

Sistemas disciplinarios, experiencias de los migrantes mexicanos en Estados Unidos.

Ricardo Conteras Soto
riconsoto@hotmail.com

Universidad de Guanajuato



Tabla de contenido

Sistemas disciplinarios, experiencias de los migrantes mexicanos en Estados Unidos	1
Tabla de contenido	2
Introducción.....	4
Sistemas disciplinarios	7
Elementos analíticos	15
Percepción	15
Teoría de los sistemas mundiales	24
Campo como organizaciones en los sistemas disciplinarios.....	26
Método.....	28
Objetivo	29
Participantes y muestra.....	30
Instrumentos	31
Estrategia de aplicación	35
Análisis de la información.....	36
Procedimiento para el análisis discursivo.....	39
Consideraciones del discurso y el contexto	44
Consideraciones teórico - metodológicas	46
Proceso de sumisión del migrante laboral en el proceso de circulación en el sistema mundial	54
Objetivos a alcanzar de los migrantes laborales	59
Necesidad, trabajo y mercado como condiciones sociales que contribuyen al proceso de sumisión del agente	62
Sistemas disciplinarios en las organizaciones	66
Esbozo de la construcción y restricción simbólica de la organización en la interpretación del migrante laboral.....	66
<i>Pre – supuestos constituyentes</i>	66
<i>Patrones de significado y acción en los contextos estructurados de la organización</i>	69
<i>Proceso de construcción del significado en los agentes de las identidades culturales</i>	71
El salario como relación de producción y su contribución en los sistemas disciplinarios.....	82
Plusvalía del trabajo migrante	89
Los abusos con los migrantes como otras formas de explotación	91
La producción del plusvalor y la intensificación: expresión rápida del tiempo de trabajo	96
Cálculo racional del trabajo: productividad y eficiencia	100
Sobre las formas de trabajo y la racionalidad de la eficiencia	103
Jornadas	107
Dispositivos de control: vigilancia y disciplina	114
Cuasi -confinamiento.....	119
Panóptico	127
Relación de poder: dispositivos de subordinación.....	130
El discurso del orden en la racionalidad de la organización	141
Las formas de supervisión	143
El trabajo medida de valor del trabajador	152
Razón instrumental encarnada en la disciplina del habitus	154
Docilidad de los cuerpos.....	160
Trabajo y alienación	164
Las posiciones incómodas del cuerpo.....	173
Cansancio como respuesta.....	175
Trabajo: sobre la vida rápida o mundo acelerado en las urbes del centro.....	179
Cambio de comportamiento de los agentes en las organizaciones	182
Factores de cambio de comportamiento	183
Análisis de los sistemas disciplinarios.....	187
Disciplina.....	189
La organización encarnada	190
Responsabilidad.....	194
Formas de trabajo	199
Supervisión	201
Exigencia de lo estricto.....	202
Intensidad en el trabajo.....	203
Trabajo duro	205
Formas de remuneración de trabajo.....	208

Jornada de trabajo: horario y puntualidad.....	209
El facultamiento del agente	214
Docilidad	219
Estados anímicos derivados del trabajo	225
Régimen migrante	228
Bibliografía	237



Tiempos modernos Charles Chaplin

Introducción

En el **capítulo primero** se plantea la base teórica para formular el problema, el objetivo de la investigación, el método, el procedimiento cualitativo con inspiración de la hermenéutica, las consideraciones sobre discurso y contexto en la investigación, los sujetos-objetos de investigación, las estrategias del levantamiento, los instrumentos y el procedimiento, el tratamiento de la información, la propuesta de perfiles para el análisis, el tratamiento de la información cualitativa y cuantitativa, elementos de interpretación y la operatividad de las dimensiones.

En el **capítulo segundo** denominado procesos de sumisión del migrante en la transición de circulación en el sistema mundial¹, se plantea parte de las disposiciones que se van generando en el sistema mundial, desde sus objetivos a alcanzar en el país receptor, la situación de sus necesidades, el papel del trabajo y las condiciones sociales que contribuyen al proceso de subordinación del trabajador.

En el **capítulo tercero** se hace un esbozo de la construcción simbólica de las organizaciones en la interpretación del migrante laboral², donde los sistemas disciplinarios forman parte de la partitura que media por la coacción a la lectura y la acción. Aborda los presupuestos constituyentes, para pasar a los patrones de significado y acción en los contextos estructurados de la organización, toca los procesos de construcción del significado de las identidades culturales, para terminar con una propuesta general sintética.

En el **capítulo cuarto** se plantea el salario dentro de una relación social³ que genera disposiciones de subordinación en los sistemas disciplinarios, la reproducción ideológica en la domesticación de las conciencias, toca algunos de los casos de plusvalía del trabajo migrante, termina planteando los abusos como otras formas de explotación.

¹ Publicado 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>

² Posiblemente publicada en la revista de Análisis Organizacional.

³ Publicado en el artículo: Contreras Soto, R.: *Relaciones de producción y mercado laboral en la contribución de los sistemas disciplinarios con los migrantes laborales*, en Contribuciones a las Ciencias Sociales, mayo 2009, ISSN: 1988-7833 www.eumed.net/rev/cccs/04/rsc2.htm

En el **capítulo quinto** hace referencia a la producción del plusvalor⁴ y la intensificación del tiempo de trabajo, el cálculo racional del trabajo en los discursos de productividad y eficiencia; plantea algunas formas de trabajo y termina con el análisis de las jornadas de los migrantes.

En el **capítulo sexto** expone dispositivos de control para la vigilancia y disciplina⁵ que experimentaron los migrantes con el cuasi-confinamiento y el panóptico.

En el **capítulo séptimo** plantea la relación de poder en los dispositivos de subordinación en el discurso del orden en la racionalidad de la organización, analiza algunas formas de supervisión y el efecto que estas generan en los sujetos supervisados, la percepción del trabajo como medida de valorización del trabajador, la razón instrumental encarnada en el habitus de los trabajadores. Retoma el problema de la alienación que se agudiza en algunos trabajos, sobre todos en aquellos repetitivos y descualificados. Señala los casos donde el cuerpo (medio de trabajo) se desempeña en las posiciones incómodas por el tipo de tarea asignada a los migrantes. Explora sobre el cansancio que experimentan los migrantes en la realización de actividades y jornadas pesadas, articula la relación que hay en tiempo libre y tiempo laboral (cuando el tiempo laboral se recorre e invade el tiempo libre necesario para el mantenimiento en la reproducción social), sobre todo cuando se presenta en su conjunto en las formas de vida que se dan en las sociedades urbanas – metrópolis.

El **capítulo octavo** analiza el cambio de comportamiento en la organización⁶ planteada en una sola pregunta⁷: ¿Sintió alguna modificación en su comportamiento debido a la organización?, desde la auto percepción de los agentes hacemos un seguimiento, centrándose solo en el factor de cambio en los sistemas disciplinarios, de estos se desglosan los siguientes temas: la disciplina; la organización encarnada; el discurso de los agentes sobre la responsabilidad; las formas de trabajo; la supervisión; la exigencia

⁴ Contreras Soto: “*La producción del plusvalor y la intensificación: expresión rápida del tiempo de trabajo*” en *Observatorio de la Economía Latinoamericana*, N° 116, 2009. ISSN 1696- 8352 Texto completo en <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/mx/2009/rsc4.htm>

⁵ Publicado: Contreras Soto, R.: “*Dispositivos de control: vigilancia y disciplina*” en *Observatorio de la Economía Latinoamericana*, N° 116, 2009. ISSN 1696- 8352 Texto completo en <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/mx/2009/rsc3.htm>

⁶ Publicado: Contreras Soto, R.: “*Cambio de comportamiento de los agentes en las organizaciones y sistemas disciplinarios*” en *Observatorio de la Economía Latinoamericana*, N° 115, 2009. ISSN 1696-8352 Indexada en IDEAS –RePEc Texto completo en <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/mx/2009/rsc2.htm>

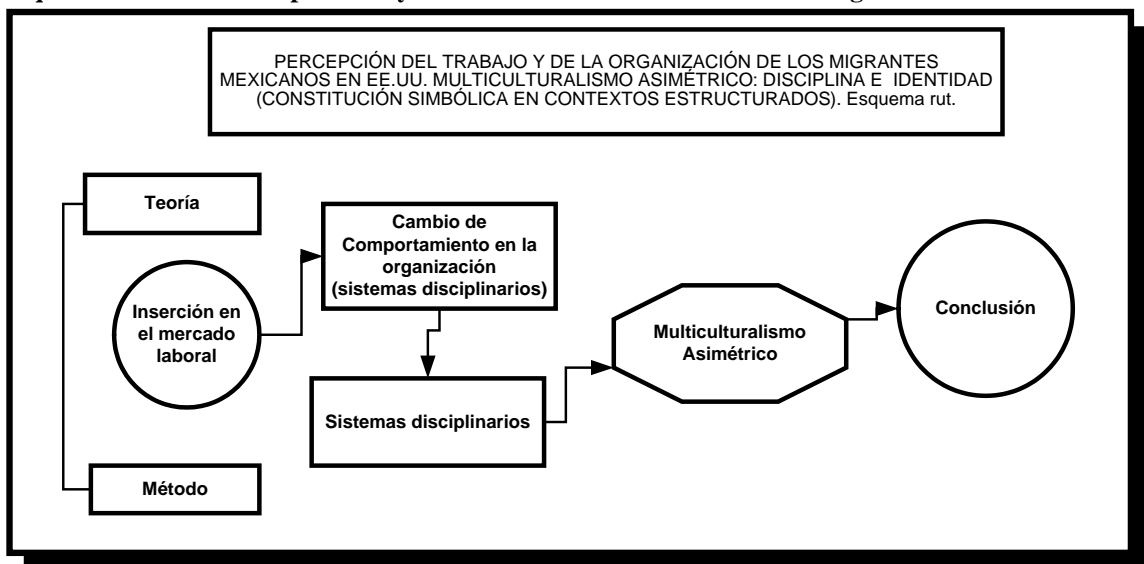
⁷ A diferencia de la exposición de los demás capítulos, este apartado se desarrolla el análisis en una sola pregunta.

de lo estricto; la intensidad del trabajo; el trabajo duro; las formas de remuneración del trabajo; jornada de trabajo: horario y puntualidad; el facultamiento del agente; la docilidad (del agente) y estados anímicos derivados del trabajo. Algunos de estos temas ya fueron mencionados en otros capítulos, se repiten de alguna forma, lo interesante de este apartado es que se concentran en gran parte las problemáticas de este libro.

Capítulo noveno por último analizamos el régimen migrante como una especie de auto disciplina, incorporada y reorientada por el mismo migrante en el sistema, así como las estrategias que utiliza para orientar las acciones a ciertos fines.

En estos recorridos quisiera ir hilvanando temas: los sistemas disciplinarios se van configurando desde los procesos de circulación de la mercancía migrante y se concretan en el mundo del trabajo en la organización.

Esquema 1 Sistemas disciplinarios y multiculturalismo asimétrico en las organizaciones



Posteriormente para analizar los procesos de multiculturalismo asimétricos en los países centro como Estados Unidos, no hay que olvidar estas configuraciones que se van dando con los migrantes laborales.

Sistemas disciplinarios

Los sistemas disciplinarios planteados por Foucault (1976) dentro de la teoría social, ha contribuido a reformular con una perspectiva más analítica las relaciones - estructuras del poder, por ejemplo en los estudios del comportamiento de las organizaciones. objeto de preocupación compartida en las diversas perspectivas disciplinarias tanto a la sociología, como a la administración, la antropología, la política, la psicología, la economía y la historia. Generando sospecha también a las omisiones de otros enfoques en los estudios organizacionales, que no hacen referente a las formulaciones del poder. Este planteamiento puede contribuir aún más a la teoría social, para ello, es necesario reflexionar sobre las relaciones e implicaciones de sus elementos constituyentes y su posible articulación con otras teorías que la complementen de manera más integral la visión desde los campos de las organizaciones, hasta las articulaciones histórica macro - micro con el sistema mundial.

1. Los sistemas disciplinarios son el conjunto de coacciones - coerciones sistemáticas, planeadas, organizadas e instrumentadas con cierto diseño o retomadas de manera empírica, de diversas “tradiciones del orden” bajo los procesos socio culturales, aplicadas históricamente en un campo social específico, por ejemplo en una organización, como la escuela, el hospital, el zoológico, la fábrica, el taller, etcétera, y se articula a la reproducción amplia del sistema social.

Esbozadas ciertas **formas históricas disciplinarias** por Foucault Ibíd., quien hace la diferencia de las características generales que rigen en el capitalismo: denominando la **escala de control** referida como el proceso de conocimiento analítico milimétrico del cuerpo para ejercer sobre él una coerción simultanea, ininterrumpida y compleja, y al **objeto de control** referida a la economía de la eficiencia en la organización interna y en la acción externa, a su vez del saber – poder que ha reticulado el espacio, el tiempo y el movimiento, al respecto dice Foucault (1988: 141): *“a estos métodos que permiten el control minucioso de las operaciones del cuerpo, que garantizan la sujeción constante de sus fuerzas y les imponen una relación de docilidad - utilidad, es a lo que puede llamarse disciplinas”*.. Se refiere a la creación de métodos y técnicas de control, por

ejemplo las desarrolladas por disciplinas y profesiones del saber como son la administración, ingeniería de la producción, ergonomía, etc.

2. Medios Los sistemas disciplinarios se destacan como las formas, los recursos, los procesos y los instrumentos, que sirven operativamente para llegar a un fin, teniendo efectos en la vida social y cultural. Uno de los aportes importantes de la Escuela de Francfort dentro de la crítica al sistema capitalista, es la revelación del predominio en la preocupación sobre los medios: donde se centra la búsqueda de la eficacia – eficiencia, interviniendo y dinamizando de manera importante la ciencia junto con la técnica, en la optimización de recursos y de la maximización de beneficios; como puesta en práctica que le da sentido a la orientación de las operaciones que se realizan en la mayoría de las acciones del sistema (desde la fábrica hasta otros espacios sociales), es una lógica que opera en la razón instrumental, Contreras (2001); y como discurso omnipresente de la racionalidad fundamentada en la filosofía de la modernidad Touraine (1993), discutidas y cuestionadas también en Santiago (2000), Orozco y Guerrero (1996), entre otros, donde esa racionalidad impera Kraemer (1999) y concentra la argumentación en la importancia del desarrollo de los medios (sin discutir fines) y es donde queda atrapado ese discurso- acción - conocimiento como lo analiza Beltrán la propuesta de la Escuela Crítica, en García, Ibáñez y Alvira (1994).

3. Dispositivos es una intención analítica de articular según Foucault (1984) cierta lógica con mecanismos y otro tipo de vínculos existentes entre elementos heterogéneos, que implica desde su propuesta: *“discursos, instituciones, disposiciones arquitectónicas, decisiones reglamentarias, leyes, medidas administrativas, enunciados científicos; proposiciones filosóficas, morales, filantrópicas; en síntesis, tanto lo dicho cuanto lo no dicho, he aquí los elementos del dispositivo. El dispositivo mismo es la red que puede establecerse entre esos elementos. En segundo término, lo que quisiera señalar en el dispositivo es justamente la naturaleza del vínculo que puede existir entre esos elementos heterogéneos. Así, cierto discurso puede aparecer ora como programa de una institución, ora por el contrario como un elemento que permite justificar y enmascarar una práctica que, en cuanto tal, permanece muda, o bien funcionar como reinterpretación secundaria de esta práctica, brindarle acceso a un nuevo*

campo de racionalidad. Dicho con pocas palabras, entre dichos elementos – discursivos o no discursivos- existe algo así como un juego, cambios de posición o modificaciones de funciones que pueden, también ellos, ser muy diferentes. En tercer lugar, por dispositivo entiendo una especie –digamos- de formación que, en un momento histórico dado, ha tenido como función principal la de responder a una urgencia. El dispositivo tiene pues una función estratégica dominante. Tal ha podido ser, por ejemplo, la reabsorción de una masa de población flotante que una sociedad con economía de tipo esencialmente mercantilista hallaría embarazosa: existe allí un imperativo estratégico, que juega como matriz de un dispositivo, que poco a poco ha devenido el dispositivo de control-sujeción de la locura, de la enfermedad mental, de la neurosis” (Pág. 184 - 185). Siguiendo la reconstrucción que hace del dispositivo Deleuze, en Deleuze, Gilles, y et al. (1989), aplicado como objeto de nuestro interés para las organizaciones, sería como la arquitectura de una “dimensión del poder” a través de las líneas de fuerza en la producción de la subjetivación en procesos. Es una forma de ubicar la historicidad genealógica de una manera integral en mapas y cartografías que permitan ver en el análisis de un todo complejo “un conjunto multilíneal” y las bifurcaciones y derivaciones de las estructuras y procesos donde interactúa el sujeto. Los dispositivos tienen pues, como componentes, **líneas de visibilidad** (son aquellas lecturas que resaltan que matizan y hacen ver con cierta orientación, y por lo tanto ocultan otras), **líneas de enunciación** (son aquellas que se distribuyen las posiciones diferenciales en cuanto a denominar y plantear un objeto o problema, predominando la visión y la lógica imperante de la “ideología”), **líneas de fuerza de tensión** (de agentes, instituciones, procedimientos e intereses), **líneas de subjetivación** (de interpretación y de proceso(s) de construcción(es) de esa(s) interpretación(es) en los agentes, **líneas de ruptura, líneas de fisura, de fractura que se entrecruzan y entremezclan mientras unas suscitan otras a través de variaciones o hasta de mutaciones** (dando así la posibilidad de no cerrarse a los cambios sino seguirlos en continuidades y discontinuidades, también en la formulación y reformulación de lo real).

Sin embargo debemos evitar en esa apreciada contribución la dispersión o disolución, para ello sugiero en desmontar las partes sin dejarlas de referirlas como elementos integrales y articulados en casos históricos determinados.

4. Es necesario estudiar y articular los sistemas disciplinarios dentro de una perspectiva histórica, al ser una preocupación el intelegir sobre sus diversas formas, como lo menciona Foucault *Ibíd.*, (Pág. 141), desde otros momentos como las disciplinas del esclavismo, del vasallaje, “tipo monástico”, a la docilidad que se da desde el siglo XVII (capitalismo). O como también como los esboza Gaudemar (1991) al esbozar los ciclos disciplinarios dentro del capitalismo: “Panóptico”; ciclo disciplinarización extensiva (dentro y fuera de la fábrica); un ciclo disciplinar maquínica y el ciclo de disciplina contractual (Pág.57). Considero que el tipo de disciplina se da de acuerdo al encuadre de las relaciones sociales de producción en la lógica de una racionalidad histórica, llamada por otros autores como racionalidad económica, tanto Godelier (1979) y (1980) como Polanyi (1979) destacan las características diferenciales de las racionalidades económicas en diversos momentos históricos. De la misma manera, las dimensiones de análisis de las organizaciones deben estar circunscritas dentro del macroanálisis del sistema mundial, propuesto de manera genérica por Wallerstein (1998), y de manera específica en el microanálisis del campo o espacio social donde esta inserta la organización. Y al interno en esta doble articulación histórica con la división internacional de trabajo y con la división técnica de trabajo, que de acuerdo a su desarrollo de tecnología organizativa / administrativa se configura en cuadros de intelectuales especializados de la racionalidad y de la aplicación tanto de las tecnologías disciplinarias, de los dispositivos que la contienen, así como de la razón instrumental que les corresponde.
5. Es importante señalar que los sistemas disciplinarios no solamente se adscriben a las organizaciones como entidades en concreto, pero cumplen una función social histórica, es el caso del urbanismo, civismo o las “buenas costumbres”, como lo expone Ewen (1991) y el mismo Foucault (2000) como ejemplo de otros dispositivos sociales. Pero es a los sistemas disciplinarios que se dan dentro de la organización a los que enfocamos nuestra atención.

6. Los sistemas disciplinarios son diseñados e impuestos desde un punto de origen – procedencia, por lo general desde un grupo / clase hegemónica o un agente dominante, para mantener y controlar al interno a los agentes, los procesos y los productos, históricamente varía la forma en que se presenta en las diversas organizaciones, por ejemplo en las grandes organizaciones actualmente, las formas de poder en las disciplinas van desde las formas presenciales, hasta formas diferidas, como teledirigidas, autorreguladas, monitoreadas, o de manera virtual. Al tener el poder por lo general dirigido y centralizado, el sistema de coacciones y coerciones en el sistema disciplinario varía con relación a él. Las relaciones de tensión que ejerce el poder y la correlación de fuerzas de los diferentes grupos y poderes al interno y a lo externo de la organización, se dan dentro de diferentes coyunturas, actividades, condiciones e intereses en pugna del campo. Se ensamblan - articulan en esquemas mayores al campo inmediato de la producción y reproducción de la organización, realizan una “función social de clase- grupo”, (a propósito: este es uno de los puntos de lucha política en los campos de las organizaciones: las apropiaciones de las direcciones de la organización y de su “sentido social”, es decir, en formas autodirigidas ver a Tomacetta (1972), autogestionados o con gerencia interactiva entre la comunidad glocal: global / regional y los agentes productores – directos u otras formas diferentes de incidencia, confluencia y determinación de los grupos.
7. Los sistemas disciplinarios están conformados de **tecnologías disciplinarias** o dispositivos disciplinarios objetivados en instrumentos y procedimientos que reconstituyen a los sujetos, procesos de resocialización. Como ejemplo de instrumentos tenemos el reloj checador, las tarjetas, los circuitos cerrados de televisión etc., y a los círculos de calidad, el justo a tiempo, etc., dentro de los diversos mecanismos desarrollados en las organizaciones como tecnologías administrativas, como lo expone en los diversos análisis que hace Coriat (1993^a), (1993b) y (1993c) sobre los sistemas productivos.
8. Los sistemas disciplinarios se dan dentro de los **procesos de resocialización** y por lo tanto de re educación de cada espacio social en el que esta involucrado o accesa el agente y al mismo tiempo se reconstituye al / el sujeto, como objeto también de transformación en la organización, para moldearlo en cierto “perfil

deseado” a través de ciertas operaciones diseñadas y aplicadas en ciertos dispositivos, estando mediados por los procesos donde participan ciertos dispositivos como **mecanismos de poder**.

9. Los sistemas disciplinarios se procesan de acuerdo en la posición de participación en ese espacio social: esta facultación – inhibición que tiene el agente, se puede dar de manera estandarizada o diferenciada (de acuerdo a la **governabilidad - poder** y función del campo social).
10. Estos sistemas disciplinarios en el capitalismo se instrumentan y agudizan en diversas graduaciones de exigencia, dependiendo de las formas y funciones en que se instituyen las organizaciones: desde la división social del trabajo o división internacional de trabajo (para su análisis en el sistema mundial en conjunto), al tipo de organización, entidad o aparato, de acuerdo también al diseño de las tecnologías disciplinarias en el desarrollo de las fuerzas productivas que la sustentan, a las orientaciones de la racionalidad histórica y de los intereses que se articulan en ella, derivado también, de los requerimientos y compromisos de los agentes que están “sujetos” a las obligaciones y responsabilidades en el ejercicio de formación, participación, acción, en el diseño a los “perfiles deseados” y cuadros de intelectuales – laborales, al que corresponden, organizado así el sistema social de generación, reproducción o transformación de manera amplia.
11. Los sistemas disciplinarios son configuradores de sentido en la organización, en su dimensión simbólica, participan en la construcción de la visión dominante, conjuntamente a otros factores expresos, como la orden, la obligación (deóntico) y la exigencia, contribuyen en la construcción de las representaciones, actúan más bien, como un **lenguaje silencioso** donde el ritmo de práctica y la ejecución eficaz se impone en la acción – interpretación, como alcance, código y como sentido. Como alcance porque determinara el margen de acción - interpretación en las posibilidades de lectura y del hacer del agente, ante los imperativos ejecutorios de obligación circunscrita, donde esta codificado el valor de la acción y el reparto de esa determinada acción. El sentido de la acción de la tarea, es lo que le da identidad al agente como “trabajador” y es en el discurso global del “hacer organizadamente” la ontología de la organización.

12. Fines Son las orientaciones de ciertos objetivos en las acciones que se busca instrumentar a través de los sistemas disciplinarios. Todo sistema disciplinario tiene “fines: racionales e instrumentales” (implícitos). Que hasta ahora operan como relaciones de dominio, pero que en una reformulación política se puede considerar la generación de otras orientaciones, de “otras racionalidades” alternativas en la instrumentación de los medios en los sistemas disciplinarios, que posibiliten “nuevos ordenes” u “ordenes diferentes” en los procesos de los diversos campos organizacionales y en la transformación de los cambios sociales, (por ejemplo con orientaciones a favor de la ecología, de los grupos comunitarios, de las otras identidades sociales, de las diferencias, del esparcimiento, el derecho al placer, a los intereses de los trabajadores del mundo, etc.). Foucault sintetiza la finalidad de los sistemas disciplinarios: “A estos métodos que permiten el control minucioso de las operaciones del cuerpo, que garantizan la sujeción constante de sus fuerzas y les imponen una relación de docilidad – utilidad, es a lo que se puede llamar las “disciplinas”.”Ibíd. (Pág. 141). Quien articula la relación fines y disciplina es Habermas (1993), en un punto donde discute entre la acción racional con arreglo a fines y la acción comunicativa: *“El aprendizaje de las reglas de acción racional con arreglo a fines nos dota de una disciplina que son las habilidades; las normas interiorizadas nos dotan de estructuras de la personalidad”* (Pág. 27). En este punto problemático Habermas va señalando como eje de su preocupación es la generación de la parte intersubjetiva del valor convencional, mientras que Foucault plantea en su eje el poder dentro de un espacio social, este espacio es la organización, cuyos fines instrumentados van dotando de habilidades incorporadas en el agente.

13. Sobre la agencia “sujetada” en los sistemas disciplinarios, es conveniente señalar a cierta causa estructuralista donde matiza el proceso de restricciones conductuales debido a dispositivos y a ciertas tecnologías “ortopédicas” o disciplinarias en las que generalmente se dan en el campo de las organizaciones, más que la potencialidad de la acción del “sujeto en sí”, al voluntarismo de este, o a la ínter subjetividad de los agentes, es un punto importante de estudio y formulación en general en la teoría social, y en lo particular en la discusión de

poder (estructura de poder, violencia simbólica, reproducción social, relaciones de poder, ejercicio de poder, etc.), en especial en la teoría de la organización por la capacidad analítica que presenta para poder desmontar los procesos de participación en los espacios sociales, campos o en las organizaciones. Este matiz permite no solo ubicar el espacio y el campo social como un campo de fuerzas en donde participa el agente, permite ver la historicidad de los dispositivos que se van desarrollando o instrumentando con relación a los márgenes de acción y representación – interpretación en los que participa de los agentes y del habitus que se configura en ellos, y así poder diferenciar en la organización por ejemplo la educación que se da en una escuela pública y un internado, como para poder contrastar ciertas diferencias estructurales de esas organizaciones, también para pintar raya (diferenciar) contra las versiones teóricas del individualismo, de la interacción simbólica, contra las formulaciones innatas o esencialistas de la personalidad que escamotea toda trayectoria transformadora en estos campos sociales que experimentan los agentes, a los actos deliberados arbitrariamente, y a otro tipo de formulaciones ingenuas.

14. Las dimensiones sociales de los sistemas disciplinarios

Los sistemas disciplinarios tienen por lo tanto una dimensión de la eficiencia, que adquiere significado en dimensiones económicas, una dimensión política donde se configura el poder y una dimensión simbólica donde le da sentido social al quehacer y al orden (gobernabilidad) de la organización.

15. Los sistemas disciplinarios se capitalizan

Se desarrollan en el campo de la organización (entre el capital tecnológico y el capital simbólico), que esta propiamente instalados en los **procesos** “instituidos”, cierto es un capital, pero es un recurso articulado, que compone las **formas de organización**, y considero que no es transponible o transferible de manera arbitraria, sino de manera sistemática, el recurso o propiamente la configuración de los recursos articulados dan la forma al sentido de orden y función en la organización, (lo que Foucault llama similarmente dispositivo, la articulación de capitales a formas determinadas, que hacen operaciones específicas y compuestas), de esta manera no se pierde su función económica y su función política (al interno), y es por

lo tanto, donde se desenvuelven los agentes, dentro de las múltiples coacciones: “niveles de práctica”, como exigencia o requerimiento de una capacidad – dominio, y una orientación a la docilidad en que el agente se vuelve objeto de transformación, buscando incorporar o incidir en su habitus, ahora el “sujeto” reconstituido con la acción instrumental a cierta forma de percepción – acción, que debe tener dentro de la generación y reproducción de la dominación en un orden social determinado.

Elementos analíticos

Parto de una primera aproximación a lo que se define como percepción, para retomarla después dentro de la formulación del habitus que propone Bourdieu, que considero que es más completo para el análisis social. Las contribuciones teóricas de Pierre Bourdieu (1995) nos permiten desmontar las acciones de los agentes y los procesos contextuales donde están inmersos, haciendo un seguimiento minucioso en el análisis de los migrantes, en el complejo cultural; De ellos recuperaremos en este apartado algunos conceptos fundamentales como: habitus, illusio, interés, campo, capital y espacios social.

Percepción

De acuerdo a O’Sullivan, Tim y otros. (1995) la percepción es:

“Conciencia inicial de una actividad sensorial: proceso que trae la noticia y la interpretación de estímulos o sucesos circundantes. La percepción difiere de la sensación en que esta designa un proceso más pasivo que dispara receptores sensoriales, en tanto que la percepción selecciona de una manera activa y da sentido a un material que procede del mundo inmediato total. La percepción también se distingue de la atención. Este último término caracteriza un estado de lucidez o de reforzada sensibilidad que va más allá de la base perceptiva general. La percepción suministra un fundamento a la información –ya seleccionada después de la sensación-, que sustenta y dirige un posterior control. En el fenómeno de la percepción, el modo en que se entienda cualquier configuración dependerá en gran medida de la experiencia, la memoria y el conocimiento previos. Es, pues, una ultra simplificación concebir la percepción como el proceso a través del cual

nuestros sentidos nos proporcionan información sobre el mundo. El proceso mismo no es tan sencillo.

La búsqueda filosófica de alguna definición de realidad objetiva invoca continuamente la base de nuestro conocimiento, o evidencia, del mundo: las percepciones varían enormemente entre los diferentes individuos y las diferentes culturas, quizá como resultado de las diferencias del lenguaje. Y este aspecto plantea la cuestión de la exactitud de una interpretación en comparación con otra. Una conclusión a la que se ha llegado es la de que todo conocimiento es esencialmente incierto o hasta ilusorio por que todas las respuestas se basan en evidencias diversas que proceden de sentidos variados impuestos por los límites de distintos lenguajes inevitablemente semejante discusión lleva a evaluar el sentido, la estructura, la imagen, y el símbolo, y llega a constituir un foco central del análisis de la comunicación”. (Pág. 262-263).

De acuerdo a la definición podemos decir tentativamente que la percepción retoma información sensitiva del mundo, para seleccionarla de manera activa y darle sentido (en procesos de marcos simbólicos socioculturales interiorizados). En esta cuestión de múltiples implicaciones, no tan inmediatas, ni evidentes, es importante señalar los productos (que implican procesos) de la interiorización de las estructuras del mundo social. Bourdieu (1998: 134) nos hace advertencias y sugerencias al respecto que voy a retomar porque en este esquema la percepción adquiere sentido de la complejidad social (intereses, recursos, historia y otros factores que intervienen en la construcción de la realidad social).

- ✚ *“...la búsqueda de formas invariables de percepción o de construcción social de la realidad social enmascara diferentes cosas: primeramente, que esta construcción no se opera en un vacío social, sino que está sometida a coacciones estructurales;*
- ✚ *en segundo lugar, que las estructuras estructurantes, las estructuras cognoscitivas, son ellas mismas socialmente estructuradas, porque tienen una génesis social;*
- ✚ *en tercer lugar, que la construcción de la realidad social no es solamente una empresa individual, sino que puede también volverse una empresa colectiva... Por lo tanto las representaciones de los agentes varían según su posición (y los intereses asociados) y según su habitus, como sistema de esquemas de*

percepción y de apreciación de las prácticas. Y, en los dos casos, sus operaciones expresan la posición social en la cual se ha construido. En consecuencia, el habitus produce prácticas y representaciones que están disponibles para la clasificación, para la clasificación, que están objetivamente diferenciadas; pero no son inmediatamente percibidas como tales más por los agentes que poseen el código, los esquemas clasificatorios para comprender su sentido social.”

Con ello aclaro, que estoy hablando de habitus cuando en la investigación hago referencia a los procesos sociales de percepción de los migrantes laborales en las organizaciones en Estados Unidos.

Las contribuciones teóricas de Bourdieu nos permiten desmontar las acciones de los agentes y los procesos contextuales donde están inmersos, haciendo un seguimiento minucioso en el análisis de los migrantes, en el complejo cultural, de las posiciones de la estructura social a las disposiciones generadas en los sujetos. De estos recuperaremos en este apartado algunos conceptos fundamentales como: habitus, *illusio*, interés, campo, capital y espacio social.

La perspectiva sociohistórica, las relaciones de poder y de clase. Otra razón es que la teoría de la elección racional no considera: ni las lógicas de las dinámicas propias de los diversos espacios sociales, ni tampoco las trayectorias de los agentes sociales, mucho menos aspectos de las identidades culturales, debido a que reduce la acción del sujeto de manera individual, y considera que solo es motivada por sus intereses, como móvil principal.

El concepto articulado al esquema teórico del campo y los capitales es el “**habitus**”, este concepto, parte de los siguientes axiomas:

- Ha tenido relevancia porque a podido fusionar en operación sintética, lo que estaba fragmentado en el debate entre subjetividad y objetividad.
- El agente es parte de las relaciones sociales, esto lo descentra, lo desplaza de ser un epifenómeno (como ejemplo en el caso del humanismo), para ubicarlo dentro de un sistema social e histórico amplio, y de acuerdo a las posiciones donde se inserta en relaciones sociales en las diferentes configuraciones de las estructuras sociales.
- Considera al agente como activo y actuante, sin reducirlo a al sujeto.

- Tampoco es solo “actor” en el sentido teatral a quien se prescribe el “guión” del “rol” a desempeñar. Se ha formado en trayectorias sociales y en ella ha generado disposiciones “apropiadas” en los márgenes de acción dentro de los espacios sociales donde participa.
- El agente se articula como producto, reproductor, generador o transformador (relativo) de las estructuras sociales donde participa, de acuerdo a su práctica en la relación social de los procesos donde está inmerso.
- El agente es por lo tanto social, rompiendo con ese falso planteamiento antagónico de individualismo y colectividad, hombre y sociedad.
- El agente incorpora (forma parte de su cuerpo) las estructuras objetivas donde acciona y participa.
- Desarrolla en su acción disposiciones (como el conjunto de capacidades, potencialidades, aptitudes, ánimos, actitudes, etcétera que lo van conformando en su trayectoria, dentro de los campos donde incursiona) que ha inscrito en el cuerpo, en la relación con la estructura de la situación, donde él emerge, procede o navega (transita).
- Considerando en estas formulaciones del habitus y del campo la base - construcción social objetivada: en la genealogía de la creación, la improvisación, los márgenes de acción y de la posibilidad - potencialidad del “agente”, dentro de dialécticas formativas, conformativas y de aplicación instrumental con relación a las estructuras objetivas, estructurantes de la acción y la percepción, estructuradas en la interiorización del agente, que simultáneamente actúan y desde donde (la forma) como actúa.
- Es un mecanismo dialéctico entre las estructuras sociales que se interioriza en el agente en su práctica y en la relación social, y de las estructuras “mentales”, que configura en ellas.
- Estas estructuras, estructurantes, estructuradas son diferenciales, diferenciadores y de alguna forma seleccionadores entre los agentes en sus espacios sociales, tanto por la reproducción social en las posiciones, como en la valoración de las disposiciones de acuerdo a la percepción de la vida cotidiana, y en general de su cosmovisión social.

Bourdieu (1999:20) define a los habitus de la siguiente manera:

“Los habitus son principios generadores de prácticas distintas y distintivas- lo que come el obrero y sobre todo su forma de comerlo, el deporte que práctica y su manera de practicarlo, sus opiniones políticas y su manera de expresarlas difieren sistemáticamente de lo que consume o de las actividades correspondientes del empresario industrial-; pero también son esquemas clasificatorios, principios de clasificación, principios de visión y división, aficiones, diferentes. Establecen diferencias entre lo que es bueno y lo que es malo, entre lo que está bien y lo que está mal, entre lo que es distinguido y lo que es vulgar, etc., pero no son las mismas diferencias para unos y otros. De este modo, por ejemplo, el mismo comportamiento o el mismo bien puede parecerle distinguido a uno, pretencioso u ostentoso a otro, vulgar a un tercero. Pero lo esencial consiste en que, cuando son percibidas a través de estas categorías sociales de percepción, de estos principios de visión y de división, las diferencias en las prácticas, en los bienes poseídos, en las opiniones expresadas, se convierten en diferencias simbólicas y constituyen un auténtico lenguaje. Las diferencias asociadas a las diferentes posiciones, es decir los bienes, las prácticas y sobre todo las maneras, funcionan, en cada sociedad, a la manera de las diferencias constitutivas de sistemas simbólicos, como el conjunto de fenómenos de una lengua o el conjunto de los rasgos distintivos y de las desviaciones diferenciales que son constitutivos de un sistema mítico, es decir como signos distintivos.”

- Los habitus son prácticas sociales que se dan en las relaciones sociales de acuerdo a las posiciones de cada uno de los agentes, en los espacios y en los campos sociales.
- Es un principio activo que configura las formaciones, conformaciones de las representaciones y las acciones instrumentales que realiza el agente, como disposiciones, pero también puede incorporar, transformar, adecuar, renovar, transmitir esas disposiciones transferibles (aprendidas - enseñables), que son referencia y recurso para la acción y creación.
- También genera las prácticas distintas y distintivas (con relación a los otros agentes) de acuerdo a las relaciones de la reproducción social, en las posiciones de un campo determinado, donde dependiendo de ello, se tiene acceso y de donde se tiene “facultades” o “in facultades”, se valora legítima o se deslegitima

la acción de los agentes: en su forma de ser, su hacer, su quehacer, su tener, etcétera.

Por lo tanto los habitus son:

“Los condicionamientos asociados a una clase particular de existencia producen habitus, sistemas de disposiciones duraderas y transferibles, estructuras estructuradas predisuestas para funcionar como estructuras estructurantes, es decir, como principios generadores y organizadores de prácticas y representaciones que pueden estar objetivamente adaptadas a su fin sin suponer la búsqueda consciente de fines y el dominio expreso de las operaciones necesarias para alcanzarlos objetivamente “reguladas” y “regulares” sin ser el producto de la obediencia a reglas y a la vez que todo esto, colectivamente orquestadas sin ser producto de la acción organizadora de un director de orquesta”. Bourdieu (1991: 92).

- Las condiciones y posibilidades de los agentes (tanto en posiciones como en disposiciones), parten de realidades circunscritas donde se ubica al agente históricamente, de un conjunto de prácticas sociales en la que los agentes están adscritos como clase social en un conjunto de relaciones sociales.
- De esta realidad dinámica parte las múltiples implicaciones que se dan en las “facultades” (desarrollo de habilidades, conocimientos, sentimientos, actitudes, etcétera en algo o sobre algo) e “in facultades” (relativas: con los límites, diferencias, imposibilidades, privaciones, desconocimientos, etcétera, siempre en relación con los otros, en esa relación social e histórica) de los agentes en estados en ciertos momentos determinados.
- Por lo que muestra o presupone la relación del contexto de circunscripción social con los agentes a las representaciones, prácticas y “costumbres”, desde sus accesos de clase: que han tomado (de una supuesta emisión), aprendido (de una enseñanza explícita o implícita), adquirido (“algo” en un lugar donde existe), poseído (como “algo” de lo que se puede disponer), propenso o “condicionado” (en términos relativos a cierta determinación u orientación social: de ciertos estímulos determinados y respuestas esperadas por determinado interés en contexto de fuerzas sociales resultantes), incorporado (como parte ahora propia y en parte de otra (s) cosa (s)), en esa posibilidad -

condición, y que forma parte de su ser al estructurarse, desde esas estructuras sociales donde esta inmerso en los espacios – campos sociales.

- Estos “patrones de conductas”, estas regularidades reguladas en disposiciones duraderas como marcos y márgenes de acción y representación adscritas a clases o grupos, como resultantes de ciertas prácticas en sus relaciones sociales.

Bourdieu (1991: 93) continúa

“Aunque no se excluye de ningún modo que las respuestas del habitus vayan acompañadas de un cálculo estratégico que trata de realizar conscientemente la operación que el habitus realiza de otro modo, a saber, una estimación de las probabilidades suponiendo la transformación del efecto pasado en el objetivo anticipado, esas respuestas se definen en primer lugar fuera de todo cálculo en relación con potencialidades objetivas, inmediatamente inscritas en el presente, cosas por hacer o no hacer, decir o no decir, en relación con un porvenir probable que al contrario del futuro como posibilidad absoluta...”

Esta parte es importante porque relativiza la decisión en el paradigma de la voluntad sobre el contexto, de acuerdo a las posibilidades de la situación social del campo y del agente, en ese conjunto de objetivaciones de la historia, de las instituciones, del cuerpo y sus trayectorias de sus actividades prácticas donde las realiza, desde donde las representa, las posibilidades de su acción y su relación con la capacidad de operación y el modo de operar en el campo, así como sus productos objetivados e incorporados, a diferencia de la elección racional del voluntarismo en las teorías del sujeto puro y de otras de las abundantes formulaciones “abstractas” sobre los individuos sociales en psicología.

Continúa planteando Bourdieu (1991: 94):

“Si se observa regularmente una correlación muy estrecha entre las posibilidades objetivas científicamente (identificadas), construidas (por ejemplo, las oportunidades del acceso a tal o cual bien), y las esperanzas subjetivas (las “motivaciones” y las “necesidades”), no es porque los agentes ajusten conscientemente sus aspiraciones a una evaluación exacta de sus probabilidades de éxito, a la manera de un jugador que regulará su juego en función de una información perfecta de sus probabilidades de victoria... y, en cierto modo, preadaptadas a sus exigencias, las prácticas más improbables se encuentran excluidas sin examen alguno, a título de lo impensable, por esa

especie de sumisión inmediata al orden que inclina a hacer de la necesidad virtud, es decir, a rehusar lo rehusado y querer lo inevitable... hacen que las anticipaciones que producen, tiendan a ignorar la restricción a la que subordinada la validez de todo cálculo de probabilidades a saber que las condiciones de experiencia no hayan sido modificadas: ... en efecto, las estructuras características de una clase determinada de condiciones de existencia que a través de la necesidad económica y social que hacen pesar sobre el universo relativamente autónomo de la economía doméstica y las relaciones familiares de esta necesidad externa (forma de división del trabajo entre sexos, universo de objetos, modos de consumos, relación entre parientes, etc.) producen las estructuras del habitus que están en el principio de la percepción y apreciación de toda experiencia posterior.”

- Esto que ha aprendido, poseído, que forma parte de sí, puede tener una permanencia mientras le sea útil, exigido o requerido en los espacios de su participación / práctica.
- Son criterios organizadores que forman en la práctica y en la axiología, lo que es útil, importante, necesario de lo que no lo es (lo rehusado o lo impensable).
- Son las “rejillas” de visión y de percepción en criterios de acción: selección, discernimiento, discriminación y apreciación.
- No necesariamente conciente (y es el punto más polémico) porque la exigencia de una acción no depende estrictamente del sujeto, sino del campo social que determina el juego.
- El fin de juego que el agente juega, puede jugar en inercia del juego, tampoco hace del agente un autómatas, si está jugando.
- La voluntad, interés, motivación no es capricho ni invención del agente, se circunscribe al sentido social de ese campo,
- La estrategia del agente depende de sus posibilidades, de sus recursos, de su posición, de su margen de acción, del desempeño real dentro del juego y de las situaciones, de relaciones (con quién juega y como está en referencia al juego), coyuntura, estado y condiciones como se juega.
- Las disposiciones son las exigencias requeridas de un campo determinado,
- La especificidad de las disposiciones de un campo determinado están relacionadas (dentro de un proceso de secularización histórica de las diversas

actividades de la sociedad), dentro de la división social y técnica intelectual de trabajo.

En otro texto Bourdieu (1988:93), refiriéndose a orientaciones específicas del habitus dentro del sistema creencias vinculadas a la pertenencia de un campo (definido), lo denomina **illusio**:

- Entendido como la inversión global o específica en la posición del campo en juego que hace el agente con relación al tiempo, dedicación, a la formación determinada, en la obtención o posesión de un tipo de capitales determinado.
- Es la “creencia compartida” de un grupo de participantes sobre la representación del “rol social” que se desempeña, y también de las ventajas específicas dadas por las características de ese papel, de la posición y reconocimiento (privilegio).
- Para el funcionamiento “del papel” se requiere de compromisos generados con otros: con los miembros de la misma identidad colectiva (colegas, comunidad, órdenes, etcétera), así como de los “demandantes” (ahora denominados clientes) en relación a la “misión” (práctica o teleológica) de una función social determinada.
- Es el conocimiento de los códigos que se manejan y de cierto grado de dominio o de “alucinación” sobre cierto poder que producen en “algo” externo o interno de ellos y que generan la “fe”, por un grado de eficiencia determinada, en un sistema de creencias en ellos. Que ellos también creen creer.
- Es la visión compartida de las interpretaciones sobre las cosas, de los productos imaginarios que se generan en sus prácticas y a los valores propuestos y presupuestos en los discursos que la sostienen (si esta institucionalizada).
- Esta es la base del interés social de la participación, es ahí en el interés cuya orientación le da sentido: a la existencia, a la persistencia social, a la identidad y a la posición – función social.

Bourdieu (1990:135-136) conceptualiza el “**campo**” de la siguiente forma:

“Los campos se presentan para la aprehensión sincrónica como espacios estructurados de posiciones (o de puestos), cuyas propiedades depende de su posición en dichos espacios pueden analizarse en forma independiente de las características de sus ocupantes (en parte determinados por ellas)... Un campo –podría tratarse del campo científico (por ejemplo)- se define, entre otras formas, describiendo aquello que esta en juego y los

intereses específicos, que son irreductibles a lo que se encuentra en juego en otros campos o a sus intereses propios (no será posible atraer a un filósofo con lo que es motivo de disputa entre geógrafos), y que no percibirá alguien que no haya sido construido para entrar en ese campo (cada categoría de intereses implica indiferencia hacia otros intereses, otras inversiones que serán percibidos como absurdos, irracionales o sublimes y desinteresados...”

- Los campos son espacios diferenciados entre ellos, donde en cada uno hay una dinámica “propia” que se construye con la participación de agentes.
- Estos “espacios” contruidos con los intereses de los participantes que actúan (estructurados en posiciones o de puestos), y que requieren de ciertos recursos (simbólicos / materiales), contruidos y distribuidos los actores-agentes en ese campo con saberes, prestigios, etcétera, denominados capitales formados y conformados de manera histórica.

Teoría de los sistemas mundiales

Desde una perspectiva histórica de los sistemas mundiales se puede dar cuenta de los diferentes intercambios y dominios económicos, culturales y políticos implícitos en las relaciones de los agentes, por ejemplo en la división internacional de trabajo, la importancia de abordarlos en el ámbito de macroanálisis, enmarcado en las diversas tradiciones: de **teorías de cambio social**, para distinguir los diversos planteamientos ver a So Alvin Y.(1990). El grado de correspondencia problemática entre países, zonas, regiones, bloques, identidades sociales y culturas estudiadas, ubicadas y circunscritas dentro del sistema capitalista ver los aportes de Taylor (1994); Chomsky (1994); Fossaert (1994); Giménez, (1998); García (1995); Castells (1999); Letamendía (1997); entre otros, se han dado a la tarea de plantear la complejidad de los procesos culturales en las relaciones de poder, es donde toma relevancia y contribución los trabajos de un abordaje mas “integrales”, al no aislar los fenómenos de cambio social y cultural, integrarlos de manera histórica para analizar sus múltiples correspondencias, sus circuitos, mas allá de un esquema difusionista o eurocentrista, que busca las “otras historias” o lo que Wolf (1987) llamó criticando a lo denominado como “gente sin historia”, para señalar las articulaciones- conexiones culturales-económicas-sociales que existieron previas al “mercantilismo” en diferentes partes del mundo. También es la necesidad de un planteamiento de la dinámica cultural, los sincretismos, entre las relaciones: como procesos o productos de intercambios, conquistas, etc., las culturas

dominantes y subalternas que se reconfiguran en la reacción, apropiación, refuncionalización, resignificación y de poderes estratégicos en estos estados-movimientos,, considerando también la capacidad de creatividad y potencialidad de las resistencias, o lo lamentable de las historias calladas de los vencidos (silencios dados). Wallerstein formula la propuesta y las intenciones de los **sistemas mundiales** como una de las **teorías de cambio social** mas importantes, es de gran ayuda en la contextualización para el análisis de la multiculturalidad asimétrica, Immanuel Wallerstein en Giddens y otros (1991) expone la importancia del **análisis de los sistemas mundiales**, y en casos aplicados para análisis sobre cultura y geopolítica Immanuel Wallerstein (1991a) y (1998), a desarrollado estudios en determinado lugar y tiempo, tratando de explicar como en el Sistema Economía Mundo los poderes hegemónicos que se configuran de manera integrada. Adquiere significado los planteamientos sobre cambios económicos, sistema global y culturas en las diversas organizaciones también ver a Amin (1999). Comas (1998: 22) reconoce la importancia de la consideración socio- histórica *“es la discusión acerca de la expansión del capitalismo y sus efectos sobre las economías regionales y locales lo que hace concebir la existencia de un “sistema mundial... se producirá un desplazamiento de interés desde lo económico hacia las dimensiones culturales e institucionales, lo que expresa mediante el término globalización...”*. Taylor (1994; 5) define porque es Sistema Mundial: *“Son sistemas porque se componen de partes interrelacionadas que forman un todo único, pero también son históricos en el sentido de que nacen, se desarrollan durante cierto periodo de tiempo, y después entran en decadencia... Estas entidades se definen por su modo de producción, en términos generales, como la organización de la base material de la sociedad. Este concepto es mucho más amplio que la definición ortodoxa marxista, porque se refiere no sólo a la forma en que se dividen las actividades productivas sino también a las decisiones sobre la cantidad de bienes que hay que producir, sobre su consumo o acumulación y sobre su posterior distribución. Se distingue sólo tres formas básicas de organizar la base material de la sociedad, modos de producción que están asociados a un tipo de entidad o sistema de cambio: mini sistema, imperio mundo y la economía mundo”*. En el capitalismo globalizado los procesos de intercambio económico y cultural se han dinamizado por la dinámica de acumulación del capital, el desarrollo de los mercados y la división social internacional de trabajo, los cambios tecnológicos de las comunicaciones y transportes, las posiciones estratégicas en la geopolítica, etc., en la actualidad esto junto a otras

condiciones y elementos, han detonado procesos de mayor intercambio cultural. Considerando los movimientos amplios dentro de los sistemas: tanto en la fusión o fisión de grupos de identidades culturales, como en la cooptación, sustitución, absorción, re ubicación, exterminio, confinamiento, “marginalidad”, etc., no solo se establece con relación a los agentes sociales del centro y periferia, sino también cambiando dentro del sistema mundial como producto proceso las diversas configuraciones “internas”, entre los agentes identidades sociales culturales en cada punto geopolítico, matizando el patrón diferencial de esa relación. Porque al interno de las mismas periferias (y en el centro) hay configuraciones de poder entre los agentes identidades culturales, en sus trayectorias históricas dentro de los movimientos del sistema mundial propiamente de la economía mundo, que trataremos de reconstruir en los capítulos pertinentes. Es importante señalar en este caso: tomaremos a México más que como país semiperiférico por tener un Estado amortiguador *“que dispone de mayores oportunidades de desarrollo que los Estados periféricos y ejercen cierto grado de influencia económica sobre sus vecinos, sin embargo no forman parte del centro”* como lo especifica Roseberry en Plattner (1991:157) lo tomaremos como país periférico, porque precisamente por el contrario, es la debilidad que ha mostrado en las tres décadas últimas del milenio, el Estado frente a las instituciones económicas internacionales y a las fuerzas económicas de los países y bloques centros, que han presionado y deteriorado su supuesta “fuerza”, mejor dicho han cambiado la correlación de fuerzas, manifestada por crisis económicas recurrentes debido a deudas externas y movimientos financieros internacionales, el incremento de dependencia y subordinación política y cultural como los llamados países periféricos.

Campo como organizaciones en los sistemas disciplinarios.

Bourdieu (2001) aporta la teoría de los campos aplicados a las organizaciones empresariales, ver el capítulo de la empresa como campo. Al respecto habla del campo en dos dimensiones el campo englobado y el campo en la organización. El campo englobado son el conjunto de fuerzas sociales que coaccionan a la organización por otros campos, ejemplo: competencia, requerimientos de Estado, gremios o sectores productivos, correlaciones de fuerza en el sistema mundial económico, etcétera. La organización se adscribe a un campo de competencias sociales en los giros económicos o en ciertas funciones sociales, es decir se articula en la reproducción social: como en los campos religiosos, educativos, etc. Bourdieu al hablar del campo como empresa nos

da elementos de síntesis para su estudio como totalidad, señalando que *“se puede caracterizar a través de índices tales como la composición jerárquica de la mano de obra, el capital educativo y en particular científico del personal superior, el grado de diferenciación burocrática, el peso de los sindicatos, etcétera.”* (Pág. 233). El campo como organización se presenta al interno como: un lugar donde los actores participan desde una posición (en cuanto a puestos, jerarquías, competencias técnicas de la división técnica de trabajo y cuadros orgánicos de trabajo intelectual).

Sobre el volumen y el tipo de capital (recursos) que tiene la organización con las que se va a jugar de manera estratégica son:

1. *“El capital financiero es el dominio directo o indirecto (por medio del acceso a los bancos) de recursos financieros que son la condición (con el tiempo) de la acumulación y la conservación de todas las formas de capital.*
2. *El capital tecnológico es la cartera de recursos científicos (potencial d investigación) o técnicos (métodos, aptitudes, rutinas y conocimientos prácticos únicos y coherentes, capaces de disminuir el gasto de mano de obra o capital o aumentar el rendimiento) susceptibles de ponerse en juego en la concepción y la fabricación de los productos.*
3. *El capital comercial (fuerza de venta) obedece al dominio de las redes de distribución (almacenamiento y transporte) y de los servicios de marketing y posventa.*
4. *El capital social es el conjunto de los recursos movilizados (capitales financieros, pero también información, etc.) a través de una red de relaciones más o menos extensa y más o menos movilizable que procura una ventaja competitiva al asegurar rendimientos más elevados de las inversiones.*
5. *El capital simbólico radica en el dominio de recursos simbólicos fundados en el conocimiento y reconocimiento, como la imagen de marca (goodwill investment), la fidelidad de la marca (brand loyalty), etc.; poder que funciona como una forma de crédito, supone la confianza o la creencia de quienes lo padecen porque están dispuestos a otorgar crédito (ése es el poder simbólico que invoca Keynes cuando plantea la inyección monetaria actúa si los agentes creen que lo hacen).”* Pág. (222).

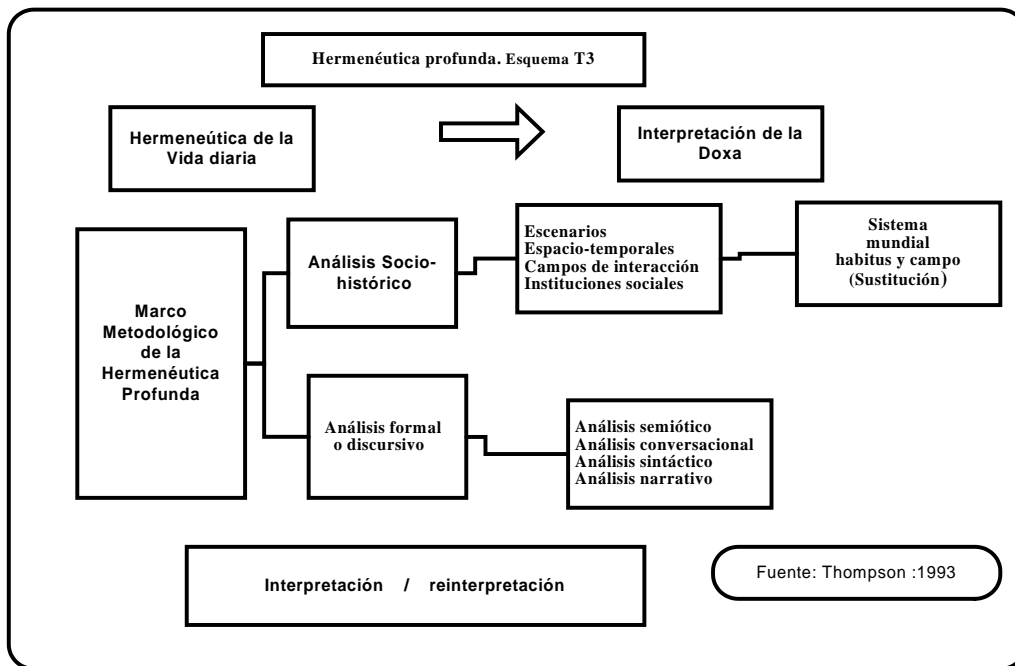
El capital simbólico al interno juega un papel “político” al interno de “legitimar”, de coaccionar y de estimular en determinadas direcciones, en la “cultura de la organización” la plantearíamos como procesos articulados en los dispositivos de los

sistemas disciplinarios (ver más adelante la observación de capitales y sistemas disciplinarios), como un recurso que configura las formas de organizar.

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 2 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 - supuestos⁸:

- 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.

⁸ Se recurrió en la reestructuración teórica principalmente para la contextualización y análisis de poder a tres teorías: la primera sobre el sistema mundial que le daba la dimensión macro e integral al análisis, también se apoyó en la teoría de Bourdieu que permitía hacer el análisis de los campos sociales y de las transformaciones del agente (habitus) para el análisis micro en la organización, y se retomó la teoría de sistemas disciplinarios en la organización porque plantea los procesos históricos de transformación de la agencia en sujeto de coacciones premeditadas con la finalidad de hacerlo más dócil y productivo. Es importante señalar que la teoría del campo no incluye “los procesos” en sus análisis, solo considera una especie de configuraciones de poder de acuerdo a los capitales (recursos) y las posiciones de los participantes, pero no considera los dispositivos específicos que transforman a las personas, como son los procesos de sometimiento y de coacción. En esta reconstrucción teórica queda pendiente la necesidad de afinar los conceptos y las implicaciones para que sean más adecuadas, pertinentes y compatibles.

- 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
Leon	9	0.711462451	0.711462451	54.70355731
Abasolo	23	1.818181818	1.818181818	56.52173913
Moroleón	10	0.790513834	0.790513834	57.31225296

Penjamo	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.

Se administró una entrevista semiestructurada que consta de 44 preguntas, con secuencia de entradas y procesos que experimenta el migrante en su recorrido en Estados Unidos, las preguntas se dividen en los siguientes apartados

Datos generales de primer orden: es la información que nos permiten identificar al agente migrante: sus géneros, sus edades, su estado civil y conyugal, su capital cultural escolar, la magnitud de la familia, su procedencia geográfica, su procedencia rural – urbana, principalmente y esta compuesta por las siguientes preguntas:

1. ¿Nombre, edad, estado civil?
2. ¿Nivel y grado de estudios?
3. ¿Numero de integrantes de su familia?
4. ¿Originario de que comunidad o ciudad?

Batería de preguntas entorno a la entrada al centro (EE.UU.): con referencia a los motivos que lo llevaron a emigrar, a la temporalidad de su estancia, a la ubicación histórica de ella, a las redes, formas y medios en las cual se apoyo para migrar, los lugares de escala, principalmente, compuesta por las siguientes preguntas:

5. ¿Aproximadamente en que época fue usted a Estados Unidos?
6. ¿Con quien llego y como le hizo para instalarse?
7. ¿Cuales son los motivos por los que se fue?
8. ¿Cómo se fue y platíquenos que aventura sucedió en el trayecto?
9. ¿A que estado(s) y ciudad(es) de Estados Unidos llego y en cual permaneció?
10. ¿Por cuanto tiempo ha estado allá?

Batería de preguntas entorno a la inserción en el mercado laboral, de entrada a la organización, a la rotación laboral que experimento, a la identificación de sector, rama

productiva y giro de la empresa, así como puesto u ocupación que realizo en ella, así como la preparación que la empresa le ofreció, compuesta por las siguientes preguntas:

11. ¿En cuantos trabajos participo, en que compañías y realizando que actividades?
12. ¿Sabia del oficio que había que realizar, lo capacitaron o aprendió en la marcha?

Batería de preguntas entorno a la percepción de la organización en cuanto a la impresión que tenía de ella, la condición tecnológica de trabajo, las condiciones laborales, y algunas implicaciones culturales en el trabajo, como el idioma, compuesta por las siguientes preguntas:

13. ¿Platíquenos a que se dedicaba la compañía donde usted trabajo y que pensaba de ella?
14. ¿Cómo era tecnológicamente y usted que impresión tenia de ella?
15. ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención y porque?
16. ¿Cómo fue reclutado?
17. ¿Cuál era su jornada de trabajo?
18. ¿Sobre el idioma, nunca tuvo problemas en la empresa?

Batería de preguntas entorno a la percepción de la organización en cuanto a la auto percepción de modificación de su comportamiento, al ambiente laboral, y a los dispositivos disciplinarios de supervisión, compuesta por las siguientes preguntas:

19. ¿Sintió alguna modificación en su comportamiento debido a la organización?
20. ¿Cómo se sentía usted al realizar su trabajo?
21. ¿Era supervisado, vigilado o como daba cuentas de su trabajo, a quien y como se portaba con usted?

Batería de preguntas entorno a la percepción de la organización en cuanto a las relaciones laborales con el personal, el multiculturalismo experimentado, la apreciación de su identidad cultural, el auto percepción de la hetero percepción, mecanismos y estrategias ante problemas, compuesta por las siguientes preguntas:

22. ¿Que pensaba de sus compatriotas o paisanos?
23. ¿Tuvo compañeros extranjeros, me podría decir de que nacionalidad eran y que opinaba usted de ellos?
24. ¿Y ellos que impresión tenían de usted (como se la imagina)?
25. ¿Cuándo tenias problemas fuertes en tu vida o en la empresa que hacías?
26. ¿Noto alguna diferencia cuando trabajo allá y cuando trabajo aquí, en que consistió?
27. ¿Cómo se llevaba con sus compañeros de trabajo?
28. ¿Cómo se llevaba con los superiores y con los dueños?

Batería de preguntas entorno a la percepción de la organización en cuanto diferencias culturales, a la valoración de su estancia dentro de la empresa, a las experiencias significativas, a la valoración de situaciones, tareas, condiciones del trabajo, a las aspiraciones en la organización, a la presencia valorativa imaginaria en la organización, compuesta por las siguientes preguntas:

29. ¿Que costumbre se le hacia rara o extraña en relación a ellos y usted?
30. ¿Nos podría explicar una experiencia que usted considere importante dentro del trabajo y porque?
31. ¿Cómo se sentía usted dentro de la empresa?
32. ¿Que es lo que más le gustaba del trabajo y de la empresa y porque?
33. ¿Que es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?
34. ¿Que es lo que más pensaba cuando trabajaba?
35. ¿Algún aspecto importante en cultura, religión, costumbre... influía en el trabajo?
36. ¿Tenias alguna aspiración dentro de la empresa que nos puedas platicar?
37. ¿Algo que considere importante que quiera platicarnos de la empresa?

Batería de preguntas entorno a la percepción de la organización en cuanto a la remuneración del trabajo, a las actividades del tiempo libre y de la vida cotidiana, al seguimiento de remesas o consumos, compuesta por las siguientes preguntas:

38. ¿Que pensaba con relación al dinero que recibía como pago?
39. ¿Que hacia después de trabajar, por lo común?
40. ¿Podría decir que hacia con su dinero?

Batería de preguntas entorno a la percepción de la estancia en el centro, valorando elementos de su estancia, compuesta por las siguientes preguntas:

41. ¿Que es lo que más le gustaba de Estados Unidos?
42. ¿Que es lo que menos le gustaba?

Batería de preguntas entorno a la percepción de la organización y del centro en cuanto a su historicidad, compuesta por las siguientes preguntas:

43. ¿Noto algún evento importante en los cambios de la empresa, podría platicarnos?
44. ¿Noto algún evento importante en Estados Unidos que haya afectado o influido en la empresa?

Del mismo modo, se llenó una ficha de observación, la cual contiene información relacionada con el lugar de la entrevista, la hora de la entrevista, las condiciones en dónde se desarrollaba la entrevista, si estaba solo(a) o acompañado el entrevistado(a), si llevaba prisa, en algunos casos se anotó, el lenguaje proxémico, así como se registro

cierto comportamiento del agente migrante. Esta ficha no fue sistemática, en la mayoría de los casos no se reportó.

Estrategia de aplicación

Las entrevistas las aplicaron estudiantes (hombres y mujeres) de la licenciatura de la Facultad de Ciencias Administrativas y de la maestría en fiscal, de las materias de entorno social de las organizaciones, metodología del trabajo intelectual y metodología de la investigación de la Universidad de Guanajuato, México. Los entrevistadores de licenciatura tenían entre 18 y 23 años de edad al momento de aplicar las entrevistas y de la maestría entre 24 a 35 años.

Los entrevistadores recibieron capacitación relacionada con la entrevista que se aplicó. Dicha capacitación consistió en explicar los procedimientos para realizar la entrevista: sobre la forma de hacer las preguntas, poner atención al entrevistado, la elaboración de la ficha de observación, el tiempo a las respuestas, romper el hielo, persuadir a que conteste con mayor profundidad, improvisar preguntas en el esquema que se consideren necesarias, principalmente.

Posteriormente, se buscaron personas que fueron o eran migrantes en Estados Unidos, comúnmente fueron conocidos de los entrevistadores (para garantizar proximidad y familiaridad que aseguran dos de las condiciones principales de una comunicación “no violenta” Bourdieu 1999^a: 528-531). Las entrevistas se llevaron a cabo en el Corredor Industrial del Bajío en diversos espacios físicos: la casa del migrante, la calle, la tienda o en los lugares habituales de reunión, como en las asociaciones de campesinos, de migrantes, o en las casas de los parientes o conocidos que fueron migrantes.

A los entrevistadores se les dio una pequeña introducción sobre el propósito de la entrevista y se les pidió permiso de grabar ésta. Del mismo modo, se les dijo que la información que proporcionaran iba a ser utilizada solo para fines de investigación. Una vez que los entrevistadores deban su consentimiento se llenaba la ficha de observación antes mencionada.

Los entrevistadores formularon su discurso de manera informal con diversos grados de profundidad y reflexión, en éste los migrantes iban entretejiendo narraciones y argumentos de su historia de vida laboral en Estados Unidos.

La duración de cada entrevista fue de entre 30 minutos a 1 hora 30 minutos aproximadamente.

Las entrevistas se llevaron a cabo en levantamientos los meses de febrero - marzo y de agosto – septiembre de los años de 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004 y 2005.

Una vez realizadas las entrevistas, éstas se transcribieron de manera textual en el programa Word, se trató de respetar con cabalidad el discurso del migrante. A las entrevistas se les ordenó, asignándoles un número consecutivo en los intervalos, quedara en la edición por carpetas, por ejemplo de la entrevista numero 1 a la entrevista numero 32 integraba la primera carpeta, de la entrevista numero 33 a la entrevista 63 en la segunda carpeta, etcétera, de tal manera, buscando que cada carpeta de dicho programa, no fuera mayor de cien páginas, para que fuera más fácil el manejo de ellas.

- (1) El trabajo se realizó con 1265 entrevistas semiestructuradas con tratamiento de la información de manera distributiva para ciertos casos, el tratamiento distributivo se hizo por naturaleza de las preguntas, se hicieron “categorías” de las respuestas abiertas, de los datos directos se procedió a tabularlos buscando clasificaciones afines y pertinentes para cuantificar.
- (2) Es un muestreo accidental como lo señala Buendía, Colás, Hernández. (1997:143) donde “el investigador aprovechando los elementos de la población que le son fácilmente accesibles”, por la época del año que es por lo general cuando es más fácil encontrarlos en las comunidades y ciudades del Estado, también señalado dentro del muestreo circunstancial.
- (3) Es importante señalar que estado de Guanajuato tiene una gran tradición de migración (es) laboral con Estados Unidos esta considerada dentro del “área tradicional de migración” que incluye a los estados de Durango, Nayarit, Colima, Jalisco, Aguascalientes, Michoacán, San Luis Potosí y Zacatecas. COESPO, (Castillo, Lattes y Santibañez 2000).

Análisis de la información

La entrevista se diseñó para saber varios temas sobre la percepción del migrante, pero esta orientada principalmente sobre la “relatos de vida laboral”, en especial: la experiencia del migrante trabajador dentro de la (s) organización (es) en Estados Unidos, no centrándose solo en un estudio de caso, sino por medio de la magnitud de las entrevistas, cierta representatividad, para poder inferir de manera genérica: la acción y la percepción en una especie de “patrones” de comportamiento social, así como reconstruir en base a los diferentes testimonios - respuestas los elementos más comunes

y generales, que se pueden objetivar en las redes de significación y de acción de manera integral y no fragmentada.

El instrumento y el procedimiento diseñado para evitar el atomismo de la significación, se consideró metodológicamente por medio de la entrevista semi estructurada en las redes de significado en elaboración de tipologías. Retomando el planteamiento de observaciones sobre las significaciones que hace Pinto (2002) a las formas argumentativas “holísticas”, donde de acuerdo al análisis de “proposiciones no pueden ser comprendidas y sometidas a prueba una por una sino globalmente, mediante el sistema teórico que involucran”. Así que la investigación trata de reconstruir (especies) *“de gramáticas, lógicas, estilos de pensamientos y de acción que permitan percibir la coherencia de un orden de significaciones”* (Pág. 30).

Propiamente bajo las formas de “tipología de los hechos de sentido” que plantean Ducrot y Todorov (1986) al ser procesadas más o menos de la siguiente manera:

La primera perspectiva u aproximación es a través de un grado de la codificación del sentido, en un marco lingüístico de contextualización al interno de un grupo o una sociedad determinada como codificación cultural.

La segunda perspectiva que se da en esta investigación, es el destacar el carácter social de las representaciones, al establecer la mención de las relaciones de los elementos significados por los agentes, en las estructuras del campo donde se generan y tratando de develar la forma como participan en esa construcción, como lo ha propuesto Bourdieu (1995) en diversos trabajos. Además en el estudio de percepciones retomadas en las entrevistas, el discurso juega un papel en el mismo agente entrevistado, desde la posición en las relaciones social donde implica la generación de su discurso, tanto en su “auto representación cultural”, como lo observa Alonso (1998) existe en la respuesta *“cierto modelo de rol social. Y este desempeño, a la vez que dramatización de un código, es una idealización; pues tiende a modelar el desempeño según la forma del rol pertinente. De este modo, cuando el individuo se presenta ante otros, su desempeño tendrá más a incorporar y ejemplificar los valores que esperan sean atendidos por la sociedad desde su grupo de referencia.”* (Pág. 89). Como en el campo social donde se generan los efectos del discurso: mercado lingüístico – mercado simbólico, ver a Bourdieu (1990) y Alonso (2002).

De esta manera se llevó a cabo tanto el análisis del discurso de las respuestas abiertas en “tipologías de elementos constituyentes”, el propósito de haber levantado una muestra amplia es para esbozar la estructura general, el gran esquema, tratar de

descubrir una “especie de pentagrama” sobre los cuales se inscriben las acciones y representaciones, no se analizó cada caso de manera aislada, tampoco se analizó de manera “pura el comportamiento”, se contextualizó como ya se dijo de manera social, el procedimiento retoma cierta inspiración nomotética de encontrar el patrón de representaciones, para ello, se apoyó en el análisis cuantitativo de las respuestas por medio de “categorías” o criterios ordenadores, para conocer sus proporciones de los elementos que intervienen o participan en cada problemática, así dimensionando ciertas ponderaciones de intervención de ciertos elementos en los hechos simbólicos.

A continuación se describirán detalladamente el proceso cada uno de éstos.

Análisis del discurso

El propósito del análisis del discurso es tener una aproximación de las características y condiciones generales del trabajador migrante mexicano. Asimismo, permitirá tener una percepción de su experiencia como trabajador en las organizaciones del trabajo en Estados Unidos.

Se parte con base en los testimonios para realizar en una especie de “descripción densa” llevada en operaciones analíticas sobre el conjunto de casos (877), para seleccionarlos, organizarlos y clasificarlos con una cuidadosa atención al detalle, al contexto y a las relaciones sociales que se establecen de acuerdo a las respuestas.

Para ello se llevó a cabo una revisión exhaustiva de cada una de las preguntas formuladas en la entrevista. Se diseñó una base de datos en el programa Excel. En ésta, las preguntas se distribuyeron en las filas y el número de entrevista en las columnas. Una vez que se vació la información en la base de datos para el manejo de la misma, ésta se organizó en apartados relacionados con una problemática particular.

Para facilitar la información, se desarrollaron esquemas o mapas semánticos (pre- estructurales) en los casos que se consideraba importantes desplegar información para el análisis del contexto o del análisis del discurso. Esta aproximación estructural de las relaciones podría representar un esbozo de estructura provisional o un esquema paradigmático de la problemática.

Un esquema paradigmático es “*la representación estructural simplificada de un determinado fenómeno a partir de un marco paradigmático*”: (Giménez, 1994; pp. 35-37).

El propósito de un esquema paradigmático es guiar el análisis, ofrecer una referencia de situaciones y permitir comprender fácilmente, el objeto real de estudio. Asimismo, nos permite interiorizar, estructurar y significar un suceso (O'Sullivan y cols., 1995).

Análisis cuantitativo

Debido a la cantidad de testimonios, se consideró pertinente cuantificar cierta información, ésta fue analizada con el paquete estadístico SPSS⁹ para Windows versión 11.

Los datos se cuantificaron, siendo preguntas abiertas las diversas respuestas, de acuerdo a la naturaleza de las respuestas. Se procesaron tablas descriptivas y de contingencias para diversos datos.

Procedimiento para el análisis discursivo

Retomando a Abbot que plantea en Barfield (2000) *“La estrategia básica para cualquiera de los métodos formales de análisis de narrativa consiste en 1) determinar una tipología para los eventos de una narrativa; 2) determinar cómo se estructuran secuencias específicas de eventos (es decir, encontrar una gramática que describa patrones en historias de eventos individuales), y 3) desarrollar un marco de referencia dentro del cual se puede comparar diferentes estructuras (o sea determinar la generalidad o el alcance al cual son aplicables ciertas estructuras.”* (Pág. 351).

A continuación, (ver **ilustración**) se presenta los pasos realizados:

1. Una vez que se configuró el banco de datos de manera organizada, para facilitar el manejo de la información, para el análisis. Donde de manera matricial en las columnas están las diferentes respuestas de cada pregunta, en los renglones las respuestas que va dando determinada persona entrevistada y las celdas son las respuestas concretas de una persona determinada a una pregunta determinada (también en las celdas de las coordenadas, vienen las preguntas y las nominaciones de la entrevista).
2. Retomando a Lyons (1997) para el análisis semántico en búsqueda del sentido, se partía de cada una de las respuestas son enunciados orales, en particular, se

⁹ Agradezco a las alumnas: Lourdes Martínez Herrera que en la primera etapa me ayudó a iniciar la base de datos (2003) y a Miriam Ariadna Ruiz Medina (2008) que también nos ayudó a organizar, editar las referencias de los datos de las empresas, en la bases de datos en SPSS, esto es un trabajo muy arduo, lo cual reconocemos y agradecemos su gran contribución.

manifiestan por las palabras de que se componen, se analizaba el contenido de las palabras o de las oraciones (de manera burda, no tan detallada), matizando los aspectos referenciales y los aspectos indicativos en nuestro caso para el análisis socio histórico o contextual. Los **aspectos referenciales** son sobre 'objetos', condiciones sociales, situaciones, relaciones determinadas... explícitas, manifestadas de manera directa dentro del discurso como parte de la experiencia concreta del sujeto investigado. Los **aspectos indicativos** son aquellos que señalan la presencia o la existencia de manera indirecta, sugerida, latentes o subyacentes, implícita de ciertos estados, objetos o situaciones (como los emocionales, afectivos, subjetivos, de salud, etcétera) derivados de los efectos de determinadas condiciones o relaciones. Como ejemplo el miedo, el cansancio, el fastidio, el desconcierto, la presión, etcétera, que de alguna forma se manifiesta en el discurso de las respuestas.

3. Se abordó desde un principio de la investigación como parte de los **estudios exploratorios**, revisando y tratando de organizar la mayoría de **casos en particular del fenómeno social**, haciendo (en ciertos casos) observaciones marginales para el análisis, de la evidencia empírica de las respuestas, de acuerdo a los diversos testimonios que en el discurso planteaban los agentes.
4. Se organizaba la información en el análisis en apartados provisionales relacionados a una parte de la problemática del capítulo que se estuviera tratando (en medida que se iba configurando), interpretando, comentando, complementando con otra información pertinente y disponible o reflexionando las respuestas de las entrevistas que se consideraran importantes.
5. En las siguientes operaciones fue pasar de los estudios exploratorios a los **estudios descriptivos**, de acuerdo a cada caso, se clasificó de manera aproximada, con ciertas respuestas y problemáticas que parecían tener una particularidad similar, separando de otras que consideraba tenían alguna diferencia constituyente en cada uno de los casos testimonios, agotando en la generalidad las descripciones de los diversos casos.
6. Se enmarcó la información a su contexto histórico, se desarrolló datos y eventos de manera referencial, tratando de darle sentido a los sucesos mencionados en el discurso, este informe es solo su aproximación a las características y condiciones generales del trabajador emigrante Mexicano: La percepción social

de su experiencia desde las condiciones sociales de vida, donde exploran en sus trayectorias en ese recorrido.

7. Después de varias revisiones de los casos, se procedió a clasificar cada testimonio de las entrevistas de manera operativa, de acuerdo con la naturaleza de las respuestas similares en criterios aglutinadores o criterios próximos a categorías y poderse cuantificar, cuando se consideraba pertinente.
8. Por el número de casos, sabía que era un abanico amplio de testimonios (y en cierta forma representativa), donde se manifestarían la mayoría de casos y me permitiera dar un tratamiento distributivo, cuantitativo por medio de la estadística descriptiva.
9. Se hizo la cuantificación de cada dimensión y se cruzaron en algunos casos tablas de contingencias para saber la proporción de los casos con relación a otras variables o dimensiones.
10. Se desarrollaron esquemas o mapas semánticos (pre- estructurales) en los casos que se consideraba importantes desplegar, complementados con información para el análisis del contexto o del análisis del discurso. Esta aproximación estructural de las relaciones podría representar un esbozo de estructura provisional o un esquema paradigmático de la problemática, es decir, tipologías.
11. Para el estudio y análisis, es necesario partir de esquemas paradigmáticos (a diferencia del procedimiento formal para modelar, desde la perspectiva positivista) entendida como la representación estructural simplificada de un determinado fenómeno a partir de un marco paradigmático: Nos referimos a la aclaración que hace (Giménez, 1994; 35-37) por paradigmas en las ciencias sociales; *“marcos de pensamiento u orientaciones teórico metodológicas a propósito de los cuales existe cierto acuerdo entre la comunidad científica porque son considerados útiles y fecundos. Estos ‘marcos’ de naturaleza y contenido variables orientan el trabajo del investigador, le proponen un lenguaje, un modo de pensamiento y principios de explicación (citando a Raymond Boudon)... adviértase que recurrir a los paradigmas, en desmedro de las teorías hipotético deductivas, no menoscaba el carácter científico de las llamadas ciencias sociales. Lo que ocurre es que en las situaciones lógicas que confrontan estas últimas, así como el tipo de fenómeno que estudian, no permite reducirlas al modelo epistemológico procedente de las ciencias de la naturaleza y, particularmente de las ciencias físico matemáticas... Un paradigma se valida*

a expensas de otros segundos criterios básicos: su mayor generalidad (explica mayor número de fenómenos que la teoría rival), y su mayor poder heurístico que (permite encontrar explicaciones y detectar hechos significativos en mayor medida que la teoría rival)”. El propósito es guiar el análisis, ofrecer una referencia de situaciones y procesos que permite comprender fácilmente, recurre a una representación icónica: que alude al objeto real de estudio, es importante reflexionar las ideas centrales sobre la discusión epistemológica sobre la metodología de la cultura, También plantea sobre esquemas O’Sullivan, Tim y otros. (1995): Es conveniente señalar que para los dos autores anteriores el esquema es también un Modelo, pero en este momento lo considero esquema para distinguir la perspectiva y la estrategia de construcción, formulan sobre el esquema: “que nos permite interiorizar, estructurar y significar un suceso. El término se emplea también para decir que son formas establecidas de comprensión o ciertos modos de estructurar la experiencia los que se aplican para interpretar situaciones nuevas... Finalmente, los esquemas complementarios se pueden organizar en una estructura o mapa mental coherente. En este caso, tal vez los modifiquemos o reemplacemos a medida que asimilemos nuevos sucesos y nuevas relaciones y participemos de ellos o a medida que avance nuestra estructuración cognitiva.” (127-128).

12. Una vez esquematizado en algunos casos, se utilizó como “tipo ideal” desde la perspectiva de Weber citado en Mardones y Ursua (2001) entendido: “*como un caso históricamente dado,... como promedio y de un modo aproximado, en una determinada masa de casos... En un modo se trata de un sentido objetivamente justo´ o de un sentido ´verdadero´ metafísicamente fundado*” (Pág. 149) de esta forma haciendo énfasis en la interpretación del sentido de la acción de manera racional que hacen los agentes, a través de sus evidencias discursivas como sujetos objetos a investigar, aporta Weber que: “*Toda interpretación a una acción con arreglo a fines orientada racionalmente de esa manera posee –para la inteligencia de los medios empleados- el grado máximo de evidencia, pero sí suficiente para nuestras exigencias de explicación, comprendemos también aquellos errores (inclusive confusiones de problemas) en los que somos capaces de incurrir o de cuyo nacimiento podemos tener una experiencia propia.*” (Pág. 150)...continúa Weber más adelante “*El método científico consiste en la construcción de tipos, investiga y expone todas las conexiones de sentido*

irracionales, afectivamente condicionadas, del comportamiento que influyen en la acción, como 'desviaciones' de un desarrollo de la misma 'construido' como puramente racional con arreglo a fines." (Pág.151). Otros autores que plantean las contribuciones de Weber en los significados de los tipos ideales son Schwartz y Jacobs. (1984) en los siguientes puntos:

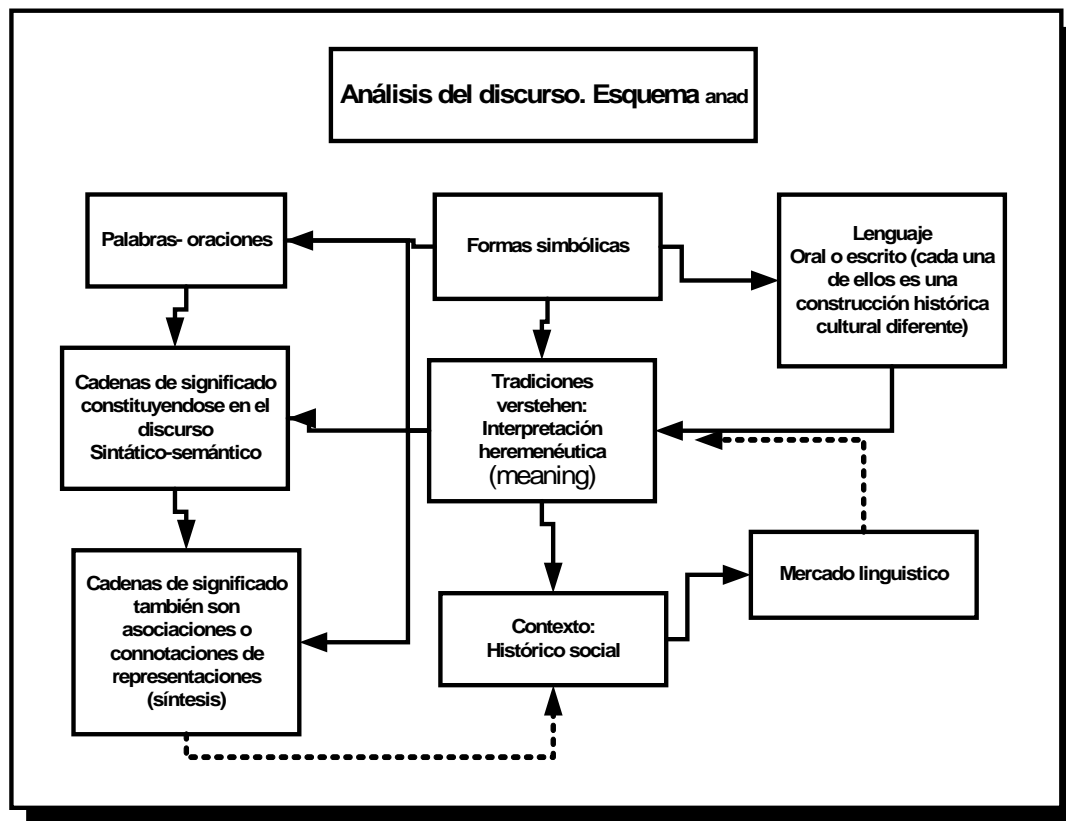
- a) *"La capacidad de 'empatía' o 'apreciación artística': Podemos colocarnos imaginariamente a nosotros mismos en lugar de otra persona y comprender (o por lo menos imaginar) el contexto emocional de sus acciones.*
- b) *La capacidad de comprensión 'racional' (que Weber dividió además, en comprensión lógica y comprensión matemática): Ésta consiste en la capacidad de comprender intelectualmente el contexto pretendido del significado de determinadas acciones". Auxiliado con "signos simbólicos convencionales y los propósitos pretendidos de tales actos."*
- c) *"La capacidad de formular y someter a prueba modelos causales: podemos atribuir motivos, emociones y significados a un actor hipotético en un modelo teórico y utilizar este modelo para deducir cursos esperados de acción. Podemos entonces comprobar nuestras expectativas con lo que en realidad hacen los actores concretos, con la finalidad de ver si responden y en que forma lo hacen"* (Pág.39).

La reconstrucción de la comprensión se hace partiendo de la acción o de la orientación a la acción de los sujetos – objetos a investigar, analizados de alguna forma, dentro de discursos o representaciones que hacen ellos (en las dimensiones culturales) de sus prácticas y sus sentidos. De acuerdo a los "fines" de determinadas acciones podemos identificar los sentidos de sus prácticas, para irse planteando a través de un conjunto de evidencias, la configuración en modelos como "tipologías" que se dan como ya se dijo entre: los agentes sus acciones; sus fines; los medios a los que se recurren. Pero en el marco de la hermenéutica profunda debe complementarse estas formulaciones dentro de los espacios estructurados contextuales de donde emanan dichos procesos simbólicos y como prácticas sociales de ellos. Por ejemplo la ubicación de los agentes en sus posiciones y de sus acciones tanto en el campo, como en la generación de estrategias de su habitus, en un contexto socio histórico. Para el análisis del contexto retomamos a Pros (1999) *En el texto, la historia habitual se apega a lo que los lingüistas llaman la función referencial: lo que el texto dice, lo que quiere decir, la situación que pretende describir, el acontecimiento que intenta contar. La historia toma el texto como la huella de algo que pasó, y que permite encontrar, reconstruir. Se interesa en lo que está fuera*

del texto, independiente de él, en la realidad extra-textual a la que apunta”. (Pág. 146).

El análisis social se reconstruye a partir de la función referencial e indicativa del texto, tratando de estructurar los tramas y entramados sociales que están implicados en el discurso.

Esquema 3 Análisis del discurso



Consideraciones del discurso y el contexto

1. Los entrevistados son o fueron trabajadores migrantes: es decir, son personas que buscaron ir a EU, a vender su fuerza de trabajo, a buscar familiares, etcétera, por lo general, por cuestiones económicas, limitados en- recursos- bienes- medios- patrimonio para mejorar las condiciones de vida o para poder sobrevivir. Este es un punto de la trama – drama de las narrativas - testimonios, dentro del entramado social contextual donde se desarrolla estas (micro) historias en la historia. Sé insertan en un macro sistema mundial donde ellos voltean y buscan oportunidad desde algún lugar de la periferia (México zona bajío) a un lugar del centro (norte América: Estados Unidos).
2. Los entrevistados exponen en algún lugar del Bajío (ciudad o comunidad rural) sobre sus experiencias como trabajadores emigrantes en EU sin riesgo a ser deportados o expulsados del país, o de la organización, en tierra de nadie en cuanto

a condición política, gran parte de ellos son o fueron trabajadores migrantes, los otros se han restablecido en México teniendo como experiencia dentro de sus historias personales, siendo parte del fenómeno mundial de migración.

3. Los entrevistados formularon sus discursos de manera informal (in situ) con diversos grados de argumentación y reflexión ante gente conocida: pariente, amigo, gente de la misma comunidad... o desconocida, en algún punto que por lo general fueron la entrevista: la casa del emigrante, en la calle, en la tienda...en puntos comunes de socialización, se llevó a cabo la entrevista por estudiantes de ambos sexos de 18 a 23 años, con grabadoras ...el entrevistado iba tejiendo en estas condiciones en narraciones y argumentos de sus historia de vida (laboral) en EU.
4. El discurso de los migrantes no es un discurso (dentro del mercado simbólico) que tenga como fin social: convocar, persuadir, manipular, es diferente a otros, el impacto simbólico evaluado se da solo de manera inmediata entre entrevistado y entrevistador, en el caso de haber un cálculo de efectos, pero no fue un discurso para interpelar a las masas siguiendo un patrón de estrategias, son casos más similares a una confesión reflexiva, un espejo narrativo, una auto representación, su orientación es al entrevistado y a sí mismo, donde el migrante reconstruye a través del recuerdo lo que considera importante. Su valor para los investigadores, es precisamente la posibilidad de mostrar directamente ese mundo simbólico personal y culturalmente.
5. Los entrevistados no son gente acostumbrada por formación, condición, y practica social a entrevistarlos, son gente que sus historias no son comúnmente publicas, se sabe de ellos, en otras formas de producción y recepción de comunicación masiva, estigmatizada socialmente en plana roja o en noticieros en lo general por medio de terceras personas, en la cultura popular se da dentro de la tradición oral, en los relatos.
6. Se les preguntaba sobre su condición de migrantes mexicanos desde su experiencia los puntos de reflexión apelaba no solo a su identidad laboral sino también a su identidad nacional, principalmente, en la entrevista no se matizo sobre la identidad regional, esa se dedujo de la información mas no fue explícita.
7. Los entrevistados recrean –recuerdan su condición social y laboral en Estados Unidos en momento en que se le pide de favor poder contestar (con las fronteras personales del discurso en la posibilidad y capacidad del conocimiento, el recuerdo del pasado inmediato, de actos, acciones y estados emocionales significativos, revivificación de signos, en esa “anamnesis”, acompañada de sus limites, en los

escrúpulos, omisiones, reservas, auto censuras y ciertas incapacidades que en la construcción del discurso dejan ver también los fragmentos de esas historias y las formas de interpretarlas. El papel de la memoria en el recuerdo en la construcción y resignificado de los acontecimientos así como a la proyección de la acción en el presente y en el futuro que hacen los agentes, como lo expone Vázquez (2001).

Por eso se recurrió a un levantamiento considerable para que en esa muestra pudiéramos tener gamas de experiencias que reconstruyéramos en los fragmentos narrativos un cuadro en la medida más completo aún con sus diversas trayectorias y alcances de investigación cualitativa con tratamientos de proporción y distribución cuantitativa.

Es importante aclarar, sobre el matiz y límite de la interpretación de las interpretaciones, ante la orientación asumida y manifiesta es de carácter social, es decir, va a dar cuenta más de las estructuras donde esta inmerso el agente y de ciertos procesos donde interviene su participación. Y que otros elementos simbólicos son por el momento discriminados, por el corte de esta orientación, aún cuando las respuestas presentadas, puedan tener aún más interpretaciones, sin negar que puede haber posibilidades de desplegamientos mayores en los enunciados de las respuestas o en algunas de las connotaciones con significados culturales más profundos, donde no se siguió explorando, exponiendo por lado de la investigación un panorama finito, por lo tanto no acabado definitivamente, también se está conciente del límite de interpretación, al no tomar en cuenta otras de las llamadas “rejillas” interpretativas de otros campos disciplinarios, de otras relaciones, temas, problemáticas, áreas de atención, teorías e intereses. Así como otras preguntas desprendidas en el desarrollo del tema, ante las posibles omisiones y silencios, reconociendo el posible desconocimiento de muchas otras cosas dejadas fuera de la investigación, que a su vez pueden ser contribuciones a la duda teórica – epistemológica de los objetos de estudio y crítica a la investigación. Toda investigación aún panorámica tiene un cierre, por los límites de tiempo o de formulación y de capacidad. Tómese la investigación como una aproximación desarrollada, se construyó con lo que tiene y con lo que pudo el investigador (en su momento), de eso se está seguro.

Consideraciones teórico - metodológicas

Ante la complejidad de nuestros objetos de estudio en las ciencias sociales, existen varias estrategias, como la llamada postura empírico – analítica ver Mardones y Ursua (2001), dentro de su fase analítica, que trata de separar el todo en sus partes, para

ir ponderando cada una de las variables de objeto complejo, en operaciones diferenciadas, de manera aislada, para establecer en cada uno de los procedimientos, la valoración de la prueba en la constatación, falsación o refutación de las relaciones que ellos formularon, considero que el riesgo se dan en estos pasos, donde se objetiva la formulación del “hecho”, “la cosa social”, o en el proceso de su fase analítica, donde es posible que se genere la desarticulación y aislamiento de las relaciones sociales implícitas en los diversos elementos o factores, al poder generar una disociación reductiva en la abstracción, sin el reconocimiento de la articulación sintética que existe en los “objetos sociales” en sus múltiples determinaciones y procesos, (aún más, cuando de antemano se excluye la parte subjetiva, para entender los marcos de representación cultural), convirtiéndolas en una especie de hipóstasis al representar como “propiedades naturalizadas” “atribuciones innatas” de manera sustancialista o esencialista de las partes o de los elementos del todo, el ejemplo de ese riesgo, señalo la sospecha, son las teorías de la “personalidad” con orientación psicologista (per se), hasta las biologicistas, como si las múltiples condiciones sociales: las organizaciones, los dispositivos, el campo, las posiciones en el proceso de trayectoria en el contexto, si es de cierta clase social, la familia, la religión, su procedencia dentro del sistema social, el momento histórico, etcétera, ese entramado complejo no intervinieran en la configuración del habitus del agente.

Por ello considero que es necesario entretelar las dimensiones analíticas, a través de la reconstrucción teórica de las contribuciones relevantes en el campo de las ciencias sociales, con las cuales se pueda estudiar la complejidad de las problemáticas sociales, como una de las tareas importantes que tiene que hacer el investigador, para abordar, analizar e interpretar las diversas implicaciones del objeto de estudio:

1. El entramado contextual es dinámico donde se ubica el objeto de estudio social, que a diferencia de ciertos planteamientos como los funcionales representan al objeto de manera estática, olvidando su carácter histórico (entendido como procesos sociales en donde está inmerso).
2. El estado del objeto (donde existen cambios al “interno”).
3. Las relaciones de elementos o factores y las ponderaciones de su “influencia simultánea” en la correlación de fuerzas, en la configuración del estado del contexto amplio con el objeto de estudio.

4. Los planteamientos disciplinares se cursan las problemáticas, no se encuentran en estado puro, siguiendo a Wallerstein (1998a) plantea que en las ciencias sociales se traslapan saberes constituidos (hasta el momento): el económico, el político y el sociocultural, que se requiere un replanteamiento integrador de las problemáticas sociales, quizá en un lenguaje unidisciplinario que articule las diferentes problemáticas de manera conjunta, ejemplifica con los siguientes casos: *“Toda actividad económica supone reglas y preferencias socioculturales, y funciona dentro de los límites políticos. Además, los mercados son creaciones sociopolíticas. ¿Existe, por ejemplo, un verdadero precio económico que de cierta manera pueda despojarse de su base política y social? Toda actividad política cumple con el propósito de garantizar o buscar la ventaja o necesidad económica, así como de reforzar los objetivos socioculturales. ¿Podría existir una búsqueda de poder que se despojara de estas consideraciones? Y la actividad sociocultural se hace posible y se explica por la ubicación económica política, además de cumplir con objetivos que en última instancia se definen en estos términos. ¿Cómo puede uno imaginar la actividad social (o cultural) despojada de estos factores?”* (Pág. 293-294). También Bourdieu (2001) llegó más o menos a las mismas conclusiones, hace una crítica muy pertinente a la predominación de las formulaciones económicas: *“La ciencia que llamamos “economía” descansa en una abstracción originaria, consistente en disociar una categoría particular de prácticas – o una dimensión particular de cualquier práctica- del orden social en que esta inmersa toda práctica humana”...* continua, posteriormente con la crítica *“Todo lo que la ciencia económica postula como un dato, vale decir, el conjunto de disposiciones del agente económico que funda la ilusión de la universalidad ahistórica de las categorías y conceptos utilizados por esta ciencia, es en efecto el producto paradójico de una larga historia colectiva reproducida sin cesar en las historias individuales, de las que solo puede dar razón el análisis histórico: Por haberlas inscripto paralelamente en estructuras sociales y estructuras cognitivas, en esquemas prácticos de conocimiento, percepción y acción, la historia confirió a las instituciones cuya teoría ahistórica pretende hacer la economía, su aspecto de evidencia natural y universal; y lo hizo en especial por medio de la amnesia de la génesis que propicia, tanto en el ámbito como en otros, el acuerdo inmediato*

entre lo “subjetivo” y lo “objetivo”, entre las disposiciones y las posiciones, entre las previsiones (o las esperanzas) y las posibilidades.” (Pág. 15 - 19).

Por lo tanto, las consideraciones en el tratamiento de las problemáticas de manera conjunta, parecería un ejercicio esquizofrénico esta forma de abordaje, pero a la fragmentación de las ciencias sociales y su especialización, nos ha encerrado, cometiendo el error de creer que estuviéramos hablando de mundos diferentes, atomizados, sin aparentemente articulación, sin ninguna correspondencia o relación, hemos vistos ángulos, superficies, continentes con otros nombres, refiriéndose a los mismos objetos, lo que hace parecer aún más extraño, es claro que los planteamientos de formulación teórica son diferentes, sin embargo podemos buscar en algunas formulaciones: si hay compatibilidad y complementariedad, por esto la revisión crítica desde las problemáticas, complejidad y evaluación de tratamiento desde el estado del arte (teoría) y el estado en cuestión del objeto de estudio (ontología), son partes importantes en la investigación (que en realidad se debe de realizar y contrastar continuamente las dos: como formulación y referente).

La propuesta de esta perspectiva de análisis social, es la reconstrucción dos tradiciones teóricas: sistema mundial y el campo social, como dos dimensiones que de manera pertinente, complementaria y compatible (macro – micro), nos ayudan a sintetizar en el movimiento y el estado del objeto de estudio, de manera histórica, permitiendo articular o separar para los análisis tanto los “ritmos” propios del los procesos amplios “sincrónicos” y el de los procesos propios del campo “diacrónicos”, pueden incorporar para operaciones de análisis tanto los estudios estadísticos de estado o tendencias, como de sentido y significado en estructuras sociales, nos permite interpretar y articular las diferentes relaciones sociales y practicas en las diversas formas de abordar las problemáticas, tanto en las aportaciones de los “patrones de comportamiento social” de su versión nomotética, (como ejemplo en los estudios de flujos migratorios o incidencias étnicas en el mercado laboral), así como en el caso “particular” de los estudios ideográficos, donde se puede hacer el seguimiento en operaciones analíticas de lo social, a los agentes o grupos culturales dentro de los procesos de trayectorias en contextos socio-históricos, nos permite recurrir a las “tipificaciones de las acciones” en las estrategias de los agentes, o en las “tipologías de significado” en las posibles reacciones subjetivas emotivas que se dan en algún “trama”, aún las desconocidas para el agente, (como ejemplo: la estupefacción, el extrañamiento

y la incertidumbre) ubicadas las disposiciones socialmente a las posibilidades de su posición, la configuración de su habitus y los márgenes de acción dentro de un campo social, las relaciones de fuerza de las diversas relaciones sociales entre los grupos culturales, los capitales y sus especies; sus formas de propiedad histórica y empleo-uso de esos recursos, la acumulación de estos, sus distribuciones y concentraciones de manera geográfica, el poder y las posiciones en la geopolítica y en cada uno de los campos, la diferenciación dinámica de las dimensiones sociales. Por ello Thompson (1990) sugiere algo similar en su propuesta, en la hermenéutica profunda dentro del análisis contextual, para los estudios de escenarios con macro indicadores, como la incorporación del campo en el marco de estudios de caso, así también para la identificación y ubicación del mercado simbólico o lingüístico del análisis discursivo. Una preocupación teórica similar, pero con un planteamiento de abordaje diferente, lo hace Comas (1998) cuando propone sobre el análisis comparativo etnográfico longitudinal:

“la necesidad de seguir aplicando el método etnográfico, al considerar que se trata de una de las aportaciones de la antropología. Y es que los estudios de casos concretos, bien delimitados, localizados, permiten establecer los elementos comunes y los diferenciales en los procesos de cambio. Permiten también entender la naturaleza del vínculo entre lo global y lo local, entre la larga y la corta duración”

La forma de seguir los procesos de la globalización por medio de la etnografía analizando a gentes reales en lugares reales (continúa Comas, el subrayado es mío) *“sin embargo, el problema es cómo integrar el reconocimiento de sistemas globales al hacer etnografía... (Propone retomando a Marcus, Strathern y Hannerz, referidos en la misma fuente, a hacer levantamientos simultáneos, en diferentes lados, a llevar una etnografía multilocal) para una macro antropología de la cultura, que obliga a realizar una selección estratégica de los lugares donde se investiga, de manera que sean significativos para mostrar la diversidad y la creación de nuevas formas culturales... focalizar el análisis en las prácticas culturales concretas, pues, en el ámbito local, lo global se recontextualiza, se transforma en nuevos elementos, adopta una especificidad concreta... entender lo global a partir de sus concreciones locales, haciendo de la etnografía el instrumento básico de su comprensión.”* (Pág. 23-24). Aunque esta estrategia está más orientada a los cambios socio culturales antípodos en las localidades. Atento a las consideraciones pendientes, para la incorporación de las formulaciones y

conceptos paradigmáticos que permitan articular y profundizar la relación que se da entre espacios sociales y sistema mundial con mayor detalle para la interpretación socio histórica, (y creo que es uno de los grandes retos de la teoría de la organización y del comportamiento organizacional) tratando de definir y explicar las diversas formas y procesos que se desarrollan en el sistema mundial en la configuración de los campos, de las instituciones, de las organizaciones, de sus racionalidades, dispositivos y de sus discursos, así como las resistencias y espacios alternativos que se generan en este proceso: en la división social de trabajo, en la especialización, secularización y distribución cultural, o en la casualidad de los múltiples procesos (también llamados caos en las ciencias sociales: al referirse a la indeterminación de patrones complejos, con incidencia aparentemente azarosa de varios factores). Uno de los intentos más aproximados abordar el conjunto de problemáticas en las organizaciones de manera histórica de esta relación es la de Foucault (1988) en vigilar y castigar (el nacimiento de la prisión), donde esboza partiendo de ciertas tipologías de características generales, haciendo el seguimiento de como cambia el discurso, los dispositivos y la configuración de la organización en el sistema dentro de varias organizaciones, enmarcado en la transición del capitalismo. Es por ello en parte, que propuse el análisis de los sistemas disciplinarios en la investigación.

Comento algunos de los trabajos interesantes, en aproximaciones de integración de diversas dimensiones sociales esbozadas, para plantear complejidades, uno es la de Mattelart (1995) quien retoma muy bien el sistema mundial y el desarrollo y seguimiento cultural de manera histórica descriptiva, el esquema está en dos vertientes: La propagación simbólica y el pensamiento estratégico, en la propagación simbólica el papel que desarrollo en la conquista colonial el papel de los principales agentes del extensionismo cultural la triada: mercader, militar y misionero con las formas de propaganda religiosa, la lógica del intercambio capitalista y el discurso del orden / sometimiento, el establecimiento de las redes que institucionalizan la verdad y el saber en el desarrollo discursivo institucional: las alianzas educativas; en el pensamiento estratégico junto a la idea de progreso demarcado en la construcción de la nación y su territorio. Y lo que considera la logística material, como tecnología que permitió su penetración y difusión: la imprenta y el ferrocarril posteriormente, las líneas de comunicación y tropas. Un trabajo detonador en piezas claves, es el de Benedict (1993), analiza el cambio histórico cultural, con las consideraciones implícitas del sistema mundial al analizar el nacimiento y creación del nacionalismo a partir de las

comunidades imaginadas producidas por un nuevo discurso (relativamente separado del discurso religioso y dinástico e incorporadas en identidades colectivas de un nuevo actor político social: los ciudadanos y la condición como tal adscripción imaginaria a un territorio geográfico y una concepción de tiempo diferente, engendradas por la cobertura de la imprenta y del lenguaje (hegemónico), así como de elementos reincorporados del imaginario colectivo y mítico refundadas en los cambios políticos y económicos del sistema mundial. Castells (1999) aborda la complejidad de manera integrada, en diversas dimensiones desde la perspectiva del sistema mundial en la economía hasta las redes de comunicación en la cultura, para formular las sociedades de conocimiento en un esquema de mercado. Existen otros intentos, como el de Williams (1981) tratando de categorizar, solo clasificando en un “cajón de sastre” sin integrar o articular las objetivaciones sociales de la cultura en: instituciones, formaciones, medios de producción, identificaciones, formas, reproducción y organización.

Partimos en general de la siguiente propuesta para reconstruir el análisis discursivo desde sus dimensiones sociales:

1. La primera es de un “miembro” que ocupa distinta (s) posición (es) en el campo como espacio social que es la organización. Esta dimensión sociológica se da en las formas de objetivación del conjunto de relaciones sociales que se dan dentro de la organización. En este caso como trabajadores asalariados.
2. La segunda es la dimensión de la representación simbólica/cultural del multiculturalismo desde un agente (colectivo), como ego participante en este caso desde los trabajadores migrantes mexicanos (como identidad cultural).
3. La tercera es la dimensión histórica social que se da en el conjunto de implicaciones existentes en su condición de la relación laboral específica y general, es decir dentro del contexto del Sistema Mundial.
4. Que por situación y por ciertos elementos culturales definen a los agentes en un conjunto de campos sociales de un país.
5. Dentro de un escenario amplio y dinámica centro- periferia en el sistema economía mundo en un momento determinado.
6. Como el focus interpretativo que expresa su doxa sobre los otros agentes, configurados en las otras identidades culturales (otredad: lo que el yo colectivo distingue como identidad diferente) la memoria (entre sus presencias y olvidos).

7. Su énfasis se da en el campo social de la organización como lugar de experiencias y de interacción estructural y dinámica de fuerzas, resultantes y vectores entre los agentes que participan en ella.
8. Parte de la **concepción simbólica de la cultura, pero adscrito a un enfoque estructural** donde el conflicto y el poder adquieren relevancia, el análisis cultural es “ el estudio de las formas simbólicas – es decir, acciones, objetos y expresiones del más variado tipo en relación con contextos y procesos históricamente específicos y socialmente estructurados, en virtud de los cuales dichas formas simbólicas son producidas, transmitidas y recibidas” J. B. Thompson, abordar la cultura desde una perspectiva estructural.
9. Que los discursos son preinterpretaciones de los agentes que es necesario reinterpretar el discurso con otros elementos.
10. No es una relación ínter subjetiva o interpersonal se da en entramados simbólicos y sociales del campo social.
11. Donde los agentes se ubican en posiciones, en este caso como trabajadores asalariados y como migrantes mexicanos.

Proceso de sumisión del migrante laboral en el proceso de circulación en el sistema mundial

Los sistemas disciplinarios se complementan en el funcionamiento con otros mecanismos de coacción dentro del sistema social (mundial) en la reproducción amplia del sistema capitalista¹⁰, no tan visible de manera inmediata, opera en el contexto histórico de fondo, en una lectura contextual del discurso¹¹ se dejan ver las implicaciones de estos entramados¹².

No, que ya me quería regresar acá (periferia, lugar de origen) pero pos a la vez decía no acá me espera una chinga bien gacha! (bastante trabajo), pos que, pos la neta (la verdad), no hay trabajo y pensaba mucho en mi familia, mis chavillos (hijos) pos en mis hermanos, en mis jefes (padres), en todo pensaba. (Entrevista 309). (Empresa que cultivaban flores y las vendían). (Año de migración 1994). (Comunidad rural, 23 años) pregunta ¿Qué pensaba cuando trabajaba?

El migrante valora la diferencia antípoda, sobre las estancias de la periferia o en el centro. Por un lado le atrae la idea de regresar con su familia (cuando está trabajando en el centro), pero con las condiciones laborales poco favorables de la periferia, como son: los bajos salarios y el poco alcance del poder adquisitivo, las escasas fuentes de trabajo, representa un escenario poco grato de estancia o retorno. Los motivos de atracción y de expulsión que experimenta el migrante bajo esas condiciones e implicaciones, teniendo como el trasfondo la problemática en el sistema mundial.

¿De Estados Unidos? Que el mexicano va de esclavo, como quien dice a esclavizarse allá, a trabajar allá, porque allá no tenemos día de descanso, tenemos día de descanso más trabajamos los siete días nosotros allá.

¹⁰ Ver también trabajo de Ricardo Contreras (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). <http://www.eumed.net/libros/2007b/294/index.htm>

¹¹ Que el análisis de la investigación plantea a los agentes migrantes como medio de comprensión de la problemática y que en el seguimiento se iba formulando y analizando las diversas situaciones y temáticas.

¹² En cuanto al estudio plantea problemas complejos desde el punto de vista de la ciencias sociales, es porque: se requiere saber sobre los migrantes laborales de la periferia en la inserción en las organizaciones en el centro, sobre el cambio cultural, choque y resistencia, transformaciones sociales, preinterpretaciones de los agentes en situaciones y condiciones del espacio social, implicaciones sistémicas de las problemáticas sociales, actualidad de un fenómeno que se da en múltiples lugares del mundo, etcétera. Y que oscila en las paradojas críticas de las ciencias sociales: individuo – sociedad; macro – micro; acción – contexto; estructura social – voluntad; problema inmediato – implicaciones “mundiales”; tiempos de problemática; ideográfico – nomotético; agencia – sujeto; etcétera. Buscando cierta integralidad de enfoques y de planteamientos, la postura es tentativamente es: relacionista social: estructural – sistémica, crítico relativista integral, praxeológica.

(Entrevista 413) (Agricultura) ¿Qué es lo que menos le gustaba de Estados Unidos?

El carácter subordinado entendido de antemano por el migrante, en cuanto a que va a vender su fuerza de trabajo, y lo que implica de ello, como trabajo intenso, jornadas largas y duras, (entrevista 413) con poco descanso, etcétera, con la finalidad de satisfacer necesidades.

Yo creo que lo que a nadie le gusta que, que nos trajeran a uno como perrillos allá, nomás correteando (bromeando) ¿A quién le va a gustar? (Entrevista 188) (Campo y construcción) (Migrante recurrente 18 años en actividad migratoria, comunidad rural, casado). ¿Qué es lo que menos le gustaba de Estados Unidos?

La exigencia de trabajo en la subordinación laboral, incomoda al migrante de la (entrevista 188), que al calificar el trato que se le da, referido con un símbolo denigrante por su domesticación y su carácter irracional “perrillos” de animal.

Lo que no me gustaba era que, como dice el dicho, que aunque la jaula sea de oro no deja de ser prisión, porque pues es mucho trabajar, hay que trabajar y trabajar y no se habla más que de puro trabajo, y andas que luego no hay descanso, y luego uno se aburre y no te va a agradar con el tiempo, pues una cosa que te enfada es desagradable, entonces lo que no me gustaba es que había veces que te querías tomar un descanso y el trabajo no te lo permitía. (Entrevista 182) (Agricultura y ganadería) (1972, 14 años, estudios incompletos en primaria, comunidad rural). ¿Qué es lo que menos le gustaba de Estados Unidos?

La condición de trabajador migrante, no cambiaba su condición de subordinación, de acuerdo al testimonio de la (entrevista 182) que insinúa quizá a los destellos del centro, como sus grandes ciudades, su modernidad, etcétera, como “jaula de oro”, sugiere desde el lenguaje figurado coloquial, la condición en el que el agente solo puede acceder, con relación al trabajo como subordinado.

El trabajo, sí, porque uno va para allá, y va uno o sea a matarse uno, o sea si, allá no es como aquí, aquí nomás uno trabaja sus ocho horas y allá no, tiene este que matarse uno, si son quince horas que uno trabaja esas son las que uno trabaja. (Entrevista 578). (Jardinería y restaurante). ¿Qué es lo que menos le gustaba de Estados Unidos?

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

Las condiciones del campo laboral, generan cierta pre- programación voluntaria en el agente, como la de “disponerse al trabajo” (arriba, entrevistas 413 y 578), pero que independientemente del gusto (entrevista 636) predominaba la “necesidad” y la condición de no tener nada más que su fuerza de trabajo, teniendo que trabajar si se quiere vivir.

Para que la gente les gustara los platillos y nosotros también lo hacíamos lo mejor posible, pues para que no nos corrieran y... y el cambio fue que poco a poco, gracias al empeño que tenían ellos a superarse, y nosotros, el restaurante fue creciendo poco a poco. (Entrevista 532). (Trabajadora de limpieza y restaurante). ¿Nos podría explicar una experiencia que usted considera importante y porque dentro del trabajo?

El mayordomo, pues este ejercen su trabajo mandan a uno conforme se porta, si trabaja se portan bien y si uno no quiere trabajar hasta te corren, es como todo uno esta, esta a que lo manden. (Entrevista 126). (Campo). (Ciudad pequeña, 48 años, 1999). ¿Era supervisado, vigilado o como daba cuentas de su trabajo, a quien y como se portaba con usted?

Del trabajo lo pesado y el horario; de la empresa que cuando ya no le servias te corrían, sin darte nada. (Entrevista 308). (Siembra de algodón). (1998, Comunidad rural). ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?

La actitud de servicio y la sumisión del agente migrante se refuerza ante una amenaza de fondo, si no se cumple: puede ser despedido del trabajo, la utilidad del agente se condiciona a la permanencia del trabajo, las implicaciones que experimentan los migrantes, de no tener trabajo en el centro (y en la periferia) lo pone en situación incomoda, al agudizar y acumular el conjunto de “necesidades” aún no satisfechas y en riesgo latente de estar en la circulación del mercado como mercancía.

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

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?

Las coacciones y coerciones que se presentan englobadas en el discurso como preocupación para “evitar los problemas (laborales)”, generó estrategias forzadas en el agente para estar dispuesto a ser mantenerse en el trabajo, aún siendo más dócil.

Bueno, pos dentro del trabajo, pues me gustaba, porque pues si, si era matado, pero me gustaba el empleo, no teníamos otra alternativa. (Entrevista 516). (Jardinería) (Hombre, 23 años, 1993, secundaria, urbano). ¿Qué es lo que más le gustaba del trabajo y de la empresa, y por que?

Pues, no puedo decir, ¡no lo hago!, tiene uno que hacerlo, y si tu tienes algún disgusto no lo demuestras, ¿porque no lo demuestras?, Porque si demuestras tu disgusto en el trabajo te dicen: mire señor si no quiere hacer el trabajo, no lo hagas y te cortan, así de sencillo allá. (Entrevista 62) (Construcción y otros) (Hombre, primaria incompleta, 1948, 23 años de entonces, ciudad media). ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?

La restricciones de posibilidades, de alternativas que tiene el migrante tanto en la sociedad, en el mercado laboral o en la organización, hace que la capacidad de respuesta de él, esté muy limitada a obedecer y resignarse, es su destino, si quiere permanecer.

Que en ambos trabajos se escaseara el trabajo, porque trabajábamos muy pocas horas, ya que nos pagaban por horas.(entrevista 2). (Industria textil y fábrica de sellos de hule) (Mujer, migrante recurrente, 19 años, secundaria ciudad pequeña) ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?

Las contrataciones de trabajadores están condicionadas en la organización a la productividad, competencia, a las ganancias de utilidades, etcétera. El trabajador es uno de los insumos principales de la empresa, generador de valor, las modalidades de trabajo y contratación depende de esos factores entre otros.

En ocasiones tenerme que levantar temprano, y de la empresa que si eran muy estrictos la verdad, pero pos esa es su política y así teníamos que respetar y mas, porque nosotros éramos indocumentados. (Entrevista 309). (Empresa que cultivaban flores y las vendían). ¿Qué es lo que no te gustaba de la empresa? (1994, comunidad rural, 23 años).

Mi primer trabajo me gustaba mucho, y el segundo no mucho, porque era muy pesado, pero lo tenía que hacer. (Entrevista 303). (Jardinería y fábrica de elaboración de herramientas). (29 años actualmente, casado, técnico medio, ciudad grande). ¿Como se sentía al realizar su trabajo?

El imperativo de la necesidad del migrante bajo la coerción del sistema y la escasez de oferta con mejores condiciones de trabajo, hace que el trabajador se subordine a las disciplinas laborales y a realizarlo. El migrante indocumentado tiene mayor desventaja que el migrante documentado y del trabajador oriundo, esta conciente de que su oferta como trabajador debe ser más sacrificada.

Que aunque hubiera mal tiempo teníamos que trabajar ya sea que nevara, etc. (Entrevista 92). (Trabajo en el campo). (Hombre, 1979, comunidad rural, 27 años). ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?

Estando en el trabajo, proviniendo de la periferia, condicionando por la exigencia de participación laboral, existe un imperativo de la organización: Trabajar bajo cualquier situación, aunque no siempre favorable al trabajador.

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?

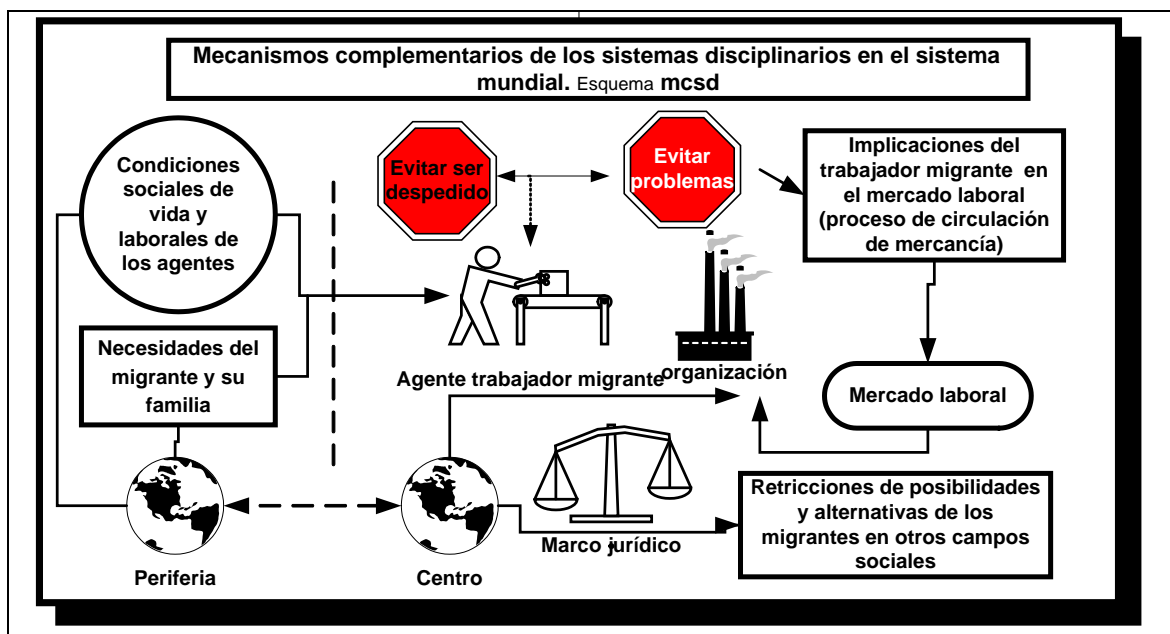
La descualificación en el empleo, marca su limitante, recorta las expectativas que el agente puede tener en el mercado del centro, ahora está marcado, se a dado cuenta lo limitado que es su margen de acción, poco podrá hacer, ganar, tener en el mercado laboral.

Sí, por pelearme, con una compañera de trabajo, que me empezó a bajar mis cajas de ordenes y un día me hartó, y le solté un buen golpe, nos mandaron llamar y me dijeron que si de esa manera de donde yo venia se solucionaban los problemas, ya que allá no puedes ni levantarle la mano, porque lo toman como una ofensa y te llevan a corte. (Entrevista 371). (Fabrica de dulce y otra de juguetes) (Mujer) ¿Cómo fue reclutado?

También en la organización como campo total se circunscribe a otros poderes que coaccionan, como son: los aparatos de estado, sindicatos, etcétera. Configurados de acuerdo a la formación social en donde se encuentra la organización.

En el **esquema** podemos observar un ejercicio de síntesis de lo expuesto, sobre los mecanismos complementarios de los sistemas disciplinarios articulados las problemáticas del migrante en el sistema mundial. Tanto la percepción subjetiva de las predisposiciones del agente en la organización, como las condiciones contextuales de su situación en el mercado laboral del centro y otros campos sociales donde él incide.

Esquema 4 Mecanismos complementarios de los sistemas disciplinarios en el sistema mundial



Objetivos a alcanzar de los migrantes laborales

Ante la discusión que retoma Gaudemar (1991) sobre ¿Por qué la disciplina es aceptada por los trabajadores?. Podemos esbozar desde el sujeto, las implicaciones disciplinarias de la relación laboral, porque el migrante se inserta en el mercado laboral¹³ dentro de la organización, buscando las expectativas de solución a determinados motivos económicos por las cuales emigraron, ahora en el campo social de la organización se combinan “una cosa por la otra” entre las expectativas de las “necesidades” del migrante y las exigencias de las condiciones en la práctica social del trabajo en los sistemas disciplinarios. El intercambio entre el trabajo y el salario, tiene múltiples dimensiones de análisis social, tanto contractual, o las características sociales de las “necesidades” del agente como trabajador, que da motivo para buscar trabajo, las condiciones sociales antípodas de los trabajadores migrantes entre las “carencias” de la periferia y las “opulencias” del centro, o la relación compleja que se da en el mercado laboral con imbricaciones sociales y culturales. Los migrantes exponen:

¹³ Se articula el estudio de la migración e inserción en el mercado laboral, desde el proceso de circulación de la mercancía (trabajador) como otro factor de fuerza coacción en el mercado laboral, aunado al señalamiento de las motivaciones de origen y sobretodo destacando “las necesidades” económicas que representa el 67% de la muestra, de los problemas se destaca: salarios bajos con 27.9%; falta de trabajo 14.6%; referidas a crisis recurrentes 8%; mejores condiciones de vida 7.9%; y como una forma de financiamiento 5%; como los principales. De los migrantes entrevistados el 71.1% eran “ilegales”; el 18% legal y el 3% transitaron de ilegales a legales.

A gusto, porque me estaba ganando la vida, y la de mi familia. (Entrevista 442). (Restaurante y personal de limpieza). ¿Cómo se sentía al realizar su trabajo?

Pues bien, porque sabía que estaba ganando dinero y me gustaba. (Entrevista 705). (Hotel y restaurante).

Me sentía muy bien, es cansado, pero el ayudar a mis padres era lo máximo, eso me recompensaba, que salíamos adelante todos juntos como una familia. (Entrevista 411). (Trabajadora de campo). ¿Cómo se sentía al realizar su trabajo?

Lo único que tenía en mente siempre era terminar rápido y en el dinero que iba a recibir, para poder satisfacer todas mis necesidades. (Entrevista 402). (Hotel, pizzería y trabajadora de limpieza). (Mujer, 18 años, 1992, secundaria, megalópolis). ¿Cómo se sentía al realizar su trabajo?

Pues a veces cansado, luego satisfecho, porque sabía que me iban a pagar. (Entrevista 311) (Jardinería, aserradero, procesamiento de carne avícola y armar piezas de tractor) (17 años, ciudad pequeña, soltero). ¿Cómo se sentía al realizar su trabajo?

Por una parte contenta, porque me pagaban bien, y cansada por la jornada de trabajo. (Entrevista 308). (Sembrando algodón). (1998, Comunidad rural). ¿Cómo se sentía al realizar su trabajo?

Pues normal como cualquier trabajo, tú me trabajas y yo te pago, cuando lo sabes hacer o tienes ganas de hacerlo, sabes que te están pagando y es por que lo sabes hacer. (Entrevista 232). (Construcción). (Hombre, casado, secundaria, ciudad pequeña). ¿Cómo se sentía al realizar su trabajo?

Pues cansado y bajo de ánimos, pues extrañaba a mi familia, pero a la vez bien porque les mandaba dinero. (Entrevista 26). (Restaurante de comida mexicana) (Año de migración 1992, 40 años, casado, ciudad media). ¿Cómo se sentía al realizar su trabajo?

Pues... me sentía cansada pero satisfecha porque... pues yo así quería trabajar y tenía un salario. (Entrevista 14). (Campo) (Mujer, 45 años, 1998, técnica en comercio, urbana). ¿Cómo se sentía al realizar su trabajo?

Las “necesidades” tanto personales (entrevista 402), como familiares (entrevistas 442, 411, 26) son satisfechas por medio del trabajo y de la obtención del salario (entrevista 14), la valoración de la actividad adquiere un status importante en la cultura dentro del capitalismo, como: “ganarse la vida”- “ganarse el salario” en la representación del trabajo, (entrevista 422). El dinero como retribución del trabajo, es el producto, valor de cambio que va a obtener por el trabajo aplicado (entrevista 232), al migrante la obtención del dinero como trabajador lo estimula, lo satisface (se supone que cumple

determinadas expectativas, con el recurso) o lo mantiene contento a pesar del cansancio (entrevistas 705, 14, 308 y 311).

Se sentía satisfecho, porque estaba logrando sus propósitos. (Entrevista 709). (Fabrica de bebidas de sabor artificial). ¿Cómo se sentía al realizar su trabajo? Al realizarlo pues normal, normal como le vuelvo a repetir este pues uno va ha trabajar y ya en la trayectoria del trabajo se siente uno bien. (Entrevista 668). (Industria de cable eléctrico). ¿Cómo se sentía al realizar su trabajo? Pues contento ganaba buen dinero y, era principalmente a lo que iba. (Entrevista 120). (Bodeguero de hotel y trabajador de una fabrica de shampoo) (Hombre, 20 años, recurrente, estudios incompletos profesionales). ¿Cómo se sentía al realizar su trabajo? Pues mire, hasta eso, gracias a Dios todo estuvo muy bien, de veras que uno pues uno va con las ganas de encontrar un buen trabajo, un buen empleo y pues ayudarle a su familia, yo no vi nada malo allá. (Entrevista 286) (Agricultura y ganadería). ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?

El migrante tiene como objetivo estando en el centro: encontrar trabajo y un mejor pago, esa es una de las finalidades principales o “propósitos” del agente (entrevistas 120, 286 668, 709).

No pos nada más que tuviéramos ganas de trabajar y que no nos fuera a faltar el trabajo. (Entrevista 363). (Campo). (1945, 21 años, casado, sin estudios) ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención y porque? En el día de paga, ja, ja, no, no es cierto, pues en salir bien y no quedarte atrás, echarle ganas, mientras más hagas, más ganas. No puedes ir haciendo maña, porque te pagan la hora. (Entrevista 73). (Campo: pizca de uva). (Hombre, 23 años, estudios medios, ciudad media, 1990). ¿Qué pensaba cuando trabajaba?

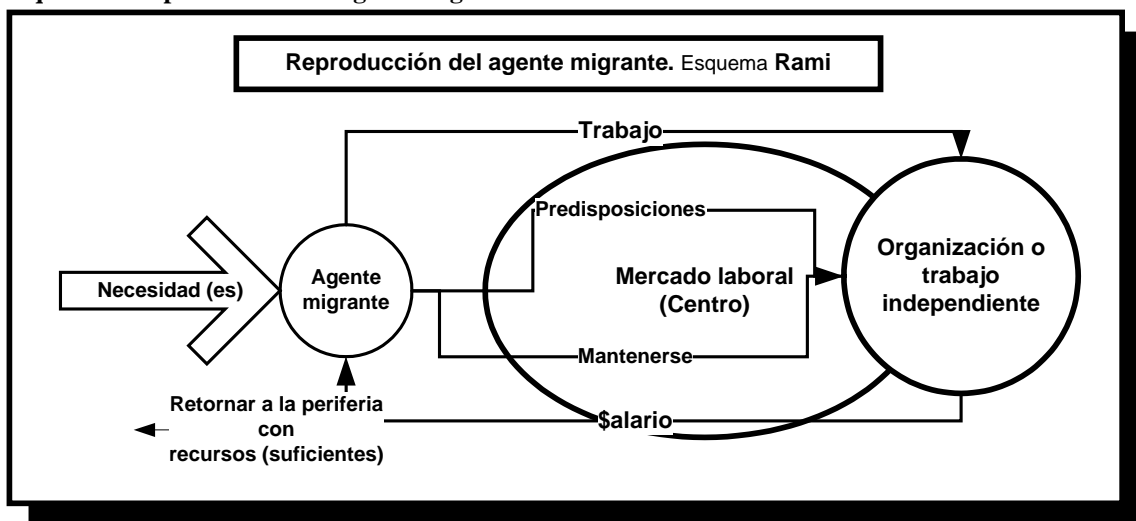
El migrante (entrevista 363) habla de dos factores determinantes para la subsistencia en el mercado del trabajo: 1) sobre las predisposiciones de trabajo y 2) alude a ciertos “condiciones externas” del mercado laboral, que determinan si hay o no hay trabajo para ellos. Sobre las predisposiciones que debe tener para el trabajo son las “ganas de trabajar” entendidas como la apuesta en juego, en cuanto a tiempo de dedicación, esfuerzo, conocimiento o de aprendizaje, responsabilidad, reto, productividad (entrevista 73) y dedición.

Bien, ya que mi propósito era mantenerme en mis trabajos para ganar dinero y venirme a México. (Entrevista 1) (Restaurante e industria textil) (Mujer,

soltera, 12 miembros de familia, primaria, ciudad pequeña) ¿Cómo se sentía al realizar su trabajo?

Una vez trabajando, no se cumplía el fin del todo (entrevista 1), es necesario mantenerse dentro del trabajo, para continuar ganando dinero y cumplir con las expectativas que sus necesidades económicas. Este punto es importante, porque hilvana las necesidades con el trabajo y las disposiciones que desarrolla el agente a tolerar las exigencias del sistema disciplinario, señalada en esta acción comunicativa a fines. De otra manera el agente se reproduce en las condiciones de producción y de explotación en esta lógica. Ver **esquema 5**. El discurso de los objetivos de los migrantes se connota con las necesidades, prácticas y obligaciones – exigencias de la organización y el trabajo.

Esquema 5 Reproducción del agente migrante



Necesidad, trabajo y mercado como condiciones sociales que contribuyen al proceso de sumisión del agente

La necesidad de los agentes está en juego en el mercado, depende de que encuentre trabajo para subsistir él, y en otros casos su familia, lo que no parece tan obvio, es en esta relación trabajo-subsistencia donde históricamente se entrama los sistemas disciplinarios:

1. La necesidad motiva a la migración para pedir trabajo (ejemplo entrevistas 286, 390).
 - a. Junto con los que me fui, ahí anduvimos pues pasando “hambres” unas tres semanas casi, entonces, pues este, ya después encontramos el

primer "trabajillo" como le digo, ahí estábamos con los animales, y después ya pues yo ya sabía del trabajo, yo ya sabía de todo del campo y eso pues ya, ya me quedé ahí más tiempo. (Entrevista 286) (Agricultura y ganadería). ¿Cómo fue reclutado?

2. La necesidad como búsqueda de recursos para subsistir, es un factor de fuerza y demanda que interviene, obliga, influye y motiva a los migrantes laborales a realizar determinadas acciones como buscar trabajo y exponerse a diferentes riesgos en un país (centro).
3. El trabajo sacia esa necesidad de forma directa o indirecta (entrevistas 369 y 354).
 - a. Nomás comer, pos porque tenía hambre, ni modo que porque. (Entrevista 369). (Granja e industria de cemento) ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?
 - b. ¿Estaba lo que más me llamaba la atención allá o en el trabajo? Pues la cocina por que podía comer. (Entrevista 354). (Restaurante). ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención y porque?
4. Obliga al agente a buscar trabajo cuando no lo tiene, y se exige a encontrarlo a toda costa, cuando es muy carente (entrevista 681, 390, 305).
 - a. Fui entre los que más necesitaba el trabajo. Es lo que le puedo decir. (Entrevista 305). (Construcción) (Migrante recurrente, 28 años, soltero, bachillerato, 6 miembros de familia, ciudad chica). ¿Cómo fue reclutado?
5. Le agrada el trabajo al agente cuando le permite ese trabajo sobrevivir y más cuando es mejor remunerado (entrevistas 302, 390).
 - a. No pues ahora si que la misma la misma situación económica de uno a veces anda uno sin trabajo no, me arrime a esa empresa y solicite trabajo y me aceptaron, me aceptaron y de lo cual yo estuve muy a gusto en ese lugar por que en esa empresa cuando yo entre había personal que tenía trabajando 10, 15 años y no pasaban del mismo lugar afortunadamente, yo entre desde abajo y casi recorrí todo los puestos que había. (Entrevista 390). (Fábrica de ladrillos) (Año de estancia 1947- 51, 21 años de entonces, comunidad rural). ¿Cómo fue reclutado?
 - b. Forma de vivir, ya que el trabajo más humilde era suficiente para vivir bien. (Entrevista 302). (Limpieza de oficinas y jardinería). ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?
6. El trabajo es el factor de fuerza: coacción, coerción, que interviene al obligar, influir, determinar en el marco de acción y representación de los migrantes

- laborales que hace doblegar al agente ante su carencia (entrevistas 152, 305, 305, 681, 286).
- a. No me llamó la atención, más que nada lo que quería era trabajar. (Entrevista 681) (Imprenta y rastro de aves). ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención y porque?
7. Lo predispone al agente a una relación social subalterna (entrevistas 152, 323).
- a. Ah..., no uno al llegar allá no le interesa el oficio que uno vaya a hacer... uno allá llega en el oficio en el que sea, puede ser limpiando platos, puede ser recogiendo basura, el primer lugar que encuentre uno allí va, uno va con la meta de yo quiero ganar dinero. (Entrevista 323). (Restaurante y jardinero). (Hombre, 17 años, estancia 4 años en 1995, comunidad rural, secundaria incompleta) ¿Sabía del oficio que había que realizar, lo capacitaron o aprendió en la marcha?
8. Lo hace flanquear al uso o abuso de sus servicios, es el eslabón débil que lo ata posteriormente a los sistemas disciplinarios (entrevista 323, 152).
9. Las necesidades son la frontera frágil de la libertad del agente, que obligan al agente a disponer “de su libertad” a alguien que la contrate como mano de obra para trabajar y mantener su subsistencia y la de los suyos (entrevistas 232, 152).
- a. Que todos tenían necesidades y tenían que aguantar ese tipo de vida. (Entrevista 152) (Restaurante y construcción) (Hombre, soltero, 15 años de entonces, secundaria, ciudad pequeña, 15 miembros de familia).
10. Se presenta el trabajo (por la necesidad) como un hipervalor, se impone imperiosamente sobre la percepción de las cosas, las eclipsa (entrevista 681, 232).
- a. No había algo que me llamara la atención, solo el trabajo y solo lo haces por la familia. (Entrevista 232). (Construcción). (Hombre, casado, secundaria, ciudad pequeña) ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?
11. La necesidad hace doblegar, replegarse, aguantar, callarse, hacer incluso hacer “tolerable” lo adverso (entrevistas 53, 18, 152, 785).
- a. No me llamaba la atención ni me gustaba, yo lo hacía por necesidad. (Entrevista 18). (Fabrica de verduras). (Mujer, 24 años, 1990, secundaria incompleta, ciudad pequeña) ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención y porque?
 - b. Supe del trabajo, la verdad no me gustaba, pero tenía hambre y lo acepte. (Entrevista 53). (Trabajador de limpieza de fábrica y jardinero).

(Hombre, 17 años, 1990, estudios medios incompletos, comunidad rural) ¿Cómo fue reclutado?

- c. Pues no me gustaba mucho, porque yo lo que quería era regresarme pero la necesidad me hizo quedarme ese tiempo. (Entrevista 785). ¿Qué es lo que más le gustó?

12. La necesidad hace al agente incluso ponerse en riesgos peligroso en los trabajo (entrevista 827).

- a. Que todos trabajan en trabajos peligrosos, por necesidad. (Entrevista 827). ¿Qué piensas de los paisanos?

Sistemas disciplinarios en las organizaciones

Esbozo de la construcción y restricción simbólica de la organización en la interpretación del migrante laboral

Para tratar de intelegir las formas complejas de la construcción de significados en la organización, se parte, de una realidad objetiva de las condiciones de producción subjetivas, se recurre tanto a las mediaciones de las percepciones de la subjetividad de los diversos agentes en la organización, para ello se requiere ubicar e identificar a los agentes que participan en la **construcción simbólica**, como también a las referencias objetivas sobre algo (cuestión de ontológica), los productos materiales y sociales en un momento histórico en el capitalismo.

Este es un ejercicio de aproximación, se trata de formular las implicaciones y problemáticas de la percepción – interpretación de los trabajadores¹⁴ en una organización, planteamos una serie de razonamientos, nos interesa en un primer momento esbozar la complejidad existente en la configuración del sentido y de la interpretación en la organización:

Pre – supuestos constituyentes

Es difícil partir del supuesto de que las organizaciones son espacios abiertos simbólicos, textos amplios o semiósferas (retomando la expresión de Lotman 1999) por si mismas, donde parecería que los contenidos simbólicos y sus significados infinitos estuvieran latentes en sus múltiples combinaciones arbitrarias, para ser interpretados libremente en cualquier momento por parte de los sujetos.

Tampoco se puede partir de manera ingenua, al plantear al agente (como lector imaginativo), que pudiera dar la interpretación arbitraria o caprichosa de la organización, cuando en realidad hace referencia social desde algún punto de ella, por ejemplo, “las representaciones” de cierta organización puede ser para los agentes que participan directamente, en el caso de los trabajadores, como centro de trabajo, en el caso de los dueños como un medio para crear riqueza, un patrimonio; en el caso de los

¹⁴ Nos basamos para la reconstrucción del sentido en los testimonios de los migrantes mexicanos en Estados Unidos.

investigadores como objeto social de estudio, al ciudadano como objeto estético, funcional, económico, de preocupación ecológica, etcétera.

Es importante considerar que los agentes, participan relativamente en la lectura e interpretación simbólica de los distintos signos de la organización y de sus representaciones, sin embargo, la capacidad de interpretar se da de acuerdo a su habitus constituido, así como en las posiciones relativas donde participa en relación al campo social (de la organización).

Todo, porque nunca había trabajado. (Entrevista 877). (Femenino, 20 Años, Soltero, 5° Primaria, comunidad rural, 1995) ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?

El significado de las representaciones y las valoraciones en la interpretación de las cosas, tienen como base una plataforma social¹⁵, pero mediada por la experiencia del agente participante¹⁶, y para comprender esta construcción, se debe de considerar de manera diferencial como ya se ha planteado, a las posiciones y trayectorias de los diversos agentes, la composición de identidades culturales que participan o inciden en la organización (según el caso), el capital cultural del agente referido y las referencias de las cosas se dan de acuerdo a ciertas condiciones materiales – sociales.

¿De las fábricas? Pues, todo el sistema de organización que tienen y... los comedores o sea todo, todos los servicios que no, que no ofrecen las empresas aquí en México. (Entrevista 730). (Masculino, 30 Años, Soltero, Preparatoria, 1991). ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?

La percepción de las cosas son decodificadas y valoradas por los agentes, la posición, las comparaciones antípodas¹⁷, experiencia y condición son los matices en las narrativas.

Había una maquinaria donde procesaban la carne donde se cortaba sola, se aplanaba sola, todo estaba bien estructurado. (Entrevista 880) (Masculino, 39 Años, Casado, Preparatoria, Río Bravo Tamaulipas, 1985) ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?

Las representaciones simbólicas se hacen partiendo de prácticas u objetos referidos concretos y estos a su vez forman parte de las condiciones sociales históricas.

Las construcciones que sé hacia y las formas que se hacían. (Entrevista 875) (Masculino, 28 Años, Soltero, Secundaria, San Rafael del Carrizal Santa Ana

¹⁵ Manifiesta en el lenguaje.

¹⁶ Por eso no es una sola representación semántica absoluta, es una representación relativa.

¹⁷ De espacio, tiempo y condiciones laborales en el caso de los migrantes (centro/periferia).

Maya, 1992) (Trabajador de la construcción) ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?

Un inventario material, de objetos, de tecnologías, de procesos, un acervo de conocimientos, cambian de acuerdo a condiciones y momentos históricos, por ejemplo, en las organizaciones un vehículo de tracción animal tuvo presencia como medio de transporte o de instrumento laboral de manera común en una época, a diferencia de otra, con los vehículos de combustión interna.

Lo que mas llamaba mi atención era el tipo de maquinaria, porque ayudaba y facilitaba mucho el trabajo. (Entrevista 741). (Masculino, 27 Años, Casado, D.F., 1998). ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?

La forma de la maquinaria era robot. (Entrevista 876). (Masculino, 24 Años, Soltero, 7º Semestre Derecho, comunidad rural, 1987) ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?

Se podría reconocer que la organización (tiene un orden o desorden) material, social, simbólico, que cada una de los elementos que lo conforman se relaciona con otro componente, y que esta relación es también social, es decir, se tiene una realidad material y una dimensión subjetiva (representada por los agentes), que se manifiesta, procesa o se expresa en distintas **formas simbólicas**, (ver Thompson 1993), configurando socialmente las referencias objetales con connotaciones simbólicas, semánticamente y que se articulan en una “especie de sintaxis¹⁸” en los contextos estructurados.

En X (organización), es que había tantas cosas que se echaban a perder, por ejemplo, un shampoo nada más porque estaba la botella maltratada todo iba a la basura, las cajas de medicina, todos iban a la basura, y los dulces nada más porque tuvieran un poquito desenvuelto, eso era lo que a mi me llamaba la atención había mucho desperdicio, se tiraba mucha a la basura. (Entrevista 927) (Femenino, 51 Años, Casada, 2º Lic. En Derecho, ciudad media., 1972). ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?

Es difícil también creer que las organizaciones son espacios simbólicos libres, textos o semiósferas abiertas, donde se presentan todos los símbolos de manera omnímoda, con la misma intensidad, carga de sentido o ponderación, que se den o estén, por así decirlo,

¹⁸Nos referimos al orden que media: Entre el orden del significado, el orden de las cosas, el orden social, el orden del discurso.

en el mismo tono, tiempo, nota, sin ninguna articulación, sin ninguna orquestación, secuencia o composición de elementos, tanto en la emisión como en la recepción.

La limpieza, el orden, el seguimiento de normas y la organización. (Entrevista 930) (Masculino, 31 Años, Soltero, Ingeniería Industrial, ciudad media., 1995)
¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?

La construcción simbólica de la organización, en contextos estructurados, donde se resocializan los agentes de acuerdo a las relaciones sociales, donde participan en diversos procesos objetivos, con ciertas condiciones materiales e históricas, inmersos en ello, también existe una serie de implicaciones sociales en esos procesos de socialización.

En la empresa de la construcción le impresiono el movimiento que hacían cuando iban a un edificio, en funwork estuvieron haciendo una remodelación, estuvimos remodelando el piso 83, 84 y 85 y la rapidez con la que querían que se hicieran el trabajo, querían que hiciéramos 3 pisos, que consta de varias oficinas en ese piso, que consta de cafetería, y nos decían que en un mes teníamos que acabar eso, y pues la impresión de la gente y la organización que tu te vas para allá, tu te vienes para acá, tu vas a hacer eso, tengan cuidado con aquello, es algo pos si muy impresionante como la gente la maneja, el equipo que lleva, la seguridad que ahí en cuestión de que si te vas a subir 2 o 3 metros tienes que utilizar arnés, tienes que llevar equipo x. (Entrevista 934) (Masculino, 43 Años, Divorciado, Secundaria, ciudad media, 1985) ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?

Entonces ¿Hasta dónde es el margen o el patrón de significación - interpretación / la acción de los diversos agentes? Junto a sus recursos, referencias, experiencias, posiciones con las que interpreta a la organización, de una agencia que se transforma a su vez con la organización.

Patrones de significado y acción en los contextos estructurados de la organización

Ya planteaba Preston (1999: 13): “*Los seres humanos son habitantes de patrones de significación llevados por el lenguaje (y de otras formas simbólicas) que se conjugan en la acción práctica*”.

En las organizaciones (aún como espacios simbólicos), existe un orden, instituido socialmente, (aunque para afirmar eso implica que puede existir un desorden), debe de existir un criterio diferenciador y clasificador sobre una irregularidad, lo amorfo, este

criterio es el de regularidad, la que hace referencia a “cierto orden”, partiendo de la referencia en la “forma de lo conocido” que se encuadra al conocimiento – dominio parcial sobre las cosas, al trata de ordenar lo comprensible de lo incomprensible (referencia a la metáfora de la organización como inteligencia, ver Morgan 1991), que si el comportamiento sería impredecible relativamente, estaríamos hablando de que aún no se comprende - se domina esos desordenes o de esos “ordenes más complejos” (la posibilidad como creación o sub-versión).

Me llamaba mucho la atención la cantidad de gente que trabajaba allí, para mí yo no había visto compañías tan grandes donde laborara tanta gente y donde todo fuera tan armonizado. (Entrevista 939) (Masculino, 36 Años, Casado, Bachillerato, Abasolo Gto., 1991) ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?

El desorden son esas irregularidades que se sale de un cierto patrón de comportamiento y de pensamiento que se dan en la organización, precisamente es lo que permite estar reformulando los cambios, “adaptaciones” (referencia a la metáfora biológica de la organización), que si el desorden fuera mucho mayor al orden (según esto) se extinguiría la organización¹⁹.

Con todo esto se quiere plantear la presencia predominante de ciertas regularidades, patrones de significado en los elementos que lo conforman o la existencia de una composición de elementos de las acciones de la organización de manera cotidiana, y que la relación a cierto orden- conocimiento- dominio o control relativo, adquieren sentido a partir de lo social, estas relaciones y connotaciones las podemos tener bajo sospecha.

Era que las personas que estaban trabajando ahí, por lo único que se preocupaban era por hacer su trabajo, y no se preocupaban por avanzar en sí mismos y aprender mas cosas nuevas, sino que simplemente estaban en su trabajo en lo que hacían y no se preocupaban por aprender mas cosas, y así poder ocupar otros puestos, y yo cuando entre, yo quizá sabía mas cosas, y de ahí me dijeron que me parara, fue lo que mas me llamo la atención que las personas solo se preocupan por vivir, por la renta, y por la comida de una semana, no se preocupan por más. (Entrevista 900) (Masculino, 18 Años, Soltero, 6º Preparatoria, Apaseo el Grande Gto., 1999).

Nos pudiéramos hacer preguntas: ¿Cuáles son los elementos y procesos de construcción simbólica de la organización?, ¿Cuáles son esas formas simbólicas y las semánticas y como se construyen las regularidades en específico en la organización?, y ¿Cómo

¹⁹ El problema ideológico de naturalizar el “orden” y su permanencia.

transitan las formas simbólicas discursivas en la interpretación? Para tomarlas en cuenta en los ejes de razonamiento.

Proceso de construcción del significado en los agentes de las identidades culturales

Se puede hacer unas preguntas preliminares para ir elaborando una formulación tentativa en la construcción del significado de la organización, partiendo de lo básico ¿Qué se lee o interpreta? sobre las condiciones materiales y subjetivas socio históricas de la organización, ¿Desde donde se lee? hace referencia a las posiciones del interpretador ¿Quién lo lee? identifica al agente o grupo sociocultural interpretador, ¿Qué hace, busca o interesa el que lee?, de acuerdo a las posiciones en juego y a los capitales e intereses con los que se juega, ¿Qué se puede leer desde determinadas condiciones?

Es importante hacer referencia a los márgenes de acción e interpretación de los agentes, ¿Qué se puede decodificar en la lectura e interpretación de la organización? nos hace referencia desde donde se pueda interpretar, con que instrumentos, filtros, miradas y conocimientos culturales de los agentes. ¿Qué se puede o hasta donde se puede imaginar a la organización? hace referencia de los límites y posibilidades de interpretación en las prácticas de acuerdo a los márgenes de acción, en determinadas “marcos” de circunstancias “estables” cotidianas o en las condiciones “excepcionales” de experimentación o experiencia en nuevas formas en la modificación de producción simbólica de la organización, es decir en las restricciones de interpretación.

Pues nada en especial, pues todo era la misma rutina de todos los días. (Entrevista 774) (Masculino, 23 Años, secundaria, Jalpilla Comonfort Gto., 1999). ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?

No, era todo los días lo mismo (Entrevista 810). (Masculino, 66 Años, Casado, Primaria, Celaya Gto., 1977) ¿Notó algún evento importante?

Si, en 2 años que estuve en esa empresa, al principio se trabajaba de un modo y al final de los 2 años ya se trabajaba de otro modo más superior, mas modernizado. (Entrevista 813) (Masculino, 47 Años, Casado, 6º Primaria, Abasolo Gto., 1990) ¿Notó algún evento importante?

El orden social de la organización, se mantiene y se reproduce por el quehacer en la cotidianidad, por la rutina de actividades (regularidades), por otro lado vemos, sobre los cambios controlados en la organización.

Lo que más me llamaba la atención era la forma de trabajar en cuanto a que hablan mucho, pero exigen mucho, quieren trabajo de calidad y por lo menos a lo que mi experiencia respecta actúan con mucho respeto hacia todo

mundo. Todo mundo nos trataba con mucho respeto. (Entrevista 818) (Masculino, 25 Años, Soltero, Lic. En Ing. Industrial, Irapuato Gto., 1999) ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque? Pues sobre todo la atención que se le tiene que dar a las personas, por decir atender aquí a unos como nosotros que atender a otros que uno no sabe si idioma sus costumbres. (Entrevista 526) (Femenino, 27 Años, Soltera, Secundaria, Celaya Gto., 1996) ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?

Nos referimos a considerar en la recepción o “procesos de interpretación” de manera diferencial a las posiciones estructurales de los agentes o grupos, a sus diversas trayectorias configuradoras de sus habitus, como en el caso de identidades culturales, en los límites de su acción, desde donde se ubica e identifica a los agentes, las decodificaciones de las subculturas de los diversos grupos en las organizaciones, y desde donde los agentes, generan la percepción de las cosas: ¿Cuál es el punto? ¿Cuál es el matiz? cómo se lee, interpreta o resignifica la organización dentro de los procesos de resocialización.

Pues sobre todo la atención que se le tiene que dar a las personas, por decir, atender aquí a unos como nosotros, que atender a otros que uno no sabe su idioma, sus costumbres. (Entrevista 526) (Femenino, 27 Años, Soltera, Secundaria, Celaya Gto., 1996) ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?

Lo que más me llamaba la atención era la gente que estaba ahí trabajando conmigo, ellos venían de diferentes partes, de Puerto Rico, chinos, indios y de otros lados. (Entrevista 571) (Masculino, 38 Años, Casado, Secundaria, Celaya Gto., 1997) ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?

La lectura se hace desde una identidad social, las interpretaciones no se agotan solo en la posición de obrero en las relaciones de producción, aunque demarca la acción, las diferencias culturales permiten plantear las relaciones y las referencia de las percepciones.

Existía el racismo hacia los mexicanos, a los negros y los estadounidenses no se les trataban mal, aparte de que no trabajaban, eran muy agresivos. La mayoría de los trabajadores en un 90% eran mujeres. (Entrevista 703) (Femenino, 20 Años, Casada, Esta estudiando 3° Semestre de Universidad, Tarimoro Gto., 2000) ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?

La importancia de identificar en las construcciones simbólicas de la organización desde la identificación de los agentes que participan, al permitir distinguir y diferenciar los elementos configuradores de los agentes, principalmente los culturales, manifiestas en las antinomias - antípodas²⁰, como los que tienen una identidad cultural, y también las trayectorias grupales dentro de procesos históricos que inciden en la organización, construyendo las visiones en entramados sociales, es decir, las diversas representaciones simbólicas.

Eh, lo que mas llamaba la atención respecto a que, al trabajo, pues realmente yo lo que yo veía por ejemplo este dos o tres veces que estuve en el campo, es que ellos si fumigaban su tierra y la cultivaban y la cuidaban muy bien, y que tenían un rendimiento por hectárea más alto que lo que acá estábamos acostumbrados en México. (Entrevista 721). (Construcción, campo y restaurantes). ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?

Lo más me llamaba la atención era su modo con el que atendían a uno, como lo capacitaban a uno, como lo enseñaban a uno, muy diferente aquí a Salvatierra. (Entrevista 753). (Lava coches, restaurante y jardinero). ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?

Además de la sobrina del dueño, que es increíble la cantidad de producto que tienen, la variedad de uvas, muchas de las cuales que ni siquiera conocemos aquí en México, también me llamaba la atención el tipo de empaque, sobre todo en "Famoso" que son muy diferentes a los estándares que se manejan en las demás. (Entrevista 759). (Agroindustria) ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención y porque?

Las comparaciones antípodas que hacen los agentes con respecto a sus lugares de origen y el centro, las diferencias demarcadas por las condiciones sociales y las culturales implícitas.

La oportunidad que le brindan a las mujeres de trabajar en la construcción y porque en México no se les brinda esa oportunidad. (Entrevista 713) (Masculino, 20 Años, Soltero, 2º Semestre Universidad, Apaseo el Grande Gto., 1998). ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?

En la organización hay varios elementos constituyentes de significado para los diversos agentes que participan dentro de ella, que bajo ciertas circunstancias operan de manera

²⁰ La antinomia antípoda no es una forma de hablar, es más bien una forma discursiva de referirse simultáneamente a la valoración de tiempos y espacios diferentes, donde interviene la memoria para contrastar diversas cuestiones en los diversos lugares: centro y periferia; lugar de origen – lugar de destino, de vivencias dadas en el presente y el pasado de estos lugares.

práctica y discursiva, explícita, como requerimientos manifiestos por un lado, por el otro de manera implícita, no verbal, ejemplo en los sistemas disciplinarios.

Bueno lo que llamaba mi atención era la organización con la que se contaba desde la recepción, la capacitación, el servicio, el orden y el equipo que conformábamos para sacar adelante el trabajo. (Entrevista 898) (Masculino, Preparatoria, Moroleón Gto., 1997) ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?

El análisis del significado cultural de los agentes parte de un planteamiento relacional... las posiciones de acción – interpretación de agentes e identidades culturales.

La organización era lo que los hacía que trabajaran mejor. (Entrevista 710) (Masculino, 20 Años, Soltero, Primaria, San Diego de la Unión Gto., 1996). ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?

El agente tiene un acervo de experiencias, conocimientos, valores, significados, etcétera, previos (a la incorporación de la organización) construidos durante sus trayectorias: tanto individuales como parte de una identidad cultural, recordemos que los agentes han transitado en procesos sociales de requerimientos (en conocimientos, habilidades, valores, actitudes, etcétera) para insertarse en el mercado de trabajo dentro del sistema social, previos a la incorporación directa a la organización, es importante señalar que la potencialización o mediación de la construcción de la subjetividad depende de estos procesos sociales de requerimientos, tanto formales (como capital cultural) como informales (otros tipos de aprendizajes, como ejemplo las experiencias en otros trabajos, “conciencia crítica”, capacidades creativas desarrolladas, etcétera) los agentes son habilitados, capacitados, actualizados en ciertos saberes o nuevas habilidades y de alguna u otra forma dependerá en parte de ello, de cierta movilidad en el mercado de trabajo, en cuanto a su selección, la cualificación y estratificación en la organización.

Que nos daban de beber agua en un tambo que nos acercaban para todos, y que un mayordomo que tuvo nos robaba en el peso del algodón con 2 libras para pagarnos menos, y nos cobraban 20 dólares a cada persona a la semana, por la comida (sopa y pan), pero un día todos nos enojamos por las injusticias, pero una compañera que hablaba inglés se quejó con el dueño en nuestra representación, y fue entonces cuando nos cambiaron un mayordomo más consiente, y a partir de entonces la comida nos salía en 3 dólares a la semana (cooperándonos todos los trabajadores y comíamos mejor). (Entrevista 933) (Masculino, 83 Años, Casado, Ninguno, Aguacate Tarimoro,

1952). ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?

Las interpretaciones y las condiciones sociales de producción simbólica tienen su lado político en el orden de las cosas y de las representaciones.

Era la forma en que llegaban personas de diferentes nacionalidades y este la manera en que los teníamos que atender ya que teníamos que ser cortés con ellos. (Entrevista 785). (Restaurante y maquiladora). ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?

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

Que siempre íbamos atrasados en el trabajo, es decir nos traían a raya con el trabajo nunca le dábamos gusto al jefe, pero también siempre había una hielera con agua refrescos o cervezas, puesto que el calor era muy extremo y el trabajo muy pesado, y por ello uno tendía a tomar cerveza en vez de agua u otra cosa, y por ello se enviaba uno. (Entrevista 856) (Mantenimiento de casas y comerciante en mercado rodante) ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?

El reconocimiento como expresión de política de un orden social, así como el trato (subordinante), la organización deja ver el contorno de las relaciones de poder y de tensión de ese poder.

Pues la amabilidad de los patrones. (Entrevista 761). (Granja) ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?

En la generación simbólica, existen un marco expositivo y un marco interpretativo, como una relación social (de poder), por un lado el orden “dado” (intencionado o pretendido) de las representaciones de la organización y por otro el interpretado (que se da de acuerdo a las posiciones y trayectorias, en habitus constituidos, como ya se dijo).

La capacidad de los obreros para aguantar tantas horas y tanta chinga. (Entrevista 901) (Masculino, 19 Años, Soltero, 2º Preparatoria, Apaseo el Grande Gto., 1999). ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?

Formas de proceso de “sintaxis” en la organización como patrones de significación.

Existe en ese entramado simbólico, procesos de construcción colectiva, ante diferentes formas simbólicas de la semiósfera organizativa, existe una especie de partitura simbólica, que construye, o genera valorativa mente los símbolos de la organización.

En el trabajo, la forma en que estaban organizados ellos para hacer su trabajo y que nos organizaban a todos los que llegábamos a trabajar. (Entrevista 715) (Masculino, 41 Años, Casado, 1º Secundaria, Santa Cruz Juventino Rosas Gto., 1985) ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?

Dentro de este proceso de “sintaxis” en la organización se debe considerar dos momentos: el primero como esta (condiciones materiales) o como se “ordena el sentido” (diseño); y el segundo como se lee, quien es el agente que interpreta; desde donde se lee (posiciones del campo) – como se vive- juega, esta es la parte socio analítica donde se ubica e identifica a los agentes dentro de la organización que a la vez “re escriben” y resignifican y quizá “re funcionalizan” ciertas practicas de ciertos espacios, este es su lado político, o de modificación de ciertas fuerzas y “sentidos” de poder de ciertos grupos dentro de la organización.

Me llamaba mucho la atención la cantidad de gente que trabajaba allí, para mí yo no había visto compañías tan grandes donde laborara tanta gente y donde todo fuera tan armonizado. (Entrevista 939) (Masculino, 36 Años, Casado, Bachillerato, Abasolo Gto., 1991) ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?

Pues porque tenía que hacer el trabajo y ya este, pues me gustaba hacer mi trabajo, porque pus la verdad era necesario y era hacer el trabajo como, como se lo pedían, como me decían que tenía que hacerlo. (Entrevista 958) (Masculino, 33 Años, Casado, 2º Primaria, La Mesita Apaseo el Alto Gto., 1990). ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?

Insinuaremos desde su definición ciertas operaciones que nos permita desmontar los diversos procesos de construcción de significado en la organización, considerando las formas simbólicas relativamente permanentes del escenario, la estructura, los recursos, los códigos comunes de la organización, la sintaxis de las acciones ordinarias, protocolos de acción y representación, las tecnologías, los productos, las formas, los medios y los flujos formales de la comunicación y los sistemas disciplinarios.[∇]

No sería muy fácil describirlo todo, porque conforme luego trabajaba uno, con una luego trabajaba, uno con otra entonces no es fácil. (Entrevista 961) (Masculino, 42 Años, Casado, Primaria, Santa Cruz Juventino Rosas Gto.,

[∇] El ejemplo de Guiraud (1999: 26) es muy ilustrativo: “Así, el programa de una cadena de montaje que es particularmente caliente, proporciona al obrero toda la información necesaria para su trabajo y lo priva de elección, decisión y “participación”, en oposición al sistema de instrucciones, de reglas, de recetas de una técnica artesanal fría”.

1970) ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?

Pues más que nada la organización. (Entrevista 1050) (Masculino, 68 Años, Casado, Primaria, Acambaro Gto., 1998) (Automotriz) ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?

El proceso semiótico o semiósfero (mejor dicho) de la organización, tiene un orden simbólico e interpretativo, de acuerdo a los márgenes de acción y representación de los agentes, en este caso están restringidos por el ritmo de exigencia laboral, la continuidad del sistema de trabajo, a las competencias y delimitaciones del “quehacer subordinado”, a la razón instrumental de la tecnología, etcétera.

Tenía un manager de cocina, se encargaba de llamar la atención cuando había comidas mal preparadas, por el prestigio del restaurante, era una buena comida y una buena presentación nos trataban bien pero cuando tenía que portarse mal lo hacía. (Entrevista 725). (Restaurante). ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?

Este es un orden simbólico supeditado a un orden de social donde se encuentran los agentes.

Piezas, componentes y ensambles simbólicos en la organización.

Las formas simbólicas son piezas significativas que son interpretadas y comprendidas por los individuos que los producen y reciben, pero también forman componentes significativos varias de ellas, que se pueden estructurar en ensambles de manera diferente, es decir, se pueden armar y combinar estructurando - o re - componiendo los significados dentro de discursos en su conjunto. Es el caso de los hipervínculos.

No pus es que allá no tiene uno tiempo, allá en el tiempo se trabaja el viernes santo que aquí la gente no lo trabaja, ahí lo trabajamos, pus pensando que es mal hecho porque pues yo estuviera aquí en México no lo trabajaría, o sea que allí no hay modo de que no se haga el trabajo, se debe de realizar, y es muchísimo problema uno con el gabacho se enoja bastante, por ejemplo, es viernes santo le dice uno sabes que el viernes santo no te voy a trabajar, pero por qué te lo pago doble con tal de que me lo trabajes, escuchaba música José Alfredo Jiménez a lo mejor le voy a mencionar otras que no sabe bien viejitas los “Alegres de Terán” Pedro Infante, Javier Solís de todo de una música pero de la de antes le gustaba él, (si). (Entrevista 396). (Empacadora de pescado). ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?

El conjunto de referencias socioculturales no se desprenden, permanecen en las representaciones y se articulan en las configuraciones simbólicas de la organización,

como decodificaciones de las subculturas que se salen de la “partitura del sentido general”, son los otros sonidos - representaciones paralelos (alternos) de los diversos grupos en las organizaciones, como hipervínculos de las otras culturas.

En la organización existen varios procesos simbólicos, no solo contiene elementos simbólicos, sino conjugaciones simbólicas sintácticas (en el ritmo de los tiempos) que hacen de los elementos en el orden de las cosas y de la representación de las cosas, y un orden “semántico” de las representaciones de sentido (en partes, en conjunto o general), los procesos imperativos del orden y del estado de fuerzas simbólico-social.

La organización por que no se podía perder el tiempo. (Entrevista 12). (Restaurante) ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?

Pues muchas veces los aparatos que traen en la construcción son electrónicos, todo es rápido. (Entrevista 1101) (Masculino, 39 Años, Soltero, Secundaria, Celaya Gto., 1986) ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?

Referente a lo del trabajo, lo que mas llamaba mi atención era: el servicio que tenían ellos rápido para darte las cosas, todo era rápido en ningún momento se atrasaban todos los trabajos que nos tenían que entregar ellos para ir a trabajar nosotros, si nos decían a las 5 de la mañana o a las 6 de la mañana o 4 de la mañana estaba listo para cargar todo y enseguida irnos a trabajar. (Entrevista 1109) (Masculino, 26 Años, Casado, 3º Secundaria, Valle de Santiago Gto., 1985) ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?

Uno de los factores es la eficiencia en el trabajo y en el recurso del tiempo demarca o preestablece el orden simbólico y de las prácticas en la organización, en el ritmo de la “partitura” del trabajo.

Dentro de los **factores de fuerza social** que intervienen en la construcción del significado²¹ y que se deben considerarse para el análisis, se dan por ejemplo: en los sistemas disciplinarios, en el campo, en los diversos capitales en juego, los imperativos simbólicos gerenciales (denominados eufemísticamente: cultura organizacional), las representaciones de las diversas tecnologías, en las obligaciones laborales, las normas

²¹ Este planteamiento reflexivo se hace partiendo de la importancia que tiene como imperativo los **sistemas disciplinarios** en la percepción de la organización y en la coacción de los agentes laborales en sus procesos de trabajo.

laborales, los discursos deónticos, en la razón práctica (instrumental), etcétera, en las “prioridades” de los usos y en las formas de accesos de las prácticas en las que está inmerso los agentes, los reconocimientos y valoraciones del trabajo, en las formas de comunicación, en las formas de conocimiento formal.

Lo que más me llamaba la atención era la exagerada seguridad que se pide para la gente protección personal en todos los sentidos, porque un accidente aunque sea muy pequeño a la compañía le resultaba carísimo entonces siempre recalcan seguridad protección de ojos, oídos, manos, cabeza, pies, cinturones de seguridad bien amarrados cuando anduviera uno en la altura diferente que en otros lugares (entrevista 88). (Fabricación de plataformas de pozos petroleros y pailero -plomero). ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?

El modo de trabajar, te reconocen lo que trabajas,... (Entrevista 137). (Remodelación de casas). ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención y porque?

Pues que tenía buena organización, así como que tenían todo bien controlado. (Entrevista 218). (Ayudante de cocina). ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención y porque?

Los ejemplos hacen referencia a la fuerza social de los sistemas normativos, a la valoración del trabajo en el reconocimiento, al control en la organización.

Aún siendo muchos factores que intervienen podemos suponer que existe un conjunto de vectores y una resultante de fuerzas que preestablecen la tensión del significado en la organización, no todo es caótico, no todo es arbitrio, no todo es resistencia, existe una ponderación social (histórica) de estos factores, es **“una especie de proceso simbólico - sintáctico en la semiósfera de la organización, en un proceso social de definición del orden de las fuerzas”** desde donde intervienen los diferentes factores simbólicos, participan causal y casualmente, en ese acomodo sintáctico en un sistema social, corresponde a la fuerza del tono, del discurso, del orden, de la resistencia a ese estado del sistema social (en un momento determinado), a esas regularidades nomotéticas, a esos cambios de forma abrupta o gradual (idiográfica) con cierta coherencia que se hilvana de manera continuas o se interrumpe por algún factor o suceso de manera discontinua.

Pues eh, que trabajaban muy rápido todos, se trabajaba más rápido que aquí, se pegaba mas rápido el tabique, eh no se descansaba para nada (Entrevista118). (Construcción). ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención y porque?

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

Los imperativos, las exigencias, las necesidades, van demarcando las lecturas y los habitus de los agentes o grupos, en estas partituras podemos suponer que se compone el orden de lo simbólico por el orden de fuerza social.

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

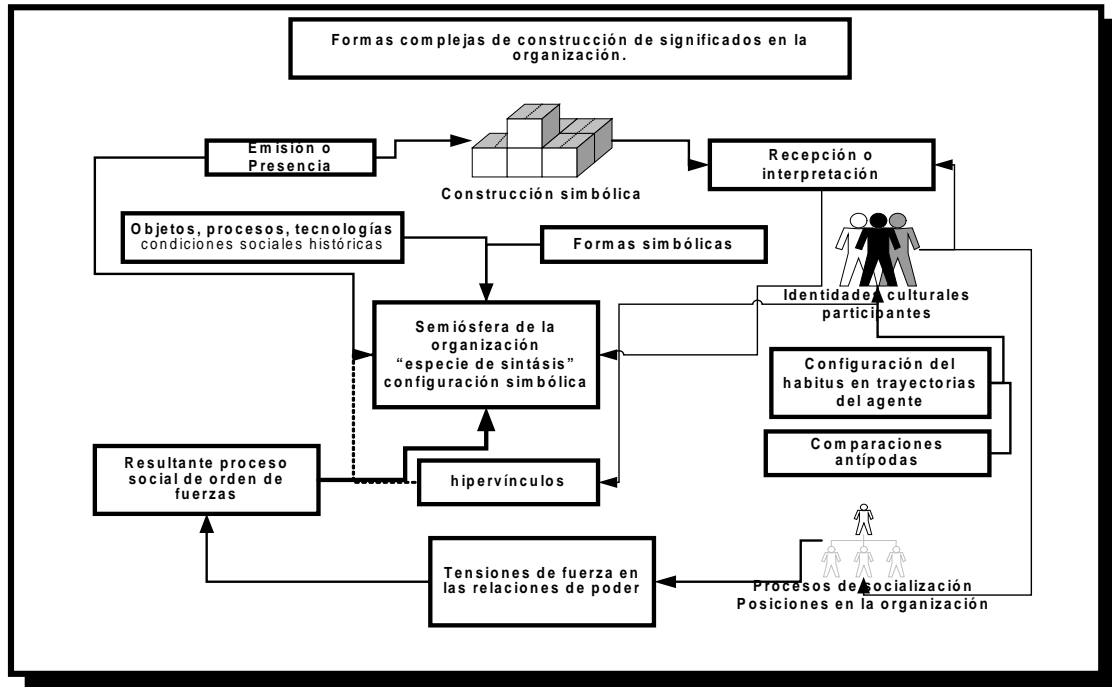
Pues, eso de que casi no había quien empacará unos 2,000 paquetes era muy poco el tiempo en que se llevaban empacando... (Entrevista 71). (Restaurante y vigilancia) ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención y porque?

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 y porque?

Que tenía mucha descarga a veces llegaban hasta 3 o 4 descargas al día, y nosotros éramos cuatro gentes los que realizaban ese trabajo. (Entrevista 760). (Compañía de venta de productos agrícolas). ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención y porque?

Los ejemplos hacen referencia a los niveles de exigencia en el trabajo, determina o influye lo que perciben los agentes, sus focos de atención se dan en la tarea que los ocupa, muchas de las valoraciones se circunscriben a lo exigido. Ver **esquema 8** donde pretende sintetizar las formas complejas de la construcción de significados en la organización.

Esquema 6 Formas complejas reconstrucción de los significados (y habitus) en la organización.



El salario como relación de producción y su contribución en los sistemas disciplinarios

El migrante como trabajador posee su cuerpo, quizá sea lo único tenga, concentrando en él ciertos conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes incorporadas, que han sido tipificadas y formadas socialmente, como competencias laborales o perfil laboral, que su vínculo es el cuerpo, que buscará vender a través de un salario esas capacidades – potencialidades para realizar un trabajo, que permita satisfacer con ello sus necesidades, el salario solo alcanza para la subsistencia, ya que el salario le permite solo reproducir las condiciones sociales de vida, se incorpora a la organización en busca de trabajo, hay una condición se dispondrá en tiempo de su cuerpo en tareas convenidas explícitamente a través de un contrato, sabiendo que esa determinación no es tan libre, porque depende de un mercado que por lo general hay más demanda de trabajo que oferta, es decir hay mucha competencia de otros trabajadores que quieren y necesitan ser contratados.

El salario es parte de la base de las relaciones sociales de producción en el capitalismo, que a través de un pago material económico permite producir y reproducir la forma de existencia del trabajador y reproduce la relación laboral. En el contexto del sistema mundial las diferencias existentes entre los salarios de los trabajadores de la periferia y de los trabajadores del centro, en el centro tanto el salario como las prestaciones son mayores, eso hace atractivo para que los agentes de la periferia emigren al centro. Y también que la fuerza de trabajo se oferte en la periferia como un recurso barato, para atraer inversiones, Chomsky (1997) al respecto comenta:

“Existen Multinacionales con base en México (plantea que las clases dominantes razonan así): Conservemos los monopolios. Conservemos los multimillonarios. Bajemos los salarios. Es lo que favorece a las empresas norteamericanas. Así pueden trasladarse allí y contratar a los trabajadores por una parte del salario mínimo. Se trata de un estado represivo en el que no hay por qué preocuparse por los sindicatos y las regulaciones” (Pág. 49).

Sobre los salarios los migrantes pensaban:

Que cubría mis necesidades. (Entrevista 23). (Cadenas de hoteles). (hombre, 30 años, primaria, ciudad mediana, 1991) ¿Qué pensaba con relación al dinero que recibía como pago?

Los migrantes opinaban sobre el salario: que cubría las necesidades (se supone que: alimentos, vestido, casa, educación, etcétera) (entrevista 23).

Que era muy bueno y no porque se me podría pagar más, pero comparado con el sueldo de México es muy superior, porque en México ganaba 1,200 pesos por semana y en Estados Unidos ganaba 660 dólares. (Entrevista 28).(Construcción). (21 años, casado, estudios medios, ciudad pequeña).¿Qué pensaba con relación al dinero que recibía como pago?

El dinero que recibía como pago era bueno siempre pensé que comparándolo con México 5 o 6 veces más un sueldo, era muy bueno y creo que eso también es lo que retiene a una persona cuando esta en el otro (lado). (Entrevista 88). (Fábrica de plataformas de pozos petroleros y pailero - plomero). (Hombre, profesionista: ingeniero civil, urbano) ¿Qué pensaba con relación al dinero que recibía como pago?

Qué era muy bueno, pues suficiente dinero no como que lo que pagan aquí. (Entrevista 69). (Puestos de comida y restaurantes) (Hombre 37 años, secundaria terminada, ciudad pequeña).¿Qué pensaba con relación al dinero que recibía como pago?

Que era superior al que se ganaba en México (entrevistas 28, 88, 69).

Pues bien, era un cheque demasiado grande, mucho dinero. (Entrevista 37). (Compañía de sistemas de riego, restaurantes, construcción, otros).(soltero, urbano de ciudad pequeña, secundaria, 1992). ¿Qué pensaba con relación al dinero que recibía como pago?

Que era más de lo que estaban acostumbrados a recibir (entrevista 37).

...lo que yo pienso en el trabajo en el cual yo estaba me miraba con optimismo, debido a que si quiere uno se hace una comparación de lo que se gana en México y lo que se puede ganar en Estados Unidos, y es muy grande (la diferencia). (Entrevista 105). (Campo y construcción). (Migrante recurrente, primaria, ciudad pequeña).

Son bastantes las respuestas que señalaban estas observaciones, las que hacen una comparación antípoda del salario.

Me entrevistaron, me dieron el salario mas bajo por ser emigrante. (Entrevista 395) (Restaurante) (Hombre, secundaria, comunidad rural, estancia 1998) ¿Cómo fue reclutado?

Muy bueno, comparado con el sueldo de México es muy superior, aunque era el que menos ganaba del grupo. (Entrevista 29). (Fachadas de las casas). (Casado, 36 años, primaria, megalópolis, estancia 10 años). ¿Qué pensaba con relación al dinero que recibía como pago?

Aún siendo mejor pagado el salario que en México, se dieron cuenta también que al interno de Estados Unidos eran de los trabajadores con menor salarios (entrevista 29)

Nos pagaban barato porque éramos gente ilegal, a los ilegales les pagan barato. (Entrevista 126). (Campo). (Ciudad pequeña, casado, 48 años, 1999). ¿Qué pensaba con relación al dinero que recibía como pago?

Que valió la pena el abandono y el riesgo, a mi familia al irme allá en el que a ver mi dinero en la mano, ver billetes verdes que valía la pena, al estar trabajando y al estarse matando, porque si precedió lo que realmente vales y ganaba. (Entrevista 31). (Cadena de restaurantes) (Hombre, secundaria, soltero, ciudad media). ¿Qué pensaba con relación al dinero que recibía como pago?

Los ilegales eran los aún a los que se les pagaba más bajo el salario²² (entrevista 395, 126, 53).

A mi me molestaba que a los legales les pagaran mejor por el mismo trabajo que hacíamos nosotros. (Entrevista 53). (Trabajador de limpieza de fabrica y jardinero). (Hombre, 17 años, 1990, estudios medios incompletos, comunidad rural) ¿Qué pensaba con relación al dinero que recibía como pago?

Y que había una diferencia entre el migrante legal e ilegal en cuanto al salario (entrevista 53).

Pues era...., yo entraba muy temprano y ya salía pos entre como más trabajo más te pagan por allá, y te pagan por horas. (Entrevista 473) (Restaurante en la cocina y niñera). (Mujer, soltera, preparatoria, 36 años, ciudad media). ¿Cómo fue reclutado?

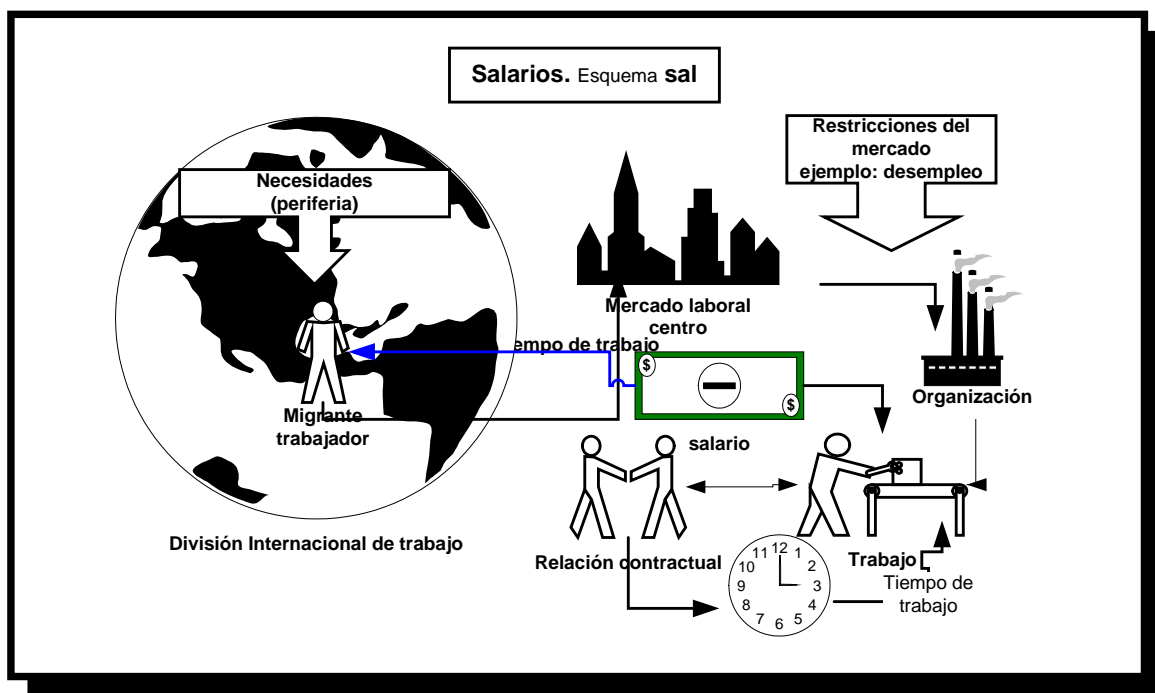
Que aquí es por día y allá por hora, aquí trabajas todo el día y allá nos dan tres descansos, como a las diez nos dan 15 minutos, luego a las 12 nos dan otros 10 minutos. Que el trabajo no es tan pesado y te pagan bien. (Entrevista 440). (Jardinero y construcción). ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención y porque?

²² El agente genera una serie de predisposiciones para insertarse en el mercado la primera en relación a la incertidumbre por su condición de migrante “ilegal”; en ella se manifiesta la relación a la “suerte” para encontrar trabajo donde las motivaciones son encontrar trabajo para ganar dinero. La predisposición a trabajar como criterio de acción y sentido en la estancia, porque: El trabajo es una oportunidad; es un medio “para salir adelante”; el trabajo es la centralización del sentido y puede eclipsar “otras cuestiones adjetivas”; genera predisposiciones volitivas a la capacidad viva del trabajo, su valoración es importante entre los migrantes (por lo ya dicho); la predisposición al trabajo “duro” o “pesado” sobre todo por parte de los migrantes descualificados.

Y que las distintas modalidades en las formas de pago (entrevistas 473 y 440) eran diferentes al salario mínimo mexicano, tanto a destajo como por hora de trabajo. Las formas de extracción de plusvalía (y de explotación) estaban relacionadas a las formas de pago por el trabajo, así como al sistema disciplinario que se utilizaba en la organización.

En el **esquema 6**. Quedan representados la articulación con algunos de los factores implícitos que existen en la relación social del trabajador migrante con el salario del centro: su problemática inicial con las “necesidades” de la periferia, habría que incluir el bajo salario o la falta de trabajo, el mercado laboral del centro, la organización o trabajo, la relación contractual que se establece, el trabajo (la actividad que va desempeñar) y el tiempo de trabajo (jornada).

Esquema 7 Salarios



Salario domesticador de conciencias

También el salario tiene una dimensión en la reproducción de las condiciones de producción, como una forma de violencia simbólica dentro del habitus del agente, al subordinar al trabajador y hacerlo depender de esa relación económica, bajo ciertas condiciones de carencia y limitaciones, domesticando reacciones de voluntad, al tolerar cualquier tipo de trabajo y de cargas, esfuerzos, humillaciones, siempre y cuando se pague (lo que se estime como adecuado, dependiendo de ciertas condiciones sociales, económicas históricas – culturales), que vinculada a la historia de carencia del “sujeto”

que lo hace disponible al trabajador dentro de una subordinación política e ideológica, ver **esquema 7**, como esquema de esta problemática.

Era gratificante, motivante, después de una jornada bastante dura de trabajo el recibir algo motivante te ayuda mucho, es más se te olvida el trabajo, el cansancio, se te olvida todo, te sientes contento, relajado, si sabes organizar ese dinero lo puedes ahorrar, lo puedes disfrutar al máximo invertir, gastar en ti o en algo más, es gratificante. (Entrevista 79). (Organización de fiestas) (Hombre, soltero, profesionista, ciudad media, 1995). ¿Qué pensaba con relación al dinero que recibía como pago?

El salario como objeto de logro (fin) y no como medio, desplegando esta representación se da esfuerzo = sacrificio / compensación = salario, la finalidad del trabajo para el sistema de representaciones es donde el obrero logra la remuneración, que a propósito también lo aleja de lo que produce (porque ya no tiene que ver, con lo demás), se ha desentendido de otros procesos productivos al concluir con su parte, ese es el proceso de desarticulación productiva, demarcando y delimitando la participación del trabajador a través del salario (pago por determinada acción – operación), de la participación general de los procesos y productos. Generando en la escena previa de la “carencia - vivencia” de su vida cotidiana ciertas “propiedades terapéuticas” que tiene como aliciente la retribución del trabajo en el salario.

Económicamente bien, moralmente pues los ánimos por los sueldos, toda humillada y trabajar por necesidad. (Entrevista 18). (Fabrica de verduras). (Mujer, 24 años, 1990, secundaria incompleta, ciudad pequeña). ¿Cómo se sentía al realizar su trabajo?

Si la cual es de que allá son estrictos, pero pagan muy bien. (Entrevista 1) (Restaurante e industria textil) (Mujer, soltera, 12 miembros de familia, primaria, ciudad pequeña) ¿Notó alguna diferencia cuando trabajo allá y cuando trabajo aquí, en que consistió?

La verdad no me gustaba estar parte del día encerrada y como robot lo único bueno era que no me pagaban tan mal. (Entrevista 430). (Empaque de juguetes y cajera) (Mujer). ¿Cómo se sentía al realizar su trabajo?

La presencia simultánea en la dualidad contradictoria simbólica, en los estados anímicos de los trabajadores migrantes: donde se ha resuelto en parte las “necesidades económicas”, pero otro tipo de representaciones – acciones están determinadas por las relaciones de poder en la organización: como ser humillada (entrevista 18), ser estrictos con los trabajadores (entrevista 1), estar encerrado, trabajar como autómatas (entrevista 430).

El trabajo se hace muy tedioso y no progresivo, sino que trabajas por el dinero, pero sin que hagas nada por progresar. (Entrevista 479). (Caballerango del equipo de polo ecuestre y supervisor de pintores de casas). ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?

No te puedo decir que orgulloso o satisfecho porque el trabajo no me gustaba porque era muy fatigante y no de beneficio en cuestión de dinero sí pero para superación. (Entrevista 143). (Construcción). (Casado, estudios parciales de secundaria, comunidad rural). ¿Cómo se sentía al realizar su trabajo?

Se ha resuelto con el dinero ciertas cuestiones, con el salario del trabajo, pero el agente siente que no ha “progresado”, de un trabajo descualificado, realiza tareas (entrevistas 143, 479) tediosas, pero planteó una arista del límite en la relación social de producción.

Me daba igual, por que mientras me pagaran lo que yo hacia, lo demás no me interesaba, por que como no nos daban oportunidad de sobresalir y progresar era inútil esforzarse. (Entrevista 29). (Fachadas de las casas). (Casado, 36 años, primaria, megalópolis, estancia 10 años). ¿Cómo se sentía haciendo el trabajo?

Para el trabajador migrante comparte esta condicionante con todos los trabajadores, pero si hay cierta diferenciación en el mercado laboral. Sobre la división técnica del trabajo en el esquema de la división internacional de trabajo, las restricciones por capacidades en los perfiles de la formación daban poca oportunidad de ascenso o de participar en decisiones o en trabajos de mayor capacidad, también a las asimetrías culturales que de manera política se han constituido en las historias de los diversos centros. La resignación y la indiferencia como respuesta a una condición laboral, (entrevista 29).

En una ocasión casi estuve apunto de renunciar en la fábrica de sellos pero lo pensé bien ya que no era fácil conseguir trabajo. (Entrevista 2). (Industria textil y fábrica de sellos de hule) (Mujer, 19 años, secundaria ciudad pequeña) ¿Cuándo tenias problemas fuertes en tu vida o en la empresa que hacías?

Otras de las condicionantes a cierta propensión a la subordinación, es la carencia de trabajo, que genera disposiciones en los agentes a someterse los sistemas disciplinarios o a salir y no tener trabajo, con toda una serie de consecuencias dramáticas.

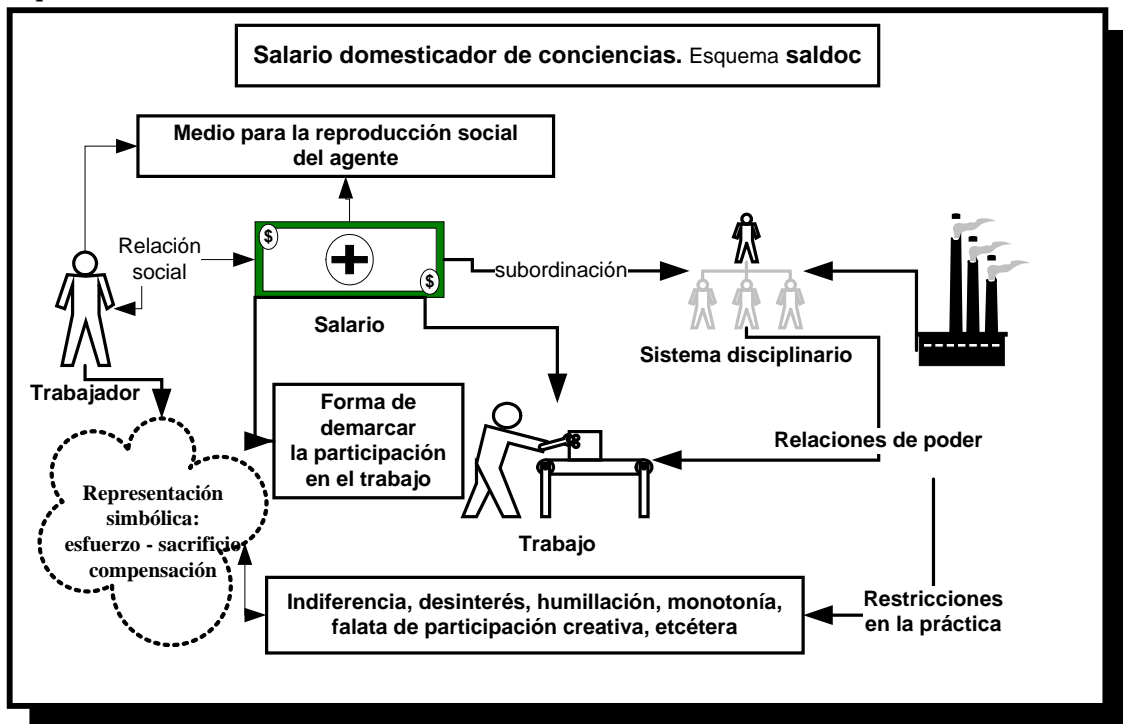
Extraño fue como si no estuviera trabajando para algo para futuro, era nada mas trabajar por sacar la semana. (Entrevista 479). (Caballerango del equipo de polo ecuestre y supervisor de pintores de casas). ¿Cómo se sentía usted dentro de la empresa?

La sensación reveladora, de la condición asalariada, el salario solo permite reproducir las condiciones materiales de existencia por un periodo determinado (corto), y que esta relación lo obligue a su vez, a seguir como trabajador, (entrevista 479).

Pos lo que me llamaba a mi la atención era que si mi trabajo no me gustaba, es más porque ahí me enferme, me iban a dar otro trabajo, cualquier otro trabajo me hubiera gustado de los que estaban allí, cualquier otro menos ese que me toco ahí, nomás que el que me toco era de mucho dinero, y yo como no sabía me quedé ahí, porque era cosa de que en ese tiempo ganaba la gente que tenían allí, el que más ganaba, ganaba 320 la hora en ese tiempo el que más ganaba, entonces había que entrarle al turno de la noche, era el más caro, y el que trabajaba el sábado era tiempo y medio, o sea, si usted trabajaba 8 horas le pagaban 12, y si trabajaba el domingo entonces le pagaban 16 horas, así que en vez de ganarle esas 8 horas a 320 las ganaba a 640, yo me sacaba el cheque más grande ahí por eso yo le entre ahí, porque si yo vengo a trabajar. (Entrevista 949) (Masculino, 56 Años, Casado, Ninguno, Cañada de Caracheo, 1976) ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?

El salario termina sacrificando en el agente el gusto por el trabajo y la creatividad, por mayor dinero remunerado (cuando hay esa oportunidad laboral).

Esquema 8 Salario domesticador de conciencias



El trabajo es el factor de fuerza: coacción, coerción, que interviene al obligar, influir, determinar en el marco de acción y representación de los migrantes laborales que hace doblegar al agente ante su carencia. Lo predispone al agente a una relación social

subalterna; Lo hace flanquear al uso o abuso de sus servicios, es el eslabón débil que lo ata posteriormente a los sistemas disciplinarios.

Las necesidades son la frontera frágil de la “libertad del agente”, que obligan al agente a disponer “de su libertad” a alguien que la contrate como mano de obra para trabajar y mantener su subsistencia y la de los suyos; Se presenta el trabajo (por la necesidad) como un hipervalor, se impone imperiosamente sobre la percepción de las cosas, las eclipsa; La necesidad hace doblegar, replegarse, aguantar, callarse, hacer incluso hacer “tolerable” lo adverso.

La necesidad hace al agente incluso ponerse en riesgos peligrosos en el trabajo. De esta forma, no solo se ve las coacciones que se dan en la inserción del país, del mercado de trabajo y en la organización sino por el otro lado la motivación que lo que mantiene en la decisión y búsqueda de trabajo y que hace soportar dichas coacciones sociales en la economía mundial.

Plusvalía del trabajo migrante

“... el mojado que le entra y que suda, en los “field” de los que hablan inglés. Los trabajos de más pesadez de cortar, pizcar, fumigar, estibar, de agotarse, cargar, los hacemos y se nos repela, ¡ahí esos gringos no tienen abuela...” Canción de Guillermo Velásquez y los Leones de la Sierra de Xichú.

Entre los diversos factores que hacen atractiva la mano de obra migrante, en las diversas compañías en el centro, destacan principalmente: su bajo costo, su condicionamiento jurídico como “ilegales” que permite condicionar laboralmente a niveles altos de exigencia en la productividad y explotación, sin reconocimiento de derechos laborales y de mediaciones sindicales, confinarlos parcialmente o auto-confinarse, para mayor disposición y concentración al trabajo, es eventual (en algunos casos) con disposiciones a la explotación intensiva, los migrantes tienen “necesidades”, estando dispuestos a trabajar y esto genera predisposiciones al “trabajo pesado”, necesitan conservar su fuente de ingresos, son fieles, leales, dóciles y que socialmente, establecen relaciones humanas “positivas” en gratitud a la posibilidad de trabajo, entre otros.

Lo que respecta a sueldos hay una gran diferencia con los sueldos mexicanos y que los migrantes son los que reciben menos ingresos y trabajan más.
(Entrevista 469). ¿Qué pensaba con relación al dinero que recibía como pago?

Era una mala compañía, hacen trabajar mucho y no pagan bien, y como uno no sabe hablar ingles, no se puede defender, la compañía se dedicaba a la jardinería. (Entrevista 726). (Jardinería) ¿Platíquenos a que se dedicaba la compañía donde usted trabajo y que pensaba de ella?

Sobre los salarios bajos, es una de los factores principales que lo hacen atractivo a las organizaciones económicas, así como el supuesto gasto social laboral que se ahorra, en seguros, prestaciones, reparto de utilidades, etcétera. Las entrevistas (459, 726) lo plantean, así como la mayor carga de trabajo (y de explotación) a los migrantes; y el impedimento de lenguaje y la ausencia de representatividad legal como agente productivo al migrante, lo pone en desventaja con relación a los trabajadores oriundos (726).

Pos no le digo que bien porque pos mi intención era superarme ahí con ellos, namas que el único problema fue ese pues, como le vuelvo a repetir no tenia uno papeles y esa vez les llego y a todos se los llevaron y acá en el departamento de las vías pos ahí si era más duro el trabajo todo el día en el sol y luego también pagaba muy barato, porque luego nos encontrábamos maquinitas o de mantenimiento ahí que eran mexicanos y nos decían no pos si se los esta jodiendo y si nos jodía, porque nos debería de pagar a 10 dólares la hora y no la pagaba a 7 a si que él se venia dejando 3, 3 dólares de cada canijo éramos como unos 10, y luego pos si nos decía no dice si es bien arrastrado su patrón porque si luego según él se iba pero según de lejos nos estaba viendo, nos estaba cuidando y pos si se iba y nosotros también en el solazo pos si nos sentábamos un rato a descansar. (Entrevista 948) (Electrónica y el departamento de vías). ¿Cómo se sentía en el trabajo?.

La extra-plusvalía²³ relativa obtenida de la mano migrante (en este ejemplo) radica en la capacidad de generar valor trabajo al menor costo, ahorrándose los costos de salario promedio por hora de trabajo que se incrementa el capital (siendo mayor en el caso de los migrantes irregulares). En este ejemplo obtuvo de beneficio el dueño: por cada trabajador se ahorra 3 dólares por hora en un promedio (supongamos que es de 8 horas de trabajo por jornada, cuestión que en realidad son más de 10 horas de trabajo promedio al día de los migrantes) equivale a 24 dólares por trabajador, que en este caso eran 10 trabajadores (cuadrilla), se obtenía de beneficio 240 dólares por jornada más el

²³ Al respecto dice Marx (1984:6) expone la función verdadera del capital:

“La función verdadera, específica del capital en cuanto capital es pues, la producción del plusvalor, y ésta, como se expondrá más adelante, no es otra cosa que producción de plusvalor, apropiación – en el curso del proceso de producción real-de trabajo no pagado, que se ofrece a la vista y objetiva como plusvalía.”

valor del trabajo producido. Lo que ahorra era equivalente a 24 horas de trabajo salario promedio, el pago a 24 trabajadores del salario promedio por una hora en una sola jornada, o el pago de tres trabajadores con salario promedio en jornadas de 8 horas por día. (El ejemplo lo retome en una entrevista levantada posteriormente al muestreo base).

Que esa empresa es de las que contrata gente como yo sin papeles. (Entrevista 308).

Que los dueños del hotel son gringos y no les importaba que fueran mexicanos, del salvador, de donde fueran, pero, que trabajaran y eso me agradaba, que no se fijaran si tenías papeles o no tenías papeles, si eres migrante o no migrante, daban trabajo al que fuera y quisiera trabajar. (Entrevista 480).

La (entrevista 308) indica cierta preferencia por migrantes ilegales y la (480) no era una limitante serlo, para tener trabajo.

Que en el poco tiempo que llegaba llega una redada para sacar a los indocumentados pero el dueño tenía una clase de subterráneo y nos metían rápido. (Entrevista 471).

En la (entrevista 471) presenta riesgo, solidaridad (del patrón con los trabajadores ilegales) y encubrimiento, que se entreteje en una fina red: de interés, simpatía, convicciones, etcétera, en las “relaciones humanas”.

Bien, siempre, siempre me tuvieron confianza, ellos tenían pensado que en un futuro esa compañía tenían que meter mucho mexicano, por que yo era el único mexicano en ese momento, pero ellos tenían la confianza de que en un futuro no muy lejano empezar a meter gente mexicana por que trabajar con gringos a ellos les cuesta muy caro y a cada rato andan en problemas de la corte, con los abogados y todo eso, y sin embargo con gente chueca si tienes algún problema al otro día estas despedido. (Entrevista 697). (Instalaciones eléctricas en casa habitación). ¿Cómo se llevaba con sus superiores o dueños?

La mano de obra migrante, tiene menos derechos laborales que los lugareños, eso los hace objeto de explotación y más dóciles, con mayor razón los ilegales.

Los abusos con los migrantes como otras formas de explotación

Los abusos que se realizan en la organización, generalmente tienen que ver en esas relaciones asimétricas de las relaciones sociales de producción, más allá de las formas legales de explotación, están otras formas más cínicas presentes en esa relación de poder inmediata. En un contexto de debilitamiento laboral del estado benefactor y del auge de

las corrientes neoliberales en el sistema mundial, los trabajadores migrantes experimentan en diversos casos, formas excepcionales e “inmorales” de explotación. Entendida de acuerdo a Di Tella, Chumbita, Gamba y Gajardo (2001) la explotación como:

“apropiación del trabajo excedente no retribuido de los productores directos” (Pág. 265).

Alusivo al tema el testimonio dice:

De la empresa, lo que, lo principal que me llamó la atención fue el sueldo que supuestamente iba a ganar, que, que nunca me dieron, verdad, o sea, cuando ya yo fui todavía me dijeron que me iba, que me iba a ir bien, que no iba a, a gastar en comida, este, que, este no iba a pagar renta, no iba a pagar este luz, agua, nada, pero en realidad, este, si, no lo pagaba, pero me pagaban muy barato, no me dieron el sueldo que me prometieron y este me tuve que alejar también de lo que es la ciudad, por irme a ese rancho y por poder tratar de ganar un poco mas de dinero, pues me fui como un año y pues me aguante, la presión, la presión de los americanos, del dueño del establo y me regresé otra vez a la ciudad. (Entrevista 76). (Ayudante de albañil y actividades ganaderas). (Hombre, 17 años, 1985, secundaria incompleta, ciudad pequeña). ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención y porque?

La forma de este abuso, culturalmente tiene que ver con una promesa incumplida al trabajador, donde la oferta del trabajo en el mercado laboral proponía un pago mayor con una serie de prestaciones, de acuerdo a la oferta estaba más orientada a trabajadores migrantes, debido a que incluía hospedaje, comida, luz, agua,... en un rancho (lugar donde se da una especie de cuasi-confinamiento laboral, ver más adelante). Un buen pago y ahorro de gastos es lo que buscan muchos migrantes, (ver disciplina migrante más adelante), en un estado de indefensión, no le cumplen con lo pactado y regresa a buscar trabajo a la ciudad.

Una señora que tiene parientes y mas de 15 años de ir a Estados Unidos, les dijo que en esa compañía estaban solicitando temporalmente, verdad, y dijimos que las llevaran, y el día que estaba ella las llevo, pidieron trabajo, presentaron documentos, llenaron otros documentos, y empiezan pagando poco, 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 más aumentos.

(Entrevista 792). (Empacadora de semillas) (Mujer, 25 años, primaria, separada, ciudad media) ¿Cómo fue reclutado?

Otra forma de abuso, no tan excepcional, en el sistema economía mundo, las formas es las ofertas oscilantes del pago de hora por trabajo, pero con tarifas más bajas para el trabajador migrante, donde el pago por el mismo trabajo varía de acuerdo a volver a regresar a la organización, es decir una tarifa para los primerizos y después una tarifa para los que tengan la experiencia de haber trabajado en ese lugar. Presuponiendo que hicieron el mismo trabajo, el criterio de asignación está relacionado con un dispositivo disciplinario de desempeño y de reincidencia, que sirve para la domesticación del trabajador.

Que nos bajaban mucho dinero, cuando trabajábamos horas extras y en pocas palabras nos hacían menos. (Entrevista 93). (Construcción). (Hombre, soltero, secundaria, 14 miembros de familia, comunidad rural) ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?

Qué era lo que menos te gustaba"...trabajar de más sin tener compensación. (Entrevista 287). (Fabrica). ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?

Que a veces teníamos que hacer más horas de las normales y no nos las pagaban. (Entrevista 796) (niñera y fabrica no especifica) (mujer, divorciada, secundaria, 25 años, 1999, ciudad media) ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?

La forma de abuso que tiene que ver con la plusvalía absoluta, es la no remuneración del trabajo en tiempo extra "over time", cuestión que está bien legislado laboralmente, pero que por el grado de indefensión cultural y social (no saber el idioma, bajo nivel escolar, poca representación de los intereses de los migrantes "ilegales" y necesidad de trabajo) hace que sean objeto de abuso y burla. Es posible que esta forma de abuso sea de ciertos patrones o de trabajadores administrativos intermedios.

Lo que menos me gustaba...pues este, que luego nos pagaban 2 semanas después o una semana después. (Entrevista 531). (Jardinería) ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?

El abuso por el pago retardado, puede ser una forma donde el patrón reinvierte en la reproducción de las condiciones de producción del pago de los trabajadores, sin recibir estos los beneficios, donde invierte o se "jinetea el dinero" en otro lugar del capital... y que a su vez es un dispositivo para mantenerlo cautivo.

Lo que no me gustaba que cuando faltábamos un día nos descontaran dos, ya nos daban menos dinero. (Entrevista 783). (Lavandería). ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?

Una forma de intimidar al trabajador y una forma de explotarlo, en este sistema disciplinario el dispositivo amenaza con cobrar un día más del no laborado, es un acto de autoridad, de ventaja y prepotencia, a la vez se adjudica un día de trabajo laborado (más aparte la plusvalía) por el trabajador migrante, es un acto en que el poder administra la justicia en su provecho, la organización en material laboral rara vez pierde.

Las salidas tarde porque a veces durábamos 7 horas sin comer, por tener que terminar un trabajo. (Entrevista 37) (Compañía de sistemas de riego, restaurantes, construcción, otros). (Soltero, ciudad pequeña, secundaria, 1992). ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o...?

Es que hay empresas buenas y malas hay empresas, como la de la varilla: no había lonche, hay nos castigaban tanto y a veces entrabas a las siete pues los roles no se quebraban, y no había hora para comer, ahí tenias que darle las doce horas de trabajo a veces nos escapábamos hasta las doce, son cinco horas sin comer a veces más seis o hasta ocho, porque no había hora de comer, ahí comía uno, lo bueno es que ahí pagaban todo, todo lo que trabajaban no descontaban nada y ahí donde estoy ahora esta bien porque ahí hora de lonche la media hora que nos rebajan entramos a las seis y a las nueve ya es lonche. (Entrevista 510). (Obrero). (Hombre, estancia 1 23 años, edad actual 42 años, secundaria, ciudad pequeña). ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o...?

Las empresas “malas” algunas son aquellas que adoptan el esquema de explotación de la plusvalía absoluta, se minimiza los “tiempos muertos”, aún cuando estos sean para mantener el trabajo vivo, sabiendo que hay sobre demanda de trabajo migrante en el mercado, no importa que no coman y se sobre pasen en ayunas más de 4, 7, u ocho horas, lo importante es el tiempo de trabajo efectivo en la producción de plusvalía, (no se sí hicieron estudios de rendimiento per capital por trabajador sin comer).

Por otro lado las empresas “buenas” son aquellas que adoptan el esquema de explotación de plusvalía relativa donde la intensidad del trabajo compensa la producción en unidades, o aquella que difiere el tiempo de trabajo después del tiempo de la comida.

Una vez con un compañero de trabajo que no había registrado una caja de mercancía que había llegado al almacén y por su culpa nos descontaron parte de nuestro sueldo. (Entrevista 475). (Almacenista y jefe de piso en una

tienda departamental). (Hombre, 23 años, casado, ciudad mediana).
¿Cuándo tuvo un problema que hizo?

La empresa inculpa a la plantilla, si un movimiento deficitario u omitido en sus inventarios, queda bajo “la responsabilidad social consuetudinaria de los trabajadores”, ese tipo de solidaridad impuesta desde arriba, garantiza en el dispositivo disciplinario, que dicha solidaridad social responde el pago de robos, omisiones y errores de los trabajadores en la organización. La organización rara vez pierde, porque es y hace disciplina responsable.

La producción del plusvalor y la intensificación: expresión rápida del tiempo de trabajo

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

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

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

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

En la lectura que hace el migrante de la organización, las formas rápidas del trabajar: es de las cuestiones que más llamaba su atención, (entrevistas 24, 34, 47, 89, 98, 99, 118, 292, 374, 250, 47, 182, 607, 507, 607, 822, entre otros) y aludidas a ello (entrevistas 12, 443, 87, 181, 71, 162, entre otras). Más del 2.5% de los migrantes hacen referencia a las formas como impacta la intensidad de trabajo en la organización aludida a la rapidez.

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

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

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

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

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

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

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

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

soltero). ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?

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

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

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

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

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

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

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

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

El grado amplio de tecnificación en las organizaciones del centro, sorprende de manera relativa por antinomia antípoda a los migrantes trabajadores, debido a las diferencias tecnológicas entre centro y periferia, tanto la diversidad existente de la maquinaria,

como las capacidades en que realizan el trabajo. La manera como describe cada paso del proceso en que realiza de manera casi automatizada (entrevista 87), donde muestra su asombro.

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

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

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

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

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

El supervisaba, como a veces la maquina va muy rápido, y se mueve el rollo del papel, que la bolsa fuera bien centrada en los logotipos, era todo. Porque cuando veía que todo estaba mal o la bolsa chueca, o mal alineada, esas bolsas las desechaba. (Entrevista 792). (Empacadora de semillas) (mujer, 25 años, primaria, separada, 6 miembros de familia, ciudad media). ¿Era supervisado, vigilado o... con usted?

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

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

Cálculo racional del trabajo: productividad y eficiencia

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

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

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

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

Lo que más me llamaba la atención era la organización, tenían todo encapsulado, presupuestado, a futuro, ellos por ejemplo, gastaban el presupuesto de año pasado, ellos dejaban reserva el presupuesto y toda su

ganancia del año presente la dejaban de reserva durante un año y al año siguiente gastaba el presupuesto del año pasado. En sí la organización en todos los niveles, en toda actividad. (Entrevista 561). (Construcción). ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?

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

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

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

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

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

mecanismos de corrección automáticos, muy pocos riesgos, esta planeado por indicadores, células sensibles de información para la empresa.

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

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

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

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

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

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

Lo que más me llamaba la atención es el tipo de organización de las empresas, ya que cada una tiene su objetivo que es producir más con mayor calidad. (Entrevista 176). (Construcción y distribuidora de carne). (Joven, 18

años, soltero, comunidad rural). ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención de la organización y porque?

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

Sobre las formas de trabajo y la racionalidad de la eficiencia

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

Hammer (13/08/03)

Intermanager México.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Jornadas

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

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

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

Tabla 2 Estadísticas de las jornadas en horas de trabajo

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

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

Tabla 3 jornada en horas de trabajo

<i>Horas</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje Valido</i>	<i>Porcentaje Acumulado</i>
3	6	0.4743083	0.556586271	0.556586271
4	9	0.711462451	0.834879406	1.391465677
5	14	1.106719368	1.298701299	2.690166976
6	23	1.818181818	2.133580705	4.823747681
6.5	1	0.079051383	0.092764378	4.916512059
7	42	3.320158103	3.896103896	8.812615955
8	362	28.61660079	33.58070501	42.39332096
8.5	2	0.158102767	0.185528757	42.57884972
9	95	7.509881423	8.812615955	51.39146568
9.5	6	0.4743083	0.556586271	51.94805195
10	148	11.69960474	13.72912801	65.67717996
10.5	4	0.316205534	0.371057514	66.04823748
11	54	4.268774704	5.009276438	71.05751391
11.5	2	0.158102767	0.185528757	71.24304267
12	196	15.49407115	18.18181818	89.42486085
13	37	2.924901186	3.432282004	92.85714286
14	30	2.371541502	2.782931354	95.64007421
15	20	1.581027668	1.85528757	97.49536178
15.5	1	0.079051383	0.092764378	97.58812616
16	20	1.581027668	1.85528757	99.44341373
17	1	0.079051383	0.092764378	99.53617811
18	5	0.395256917	0.463821892	100

Total	1078	85.2173913	100	
Omissiones	187	14.7826087		
Total	1265	100		

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

Ahora vamos a pasar a analizar brevemente por sectores económicos

Tabla 4 Jornadas en horas de trabajo por sectores

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

Para este análisis, reflexionamos lo siguiente:

Analizamos primero solo el sector primario (actividades agrícolas, ganaderas, pesqueras, etcétera) pocos de los migrantes son los que trabajan 7 horas o menos aproximadamente el 4.59%. En este trabajo la mayoría trabaja arriba de 8 horas aproximadamente 95.41%. Pero no hay quién trabaje 17 o 18 horas, es un trabajo muy pesado físicamente, la gente que trabaja en este sector generalmente es también de

procedencia rural (la mayoría es descualificada). Las personas que trabajan de 10 a 16 horas son aproximadamente el 55%. Dentro de los oficios están los agricultores, ganaderos y sobre todo jornaleros.

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

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

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

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

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

Su manifestación subjetiva es frecuente en las entrevistas.

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

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

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

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

Lo que no me gustaba de la empresa en la cual trabajaba era que entrábamos muy temprano a trabajar y salíamos muy tarde y casi no teníamos tiempo de distraernos. (Entrevista 105). (Campo y construcción)..(Migrante recurrente, 7 veces, primaria, ciudad pequeña). ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Las jornadas tan largas, es que después del tiempo que tienes para trabajar ellos te obligan a trabajar tiempo extra, por que tienen la costumbre de proyectar los trabajos en un tiempo determinado y cuando se acerca el tiempo de terminar, y van atrasados tiene uno que trabajar lo que ellos quieren. (Entrevista 127). (Constructora y cadena de cafeterías). (Hombre, profesionista

actualmente, ciudad media) ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?

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

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

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

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

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

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

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

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

El tiempo de trabajo y la exigencia constante de hacer cada vez más esfuerzo, como una forma de explotación a la fuerza de trabajo. Es decir el aprovechamiento de un

particular para generar mayor plusvalía, a través del incremento de actividades del agente trabajador.

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

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

Dispositivos de control: vigilancia y disciplina

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, empacadora 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 por que 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 poder²⁴ 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 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

²⁴ Buscando confianza del patrón y compensaciones económicas a costa de explotar a sus compañeros.

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 sí, 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):

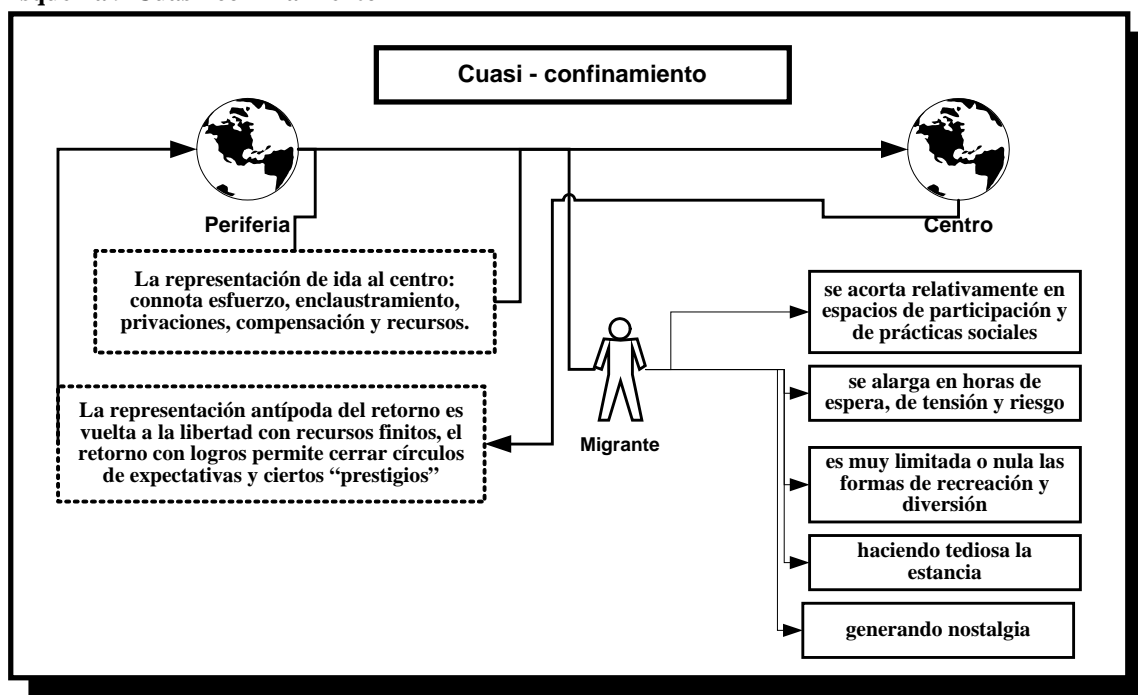
Pues metía unas quince por día, pues en la casa uno está muy triste, arrumbado. (Entrevista 781). Pregunta sobre jornada de trabajo.

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 laboral²⁵.

Esquema 9 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, 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?

²⁵Ver 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).

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 algodoneros 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 platíquenos 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.

Relación de poder: dispositivos de subordinación

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 organización²⁶ y su relación con un sistema social – mundial determinado. Permite 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

²⁶ El enfoque hace matices en el análisis de las relaciones de poder. Como una dimensión importante configuradora de un espacio social, en entramados y dispositivos que permite apoyar el análisis social (en lo económico, en lo político, en lo jurídico, en lo cultural, etcétera).

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).

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 hábitos 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 gustó de mi trabajo fue la presión con la que estuvimos trabajando,... y esta 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 chalan 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 cayó 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 trasmite, 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 esquirolo, 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 prestigios 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 involucra 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.

Sí, sí 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) ¿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, profesionalista, 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 pizcar 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 sabia 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 hacia 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 despido, 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 asimilarlas 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 convivió, 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 tenía 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.

Docilidad de los cuerpos

La historia de la subordinación como ya se ha dicho tiene un entramado complejo: en el sistema mundial, no solo se debe ver en las relaciones sociales de producción y en la estructura de la empresa, tiene un énfasis en los procesos de resocialización que se dan en la organización, junto a los dispositivos instrumentados para ese fin. No siempre percibidos de forma consciente y explícita por el trabajador, se rastrean en pistas que nos da su discurso, los sistemas disciplinarios son objetivados en las interacciones con el sistema de los objetos y las tecnologías en las que es procesado el sujeto y se transforma.

La disciplina, fue algo que tuve que adquirir con desveladas, es importante porque te hace endurecer tu carácter, valorar las responsabilidades (Entrevista 394). (Restaurante). (Hombre, 19 años, estudios medios superiores, ciudad media)¿Nos podría explicar una experiencia que usted considera importante y porque dentro del trabajo?

La disciplina tiene una historia que parece propia, en casos más abstractos, se presenta como: “propiedad” o característica de la personalidad, desarticulada de todo proceso social. La disciplina se “da” en el proceso laboral y formativo en otras estancias y organizaciones se ha instituido en el cuerpo, dentro del habitus del agente. En el discurso del agente reconoce que es una facultad constituida, que permite responder a las obligaciones, pero también devela parte de la docilidad desplegada en: la fuerza interna (carácter) para aguantar las fuerzas externas (tanto de las diversas coacciones, como de las exigencias subordinantes).

Cuando te pones nerviosa cuando vas a empezar algo nuevo y no sabes si vas a poder; cuando estuve en una maquina por primera vez era una banda que iba a una velocidad que yo pensé que no iba a poder llevar el ritmo que lleva la maquina, y me puse mas tensa, pero me arme de valor y dije tengo que

hacerlo es parte de mi trabajo y tengo que cumplirlo; la maquina es como un chupón que va absorbiendo todo lo del huevo y después cae a otra banda para cocerse. (Entrevista 482). (Compañía de limpieza, distribuidora de alimentos, niñera). (Mujer, soltera, primaria, ciudad chica, 19 años, 1991). ¿Nos podría explicar una experiencia ...?.

Las exigencias laborales ponen a prueba a los trabajadores, estos responden concientes de los resultados esperados y condicionados para ser contratados de su práctica. Momento de incertidumbre se da en las actividades de prueba inicial, mostrando los efectos volitivos y emocionales que se experimentan en ese evento, demarcando como obligación la actividad y la responsabilidad asumida de esa actividad. El reto es sincronizarse en la ejecución del trabajo al ritmo de la maquina y al resultado deseado de la actividad.

Pues, no puedo decir no, lo hago, tiene uno que hacerlo, y si tú tienes algún disgusto no lo demuestras, ¿por que no lo demuestras?, Porque si demuestras tu disgusto en el trabajo te dicen: mire señor si no quiere hacer el trabajo, no lo hagas y te cortan, así de sencillo allá. (Entrevista 62) (Construcción y otros) (Hombre, primaria incompleta, 1948, 23 años, ciudad media). ¿Qué es lo que no te gustaba de la empresa?

Mmmm,.... Depende de con quien esté trabajando, depende de que clase de personas porque hay mucho este tipo de personas con las que trabajo son electricistas son muy enojones hay que aguantarlos uno si, este es difícil aguantarlos hey, no me llevó con muchos de ellos no me llevo no más que me la llevo calmada hey , si me la llevo calmada, trato de no enojarme, tengo mucho genio pero me lo aguanto (entrevista 806) (taller de hojalatería y pintura, reparo carros antiguos, electricista construyendo, remodelando oficinas cableando y todo lo referente a la electricidad). ¿Como se llevaba con sus compañeros?

Siempre me he llevado bien, siempre me llevé bien con ellos todos, todos bien a todo dar como te vuelvo a repetir yo soy una persona tranquila no me gustan los problemas, ni nada de eso y yo trataba de llevármela lo mejor con ellos para no, precisamente para no tener ningún problema con nadie. (Entrevista 794).(Construcción). ¿Cómo se llevaba con sus compañeros?

La sanción discursiva enunciada, encubierta, sugerente, amenaza latente... por parte del poder para presiona a hacer las actividades, es una de las formas de coacción – coerción al trabajador, acompañada también por otro mecanismo complementario de presión simbólica como es la valoración social del trabajo. La censura a las respuestas

incomodas o a los discursos de crítica y a las respuestas corporales o faciales en ese sentido. El riesgo de ser expulsado de la organización, no solo es para el migrante lanzarlo a la incertidumbre del mercado laboral, sino dejar de percibir recursos para satisfacer “sus necesidades”, en un mercado laboral competido.

El mayordomo, pues este ejercen su trabajo mandan a uno conforme se porta, si trabaja se portan bien y si uno no quiere trabajar hasta te corren, es como todo uno esta, esta a que lo manden. (Entrevista 126). (Campo). (ciudad pequeña, casado, 48 años, 1999). ¿Cómo era vigilado?

Lo único que hacían era que si ya no eras útil para ellos y como te pagaban por horas únicamente decían “hasta aquí señor España”, vengase usted mañana a ver que le podemos dar de trabajo. (Entrevista 62) (Construcción y otros) (Hombre, primaria incompleta, 1948, 23 años, ciudad media). ¿Tuvo una experiencia importante?

Las relaciones de poder en desplegamiento con su trato, están condicionadas al resultado evaluado del trabajo y a la respuesta deseada de subordinación. La utilidad del trabajador está determinada por los resultados exigidos, su presencia o finitud depende de ello.

Pues más o menos, ya que aún y enferma pues tenía que pararme a trabajar, pero gracias a dios salí adelante. (Entrevista 574). (Mesera y en una fabrica de cereales). ¿Cómo se sentía al realizar su trabajo?

Pos me gustaba trabajar y ahí trabajaba diario aunque hubiera nieve, lloviera, estaba trabajando, por eso me gustaba. (Entrevista 467) (restaurante). (Hombre, secundaria, comunidad rural,). ¿Cómo se sentía al realizar su trabajo?

El trabajador incorpora la exigencia organizacional en sus facultades disciplinarias, se ha apropiado del discurso productivista como obligación por encima de su integridad, trascendiendo la labor a su ser, su trabajo a su salud, Lo trascendente del hacer productivo es una representación del trabajo como una nueva figura mítica de los discursos modernos del progreso.

No, por que tenias que hacer de acuerdo a como te dijera tu patrón. (Entrevista 172). (Restaurante). (1995, Soltero, ciudad pequeña). ¿Algún aspecto importante de la cultura, la costumbre?

El patrón de la actividad laboral es la que ordena el patrón (dueño), la ausencia de un criterio propio con relación al trabajo a realizar por parte del trabajador, está determinado a la subordinación del trabajador, siendo el dueño de la organización el criterio determinante de la valoración del trabajo. La obediencia que hace el trabajador

lo puede mantener en el trabajo, pero a la vez lo desfaculta de sentido, conocimiento y criterio propio, para depender intelectualmente en el trabajo, de las facultades del patrón.

Pues en el trabajo, y estaba muy agradecido con mi patrón por como me trataba. (Entrevista 190). (Compra y venta de metales usados). (Hombre, 1957, primaria). ¿Qué pensaba cuando trabajaba?

La gratitud como rasgo humano es noble, pero, como objeto de análisis en las relaciones de fuerza y poder social concreto, adquiere otra dimensión, donde la benevolencia, la ausencia de coerción y represión puede ser la causa de gratitud, es decir, en el reconocimiento dado desde las agencias del personal de trabajo en subordinación, sobre las posibilidades de las facultades que tiene en el ejercicio del poder de la autoridad y las repercusiones de ello. Su legitimidad interna responde en parte, en la aprobación del personal del ejercicio de esas facultades, generando a su vez posiblemente: confianza, apoyo e incondicionalidad.

Levantarme temprano ver los problemas que tengo antes de trabajar y trabajar ya con algo mentalizado en la cabeza. (Entrevista 167). (Actividad relacionada con electricidad) (33 años, casado, secundaria, ciudad mediana.). ¿Aspecto importante de la cultura, la costumbre?

Bien alegre, siempre como anteriormente me pregunta siempre le digo cuando se dedica a una cosa hay dedicarse a eso y yo siempre cuando digo que voy a trabajar, me voy a dedicar al puro trabajo y dar lo mejor y superarse siempre y siempre dar lo mejor para la compañía. (Entrevista 537). (Fundidora, pizzería, restaurante...). ¿Cómo se sentía al realizar su trabajo?

Las disposiciones previas del agente trabajador referidas al trabajo, permite mejorar las posibilidades de desempeño. Es un tiempo extra asignado en la atención simbólica, sin retribución. El agente asume en sus límites y posibilidades, a resolver el problema dándose.

Bien, hasta eso que me acostumbre a la rutina. (Entrevista 571). (Florería). ¿Cómo se sentía en la empresa?

Pues yo no estaba acostumbrado a trabajar tanto tiempo y estar en un lugar tan pequeño, si me sentía mal, como estaba gran parte del día allá atrás en el refrigerador llenando la cerveza y pues si. (Entrevista 345). (Trabajador de limpieza y empleado). (20 años, soltero, educación media, ciudad mediana). ¿Modificó la organización el comportamiento?

El sujeto agente se ha resignado a la rutina, a estar trabajando bastante tiempo en un lugar encerrado, se siente mal, pero necesita el trabajo, lo acepta con la subordinación

implícita en él, la rutina aburre, pero es tolerable mientras sea la exigencia presenciarla sea remunerada y pueda acostumbrarse a llevarla. La costumbre ha cicatrizado parcialmente la percepción del dolor o incomodidad en el trabajador, sería interesante saber los otros efectos desencadenados de ello, la medida en que ignora o le es indiferente lo demás.

Pos me sentía bien. No si se portaban bien conmigo y a mi me querían porque yo era buen trabajador, si por ese motivo también porque yo cuando entre a trabajar yo... entra uno a trabajar sin saber pero yo aprendí el mismo día que me decían has esto yo aprendía y esa fue una de las fallas mías fíjese, que yo si fuera sido un hombre cabezón me cambian de trabajo cuando yo desempeñe su trabajo iba lleno de salud pero con el tiempo a los 6 meses ya no pude yo, porque el trabajo me tuvo como se dice pos amolando, entonces por eso yo, pero ahí me trataban bien si yo hubiera sido un hombre duro pa aprender, porque ahí también se necesitaba de inteligencia esos trabajos había que saber como dominarlos. Cuando yo me quise cambiar ya no hubo trabajo ese día y que me esperara como iba yo esperar si estaba, yo ya no pesaba nada, eche de ver que si no me vengo, me traen así me fue de mal. (Entrevista 949) (Fundidor) (Año de migración 71 y 76) ¿Cómo se sentía en el trabajo?

La condicionante de la aceptación de la organización es la valoración de su desempeño como trabajador. La valoración del trabajo se da en cuanto a requerimientos del trabajo, conocimiento y ejecución, tiempo de aprendizaje, entre otras cosas. En este caso (entrevista 949) se arrepiente de haber sido dócil, porque si no lo hubiese sido lo hubieran corrido, pero estaría trabajando en otra cosa, lo peor fue que obtuvo una enfermedad o accidente de trabajo en la fundidora que le hizo bajar de peso y estar débil. El límite del trabajo del trabajador es el límite con relación a su cuerpo.

No nunca tuvimos problemas, fuertes, el mexicano es muy dócil en todo. (Entrevista 866) (campo-pizca).¿Cuando tuvo problemas en la empresa que hizo?

Trabajo y alienación

Las formas en que son sometidos los trabajadores migrantes mexicanos por medio de los sistemas disciplinarios de la organización, que se da a través de estos dispositivos al restringir las acciones y las representaciones en las que el sujeto trabajador interactúa en las organizaciones, hace de él una persona sumisa y dócil, impotente ante

la determinación de los ritmos de trabajo, bajo exigencias estandarizadas u homologadas de las tareas, en los puestos con base a la productividad, las cadencias de los movimientos y de las acciones operaciones que la ingeniería productiva ha diseñado para hacerlo rendir de manera más productiva, pero también limita y entretiene al trabajador, su marco de acción se hace estrecho, no solo por la jerarquía de las decisiones, sino en la visión general del proceso social de producción, que en un momento de control exo - dirigido debe de dedicarse solo a la tarea, sin tomar en cuenta otras cuestiones vitales, de manera alienadaⁱ.

Me sentía únicamente como un instrumento para producir, únicamente lo que pretenden. (Entrevista 836) (Restaurante y granja). ¿Cómo se sentía al realizar su trabajo?

Me sentía uno más de la lista de la empresa, porque solo estaba para hacer trabajo rudo, y mi papel era solo trabajar. (Entrevista 29). (Fachadas de las casas). (Casado, 36 años, primaria, megalópolis, estancia 10 años). ¿Cómo se sentía dentro de la empresa?

Una experiencia es ver como te tratan, ver como te explotan ahí. (Entrevista 403). (Obrero del campo en la distribución de uvas) (Hombre, secundaria, ciudad pequeña). ¿Nos podría explicar una experiencia que usted considera importante y porque dentro del trabajo?

La auto representación del papel vivido en el papel asignado empieza a experimentarse, el migrante sabe que su obligación es hacer el trabajo (rudo, pesado, descualificado), sus acciones están demarcadas en los límites de ser solo un medio, un instrumento, un recurso. Que desde esa posición, toda aspiración creativa es nula, poco importante, cualquier participación en decisión o en empresa colectiva esta sancionada para él (ellos). No hay paso, no hay frente, no hay posibilidades, la ejecución de la tarea es la única partitura de su habitus y en ese habitus se termina de formar. ¿Qué implicaciones tiene esa sensación y acción en el agente?, de ser pieza y no conciencia, de guardar oportunidades y olvidarlas, sin eco, ni atención. Estar como cosa sin dejar desarrollar el lado interesante. Ajeno, lejano, sin voz, subvaluado, limitado, reprimido, desconocido, al final... indiferencia.

No pos casi no salía. (Entrevista 671). (Restaurante y hotel). ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención y porque?

El confinamiento del migrante, demarca más las diferencias entre un trabajador ordinario y un trabajador migrante, ya sea por régimen migrante, por la seguridad de mantener su estancia en el centro, o por las jornadas largas de trabajo, las oportunidades de poder ampliar la vida cotidiana y por lo tanto la vida social, son pocas. La

distracción, recreación, el descanso, las relaciones ocasionales (no obligatorias) y las relaciones más horizontales, menos en competencia y espontáneas, junto a las imposibilidades de participar en las decisiones sobre su supuesto “tiempo libre” son algunas de sus condiciones.

Mmm. Allí en el trabajo pues no hay nada que te llame la atención únicamente llegar y a trabajar. (Entrevista 298). (Tejas e invernaderos). ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención y porque?

No había nada que llamara la atención, puro trabajo. (Entrevista 7). (Reparación de barcos). (Hombre, casado, primaria, comunidad rural, 1997). ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención y porque?

Lo que más me llamaba la atención pos, pos lo que hacíamos de trabajo ¿por qué? Era lo que hacíamos más. (Entrevista 187). (Club de golf y restaurante) (Soltero, estudios en secundaria, comunidad rural). ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención y porque?

Que la gente no te habla, no se relaciona contigo, todos trabajan. (Entrevista 349). (Limpiando frutas y obrera de fabrica de televisores). (Mujer, 20 años, primaria incompleta, comunidad rural). ¿Qué es lo que menos le gustaba de Estados Unidos?

Nada en absoluto, pues ya que ellos se la pasaban también todo el día trabajando. (Entrevista 531). (Jardinería). ¿Qué piensa de los paisanos?

Pues que los miraba muy tristes, porque estaban en la línea ocho horas, realizando un jale (trabajo) muy bonito en equipo. (Entrevista 781) (Construcción, pintura) ¿Qué piensa de los paisanos?

La relación contractual obliga al agente centrar su atención en el trabajo de manera fragmentada, es una coacción explícita en las obligaciones y en las prácticas de la organización, dadas por las relaciones sociales de producción, como un imperativo, que puede eclipsar la percepción del trabajador; por su presencia, su sobre valoración, su exigencia, por el marco de la acción. Hubo casos extremos de coacción intensa en los sistemas disciplinarios donde las cargas de trabajo, no permitían reflexión alguna sobre otras cosas, en este marco de actividad laboral.

Me sentía bien, pero no pensaba mucho en como me sentía, sino en trabajar. (Entrevista 638). (Campo y restaurante). ¿Cómo se sentía al realizar su trabajo?

Contento porque me gustaba, nada más me dedicaba a mi trabajo y ya de ahí en adelante lo demás no interesa. (Entrevista 8). (Reparación de barcos). (Hombre, casado, secundaria, comunidad rural, estancia 1995). ¿Cómo se sentía al realizar su trabajo?

Pues la verdad no importaba como me sentiría, sino que tenía que estar ahí. (Entrevista 574). (Mesera y en una fabrica de cereales). ¿Cómo se sentía en la empresa?

Simplemente nada más trabajar, que hiciera bien el trabajo y era lo único que se ocupaba. (Entrevista 600). (Construcción y restaurante). ¿Cómo fue reclutado?

A gusto porque... pos le hecha uno bastantes ganas, no hay otra cosa que hacer allá más que trabajar, comer y dormir. (Entrevista 613). (Jardinería y carpintería construcción). ¿Cómo se sentía al realizar su trabajo?

Salir adelante, no te daba tiempo de pensar que quería hacer, no si quieres ganar dinero, tienes que estar concentrado en lo que acabas de hacer. (Entrevista 411). (Trabajadora de campo). ¿Qué pensaba cuando trabajaba?

La atención se centra en el trabajo, tiene su genealogía en los motivos de migración, muchos de ellos fueron a trabajar para resolver sus problemas (el 70 % de los motivos fueron económicos de los migrantes, aproximadamente), los migrantes han generado predisposiciones con relación al trabajo, invierten esfuerzo, cierta concentración y tiempo. El trabajo les permite resolver relativamente las necesidades, en el trabajo se concentran ellos. Todo esto aunado a las exigencias de los sistemas disciplinarios. La sobredeterminación en el discurso y en la práctica del trabajo (entrevistas 638, 600, 8, 298 y 574) como imperativo, el trabajo dice el valor del agente – los agentes se determinan con el valor del trabajo. La unicidad del trabajo vuelta negación de todo lo demás (entrevista 8), el extremo llega a la negación de uno (todas las dimensiones afectivas, familiares, valorativas, vivenciales y otras referencias axiológicas del agente trabajador, quedan anuladas, omitidas, subestimadas, por la obligación del agente mismo, la presión de la organización y bajo la situación: trabajar, para resolver las necesidades).

Que eran jornadas muy pesadas y el trabajo muy monótono. (Entrevista 47) (Distribuidora de partes de automóviles) (Soltero, estudios incompletos medios, ciudad pequeña, 1993). ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?

Que andábamos todos fregados igual nomás en la pura friega como los burros. (Entrevista 782). (Agricultura). ¿Qué piensa de los paisanos?

Pues en lo general yo he platicado con bastantes personas en los viajes que he tenido seguido me encuentro con personas que vienen de muchos lugares y yo pienso que los están matando allá, los están utilizando para realizar el trabajo pesado, si, sufren mucho allá todos los paisanos, trabajan bastante para mantener sus familias aquí, porque casi la mayoría, pienso que la

mayoría de la riqueza está aquí en México todo el dinero que mandamos de allá, es muchísimo el dinero que mandan y se están matando allá las gentes para hacerlo. (Entrevista 806) (Taller de hojalatería y pintura, electricista construyendo, remodelando oficinas cableando y electricidad). ¿Qué piensa de los paisanos?

Las jornadas pesadas en el trabajo, en actividades rutinarias – monótonas, de tareas repetitivas, frecuentes, con poco o nulo margen de creatividad y de participación global en los procesos productivos, han generado un trabajador obligado a hacer la tarea asignada en participación específica, solo esa y no otras, supeditado al convenio, este es el límite histórico de las relaciones sociales de producción, una vez que se confisco históricamente los saberes de los trabajadores, ver a Coriat (1993^a) el papel de los trabajadores se ha restringido a solo a ejecutantes con participación “ajena” a los procesos en general y a los productos de trabajo, esto media la percepción del trabajador en la construcción de su habitus en la organización.

Pues era pesado, pero después pasaban los días y no sabía en que día estaba. (Entrevista 696). (Lavandería). ¿Cómo se sentía al realizar su trabajo?

Se trabaja día y noche como sino pasara nada. (Entrevista 337) (Campo y en un restaurante / casino) ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención y porque?

Ante el trabajo pesado, la mirada del trabajador en su esfuerzo cotidiano perdía la sensación del tiempo, quizá al no ver y participar en los avances en construcción o transformación de su objeto de trabajo, sino a las tareas continuas, monótonas y descualificadas, como son las actividades de lavandería, empacar frutas, armar piezas, etcétera. El estado de esa sensación es predominante (por ser significativo, frecuente, común...) porque lo destaca en la pregunta. El ritmo ininterrumpido de la producción no para ante cualquier eventualidad, no importan los sucesos, las personas, el clima, el trabajo es troglodita (entrevista 337).

Me sentía cansada y como maquina. (Entrevista 471). (Empacar verdura y trabajadora doméstica). (Mujer, separada, 49 años, ciudad mediana). ¿Cómo se sentía al realizar su trabajo?

Me sentía únicamente como un instrumento para producir, únicamente lo que pretenden. (Entrevista 836) (Restaurante y granja). ¿Cómo se sentía al realizar su trabajo?

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?

Al principio en la compañía que estuve sentía que me explotaban, pero en los bar(es) muy bien. (Entrevista 615). (Empresa maquiladora y restaurantes).
¿Cómo se sentía al realizar su trabajo?

El cansancio como manifestación del esfuerzo, pero lo que resalta es la percepción del trabajo tan solo como instrumental, es decir de ser “solo” parte del engranaje, de participar en la ejecución de tareas preestablecidas, haciendo una analogía de la importancia de su trabajo similar al de una “maquina”, (entrevista 471). Sentirse esclavizado o explotado connota al trabajo subordinado desde su posición en las relaciones de poder (entrevistas 394 y 615), es el lugar asignado y su margen de participación, ¿Qué habrá experimentado el trabajador para sentirse usado, despojado?.

Todo es muy bonito, pero muy cansado, llegas solamente a comer y bañarte, ver tele un ratito y dormir. (Entrevista 271). (Restaurante y estética de perros) (Mujer, 27 años, comunidad rural). ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención y porque?

Que era del trabajo a la casa y viceversa. (Entrevista 165) (Actividades relacionadas con la carpintería) (Hombre, 17 años, preparatoria, ciudad media)
¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?

No me afectaba absolutamente en nada, por que en el transcurso del día no tenía nada que hacer más que estar trabajando, cuando salía del trabajo entonces ya me dedicaba a lo personal mío. (Entrevista 83). (Construcción de albercas). (Hombre, soltero, secundaria, 13 miembros de familia, 1996, ciudad pequeña). ¿Algún aspecto importante de la cultura, costumbre?

Las limitaciones que impone el trabajo en la vida cotidiana: del trabajo – a la casa; de la casa al trabajo, (entrevista 165), es determinante, las prácticas restringidas que se generan fuera del espacio laboral, como las tareas de mantenimiento en la reproducción: comer, bañarse, ver la tele, (entrevista 271). O el carácter alterno del tiempo libre, que resignificaba al agente en actividades que consideraba importantes, pero personales (entrevista 83); sería importante detectar en la historia cuando se hace público el discurso del trabajo, como justificación social.

Lo que más llamaba mi atención era la cantidad de gente que trabajaba ahí, además que todo el día había diferentes horarios de trabajo y todo estaba muy mecanizado, parecíamos robots. (Entrevista 430). (Empaque de juguetes y cajera) (Mujer) ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención y porque?

La sincronía es precisa, el ejercito de gente que participa en la fábrica tiene bien definidas sus áreas, sus funciones, el transito a diferentes horarios circulaba sin

perturbaciones, las tareas asignadas se ejecutaban en coreografías, en ritmos de trabajadores autómatas.

Pues que las maquinas eran más modernas porque ya nada más estabas tu solito parado y nada más las cuidabas. (Entrevista 195). (Jardinería, empacadora de dulces y estantería de computadoras). (Soltero, secundaria, ciudad pequeña, migrante recurrente). ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención y porque?

Vigilar las maquinas porque era muy aburrido. (Entrevista 876) (Ensamble de equipo eléctrico) (Hombre, rural, estudios medios, soltero, estancia 1989).

¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?

En el maquinismo, la tecnología suplía a la mano de obra, por la rapidez, volumen, precisión y costos. Han pasado generaciones de perfeccionamiento de maquinas en el “nuevo maquinismo”, llegando a la robótica y el trabajo de los hombres es supervisar a ellas. Uno de sus argumentos según recuerdo es que la maquina iba a hacer el trabajo: pesado, riesgoso, preciso y el trabajo aburrido también, pero lo paradójico es que en esta fase el hombre trabajador cuida las tareas de la tecnología con parcial autosuficiencia, en tareas repetitivas. También como paradoja que requieran para estas tareas, mano de obra descualificada, los técnicos harán el mantenimiento y los ingenieros el diseño.

Hay criterios que utiliza el trabajador para valorar el trabajo, uno de ellos es el criterio aburrido- no aburrido; o aburrido – divertido. Escuchar estos criterios de valoración nos puede indicar también grados mayores de alineación. Las actividades de desplazamiento, según la (entrevista 275), son donde no se aburren, en contraste donde se está encerrado, si se aburren.

Lo que más me llamo mi atención ahorita donde estoy, es de que no me aburro, porque ando de un lado para otro, no es un trabajo fijo como en una fábrica; y en el anterior, el anterior si era aburridor porque de la cocina no salías para nada, no me llamo nada de atención. (Entrevista 275). (Reparación de albercas). (Hombre, ciudad pequeña) ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención y porque?

Para la (entrevista 311) no aburrían las actividades donde el trabajador hace operaciones creativas, artesanales, donde hay más improvisación y condiciones para hacerlo. En cambio en las actividades limitadas – restringidas son aburridas, como hacer las mismas operaciones en una banda sinfín, en los ensambles, en las troqueladoras, etcétera.

Bueno una cortar el pasto porque cuando acaba lo veías y quedaban las rayas bien pintadas, la otra en la de los tractores, ninguna me aburría, la del aserradero tampoco ahí me aburría también, la de los pollos también me

aburría tenía que estar en una banda cortando. (Entrevista 311) (Jardinería, aserradero, procesamiento de carne avícola y armar piezas de tractor) (17 años, ciudad pequeña, soltero). ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención y porque?

El trabajo físico pesado requiere descanso, alimentación adecuada, pero el ritmo de exigencia laboral no permite al trabajador satisfacer estos requerimientos. En las (entrevistas 434, 567 y 590) algunos trabajadores recurren a la solicitud de alguna droga, para mantener el ritmo de trabajo o aguantar jornadas largas.

Ahí que cargábamos puertas, subir dos - tres pinches (despectivo) puertas bien grandotas a puro lomo (en la espalda), y yo le decía al señor ese pos sabe, que pos dame fuerte (algo para drogarse), no pos aquí te debes de aguantar, y si , sí me a mole (agoté) mucho y me di mas o menos la intención de lo que era ahí el jale (trabajo), que allí (ahí) tienes que trabajar, por que si no trabajas no vas a comer ahí no hay de que primos, hermanos te den ahí unos frijolitos. (Entrevista 434). (Tornero). Pregunta abierta.

Importante, que usa uno drogas o, si drogas para aguantar las jornadas largas de trabajo. (Entrevista 590) (Construcción). ¿Nos podría explicar una experiencia que usted considera importante y porque ...?

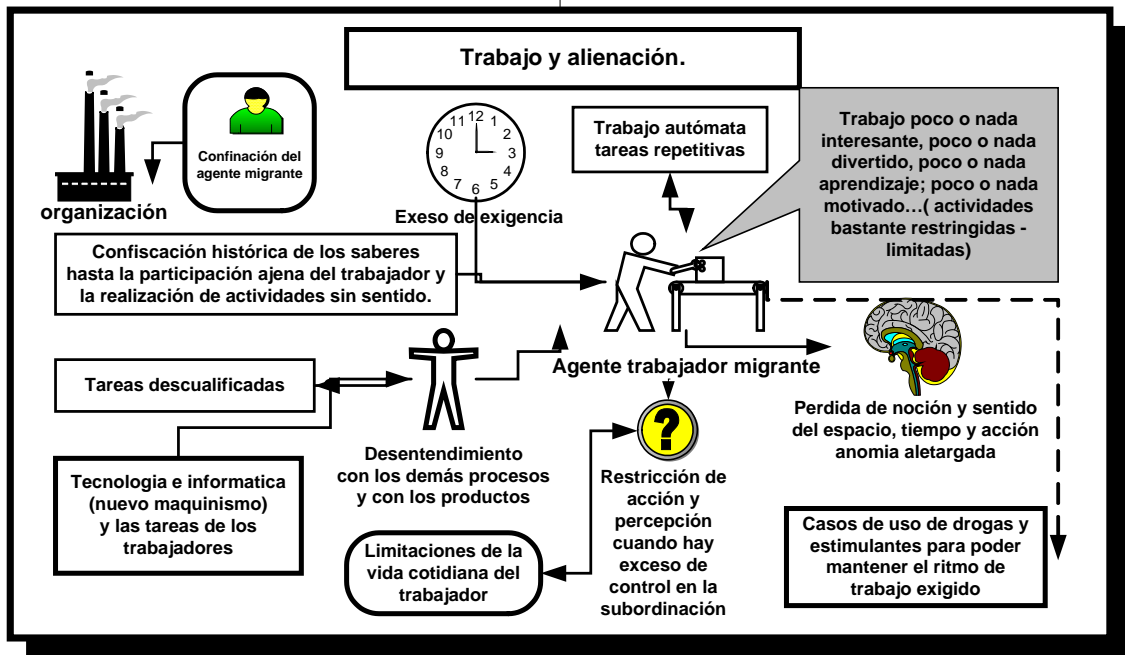
Nos llevábamos todos bien como todos estábamos casi de la misma edad pues puro relajo ahí, nos llevábamos muy bien después íbamos a tomar unas cervecillas ahí en la cantina para quitar el cansancio. (Entrevista 567). (Campo y construcción). ¿Cómo se llevaba con sus compañeros?

Los trabajos pesados sugiere el trabajador, que se requieren en un momento de ellas, para evitar el cansancio. Aún cuando sean ilícitas, la exigencia en el sobreesfuerzo y la alineación laboral se desarrolla también por evasión, se trata de no sentir el cansancio, el agotamiento.

Cuando no salíamos de trabajar, le llamábamos el chac (¿?) donde llegaba uno a la empresa que no sabia uno, y que nos ponía a recoger cualquier cosita, papeles y luego erramos bastantes y nos sentíamos tontos y era lo que no me gustaba estar en el chac y luego había veces que caían unas nevadas fuertes y nos decían que nada más íbamos hacer tres horas y después se van y a veces ahí nos quedábamos, y seguían las nevadas y nos quedábamos a recoger un rato y como éramos bastantes nos hacíamos tontos todos y uno se desespera como a uno que le gusta trabajar se desesperaba uno por no trabajar. (Entrevista 86). (Colgando ropa en tiendas departamentales y en la construcción) (Hombre, soltero, primaria incompleta, ciudad pequeña, estancia 1998) ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?

Las disposiciones de masas corporales que tienen los dueños de la organización y sus representantes como “superiores”, buscan hacer rendir el tiempo de sus trabajadores, asignándoles también tareas de mantenimiento complementarias. La decodificación de los trabajadores de estas acciones, se interpretaba como improvisada, arbitraria e inútil. La reacción del trabajador era de disimulación laboral, el trabajo no tenía sentido porque se entretenía en cualquier tarea al trabajador. El trabajo alienado experimentado por los trabajadores, está representado en el **esquema 22** que como síntesis de factores relacionados:

Esquema 10 Trabajo y alienación



En la forma en que participa en las relaciones sociales de producción, donde su demarcación en el salario, traza las distancias en la forma de trabajo y en su articulación conciente del proceso y del producto de trabajo. Donde se a expropiado históricamente en la confiscación de los saberes, dejando afuera productores en el diseño de los procesos y en los beneficios de sus productos, participando solo de manera instrumental, cosificado en la representación y participación, ante una sustitución de otras actividades pensantes, para realizar actividades simples, descalificadas, aburridas, poco interesantes y monótonas, en un exceso de exigencias continuas, agotadoras, donde la perdida de sentido del tiempo y del espacio, es una reacción - expresión del tipo de trabajo y de la forma de trabajar. La prolongación de las jornadas laborales el recorte de su tiempo “libre” y la exigencia de las actividades de reproducción social necesarias, apresura, estresa y desgasta más al trabajador. Generando así en el marco de sus representaciones y acciones en

sus habitus organizacionales, transpolados de la vida laboral conjuntamente a las restricciones sociales de clase en la construcción del “habitus” de la vida cotidiana en otros espacio sociales. Configuran como elementos del cuadro patológico de la alienación o enajenación.

Las posiciones incómodas del cuerpo

El trabajador asume el trabajo, en las condiciones en que se lo ofrecen una vez pactado, muchas veces en desventaja, tanto para el desempeño, como para la salud del trabajador.

Pararme temprano, no es cierto, muchas veces no podías sentarte, tenías que trabajar porque traían tan presionada que no dejabas de trabajar. (Entrevista 411). (Trabajadora de campo). ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?

Una de las razones principales de las posiciones incómodas que experimenta el trabajador tiene que ver con el grado de exigencia del trabajo, en las tareas asignadas, por lo general las actividades pesadas y monótonas, esto a su vez con la competencia en la acumulación de la masa y tasa del capital, entre la importancia del desarrollo del rendimiento, eficiencia y productividad.

No me gustaba que todo fuera muy estricto y la verdad era muy cansado, porque todo el día estábamos en una misma posición. (Entrevista 430). (Empaque de juguetes y cajera) (Mujer) ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?

Ella se sentía muy mal en el trabajo ya que estaba todo el día parada y eso le causaba hinchazón de piernas y de pies, se maltrataba mucho las uñas y no tenía un buen arreglo personal ya que usaba equipo de protección y no estaba a gusto en la empresa, ya que ella estaba acostumbrada a estar en una oficina bien arreglada. (Entrevista 253). (Fabrica de refrigeradores). (Mujer, carrera técnica, ciudad grande). ¿Cómo se sentía al realizar su trabajo?

Ciertas tareas se vuelven incómodas, ha repercutido en el cuerpo tanto en los movimientos o la estática del trabajo, el cuerpo como objeto de la política, habla de los excesos: las cargas, el cansancio,... para ciertos puestos, para ciertos empleos donde participa el migrante.

Cuando me mandaban a inspeccionar o limpiar los discos con una luz muy fuerte porque calaba mucho en los ojos. (Entrevista 168). (Limpiando discos

de computadora). (Mujer, 31 años, casada, ciudad pequeña, 1996). ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?

La tecnología del trabajo en los trabajos cualificados, han jugado un papel principal en el ejercicio de las tareas, porque por ejemplo el uso de la ergonomía, que ha facilitado los procedimientos físicos en comodidad, eficiencia, cadencia, uso adecuado de biometrías, etc., sin embargo el uso de tecnologías desarrolladas en ciertas industrias, también ha tenido implicaciones en el cuerpo de los trabajadores (sobre todo los migrantes, ya que son los conejitos de indias²⁷), ejemplo: niveles de toxicidad, daño en la utilización de rayos o sustancias químicas, radioactividad, etcétera.

Pues entre al principio a gusto, porque pagaban bien, pero ya después con tanta joda me sentía bien chingado de la espalda. (Entrevista 309). (Empresa que cultivaban flores y las vendían). (1994, Comunidad rural, 23 años). ¿Cómo se sentía al realizar su trabajo?

Existen variaciones en “la carga laboral” de acuerdo a los sectores es diferente, incluso existe una especie de “tradición” mientras en el sector primario, (recordemos que en el estudio que el 14.4% aproximadamente de los entrevistados trabajan como campesinos jornaleros), el cuerpo realiza aún muchas de las tareas pesadas, porque el índice de innovación tecnológica no ha diseñado la maquinaria necesaria para las tareas básicas y derivadas o porque la mano de obra es muy barata y abundante (de la periferia), por lo tanto no es necesario gastar invertir en ello.

Pues a gusto también, pero bien cansada, me dolía un montón la espalda de estar ahí sentada cosiendo, agachada y luego tenía que coser muchas piezas y no te pagan lo que es. (Entrevista 517). (Costurera industria textil).(mujer, 31 años, 1990, primaria incompleta, casada, urbana). ¿Cómo se sentía al realizar su trabajo?

Lo que no me gustaba era cuando trabajábamos mucho, luego cuando teníamos mucho trabajo salía muy tarde y pues ya dolía mucho la espalda. (Entrevista 567). (Campo y construcción). ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?

En el sector secundario depende del grado de automatización de la empresa, sin embargo en la maquila requiere por ejemplo un grado de actividad física intensa donde la fuerza de trabajo, siendo el eje principal donde se va a generar el valor agregado. En la construcción (recordemos que en el estudio que el 18% aproximadamente de los entrevistados trabajan como albañiles y auxiliares), el esfuerzo del cuerpo en el trabajo

²⁷ Recuerdo el trabajo de un periodista alemán que se hizo pasar por “turco” trabajador migrante ilegal y documentó en experiencia propia los abusos de las empresas modernas, el libro se llama si no mal recuerdo “Cabeza de turco”.

directo, sobretodo en el trabajo descualificado, ha jugado una característica destacable, y en otras ramas del sector como la minería.

Que era muy pesado y sé jodía uno mucho la espalda. (Entrevista 410).
(Jardinero y constructora) ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?

En el sector terciario el trabajo físico, ejemplo jardinero (recordemos que en el estudio que el 11% aproximadamente de los entrevistados trabajan como jardineros), con un grado alto de trabajo corporal.

Es un trabajo que estuvo donde tenían que andar a gatas. (Entrevista 5)
(Carpintero, Albañil, campo, jardinería compañía donde reparaban albercas)
(Hombre, 36 años, primaria, casado, comunidad rural, 1984) ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?

Que había veces que querían que trabajáramos más horas por el mismo sueldo, y en la pizzería que eran muchas horas de estar paradas. (Entrevista 722). (Restaurante). ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?

En los trabajos descualificados tanto en el empleo formal como en el informal son muy comunes que los haga el migrante periférico, es quien realiza la “talacha” (trabajo físico de tareas simples) en los trabajos donde inciden, generalmente es un trabajo físico pesado o demasiado rutinario - monótono. Las tareas corporales incomodas, marginales, peligrosas, burdas, estáticas, etcétera, con un bajo estatus laboral y bajos salarios, son ellos quienes las realizan. En la composición masiva de trabajadores en el mercado, con poca seguridad y bajas o nulas prestaciones sociales, así como con la inestabilidad itinerante de puestos eventuales dentro de la organización.

Cansancio como respuesta

El cansancio laboral es una manifestación que se da en los agentes por exceso de esfuerzo físico en el trabajo. Son respuestas corporales a las intensidades del trabajo o a las tareas repetitivas – fastidiosas. El objeto donde repercute el esfuerzo es el cuerpo.

No pos cansao. (Entrevista 766). (Jardinería).

Pues cansado, claro. (Entrevista 481) (Jardinería y pintado casas) (Hombre, soltero, secundaria, 11 miembros de familia, ciudad pequeña, migrante recurrente en 1972 y 1988). ¿Cómo se sentía al realizar su trabajo?

Bien, aunque era algo cansado. (Entrevista 456). (Ensamble de puerta de madera). ¿Cómo se sentía al realizar su trabajo?

Cansado y agotado. (Entrevista 603) (Restaurantes). ¿Cómo se sentía al realizar su trabajo?

Muy cansada. (Entrevista 418). (Agricultora). Ver jornada laboral. ¿Cómo se sentía al realizar su trabajo?

Cansao. (Entrevista 369). (Granja e industria de cemento). ¿Cómo se sentía al realizar su trabajo?

Bien madreado. (Entrevista 204). (Compañía de transportes) (Hombre, soltero, estudios medios incompletos). ¿Cómo se sentía al realizar su trabajo?

Bien cansado. (Entrevista 426). (Construcción). ¿Cómo se sentía al realizar su trabajo?

Existe una cacofonía sobre el cansancio, ante la pregunta de ¿Cómo se sentía usted al realizar su trabajo? Referida al cansancio o cansada, encontré los casos: 26, 37, 67, 87, 89, 152, 173, 224, 255, 275, 295 301, 303, 311, 342, 343, 382, 369, 409, 411, 418, 426, 444, 456, 457, 464, 471, 481, 508, 517, 551, 558, 566, 596, 603, 619, 661, 712, 723, 724 754, 759, 766, 768, 856. Más fatigado 428, 828, agotadoras 575 y madreado 204 suman 49 casos entre 877 casos totales que representan el 5.58%, llama la atención la forma como destaca el señalamiento recurrente que hacen los migrantes en la anamnesis, sobre este estado anímico realizado por el trabajo intenso o pesado, dando una idea de las exigencias en la cuota de plusvalía que cada trabajador migrante tiene que contribuir, así como la concatenación del cansancio ese en su vida cotidiana.

Cansancio debido a las jornadas pesadas y largas. (Entrevista 224). (Agricultura). (Hombre, primaria, ciudad pequeña). ¿Cómo se sentía al realizar su trabajo?

Pues muy cansada, era mucho. (Entrevista 295). (Cultivo y exportación de uvas). (Mujer, 32 años, viuda actualmente, primaria incompleta, ciudad pequeña). ¿Cómo se sentía al realizar su trabajo?

Pues cansao (cansado) como todas las gentes que trabajan en el campo. (Entrevista 558). (Campo). ¿Cómo se sentía al realizar su trabajo?

Cansado, es un poco agobiante sobre todo por las temperaturas, por el tipo de producto, la uva es de clima muy caliente. Normalmente el periodo más fuerte es de la entrada al primer break, y es cuando debes de procurar hacer la mayor parte del producto que se te pide. (Entrevista 759). (Agroindustria). ¿Cómo se sentía al realizar su trabajo?

Pues alegre verdad ala vez pero ya cuando acababa pos si era un poco fatigado y pos a veces con dolores de cabeza y cansado. (Entrevista 342) (Campo, restaurantes y ayudante de mecánico) (1999, 22 años, soltero, secundaria incompleta, ciudad media).

Pues bien al principio y ya despajes bien cansado porque era bien duro. (Entrevista 87). (Parece ser rastro avícola) (Hombre, soltero, secundaria,

ciudad pequeña, 7 miembros de familia, estancia 1997). ¿Cómo se sentía al realizar su trabajo?

Bueno así como llamar la atención no nada, porque el trabajo es muy duro, si llama la tensión la forma en que la gente quiere ganar la vida por tener algo mejor, y que yo no estaba acostumbrada a trabajar tan fuerte, ahí el ver tanta gente queriéndose ganar la vida, ¡ahí! Te dan ganas de salir adelante, algo que tu dijeras que me atraía del trabajo pues no nada porque el trabajo es muy cansado, no tienes tiempo de estar pensando en que me gusta y que no me gusta realmente las labores del campo son muy cansadas. (Entrevista 411). (Trabajadora de campo). ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención y porque?

Los trabajos en la agricultura como en la ganadería que realizan los migrantes es pesado, recordemos que en esta investigación de 877 casos, el 11% de los migrantes trabajan en el sector primario y es donde contrataban personas de menores estudios. Los agricultores y campesinos son el tercero de los oficios más representativos con el 14.4% general, estas actividades son de las más explotadas.

Pues lo que mas me costaba trabajo era, era este alimentar unos depósitos, unos depósitos donde se almacenaba pura cal había que había que acarrearla no, todo eso no, era lo que me resultaba más, más trabajo. (Entrevista 390). (Fabrica de ladrillos) . (1947, 21 años, comunidad rural). ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención...?

Las tareas arduas, que componen el trabajo físico resaltan en el trabajo descualificado, mano barata para trabajos pesados.

Era que no le daban a uno descanso, luego no lo dejaban a uno tomar aire. (Entrevista 358). (panadero y carpintero). (Comunidad rural, 25 años, soltero, 13 de familia). ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo...?

Pues era un trabajo físico muy pesado y muy cansado. (Entrevista 190). (Hotel) (mujer, con estudios incompletos en ingeniería química, 26 años, ciudad mediana, 1987). ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo...?

Bien el primer trabajo era cansado y el segundo un poco menos. (Entrevista 856) (Mantenimiento de casas y comerciante en mercado rodante). ¿Cómo se sentía al realizar su trabajo?

En ocasiones me sentía cansado debido a que la jornada diaria es muy pesada y en otras ocasiones me sentía a gusto con mi trabajo. (Entrevista 444). (Fabrica de bolsas de hule). ¿Cómo se sentía al realizar su trabajo?

Pues me sentía a gusto pero era cansado yo creo que en forma de trabajo es igual que aquí. (Entrevista 768). (Restaurante). ¿Cómo se sentía al realizar su trabajo?

Bien. Aunque las últimas horas eran muy agotadoras. (Entrevista 575). (Cocinero y en una fabrica de videos). ¿Cómo se sentía al realizar su trabajo? Que me apuraran que me exigieran más de lo que yo no podía dar. (Entrevista 332). (Cuidando niños y limpieza de banco). (Mujer) ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque? Tenía uno que hacer las horas extras, se tenía que hacer las cosas rápidas si quería ganar más dinero. (Entrevista 449). (Fabrica textil) (Mujer). ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?

El cansancio es uno de los criterios que tiene el trabajador para evaluar el trabajo (como también lo es el conocimiento del pago de determinado trabajo, aunque la valoración del cansancio es más personal y directa, mientras el pago es un referente de valor de cambio), El cansancio es la comparación física del esfuerzo invertido en el trabajo (entrevista 190), donde hacen la diferencia antinómica entre un trabajo y otro (entrevista 856) o entre los días de un mismo trabajo (entrevista 768) o también para comparar el esfuerzo en el mismo día de trabajo (entrevista 575). La intensidad en el trabajo, con poco tiempo de recuperación (entrevista 295), el trabajo rápido (entrevista 442), el trabajo pesado (duro), (entrevistas 190, 444), las exigencias extremas en el trabajo (entrevista 332) estrés son factores de cansancio, ver **esquema 23**.

A veces muy cansada pero teníamos que adaptarnos al modo de vida. (Entrevista 724). (Campo y fabrica de muebles). ¿Cómo se sentía al realizar su trabajo?

Cansado trabaja uno más que México pero es buen pagado. (Entrevista 551). (Jardinero, bailaran y en el campo). ¿Cómo se sentía al realizar su trabajo?

Fatigado porque nunca está uno impuesto a esos trabajos. (Entrevista 828) (Trabajador de limpieza). ¿Cómo se sentía al realizar su trabajo?

Pues me gusta y es cansado más no pesado y el sueldo lo vale. (Entrevista 566). (Construcción). ¿Cómo se sentía al realizar su trabajo?

La comparación del esfuerzo antípoda (entre los trabajos en México y EU.) son de diferente apreciación, pero podemos distinguir, que hay una diferencia en cuanto a pagos de salario, en algunos casos de intensidad, en otros más sobre la experiencia del tipo de trabajos que tiene el migrante en su trayectoria.

Pues la verdad era muy cansado, no me gustaba mucho, porque aparte era en pleno solazo, pero que hacia. (Entrevista 343). (Impermeabilización de techos). (Mujer, 22 años, casada, secundaria, ciudad pequeña). ¿Cómo se sentía al realizar su trabajo?

Uno de los factores externos que hacía o contribuía a que el trabajo fuera más pesado, es el clima, propiamente el calor y el tipo de trabajo, como los que se realizan el esfuerzo físico en la intemperie.

Cuando uno realiza su trabajo hace lo posible y a veces lo imposible para que todo salga bien y cuando es así regresamos a la casa, cansados pero con una gran satisfacción. (Entrevista 723). (Construcción). ¿Cómo se sentía al realizar su trabajo?

Muy cansado y orgulloso. (Entrevista 255). (Construcción). (Hombre, ciudad pequeña). ¿Cómo se sentía al realizar su trabajo?

Como variaciones del mismo tema podemos decir: el esfuerzo extremo como el cansancio puede ser gratificante, en el reconocimiento, el pago, el desarrollo de la experiencia por parte del trabajador y los logros coinciden.

Pues que salía bien cansado y llegaba hacer todavía la comida para preparar el lonche para mañana. (Entrevista 814) (Agricultura) ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?

El “tiempo libre”, después de trabajar, aún quedando cansado, tenía que absorberse parte para reproducir las condiciones de producción del trabajador.

Trabajo: sobre la vida rápida o mundo acelerado en las urbes del centro

Giménez en su ponencia sobre Cultura, identidad y metropolitano global (octubre 2003) citando a otros autores (Candau 1998); (Herviu-Leger, 1993), que formulan como “mundo acelerado” o vida rápida de las metrópolis del centro, comparativamente a “mundo lento” de las localidades rurales de la periferia, es entonces las diversas formas como se experimenta comparativamente el “ritmo de vida” como percepción del tiempo social, que marca el paso del sistema mundial y es efecto laboral de las organizaciones industriales.

En la vorágine del centro en las ciudades, el migrante se siente atrapado por el ritmo de vida, compasado por los ritmos de trabajo (entrevistas 463, 1, 462, 460, 450, 292, 178, 172):

Por que la vida es más rápida, eso, pues era lo que no me gustaba de Estados Unidos, por que allá se vive más rápido y es todo puro trabajo, puro trabajo. (Entrevista 463). (Niñera informal de hijos de migrantes). (Secundaria, ciudad media). ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo...?.

De que la vida pasa muy rápido, porque allá es puro trabajo. (Entrevista 1) (Restaurante e industria textil) (Mujer, soltera, primaria, ciudad pequeña) ¿Qué es lo que más le gustaba de Estados Unidos?

En contraste con la antinomia antípoda implícita a los ritmos económicos y de vida más “lentos” de las ciudades de origen: pequeñas y ciudades medias de la periferia. Que no le gusta el ritmo de vida rápido del centro (entrevistas 463, 1, 462, 460, 292, 178, 172).

Lo que menos me gustaba una vida muy rápida, es una vida más rápido, lo que no le gusta a uno el movimiento es mas rápido pues más exagerado este y... (Entrevista 462). (Jardinería). ¿Qué es lo que menos le gustaba de Estados Unidos?

La asociación de vida rápida – trabajo en la forma como percibe la reproducción amplia del capital desde la forma como vive en el centro (entrevistas 463, 1, 460, 178), por eso se lo adjudica al lugar.

Que allá la vida es muy carrereada. (Entrevista 460) (Construcción) (Hombre, 17 años, 1997, soltero, primaria, ciudad chica) ¿Qué es lo que menos le gustaba de Estados Unidos?

Era muy agitante el ritmo de vida allá. (Entrevista 450). (Jardinería). ¿Qué es lo que menos le gustaba de Estados Unidos?

Lo que menos me gustaba es que todo es muy rápido, la vida se me hacía muy rápido todo, el tiempo pasaba muy rápido. (Entrevista 292). (Jardinería y construcción). (19 años, soltero, 7 hermanos). ¿Qué es lo que menos le gustaba de Estados Unidos?

Ritmo de vida de puro trabajo. (Entrevista 178) (Empresa instaladora de alfombras) (Soltero, 21 años, comunidad rural). ¿Qué es lo que menos le gustaba de Estados Unidos?

El migrante lee los signos sociales, desde donde está involucrado, desde donde está inserto, en los circuitos sociales donde deambula, participa y vive. Sabe que el tiempo dicta el orden de la vida, se debe asignarle tiempo a diversas tareas “básicas (con relación al trabajo) y complementarias (con relación a su reproducción social)”, y de manera racional hace “uso de su tiempo libre” y de otros recursos, porque depende de él, se planea y se actúa con relación a sus actividades, a las que está inscrito (entrevista 172).

Que tienes que andar siempre contra el tiempo, y lo que necesitas hacer hacerlo en un determinado tiempo, por que después ya no lo puedes hacer, y tienes que andar muy apresurado. (Entrevista 172). (Restaurante). (1995, Soltero, ciudad pequeña). ¿Qué es lo que menos le gustaba de Estados Unidos?

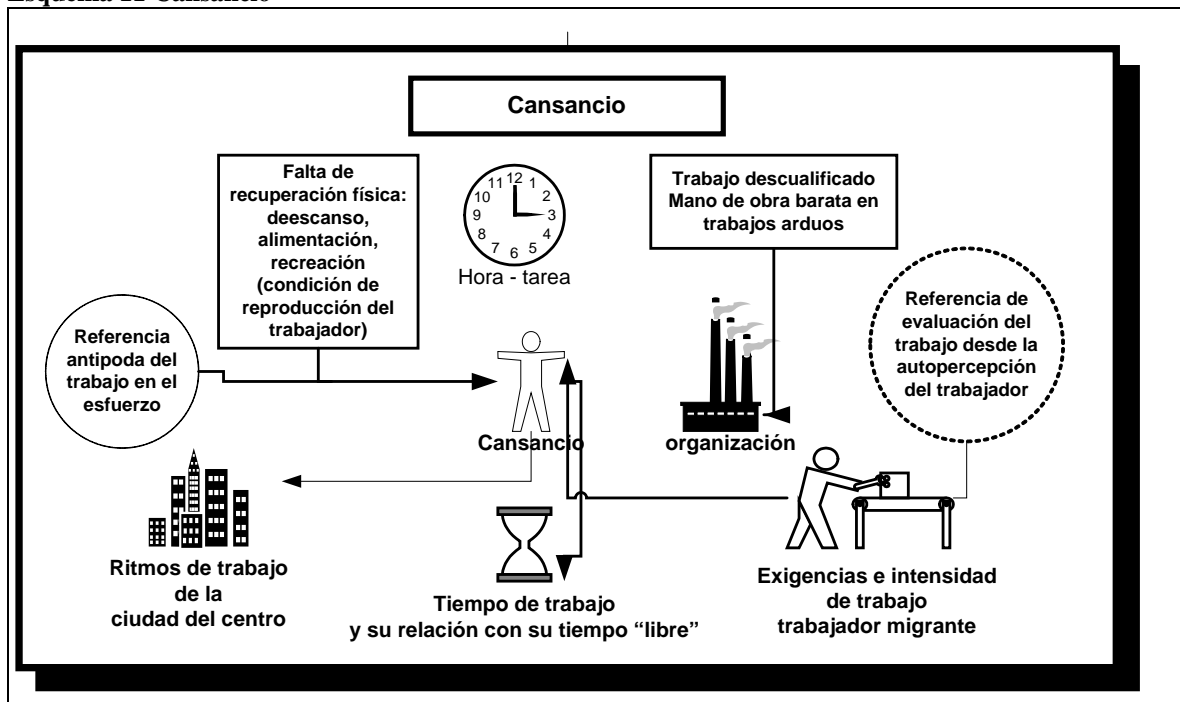
La forma de vida que tiene el migrante en el centro, está mediada por el ritmo de trabajo que determina su vida cotidiana, más si se adscribe al régimen migrante (ver al final del capítulo) se hace rutinaria la secuencia de los quehaceres trabajo - casa; casa – trabajo: en el tiempo simultaneo, pero quizá diferente de apreciación, por las posiciones en el campo, al dueño de los medios de producción, en el mismo ciclo de capital: de mercancía – dinero; dinero – mercancía.

Lo que no me gusta de Estados Unidos es la vida monótona que siempre tienen que seguir igual todo el tiempo en el trabajo. (Entrevista 758). ¿Qué es lo que menos le gustaba de Estados Unidos?

La rutina de vida que se lleva allá. (Entrevista 790). (Mujer, casada, primaria, ciudad pequeña, estancia desde 1986 - 18 años de permanencia, edad actual 53 años). ¿Qué es lo que menos le gustaba de Estados Unidos?

Que toda la semana es una rutina de trabajo-casa, casa-trabajo. (Entrevista 403). (Obrero del campo) (Hombre, secundaria, ciudad pequeña). ¿Qué es lo que menos le gustaba de Estados Unidos?

Esquema 11 Cansancio



Cambio de comportamiento de los agentes en las organizaciones

Los agentes perciben los cambios de su comportamiento experimentados en la organización o en el trabajo, desde su opinión señalan, argumentan, enuncian diversos procesos, condiciones o cuestiones por las cuales ellos creen, que influyeron ciertos factores en los cambios de su comportamiento. En este caso apartado solo analizaremos con detalle los referentes a los sistemas disciplinarios.

El trabajo se basó bajo pregunta expresa: ¿Sintió alguna modificación en su comportamiento debido a la organización?

La exploración sobre la percepción del cambio de comportamiento en la organización del migrante tiene dos momentos de este estudio, el primero parte de restringirse solo al análisis de los casos de afirmación o negación de dichos cambios de comportamiento en la organización en el análisis discursivo.

Cambio de comportamiento de acuerdo al auto percepción de los migrantes, de manera dicotómica: si hay cambio o no hay cambio de comportamiento.

Tabla 5 Modifico el comportamiento la organización del migrante
Modifico el comportamiento la organización del migrante

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Si	633	50.03953	53.37268128	53.37268128
No	553	43.71542	46.62731872	100
Total	1186	93.75494	100	
Omisiones	79	6.245059		
Total	1265	100		

De acuerdo a las distribuciones del auto percepción del cambio de comportamiento en las organizaciones por parte del migrante, encontramos en la **tabla** donde un total de 1265 casos, validados 1186 casos y 79 omisiones casos propiamente no especificada u omitida la información.

El resultado de las respuesta es que el 53.37% acepta, que **sí hubo modificación en su comportamiento** por diversos factores en torno a la organización.

Mientras el 46. 62% opina que **no hubo cambios**.

Ver **gráfica** donde se condensa la opinión de los migrantes sobre los cambios.

Gráfica 1 Modificó el comportamiento la organización



Factores de cambio de comportamiento

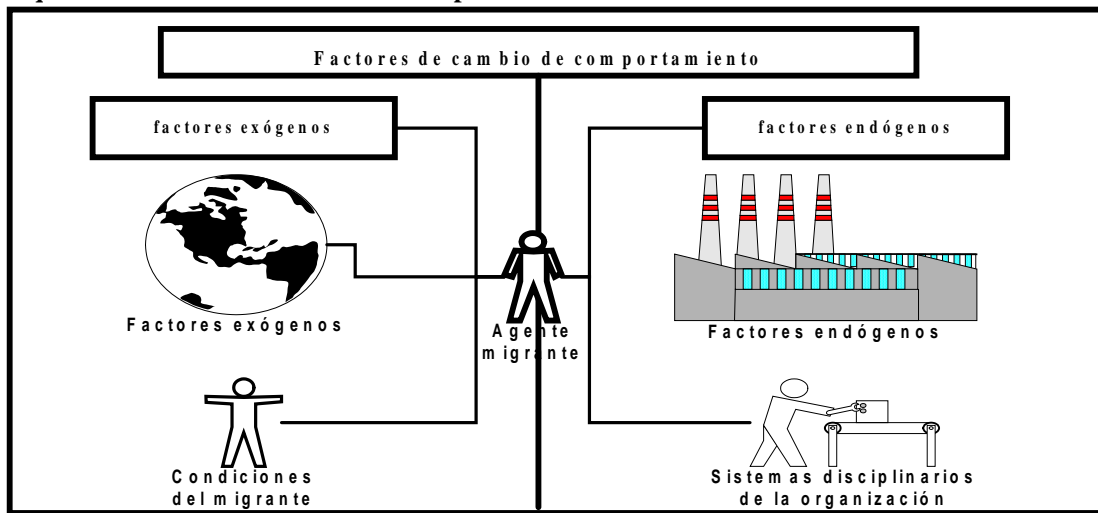
Como se señaló anteriormente, el procedimiento en la segunda cuestión del análisis es investigar las respuestas completas discursivas, para ello, nos basamos en el tratamiento de la información que de acuerdo a la naturaleza de ellas se establecieron “categorías provisionales” o criterios ordenadores, donde se clasificaron las diversas respuestas con cierto argumento o enunciado indicativo.

Las respuestas son de lo más variado, y se dan de manera referida, planteada, sugerida, existen algunos casos muy limitadas en los márgenes de interpretación, porque se basan solo en juicios afirmativos sin elementos argumentativos, por ejemplo (entrevista 358). En ciertos casos afirmativos, mencionan factores que influye o intervienen en el cambio de comportamiento, desde la perspectiva del agente, no siempre se dieron respuestas explícitas, otras se dieron de manera muy acotada, el estudio trata de detectar y rastrear, esos factores indicados y argumentos que permitan saber en donde se basó los cambios de comportamiento (desde la perspectiva del sujeto).

Te diré, yo siento que si, fíjate, si cambia la forma de pensar de las personas. (Entrevista 358). (Panadero y carpintero). (Comunidad rural, 25 años de edad, soltero, 13 de familia). ¿Sintió alguna modificación en su comportamiento debido a la organización?

Los factores cambio de comportamiento que se agruparon en los siguientes criterios:

Esquema 12 Factores de cambio de comportamiento



Factores exógenos son los diversos elementos que no dependen de la organización, como son los elementos socioculturales, económicos, jurídicos, etcétera, que según cambian el comportamiento del migrante laboral, que emanan en general del país (centro), de su sociedad y de sus diferentes espacios (excepto la organización donde labora el migrante). Un criterio derivado de este, pero retomado dentro de una clasificación aparte por su importancia, es el que tiene que ver con las adecuaciones, choques, adaptaciones y transformaciones que experimenta el agente “migrante” en la inserción a otro país, llamado “las condiciones del agente migrante”.

Las condiciones del agente migrante forma parte dentro de los factores exógenos, pero es diferenciado por su importancia por cuestiones analíticas, ya que existen elementos referidos a los procesos de cambio que experimenta el agente migrante con relación de la periferia, en cuanto a los ajustes, adecuaciones, adaptaciones, extrañezas, añoranzas, nuevas condiciones, etcétera, en su interpretación cultural, de acuerdo a el posicionamiento social en el centro.

Factores endógenos son los factores y las condiciones de trabajo que se generan a los internos de la organización, principalmente culturales, técnicos, normativos y que modifican el comportamiento de los agentes en la organización.

Los sistemas disciplinarios de la organización forma parte de los factores endógenos, pero son diferenciados por cuestiones analíticas, ya que se refieren al poder en la organización que se ejerce en los agentes trabajadores (en este caso migrantes), y esta referida a los procesos donde se configuran los cambios de comportamiento que

experimentan, bajo ciertos dispositivos estructurados dentro de los sistemas de organización, al respecto puntualiza Foucault (1988) “... *el cuerpo (de los agentes) constituye el objeto de intereses tan imperiosos y tan apremiantes; en toda sociedad, el cuerpo queda prendido en el interior de poderes muy ceñidos, que le imponen coacciones, interdicciones u obligaciones*” (Pág.140). Estos dispositivos están conformados por mecanismos, procesos de resocialización, procedimientos e instrumentos con efectos sociales, que al ser objetivados en las prácticas, reconstituyen a los agentes de acuerdo con ciertas orientaciones políticas (de sometimiento) y económicas (de productividad) de acuerdo a los intereses de los dueños de los medios de producción y del sistema capitalista, en cuanto a hacerlos más productivos y más dóciles a los agentes subordinados en la organización.

La **tabla** sintetiza los diversos factores de cambio de comportamiento, según los migrantes, encontramos las siguientes distribuciones:

Distribuciones de los factores de cambio de comportamiento

Tabla 6 Factores de cambio de comportamiento de los migrantes

Factores de cambio de comportamiento	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Nc	87	6.877470356	6.877470356	6.877470356
Si (sin argumentos)	104	8.221343874	8.221343874	15.09881423
No	554	43.7944664	43.7944664	58.89328063
Factores exógenos	109	8.616600791	8.616600791	67.50988142
Factores endógenos	81	6.403162055	6.403162055	73.91304348
Condición del agente migrante	71	5.612648221	5.612648221	79.5256917
Sistemas disciplinarios	259	20.4743083	20.4743083	100
Total	1265	100	100	

Encontramos que:

Los **factores exógenos** hablan sobre los cambios experimentados por situaciones contextuales en general del país (centro), como factores el cambio de comportamiento, estos son a los que se refieren principalmente a al mercado de trabajo, sobre las leyes, sobre las diferencias antípodas socioculturales, sobre la economía, su forma de vida, y se matizan casos de las libertades de las mujeres y derechos culturales del país, y representan el 8.61% de las respuestas.

Dentro de los factores exógenos se hizo una subclasificación aparte denominada las **condiciones del migrante** donde hace énfasis a los distintos procesos de cambio choque y adaptación que tiene propiamente que experimentar el agente: dentro de estos procesos podemos señalar tanto las confrontaciones valorativas de las distintas culturas (origen y destino), dentro de u contexto mundial (periferia – centro), así como los casos

que matizan en las asimetrías de su condición como es la extrañeza, la incertidumbre y cierto desconocimiento y representa el 5.61% de las respuestas.

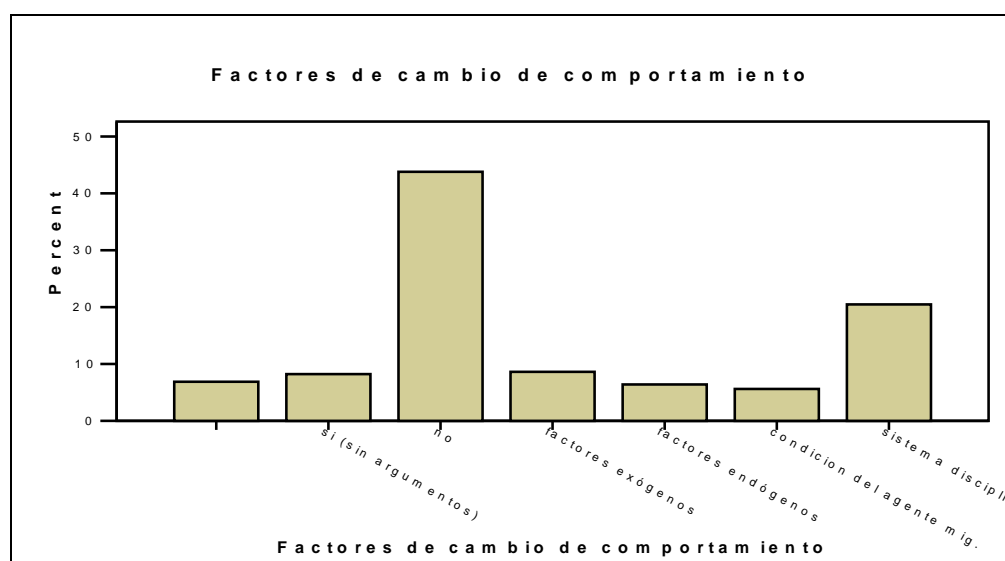
Con relación a los **factores endógenos** (o internos a la organización) representan el 6.40% de las respuestas.

Mientras los **sistemas disciplinarios** en la organización son factores endógenos con una alta influencia de cambio reconocida por los migrantes referida a varios dispositivos que hay en la organización y que se reconstruyeron su comportamiento, donde hacen mención: a la responsabilidad, a las formas estrictas del trabajo, a la intensidad del trabajo, a las formas de supervisión del trabajo, a la remuneración del trabajo, a las jornadas, y su exigencia siempre referida a la productividad y eficiencia, entre otros, quedando claro desde su percepción que si transforma al agente migrante y representa el 20.47% de las respuestas. Estos factores no son aislados, ya que en su conjunto muestran que median, orientan y limitan de manera integral la percepción y la acción de los trabajadores (y de los migrantes, aún cuando son de otra cultura), por su carácter de razón instrumental, es la razón práctica que ejecuta operaciones, determina la exigencia laboral y sistema de trabajo en el juego de la organización en el capitalismo.

Por último, No contestan (Nc) representan 6.87%. Los que plantean **si** hay cambios, pero no argumentan son el 8.22%. Los que plantean que **no** hay cambios en el comportamiento son 43.79%. (Señalamos, que encontramos un error de ajuste en el porcentaje valido anterior de 46.62%, pero en el porcentaje “normal” da 43.71%).

Más adelante vamos a analizar algunos de los discursos que de manera implícita o explícita señalan la presencia de los dispositivos.

En la **gráfica** podemos observar las distribuciones



Análisis de los sistemas disciplinarios

Como ya se señaló los factores de los sistemas disciplinarios representa el 20.47% de las respuestas generales de esta pregunta, son las que tienen mayor presencia como respuestas afirmativas de los cambios de comportamiento dentro de las organizaciones. Los cambios de comportamiento se dan en los sistemas disciplinarios desde “afuera de los agentes” y “desde arriba” en la organización, es decir, de acuerdo a los intereses de los dueños de los medios de producción o de los directores de la organización como clase dominante, en la reconstitución de los agentes trabajadores, se dan principalmente en cinco orientaciones simultáneas:

1. Busca un efecto político, que genere: sumisión, subordinación, conformismo, el reconocimiento legítimo de la autoridad, etcétera.
2. Busca una facultación de respuestas deseadas: como aquellas que permitan incrementar en el agente su productividad, las que lo hacen multifuncional, la eficiencia, etcétera.
3. Tiende a una reeducación en el cambio del agente sujetado en la percepción hacia nuevas formas de ver, verse y otras relacionadas en las actitudes del hacer y del actuar: como esos llamados cambios de “mentalidad” o percepción a través de las resignificaciones y resemantizaciones, por ejemplo, con que se denomina eufemísticamente los procesos y las áreas de esos procesos, los productos, etcétera. Es decir, adaptaciones a nuevas exigencias laborales.
4. Es una operación que se procesa en los cambios de comportamiento de los agentes en los cuerpos, de manera minuciosa, casi milimétrica, Foucault detalla al respecto: “... *trabajarlo en sus partes, de ejercer sobre él una coerción débil, de asegurar presas al nivel mismo de la mecánica: movimientos, gestos, actitudes, rapidez: poder infinitesimal sobre el cuerpo activo*” *Ibíd.* (Pág. 140). El estudio de micro movimientos, la ergonomía, la ruta crítica, etcétera y otras técnicas aplicadas en la organización son ejemplo de ello.
5. Dentro de un marco en una relación de poder, presupone diversas posiciones y acciones en los sistemas disciplinarios:
 - a) A quienes las dirigen para determinar de acuerdo a su interés los sentidos de la acción, es decir da los requerimientos para su diseño.
 - b) Quienes diseñan los cambios en los procesos productivos, ejemplo, los “ingenieros del tiempo” como los llama Coriat (1993 b). El discurso moderno

en la administración (propriadamente en el Management) ha sido un ejemplo recurrente de los sistemas disciplinarios que se ha introducido y renovado en las organizaciones: Calidad²⁸, Reingeniería, Justo a Tiempo, Cultura Organizacional, Nueva Cultura Laboral, etcétera, han tenido estos fines eficientistas y de maniqueo en las organizaciones.

c) Quienes las operan, las administran como un cuerpo técnico y de instrumentación.

d) Y a quienes se les aplica dichas tecnologías disciplinarias.

Los agentes son sujetos a transformaciones, relativamente con poco margen de reacción y margen de negociación (en cuanto a la acción de sus posibilidades, a los recursos, a las oportunidades limitadas y condicionadas, a la organización alterna, a la capacidad de respuesta, etcétera), si bien, no quiere decir que están determinados en el sentido estricto los agentes²⁹, no se esta dando un lugar pasivo, pero si hay una ponderación en las consideraciones de formulación sobre las restricciones estructurales en donde se dan dichos procesos y en las formas como participan los agentes ante esas restricciones – coacciones - coerciones. Y que históricamente habría que hacer el seguimiento de esas restricciones acumuladas en tensión y conflicto.

Los agentes actúan e intervienen en procesos de acción, dentro de los campos sociales, en ciertas funciones en la organización.

Los planteamientos de los sistemas disciplinarios en que me basé son: Foucault (1988), Gaudemar (1991), Coriat (1993) entre otros, en el siguiente capítulo complementaré un poco más con teoría y con el análisis de casos.

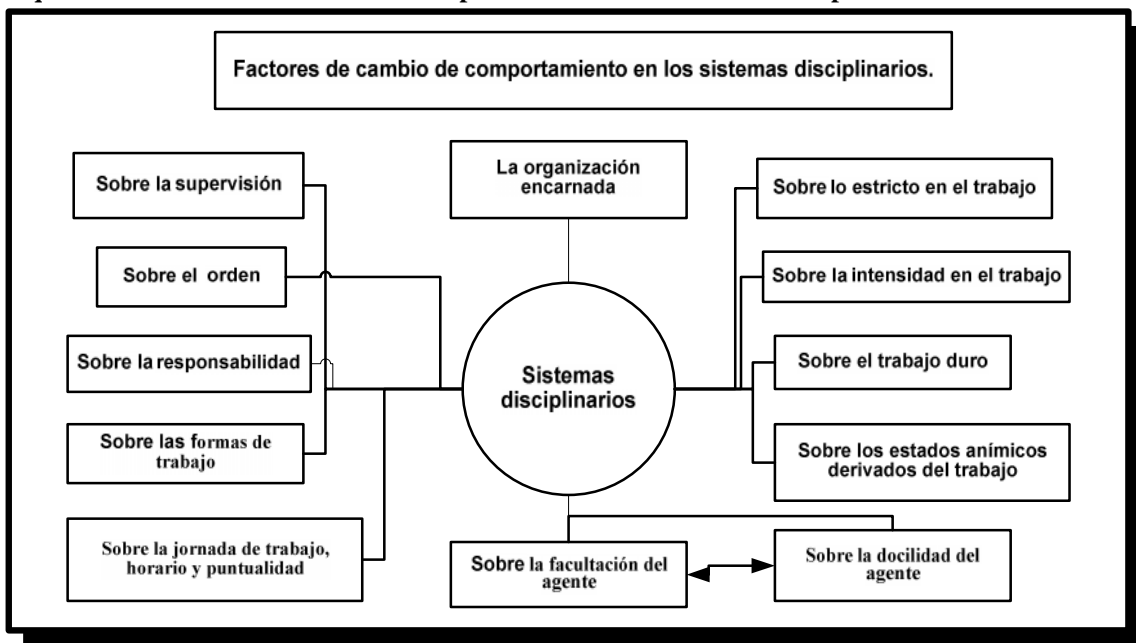
Y las respuestas que se tomaron en cuenta son aquellas que los migrantes hacen referencia a los cambios de comportamiento que dependen de estos dispositivos y de ese sentido político.

En el **esquema 10** se puede ver los diversos factores que influyeron dentro de los sistemas disciplinarios.

²⁸ Un muy buen ejemplo de un análisis minucioso sobre los sistemas de calidad y dispositivos de los sistemas disciplinarios es la tesis doctoral de Joaquín Navajas Adán, titulada: De la calidad de vida laboral a la gestión de la calidad. Una aproximación psicosocial a la calidad como práctica de sujeción y dominación. Universidad Autónoma de Barcelona. (2003).

²⁹ Problema que se ha cuestionado ampliamente con el estructuralismo.

Esquema 13 Factores de cambio de comportamiento en los sistemas disciplinarios



En este trabajo de exploración encontramos factores que cambiaron el comportamiento de los trabajadores migrantes dentro de los sistemas disciplinarios, las coacciones dadas por la supervisión, los elementos sobre el orden organizacional, el discurso de la responsabilidad, las formas de trabajo, sobre lo estricto del trabajo, sobre la intensidad del trabajo, el trabajo duro, la facultación y la docilidad, la organización encarnada y sobre los estados anímicos derivados del trabajo. Con ello, se pretende de dar ligeramente otros ángulos que configuran estos dispositivos en las organizaciones.

Disciplina

Esta palabra, los migrantes la tienen muy familiarizada y está claramente relacionada con la organización (entrevistas 783, 740).

¿A la organización? si pues más disciplina. (Entrevista 783). (Lavandería).

Si, porque son organizaciones muy disciplinadas. (Entrevista 740). (Comida rápida y supermercado).

La disciplina es un requerimiento, una condición, una exigencia para el trabajo, donde implícitamente el agente es también objeto corporal de transformación.

Si soy más disciplinado. (Entrevista 853).

No, porque con los que estaba eran todos de aquí, pero si en cuanto a disciplina. (Entrevista 236). (Restaurantes) (Hombre, 19 años, primaria).

Si, porque para trabajar se necesita tener cierta disciplina. (Entrevista 444). (Fabrica de bolsas de hule).

Si, tenía que ser más disciplinado. (Entrevista 683). (Construcción).

Sí, porque había una disciplina, había cierta disciplina que teníamos que llevar en el trabajo y eso pues sí afectó mi conducta. (Entrevista 637). (Jardinería).

Pues sí, porque es diferente manera de comportarse uno y la disciplina que le ponen a uno la compañía. (Entrevista 270). (Compañía plantar árboles).

La importancia de la disciplina, su demarcación y articulación con otros factores, más referida al peso de su influencia, es la que manifiesta la entrevista 619, que hace mención del porque se hace omnímoda este imperativo en la vida cotidiana del migrante laboral.

Mmm... pues si allá se uno se tiene que hacer muy disciplinado, en tanto al horario de entrada, de salida, de cómo debe uno trabajar en la empresa, claro que aquí también veda (verdad) hay disciplinas, pero como uno esta allá a expensas de que uno debe de hacer bien su trabajo, porque sino te corren, y...y en realidad si te corren ¿pues que haces? si no tienes dinero, allá uno tiene que solventar todos los gastos, no tenia yo familia allá que me pudiera ayudar verdad, para pagar renta, agua, luz, teléfono lo que fuera, entonces siempre uno trata de pues hacer lo correcto, y lo que este bien, nada de que ahí hoy no tengo ganas de ir, no voy a ir al trabajo, no simplemente este son personas que te dicen veda tienes que venir y el día que ya no vengas, pues ya mejor no vengas. (Entrevista 619). (Restaurantes, fábrica editorial).

La disciplina se despliega en procesos aprendidos dentro de: la puntualidad, en el horario de trabajo, en las formas de trabajo, asistencia, en la docilidad que debe tener el agente ante los diversos procedimientos del trabajo, por las amenazas latentes de despido, y todas las implicaciones sociales, económicas de no tener trabajo, la disposición del agente de “hacer lo correcto” como moral de trabajo. La (entrevista 619) es el mejor caso ilustrativo del sistema disciplinario, al condensar los diversos factores que participan de manera eslabonada en el sistema social.

La organización encarnada

La organización como ente, tiene una razón instrumental sintética que engloba todos los procesos, que le ha dado sentido como tal y la acuerpa en su nombre, es el verbo preferido de las acciones con orden y dirigidas a realizar algo, que agrupan actividades, gente y recursos, destacando su función e interacción: organización.

La organización como ente y la organización como procesos de ese ente. Tautología, pleonismo, cacofonía, pretensión, verbo, razón instrumental la organización es el eje de

la organización. Los agentes se refieren a la organización como una actitud también, que se debe tener en la vida y en la organización (ente), como el “espíritu encarnado” que han cambiado su comportamiento.

Es un estilo de vida de un país “moderno” es una característica del sistema en el centro, admirado por los migrantes (entrevistas 101, 31, 819, 351, 784):

Definitivamente si, porque allá los americanos son un poquito más organizados que uno. (Entrevista 101) (Compañía de drenaje y agua). (Hombre, 28 años, 1985, secundaria)

Si hubo muchos cambios en mi persona, muchos más como más ordenado, más limpio, más personalista, mas sociable, la gente te da la misma amabilidad, si lo ves por ese lado se te pega todo y tratas de ser como la demás gente, y aprovechar ese cambio, porque es un cambio muy padre (bueno) que a lo mejor nos hace falta aquí en México. (Entrevista 31). (Cadena de restaurantes) (Hombre, secundaria, soltero, ciudad media).

Se modifico las pautas culturales de un agente (entrevistas 819, 95, 51,148, 484, 337, 784, 582): partir de un principio de orden.

Sí, bastante, o sea que te vuelves más organizado en tu vida, te vuelves más ordenado en la forma de vivir, o sea, tu vida cambia por completo. (Entrevista 819). (Restaurante, fabrica de aparatos de ejercicio, compañías de maquinaria de inyección, inyección de aire, maquinaria pesada).

Si, porque me volví más organizado. (Entrevista 337) (Campo y en un restaurante / casino).

Si, ya que tenia que ser más organizada. (Entrevista 484) (Empresas de computación). (Mujer).

Claro, me hice mas ordenado. (Entrevista 51) (Campo y herrería) (Hombre, 15 años, primaria, ciudad pequeña, 1985).

Si precisamente me volví más organizado. (Entrevista 148). (Restaurante) (Industria de alimentos enlatados) (Hombre, 21 años, estudios medios terminales, urbano).

Si, ya tenía que tener más organización, era un cambio a 90 grados. (Entrevista 95). (Reparación de barcos como tornero mecánico). (Hombre, 22 años, secundaria incompleta, ciudad media, 1981).

Un país (centro) que incorporó el orden en su ethos colectivo, a diferencia del país de origen:

Pues si te enseñan a ser más ordenado y aquí no, aquí todos hacen lo que quieren, nadie te dice nada. (Entrevista 582) (Demolición de casas y pintura).

Es una forma de trabajo en las organizaciones (entrevistas 79, 85, 88, 104, 111, 351):

Fue un cambio muy bueno, se enseña uno a trabajar, ser ordenado, puntual. (Entrevista 111) (Venta de comida) (Hombre, preparatoria, ciudad pequeña, estancia larga 20 años).

Bueno, por una parte sí, porque me volvieron más organizado, tienen más sistema de organización las compañías americanas. (Entrevista 85) (Restaurante, jardinero, fábrica industrial y construcción) (Hombre, soltero, estudios medios superiores incompletos, mega ciudad, estancia 1999).

Siendo estas más precisas, más exactas (entrevista 79):

Sí, son modos de trabajar distintos, son más organizados, tienes que tener las cosas más precisas, más exactas, con más responsabilidad porque todo es demanda o lo haces bien o no te pagan. (Entrevista 79). (Organización de fiestas) (Hombre, soltero, profesionista, ciudad media, 1995).

El orden es un componente de la organización, donde de manera controlada se trabaja (entrevista 485):

Sí, sí sentí por que son estrictamente organizados y todo se lleva en un orden. (Entrevista 485). (Compañía de limpieza). (Mujer, 19 años, 1996, soltera, urbana, carrera técnica).

Más riguroso, más restringido, más vigilado y paradójicamente con “mayor libertad” (entrevista 88):

Me tenía que acostumbrar al tipo de organización, horarios, los descansos o las cenas tenía que ser riguroso el horario, en otros lugares tenías un poco de mayor libertad, pero ahí estabas más restringido, más vigilado. (Entrevista 88). (Fábrica de plataformas de pozos petroleros y pailero -plomero). (Hombre, profesionista: ingeniero civil, urbano).

Es una causante de despido si no se cumple con la asistencia (entrevista 351) Con efectos de responsabilidad y exigencia en el agente (entrevistas 79 y 351).

Argumentando porque se pierde dinero si no se cumple (bajo la racionalidad de eficiencia en la organización):

Sí, son muy organizados en EU., incluso hay lugares que con una falta son despedidos del trabajo, porque su organización así lo requiere, pierden demasiado dinero si alguien falta. (Entrevista 351). (Mueblería).

El trabajador migrante se debe de adaptar a la organización (entrevista 104) alusivo como parte de asimilación de un mecanismo cultural:

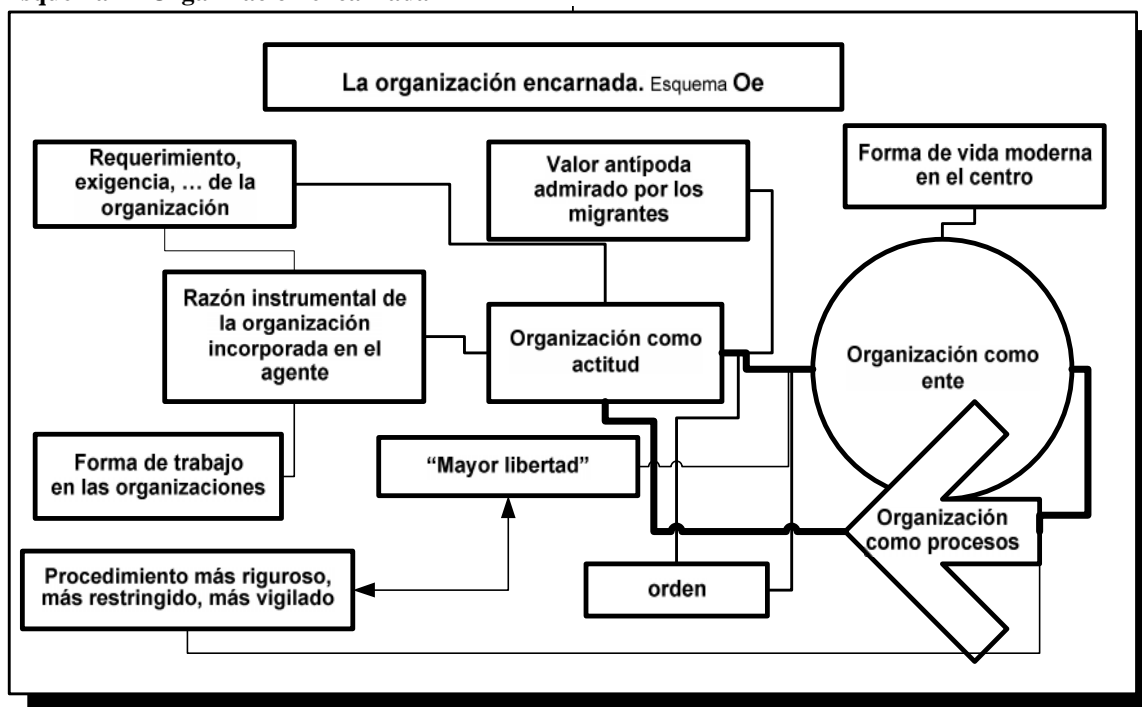
El comportamiento de uno cambia mucho, porque es un trabajo el cual está muy bien organizado y uno se tiene que acoplar. (Entrevista 104). (Remodelación de casas). (Hombre, secundaria, 1992, migrante recurrente, 23 años de ciudad pequeña).

También por último es una valoración antípoda que admiran los migrantes del centro (entrevistas 784, 31, 542):

Pues si un poco te vas haciendo ordenado, como Allá. (Entrevista 784).
(Agricultura).

En el **esquema** se puede ver las representaciones en general y ciertas relaciones

Esquema 14 Organización encarnada



La organización primero es un ente, que para poder procesar actividades y lograr fines requiere un orden para poder organizar. Esa forma de proceder en las distintas actividades distingue a un estadounidense de un mexicano es decir esta encarnada en su cultura, por lo tanto en sus prácticas cotidianas, los migrantes asimilan esa forma de vida como requisito para trabajar, cada cosa, cada actividad tiene un lugar, una función, es parte de un engranaje que se articula en conjunto para un fin, por ello requiere ser vigilado y ser riguroso. Las comparaciones entre unos (los estadounidenses) y otros (los mexicanos) tienen una diferencia en su forma de ser y de pensar con referencia al orden. Los agentes incorporan en sus habitus el orden y la organización metódica (con muchos de sus principios) en sus mentes y formas de ser.

Responsabilidad

El análisis del discurso que se genera sobre el “deber ser” (deóntico), en este caso del agente migrante, que a continuación se pretende desmontar para su estudio, elaborando un esbozo inicial para la aproximación, basado no en el análisis formal lingüístico, como el de Vázquez (2001), sino por una perspectiva sociológica del mercado lingüístico Bourdieu (1990) Entendido como un discurso que se ajusta a un campo o un mercado, es decir a relaciones de fuerza social, Bourdieu destaca la perspectiva:

“Esto es lo que yo entiendo por relaciones lingüísticas de fuerza: son relaciones que trascienden de la situación, que son irreductibles a las relaciones de interacción tal como se pueden captar en la situación. Esto es importante, porque cuando se habla de situaciones se piensa que se ha vuelto a introducir lo social cuando se ha introducido la interacción... es decir que estas relaciones... están siempre dominadas por una relación objetiva...” (Pág. 148 y 149).

Para nuestro caso, el discurso de la responsabilidad que hace el migrante, para sí, lo reconstruiremos sobre las relaciones de dominación social, de donde habla el migrante refiriéndose a responsabilidad del trabajo, se iniciara partiendo de las evidencias discursivas, a propósito Vázquez al definir sobre el carácter deóntico, también plantea una relación de poder implícita en el discurso al decir que:

“todo acto deóntico consiste en el establecimiento de un permiso o una obligación por parte de una autoridad a un destinatario. Por un lado, verbos como ‘deber’ y ‘poder’ resaltan la relación del destinatario y la situación prescrita...” (Pág. 15).

El discurso de la responsabilidad en la organización, es una de las respuestas más recurrentes de esta pregunta, teniendo un papel estratégico en la vinculación del agente con la organización en el sistema disciplinario, en ellas se establece una relación social con diferentes aristas: primeramente con la organización (entrevista 305):

Debido a la organización de la empresa (pensante) solamente un poco más responsable, por así decirlo. (Entrevista 305). (Construcción).

Con la amenaza (despedirlo, no comer o no encontrar trabajo) de no hacerlo de esa manera la responsabilidad se instituye (entrevistas 639, 641, 720);

De hecho fui mas responsable, tuve que levantarme más temprano, porque si no me corrían. (Entrevista 639). (Jardinero y restaurante).

Pues si, pues si, porque se hace uno más responsable, porque ahí si ahora si que uno si no trabaja no come. (Entrevista 720). (Construcción).

Pues se tiene que ser mas responsable, porque sino estaba canijo te pueden despedir. (Entrevista 641). (Restaurante).

Se asume como un reto personal en el contexto organizacional (entrevista 527):

Si porque tenia una responsabilidad más grande. (Entrevista 527). (Restaurante).

La responsabilidad como sentido de vida y lado activo de la acción orientada (proceso de reapropiación y resemantización de una exigencia del sistema disciplinario llevado a la vida cotidiana) (entrevista 156):

Si, fue una modificación muy importante, la cual fue hacerme más responsable de las cosas, mirar todo positivamente y ahora veo la vida más positiva. (Entrevista 156). (Compañía de jardinería, campo, construcción y en limpieza de animales) (Hombre, estudios medios incompletos, comunidad rural).

Responsabilidad con el trabajo (entrevistas 319, 174, 833, 830):

Sí, más atención al trabajo y más responsabilidad. (Entrevista 174). (Industria automotriz). (1996, Suspensión de estudios, actualmente vuelve a estudiar, ciudad pequeña, soltero, 20 años).

El trabajador responde de su trabajo, de su herramienta, del manejo de la maquinaria, del orden instrumental y del cuidado de ello, del producto final.

Si, porque ahí nos enseñaron a ser responsables, y a hacer todo muy bien, no hacer cochinas en cuanto al trabajo. (Entrevista 833) (Jardinería).

La responsabilidad es delegada y condición de la relación con el personal y con los mandos superiores (entrevista 256) en una estructura:

Si, era más responsable, porque tenía que quedar bien con mis compañeros de trabajo y con mis jefes. (Entrevista 256). (Cajera de tienda y restaurante). (Mujer, secundaria, ciudad pequeña).

Con el compromiso adquirido o exigido en la calidad del producto, pero también interiorizado en disposiciones del agente (entrevista 830):

Eh... pues sí era mayor responsabilidad hacia mi persona y el querer hacer las cosas bien. (Entrevista 830). (Restaurante).

La diferencia de la antípoda de la responsabilidad con el trabajo en México (entrevistas 47, 818, 482, 695):

Si, allá la gente es más responsable y eficiente. (Entrevista 47). (Distribuidora de partes de automóviles):(soltero, estudios incompletos medios, ciudad pequeña, 1993).

Sí, que allá pueden hacer las cosas, no que aprenda, sino que uno tiene que hacer las cosas bien, no al ahí se va. (Entrevista 818) (Compañía de pintar casas, etc.).

La responsabilidad aunado con la puntualidad (entrevistas 570, 639, 310):

Se hizo más responsable, más puntual y más organizada. (Entrevista 570). (Industria textil).

Si me hice más responsable, evitas llegar tarde. (Entrevista 310). (Fabrica de herrajes). (31 años, soltero, preparatoria, ciudad media).

Con la disposición a trabajar más (entrevista 710):

Si influyo un poco ya que me hizo responsable y más trabajador. (Entrevista 710). (Constructora de puentes).

Contra las inercias de comportamiento propio y las modificaciones de este (entrevistas 322, 482):

No pos si hijo te haces más responsable, aunque uno es bien baquetón, pero te haces más responsable. (Entrevista 322). (Restaurante y granja). (Hombre, soltero, secundaria incompleta, 1994, 21 años, megalópolis).

El incremento de la responsabilidad del agente con el trabajo (entrevistas 451, 521, 431, 570, 305, 652, 283, 256, 695, 156, 67, 720, 830):

Si, ciento que mi grado de responsabilidad aumento. (Entrevista 431). (Cocina de un club) (Mujer).

Pos ya soy más responsable, ya por fin estoy bien en todo eso. (Entrevista 521). (Restaurante, aserradero, construcción). (Hombre, 15 años, soltero, primaria, ciudad pequeña).

Fue tener una mayor responsabilidad, porque pues yo estoy chico, no y todo se me hacía fácil, pero tengo que ser más responsable de mis actos. (Entrevista 451) (Construcción de casas de madera).

La importancia valorativa de tener la responsabilidad y asumirla (entrevistas 521, 188, 156, 67);

Si sentí como si me importara trabajar, me sentí más responsable. (Entrevista 67). (Restaurante lavando platos). (Hombre, 18 años de entonces, año de estancia 1993 al 96, casado, secundaria, comunidad rural).

Su relación con las actividades y el puesto (entrevista 652):

Creo que sí, este pues al principio uno lo toma, bueno yo lo tomaba nada más como un juego, pero ya después este, como estuve un poco más arriba de cuando entre, pues ya es más responsable en el trabajo. (Entrevista 652). (Fabrica de ganchos para colgar ropa).

La relación con el salario, disposiciones al trabajo real, no disimulado (entrevista 188):

Pos yo siempre me porte bien, yo nunca trate de decir pos, me voy a, voy a estar trabajando y me voy a estar haciendo tonto, no, siempre me comportaba para desquitar uno su sueldo, para que anduviera uno allá. (Entrevista 188) (Campo y construcción) (Migrante recurrente 18 años en actividad migratoria, comunidad rural, casado).

La forma de comportarse en el trabajo de otro país (entrevistas 188, 818, 482, 695);

Pues si, un poco más de responsabilidad. (Entrevista 283). (Construcción) (18 años, soltero, estudios incompletos medios superiores, ciudad pequeña).

Pues lo único que sentí es que era un poquito más cumplido a diferencia de aquí en México. (Entrevista 695). (Campo).

Señala como característica de los trabajos y de los trabajadores de el país receptor (entrevistas 47, 818, 482, 695):

Pues tan solo el trabajo te hace pensar diferente y tienes que ser más responsable, allá no es lo mismo que aquí, de poner pretextos para no ir a trabajar. (Entrevista 482). (Compañía de limpieza, distribuidora de alimentos, niñera). (Mujer, soltera, primaria, ciudad chica, 19 años, 1991).

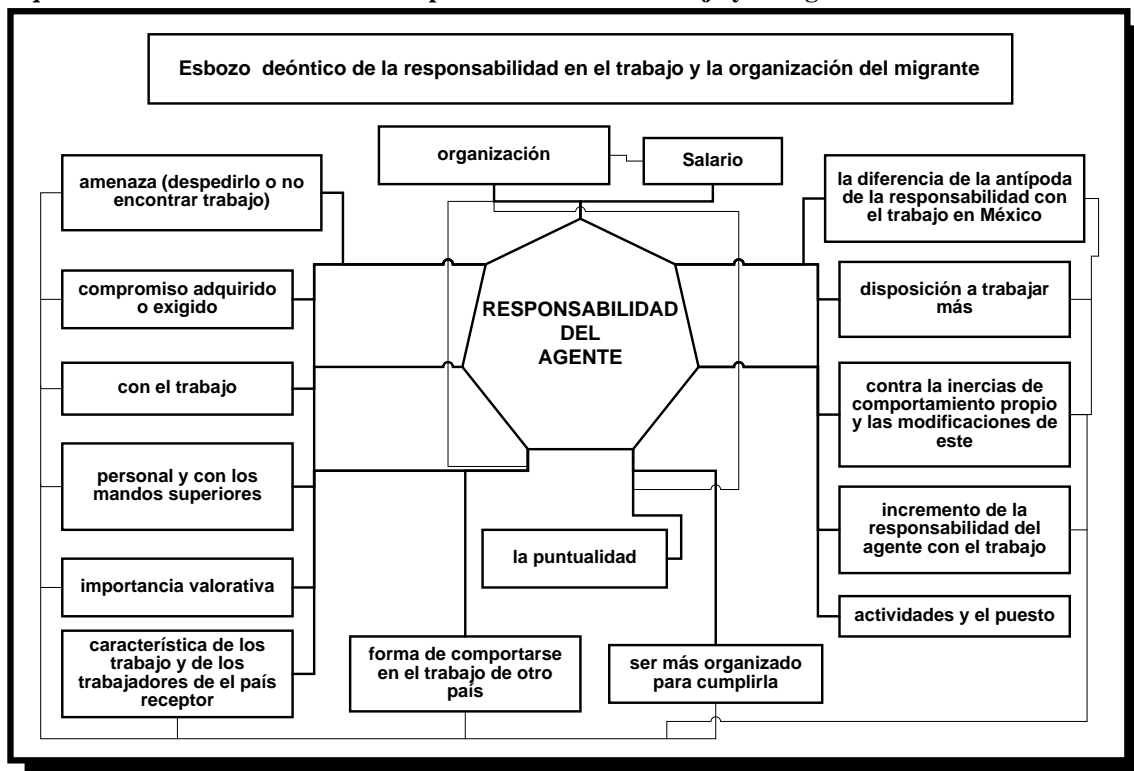
La exigencia de ser más organizado para cumplir con la responsabilidad en el trabajo (entrevista 570, 319):

Pues me hice más responsable ya que con el trabajo uno se organiza más y tiene más obligaciones. (Entrevista 319). (Comida china). (Año de migración 1996, migrante recurrente, secundaria, comunidad rural).

Por lo expuesto, pareciera ser, que la responsabilidad es una disposición que se hiper valora en el trabajo, se define y se objetiva en tareas concretas, pero se convoca de manera general, se procesa bajo condiciones y compromisos, la responsabilidad se exige, se enseña, se fomenta, se estimula, se genera, se asume dentro de marcos sociales que las condiciona. De manera sintética se puede ver los diferentes factores que intervienen en el discurso de la responsabilidad del migrante en el **esquema 12**.

La responsabilidad es una relación social y se da de manera contractual implícitamente donde el agente se compromete con el dueño de la organización o su representante a trabajar, bajo un salario, lo que lo motiva a trabajar es la “necesidad” que se origina desde alguna problemática en su estado original desde la periferia, teniendo como eje de preocupación a su familia o de él solo, recorre hacia el centro en búsqueda de trabajo o mejores condiciones de trabajo, se incorpora en la organización, es aceptado, seleccionado, cuida el trabajo. Porque es el medio del “juego” para adquirir el salario como objetivo, porque podrían despedirlo y podría no encontrar trabajo en el mercado laboral, esta es la amenaza que estará latente para cumplir con el trabajo.

Esquema 15 Esbozo deóntico de la responsabilidad en el trabajo y la organización



Al respecto Bourdieu (1995:79) reflexionando sobre Weber dice: “*los agentes sociales solo obedecen a la regla en la medida en que el interés que tengan por obedecerla supere al que tenga en desobedecerla. Tan rudo principio materialista nos recuerda que, antes de intentar de descubrir reglas conforme a las cuales actúan los agentes, deberíamos preguntarnos qué es lo que vuelve eficientes a estas reglas*”.

El migrante asume la responsabilidad del trabajo, porque también es una forma de expresar su “existencia activa” en el mundo laboral, y en algunos casos está dispuesto a trabajar más con tal de mejorar su salario, condiciones laborales o conservar el trabajo o el puesto, en Estados Unidos ha encontrado diferencia en el trabajo y uno de los factores de esa diferencia es la responsabilidad, ha sentido mayor responsabilidad en el trabajo en el centro que en su país de origen, tiene que ser más puntual y cumplir con un horario de trabajo, diferente al que estaba acostumbrado, tiene que ser más organizado, y tiene que adaptarse a las características de trabajo del país receptor y de su cultura laboral, sabe que debe comportarse responsable en el trabajo del otro país, porque será aceptado y tendrá mayor estabilidad laboral y en cierta forma emocional, sabe también que la responsabilidad tiene relación con las actividades y el puesto, y que adquiere mayor responsabilidad en medida que se involucra con el trabajo y es considerado en la participación de este o cuando es mejor remunerado, el agente en algunos casos tiene

que hacer un “ajuste” a las inercias del comportamiento propio sobre la cultura laboral anterior, de su país de origen, sobretodo cuando son más laxas, y modificar su conducta, actitud y valoración hacia el trabajo, aún estando cansado, enfermo... tiene que cumplir. Tiene que ser más organizado y ordenado para poder cumplir con la responsabilidad laboral, entonces experimenta cambios en su comportamiento. Este es el mercado simbólico donde se ubica el discurso del agente.

Formas de trabajo

Las formas de trabajo varían de acuerdo a los sectores, las ramas de los sectores y los giros de las organizaciones (entrevista 262):

Si, porque es muy diferente el sistema de trabajo y de horarios, de compañeros, de todo. (Entrevista 262). (Restaurantes) (Mujer, 23 años, soltera, comunidad rural).

La adaptación que tenía que hacer el migrante a cada una de las formas de trabajo, donde la organización era uno de los factores principales (entrevista 292, 298, 691 y 542):

Pues si, porque ya me tenía que adaptar a ellos, a su forma de trabajo y todo. Si porque eran organizados y uno debe adaptarse a su forma de trabajo. (Entrevista 292). (Jardinería y construcción). (19 años, soltero, 7 hermanos, actualmente sigue estudiando).

Es muy diferente allá todo este está mucho más organizado y en el trabajo todo, todo esta más organizado allá. (Entrevista 298). (Tejas e invernaderos).

Si, más que nada para la mejoría de una mejor organización del trabajo. (Entrevista 691). (Personal de limpieza).

Sentí otro tipo de vida, nunca había trabajado así. (Entrevista 542). (Construcción: instalación de tejas).

La (entrevista 302) menciona cierta estimulación relacionada entre los resultados que tiene el patrón y la remuneración del trabajador:

Sí,... En el trabajo mejoras, porque se te forma la idea de que si le va bien al patrón, el trabajador gana más. (Entrevista 302). (Limpieza de oficinas y jardinería).

La forma como el agente aprendió, los procedimientos y la competencia interna con sus compañeros para ser el trabajo más eficiente (entrevista 367):

Pues si, porque cuando entre en lo que me aprendía el nombre y la numeración de los andenes (yo creo tardaba un poco en encontrar las películas) y además que los supervisores nos iban anotando la cantidad de películas que llevábamos encontradas, entonces todos queríamos ganarnos

uno a otros, para ver quien era el que llevaba más películas encontradas. (Entrevista 367). (Distribución de películas) (Mujer).

La diferencia que hay en los trabajos con México de manera antípoda (entrevista 615) y la exigencia de rendimiento sobre la asimilación en el cambio de comportamiento:

Claro que si, que llevan un tipo de desarrollo y forma de trabajar muy diferente que la que hay aquí en México. Entonces uno si tiene que cambiar para que no lo corran. (Entrevista 615). (Empresa maquiladora y restaurantes).

Nuevamente si no hay cambio a las formas del trabajo, el migrante puede ser despedido y los cambios experimentados por el migrante en el trabajo agrícola (entrevista 673):

Si, si influye este te haces al ambiente no, te haces más rudo por el esfuerzo, en el trabajo del campo, y en el otro trabajo te acostumbras a la forma de trabajar. (Entrevista 673). (Personal de limpieza y agricultor).

En algunos casos lo alienante del trabajo (entrevista 490 y 429):

Te vuelves como robot. (Entrevista 490). (Mesero y cortar fruta). (Hombre, soltero, media superior, comunidad rural, estancia aproximadamente 1998).
La verdad no me gustaba estar parte del día encerrada y como robot, lo único bueno era que no me pagaban tan mal. (Entrevista 429) (Restaurantes).

Los cambios en las formas de trabajo en las formas relaciones entre el personal (entrevista 488 y 253):

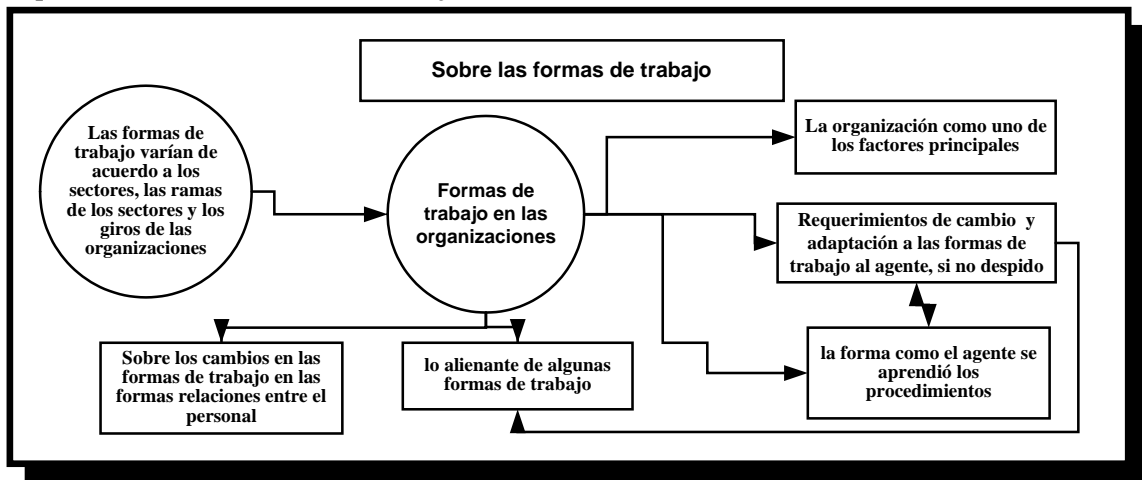
Si, solo la forma de trabajar y de cómo nos relacionamos entre todos. (Entrevista 488). (Construcción). (hombre, soltero, secundaria, estancia 1999, ciudad pequeña).
Me comento que la modificación en su comportamiento fue de aislamiento, ya que le hablaba a una o dos personas. (Entrevista 253). (Fabrica de refrigeradores y niñera). (Mujer, carrera técnica, ciudad grande).

Las representaciones sobre las formas de trabajo se pueden sintetizar, algunos elementos en el **esquema 13**.

Las formas de trabajo cambian relativamente de acuerdo a los sectores, depende su objeto de trabajo (muchos de los procesos) todos bajo el esquema de rendimientos económicos, manifiesta la adaptación (asimilación) a la exigencias del trabajo que experimenta el migrante laboral. La organización se da al interno en la división técnica de trabajo de corte más taylorista (cuestión que se modifica en parte posteriormente y en ciertas actividades con el incremento de capital cultural en empresas que requieren alta innovación tecnológica, sin embargo al trabajador mexicano por su descualificación

de la mayoría actúa en trabajos no esta contemplado en estos cambios organizacionales). Su incidencia se da en ciertos circuitos laborales.

Esquema 16 Sobre las formas de trabajo



Supervisión

La supervisión es una de las formas de control en los sistemas disciplinarios, en ellas se establece una relación entre el supervisor y el supervisado, siendo esta una relación de poder, está enmarcada en las “relaciones humanas” de la organización, los requerimientos técnicos de las operaciones, la asesoría técnica, el ritmo de trabajo y de productividad que deben de tener los trabajadores, son sus funciones. La observancia en el cumplimiento de tareas, el cumplimiento de los sistemas disciplinarios en general.

Si, luego, luego se siente la forma de vivir y en la forma en como nos supervisan ahí. (Entrevista 836).

Pues, por ejemplo aquí no anda muy acostumbrado, allá el trabajo es muy humillado, siempre lo andan vigilando a uno, y aquí no (en México) y se va sintiendo uno un poco disgusto,... (Entrevista 810) (Construcción).

El migrante es objeto de observación como trabajador y como migrante, entre la seguridad nacional y los sistemas disciplinarios de la organización. El migrante y el trabajador son objeto de atención, la ejecución de tareas o de comportamientos determinará su corrección, la llamada de atención, su compensación o sanción, dentro del sistema. La reacción del migrante ante la supervisión, es incomoda (entrevista 810), en el fondo de eso se trata, de hacer presencia excesiva, para sentirse vigilado, generar al agente conciencia de ser un objeto permanente de observación.

Exigencia de lo estricto

La exigencia y lo estricto en el trabajo, es un componente de los sistemas disciplinarios: en cuanto al trabajo en general (entrevista 27, 837, 748):

Si, porque allá son muy exigentes con el trabajo. (Entrevista 27). (Empaque y venta de flores) (Hombre, casado, 27 años, primaria, ciudad media).

En el procedimiento con relación a la calidad (entrevistas 447, 137, 762, 211):

No sintió mucho cambio debido a la organización, pero cabe decir que tenía que hacer muy bien su trabajo,... (Entrevista 211) (Restaurante) (Hombre, 27 años, bachillerato técnico, ciudad pequeña).

En cuanto a la cantidad del producto o del servicio (entrevista 762):

No, pues si porque no es lo mismo de lo que uno desempeña aquí a lo que uno desempeña allá, son más estrictos y o sea quieren todo, pues si o sea quieren todo muy bien hecho y son muy exigentes en todo. (Entrevista 762). (Personal de limpieza).

Forma parte del régimen disciplinario (entrevista 748):

Me tuve que adaptar a un régimen muy estricto. (Entrevista 748). (Venta de comida mexicana).

En el cual se busca que se incorpore ese régimen en el agente (entrevistas 748, 837):

Si, lo hacen a uno estricto con su trabajo. (Entrevista 837). (Agroindustria de elaboración de leche).

Los detalles en el trabajo son los requerimientos deseados; si no se cumple con las exigencias en el trabajo se despiden al agente (entrevista 137);

Si allá hay empresas serias, aquí no, allá son muy detallistas, si una gente no le sirve la despiden, te sientes muy a gusto en la empresa. (Entrevista 137). (Remodelación de casas). (Migrante recurrente en 10 años, casado, 43 años, preparatoria técnica, ciudad media).

Se cree, que existe una compensación entre el salario y la exigencia (entrevista 307).

Pues si porque allá te pagan bien pero son muy exigentes. (Entrevista 307). (Jardinería y restaurante).

Hay una diferencia antípoda, donde esta más presente en el centro (entrevistas 397, 307, 137, 27, 748, 762).

Si porque allá son más exigentes que aquí. (Entrevista 397). (Restaurantes y autoservicios). (Hombre, 17 años, 1997, secundaria, ciudad pequeña).

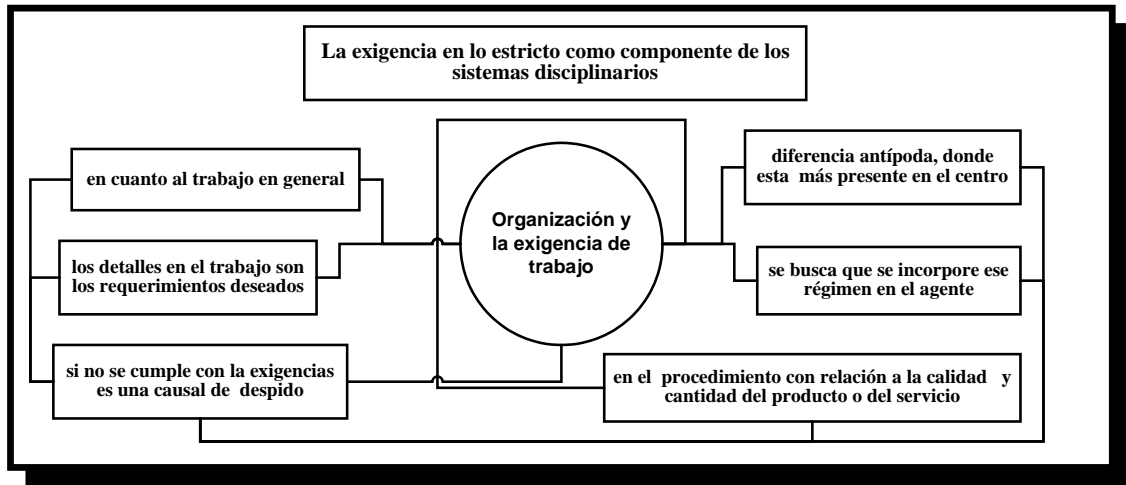
Es importante dimensionar históricamente el desarrollo de la calidad en la exigencia de trabajo y en las formas de supervisión, recordemos que la supervisión del producto era realizada por otro agente (especializado), posteriormente con las Nuevas Formas de Organización del Trabajo (NFOT), propiamente a partir del toyotismo es continua y la

realiza cada trabajador en cada proceso, al respecto dice Pacheco (2002): (en el toyotismo)

“El control de calidad se efectúa a todo lo largo y ancho de la empresa durante la realización de cada proceso” (Pág. 33).

De una manera representada en general, está el **esquema 14** para ver los diversos factores que participan en el cambio de comportamiento de los agentes.

Esquema 17 La exigencia en los estricto



La exigencia laboral en la organización consiste en acatar estrictamente lo que se dice, lo que se ordena, en cuanto al trabajo en general, a los detalles, a las indicaciones precisas, en cuanto a la calidad y cantidad del producto y a las personas que lo ordenan (superiores).

Intensidad en el trabajo

Otra de las formas del trabajo duro es la intensidad de trabajo (como explotación laboral), que se mide con el volumen de producción y con el tiempo, el migrante lo considera factor de cambio de comportamiento, porque: la exigencia de la organización con la intensidad de trabajo requerida es constante (entrevistas 856, 146, 344, 528, 633, 346):

Si, por que el mismo ritmo de trabajo. (Entrevista 528) (Fabrica de sellos).

Requiere mayor concentración para mantener el ritmo de trabajo (entrevista 825);

Mucha concentración para mantener mi trabajo. (Entrevista 825) (Campo e instalador de alfombras en hospital).

Supone que hay un estándar de requerimiento en la producción, para que rinda su trabajo y alguien que lo exige (entrevista 856), la subordinación subjetiva de la subordinación objetiva se da en plano en el plano simbólico donde “rendir”³⁰.

No, bueno todo lo quieren apresurado y siempre te están carrereando para que rindas completamente en tu trabajo. (Entrevista 856). (Mantenimiento de casas y comerciante en mercado rodante).

Presupone una relación de poder donde el subordinado tiene la obligación de informar o hacer algo al dominante; la correspondencia del trabajador a las exigencias laborales, lo obligan a ser más responsable, trabajar más rápido y acostumbrarse a ese ritmo (entrevista 146 y 633):

Mmmm... Pues si, pues uno se hace más... se tiene que acostumbrar al estilo de trabajo, a hacerse más responsable a trabajar más rápido. (Entrevista 146) (Construcción de supermercados). (Hombre, 19 años, estancia 1996 a 98).

Para aprender rápido son presionados los trabajadores (entrevista 344):

La presión de aprender rápido. (Entrevista 344). (Restaurantes y compañía de electricidad). (hombre, 18 años, 1998, secundaria, soltero, comunidad rural).

No solo debe ser rápido el trabajo sino atendiendo a la racionalidad de “eficiencia” (entrevista 633):

Si, me acostumbré a trabajar con velocidad y eficiencia, como me lo pedían los gringos. (Entrevista 633). (Lavaplatos).

El trabajo rápido es parte del sistema, no es una tarea aislada (entrevista 346):

Si, el sistema de trabajo allá es muy rápido, tienes que trabajar, porque ahí influye el calor, el área donde andas trabajando. (Entrevista 346). (Arreglo y reparación de casas).

El trabajo es continuo y monótono, caso (entrevista 162):

Si,..., es una forma de vida diferente, la forma de vida diferente como de máquinas que hay que estar trabajando, trabajando, siempre lo mismo, lo que cambia la forma de ser de uno. (Entrevista 162). (Restaurantes). (Hombre, 21 edad, estudios parciales profesionales, ciudad pequeña).

Si bien la (entrevista 167) no tiene que ver explícitamente con la intensidad del trabajo, relacione la reeducación que experimenta el migrante, en las formas de hacer el trabajo con la tecnología, porque esta hace más preciso y eficiente el trabajo.

Si, las costumbres son diferentes, te enseñan a utilizar más las maquinas que las manos y cuando uno llega aquí lo primero que busca es la herramienta y

³⁰ Según el diccionario Océano es: “Hacer con ciertas cosas actos de sumisión y respeto; Dar, entregar” (Pág. 69).

no las manos. (Entrevista 167). (Actividad relacionada con electricidad) (33 años, casado, estudios en secundaria, ciudad mediana).

Para tener una idea general de intensidad y trabajo duro ver más adelante **esquema 15**.

Trabajo duro

La fuerza de trabajo descualificada, se centra en la fuerza física para realizar el trabajo. El migrante reacciona al trabajo, atrás de la percepción está un conjunto de elementos como sus cargas, sus formas, sus intensidades, la administración de su esfuerzo, la resignación. Resumiéndolo como trabajo “duro o pesado” como factor de modificación de comportamiento en los sistemas disciplinarios (entrevistas 191, 824, 872, 868, 301, 136, 204, 303, 509, 329), para él la medida esta dada en el cansancio físico del trabajo en la jornada.

Por supuesto, porque es un trabajo físico y muy pesado, y yo no estaba acostumbrada a trabajar tan duro. (Entrevista 191). (Hotel - casino). (Mujer, 28 años, casada, 4 miembros de familia, ciudad mediana).

Era como un Zombi, tenía que tomar pastillas para no dormir, era mucha fatiga al cuerpo. (Entrevista 204). (Compañía de transportes) (Hombre, soltero, estudios medios incompletos).

Si, porque allá son muy excedentes con el trabajo. (Entrevista 329). (Compañía de distribución de flores).

El trabajo es la forma de la relación social histórica, el agente, “puede” reproducir sus condiciones sociales de vida como clase, es una forma de “ganarse la vida”, “ganarse el pan”... (En estas expresiones, existe toda una visión cultural de la representación de lo que se llama “trabajo”, que esta referida a el trabajo asalariado, y que se hilvana connotativamente con representaciones religiosas, teleológicas, que operan ideológicamente), el trabajo vivido contrasta el trabajo representado, para señalar el peso del esfuerzo, (entrevista 824).

Sentía que ahora si, estaba sintiendo lo que de verdad era ganarse la vida. (Entrevista 824). (Masculino, 27 Años, Casado, Secundaria, San Juan de la Vega Celaya Gto., 1997).

El migrante mexicano reconoce que los cambios de comportamiento se debe a trabajar y a trabajar duro, pesado, (entrevistas 868, 204, 303).

Si, porque allá se va a trabajar y es un trabajo duro. (Entrevista 868).

Pues si por que allá todo era trabajar y muy pocos descansos, es eso si extrañaba México. (Entrevista 303). (Jardinería y fábrica de elaboración de herramientas). (29 años, casado, técnico medio, ciudad grande).

El cuerpo es el objeto que reacciona al exceso de trabajo, la intensidad del trabajo como uno de los tipos de trabajos pesados. La exigencia en el volumen del trabajo es característica en el trabajo para migrantes.

La carga de trabajo que nos ponían, así como la responsabilidad que se nos daba, ya que si ocurría un accidente se nos echaba la culpa a nosotros. (Entrevista 1066) (Nutriólogo de una planta de alimentos). ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y por qué?

La compensación del migrante al trabajo pesado es un mejor pago, a diferencia del salario que les hacen en su país de origen (periférico), que poco estimula, es decir no motiva.

Allá si trabaje más, pero como quiera hay más dinero. (Entrevista 872). Si, puesto que aquí uno tiene una mentalidad distinta a la de allá, o sea aquí, no nos pagan muy bien, pero no son trabajos tan pesados como allá; en cambio allá te pagan muy bien, pero eso sí, son trabajos muy pesados. (Entrevista 509). (Jardinería). (Hombre, primaria incompleta, comunidad rural, 1984).

La exigencia de trabajo es mayor en esfuerzo en EU., pero es pagado relativamente mayor al de la periferia. Relaciona el migrante un mayor pago a un mayor esfuerzo.

Uno esta acostumbrado a el nivel de vida y trabajo de aquí, allá vas a trabajar por hora es distinto a ser salariado, allá si hay que desquitar o que ganas no como aquí que no produces nada muchas veces. (Entrevista 136). (Cadena hotelera). (Hombre, soltero, 21 años, bachillerato, ciudad media, 1988).

La diferencia de régimen en la forma de pago del trabajo, de salario fijo a pago por horas, exige y estimula al trabajador a trabajar más, presupone formas de supervisión o estándares de “rendimiento” y productividad en los trabajadores, implícitas en la empresa, que hace intensa la extracción de la plusvalía.

El riesgo de trabajo, que porque si el patrón decide que se trabaja, se trabaja, llueva o nieve, y a mi no me gustaba exponer a la gente, pero si el patrón tenia exceso de trabajo, pues tenia que terminarlo en el menor tiempo posible y entre menos tiempo te lleves mas rápido ganas el dinero. (Entrevista 1014) (Pintor, jardinería y fábrica de materiales para construcción). ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y por qué?

Otra de las modalidades experimentada por los migrantes, es la dosificación del esfuerzo, la estandarización del trabajo y del descanso, el ritmo de trabajo se ha armonizado en intervalo de cadencias de esfuerzo y recuperación, presupone estudios de rendimientos en los trabajadores, el trabajo tiene un nivel optimo de rendimiento, los

descansos son intercalados para que se recupere el trabajador, no genere cansancio, ni fastidio, ni desconcentración, en la ejecución.

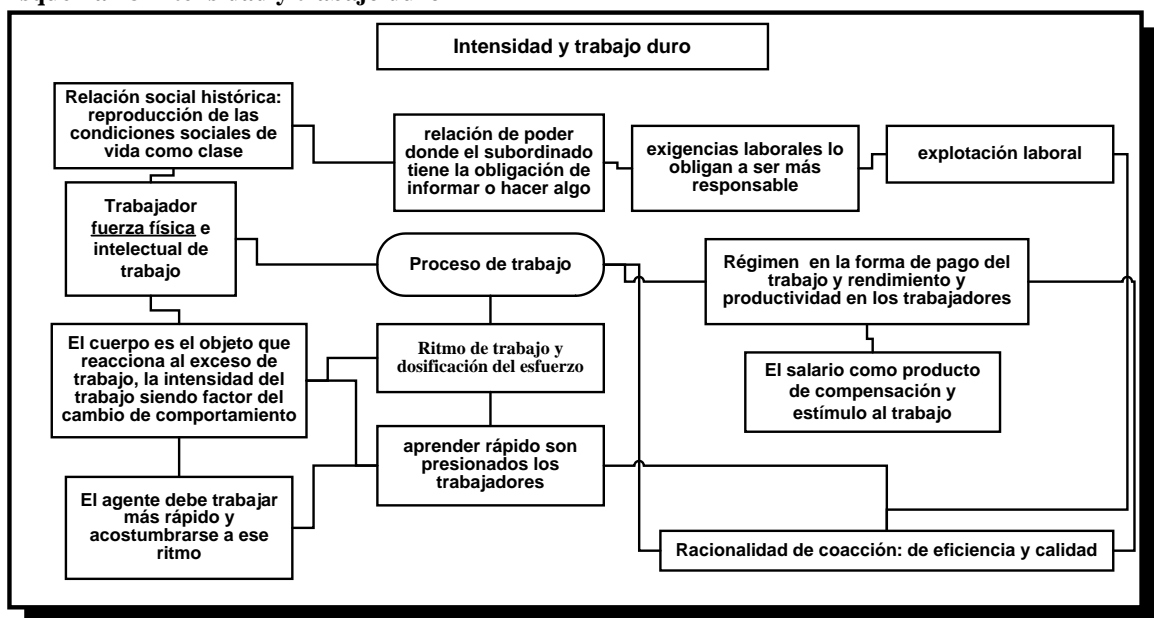
Uno ya no se impone en México, allá no te forzan mucho al trabajo, te dan un descanso de unos 15 minutos cada 4 horas. (Entrevista 809) (Compañía de productos para embalaje).

Se supone que se aplica en las organizaciones donde debe haber, baja rotación de personal (son aquellas donde la inversión de la empresa es mayor en el costo y el tiempo de capacitación y especialización), a diferencia de organizaciones o puestos con alta rotación de personal (en trabajos sencillos, fácilmente sustituibles el recurso humano).

Sí, porque allá es más trabajo y menos familia. (Entrevista 301). (Restaurante, fabrica de pieza de automóvil y tienda de autoservicio).

Una de las asociaciones que el migrante hace con relación a trabajar en Estados Unidos es: trabajar más y la otra es la distancia espacial en donde se encuentra lejos de la familia, que implica ese trabajo y que transforma su comportamiento, al no estar cerca de su familia, al tener responsabilidades en lejanía, le cuesta trabajo mantener vínculos afectivos, comunicativos... distantes con las personas que integró y constituyó esa unidad social.

Esquema 18 Intensidad y trabajo duro



El trabajo duro e intenso para el trabajador migrante que en su relación histórica tanto en el proceso de trabajo como en la relación de poder se exige trabajar más rápido. El trabajo pesado e intenso principalmente es para trabajadores descualificados, que en el mercado se ofertan a realizar el trabajo de lo que los otros trabajadores (oriundos no

quieren realizar). No solo es el trabajo duro y rápido en su ejecución, sino también la exigencia de rápido en el aprendizaje.

Formas de remuneración de trabajo

“El tiempo es dinero”, dice ese refrán popular en Estados Unidos, la forma de pago por hora y el monto de la remuneración estimula al trabajador, lo impulsa como al empresario a producir, a medir el tiempo con trabajo y viceversa. La diferencia antípoda con el salario mínimo mexicano es significativa, por las repercusiones sociales que implica cada una de ellas. Mientras con el salario mínimo se lumpenproletariza la clase obrera en México³¹, pero políticamente es considerado el abaratamiento de la fuerza de trabajo como una estrategia para atraer la inversión de empresas extranjeras. Por otro lado con la forma de remuneración en el centro satisface las llamadas “necesidades básicas” y aumenta la capacidad de consumo del trabajador, aún cuando es menor pagado el migrante al trabajador oriundo. Como podemos observar en la **esquema 16**.

El trabajo en México y en Estados Unidos es diferente, porque aquí en México hacen como que te pagan y haces como que trabajas, allá los trabajos tienen mayor remuneración, pero también te exigen trabajar más, si trabajas cinco, seis u ocho horas, estas son el tiempo efectivo del trabajo, y hasta se le paga al trabajador por estar sentado y esperar ponerse de acuerdo con el patrón. (Entrevista 759). (Agroindustria).

Las disimulaciones en el trabajo como forma de resistencia en las prácticas laborales en la periferia, se contrastan, con el trabajo y la remuneración del centro, que rompe esa inercia de juego, avivando al trabajador con la aceptación y la mayor exigencia de él.

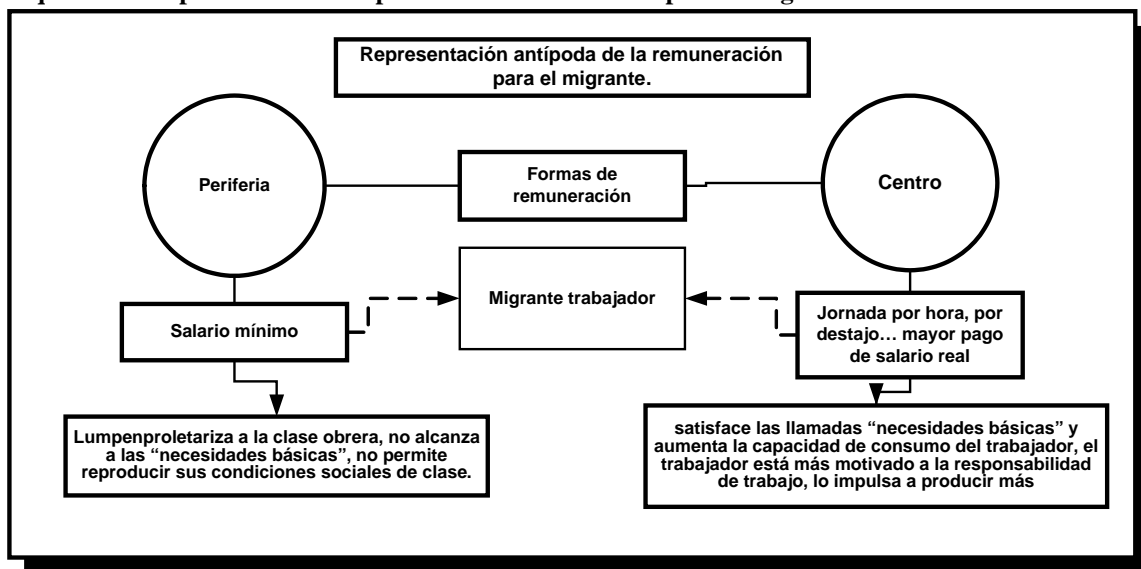
Si claro que si era mas trabajador tomaba menos aquí, soy muy borrachote y como tu trabajo es muy remunerado siempre estas al pendiente de tu trabajo. (Entrevista 757). (Gasolinera y lava autos).

En el caso de la (entrevista 757) el trabajador está más motivado a la responsabilidad de trabajo, por la remuneración, independientemente de sus adicciones.

Efectivamente las diferencias existentes entre el salario entre el país centro y el país periférico, mientras los salarios del centro tienen mayor capacidad de adquisición, los salarios de la periferia son muy limitados en dicha capacidad.

³¹ Ha perdido su capacidad real de reproducir a cabalidad a la clase social, hay una tendencia a decrecer con las crisis recurrentes y las políticas neoliberales.

Esquema 19 Representación antípoda de la remuneración para el migrante



Jornada de trabajo: horario y puntualidad

La jornada de trabajo es el tiempo de trabajo que se ha establecido, de acuerdo a su contrato con su patrón, con la ley o de manera consuetudinaria, ya sea con la representación de las fuerzas laborales “llámese sindicato” o con solo el patrón, en el momento histórico.

Si, porque tenía que seguir el horario de trabajo. (Entrevista 544) (Construcción).

Es el lapso de tiempo que el agente debe trabajar y establece obligaciones con la empresa, es el momento que va a dividir la “vida laboral” del tiempo “libre” en su “vida cotidiana”.

Si, pues para empezar son diferentes horarios, te pasas todo el día trabajando y en la noche llegas a tu casa a descansar. (Entrevista 10). (Como enfermera de un doctor particular). (Mujer, 50 años, estancia 1998, separada, estudios técnicos).

Si, por que es difícil la jornada laboral y pues este no gozas de nada, y era una jornada de lunes a sábado y como que medio descansabas los domingos. (Entrevista 696). (Lavandería).

En la jornada de trabajo se establecieron las dimensiones de tiempo y espacio en la organización donde el agente ahora “trabajador” va actuar. El horario es el tiempo establecido de esa jornada de trabajo, y la puntualidad es un requerimiento en el horario de entrada que hace la organización con el trabajador. En la jornada de trabajo dentro de la organización se va a establecer una especie de esquema minucioso donde las

tecnologías disciplinarias se van a aplicar en procesos como una microfísica del poder al agente.

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, empacadora de dulces y estantería de computadoras). (Soltero, 3o de secundaria, urbano de ciudad pequeña, migrante recurrente).

El tiempo cultural de la vida: el horario de trabajo va a determinar los usos del tiempo en la vida cotidiana y en cierta forma la de vida del trabajador; los horarios corridos, mixtos, diurnos o nocturnos marcan y determinan en tiempo esa forma de vida en tiempo disponible para la reproducción de las condiciones de producción en los agentes.

Pues algo, porque tenía que levantarme temprano, llevar una jornada de trabajo y presionado, casi no estamos acostumbrados a llevar este tipo de conductas. (Entrevista 197). (Personal de limpieza, maquila de auto partes y tienda de abarrotes). (Hombre, 19 años, preparatoria, ciudad pequeña).

Los factores en el sistema disciplinario se conjunta orquestando resultados en la organización, pero también efectos en los trabajadores: en los cambios de hábitos, en las presiones, en las conductas..., el trabajador experimenta transformaciones.

Los cambios de comportamiento se experimentan con los horarios de las jornadas y con la exigencia de la puntualidad, las implicaciones de levantarse temprano (entrevistas 572, 84, 113), generando disposiciones en el agente para ser más responsable explícita (entrevistas 113, 439).

Solo se modifíco en que tenía que madrugar para llegar puntual. (Entrevista 113). (Jardinería y construcción). (Hombre, 19 años, primaria, comunidad rural).

Si, las desveladas que me levantaba muy temprano. (Entrevista 512). (Puesto de comida). (Mujer, soltera, migrante recurrente, ciudad pequeña, estancia 1989 a 1997 y del 99 al 2001).

El planteamiento que maneja el migrante en el discurso sobre la “necesidad”, en el caso de la (entrevista 575), encontré otro uso diferente de esa noción: la necesidad de hacer (como los requerimientos que le impone la organización o el sistema social al migrante / trabajador) a diferencia de la necesidad de obtener (como los requerimientos materiales principalmente y simbólicos que busca el migrante en el centro).

Si porque vi la necesidad de levantarme mas temprano, de tener las cosas listas. (Entrevista 575). (Cocinero y en una fabrica de videos).

En ellos se encuentra enunciada la relación de poder a las que están sujetos socialmente.

Si, especialmente por el horario de la levantada que era muy temprano, pero después tenemos que irnos moldeando. (Entrevista 724). (Campo y fabrica de muebles).

Las transformaciones del agente en cuanto a la puntualidad y asistencia en el trabajo, no son adecuaciones accidentales, son uno de los requisitos y exigencias principales a los agentes, condicionadas en la organización, generadas en las aplicaciones de los dispositivos de premio y castigo, “moldeadas” (incorporadas) en los agentes trabajadores.

Lo que pasa es que a veces se tenía que levantar uno temprano, o sea, que a veces se levanta uno a las cuatro de la mañana y todo lo contrario de aquí, o a veces había que trabajar en la noche como te vuelvo a repetir, o sea, a veces trabajábamos toda la noche y vendríamos saliendo como a las seis o la siete de la mañana veníamos saliendo. (Entrevista 84). (Centro comercial). (Hombre, casado, secundaria, edad 35 años, 1990, ciudad media).

Dentro de los contrastes antípodas en las jornadas de trabajo (entrevista 127) menciona que si hay diferencias culturales, también del trabajo estratificado:

Pues te tienes que adaptar a las jornadas de trabajo, si hay modificaciones porque es otra cultura, otra forma y el americano casi no quiere trabajar en actividades peligrosas o sucias, se podría decir que eso no lo dejan a los mexicanos. (Entrevista 127). (Constructora y cadena de cafeterías). (Hombre, profesionalista actualmente, ciudad media).

La (entrevista 118) diferencia que el trabajo en México es más despacio, por lo tanto es más rápido en EU.

Pues nada mas que es muy diferente, a como estamos acostumbrados aquí en México, estamos acostumbrados a trabajar más despacio, eh pues casi, casi a hacer tiempo por la jornada de trabajo y allá no. (Entrevista 118). (Construcción). (Hombre, 1972, 23 años, secundaria).

Las (entrevistas 770, 464) dice que los horarios de trabajo en el centro son más tempranos a como se acostumbra en México.

Pues si mas que nada porque allá este, aquí estamos esta aquí en México acostumbrados a trabajar desde las siete, ocho o nueve de la mañana y en el trabajo que realizamos, hay veces que empezamos a las tres, cuatro de la mañana. (Entrevista 770). (Construcción de pisos de alberca).

Si, porque allá se trabaja más temprano y se debe madrugar más que aquí. (Entrevista 464). (Recamarera). (Mujer, soltera, 22 años, secundaria, 9 miembros de familia, ciudad media).

El poder de la exigencia del tiempo en la organización se transformo en un dispositivo: el reloj, que de manera impersonal marca los tiempos y requerimientos de la vida cotidiana, en el imperativo del tiempo laboral.

Si porque allá el tiempo es muy valioso, hay que llegar muy puntual también muy puntualmente lo corren a uno para que no marque una hora más de trabajo. (Entrevista 327). (Lavando trastes, pintando, jardinero).

“The time is money”, lo había citado anteriormente, el tiempo es un recurso valioso en la obtención de capital, en todo el proceso de producción y de distribución se aplica esta lógica, junto a la de eficiencia, es razón instrumental con sentido inversamente proporcional a todas esas “problemáticas”, para evitar cualquier demora, cualquier retardo, cualquier interrupción, es punible, hasta con el despido, como reacción instantánea correctiva de la organización. El tiempo medido analógicamente en dinero. Las conjugaciones del verbo “tener” nos indican las diversas posiciones de la posesión de los recursos y de las obligaciones. ¿Quién tiene a quien? el agente de la (entrevista 486), tenía que estar temprano en el trabajo, su obligación era estar ahí, ese imperativo se establece sin mencionar más, y termina la oración de manera interrumpida o sugerente con la posesión del trabajador por la organización.

No si pues tenía que llegar, pues no más temprano, pero pues tenía que estar ahí y me tenía. (Entrevista 486). (Maderería y tapicería). (Hombre, secundaria incompleta, comunidad rural, estancia 1988).

Un juego de hilos en la secuencia de tener- poder: agente con la posesión relativa del recurso tiempo y la organización con la posesión de los dos.

Si tuve que ser más puntual y más responsable. (Entrevista 439). (Supermercado) (Mujer).

El migrante como trabajador, experimenta cambios, se ha hecho más responsable (entrevistas 439, 430); El carácter punitivo del despido ante los retardos o faltas (entrevistas 430, 327):

Si, siento que me hice más responsable, porque ahí si respetaba las horas de entrada y de salida, ya que al segundo retardo me corrían o a la primera falta injustificada también. (Entrevista 430). (Empaque de juguetes y cajera) (Mujer).

El migrante se facultó (con los sistemas disciplinarios) en ser más organizado y a levantarse más temprano (entrevista 443):

Pues si porque me acostumbre a levantarme temprano y era mas organizado en todo lo que realizaba. (Entrevista 443). (Fabrica de bolsas de hule).

El tiempo de trabajo se ha extendido en el centro en la comparación antípoda, el tiempo de dedicación en el trabajo es mayor y se acorta el tiempo libre de la vida cotidiana (entrevistas 400, 457, 460);

Si un poco, o sea no era lo mismo estar allá que estar acá, tenía menos tiempo libre. (Entrevista 400) (Restaurante mexicano) (Hombre, soltero, secundaria, ciudad pequeña, 19 años, 1999).

Si porque allá si se trabaja todo el día no es como aquí allá uno empieza el día a trabajar y no para, hasta la noche para dormir. (Entrevista 460) (Construcción) (Hombre, 17 años, 1997, soltero, primaria, ciudad chica)

Se supone que por el exceso de trabajo y su repercusión acortada en el tiempo libre dentro de la reproducción de las condiciones sociales del trabajador se vuelve enfadosa, monótona, autómatas como robots... la “vida” (entrevista 811, 574 y 1044);

Si es que allá,... hay que bañarse diario, hay que acostarse a la misma hora, cenar a la misma hora, es una vida cotidiana, por esos es enfadoso. (Entrevista 811). (Fundición de hierro).

Pues sí, ya que tenía que levantarme muy temprano para ir a trabajar, y ahora sí que parecía robot, ya que de la casa al trabajo y del trabajo a la casa. (Entrevista 574). (Mesera y en una fábrica de cereales).

Que todo el día estaba trabajando, era muy cansado. (Entrevista 1044) (Construcción). ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y por qué?

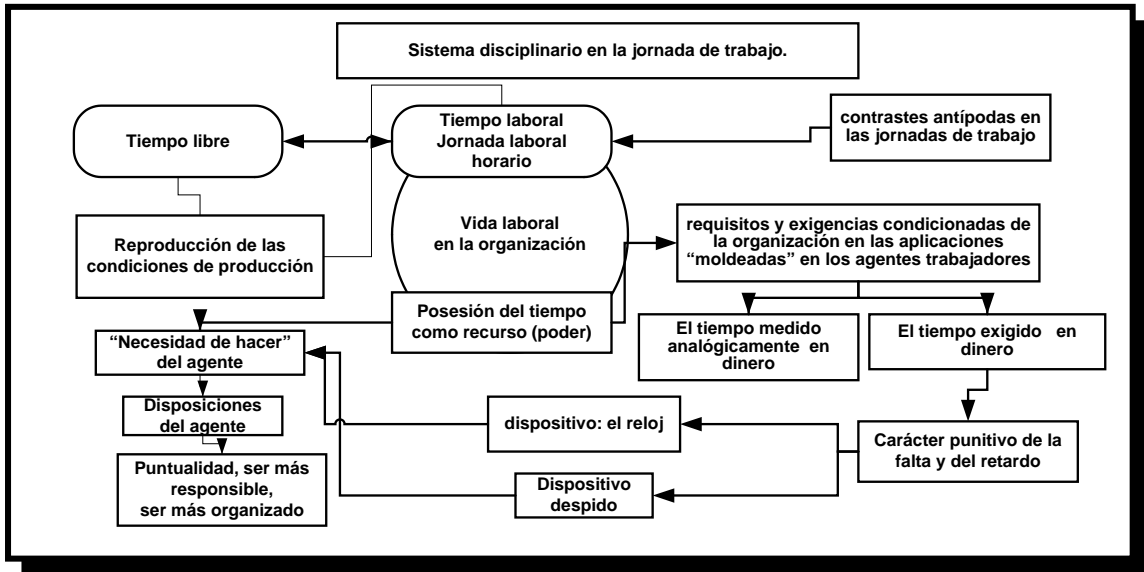
Y que para ciertos agentes también por eso no quieren ir a la organización, aunque el efecto inverso puede ser generado por la responsabilidad (aguantada) de una agente disciplinada (entrevista 457).

Mmmh, este sí, las jornadas se me hacían muy largas y a veces ya no quería ir, era más disciplinada. (Entrevista 457). (Elaboración de comida). (Mujer).

De manera sintética está representado en el **esquema 17**.

La jornada de trabajo marca la forma de vivir en el sistema: el tiempo de trabajo y el tiempo libre, el trabajo y las vacaciones, la vida festiva y cotidiana, es un eje social que marca todo, su referente - medida, el tiempo medido al interno de la organización en producto, en avance de tareas, abstracción de común denominador que mide y cuadrícula, ordena en orden, ordena en prioridad, ordena en secuencia, ordena en jerarquía, se estandarizó como medida de trabajo y mide el trabajo estandarizado, es el verdugo que trasmuta las tareas y los productos en tiempo, es también la valoración de la riqueza en contribución individual y colectiva.

Esquema 20 Jornada de trabajo



El facultamiento del agente

A los agentes laborales los han dotado de ciertas facultades (conocimientos, habilidades, actitudes y valores), que los van a desarrollar con eficiencia en las actividades, al respecto, Foucault plantea la dialéctica de los sistemas disciplinarios:

“La disciplina fabrica cuerpos sometidos y ejercitados, cuerpos “dóciles”. La disciplina aumenta las fuerzas del cuerpo (en términos económicos de utilidad) y disminuye esas mismas fuerzas (en términos políticos de obediencia). En una palabra: disocia el poder del cuerpo; de una parte, hace de este poder, una “aptitud”; una “capacidad” que trata de aumentar, y cambia, por otra parte, la energía, la potencia que de ello podría resultar, y la convierte en una relación de sujeción estricta. Si la explotación económica separa la fuerza y el producto del trabajo, digamos que la coacción disciplinaria establece en el cuerpo el vínculo de coacción entre una aptitud aumentada y una dominación acrecentada.” Ibíd. (141-142 pp.)

A continuación presentaremos esa dualidad desarrollada en los sistemas disciplinarios en la facultación de los agentes y la docilidad de ellos.

Tal vez sí, no pues creo que me hice más chambeador (trabajador) ya que querían que trabajara muy duro, y pues eso me sirvió. (Entrevista 571). (Florería).

El ritmo del trabajo duro e intenso, quedó incorporado por esas prácticas, modificando su comportamiento, el agente se facultó siendo aún más trabajador. El habitus adquirido ha dinamizado su participación y su acción en los campos sociales.

Yo sentía que hacer mi trabajo me hacía sentirme útil, por que yo aquí cuando trabajaba era otra persona y trabajando ahí con ellos sentía que si les servía bien a ellos. (Entrevista 697). (Instalaciones eléctricas en casa habitación).

Dos representaciones complementarias se despliegan en la subjetividad del agente sobre una práctica laboral y en su relación subordinada: ser útil y servir. Ser útil en el trabajo es la orientación de la acción de su persona como trabajador, es también requisito - condición de ingreso y permanencia en el campo organizacional. Servir es participar en algo, donde el objetivo del reconocimiento, la valoración solo la emite a quién se sirve, para quién se es útil (al dueño de los medios de producción), el agente lo asume en reconocimiento y reproduce el sentido social del trabajo y quizá “de vida” como trabajador dependiente en el capitalismo.

Si, porque entras sin saber nada y sales sabiendo algo. (Entrevista 282).(importación de árboles). (Año de migración 1987).

Reconoce el entrevistado que la diferencia en los cambios de comportamiento se da en el desarrollo de una facultad “saber algo”, en una representación de sistemas que hace el migrante: donde antes de entrar a la organización in put (entrada) el agente “no saben nada” y en un supuesto proceso, que no menciona, queda transformado el agente con un conocimiento, con una habilidad... en el out put (salida).

Mira fue bonito, primeramente por que yo nunca había agarrado un metro, yo nunca había agarrado un martillo, yo nunca había agarrado ora si que como se dice un taladro, enseñarme a atornillar con pistola, este.... sacar medidas tampoco yo no lo sabía, yo siempre me preguntaba pos como le harán para sacar esta medida y pos realmente ese fue el motivo, por el cual yo pos ora si que me enseñé pues, me enseñe en eso, no se si eso sea suficiente. ¿EN QUE TRABAJABAS ANTES DE IRTE A EU? Siempre en México,...en comercio, trabajaba ropa usada. (Entrevista 794). (Construcción). (Hombre, separado, secundaria, ciudad grande).

La organización ha dotado al trabajador de facultades, lo ha transformado, en la práctica tan distante de un comerciante y un ayudante del albañil requerían diferentes conocimientos, habilidades, actitudes. Poco a poco utiliza la herramienta y se enseña a utilizarla, aprende la forma de agarrarla, aprende a medir materiales y espacios, tenía que estar preguntando como predisposición, para aprender en ese campo. Se ha

modificado su percepción en medidas, su capacidad en transformar espacios, el conocimiento en materiales, en apoyarse en la utilización adecuada de cada una de las herramientas, en todo eso, más lo que sabía forma ahora su habitus.

Pues para mí sí, porque al organizarme, ahora sé lo que yo puedo hacer aquí, con tipo de madera, y todo eso para mí me ayudo bastante. (Entrevista 186). (Construcción de madera). (Hombre, edad 38, primaria incompleta).

El conocimiento del habitus se transfiere y es transferible a otros determinados campos laborales, como un capital cultural que se cotiza en el mercado laboral o se realiza en el trabajo, objetivándose en la transformación de los productos.

Pues yo pienso que sí, uno trae una mentalidad y este cuando entras en tu tipo de trabajos y te dan capacitación, no te hacen menos y como te cambias y tratas de ser más ambicionista a querer subir a un puesto más alto. (Entrevista 32). (Tiendas de abarrotes). (hombre, soltero, estudios medios, ciudad pequeña, migración 1990).

El trabajador, entra a la organización es facultado en la capacitación y en la práctica, existiendo una atención e interés por parte de la empresa para que aprenda, pero, también es facultado por otras coacciones al interno del campo, como el estar a prueba y en competencia, donde puede escalar los puestos y obtener mejores salarios, cambiando su forma de pensar, siendo más ambicioso, para dotarlo de predisposiciones que despiertan búsquedas orientadas, construyendo un habitus que opera en esa dinámica.

Pues sí, influyó en mí, porque tengo un pensamiento avanzado. (Entrevista 749). (Construcción).

Si, yo me sentía como más alzado, como que no..., ya me sentía como que estaba, ahora sí como quien dice superando al que iba abajo. (Entrevista 261). (Constructora). (Hombre, casado, 24 años, comunidad rural).

Pues sí, cambia uno mucho, se desarrolla siempre uno, despierta uno más. (Entrevista 21). (Construcción y jardinería) (Hombre, 15 años, primaria, ciudad pequeña, 1992).

Me volví más dinámico. (Entrevista 713). (Construcción).

Una de las representaciones valorativas ideológicas es la que se hace al denominar lo dominante culturalmente, con un pensamiento adquirido en la organización: más avanzado o moderno, etcétera. Asociando las prácticas subordinadas, principalmente las que se realizan en la periferia en oposición binaria a lo retrazado, a lo superado. El agente se siente facultado en la organización, en un sentido superlativo, demarcando la diferencia de otros pensamientos que se pueden dar en otros lugares. Facultad que lo distingue y le da una identidad diferente, de distinción. El se ve así mismo, (en

comparación a otros: ciudadanos, migrantes o trabajadores) con un pensamiento “superior” o “avanzado”, siendo trabajador. La facultad puede operar como identidad cultural de distinción. También procesa en el trabajador como un detonador despabilador (para ciertas cosas), orientando las acciones a ciertas actividades dirigidas. Concentrando fuerzas, atención, dedicación, emociones, pensamientos...potencializando energía a la orientación de la acción.

Sí me volví más sociable. (Entrevista 864) (Restaurante chino) (Mujer, 25, 1987, casada, estudios medios superiores, ciudad media).

Si hay cambios, son muchos los que hay, una modificación: aprendes más, conoces muchas personas cambia tu forma de pensar a veces un poquito tu forma de ser, pero todo es para bien, es positivo. (Entrevista 508). (Restaurante). (Entrevista 508). (Mujer, 19 años, soltera, 8 miembros de familia, estudios medios incompletos, ciudad mediana).

...no te hacen menos... (Entrevista 32). (Tiendas de abarrotes).(hombre, soltero, estudios medios, ciudad pequeña, migración 1990).

El agente también se faculta en los procesos de resocialización del trabajo, en las formas implícitas de las relaciones sociales de producción y dentro de relaciones con el personal de la organización: tanto estructuradas como informales, lo pone en nueva situación, donde necesariamente se desarrolla “la interacción” en los procesos de trabajo y de comunicación. Empieza a convivir con otras personas en las diversas posiciones del campo, con agentes de otras culturas, haciendo el espacio social de la organización, un lugar más amplio “al de la producción” desarrollándose otras tramas sociales, representaciones y narrativas. El agente encuentra otras formas de pensar, de hacer y de ser, enmarcadas por el campo y el sistema social amplio. Tiene que desarrollar estrategias (de acuerdo al momento histórico) para establecer las relaciones sociales y humanas propias para trabajar y convivir, acercarse a los “otros”.

El agente considera importante la facultad de relacionarse con las personas, de volverse más sociable (entrevistas 864, 402, 466, 567), de que a través del proceso “pudo” tener menos pena, menos vergüenza, de tener más confianza, en sus estrategias de acción.

Pues de primero me sentía raro porque no conocía a nadie entonces andaba así como todo “chiviadillo” (pena), porque no conocía a nadie, ya después ya siento que no porque volví a mi estado normal porque ya los conocí les agarre confianza y me portaba como siempre me he portado. (Entrevista 567). (Campo y construcción).

Sí, porque antes era como más cohibida, como muy antisocial, demasiado confiada también y ahora siento que ya no, como que trato de conocer un

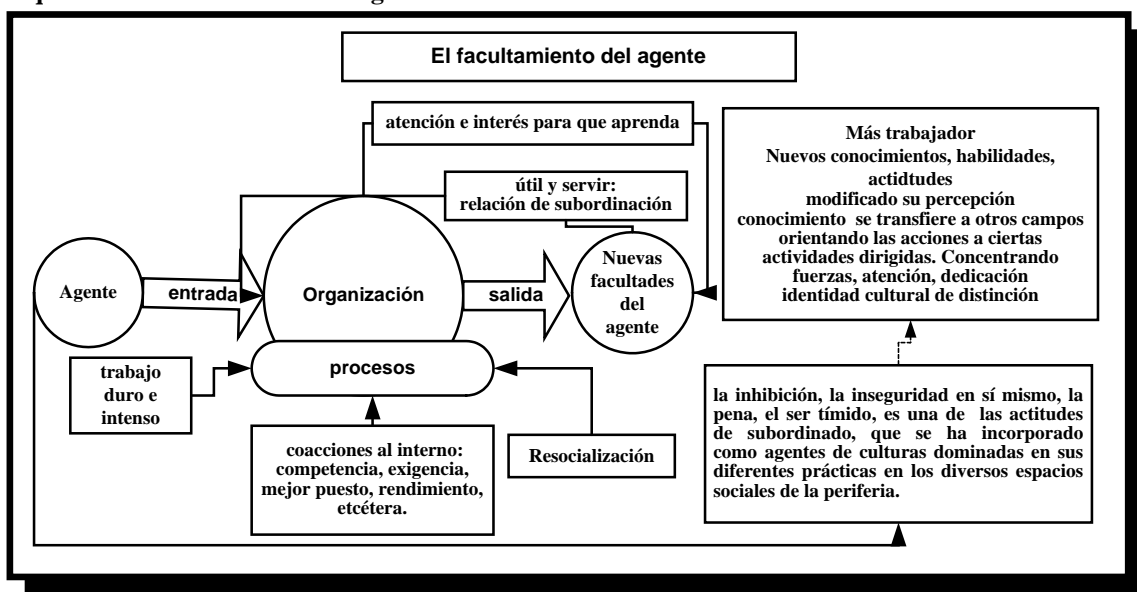
poco más a la gente y ya soy más sociable. (Entrevista 402). (Hotel, pizzería y trabajadora de limpieza). (Mujer, 18 años, 1992, secundaria, megalópolis).

El migrante va contrastando culturalmente esas diversas formas en las relaciones sociales, el haber roto ciertos límites, las inercias de sus habitus adquiridos anteriormente, para modificar sus estrategias y disposiciones, utilizarlos como capital social, como buscar cierta desinhibición en su proceder.

Si, yo era muy tímido, me daba pena todo, hasta preguntar por alguien o preguntar por algún domicilio y hay conviviendo con los demás compañeros, pues uno va aprendiendo de ellos. (Entrevista 466). (Fabrica de tarimas de madera).

Pero también nos señala en esa comparación de oposición binaria, que la inhibición, la inseguridad en sí mismo, la pena, el ser tímido, es una de las actitudes de subordinado, que se ha incorporado en los habitus de sus historias, como agentes de culturas dominadas en sus diferentes prácticas en los diversos espacios sociales de la periferia. Sobre las facultades del agente en la organización y sus procesos ver **esquema 18**.

Esquema 21 Facultamiento del agente



La facultación es la incorporación de conocimientos, habilidades, técnicas, disposiciones que permiten al trabajador ser más productivo, también habla de la capacidad de concentración y también en la resocialización (en ella ser útil y servir es su función), la organización dota a los trabajadores en su capacidad práctica, los valora como una característica propia y exclusiva de los mejores, es un nivel de práctica exigida / deseada. Genera disposiciones volitivas en el agente reforzadas con el desempeño de la tarea. Su revaloración se da en la cotización en el mercado laboral y simbólico.

Docilidad

La organización ha reconstituido al agente, sujeto a fuerzas y procesos que lo transforma, ahora listo para servir³², el agente sujetado interpreta en los cambios de comportamiento, que él experimentó. Foucault decía sobre la docilidad: *“Es dócil un cuerpo que puede ser sometido, que puede ser utilizado, que puede ser transformado y perfeccionado”* Ibíd. (Pág. 140).

Si pues había hay muchos vamos a trabajar este, muy disciplinadamente y sin problemas eso es todo. (Entrevista 89). (Construcción) (Hombre, 22 años, secundaria, ciudad pequeña).

La docilidad del agente es producida por la disciplina, está claro que se debe de evitar problemas³³ en la organización (retardos, conflictos, pereza, contratiempos, impuntualidad, robo, desacato, etcétera), el agente debe prevenir y evitar estos comportamientos “problemáticos” para perdurar en el trabajo.

En si el cambio que tiene uno allá, es esto, de que como no sabe uno de que aquella persona habla español o habla ingles entonces se detiene uno mucho hacia en el trabajo se cambia uno mucho su carácter su persona todo, por lo mismo de que esta uno de emigrante no tiene uno papeles, entonces tiene que doblarse uno mucho al carácter y a la forma de los patrones por el miedo de que no vayan a reportarle a uno en migración, y lo reporten, y lo echen a uno hacia su tierra. (Entrevista 170). (Industria textil de chinos o mexicanos). (Mujer, 15 años aproximadamente, 5 miembros de familia, ciudad pequeña).

En el caso, detectamos un instrumento dispositivo de chantaje y coerción simbólica de la organización para subordinar a los trabajadores migrantes “ilegales”, es la denuncia al aparato de estado de migración de Estados Unidos, por los directivos, utilizando el miedo de los agentes a ser denunciado y a que los deporten, el chantaje es un recurso que hace “doblegar el carácter” del agente, se supone que lo hacen para tener con un margen mayor de poder en la autoridad y mayor exigencia con el desempeño.

Si bastante, allá es un nivel de vida es muy diferente al de aquí (México), tu puedes salir a donde quieras y allá no puedes andar por las calles

³² La docilidad es generada a los diferentes niveles de subordinación. Quiero comentar, por ejemplo en un programa de televisión de people and arts llamado el “Aprendiz” donde se trata de seleccionar a un ejecutivo través de una serie de pruebas, en una final, un criterio de selección del ganador (donde gana tal Kelly), lo manifestó una de las invitadas como jurado y dijo algo así: “que seleccionaba a fulano, porque es un buen líder, sabe técnicamente del trabajo, impone autoridad a sus subordinados, pero sobretodo porque el fulano reconoce quien es el dueño y se dirige a él con respeto”.

³³ Ya había señalado Erving Goffman la situación de “meterse en problemas” en los estudios sobre los Internados.

simplemente estas en tu casa, llegas del trabajo a tu casa, solamente sales los domingos que es tu día de trabajo, pero es un nivel de vida puro trabajo, no piensas nada más y a eso te dedicas. (Entrevista 161). (Restaurante).(mujer, 19 años, soltera, ciudad mediana).

Lo restrictivo de la práctica cotidiana del agente, está en confinamiento, es una de las características del trabajador migrante “ilegal” que lo diferencia del trabajador oriundo o del trabajador legalizado, por tener un margen raquítico de interpretación y de acción en la vida cotidiana en el centro. Supongo que puede generar de manera más rápida fastidio, tedio, cansancio, al carecer de espacios y prácticas de esparcimiento y recreación.

Si mi comportamiento antes era muy grosero y tenía unos comportamientos insoportables. (Entrevista 83). (Construcción de albercas). (Hombre, soltero, secundaria, 13 miembros de familia, 1996, ciudad pequeña).

Nomás en el restaurante me enseñaron a atender bien la gente y ya fui más cortes, más amable. (Entrevista 638). (Campo y restaurante).

Si, cambie mucho la forma de hablar con las personas, por la manera que se trata a las personas allá, tenía que ser muy atento, educado. Si cambie un poco en eso. (Entrevista 589). (Restaurante, cocina, hotel...).

Porque nunca había trabajado en un hotel, tenía que comportarme muy amable y gentil. (Entrevista 572). (Hotel).

La domesticación del agente en la organización, empieza por hacerlo “sociable”, gentil, atento, educado, amable... es decir, facultarlo para tener relaciones con las personas y poder trabajar.

Cree que hubo un cambio en su comportamiento que para el fue difícil, porque tenía que comportarse de otra manera para hacer su trabajo bien, o sea no darse a llevar. (Entrevista 144). (Contratista casas de madera). (Hombre, 19 años, soltero, 11 miembros de familia, comunidad rural).

La docilidad no solo es “educación” al trato de las personas, sino sobretodo reconocer el mando, la jerarquía de la atención, el énfasis a magnificar a los dueños y a los jefes, y en esa relación la asimetría en la autopercepción.

Si claro que si, o sea mira o sea, que ya cuando entras a una compañía que tienes que tratar con personas tan importantes, como los dueños, y esos de las compañías definitivamente que te tienes que comportar de una manera ahora si que adecuada a lo que vas hacer, y si hubo cambios en mi persona. (Entrevista 391). (Restaurante, obrera, vendedora de apartamentos).

Si tener respeto (Entrevista 489) (Restaurante comida mexicana).

Un criterio rector en la organización para el trabajador es hacer el trabajo (en tiempo y forma), no darse a llevar es no romper con un protocolo en las relaciones laborales, principalmente se refiere a una forma de “respeto – productivo”.

Si, tenía que modelar mi vocabulario y mi forma de ser. (Entrevista 24).
(Fabrica de casetes y de CD) (Mujer, 18 años, estudios medios, urbana).

Modelar el comportamiento: en la forma de ser y de decir, es uno de los objetivos de los sistemas disciplinarios. La forma de ser se evalúa en la observación del comportamiento. La forma de decir, en sacar de la circulación las representaciones no convenientes.

Si, pero no muy drásticamente, porque solo acataba ordenes, aunque no estuviera yo muy de acuerdo, porque en lo que se refiere a organización no me convencían muy del todo, porque como ellos se organizaban era mas difícil. (Entrevista 28).(Construcción). (21 años, casado, estudios medios, ciudad pequeña).

Pues si porque la empresa es la que te dice que debes hacer y tu te adaptas al molde. (Entrevista 173). (Fabrica de botes para embalaje de alimentos) (Hombre, soltero, 26 años, estudios incompletos profesionales, ciudad pequeña).

En el segundo trabajo yo pienso que sí cambia una, aparte que tiene uno que tratar a la gente con amabilidad y tiene uno que darle a la gente siempre la razón, aunque no la tenga. (Entrevista 368). (Empacadora de carne en supermercados y restaurante) (Mujer).

La negación de la voluntad, del criterio, de otra forma de ser o de formular, presupone una censura y desconocimiento a las posibilidades de decir, opinar, pensar, para ser del agente solo sujeto de ejecución de órdenes de las tareas a realizar. Los trabajadores son instrumentos, medios para hacer las cosas. Asumir le corresponde al agente sujeto de estas organizaciones, como respuesta al que moldea el comportamiento. El agente es a su vez desfacultado de otras propiedades. El compartir la autoridad relativa del patrón con el cliente y su relación con los trabajadores, se hace principalmente en las organizaciones de servicios, donde el trato entre ellos es más directo.

Si mucho, mucho pues si, porque allí, no te dejan que hagas desmadres, nada lo que es el trabajo, mucha seguridad o sea que no debes de andar jugando nada. (Entrevista 366). (Construcción). (Migrante recurrente, comunidad rural, casado, 32 años, secundaria).

Evitar el desorden de las personas, su ingobernabilidad, para evitar la negligencia de los trabajadores (haciendo una asociación de ambas), lo que puede ocasionar accidentes de

trabajo, siendo el discurso una perspectiva reductora de la responsabilidad, legitimando así, la autoridad del “orden” para uso exclusivo patronal.

Pues sí, porque tenía que mostrar mucha personalidad y seguridad en lo que hacía, porque en sí, se fijaban en todo, no querían ningún error, sino pues te corrían. (Entrevista 54). (Construcción y asistente de chofer). (20 años, casado, estudios medios, 1993).

El error cuesta, la inseguridad cuesta, la “falta de personalidad” en la atención tiene efectos económicos y merma los prestigios simbólicos de la organización, la observación del trabajador es una actividad de control. Lo punitivo es un recurso de la organización, para someter en la disciplina establecida al trabajador.

Si claro, este tenía muchas reglas el comportamiento, tenía que ser muy rígido, este mucho respeto hacía las mujeres, hacía los compañeros y si, si hubo mucho cambio teníamos que hablar de hecho con palabras, eh, pues no decir groserías. (Entrevista 663). (Industria textil).

La rigidez con que se gobierna, garantiza el acatamiento de los gobernados, no el convencimiento, sino la resignación, se alude a ciertas reglas razonadas, se implanta como necesidad de convivencia. La grosería es evitada, pareciera paradójico porque hablan otro idioma, quizá se haga por imagen a la misma población étnica, para mantener una atmósfera de respeto o para evitar el lenguaje oculto del repudio a la autoridad.

Si, desde la primera vez que me fui como que me macizó un poco mi carácter, antes como que era un poco más tranquilo. (Entrevista 276) (Barco camaronero) (Hombre, ciudad pequeña).

El carácter sufre dialécticamente cambios se hace fuerte para aguantar los tratos de las personas, los niveles de tolerancia a la autoridad y a la adversidad muestran mayor resistencia, mientras por otro lado, se sacrifica al “ego” en obedecer, y deja disponer al otro sobre el propio.

Si, por que yo era muy rebelde no me gustaba que me dieran órdenes, pues ahí tienes que acatarlas. (Entrevista 611). (Fabrica de pañales).

La rebeldía como forma de habitus de resistencia en trayectoria de un agente, topa con una condicionante laboral: la disciplina. Quedando en dilema entre el carácter insumiso y la forma de resolver “las necesidades” por medio del trabajo, ganando la necesidad, en ese encuentro, con la resignación a la subordinación.

Me hice mas serio, pues como casi no hablaba con mucha gente. (Entrevista 573). (Restaurantes).

Si bastante porque en el rancho hay reglas y hay que respetarlas si quiere uno ser respetado y buen trabajador. (Entrevista 548). (Alimentando caballos y jardinero).

En los prestigios del trabajador, opera la obediencia a las reglas. La valorización se realiza en la distinción, con el cumplimiento de ellas, para ser respetado y buen trabajador (por los trabajadores y patrones). El trabajador es valorado con el trabajo.

La verdad sí, porque estaba organizados de una manera muy especial, había unos reglamentos muy locos, porque tenía que estar recto, bien sentado, que te viera el supervisor, no tenías que estar agachado, ni para recoger un tornillo, ni nada, pues sí, algo un poco de estrés, y nada más. (Entrevista 459). (Construcción, tablaero, ensamblador de lámparas). (Migrante recurrente: periodo de migración 1996-1998, soltero, estudios incompletos medios superiores, ciudad pequeña).

La ortopedia social dicta las posturas y los movimientos de los cuerpos, no agacharse para ser supervisado, la uniformidad de los cuerpos rectos en el taller de ensamble, vistos e identificables cada agente a los ojos del control.

Sí, por que uno no los comprende de todos modos uno tiene que cumplir, y si el patrón le pide por favor hay que comprender, y hacer las cosas más fáciles. (Entrevista 849). (Jardinero y construcción)

Las disposiciones a ceder, dar, comprender, atender..., tienen un flujo en las estructuras de poder, son los trabajadores quienes responden a esas condiciones “de favores personales” y a la obligación del trabajo, para evitar problemas y hacer las cosas más fáciles. El interés es en este caso de mantenimiento de la posición como trabajador.

Siempre se nos trata bien, si trabajamos bien se nos trata bien. (Entrevista 378). (Campo, cocinero y trabajador en la fábrica textil).

La relación trato – resultados, pareciera que es proporcional, como un estímulo positivo (condicionante), que motiva a cierta condescendencia por parte de la autoridad a los trabajadores, de acuerdo a los resultados esperados en su participación, esta inserción de ejercicio del poder y exigencia de la productividad es dispositivo de disciplina.

Tuve un record muy bueno, porque nunca tuve problemas, le echaba ganas, y además nunca fui problemático. (Entrevista 814) (Campo).

El agente reconoce su buen desarrollo, primero por que las exigencias en la producción las cumplía en la “marca” que por lo general es establecida por la empresa. Segundo porque no fue “problemático” (supongo que: peleonero, contestón, flojo, etcétera). Se presupone que la docilidad tiene parámetros estandarizados en la organización, que exigen resultados y ciertos comportamientos.

Si mucho, mucho pues si porque allí, no te dejan que hagas desmadres, nada lo que es el trabajo mucha seguridad o sea que no debes de andar jugando nada. (Entrevista 366). (Construcción). (Migrante recurrente, comunidad rural, casado, 32 años, secundaria).

No pues me hice más cabrón (hombre astuto) en la empresa, porque no nos cuidaban mucho, y metíamos cerveza mis compañeros y tomábamos y no nos cuidaban mucho, tomando cerveza nos poníamos ahí bien chidos (borrachos). (Entrevista 538). (Distribuidora y procesadora de hongos).

La (entrevista 538) es contrastante simbólicamente con relación a la docilidad, en la respuesta, muestra una arista del poder al interno de la organización, que está ausente: “por que no nos cuidaban mucho”, a la que se resiste estando conciente de esto y aprendió a resistir en complicidad, de lo cual se ufana y aprovechándose de esa ausencia, para utilizarla, en un acto “de decisión arbitraria de los agentes”, que pareciera ser considerado como placentero o una especie de acto “lúdico” en contradicción con la lógica del trabajo y el deber en el trabajo. Planteando así, en los enunciados las contradicciones al interno de la organización, permitiendo desplegar supuestos de esos antagonismos: de decisión arbitraria de los agentes vs. Obligación contractual del trabajo; los actos lúdicos o de placer vs. Trabajo; los intereses de grupos vs. El interés de la empresa; trabajo vs. Ocio; lo permitido es trabajar en lo designado vs. Prohibido embriagarse, etcétera. Podemos suponer que son formas concientes o inconscientes de resistencias a la disciplina.

De manera panorámica se puede ver los diversos factores y procesos que intervienen en la docilidad en el **esquema 19**.

Los modales de cortesía y gratitud se refinan como “buenos modales”, el desplazamiento de “vulgaridades”, desorden, malas prácticas, son sustituidas re - semantizadas y re – funcionalizadas con un corte hacia la autoridad, doblegar esa forma grotesca que hay en las clases subalternas, en las etnias que provienen de abajo o de la periferia, para darle y retocarle ese toque moderno³⁴ a los personajes toscos.

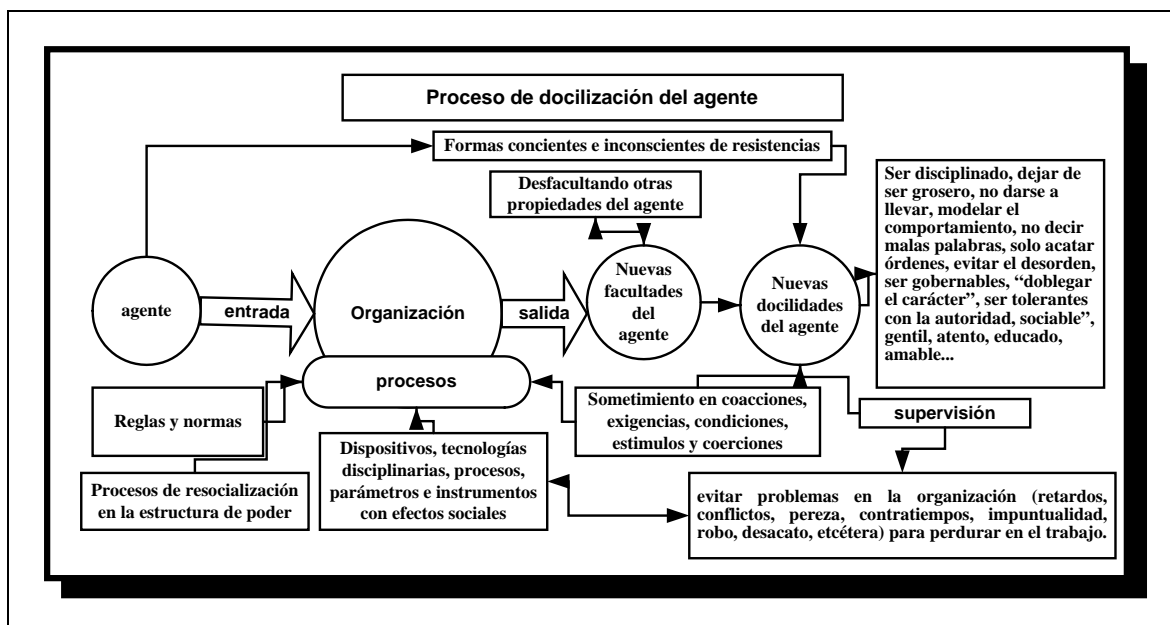
Doblegando el carácter y el coraje acumulado³⁵ para hacerlos amables, gentiles, simpáticos o graciosos, ese es el lugar de los reconocimientos políticos.

Aunado a lastres de culpa, de pecado, de sometimiento de tantos años que adormitan y hacen adormecer una reacción autorreflexiva y un autocuestionamiento.

Esquema 22 Proceso de docilización

³⁴ Guantes blancos, para manos negras; trajes con corbata a nacos; mandiles limpios a mozas de trajes sucios; presentación, limpieza, para evitar la contaminación.

³⁵ La negación y frustración en la vida cotidiana de las clases subalternas.



Estados anímicos derivados del trabajo

Las reacciones de los sistemas disciplinarios en los agentes, tienen expresiones anímicas, referidas al cambio de comportamiento en la organización:

Siempre estaba tensa y cansada. (Entrevista 708). (Hospital).

Un poco estaba un poco presionado. (Entrevista 91). (Jardinería) (Hombre, casado, profesional: ingeniero agrónomo, comunidad rural, 1999).

Pues sí, porque era duro el trabajo y al principio llegaba cansadísimo. (Entrevistas 384) (Trabajador de mantenimiento).

Pues no, nomás que si estaba un poco cansado. (Entrevista 342) (Campo, restaurantes y ayudante de mecánico) (1999, 22 años, soltero, secundaria incompleta, ciudad media).

Presión, porque no estaba acostumbrado a eso. (Entrevista 255). (Construcción). (Hombre, ciudad pequeña).

Estaba a gusto, pero muy cansado. (Entrevista 259) (Fabrica de casetes y trabajadora de limpieza) (1992, Ciudad pequeña).

Me volví muy nerviosa, por las presiones del trabajo. (Entrevista 349). (Limpiando frutas y obrera de fabrica de televisores). (Mujer, 20 años, primaria incompleta, comunidad rural).

La triada presión – tensión – cansancio se manifiesta en los agentes como factores que modifica el comportamiento, creo que es importante, porque fueron seleccionadas del recuerdo predominante que hacen los agentes de su experiencia laboral. Esta triada es producto de los sistemas disciplinarios y de las respuestas que tienen hacia ella los

trabajadores. La presión es exigida por la organización para lograr alguna tarea, la tensión es la que experimenta el agente como sujeto de esa presión y el cansancio es el agotamiento físico emocional por esa tensión.

Si, realmente me hice muy rencorosa y chocante. (Entrevista 562).
(Restaurante).

Dentro de la dinámica en el campo de la organización, las posiciones de los agentes y los intereses que se juegan en él, hace efecto en las disposiciones emocionales como respuestas a logros o frustraciones, conflictos, uniones y confabulaciones, etcétera, de esa interacción.

Me sentía deprimida por no tener gente amable, solamente tenía una amiga que era también latina y con ella platicaba en las pocas ocasiones que teníamos. (Entrevista 471). (Empacar verdura y trabajadora doméstica).
(Mujer, separada, 49 años, ciudad mediana).

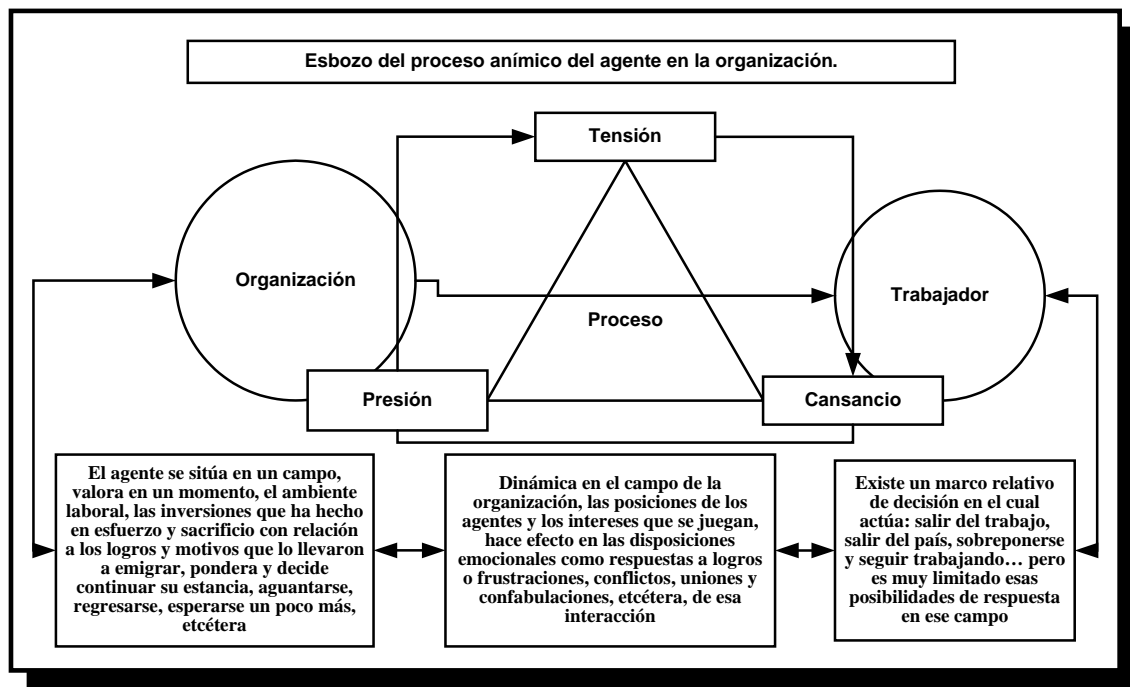
Si, a veces tenía ganas de regresarme, y mandar todo a la fregada, de repente sentía un gran vacío, no sabía lo que quería en mi vida. (Entrevista 205). (Bar)
(Hombre, 22 años, ciudad media, media terminal, soltero).

Este si, un poco más seco (indiferente). (Entrevista 208). (Construcción de casas de madera). (Hombre, soltero, secundaria, ciudad pequeña).

En la estancia del migrante corren diversas narrativas sobre su experiencia en las organizaciones laborales, el agente se sitúa en un campo, valora en un momento, el ambiente laboral, las inversiones que ha hecho en esfuerzo y sacrificio con relación a los logros y motivos que lo llevaron a emigrar, pondera y decide continuar su estancia, aguantarse, regresarse, esperarse un poco más, etcétera. Existe un marco relativo de decisión en el cual actúa: salir del trabajo, salir del país, sobreponerse y seguir trabajando... pero es muy limitado esas posibilidades de respuesta en ese campo. La percepción es el eco de la resonancia de las experiencias que han repercutiendo en el agente. Son el habitus configurado e incorporado de las diversas relaciones y situaciones del trabajador migrante.

El **esquema** se ilustra ese complejo conjunto en esbozo.

Esquema 23 Esbozo del proceso anímico del agente en la organización



Hay una exigencia que se da en la presión por el trabajo, como reacción a esa presión se da una tensión que anímicamente afecta al trabajador que después de tiempo repercute en cansancio. Los marcos de acción y representación del migrante se van dando en las posiciones que el migrante ocupa en el campo, el balance se hace al límite de los objetivos logrados, la trayectoria, su adecuación al medio y sus posibilidades.

De esta manera hemos recorrido los cambios de comportamiento en las experiencias de los migrantes mexicanos en las organizaciones.

Régimen migrante

El régimen migrante son estrategias de una especie de “auto disciplina” que hacen las agencias (trabajadores migrantes³⁶), ante ciertas posibilidades de mejorar sus condiciones materiales de existencia, por medio del trabajo en las estructuras del centro (ante las imposibilidades o limitaciones que tiene en las estructuras de la periferia), no de acciones abstractas de voluntad (elección racional).

Clasificando al régimen migrante para su estudio como una especie de “tipo de migrante”: donde participa con ciertas estrategias, actitudes y prácticas, al desarrollar un conjunto de potencialidades disciplinares (adquiridas y refuncionalizadas), bajo las condiciones de oportunidad, para ser orientadas a objetivos determinados relativamente por parte de ellos. Es por eso que continuamente hablan de oportunidad en Estados Unidos por las formas de progresar, y que depende del trabajador migrante, su dedicación y cierto “ascetismo” para lograr el objetivo. Ver **esquema 24**.

Podemos tratar de configurar sus características:

- 1- Busca encontrar trabajo, como condicionante principal, de preferencia y posibilidad en varios trabajos o turnos, para participar de manera intensa y hacerse de recursos económicos, en un tiempo determinado, como característica general de este tipo de migrante, implica una inversión y concentración considerable de esfuerzo en el trabajo, teniendo como objetivo y consigna, por lo general, resolver las necesidades inmediatas, acumular recursos para resolver otro tipo de necesidades mediatas o para realizar un proyecto emprendedor. En el estudio de los diversos casos, comparte también como característica común hasta el momento, que es un migrante de retorno.

De Afganistán, israelitas, brasileños hondureños; no pues lo mismo todo el que va de mojada (migrante “ilegal”), va trabajar no hacerse pato (tonto). (Entrevista 757). (Gasolinera y lava autos). ¿Tuvo compañeros extranjeros, me podría decir que nacionalidad eran y que opinaba usted de ellos?

³⁶ El habitus se da en un campo determinado, las disposiciones se presentan en las posiciones de un contexto. No es la voluntad del pez que regula por sí mismo el agua. En trabajos anteriores analizamos lo atractivo de la mano de obra migrante por ser barata, en parte por su condición ilegal, esto aún hace al migrante más leal, responsable y sumiso (porque no puede estar expuesta en el mercado, ya que corre el riesgo de que lo regresen), pero también esta condición de “ilegal” lo dejan sin derechos civiles y laborales, es decir en la indefensión, en suma su condición genera “predisposiciones volitivas a la capacidad del trabajo” con referencia a sus “necesidades”.

Me sentía un poco presionado, porque tenía que trabajar 2 turnos, pero no me importaba, porque tenía buenos ingresos económicos". (Entrevista 433). (Restaurante) (Hombre, soltero, secundaria, ciudad media, estancia 1999, 24 años aproximadamente). ¿Cómo se sentía al realizar su trabajo?

Muy cansada y fatigada, pues tenía dos trabajos. (Entrevista 24). (Fabrica de casetes y de CD) (Mujer, 18 años, estudios medios, urbana) ¿Cómo se sentía al realizar su trabajo?

Me sentía bien, por que me gustaba hacer lo que estaba haciendo, en mis dos trabajos. (Entrevista 722). (Restaurante). ¿Cómo se sentía al realizar su trabajo?

De la empresa salía de trabajar y después me iba a lavar platos ¿o sea que tenias dos jales? (dos trabajos), te digo que Dios me ayudo mucho, porque al principio luego, luego empecé a trabajar yo tenia dos trabajos. (Entrevista 434) (Tornero). ¿Sobre la jornada laboral?.

Bueno mis jornadas de trabajo eran la verdad, pos casi de todo el día, porque doblaba turnos hasta me los reventaba (hacía) de tres turnos: desde las 5 de la mañana hasta como a las 10 de la noche. (Entrevista 459). (Construcción, tablero, ensamblador de lámparas). (Migrante recurrente, soltero, estudios incompletos medios superiores, ciudad pequeña). ¿Sobre la jornada laboral?.

Si, allá es un poco mas duro, sobretodo para los mexicanos que vamos para allá, porque el pensamiento que tenemos es trabajar 8 hrs. diarias de lunes a viernes, pero lo que todos queremos es trabajar horas extras, para ahorrar más dinero y si se hace un poco más pesado, porque trabajas a veces hasta 10 hrs. diarias y los sábados en ocasiones hasta los domingos trabajas los 7 días de la semana. (Entrevista 640). (Pintando casas). ¿Diferencias de trabajo de aquí y allá?

Que se llegara la hora de salir y a veces en que me dieran horas extras porque me pagaban doble. (Entrevista 402). (Hotel, pizzería y trabajadora de limpieza). (Mujer, 18 años, 1992, secundaria, megalópolis). ¿En que pensaba cuando trabajaba?

En la fábrica era de 7 AM a 3 PM y en el restaurante era de 5PM a 9PM. (Entrevista 741). ¿Sobre la jornada laboral?

De acuerdo algunos ejemplos, encontramos que migrantes de diferentes periferias, tienen disposición y claridad con la práctica del trabajo (entrevista 757); existe mayor presión y fatiga cuando tenían doble trabajo los migrantes (entrevista 433, 24), esto podría explicar parte de la migración de retorno con participantes dispuestos a una alta intensidad de trabajo y con cierto tiempo para el regreso; en ciertos trabajos como por ejemplo en los restaurantes es donde se podía realizar dobles trabajos (entrevistas

433,722, 434, 741); se obtuvieran horas extras o dobletear turno (entrevistas 459, 402); el objetivo de trabajar dobles turnos era pagos dobles por día (entrevista 402).

2- Tiene metas claras y precisas o tiene ideas bosquejadas de lo que busca trabajando.

Pues no es que me gustara algo, que no me gustara nada, pero la bronca era pos uno mismo se las forjaba, porque se echaba 2 O 3 turnos, yo creo que era eso, las ganas de que quería tener algo, y por a costa de unas desveladas, de estar ahí, creo que eso era. (Entrevista 459). (Construcción, tablero, ensamblador de lámparas). (Migrante recurrente, soltero, estudios incompletos medios superiores, urbano ciudad pequeña). ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque?

Que aprovechen a lo que van para allá, porque muchos los desperdiciamos en otras cosas. (Entrevista 200) (Construcción). (comunidad rural, 45 años, casado, estudios en primaria). ¿Qué pensaba de sus compatriotas o paisanos?

Pues es que todos vamos con la ilusión de ganar un centavo mas que aquí, entonces pues ni modos todos buscamos la oportunidad de ganar un poquito más de dinero. (Entrevista 473) (Restaurante en la cocina y niñera). (Mujer, soltera, preparatoria, 4 miembros de familia, 36 años, ciudad media). ¿Qué pensaba de sus compatriotas o paisanos?

Había guatemaltecos y de diferentes, ó sea de muchos países, y pues todos estábamos por esa causa, de mandar dinero a sus casas y que nos rindiera más. (Entrevista 747). (Niñera). ¿Tuvo compañeros extranjeros, me podría decir que nacionalidad eran y que opinaba usted de ellos?

En lo que pensaba era en meter más horas para ganar más dinero. (Entrevista 476) (Restaurantes). (Hombre, 37 años, casado, primaria incompleta, 6 miembros de familia, comunidad rural). ¿Me podría describir lo que más llamaba su atención y porque?

Con relación al pago pues que era bueno ya que me alcanzaba para guardar y en México rinde más. (Entrevista 1) (Restaurante e industria textil) (Mujer, soltera, 12 miembros de familia, primaria, ciudad pequeña). ¿Qué pensaba con relación al dinero que recibía como pago?

Yo como que lo valoraba más, porque me estaba costando más trabajo, más que nada mi esposa la tenia trabajando allá, juntábamos el dinero y lo mandábamos a México. (Entrevista 479). (Caballerango del equipo de polo ecuestre y supervisor de pintores de casas). ¿Qué pensaba con relación al dinero que recibía como pago?

Yo pensaba muchas cosas, que unos trabajaban y no sabían ni para quien trabajaban, y otros cuando se llegaba el fin de semana y se lo echaban de trago (beber alcohol) y otros pensaban diferente, trabajaban y ahorraban su

dinero; había muchas formas de pensar. (Entrevista 182) (Agricultura y ganadería) (1972, 14 años, estudios incompletos en primaria, comunidad rural). ¿Qué pensaba de sus compatriotas o paisanos?

La forma de trabajar de manera intensa, para tener un patrimonio (entrevista 459) o de ganar directamente más dinero (entrevistas 473, 476, 747); se hace matiz en “aprovechar” la estancia a diferencia de otros (los que no hacen el régimen migrante) quienes son los que desperdician la oportunidad y el tiempo (entrevista 200, 182) y que por lo tanto, desde la perspectiva del mismo migrante, hay un tipo de migrantes que si van dispuestos a trabajar con objetivos más claros, más ahorrador y austero; otro de los objetivos era la forma de que rindiera más (entrevistas 747, 1); ganar el salario en el centro y gastarlo en la periferia es una estrategia del migrante de retorno, para hacer rendir más los recursos (entrevistas 1, 479); las estrategias del régimen migrante puede ser también una estrategia colectiva familiar (entrevista 479) con mayor efectividad.

- 3- Dispone de un conjunto de estrategias para los campos laborales, en donde busca obtener y orientar relativamente sus acciones para trabajar intensamente con la finalidad de ganar mayores ingresos (de acuerdo a las posibilidades) y en las condiciones de oportunidad ahorrar el mayor recurso y esfuerzo.

Lo que hacia después de trabajar era irse al departamento a descansar ya que tenía dos trabajos salía en la mañana a las nueve y del otro a las tres. (Entrevista 476) (Restaurantes). (Hombre, 37 años, casado, primaria incompleta, 6 miembros de familia, comunidad rural). ¿Qué hacia después de trabajar, por lo común?

Pues no es que me gustara algo, que no me gustara nada, pero la bronca (el problema) era pos uno mismo se las forjaba, porque se echaba 2 O 3 turnos, yo creo que era eso, las ganas de que quería tener algo, y por a costa de unas desveladas, de estar ahí, creo que eso era. (Entrevista 459). (Construcción, tablajero, ensamblador de lámparas). (Migrante recurrente: periodo de migración, soltero, estudios incompletos medios superiores, urbano ciudad pequeña). ¿Qué es lo que no le gustaba del trabajo o de la empresa y porque? Ellos pensaban que yo por ser mexicano al igual que todos los que vienen aquí, pero tomaron en cuenta de que no, que yo si tenía metas y ganas de salir adelante, por lo cual trabajo 7 días a la semana y trabajo un horario de casi 12 horas diarias, me interesa llegar a mi país, ya que yo vine para acá para hacer un capital y volver abrir una empresa en México, y tienen muy, muy buena impresión de mí. (Entrevista 30). (Restaurantes) (Soltero,

educación media incompleta, ciudad media). ¿Y ellos que impresión tenía de usted (como se la imagina)?

Una de las estrategias ante la intensidad de realizar dobles turnos o dobles trabajos es el descanso y la “optimización del tiempo libre” principalmente para garantizar cierta recuperación (entrevista 476) y que en algunos casos requiere concentración a pesar de la adversidad a la estancia, el cansancio, el tedio... (Entrevista 459); señala claramente los objetivos de su esfuerzo (entrevista 30).

En resumen la estrategia del migrante en cuanto a predisposiciones consiste en concentración y dosificación de esfuerzos para el trabajo y concentración y dosificación de esfuerzo en el “tiempo libre”.

- 4- En un régimen de disposiciones corporales sometiéndose a la lógica de la razón instrumental de eficiencia y de competencia del sistema capitalista. Donde existen dos momentos y dos espacios: uno como trabajador dedicado (en el centro) y como un futuro emprendedor o una necesidad atendida concreta (por lo general en la periferia).

Conocí muchos paisanos, uno que nada mas van a divertirse, que no tienen necesidad, pero hay otros que van a trabajar, que desempeñan muy bien sus trabajos, estudian, hay mucha motivación en el EU. Porque mientras más sepas comunicarte allá, y hacer bien tu trabajo, tienes muchas posibilidades de alcanzar un mejor nivel, hay mucha gente que estudia y trabaja y estudian el inglés, no necesitan estudiar una carrera allá, porque con un oficio puedes encontrar un buen trabajo. (Entrevista 183). (Subcontratación de servicios y pintor). (Hombre, casado, 30 años, ciudad mediana). ¿Qué pensaba de sus compatriotas o paisanos?.

La (entrevista 183) hace hincapié en las estrategias de desarrollo en el centro, a las cuales el migrante puede aprovechar. Ver objetivos de los migrantes también.

- 5- Desde la predisposición del sujeto: a levantarse temprano, esforzarse más físicamente, privarse de ciertos gustos y placeres, “sacrificarse”, para optimizar “su tiempo libre y de trabajo”, así como desarrollar una especie de concentración de esfuerzo, para laborar. Aunque ello implique cierto tipo de confinamiento en la organización.

En la entrevista 73, el migrante nos habla de las estrategias que desarrolló, para mejorar la optimización de los recursos.

Que el dinero que ganas lo gastas igual como si estuvieras aquí, así que si quieres tener dinero lo tienes que ahorrar, no hay más que agarrar al dinero y dejar solo el de la comida y la renta, y mandar el dinero para acá, has de cuenta que es lo mismo. (Entrevista 73). (Campo: pizca de uva). (Hombre, 23 años, estudios medios, ciudad media, 1990) ¿Qué pensaba con relación al dinero que recibía como pago?

La entrevista 755, nos habla del acomodo de los trabajos y la intensidad del día; Por el confinamiento la búsqueda de espacios sociales alternativos, es restringida como migrante ilegal, el migrante centra su fuerza a su búsqueda y oportunidad en el trabajo, le busca el gusto, o se focaliza en ello.

La jornada laboral, como yo tenía dos trabajos, bueno, no diario trabajaba en la noche, trabajaba tres o cuatro veces a la semana en la noche, a veces en el trabajo de noche entraba a las 7 de la tarde y salía a las 4, 5 de la mañana, en el otro trabajo entraba a las 6 y media, salía a las 5, 6, las horas que yo quisiera meter. (Entrevista 755). (Supermercado). ¿Sobre la jornada laboral?

Una de las prácticas que permite darle apoyo, sentido y fuerza durante la estancia y bajo un régimen migrante exhausto, es la practica religiosa (entrevista 371).

No podía salir a divertirme realmente, entonces los que le tome gusto, fue al trabajo y sobre todo ir a misa, esa misa me daba ánimos para seguir adelante, otra cosa es que allá no te mueres de hambre, en todos lados te daban comida. (Entrevista 371). ¿A que es lo que más le gustó en EUA?

Otro de los migrante evalúa de cierta forma el confinamiento como condición “positiva”, porque al no salir puede ahorrar más, (entrevista 588).

Conocí algunos de otras nacionalidades pero no en EU. Porque nosotros en el rancho casi no salíamos a la ciudad por ser ilegales, teníamos que tener cierta recopiamiento (confinados), cierta situación, se vive una vida de tranquilidad y es de la única forma que se puede ahorrar, porque él que se hace la vida en EU.... (Entrevista 588). (Campo). ¿Tuvo compañeros extranjeros, me podría decir que nacionalidad eran y que opinaba usted de ellos?

- 6- Hace frente al mercado laboral y a sus necesidades sociales, llevando una vida austera y dispuesta a mayor explotación laboral, para juntar dinero que de otra forma es muy difícil de conseguir para hacer cierto “patrimonio” (recuerden que muchos de ellos son trabajadores descualificados): al evitar el mayor de los gastos, economizando al compartirlos con los compañeros – minimizándolos, privaciones de ciertos consumos, y mantener solo los consumos “básicos”, ahorrando para enviarlos a su familia, etc.

Una especie de servicio colectivo comunitario de cooperación (entrevista 434) dentro de un contexto, en una sociedad capitalista.

Tenía su carro todo el pedo (cuestión) -no y no un carro bueno un carro viejo, pero tenía su carro, -me lo llevaba a trabajar, mi carrito el "aniceto", no pagaba, es que ahí pagas, porque te lleven a trabajar, pasan otros chavos legalizados que te avientan seis o siete, órale a cambiar (trabajar), viven ellos allá y trabajan en donde mismo que tu, están legalizados, piden un flete, es un flete que a ellos les ayuda mucho para su gasolina, pero viendo realmente un trabajo no está de aquí a la esquina, bueno yo estaba en Huston, si yo iba a trabajar campeón y vivía en un barrio, tenía que salir del barrio, para ir a trabajar, de perdís una media hora en carro, hay que trabajar levantarse a las cuatro de la mañana, si quieres tu lonche. Si no quieres ahí te vas de a filo. (Entrevista 434) (Tornero). ¿Cómo se llevaba con sus compañeros de trabajo?

Las estrategias colectivas era una forma de optimizar recursos, poder ahorrar más, implica una forma de resocialización cultural estratégica, donde existía patrimonio común en los migrantes (entrevista 285)

Mira ya con, en sí los gastos del pago de todo esto, mi semana era de 300 dólares, entonces de esos 300 dólares, pues ya mandaba 200 para acá para México, y 100 me quedaba yo para cubrir nada más los gastos de gasolina, como te digo, nos juntábamos mucho en equipo y llegamos a comprar un móvil, es muy necesario allá trasladarse en coche, porque son largas las distancias siempre de tu casa al trabajo en tiempo, porque hay más coches, entonces hay más gente, entonces siempre son trayectos un poquito de mucho tiempo. (Entrevista 285). (Trabajadores de limpieza). (1998, Casado, 34 años, secundaria, mujer). ¿Qué pensaba con relación al dinero que recibía como pago?

7- Busca en el conjunto de estrategias: le rinda más el dinero, juntar relativamente un poco más del salario que pagan en el centro, a diferencia de los salarios pobres de los países periféricos, con disposiciones mayores al trabajo:

Que me pagaban bien, que lo que tenía que saber administrar y hacerlo rendir, porque esta dura la situación. (Entrevista 102). (Remodelación). (Hombre, soltero, 18 años, 1996, secundaria, ciudad mediana). ¿Qué pensaba con relación al dinero que recibía como pago?

El "juego" es hacerlo rendir, al administrar los recursos de tal forma, que pueda disminuir los gastos principalmente, para poder disponer lo más que se pueda de acuerdo a cada uno de los objetivos de los migrantes.

- 8- Y con ciertos sacrificios afectivos a los que tiene acceso, como el de vivir distante de la familia para concentrarse y dedicarse exclusivamente en el trabajo asumiendo una responsabilidad.

Pues diferencias, pues es mejor trabajar aquí que allá, nomás te están molestando, y que trabájale duro y que friégale y acá, pues es un poco lo mismo, pero pos estas más lejos de la familia, igual, pues son las mismas políticas de estar trabajando, pues es mejor trabajar aquí en México que allá, allá se gana mejor, pero pues es todo lo que puedo yo decir. (Entrevista 459). (Construcción, tablero, ensamblador de lámparas). (Migrante recurrente, soltero, estudios incompletos medios superiores, ciudad pequeña). ¿Noto alguna diferencia cuando trabajo allá y cuando trabajo aquí, en que consistió? 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). (Hombre, 23 años, casado, ciudad mediana). ¿Cómo se sentía realizando su trabajo?

Nada más para los que piensan algún día irse pues, que sí lo piensen dos veces, porque es bien duro estar sin la familia, y pues mas que nada la pasada si se va uno de indocumentado sí es muy duro, y pues a veces arriesgando uno la vida y pos mayormente si ya esta uno casado, pues creo que sí esta de pensarse dos veces o más, y pues lo que me paso a mi si no se lo deseo a nadie. (Entrevista 466). (Fabrica de tarimas de madera). (Hombre, secundaria, comunidad rural, dos años de estancia). ¿Notó algún evento importante en Estados Unidos que haya afectado o influido en la empresa?

Buenos es que platicábamos entre nosotros y como sufrían ellos que vivían solos o sea no a todos nos toco la misma suerte, creo que ellos sufrían más, porque ellos no tenían con quien llegar y sufrían, pues no para comer, pero si para el lugar donde quedarse a dormir y pues mas que nada por su familia. (Entrevista 479). (Caballerango del equipo de polo ecuestre y supervisor de pintores de casas). ¿Qué pensaba de sus compatriotas o paisanos?

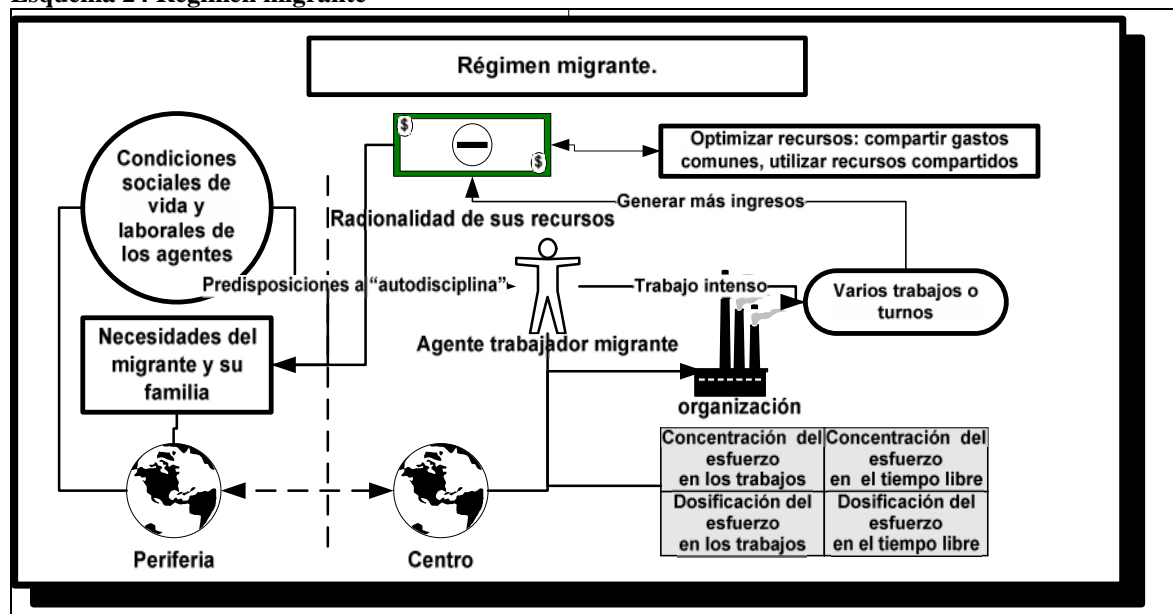
Otro tipo de inversiones y “sacrificios” simbólicos y prácticos que tiene que hacer el migrante aparte del esfuerzo, la austeridad, es aguantar distanciarse de la familia (entrevistas 459, 475, 479) también un nivel de tolerancia a la adversidad, si quiere lograr algo en el mercado laboral, esto hace que el migrante se considere como un sujeto altamente sensible y dócil.

Lo que más llamaba mi atención ahí en la compañía, fue que había pocos mexicanos, y cuando empezaron a entrar más mexicanos el trabajo empezó a hacerse más rápido, entonces uno se puso a ver, ¿Por que se hacía el trabajo

más rápido? y llegué a la conclusión de que, como el mexicano llega necesitado de trabajo, llega a hacer cualquier cosa y a darle duro, que este por un lado pues ayuda a la compañía para que crezca, pero por el otro lado, se esta afectando el mismo mexicano. Aparte de desgastante, esta imponiendo a los patrones a trabajar de esa forma, si hay que darle a la compañía, pero tampoco hay que trabajarle de más. (Entrevista 1003) (Masculino, 39 Años, Casado, 4° Cuatrimestre Profesional, Maravatio del Encinal Salvatierra Gto., 1994).

El nivel de práctica que establece el migrante pronto se exige en el campo de la organización, esto le gusta a los dueños de las empresas, pero paradójicamente para el migrante ese va a ser el estándar exigido en el trabajo.

Esquema 24 Régimen migrante



El migrante trata de obtener mayor ingresos con tiempos extra o doble trabajo, está por un tiempo finito como migrante de retorno y tiene que aprovechar el tiempo de estancia, tiene que optimizar recursos para enviarle la cantidad más amplia posible de dinero a su familia (y resolver sus problemas y necesidades), en algunos casos ya lleva consigna de hacer algo concreto en el tiempo de trabajo (hacer una casa o un negocio), se apoyan en capital social entre los mismos migrantes como una de las estrategias para reducir los costos, por parte del migrante hay una concentración de esfuerzos en los trabajos y del tiempo disponible. La encarnación de las disposiciones del espíritu capitalista, son solo los principios físicos de la "ética del mercado" en el habitus en un migrante laboral.

Bibliografía

- Aguayo, Sergio (2002). México en cifras. El almanaque mexicano. Grijalbo. México.
- Alba, Francisco. (01,07,2002). Mexico: A Crucial Crossroads. en Migration Information Source. Fresh Thought, Authoritative Data, Global Reach. <http://www.migrationinformation.org/index.cfm>.
- Alcántara, Adriana & Rodríguez, Juan A. (2001, Julio). El mosaico de los estados. Las caras diversas de este país. Este país. Pág. 61.
- Alonso, Luis, Enrique. (1998). La mirada cualitativa en sociología (una aproximación interpretativa). Edición Fundamentos colección ciencia. España.
- Alonso, Luis, Enrique. (1999) Trabajo y Ciudadanía (Estudios sobre la crisis de la sociedad salarial). Editorial Trotta. Madrid.
- Alonso, Luis, Enrique. (2002) “Los mercados lingüísticos o el muy particular análisis sociológico de los discursos de Pierre Bourdieu” Estudios de sociolingüística 3(1), pp.111-131. Universidad Autónoma de Madrid.
- Álvaro, E. José, L. (1995) Psicología social: perspectivas teóricas y metodológicas. Siglo Veintiuno de España editores. España.
- Aguayo, Sergio. (2000). El Almanaque Mexicano. Un compendio exhaustivo sobre México en un lenguaje accesible y claro. Coedición Proceso y Grijalbo. México.
- Aguayo, Sergio (2002) México en cifras. Grijalbo y Hechos confiables. México.
- 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.
- Barba, Antonio y Pedro Solís. (1997).Cultura en las Organizaciones Enfoque y Metáforas de los estudios Organizacionales. Vertiente Editorial. México.
- Barfield, Thomas (editor) (2000) Diccionario de antropología. Primera edición en español. Siglo XXI. México.
- Barrera Bassols, Dalia, y Oehmichen Bazán, Cristina (2000). Migración y relaciones de género en México, editorial GIMTRAP, A.C. IIA/UNAM. México.
- Barthes, Roland (1990) La aventura semiológica. Paidós España.
- Bartolomé, Miguel Alberto. (1997). Gente de Costumbre y Gente de Razón. Las identidades Étnicas en México. Siglo XXI e Instituto Nacional Indigenista. México.
- Bassols Batalla, Ángel (coordinador) y Delgadillo Macías, Javier (1999) La gran Frontera, Zonas de guerra, Franjas fronterizas México-Estados-Unidos, tomo II, editorial UNAM. México.
- Baudrillard, Jean (1987). Crítica de la economía política del signo. 7º edición. Siglo XXI. México.
- Bauman Zygmunt. (1999). Trabajo, consumismo y nuevos pobres. Gedisa. España.
- Begum Abbey, Jacobs R. Nancy and Quiram F. Jacquelyn. Citado en a Changing role in american society. 1998. Información Pluss
- Beltrán, Joaquín. (20003) "Diáspora y comunidades asiáticas en España" Scripta Nova Revista electrónica de Geografía y Ciencias Sociales. Universidad de Barcelona. num. 134. 1 de febrero de 2003. España.
- Bendesky, León. (9/2001) "Esperanza devaluada". Revista Proceso, No. especial 9/25 aniversario, noviembre 2001. México.
- Bendesky, León. (2001/ Noviembre) Revista Proceso: El México que hemos sido. Edición especial 25 aniversario, noviembre del 2001. México.
- Benveniste, Émile (1987). Problemas de lingüística general II. 8ª edición. Siglo XXI. México.

- Beristáin, Helena (1998) Diccionario de retórica y poética, octava edición, editorial Porrúa México.
- Braverman, Harry. (). Trabajo y capital monopolista. Editorial Nuestro Tiempo. México.
- Borja, Jordi y Castells, Manuel. (2000). Local y Global. La gestión de las ciudades en la era de la información. Editorial Taurus. México.
- Bourdieu, Pierre. (1986) El oficio del sociólogo. Presupuestos epistemológicos. 9ª edición. Siglo XXI. México.
- Bourdieu, Pierre. en Giménez (1986), tomado de Ce que parler ventdire, Fayard, París, La Teoría y el Análisis de la Cultura, México. pp. 474-479.
- Bourdieu, Pierre (1989) “El Espacio Social y la Génesis de las "clases"”; revista estudios sobre las culturas contemporáneas, Universidad de Colima, México pp. 27-55.
- Bourdieu, Pierre. (1988). Cosas dichas. Gedisa. Buenos aires.
- Bourdieu, Pierre.(1988a). La distinción. Criterios y bases sociales del gusto. Editorial Taurus, reimpresión 1998. España.
- Bourdieu, Pierre. (1990). Sociología y Cultura. Editorial Grijalbo. México.
- Bourdieu, Pierre.(1991). El sentido práctico. Editorial Taurus. España.
- Bourdieu, Pierre. (1998). Capital cultural, escuela y espacio social. 2ª edición, Siglo XXI editores, México.
- Bourdieu, Pierre. (1999). Razones prácticas. Sobre la teoría de la acción. 2ª edición Anagrama. España.
- Bourdieu, Pierre. (1999a). Contrafuegos. Reflexiones para servir a la resistencia contra la invasión neoliberal. Editorial Anagrama. España.
- Bourdieu, Pierre (2000). Intelectuales, política y poder. Editorial Universitaria de Buenos Aires 2ª reimpresión. Argentina.
- Bourdieu, Pierre. (2001). Las estructuras sociales de la economía. Editorial Manantial. Argentina.
- Bourdieu, Pierre. (2001b). Contrafuegos 2. Por un movimiento social europeo. Editorial Anagrama. España.

- Bourdieu, Pierre y Wacquant, Loic J. D.(1995) Respuestas por una antropología reflexiva. Editorial Grijalbo. México.
- Bourdieu, Pierre y Wacquant, Loic J. D.(2001a). Las argucias de la razón imperialista. Editorial Paidós. España.
- Bourdieu, Pierre y otros (1999^a) La miseria del mundo. Fondo de Cultura Económica Argentina.
- Boltvinik, Julio y Hernández, Enrique, Laos (1999) Pobreza y Distribución del Ingreso en México. Siglo XXI, México.
- Boltvinik, Julio (5/7/2002: 23) "Economía moral", periódico La Jornada, México.
- Boltvinik, Julio (19 / 07/ 02: 24) "Economía moral", periódico La Jornada, México.
- Brunet Ignasi y Morell Antonio. (1998). Clases, Educación y Trabajo. Editorial Trotta. Valladolid.
- Buendía, Colás, Hernández.(1997) Métodos de Investigación Psicopedagogía Mc Graw Hill España.
- Bunge, Mario (2001) La relación entre la sociología y la filosofía. 2^a Edición Edaf Ensayo. España.
- Campos, Mauricio de Maria y Sánchez, Georgina. (eds.) (2001) ¿Estamos Unidos mexicanos?. Los limites de la cohesión social en México. Editorial Planeta Mexicana, México.
- Castellanos, Alicia y Sandoval, Juan, M.(Coordinadores) (1998). Nación, Racismo e Identidad. Editorial Nuestro Tiempo. México.
- Castells, Manuel. (1999). La era de la Información economía, sociedad y cultura. Vol. II El poder de la Identidad. Siglo XXI 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.

- Castellanos, Alicia y Sandoval, Juan. (Coordinadores) (1998). Nación, Racismo e Identidad. Editorial Nuestro Tiempo. México.
- Ceceña, Ana E. y Andrés Barreara (coordinadores) (1995). Producción Estratégica y Hegemonía Mundial. Siglo XXI México
- CEPAL (2001). Una década de luces y sombras, América Latina y el Caribe en los años noventa. Alfaomega. Colombia.
- Chambers, Iain (1994) Migración, cultura, identidad, editorial Amorrortu. Argentina.
- Cirese, Alberto, M.(1980). Ensayos sobre culturas subalternas. 2ª edición, Cuadernos de la casa Chata N° 24. México.
- Chomsky, Noam, (1994). Política y cultura a finales del siglo XX un panorama de las actuales tendencias. Editorial Ariel. España.
- Coloquio Internacional, El análisis de las organizaciones y gestión estratégica: perspectivas latinas. Julio 2000, Zacatecas, México. (Ponencias).
- Comas d' Argemis, Dolors (1998). Antropología Económica. Ariel, Barcelona España.
- Consejo Estatal de Población (COESPO) y Secretaría de Salud de Guanajuato. (2002) "Encuesta de hogares en Guanajuato sobre Migración Internacional: Remesas y Salud. (EHGMI)". Gobierno de Guanajuato. Carpeta y CD. 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. (2005ª). "Tipología general de la acción en el relato de los motivos de los migrantes". Revista arbitrada "Convergencia" No. 38 Año 12, núm. 38/ mayo agosto 2005, con Registro ISSN 1405 – 1435.
- Contreras Ricardo, Rodríguez Germán y Rodríguez Adolfo. (2005). Ensayos II. Temas actuales sobre finanzas, mercadotecnia y migración en la organizaciones. Ediciones Facultad de Ciencias Administrativas. Universidad de Guanajuato. ISBN: 968-864-401-3 México.

- Contreras, Ricardo. (2007). "Antinomia antípoda como forma de relato en los trabajadores migrantes mexicanos en Estados Unidos". <http://www.historia-actual.com/hao/Volumes/Volume1/Issue13/eng/v1i13c16.pdf> ISSN 1696 – 2060 HAOL Num. 13 (Invierno Del 2007), 199-211.
- Contreras, Ricardo (2008): "Esbozo de la dinámica subjetiva del agente migrante entre las necesidades, trabajo y el mercado laboral en el sistema mundial.". *Tecsisotecatl. Revista Interdisciplinar*, 3, Invierno 2008. Disponible en Internet: <http://www.eumed.net/rev/tecsistecat/n3/rcs3.htm> ISSN 1886-8452 Número 3 Enero 2008.
- Contreras, Ricardo. (2008). "Posibilidades de un multiculturalismo diferente" Revista de ACACIA. Año 4 No. 1 Mayo del 2008. ISBN 1405-924X Nueva época 1/2008. Esta considerada dentro de las mejores 10 ponencias del 2006. Número especial. Revista de Ciencias Administrativas: Teoría y Praxis. ACACIA. México.
- Contreras, Ricardo. (2007). Motivos de migración (reflexiones sobre el género femenino) Memoria el Instituto Nacional de las Mujeres. Mujeres afectadas por el fenómeno migratorio en México. Una Aproximación desde la perspectiva de género. ISBN978-968-9286-02-08 En Internet http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100912.pdf
- Contreras, Ricardo. (2008). *Migración, percepción cultural del trabajador periférico en el centro (constitución simbólica en contextos estructurados)*. Texto completo en www.eumed.net/libros/2008b/404/ ISBN-13: 978-84-691-5334-5
- Contreras, Ricardo. (2009). "Percepción de la alteridad en la organización. Primer acercamiento al planteamiento general". *Tecsisotecatl* Vol. 1 Número 6, junio 2009. ISSN 1886 – 8452 indexada Ideas RePec <http://www.eumed.net/rev/tecsistecat/n6/rcs.htm>
- Contreras, Ricardo. (2009). "Alienación y sumisión del trabajador migrante mexicano" en *Observatorio de la Economía Latinoamericana*, N° 113, 2009. ISSN 1696-8352 indexada Ideas Re Pec Texto completo en <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/mx/2009/rcs.htm>
- 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).

<http://www.eumed.net/libros/2007b/294/index.htm> ISBN-13: 978-84-690-9754-0
Nº Registro: 07/103619

- Coriat, Benjamin. (1993^a) El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el fordismo y la producción en masa. 9^a edición, Siglo XXI España.
- Coriat, Benjamin. (1993^b) El taller y el robot. Ensayos sobre el fordismo y la producción en masa en la era electronica. 2^a edición, Siglo XXI España.
- Coriat, Benjamin. (1993^c) Pensar al revés. Trabajo y organización en la empresa japonesa. 2^a edición, Siglo XXI España.
- Chomsky Noam. (1997) Lucha de Clases conversaciones con David Barsamain. Crítica Grijalbo Mondadori Barcelona España
- Chomsky, Noam. (2001) Estados canallas. El imperio de la fuerza en asuntos mundiales. Paidós. España.
- Cuche, Denys. (1999). La noción de la cultura en las ciencias sociales. Editorial Claves problemas. Argentina.
- Curran J., Morley D. y Walkerdine Valerie. (compiladores) (1998). Estudios Culturales y Comunicación Análisis, producción y consumo cultural de las políticas de identidad y el posmodernismo. Buenos Aires.
- Cucó, Josepa. (1995). La amistad. Perspectiva antropológica. Editorial Icaria. Institut Català d'Antropologia. Barcelona . España.
- Dabat, Alejandro. (Coordinador) (1994). México y la Globalización. Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias de la Universidad Nacional Autónoma de México. México.
- Delval, Juan. (2000) El desarrollo humano. Editorial Siglo XXI. México.
- Diccionario enciclopédico: Gran espasa ilustrado 2000 (1999). España.
- Diccionario de filosofía de Abbagnano, Nicola (1974) 2^a edición. Fondo de Cultura Económica. México.
- Di Tella. Chumbita. Gamba y Gajardo. (Supervisión) (2001). Diccionario de Ciencias Sociales y Políticas. Emecé editores. Argentina.
- Duby Georges y Ariés Philippe (directores) (1991). Historia de la vida privada tomo 10 El siglo XX: diversidades culturales. Taurus. Argentina.

- Ducrot, O. y Todorov, Tzvetan (1986) diccionario enciclopédico de las ciencias del lenguaje. Siglo XXI 12ª edición. México
- de la Peña, Sergio (1987). La formación del capitalismo en México. 14º edición. Siglo XXI, México.
- Eco, Umberto. (1987) *Lectura in fábula. La cooperación interpretativa en el texto narrativo*. 2a edición. Ed. Lumen, España.
- Ewen, Stuart. (1991) *Todas las imágenes del consumismo. La política del estilo en la cultura contemporánea*. Coedición: Grijalbo - Consejo Nacional para la Cultura y las Artes. México.
- Enciclopedia Internacional de las Ciencias Sociales dirigida por Sillis I. David (1975). Volumen 7 editorial Aguilar España Pág. 93- 104 concepto desarrollado por Petersen, William.
- Encuesta sobre migración en la frontera norte de México (1993-1994). COLEF-Consejo Nacional de la Población-Secretaría del Trabajo y Previsión Social México.
- Este País. Tendencias y opinión. Revista mensual número 124 julio 2001. México.
- Ewen, Stuart. (1991) Todas las imágenes del consumismo, La política del estilo en la cultura contemporánea. coedición CONACULTA y Grijalbo. México.
- Escandell V., M. Victoria. (1993). Introducción a la Pragmática. Editorial Anthropos. España
- Escobar, Agustín. Bean, Frank. y Weintraub, Sidney. (1999) La dinámica de la emigración mexicana. Coedición Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social. CIESAS y Miguel Ángel Porrúa editor. México.
- Fabbri, Paolo. (2000). El giro semiótico. Editorial. Gedisa. España
- Fernández, Rafael y Domínguez, Jorge. (2001). ¿Socios o adversarios? México – Estados Unidos hoy. Océano. México.
- Ferraris, Maurizio. (2000). La hermenéutica. Taurus. México.
- Finley, Moses. I. (1982) Esclavitud antigua e ideología moderna. Editorial Crítica, Grijalbo. Barcelona.
- Flores, Víctor y Mariña Abelardo. (1999). Crítica de la globalidad. Dominación y liberación en nuestro tiempo. Fondo de Cultura Económica. México.

- Florescano, Enrique. (Coordinador) (2001). Mitos mexicanos. Taurus.
- Foucault, Michel. (1978) La arqueología del saber. 5° edición. Siglo XXI. México.
- 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.
- Florescano, Enrique. (coordinador) (2001). Mitos mexicanos. Taurus. México.
- Galindo Cáceres, Jesús coordinador. (1998) Técnicas de Investigación en Sociedad, Cultura y Comunicación Addison Wesley Logman. México.
- Fossaert, Robert.(1994) El mundo en el siglo XXI, Edit. siglo XXI España.
- García, Brígida (coordinadora) (1999) Mujer, género y población en México. El Colegio de México y Sociedad Mexicana de Demografía. México.
- García Canclini Néstor. (1995). Consumidores y Ciudadanos. Conflictos multiculturales de la globalización. Editorial Grijalbo. México.
- 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.
- Giddens, Anthony. (2000). Sociología. (manual). Alianza Editorial. Tercera edición revisada. España.
- Giddens, A. Turner, J. y otros. (1990) La teoría social, hoy. Coedición Consejo Nacional para la Cultura y las Artes (CONACULTA) y Alianza. México.
- Giménez, Gilberto.(1986). La Teoría y el Análisis de la Cultura. COMECOSO, SEP Universidad de Guadalajara. México.
- Giménez, Gilberto.(1993). “Apuntes para una teoría de la identidad nacional”. Sociológica, año 8, número 21. Identidad y Nacionalismos. Enero – abril de 1993.

- Giménez, Gilberto. (1993^a) "Notas para una teoría de la región y de la identidad regional". Copias. (s/f).
- Giménez, Gilberto, en Gonzáles y Galindo (1994) Metodología y Cultura. Consejo Nacional para la Cultura y las Artes.
- Giménez, Gilberto.(1994a) "Cambios de identidad y cambios de profesión religiosa" en Revista Auriga de la Facultad de Filosofía de la Universidad Autónoma de Querétaro N°10, septiembre – diciembre de 1994. México.
- Giménez, Gilberto (coord.) (1996) Identidades Religiosas y sociales en México. Instituto Francés de América Latina e Instituto De Investigaciones Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de México. México.
- Giménez, Gilberto. (1997). "Materiales para una teoría de las identidades sociales". Revista de la frontera norte Vol. IX, núm. 18, Julio-Diciembre. Copias.
- Giménez, Gilberto. (1998) Material sobre el seminario de cultura y territorio. La región sociocultural. (Copias). México.
- Giménez, Gilberto. (1999). "Territorio, cultura e identidades, la región socio – cultural" revista de Estudios sobre las Culturas Contemporáneas, época II. Vol. V. Núm. 9, Junio, pp. 25-57
- Giménez, Gilberto.(1999a) en Pensar en las Ciencias Sociales Hoy. ITESO. México.
- 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.

- Giménez, Gilberto. (Inédito) Seminario sobre cultura y territorio. La región Socio-cultural.
- Giménez, Gilberto, en Chichu, Aquiles. (2002) Sociología de la identidad. Coedición Miguel Ángel Porrúa y Universidad Autónoma Metropolitana. México.
- Giménez, Gilberto (10, 06, 2000) "Condicionamientos estructurales del proceso de liberación social"
<http://WWW.angelfire.com/folk/latinoamerica/Gilberto/Gimenez1.html>
- Godelier, Maurice (1979) Racionalidad e irracionalidad en economía. 9ª edición. Siglo XXI. México.
- Godelier, Maurice (1980) Economía, fetichismo y religión en las sociedades primitivas. 3ª edición. Siglo XXI. México.
- Goffman Erving. (1998). Internados. Ensayos sobre la situación social de los enfermos mentales. Primera edición en castellano. Amorrortu editores. Argentina.
- Goldberg David Theo (Editor). (1998). Multi Culturalism. Massachusetts.
- Gómez de L., José & Tuirán, Rodolfo. (1997). Patrones de continuidad y cambio de la migración hacia Estados Unidos. Recuperado: <http://www.conapo.gob.mx>
- Gómez de L., José.,Partida, Virgilio & Tuirán, Rodolfo. (1997). La evolución demográfica de México y la migración hacia Estados Unidos en el nuevo milenio. Recuperado: <http://www.conapo.gob.mx>
- Gramsci, Antonio. (1975).Los intelectuales y la organización de la cultura. Juan Pablos editor. México.
- Gruzinski, Serge (1991). La colonización de lo imaginario. Sociedades indígenas y occidentalización en el México español. Siglos XVI-XVIII. Fondo de Cultura Económica. México.
- Gruzinski, Serge (1994). La Guerra de las imagines, de Cristóbal Colón a “Blade Runner” (1492-2019). Fondo de Cultura Económica. México.
- Guiraud, Pierre. (1999) La Semiología. 24 edición. Siglo XXI, México.
- Habermas, Jürgen. (1993) Teoría de la acción comunicativa: complementos y estudios previos. Editorial (REI) Red Editorial Iberoamericana. México.
- Hammer, Michael (13/08/03) " La nueva economía: adiós a los castillos" Intermanager México. http://canales.tlmsn.com.mx/alta/dirección/leer_articulo.cfm?article_id=78364

- Heath, Jonathan.(2000) La Maldición de las Crisis Sexenales. Grupo Editorial Iberoamericana. México.
- Heller, Ágnes. (1998). Sociología de la vida cotidiana. 5ª edición, Ediciones Península. España.
- Hobsbawm, Eric. (1968). Industry and Empire . The Pelican History of Britain Vol.3. Peguin Books. Canada.
- Imbert Gérard (1994). en García M, Ibañez, Jesús y Alvira F, El análisis de la realidad social: Métodos y técnicas de investigación. Ed. Alianza 2da. Edición. España. Por una socio-semiótica de los discursos sociales (acercamiento figurativo al discurso político). Págs. 493-520.
- Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey campus León y fundación Guanajuato Siglo XXI (1994*) Guanajuato Siglo XXI Tomo I. México.
- Ianni, Octavio. (1998). Teorías de la Globalización. 3ª edición, coedición Siglo XXI y Centro de Investigación Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades de la Universidad Nacional Autónoma de México. México.
- Inglehart, Ronald. (1990). El cambio cultural en las sociedades industriales avanzadas. Ed. Siglo XXI.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática de México INEGI (1996) Secretaría del trabajo y Previsión Social. Encuesta Nacional de Empleo Guanajuato.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática de México INEGI (1995a) Conteo de Población y Vivienda, México.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática de México INEGI (1996) Encuesta nacional de empleo. Guanajuato. Secretaría de Trabajo y previsión social México.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática de México INEGI (1998) Estadísticas Demograficas y Socioeconomicas de México. México.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática de México INEGI (1998a) Mujeres y hombres en México. 2ª edición. México.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática de México. INEGI (1999). Perspectiva estadística Guanajuato. México.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática de México INEGI (2001). México en el mundo. México.

- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática de México INEGI (2000).
Panorama estadístico México en el siglo XX México.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática de México INEGI. Encuesta Nacional de la Dinámica (ENADID) (1997) citado el dato en la revista Alcántara, Adriana & Rodríguez, Juan A. (2001, Julio). El mosaico de los estados. Las caras diversas de este país. Este país. pág. 61.
- Instituto Politécnico Nacional (IPN) Canal Once, (2000) Serie y pagina “Tierra de Migrantes” basada su información en la revista Letras Libres © XEIPN. México. info@mail.oncetv.ipn.mx
- Ivonne Szasz La perspectiva de género en el estudio de la migración femenina en México en Brígida García (coordinadora) (1999) Mujer, género y población en México. Colegio de México y Sociedad Mexicana de Demografía. México.
- Jameson, Fredric y Zizek Slavoj. (1998). Estudios Culturales. Reflexiones sobre el Multiculturalismo. Editorial. Paidós. Argentina.
- Jary, David and Jary, Julia. (1991). The Harper Collins Dictionary Sociology. Ed. Harper Perennial. New York.
- Joseph, Isaac. (1999). Erving Goffman y la microsociología. Edición Gedisa. España.
- Kreitener, Robert y Kinicki, Angelo (1996) Comportamiento de las organizaciones. 3ª edición. Irwin España.
- Klahn, N., Castillo, P., Álvarez, A. y Machón, F. (compiladores) (2000). Las nuevas Fronteras del Siglo XXI. Coedición: La Jornada, UNAM, University of California; Santa Cruz, UAM. México.
- Kraemer, Gabriela. (1999) Racionalidad Práctica y Dominación Cultural. Plaza y Valdez, México.
- Kuper, Adam. (2001) Cultura. La versión de los antropólogos. Editorial Paidós. España.
- Layton, Michel, D.(12/01: 54-58) “La fuerza de los hechos” Revista Nexos, México.
- Lefebvre, Henri. (1973). De lo rural a lo Urbano. 2ª edición, Ediciones Península. España.
- Lizarazo, Diego. (1998). La reconstrucción del significado, Ensayos sobre la recepción social de los massmedia. Addison Wesley Longman. México.
- León, E. y Zemelman, H. (coordinadores) (1997). Subjetividad: umbrales del pensamiento social. Coedición Anthropos editorial y Centro Regional de

- Investigaciones Multidisciplinarias de la Universidad Nacional Autónoma de México. España.
- León Emma. (1999). Usos y discursos teóricos sobre la vida cotidiana. Coedición Anthropos editorial y Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias de la Universidad Nacional Autónoma de México. España.
- Letamendía, Francisco. (1997). Juego de espejos, Conflictos nacionales centro-periferia. Editorial Trotta. España.
- Lotman, Yuri (1999) Cultura y explosión. Lo previsible y lo imprevisible en los procesos de cambio social. Gedisa. Barcelona España.
- Lucas Marín Antonio, (Coordinador) (1994). Sociología para la empresa. McGraw-Hill. España.
- Lyons, John. (1997). Semántica lingüística. Ed. Paidós, España.
- Maciel, David R. y Herrera María (coordinadores) (1999). Cultura al otro lado de la frontera. Editorial. Siglo XXI España.
- Mardones, J.M. y Ursua, N. (1999). Filosofía de las ciencias humanas y sociales. Materiales para una fundamentación científica. Coedición Fontamara, y Ediciones Coyoacán. México.
- Martínez, Bernardo. en Masiosare suplemento "Los jornaleros mexicanos en EU, peor que hace 50 años" Pág. 5 en periódico la jornada/ 11/04/2004, México.
- Marx, Karl (1984) El capital Tomo I/Vol.3 Libro primero. El proceso de producción del capital. 8ª edición. Siglo XXI editores. México.
- Marx, Karl (1984) El capital libro I capítulo VI (inédito) 11ª edición. Siglo XXI editores. México.
- Massey, Douglas. Alarcón, Rafael. Duran, Jorge y Gonzáles, Humberto. (1991). Los ausentes. El proceso social de la migración internacional en el occidente de México. Coedición Consejo Nacional para la Cultura y las Artes y Alianza editorial. México.
- Mattelart, Armand. (1995). La invención de la comunicación. Editorial. Siglo XXI. México.
- Mattelart, Armand. (2000). Historia de la utopía planetaria. De la ciudad profética a la sociedad global. Paidós. España.

- Miller, Mark (1998) Población. Entrevista sobre el tema de la “Población”. National Geographic. Vol. 3, no.4 octubre Págs.: 16-21.
- Morgan, Gareth (1991) Imágenes de la organización. Coedición Alfaomega ra-ma. México.
- Navajas, Joaquín (2003). De la calidad de vida laboral a la gestión de la calidad. Una aproximación psicosocial a la calidad como práctica de sujeción y dominación. Dirigida por Lupicinio Iñiguez Rueda. Unitat de Psicologia Social. Departament de Psicologia de la Salut i de Psicologia Social. Universitat. Autònoma de Barcelona. Abril. (Copia).
- Orozco, José L. y Ana L. Guerrero (compiladores) (1996) **Pragmatismo y Globalismo**. Fontamara , México.
- Organización Internacional para las Migraciones (OIM) (2001). Informe sobre las migraciones en el mundo 2000. Naciones Unidas.
- O’Sullivan, Tim y otros. (1995) Conceptos claves en comunicación y estudios culturales. Amorrortu editores. Buenos Aires. Primera Edición en Inglés.
- Pacheco, Arturo, A.(2002) La productividad bajo sospecha. Guía para la elaboración de una estrategia sindical de productividad. Centro Nacional de promoción social A.C.
- Petras, James. (periódico La jornada 31/5/2002). “¿Quién gobierna al mundo?”. Periódico La Jornada, viernes, 31 de mayo 2002. México.
- Petras, James (periódico La jornada 27y28 /8/1995) “Emerge en América Latina el Neoautoritarismo” y “fomentan los regímenes de AL la cultura del miedo” periódico La jornada. México.
- Pizarro, Narciso. (1998). Tratado de metodología de las Ciencias Sociales. Editorial Siglo XXI. España.
- Plattner, Stuart. (1991). Antropología económica. Coedición Patria y CONACULTA. México.
- Poggio, Sara y Woo, Ofelia. (2000). Migración Femenina hacia Estados Unidos: cambio en las relaciones familiares de género como resultado de la migración. Ed. EDAMEX. México.
- Polanyi, Karl. (1979) Teoría económica del sistema feudal un problema de modelo. 3a. edición en español, siglo XXI, México.

- Preston, P. W. (1999) Una introducción a la teoría del desarrollo. Siglo XXI. México.
- Reguillo, Rossana (1998) en Mejía Arauz, Rebeca y Sandoval, Sergio A. (coords).. Tras las vetas de la investigación cualitativa. Ed. ITESO. México.
- Revista Cuadernos Agrarios 19-20 (2000) “Migración y mercados de trabajo editorial” Federación editorial mexicana. México.
- Revista Este País, numero 123 junio 2001, “Migraciones” Pág. 60 México.
- Revista Cuadernos Agrarios 19-20 (2000) “Migración y mercados de trabajo” editorial Federación editorial mexicana. México.
- Revista Proceso (2001) “El México que hemos sido”, Edición especial 9 / de 25 aniversario, noviembre. México.
- Revista Proceso (2001) reportaje de Hernández, Gabriela "Aventuras de chinos y taiwaneses en Tamaulipas" semanario, numero 12280, 13 de mayo. México. (Pág. 34-35).
- Revista este País, (julio 2001: 61) “El mosaico de los estados, indicadores”. #124. México.
- Revista National Geographic en español noviembre del 2003.
- Reforma, periódico (25-01-2004) "Alistan en el ejercito de EU a presos indocumentados. (Pág.3) México.
- Rice, Philip, F. (1997) Desarrollo humano, estudio del ciclo vital. 2º Editorial Prentice – hall hispanoamericana, s.a. México.
- Rioux Jean-Pierre y Sirinelli Jean-Francois (1999). Para una historia cultural. Editorial Taurus. México.
- Rodríguez, Regueira, José Luis. (2003 consultado en Internet) "Multiculturalismo. El reconocimiento de la diferencia como mecanismo de marginación social". En http://www.ugr.es/pwla/G17_04JoseLuisRodriguezRegueira.html.
- Rojas, Fernández y Pérez Investigar Mediante Encuestas Fundamentos teóricos y aspectos prácticos. Editorial Síntesis España. Copia s/f.
- Santiago, Teresa.(compiladora) (2000) Alcances y límites de la racionalidad en el conocimiento y la sociedad. Plaza Valdez. México.

- Saxe-Fernández, J. (1999). Globalización: Crítica a un paradigma. Coedición Instituto de Investigaciones Económicas de la Universidad Nacional Autónoma de México y Plaza y Janés. México.
- Saxe-Fernández, Petras, Veltmeyer y Núñez. (2001). Globalización, Imperialismo y clase social. Editorial Lumen Hvmanitas. Argentina – México.
- Saxe-Fernández, John. (2002) La compra venta de México.Una interpretación histórica y estratégica de las relaciones México- Estados Unidos. Plaza & Janés Editores. México.
- Schwartz, Howard y Jacobs, J. (1985) Sociología cualitativa. Método para la reconstrucción de la realidad. Editorial Trillas. México.
- So Alvin Y. (1990). Social Change and Development. Modernization, Dependency, and World-System Theories. Ed. Sage Publications. California.
- Sebeok, Thomas A. (1996). Signos: una introducción a la semiótica. Ed. Paidos. España
- Stevenson, Nick. (1998). Culturas mediáticas. Teoría social y comunicación masiva. Amorrortu editores. Argentina.
- Sultan, Paul. (1964). Economía política del trabajo. Editorial Trillas. México.
- S/n Interacción y identidad Para una semiótica de la inmigración. <http://www.arthist.lu.se/kultsem/sonesson/Interaccion.html> fecha 13-12-00
- Taylor, Peter J. (1994) Geografía política. Economía-mundo, estado-nación y localidad. I, Editorial Trama, España.
- Tejera, Héctor. (1982). Capitalismo y campesinado en el Bajío. Ediciones Cuicuilco Escuela Nacional de Antropología e Historia (ENAH) México.
- Thompson, John B. (1993). Ideología y Cultura Moderna. Universidad Autónoma Metropolitana Xochimilco, México.
- Thompson, John, B. (1998) Los media y la modernidad. Una teoría de los medios de comunicación. Paidós. España.
- Todorov Tzevetan (1991).Nosotros y los otros Siglo XXI, México.
- Tomasetta, Leonardo (1972) Participación y autogestión. Amorrortu Argentina.
- Tuirán, Rodolfo, Partida, Virgilio y Ávila, José L.. (1997). "Las causas de la migración hacia Estados Unidos". Recuperado: <http://www.conapo.gob.mx>

- Touraine, Alain. (1993) Crítica de la modernidad. 2da.edición. Temas de Hoy – Ensayo. España.
- Valencia, Guadalupe.(1998) Guanajuato: sociedad, economía, política y cultura. Centro de investigaciones interdisciplinarias en ciencias y humanidades de la universidad nacional autónoma de México. México.
- Valenzuela, José y Salles, Vania. (Coordinadores) (1998) Vida familiar y cultura contemporánea. editorial CONACULTA/ Culturas populares. México.
- Valenzuela, José y Gutiérrez Garza (Coordinadores) (1997) El futuro económico de la nación. El debate nacional. Vol. 3. Coedición Diana y Universidad Autónoma de Nuevo León. México.
- Van Dijk, Teun A. (coordinador) (2000) El discurso como interacción social. Estudios sobre el discurso II una introducción multidisciplinaria. Gedisa. España.
- Vázquez, Félix. (2001). La memoria como acción social. Relaciones, significados e imaginario. Paidós. España.
- Wallerstein, Immanuel en Giddens, A. Turner, J. y otros. (1990). La teoría social, hoy. Coedición CONACULTA y Alianza. México.
- Wallerstein, Immanuel. (1991). Geopolitics and geoculture. Essays on the changign world-system. Great Britain. British Library cataloguing in publication data.
- Wallerstein, Immanuel. (1998) Después del Liberalismo 2a. edición UNAM-Siglo XXI, México. .
- Wallerstein, Immanuel. (1998a). Impensar las Ciencias sociales. UNAM- Siglo XXI. México.
- Wallerstein, Immanuel. (1999). El futuro de la civilización capitalista. editorial Icaria Antrazyt. Barcelona España.
- Wallerstein Immanuel. (1999^a). El moderno sistema mundial. La agricultura capitalista y los orígenes de la economía – mundo europea en el siglo XVI. 9^a edición en español. editorial Siglo XXI. México.
- Weber, Max. (1994) Sociología del trabajo industrial. Editorial Trotta. España.
- Williams, Raymond (1981) Sociología de la cultura Paidós. España.
- Wolf, Mauro. (1979). Sociologías de la vida cotidiana. Editorial Cátedra. España.
- Wolf, Eric. (1987). Europa y la gente sin historia. Fondo de Cultura Económica. México.

Zermeño, Sergio. (1996). La sociedad derrotada. El desorden mexicano del fin del siglo.
Coedición Universidad Autónoma Nacional de México y Siglo XXI editorial.
México.

Coloquio Internacional, El análisis de las organizaciones y gestión estratégica:
perspectivas latinas. Julio 2000, Zacatecas, México.

<http://www.monografias.com/trabajos12/msotres/msotres.shtml>

ⁱ Sobre cierta genealogía del término consultar a Di Tella, Chumbita, Gamba y Gajardo (2001).