR) del estado de Guanajuato que propuso en 1989 la distinción de cinco regiones culturales en la entidad. ver en Valencia (1998:54-62) Comprende doce municipios, tres de los cuales Celaya, Salamanca e Irapuato, Apaseo el Alto, Comonfort, Cortazar, Cuerámara, 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>Municipios</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje Valido</i>	<i>Porcentaje Acumulado</i>
Nc	135	10.67193676	10.67193676	10.67193676
Celaya	409	32.33201581	32.33201581	43.00395257
Cortazar	54	4.268774704	4.268774704	47.27272727
Dolores Hidalgo	19	1.501976285	1.501976285	48.77470356
Guanajuato	13	1.027667984	1.027667984	49.80237154
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 Potosí	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

Los dispositivos de control son: los diversos mecanismos de poder dentro de la organización, que permite garantizar en los procedimientos la eficiencia, la reproducción de las relaciones de producción, el orden de la explotación, el orden interno como “gobernabilidad”, etcétera. Braverman citado en Gaudemar (1991) señala *“el concepto central de todos los sistemas de trabajo es el control”* (Pág. 53). A continuación veremos algunos casos, de cómo operan los diversos dispositivos de control en la organización, desde la manera en que fueron percibidos.

Lo que más me llamaba la atención era la organización que tenían, porque todo lo tenían bien controlado. (Entrevista 251). (Tienda departamental). (Mujer, estudios medios, ciudad mediana). ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?

La administración, su forma de supervisar todo. (Entrevista 30). (Restaurantes) (Soltero, educación interrumpida media, urbano de ciudad media). ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?

Aparte la organización, para todo tenía que checar una lista, de empleados, de cocina, de socios y de clientes. (Entrevista 25).(Restaurante clase media).(Mujer, soltera, 48 años, primaria, comunidad rural). ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?

Tener indicadores de las operaciones principales, de los recursos, de sus avances, de sus condiciones y posibilidades son las partes sustantivas del control, es una evaluación en puntos claves, para la toma de decisiones o para la acción correctiva o preventiva. En el tablero de mando, los principales indicadores al interno de la organización, permiten el dominio político de la organización.

Que no tenían las herramientas, por ejemplo como era restaurante así, las carnes que se necesitaban para sacar el trabajo, y se atrasaba uno en el trabajo, porque todo uno lo tiene que hacer con tiempo, todo esta calculado, el tiempo que dura uno. (Entrevista 495). (Restaurante). (Hombre, soltero,

secundaria, ciudad pequeña, estancia 1995)¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?

El reto de la administración de la organización en el capitalismo, es generar los instrumentos de control que permitan objetivar, operativizar y sistematizar. Las diversas formas de control en la organización son los recursos estratégicos de la dirección, como es el check list (chequeo de lista) que determina los diversos parámetros, como son los recursos, consumidores potenciales y frecuentes, para evaluar también las operaciones y la reacción en el servicio.

Este lo que no me gustaba era el horario que a veces, este a veces ni podíamos comer por estar todo el día limpiando la casa, ya nos mandaban aquí y otra, y que teníamos que durar tanto en una casa, tenemos que durar tanto en otra y eso era lo que no me gustaba, porque no comíamos lo que debería ser. (Entrevista 604). (Personal de limpieza). ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?

Los dispositivos de eficiencia en las tareas laborales de la organización, están valorados por los estudios de estandarización de los tiempos de trabajo promedio, mensurados por las estimaciones de los estudios en tiempos y movimientos (en los procesos y en los espacios) como escala de control, y ponderadas bajo la relación de los costos - beneficios, el volumen de trabajo asignado en los planes a realizar, tiene esta determinación como objeto de control.

Las normas que había. (Entrevista 297). (Carpintero y establo). ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención y porque?

Las normas de la organización, no están determinadas en su fin tanto por las formas de convivencia social, sino están determinados por la orientación a la razón instrumental de la eficiencia, en búsqueda de los mejores resultados en beneficios.

Era de que si, nos prohibían muchas cosas: no podíamos comer, no podíamos fumar ahí adentro, para poder comer o fumar, teníamos que salir hasta acá al parqueadero hasta el parque, y nomás cinco o diez minutos y otra vez a trabajar. (Entrevista 448). (Industria textil). ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?

Las normas como restricciones en el personal tienen como objetivo, orientar conductas deseadas (como disciplinas del personal) evitar conductas no deseadas, canalizar excepciones, determinar sanciones (como coerciones simbólicas en enunciados, físicas en ejecuciones de aplicación), regular los tiempos, las acciones y los espacios, evitar siniestros - evitar gastos. Los sistemas disciplinarios se han diseñado en el control de las presencias y prevenir las posibles ausencias de los recursos, en el caso de los “recursos

humanos”, los mecanismos se torna amenazantes es decir se instrumenta su carácter punitivo, tienen una violencia simbólica, que persuade a los agentes a evitar determinados tipos de conducta como son las faltas laborales.

Bueno este bueno casi nunca tuve la oportunidad de platicar mucho con ellos simplemente nada más nos dedicábamos a trabajar o a saludarnos, a comer nada más, pero nos daban un poco muy poco tiempo para eso. (Entrevista 314). (Fabrica de lámparas y otra de computadoras). (1990, Estancia 5 años, comunidad rural, mujer, casada, secundaria). ¿Y ellos que impresión tenía de usted (como se la imagina)?

Pues no, allá has de cuenta que este en las compañías son muy estrictas y te cuidan mucho la seguridad el personal, si por ejemplo, uno trae sus cosas así que tienes que ponerte por ejemplo casco, te hacen un reporte y a los dos reportes vas pa (para) fuera de la chamba. (Entrevista 486). (Maderería y tapicería). (Hombre, secundaria incompleta, comunidad rural, 1988) ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención y porque?

Los ritmos y los procesos, son también dispositivos de control, no como norma, sino como acción, demarcan las posibilidades de prácticas y de socialización del trabajador.

No, pues en el trabajo que tenia que trabajar, no fallar al trabajo de los diez meses que trabaje ahí no mas una falta, tuve en ese trabajo porque se me descompuso el carro y ya no fui al trabajo y eso cuenta mucho, eso no faltar al trabajo. (Entrevista 767). (Construcción). ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?

Los dispositivos de control se articulan, refuerzan y complementan, por ejemplo: el reloj checador es un instrumento de control personalizado en la plantilla de trabajadores, en control de entrada busca efectos en la organización (evitar retrasos del personal y los gastos que representa) y tiene repercusión en la conducta del obrero, quien hace disciplina al ser coaccionado por obligaciones y al ser educado, facultando en “valores” y actitudes deseadas como son ser puntual y ser responsable, en la relación de poder.

Que te exigen mucha puntualidad y que el trabajo este bien hecho. (Entrevista 344). (Restaurantes y compañía de electricidad). (Hombre, 18 años, 1998, secundaria, soltero, comunidad rural) ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?

Me llamaba la atención que a la hora de entrada teníamos que ponchar tarjeta (checar) al igual que a la hora de salida. Porque yo no había hecho eso, y en la tecnología se usaban carritos montacargas, maquinas para pegar y pues mucha herramienta que yo no conocía. (Entrevista 197). (Personal de limpieza,

maquila de auto partes y tienda de abarrotes). (Hombre, 19 años, preparatoria, ciudad pequeña) ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?

Si, pues es una vida muy diferente de la de allá tienes que estar puntual en el trabajo y pues casi viviendo contra reloj. (Entrevista 195). (Jardinería, empaadora de dulces y estantería de computadoras).(soltero, secundaria, ciudad pequeña, migrante recurrente). ¿Sintió alguna modificación en su comportamiento debido a la organización?

La disciplina laboral se articula a los dispositivos de control, los trabajadores participan cada vez más en las supervisiones directas, cuestiones que antes eran desarrollada dentro de la división técnica de trabajo por personal capacitado, diferente a la mano de obra operativa, actualmente los modelos de administración de la calidad, han integrado y delegado esas funciones a la mano de obra, con doble finalidad disminuir los gastos de operación de la empresa y garantizar el control directo en los procesos.

Tienen tecnología muy avanzada sobre todo el tipo de disciplina que llevan con los talleres, tienen mucho control de calidad, seguridad llevan tanto su planeación y desarrollo de la empresa correctamente. (Entrevista 615). (Empresa maquiladora y restaurantes). ¿Cómo era tecnológicamente y usted que impresión tenía?

Las maquinas que empaquetaban, seleccionaban y seleccionaban los desechos y casi siempre eran conducido por una sola persona que tenía el control, y si la maquina indica algún defecto él podía parar parte de la maquina, por lotes o toda la maquina. (Entrevista 257). (Agroindustria). (Hombre, casado, primaria, ciudad pequeña). ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?

Las formas de resocialización en la organización están demarcadas por las tareas en áreas determinadas y los tiempos asignados, lo que Foucault denomino: emplazamientos funcionales, como funciones de control en un espacio analítico en arte de las distribuciones, al facilitar la identificación y localización del trabajador, para vigilar al sujeto, romper las posibles comunicaciones y asociaciones peligrosas, evitar el cansancio que merma el rendimiento, entre otras cuestiones productivas. Los tiempos asignados en la organización son como una soga que amarra al trabajador, para hacer solo lo que debe de hacer.

No pues hay no había nada importante, porque era, es mas no-se podía ni hablar por que el trabaja, la maquinaria hacia mucho ruido, lo único que podíamos era traer un walkman y ya si no se te hacia muy tedioso el día en el

trabajo, y no había otra forma, ni modo de platicar con nadie por que era todo el día trabajo, dan 10 minutos de descanso, creo que cada dos horas, y es todo el tiempo que podrías tener para platicar o comerte algo, aunque si dan tiempo para comer dan una hora, dos horas pues, una hora en la mañana y una en la tarde. (Entrevista 365). (Empacadora de verdura). (Mujer, 28 años, ciudad media, estudios incompletos en preparatoria,). ¿Algo que considere importante de la empresa?.

Encontramos una trama compleja, entre dispositivos y mediaciones de los agentes en el campo, en este caso (entrevista 792), donde la mediación de un capacitador, que pretende proponer la exigencia y el procedimiento de mayor trabajo en los trabajadores, como dispositivos aún no validados, se experimenta incrementar las cargas de trabajo en una mujer migrante, uno de los juegos de las posiciones dentro de la empresa, se da entre el capacitador que busca llevar los máximos rendimientos en la explotación del trabajador, para quedar bien, ante un superior, cuando en su estrategia quiere hacer ver, que por medio de su sugerencia, puede aumentar el índice de productividad de los trabajadores (a menor costo). Observando ciertas cualidades de la trabajadora, quería ponerla a prueba: hasta donde estaba el margen de sus posibilidades. Al interno los trabajadores mostraban la solidaridad con ella al tratar de ayudarla, de manera informal, el nivel de práctica de la trabajadora migrante fue una unidad de medida referencial, parece ser que no se oficializó el dispositivo de trabajo en el estándar exigido de trabajo, la trabajadora tomo la experiencia, para exigirles también a sus compañeros trabajadores (en competencia) que incrementaran sus rendimientos laborales, como a ella se le exigió. La trama del ejemplo, nos permite ver, las posiciones en complicidad de ciertos trabajadores, tanto para incrementar la producción por conveniencia de “Judas” al poder¹ o la solidaridad de apoyo al querer ayudarse, los sentidos de las relaciones de poder son claras, las oscilaciones de los intereses en la organización de los trabajadores, son ambiguas, el nivel de práctica social del trabajo en la organización es también una coacción de competencias.

Lo que no me gustaba era que el chino (trabajador capacitador, oriental) quería que hiciera el trabajo de dos gentes, el decía que yo podía hacerlo, yo a veces podía hacerlo, pero a veces ellos me llevaban el material, pero si no me lo llevaban no podía hacerlo, el chino quería que hiciera el trabajo de dos, yo sola, le pedía a otro jefe que me quitara de ahí, y ya me iba para allá, me cambiaba, y donde estaba haciendo el trabajo donde me puso el chino, tenía

¹ Buscando confianza del patrón y compensaciones económicas a costa de explotar a sus compañeros.

dos o tres gentes, en vez de yo sola, el chino quería que hiciera yo dos o tres actividades mas, el veía que yo era rápida con las manos, y quería ver si yo podía hacerlo, me decía que yo podía, que yo podía, trataba de hacerlo pero no podía, los muchachos de la banda luego me decían yo te ayudo a poner algo verdad, como la tapa o algo, el chino decía no, no maría, que la ponga María, ¿como la voy a poner sola? ya le decía al otro boss (jefe) sácame de aquí, y después el chino mandaba hacer a dos o tres mexicanos lo que yo hacía sola, y como no va y les dice que lo hicieran solos, quería ver como reaccionaba yo, y yo no sé. (Entrevista 792). (Empacadora de semillas) (Mujer, 25 años, primaria, separada, 6 miembros de familia, ciudad media) ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?

Un ejemplo de mecanismo doble en la organización, donde se engrana una conducta con una oportunidad, bajo un criterio de eficiencia, en el caso de la (entrevista 632), cuando se condicionan la oportunidad de trabajar horas extras al desempeño del trabajo, la oportunidad para el trabajador que lo desee, es de tener más trabajo al haber trabajado “bien”, un premio de horas extras, a trabajadores dedicados.

Yo era un empleado con suerte porque me elegían como buen trabajador para darme horas extras. (Entrevista 632). (Fabrica de alimentos). ¿Nos podría explicar una experiencia que usted considera importante y porque dentro del trabajo?

Los dispositivos de control son mecanismos desplegados y articulados para garantizar el orden subordinante y la plusvalía en la productividad de la organización.

Los dispositivos de control se da en la organización en su conjunto: en las diversas formas de trabajo y resocialización, en el confinamiento o aislamiento parcial o total de los trabajadores, en el panóptico y las formas de supervisión, en los cálculos del trabajo, en ciertos instrumentos de trabajo y procesos curriculares de la organización, en sus exigencias en la intensificación y volumen de la producción, en el discurso del orden, en las normas, sus valoraciones y disciplinas que producen y reproducen las diversas relaciones de poder que se dan en las acciones orientadas al control global.

Cuasi -confinamiento

En Foucault (1988: 1466) ya planteaba en su investigación histórica de alguna manera ya el cuasi-confinamiento:

“La fábrica explícitamente se asemeja a un convento, a la fortaleza, a una ciudad cerrada; el guardián “no abrirá las puertas hasta la entrada de los obreros, y luego que la campana que anuncia la reanudación de los trabajos

haya sonado” (Projet de règlement pour l’aciérie d’Ambrosie); un cuarto de hora después nadie tendrá derecho a entrar; al final de la jornada, los jefes del taller tienen la obligación de entregar las llaves al portero de la manufactura que abre entonces las puertas. Se trata, a medida que se concentra las fuerzas de producción, de obtener de ellas el máximo ventajas y de neutralizar sus inconvenientes (robos, interrupciones del trabajo, agitaciones, y “cábalas”); de proteger los materiales útiles y de dominar la fuerza de trabajo: El orden y la seguridad que deben mantenerse exigen que todos los obreros estén reunidos bajo el mismo techo, a fin de que aquel de los socios que está encargado de la dirección de manufactura pueda prevenir y remediar los abusos que pudieran introducirse entre los obreros y detener su avance desde el comienzo” (Mémoire au roi, á propos de la fabrique de toile á voiles d’Angeres. 1913).

Existe cierta similitud de los sistemas disciplinarios relativo al cuasi- confinamiento en las organizaciones a la propuesta tratamiento de las organizaciones alusivo de la escuela del Interaccionismo simbólico con cierta orientación funcionalista de Goffman (1998: 18-19) las instituciones cerradas u organizaciones totales son:

“Las instituciones totales pueden clasificarse a grandes rasgos, en cinco grupos. En primer término hay instituciones erigidas para cuidar de las personas que parecen ser incapaces e inofensivas: son los hogares para ciegos, ancianos, huérfanos, e indigentes. En un segundo grupo están erigidas para cuidar de aquellas personas que, incapaces de cuidarse por sí mismas, constituyen además una amenaza involuntaria para la comunidad; son los hospitales de enfermos infecciosos, los hospitales psiquiátricos y los leprosarios. Un tercer tipo de institución total, organizado para proteger a la comunidad contra quienes constituyen intencionalmente un peligro para ella, no se proponen como finalidad inmediata el bienestar de los reclusos: pertenecen a este tipo de cárceles, los presidios, los campos de trabajo y de concentración. Corresponden a un cuarto grupo ciertas instituciones deliberadamente destinadas al mejor cumplimiento de una tarea de carácter laboral, y solo se justifican por estos fundamentos instrumentales: los cuarteles, los barcos, las escuelas de internos, los campos de trabajo, diversos tipos de colonias, y las mansiones señoriales desde el punto de vista de los que viven en las dependencias de servicio. Finalmente, hay establecimientos concebidos como

refugios del mundo, aunque con frecuencia sirven también para la formación de religiosos: entre ellos las abadías, monasterios, conventos y otros claustros. Esta clasificación de las instituciones totales no es precisa, exhaustiva, ni tampoco para su inmediata aplicación analítica; aporta, no obstante, una definición puramente denotativa de la categoría, como punto de partida concreto.”

El migrante ilegal vive en una especie de cuasi – confinamiento en las organizaciones, también impulsado por coacciones del Estado en las deportaciones, velado algunas veces por parte de la organización, para evitar su arresto y expulsión (que para la organización implica pérdidas y costos de oportunidad, por lo general) y para el trabajador la pérdida total de mantenerse trabajando en el país centro, este confinamiento tiene repercusiones por la restricción de sus accesos a la vida cotidiana y a la visión de esa vida restringida que va construyendo del mundo.

Pues si, porque allá no habíamos que salir a jugar a la calle; salir a tomarse unas cervezas, porque temor de que nos fueran a encontrar, agarrar o alguna cosa, salíamos a la ciudad muy poco, nada más a comprar comida, y rápido para atrás, y no durar por que sabíamos de antemano que no podíamos maternos a una cantina. (Entrevista 414). (1947) (Cortador de verdura). ¿Sintió alguna modificación en su comportamiento debido a la organización?

Con el casi- confinamiento la vida cotidiana del migrante se acorta relativamente en espacios de participación y de prácticas sociales (entrevistas 184, 271, 465, 405, 42)

Que cuando nada más tenía que estar encerrado y no podías hacer otra cosa, más que trabajar y encerrarte. (Entrevista 184) (Maquiladora textil). (Joven, 24 años, secundaria, ciudad media).

Que teníamos que estar muy encerrados. (Entrevista 271). (Restaurante y estética de perros) (Mujer, 27 años, comunidad rural, se casó el mismo año que migro). ¿Que es lo que menos le gusta de Estados Unidos?

Que casi me pasaba todo el día ahí. (Entrevista 42) (Restaurante) (Hombre, soltero, secundaria, ciudad pequeña, 1998) ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?

Se alarga en horas de espera, de tensión y riesgo (entrevistas 418, 526, 465, 459, 466):

No ninguno, porque casi no salía, no podemos tener la libertad aquí, sobre todo por que uno tiene que andarse cuidando de la migra (Instituto de migración) que no lo regresen para acá. (Entrevista 526). (Restaurante). ¿Notó algún evento importante en Estados Unidos que haya afectado o influido en la empresa?

Un poco que no podíamos salir a la calle, porque si la migra nos veía nos podría agarrar. (Entrevista 465) (Restaurante y trabajadora doméstica) (Mujer, 20 años, secundaria, 9 miembros de familia, ciudad pequeña, soltera). ¿Notó algún evento importante en Estados Unidos que haya afectado o influido en la empresa?

Los significados para el migrante “ilegal” o “indocumentado” sobre el confinamiento, tiene que ver con encierro, vivir de manera clandestina, con privaciones de diversas índoles, con riesgo a que lo deporten y dedicado al trabajo.

Lo que menos me gusto de allá, no es que no me guste si no que como eres indocumentado te la pasas encerrado. (Entrevista 405). (Compañía de jardinería) ¿Que es lo que menos le gustaba de EU?

Como somos los trabajadores, la mayoría éramos indocumentados, hubo una vez que llego ahí la migra pero, el patrón de ahí nos aviso a todos y cerro las puertas y nos mando a la casa y pues eso es muy importante, el sentirse uno apoyado por los patrones en esa forma. (Entrevista 466). (Fabrica de tarimas de madera). ¿Algo que considere importante que quiera platicarnos de la empresa?

Lo que no me gustaba pos es que no nos dejaban salir hijo, no te estoy diciendo. (Entrevista 322). (Restaurante y granja). (Hombre, soltero, secundaria incompleta, 1994, 21 años, soltero, megalópolis). ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?

La representación de ida al centro: connota esfuerzo, enclaustramiento, falta de libertad (entrevista 285), privaciones, compensación y recursos.

La libertad, no teníamos libertad. (Entrevista 285). (Trabajadores de limpieza). (1998, Casado, 34 años, secundaria, mujer). ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?

Pues ahí en la compañía donde estuve nos trataban muy bien, nomás que como uno no traía papeles, ahí en la Florida, cuando llegaba la migra nos escondían, como a 8 gentes señoras u señores, y yo iba con ellos, porque decían, llego la migra, y nos mandaban a esconder a todos a un como granero donde metían las cajas y todo eso, era un poco desconcertante, porque decían llego la migra y nos van a mandar otra vez pa (para) México, no van a pagar el salario, no, pos son broncas que pasa uno porque uno no sabe lo que va a pasar allá. (Entrevista 459). (Construcción, tablajero, ensamblador de lámparas). (Migrante recurrente, soltero, estudios incompletos medios superiores, ciudad pequeña). ¿Platiquenos a que se dedicaba la compañía donde usted trabajo y que pensaba de ella?

La estancia la motiva las “necesidades” y la promesa de la migración.

Que tenían que vivir escondidos. (Entrevista 709). (Fabrica de bebidas de sabor artificial). ¿Qué es lo que menos le gustaba de Estados Unidos?

Que uno no es libre uno que no tiene papeles, ya que todo es encierro (entrevista 738). ¿Qué es lo que menos le gustaba de Estados Unidos?

El retorno a la periferia con logros, no solo es ver a la familia, a la comunidad, sino también es un regreso a la “libertad con recursos, en el lugar de la carencia”. La representación antípoda del retorno es vuelta a la “libertad” con recursos finitos, el retorno con logros permite cerrar círculos de expectativas y ciertos “prestigios”. Lo que el confinamiento para el “migrante ilegal” es una especie de pago o inversión a la que se debe someter, para el régimen migrante es una condición que focaliza solo la consigna de buscar logros a través del trabajo.

Que a cada rato llegaba la migra y nos teníamos que esconder. (Entrevista 418). (Agricultora). ¿Notó algún evento importante en Estados Unidos que haya afectado o influido en la empresa? De allá pos, pos mas bien casi no la goce casi siempre, existía en el taller. (Entrevista 377). (Taller mecánico y vulcanizadora). ¿Que es lo que más le gustaba de EU?

Haciendo tediosa la estancia (405, 403, 502):

Que toda la semana es una rutina de trabajo-casa, casa-trabajo. (Entrevista 403). (Obrero del campo en la distribución de uvas) (Hombre, secundaria, ciudad pequeña). ¿Que es lo que menos le gustaba de EE.UU.?

Son muy limitadas o nulas las formas de recreación y diversión (entrevistas 414, 377, 403, 502):

Era que parecía preso yo ahí, por que bueno a lo mejor yo creo como te digo lo que no me gustaba era que nada más estaba encerrado del trabajo al departamento, era lo que no me gustaba. (Entrevista 502). (Cocina). (1995, hombre, casado, primaria, comunidad pequeña). ¿Qué es lo que menos le gustaba de EU?

Se limita la información del exterior (entrevista 486):

No pues ninguno pues casi ni salía pues casi ni me daba cuenta de las cosas de lo que sucedía afuera pues. (Entrevista 486). (Maderería y tapicería). (Hombre, secundaria incompleta, comunidad rural, 1988) ¿Notó algún evento importante en Estados Unidos que haya afectado o influido en la empresa?

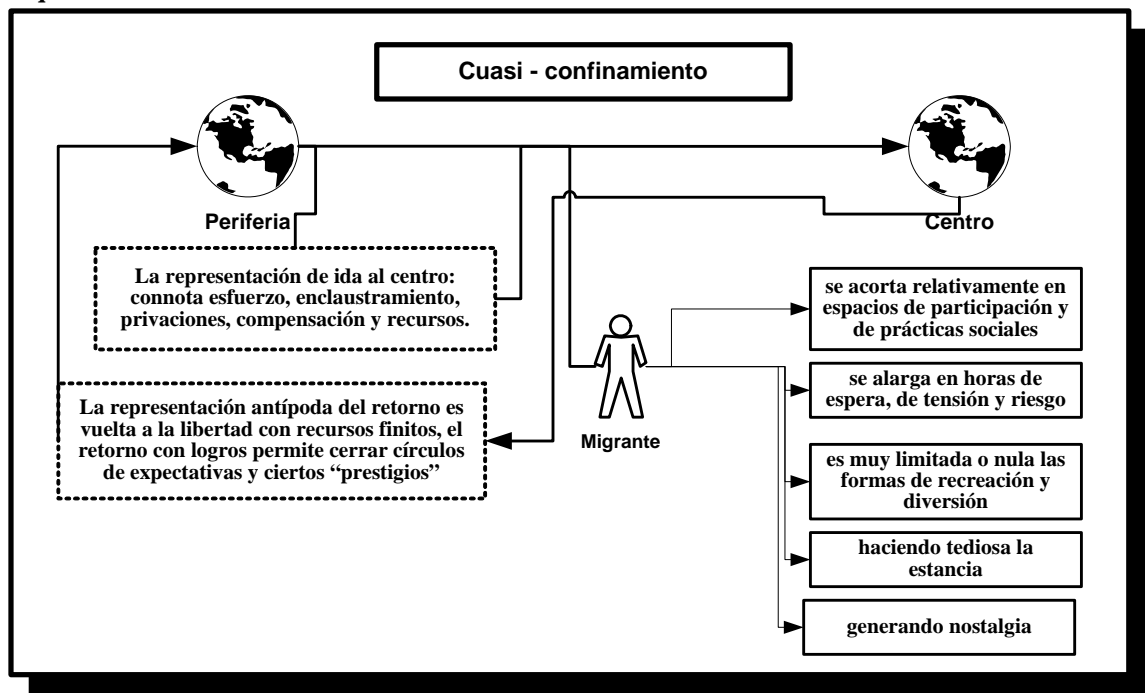
Generando nostalgia (entrevista 781):

Pues metía unas quince por día, pues en la casa uno está muy triste, arrumbado. (Entrevista 781). Pregunta sobre jornada de trabajo.

En el **esquema 21** observamos algunas de las implicaciones existentes con el confinamiento, en el acto de elaborar en el centro.

La connotación del sacrificio para la migración de los “sin papeles” se da de manera más difícil representa estar encerrado, con privaciones y mayores sacrificios, romper con la recreación y la distracción en otro espacios, solo se atiende la tarea productiva (esto lo desgasta como persona, le fastidia su vida, muchos se arriesgan a romper el enclaustramiento), se compensa temporalmente dicho sacrificio por el ingreso económico del trabajo. La estancia es clandestina, se alarga la estancia, son limitadas y nulas las formas de recreación, el tiempo de no trabajo genera nostalgia con el país de origen. En esas condiciones la “libertad” para el migrante no se cumple como característica típica del sistema en el mercado laboral².

Esquema 2 Cuasi- confinamiento



Las formas de cuasi- confinamiento en las organizaciones del centro varían de distintas maneras: por horarios (jornadas laborales), por áreas de trabajo, por temporadas (el caso de los pescadores y jornaleros), existen casos con cierto matiz de trabajo “forzado” (como el que se da o dio en algunas granjas y en el trabajo agrícola):

No pos no hay ni una, no te digo no dejan salir a uno, esta todo el día encerrau (encerrado). (Entrevista 322). (Restaurante y granja). (Hombre,

²Ver la confiscación del migrante y la doble mercancía en Contreras Ricardo (2007). Proceso de circulación de la mercancía migrante. Desde de la percepción de los migrantes laborales mexicanos en Estados Unidos (constitución simbólica en contextos estructurados).

secundaria incompleta, 1994, 21 años, megalópolis). ¿Nos podría explicar una experiencia que usted considera importante y porque dentro del trabajo?

Pues ahí hay mexicanos, orientales, por lo regular uno trabaja en una área y no se comunica con mucha gente. (Entrevista 874) (Compañía petrolera). ¿Qué piensas de los paisanos?

La libertad, no teníamos libertad. (Entrevista 285). (Trabajadores de limpieza). (1998, Casado, 34 años, secundaria, mujer). ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?

Considero que es importante el estudio de casos sobre los esquemas de confinamiento de la organización, existen casos de migrantes han trabajado en organizaciones con ciertos rasgos de los “campos algodonereros de esclavos” o una especie de “campos de concentración” cuyas características son: espacios de confinamiento colectivos de los trabajadores migrantes, galeras donde habitaban, rondines, estandarización de horarios de actividades, asignaciones de tareas por cuadrillas, (se distinguen por las reclusiones temporales, cierta violencia física, en las formas de reclutamiento, en las formas de persuasión u obligación, en intensidad en el trabajo, etcétera). Los sistemas disciplinarios están también determinados en el contexto del sistema mundial, como ciertos programas “binacionales” de migración en la segunda guerra mundial, donde pareciera que parte del acuerdo implícito es el confinamiento de los trabajadores periféricos, para garantizar la concentración una masa de trabajadores migrantes que se iba a dedicar únicamente a la producción de manera intensa en el centro, controlando las actividades, su presencia y las actividades requeridas a hacer:

Escobar, Bean y Weintraub (1999:7-8) plantean el programa bracero:

“La segunda guerra Mundial no sólo produjo un gran aumento en la mano de obra, sino también el primer acuerdo formal de trabajadores huéspedes entre México y los Estados Unidos. El programa bracero, como fue conocido en México, estipulaba la migración temporal legal de mexicanos a los Estados Unidos, sobre todo para desempeñar labores agrícolas.”

Pero, los testimonios de esa experiencia dice:

... nos recibieran allá en los campos de concentración y allí llegábamos nosotros a trabajar luego, luego (a trabajar), no perdíamos tiempo. (Entrevista 363). (Campo). (1945, 21 años, casado, sin estudios). ¿Cómo se fue y plátiquenos que aventura sucedió en el trayecto?

La experiencia de una especie de campos de concentración la platican las entrevistas 421, 363 y 74: con horarios de trabajo, disciplina impuesta en todas las actividades, incluso de mantenimiento y de aseo.

Pues era el campo... Contratado por gobernación... Lo primero era llegar, alzar mi azadón, guardar mi lima también, bañarme, que sonaran la campana y al comedor a cenar..¿Qué hacía después de trabajar? No ahí no se platicaba de eso. Ni donde dormía uno, ni en el campo menos. (Entrevista 421). (Campo) (1959). ¿Algún aspecto importante en cultura, religión, costumbre... influía en el trabajo? Fue mal reclutado pues para varias personas les dieron un pinché galerón y una cama pequeña y ahí mismo tenían una estufilla de petróleo, para asearse tenían que irse a bañar a un pequeño río donde a la vez tenían que lavar su ropa. (Entrevista 74). (Campo-pizca de algodón).(hombre, sin estudios, 19 años, ciudad pequeña, 1948). ¿Cómo fue reclutado?

Se termina en 1964 el programa bracero donde supuestamente se da ese sistema de campos de concentración sobre todo en actividades agrícolas. Donde hay cierta complicidad por parte de los Estados.

Otro caso de las formas de confinamiento en la organización se da articulada con una “dependencia deudora”, con uno de los agentes contratantes y colaboradores:

Como le digo yo pensé que era más bonito, pero pues cuando uno ya esta allá ni modo de que uno se regrese, tenías que pagar las semanas de trabajo al coyote.... el coyote era el que nos supervisaba,... el coyote era como socio de un gringo, eran como dueños de esa compañía pues como dice usted, pero ahí nos contrataban para cortar pasto como jardineros. (Entrevista 381). (Compañía de jardinería). (Hombre, soltero, primaria incompleta, comunidad rural, 1997) ¿Platíquenos a que se dedicaba la compañía donde usted trabajo y que pensaba de ella?

Esta forma de confinamiento es parecida a la hacienda, donde el trabajador agrícola constantemente estaba endeudado, y no podía dejar la organización o romper una relación de producción. También existe parecido con el pago de tributo de las sociedades feudales, otra figura similar es el que Finley (1982) hace referencia como un “esclavo por deudas”, el mismo Finley, resalta la problemática de las formas de esclavismo moderno y de los regimenes esclavistas, es decir, en el sentido estricto, no es lo mismo. En el caso referido tampoco porque el caso se da dentro en el capitalismo, aplicados a los trabajadores migrantes existen diferencias, porque si reciben salario y no están del todo confinados. Sin embargo es un mecanismo de dependencia, que obliga en

el caso a cierto compromiso relación laboral, “amarrando” a estar en el lugar de trabajo, para pagar su deuda.

El confinamiento como forma de control de migrantes, a partir de los ataques del 11 de septiembre del 2001 a Estados Unidos, la política migratoria ha sido más estricta y agresiva, esto ha afectado a inmigrantes mexicanos que son detenidos, registrados y deportados. En el caso de los presos mexicanos ilegales que son obligados a vestir (estigmatizarlos) de uniforme de rayas y ropa interior rosa, en el Estado de Arizona. Donde se les esta reclutando “voluntariamente” inmigrantes ilegales mexicanos presos para ir a Irak, y poder obtener después de cierto tiempo de servicio la ciudadanía norteamericana, según el diario Reforma del Domingo 25-1-2004 (Pág. 3) dice que este programa pretende reclutar entre 350 reos ilegales y 500 en ese periodo.

Panóptico

El panóptico es un modelo compacto de dispositivo disciplinario, sintetiza Foucault (1988), donde la mirada analítica del poder (en este caso en la organización), supervisa el control de las distribuciones y las operaciones asignadas, en ello decodifica el comportamiento deseable del sancionable o del separable, el estado de cosas preescritas en protocolos para gobernarse, de las posibilidades o de las acciones de insubordinación, alteración, sedición, revuelta, absentismo, desmejora, desanimo, inoperancia, inconveniencia, incompetencia, falla, etcétera. Gaudemar (1991) señala que es más bien una técnica de vigilancia que una técnica del uso del cuerpo en el trabajo.

No pues me llamaba la atención todas las cosas, como lo tenían a uno bien vigilado, lo carrereaban a uno eso sí trabaja uno mucho, pero así le pagaban a uno. (Entrevista 474). (Pescadería, maquiladora y restaurantes). (1990, 30 años, ciudad pequeña). ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención y porque?

Cuentan que hay casos donde la condición de estancia esta condicionada por la producción y desempeño no solo por parte de la organización sino también por parte del Estado.

No, mira lo que pasa, es que allá como té pagan por hora te piden rapidez y te están vigilando constantemente, en cualquier trabajo que trabajes en los Estados Unidos, ya sea un restaurante, ya sea el del fin o en cualquier matanza lo que sea, siempre te están vigilando; Ya que al mexicano los

estadounidenses siempre te están vigilando. (Entrevista 180). (Fabrica de calzado y artículos de piel) (40 años, casado, primaria). ¿Era supervisado, vigilado o como daba cuentas de su trabajo, a quien y como se portaba con usted?

Los motivos de la vigilancia parecen ser dos, la primera es relativa al trabajo: al desempeño y a la exigencia de este, se da por sentado, casi de manera natural la violencia simbólica que existe en la presencia de valorar el comportamiento - rendimiento de los trabajadores dentro de la organización. El segundo motivo es la vigilancia es con más orientación política, sobre la presencia y comportamiento de una identidad social no vernácula, como son los inmigrantes.

En una forma rudimentaria de panóptico: un punto alto desde donde se vigila de manera discreta, se genera el efecto deseado: sentir o tener esa sensación de ser vigilado, sin poder ver claramente al vigilante, sin estar seguro por parte del observado, la facilidad de la observación es la distribución de los agentes en el trabajo, al ser objeto constantemente visible e identificable, al respecto, ver también (entrevista 345).

Pues el patrón era bueno, era muy bueno, era polaco el señor, son de Polonia ellos, pero ellos casi no nos vigilaban. Yo pienso que sí nos vigilaban, porque nos dejaban solos ahí en el campo, pero esos gabachos son muy astutos, hasta la fregada. Entonces éstos, ellos como son astutos, uno tiene que tener cuidado de que nos vean, porque yo a veces les miraba que entraban en una camioneta y yo los miraba, porque, porque como allá los campos están parejos no hay nada de cerros, ni nada de eso, entonces ellos se subían arriba de sus casas y tienen unas ventanas arriba y como miraban el campo, así entonces nos estaban vigilando o sea que, no nos vigilaban, pero aparentemente no nos vigilaban pero creo yo que si nos vigilaban. (Entrevista 612). (Campo). ¿Era supervisado, vigilado o como daba cuentas de su trabajo, a quien y como se portaba con usted?

Las formas actuales de panóptico: son las cámaras de video, los sistemas de percepción remota y una gama amplia de sensores electrónicos. Las cámaras de video se han generalizado como dispositivos, porque entre otras cosas registran, evita las mediaciones de ciertos “límites de la subjetividad”, pueden ver varios ojos los mismos objetos y secuencias, pueden vigilar de manera visible u oculta, directa o diferida, en secuencia continua o intermitente, en paneo o en acercamiento; con luz o en oscuridad, etcétera.

Si, por unas cámaras que había en la casa. (Entrevista 244). (Niñera). (Mujer, estudios técnicos, ciudad pequeña, 28 años). ¿Era supervisado, vigilado o como daba cuentas de su trabajo, a quien y como se portaba con usted?

Si, ponen cámaras de video de las que ahora hay y ahora con una tecnología más avanzada nos checaban (supervisaban). (Entrevista 527). (Restaurante). ¿Era supervisado, vigilado o como daba cuentas de su trabajo, a quien y como se portaba con usted?

Pues si uno de los dueños a veces me decía lo que tenía que hacer o como lo hacia, me traía movido, como tenían cámaras de TV te grababan que no estuvieras echando barra (haciendo flojera). (Entrevista 345). (Limpieza y empleado). (20 años, ciudad mediana). ¿Era supervisado, vigilado o como daba cuentas de su trabajo, a quien y como se portaba con usted?

Contaban con cámaras de seguridad y con una computadora, con la que llevaban todo el registro de lo que vendían tanto el combustible como lo que se vendía en la tienda. (Entrevista 345). (Trabajador de limpieza y empleado). (20 años, soltero, educación media, ciudad mediana). ¿Cómo era tecnológicamente y usted que impresión tenía?

Manejaba yo computadoras, y tenía para custodiar la tienda tres cámaras para filmar el movimiento y la seguridad de la tienda. (Entrevista 437). (Encargada de una tienda comercial, que se dedicaba a cambiar cheque a indocumentados). ¿Cómo era tecnológicamente y usted que impresión tenía?

Pues, lo que casi por lo regular tienen todos los centros comerciales de allá, de Estados Unidos, tienen circuitos, que ahora ya hay aquí, circuitos de TV., y pues en ese tiempo se manejaba también, muchas cosas por computadora, habían muchos adelantos tecnológicos por ejemplo: habían puertas que se abrían solas y se cerraban solas, como las que hay ahora hay aquí, o sea, hay muchas que ahora ya llega uno y no las ha visto uno y pues a veces se queda uno sorprendido, o sea, de ver la tecnología avanzada. (Entrevista 84). (Centro comercial).(hombre, casado, secundaria, 35 años, 1990, ciudad media) ¿Cómo era tecnológicamente y usted que impresión tenía?

Pues éramos vigilados últimamente porque el patrón puso dos cámaras ahí en el trabajo y dábamos cuentas por la cantidad de litros de leche y la calidad de la leche o sea que ahí si el patrón no nos veía sabía como trabajábamos al entregarle el análisis de la leche y La cantidad que sacábamos. (Entrevista 129). (Ordeñar las vacas). (Hombre, estudios medios incompletos, ciudad pequeña) ¿Era supervisado, vigilado o como daba cuentas de su trabajo, a quien y como se portaba con usted?

Las lecturas del panóptico, van desde las lecturas generales de control en la observación que van desde las presencias extrañas, la perturbaciones de protocolos, el allanamiento a

las adscripciones o circulaciones en circuitos no asignados, etcétera. A las decodificaciones casi clínicas de los señales como evidencias, más finas, como puede ser: un sistema de colocación de objetos, lecturas de conductas inusuales, objetos en indicios u objetivados en indicadores, complementados con otros dispositivos de control.

Fuentes

- Alonso, Luis, Enrique. (1999) Trabajo y Ciudadanía (Estudios sobre la crisis de la sociedad salarial). Editorial Trotta. Madrid.
- Amin, Samir. (1997). Los desafíos de la mundialización. Coedición Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades de la Universidad Autónoma de México y Siglo XXI. México.
- Amin, Samir. (1999). El Capitalismo en la era de la Globalización. Editorial Paidós. España.
- Amin, Samir. (2001). Crítica de nuestro tiempo. A los ciento cincuenta años del manifiesto comunista. Siglo XXI México.
- Anderson, Benedict (1993) Comunidades Imaginadas Reflexiones sobre el origen y la difusión del nacionalismo. Fondo de Cultura Económica. México
- Aragonés, Ana María (2000). Migración internacional de trabajadores. Una perspectiva histórica. Coedición editorial Plaza y Valdes y UNAM Campus Acatlán. México.
- Balibar, G, Deleuze, H. L., Dreyfus, M. Frank, A., Glücksmann y otros (1989) Michael Foucault, filósofo. Gedisa España.
- Babiano Mora José. (1995) Emigrantes, cronómetro y huelgas. Siglo Veintiuno de España Editores. España.
- Bourdieu, Pierre y Wacquant, Loic J. D.(1995) Respuestas por una antropología reflexiva. Editorial Grijalbo. México.

- Castles, Stephe. And Miller, Mark J. (1993, 1998) The Age of Migration International Population Movements in the Modern World Second edition the Guilford Press New York – London.
- Castles, Stephen "Globalización y migración: algunas contradicciones urgentes" <http://www.unesco.org/issj/rics156/castlesigcpa.html> fecha 06-12-00.
- Castillo, Manuel, A. y Santibáñez, J. Coordinadores (2000) Migración y fronteras. Coedición Asociación Latinoamericana de sociología, El Colegio de la Frontera Norte, El Colegio de México Plaza y Valdés editores. México.
- Contreras Ricardo. (1998). Preocupaciones de Estado mayor. Identidad territorialidad e ideología. Universidad de Guanajuato. México.
- Contreras Ricardo. (2001) Pretensión de ciencia censurada desde la razón instrumental. Universidad de Guanajuato SEP FOMES. México.
- Contreras, Ricardo (2005) "Reconstrucción y esbozo de la división étnica-técnica del trabajo en Estados Unidos desde testimonios de migrantes mexicanos." ". *Historia Actual On-Line*, 6 (2005), [revista en línea]. Internet en: <http://www.hapress.com/.php?a=n06a01>.
- Contreras, Ricardo. (2005^a). "Tipología general de la acción en el relato de los motivos de los migrantes". Revista arbitrada "Convergencia" No. 38 Año 12, núm. 38/ mayo agosto 2005, con Registro ISSN 1405 - 1435.
- Contreras Ricardo, Rodríguez Germán y Rodríguez Adolfo. (2005). Ensayos II. Temas actuales sobre finanzas, mercadotecnia y migración en la organizaciones. Ediciones Facultad de Ciencias Administrativas. Universidad de Guanajuato. ISBN: 968-864-401-3 México.
- Contreras, Ricardo. (2007). "Antinomia antípoda como forma de relato en los trabajadores migrantes mexicanos en Estados Unidos". <http://www.historia-actual.com/hao/Volumes/Volume1/Issue13/eng/v1i13c16.pdf> ISSN 1696 – 2060 HAOL Num. 13 (Invierno Del 2007), 199-211.
- Contreras, Ricardo (2008): "Esbozo de la dinámica subjetiva del agente migrante entre las necesidades, trabajo y el mercado laboral en el sistema mundial." *Tecsisotecatl. Revista Interdisciplinar*, 3, Invierno 2008. Disponible en Internet: <http://www.eumed.net/rev/tecsistecat1/n3/r3cs3.htm> ISSN 1886-8452 Número 3 Enero 2008.

- Contreras, Ricardo. (2008). "Posibilidades de un multiculturalismo diferente" Revista de ACACIA. Año 4 No. 1 Mayo del 2008. ISBN 1405-924X Nueva época 1/2008. Esta considerada dentro de las mejores 10 ponencias del 2006. Número especial. Revista de Ciencias Administrativas: Teoría y Praxis. ACACIA. México.
- Contreras, Ricardo. (2007). Motivos de migración (reflexiones sobre el género femenino) Memoria el Instituto Nacional de las Mujeres. Mujeres afectadas por el fenómeno migratorio en México. Una Aproximación desde la perspectiva de género. ISBN978-968-9286-02-08 En Internet http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100912.pdf
- Contreras, Ricardo. (2008). *Migración, percepción cultural del trabajador periférico en el centro (constitución simbólica en contextos estructurados)*. Texto completo en www.eumed.net/libros/2008b/404/ ISBN-13: 978-84-691-5334-5
- Contreras, Ricardo. (2009). "Percepción de la alteridad en la organización. Primer acercamiento al planteamiento general". Tecsis Vol. 1 Número 6, junio 2009. ISSN 1886 – 8452 indexada Ideas RePec <http://www.eumed.net/rev/tecsis/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. (1993a) El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el fordismo y la producción en masa. 9ª edición, Siglo XXI España.
- Coriat, Benjamin. (1993b) El taller y el robot. Ensayos sobre el fordismo y la producción en masa en la era electrónica. 2ª edición, Siglo XXI España.
- Coriat, Benjamin. (1993c) Pensar al revés. Trabajo y organización en la empresa japonesa. 2ª 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.