

Convergencia

Universidad Autónoma del Estado de México

convergencia@uaemex.mx

ISSN (Versión impresa): 1405-1435

MÉXICO

2005

Ricardo Contreras Soto

TIPOLOGÍA GENERAL DE LA ACCIÓN EN EL RELATO DE LOS MOTIVOS DE LOS
MIGRANTES

Convergencia, mayo-agosto, año/vol. 12, número 038

Universidad Autónoma del Estado de México

Toluca, México

pp. 237-254

Tipología General de la Acción en el Relato de los Motivos de los Migrantes

Ricardo Contreras Soto

Universidad de Guanajuato

Resumen: El presente trabajo esboza el análisis del entramado de las identidades culturales y las relaciones de poder en las organizaciones; propiamente hace la crítica implícita a la denominada: “política de reconocimiento” (ver por ejemplo a Taylor *et al.*, 2001), quienes suponen ingenuamente cierta forma de interacción simbólica, donde en una especie de oferta y demanda de reconocimientos mutuos (afectivos, existenciales, comunicativos) de dos o más identidades culturales diferentes, quienes construyen sus relaciones interpersonales o intersubjetivas, transitando de las presencias diferenciales a las “complementariedades”. Esta investigación está sustentada en 877 entrevistas realizadas en la región del Bajío de Guanajuato (migrantes de retorno) para ser tratadas en el análisis crítico del discurso del poder en las organizaciones.

Palabras clave: violencia simbólica, relaciones de poder y multiculturalismo asimétrico.

Abstract: *The present work outlines the analysis of the framework of the cultural identities and the relations of being able in the organizations, properly make the implicit critic to the denominated one: “recognition policy” (to see for example Taylor and other 2001). Without underestimating those necessary dimensions, it has been omitted in “transacciones” the built the framework for relations of the power.*

Key words: *symbolic violence, relations of being able and asymmetric multiculturalism.*

Introducción

El discurso de los migrantes mexicanos acerca de su percepción de las relaciones sociales que se establecen en el interior de la organización entre los miembros de diversas culturas se ha llevado a cabo teniendo en cuenta los siguientes ejes de interpretación: posiciones que se ocupan en la empresa, división étnica de las posiciones de poder, políticas de reconocimiento en la organización, las formas y estrategias de legitimidad, las políticas hegemónicas, las rivalidades interétnicas. Veamos, a continuación, cada uno de ellos.

1. Posiciones en el interior de la organización

Para analizar las relaciones que se instituyen en la organización entre las diversas identidades culturales es importante identificar las

posiciones que éstas ocupan dentro de este campo, pues ello va a determinar tanto las relaciones sociales de producción, como las de poder y de competencia. Igualmente, nos revelará los diferentes intereses e inversiones de recursos que se ponen en juego, ya que no es lo mismo, por ejemplo, ser patrón, que supervisor o un simple trabajador.

Desde este punto de vista, podemos observar cómo las identidades se van configurando en función de las diferentes posiciones que ocupan.

(...) conviví con muchas filipinas y el dueño era japonés. (Entrevista 258)

(...) lo único que teníamos era el patrón que era filipino y el mayordomo general. (Entrevista 363)

No, nada más mexicanos, éramos pura gente mexicana y el patrón era de Estados Unidos. (Entrevista 466)

En un principio, las distintas posiciones “patrón-trabajador” delimitan un tipo de relación exclusivamente laboral e independiente de la procedencia cultural de los individuos. Este hecho es lógico si tenemos en cuenta que antes que “inmigrantes”, las personas en el interior de las empresas son consideradas (y se consideran a sí mismas) como “trabajadores”, que deben cumplir con los requisitos de los diferentes puestos de trabajo que ocupan.

Pues sí, tenía una supervisora que supervisaba que tuviéramos que entregar todo limpio, así como recibía lo que yo tenía que entregar. (Entrevista 500)

(...) éramos diferentes, ellos mandaban y yo tenía que obedecer. (Entrevista 312)

No obstante, podemos suponer que también se va a dar algún tipo de relación social entre las personas que ocupan las posiciones de autoridad y las que desarrollan sus tareas como simples trabajadores. Igualmente, se puede intuir que tales relaciones van a ser más positivas entre unas identidades culturales determinadas. En este sentido, uno de los factores que aparecen en el discurso como un claro inhibidor del intercambio social es el país de procedencia de los dueños o patronos.

Pues en el restaurante, el dueño era norteamericano y, pues, casi no platicaba con él (...). (Entrevista 829)

Como son gringos los dueños, o son gente nacida allá pero de padres mexicanos, tienen ya sus costumbres, tienen muchos modismos de allá. (Entrevista 185)

Los patrones eran mexicanos nacidos allá y (...) sí veían un poquito diferente a uno, hasta en la forma de pensar ellos ya la tienen, no más adelantada, sino más (...) se sienten un poquito más de allá, no como uno que va y viene. (Entrevista 715)

En estos ejemplos, se observa cómo la diferente matriz cultural (norteamericano-no norteamericano) entorpece las relaciones entre los agentes, incluso entre aquellos entre los que, a priori, debería existir cierta afinidad cultural; pues, sin duda, el proceso de socialización en la cultura y costumbres norteamericanas ha producido en los dueños de padres mexicanos un acercamiento gradual a la forma de pensar y de hacer de este país.

Por el contrario, sí existen más posibilidades de acercamiento y de fijar una relación social más íntima entre aquellos que proceden de una misma cultura. Este es el caso de la relación entre superior y trabajador, cuando ambos son mexicanos. Asimismo, este acercamiento ocurre cuando el patrón, aún no siendo mexicano, permite una buena comunicación informal con sus subordinados. Este último hecho se facilita por el dominio del idioma español del dueño y por cierta afinidad con los trabajadores inmigrantes.

(...) la mayoría fijate que eran personas mexicanas, eran de la frontera pero mexicanas, y se complementaban más con nosotros que los extranjeros. (Entrevista 608)

Lo que pasa, como ya le decía, es que era un restaurante de japoneses y a los emigrantes nos trataban bien. (Entrevista 785)

Con el mayordomo bien, platicábamos de la vida con él; ese mayordomo era un japonés que hablaba el español muy bien, se portó bien el hombre (...). (Entrevista 421)

Un tema recurrente es el de la competencia entre los propios trabajadores inmigrantes mexicanos. De nuevo, se expresa un discurso en el que se habla de rivalidad entre ellos, derivada, en este caso, del poder que le otorga a algunos ocupar puestos de trabajo de supervisión o control.

(...) a veces quien nos hace sentir mal son los mismos mexicanos que tienen puestos más altos. (Entrevista 519)

2. División étnica de las posiciones de poder

En el seno de las organizaciones existe una relación jerárquica de poder y de responsabilidad, basada, entre otras cosas, en la autoridad que algunas personas tienen sobre determinadas funciones y

actividades, en el manejo de información estratégica y, sobre todo, en el dominio de otros individuos. Ello genera un contexto social en el que las interacciones se establecen bajo el criterio de superior-subordinado.

Desde el enfoque de la división étnica del trabajo, se podría afirmar que los trabajadores inmigrantes se van a distribuir en las organizaciones norteamericanas ocupando mayoritariamente posiciones subordinadas, debido tanto a las características de los puestos de trabajo que se reservan para ellos, como a su propio capital cultural, que los limita y les impide en múltiples ocasiones el ascenso a puestos superiores. De este modo, la separación entre trabajo físico y mental, las diferencias en posesión del poder y de diversos recursos y capitales que poseen los diferentes agentes de la organización van a generar algunas distancias insalvables.

Así, existen mayores posibilidades de que sean las identidades culturales dominantes las que estén en puestos más altos, dejando a los trabajadores inmigrantes la ocupación de puestos de menor nivel jerárquico.

Pues de los que estábamos ahí, las 30 personas que manejábamos las maquinas éramos mexicanos y los de administración eran americanos (...). (Entrevista 533)

No tenía ninguna posibilidad de ascenso porque los superiores eran gringos. (Entrevista 308)

No obstante, esta división étnica del poder presenta algunas matizaciones que habría que mencionar. En primer lugar, hay que advertir que no todos los que ocupan posiciones de poder son de origen norteamericano, algunos son migrantes, procedentes de otras potencias económicas mundiales, que han invertido en Estados Unidos y que se han convertido en dueños de los medios de producción. Por otro lado, también hay patronos que provienen de países de la periferia, si bien suelen estar a cargo de empresas o negocios pequeños (tiendas, restaurantes, etcétera).

No, porque los extranjeros que trabajan ahí lo hacían en otros puestos más altos y no teníamos contacto para evitar problemas. (Entrevista 41)

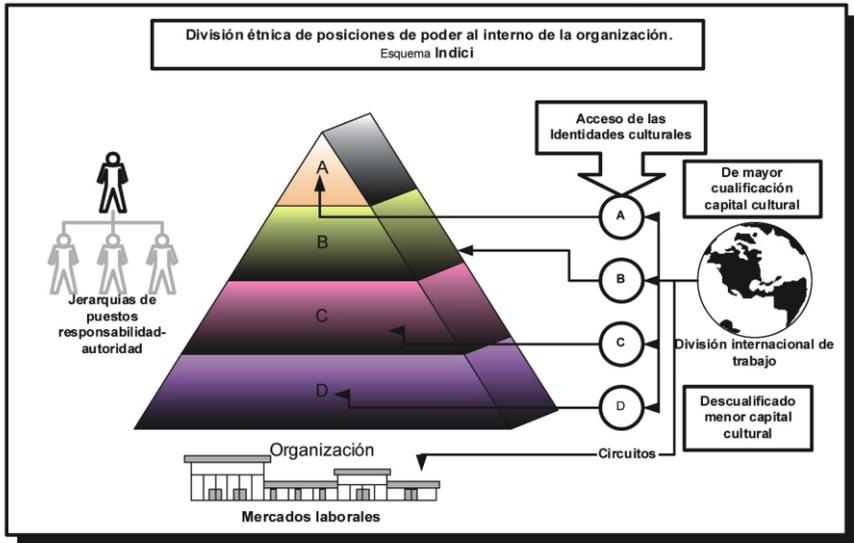
(...) los patronos eran chinos, alemanes, italianos y japoneses, eran buenas personas, nunca nos decían nada. (Entrevista 168)

Como acabamos de observar, y como se representa en el cuadro que a continuación se expone, las diferentes identidades culturales

se distribuyen de acuerdo con ciertas características y circunstancias históricas procedentes del sistema mundial. Ello provoca unas posiciones determinadas de los inmigrantes en el seno de la organización, en donde, con base en las relaciones sociales de producción, se van a percibir como simples vendedores de fuerza de trabajo y en donde van a ocupar los puestos de trabajo más inferiores y peor remunerados.

Desde este punto de vista, el multiculturalismo asimétrico se podría analizar de manera semejante a como lo hace Huxley en su obra *Un mundo feliz*, distinguiendo en la organización a los individuos alfa, beta, gama, delta y épsilon. Veamos, brevemente, las características de cada uno de ellos.

Gráfico 1. División étnica de posiciones de poder al interno de la organización



Los individuos “alfa” son los dueños-accionistas de las organizaciones, quienes demarcan su distancia con el resto del personal a través de la posesión de los medios de producción. Igualmente, son los beneficiarios directos de las plusvalías generadas y los creadores del “habitus” que da sentido y posibilita su posición dominante en el sistema económico mundial. Por otro lado, los individuos “beta” se corresponden con los niveles ejecutivos altos, que

se dedican a dirigir, coordinar y orientar las múltiples operaciones que se llevan a cabo en las organizaciones. Estos son los principales representantes de los intereses de la alta dirección, buscando satisfacer fundamentalmente sus fines económicos.

Los jefes de departamento o de área son los que conforman el nivel jerárquico de los denominado “gama”. El último tramo de autoridad jerárquica (delta) está representado, entre otros, por los supervisores, el personal con cierto control operativo y por los trabajadores cualificados.

En muchas ocasiones, sobre todo cuando se trata de grandes empresas, los inmigrantes no suelen ver a menudo a sus dirigentes, aunque, sin duda, éstos siempre ejercen control sobre el trabajo que realizan.

Los dueños son muy amables, nos visitaban cada 3 meses para felicitarnos porque no tuvimos accidentes en el trabajo, nos daban un premio por eso... son buena onda los dueños de la compañía (...).

Bien, aunque no hablábamos mucho, pero nunca tuve problemas y a los dueños ni los conocía; en algunas empresas sí, o sea, en las fabriquititas sí se conoce el dueño y en las grandes pues no. (Entrevista 194)

(...) en el Hotel Plaza poco se veía al manejador, en el Hotel Memorial tampoco se veían a los dirigentes, pero los compañeros fueron todos muy buenos conmigo. (Entrevista 63)

No contábamos con ellos porque había otra persona que nos informaba, él pasaba por el reporte de nosotros y yo nunca conocí a las personas de más arriba. (Entrevista 84)

Asimismo, se observa que el acceso a estos niveles de autoridad está prácticamente restringido para ellos, pues su capital cultural o educativo, a diferencia del que presentan los trabajadores del centro, es escaso. Igualmente, la promoción a estos puestos se encuentra limitada porque las personas que los suelen ocupar son los nativos del país, ya que éstos están más vinculados con la cultura hegemónica y con los valores y exigencias de las organizaciones norteamericanas.

Sí, sentía que tenían más oportunidad que los latinos. (Entrevista 245)

No, pues el supervisor es un americano, no hay aspiración. (Entrevista 743)

(...) los americanos son siempre los que gozan de mejor sueldo, siempre y cuando no sean negros; es difícil tener un ascenso porque los altos puestos son sólo para gente preparada y con un nivel de estudios bastante alto. (Entrevista 469)

Sólo algunos de los inmigrantes mexicanos podrán acceder incrementando su prestigio o estatus dentro de la organización.

(...) allá nosotros no teníamos a un supervisor, pero nos querían tomar como integrantes de una cuadrilla (...) a nosotros nos molestó y fuimos directamente al gerente de la planta y le dijimos que no éramos participantes de una cuadrilla, que éramos instructores y que, como tal, nos debían de dar el lugar como instructores y que nada teníamos que ver con un supervisor; así es que nuestra relación fue de instructor-gerente de planta. (Entrevista 38)

En algunos casos, los miembros delta no son norteamericanos, pero suelen tener conocimiento de la cultura hegemónica y mantener unas relaciones de confianza con los directores superiores, circunstancias que les permiten actuar de “traductores” de las directrices de la organización a los otros trabajadores extranjeros..

El chofer era gabacho y el dueño era venezolano (...). (Entrevista 807)

(...) El chino se iba con los americanos, casi no andaba con los mexicanos, aún hablando español, él se juntaba con los americanos de las oficinas. (Entrevista 792)

Por último, los “épsilon” son los trabajadores descualificados, que únicamente cuentan con su esfuerzo “bruto” y que desarrollan tareas simples, repetitivas y de bajo estatus laboral. Mayoritariamente, este grupo lo conforman los inmigrantes procedentes de los países periféricos.

En el taller donde estaba, había mucha gente de Sudamérica, Centroamérica, y todos ellos igual que nosotros, a trabajar fuerte, les cargan la mano, igual (...). (Entrevista 806)

Sí, había una chavita que era de El Salvador, había una oriental, bueno dos, porque había otro que era el chef, y, generalmente, los que hacían el trabajo pesado eran los hombres de color. (Entrevista 445)

Por lo general, son trabajadores que, al poseer unos mínimos recursos o capitales, se someten fácilmente a los requerimientos de la organización. El estar en una tierra ajena, de manera ilegal y carente de las necesidades más básicas también coadyuva a esta situación de docilidad.

(...) todos nosotros, los ilegales, somos los que trabajamos y ellos no hacen nada; sin embargo, ganan mucho dinero a costillas de los mexicanos. (Entrevista 287)

No obstante, estos trabajadores son solicitados por los empresarios no solamente por ser una fuerza de trabajo barata y dócil, sino también por ser responsable y tener una buena disposición hacia el trabajo.

(...) los mismos gringos buscan a los mexicanos porque son más trabajadores que los mismos de ahí, siempre buscan más a los mexicanos porque son más responsables que ellos mismos; a ellos casi no les gusta trabajar. (Entrevista 480)

Como hemos comprobado anteriormente, son personas con muy pocas posibilidades de ascender laboralmente y de ampliar sus expectativas laborales, hecho que ratifica en ellos la valoración de los aspectos puramente instrumentales del trabajo.

Me daba igual, mientras me pagaran lo que yo hacía, lo demás no me interesaba, porque como no nos daban oportunidad de sobresalir y progresar, era inútil esforzarse. (Entrevista 29)

También, en el interior de la organización, pueden ser víctimas de la xenofobia y el racismo, pues son percibidos como miembros que pertenecen a culturas inferiores a la norteamericana. Aunque, como se refleja en los siguientes comentarios, unas identidades culturales lo sufren con mayor intensidad que otras.

Pues yo sentía como que me miraban mal, no me sentía a gusto en el restaurante (...). (Entrevista 829)

(...) los americanos (...) la mayoría son muy racistas, lo ven a uno como, como un bicho raro por allá. (Entrevista 76)

(...) los jamaquinos sí son más rechazados que nosotros, o sea, que hay más racismo con ellos, más racismo. (Entrevista 366)

Tuve compañeros salvadoreños, y la verdad los maltratan más que al mexicano. (Entrevista 353)

3. Políticas de reconocimiento “político” en la organización¹

En el interior de las organizaciones, el reconocimiento de las otras identidades culturales y, de manera más concreta, la construcción de las relaciones interpersonales² entre trabajadores de diferentes culturas están mediatizados por las relaciones de poder. Por lo tanto, se trata de una construcción basada en los intereses políticos de los diversos agentes culturales. Principalmente, el interés del grupo dominante sobre los subalternos.

Desde este enfoque, la percepción de un grupo sobre otro se construye y se establece como resultado de esa lógica del poder, donde la identidad dominante va a tratar de imponerse sobre las demás. Es este esquema, pues, el que va a estar presente en el discurso intercultural (¿cómo hablan los miembros de un grupo cultural con los de otros grupos?, ¿de qué manera los individuos étnicamente “diferentes” se entienden e interactúan?) y en el discurso intragrupal acerca de otros (¿de qué manera los miembros de los grupos dominantes hablan y escriben acerca de los no dominantes o minoritarios?).

Siguiendo esta línea, en este apartado vamos a analizar, a través del discurso de los inmigrantes mexicanos, cómo se instituye en el interior

¹ El proceso entre las identidades culturales en lucha por el poder en un espacio social: se define simbólicamente en el conocer, reconocer, desconocer, designar, asignar, defacultar a las diferentes identidades culturales, en las formas como son y como participan, a través de diversas estrategias que se utilizan, en los sentidos en que se fundan, establecen o buscan, los discursos en que basan sus existencias o creencias, etcétera. Son parte de la dinámica de la percepción de un grupo sobre otro, tratándose de constituir y establecerse en la lógica de poder, en la correlación y resultante de fuerza en la estructura desde la autopercepción y de la heteropercepción de los grupos (identidades culturales), dentro de un marco semántico dominante y con diversos impactos a las culturas subalternas, donde se trata de imponer e instituir la relación social de la identidad dominante sobre los demás.

² Por ejemplo, Van Dijk *et al.* (2000) plantean: *El discurso intragrupal* las características específicas del discurso de un grupo étnico. *El discurso intergrupalo* el discurso intercultural entre grupos diferentes. ¿Cómo hablan los miembros de un grupo cultural o étnico con los de otros grupos? ¿De qué manera los individuos étnicamente “diferentes” se entienden e interactúan y adaptan entre sí, y cómo crean o resuelven posibles conflictos en la comunicación? *El discurso intragrupal acerca de otros*. ¿De qué manera los miembros de los grupos dominantes (las mayorías) hablan y escriben acerca de los grupos no dominantes (las minorías) (p. 214).

de las organizaciones las diversas formas de violencia simbólica que se ejerce sobre ellos, así como las formas en que las desigualdades se legitiman en este contexto.

En las organizaciones existen unos mecanismos que facilitan, secundan y hacen efectiva la diferencia. Estos procedimientos están relacionados, fundamentalmente, con la jerarquía de poder, con ciertos valores que determinan la preferencia de unos trabajadores respecto a los de otras identidades culturales y con criterios de discriminación por determinados factores, tales como el lenguaje, la raza, el color de la piel o la forma de vestir.

Lo que más me llamaba la atención es la discriminación que se hacía dentro de la empresa, ya que si eras morena y fea te trataban con menos atención que a los demás. (Entrevista 574)

Pero hubo personas que me trataban mal, por el hecho de ser mexicana y, además, como no sabía nada de inglés, pues peor. (Entrevista 431)

Lo que más me llamaba la atención es que, por ejemplo, yo soy muy blanca y tengo buena estatura, pero, aun así, la gente sabe reconocer que eres extranjera, aunque no hables, no sé si será por el miedo que demuestras, por tu fachada o por tu acento de inglés mexicanizado. (Entrevista 562)

La poca o nula atención a la presencia de las identidades culturales “subordinadas” refleja el orden inferior que estas personas ocupan en las representaciones de los norteamericanos, para los cuales la percepción sobre el “otro” está basada en su concepción como “cosa” o “instrumento”. Además, tales representaciones se basan en la creencia de que cada persona debe ocupar el puesto que le corresponde en función de sus recursos físicos, educativos económicos y sociales.

(...) nunca se ponían a platicar con un indocumentado. (Entrevista 698)

No sé, a veces pienso que me veían muy ignorante y, aunque lo fuera, no me gustaba que pensarán eso. (Entrevista 430)

Sobre la legitimación de esta desigualdad, Brunet y Morell (1998) nos recuerdan que:

(...) una sociedad tiene una manera específica de justificar la desigualdad entre sus grupos y, en función de este principio justificador, los grupos desarrollan una manera de vivir (generalmente, una forma de acceso a la propiedad y al empleo) y definen sus relaciones de impermeabilidad o de apertura mutuas (...) (p. 48).

Así, pues, el “derecho” que tiene el dominante sobre el subalterno se va instituyendo, ya sea de manera consuetudinaria o por medio de la violencia, produciendo progresivamente la aprobación del dominado y, en algunos casos, su autoexclusión. En este proceso de legitimación, juega un papel muy importante la condición de ilegales de muchos de los trabajadores mexicanos que, por miedo, aceptan las condiciones explícitas de desigualdad.

Pues lo que menos le gusta a uno es la esclavitud, porque hay patrones que humillan a uno, lo discriminan (...) uno va sanamente, no va a pedir nada, va a trabajar (...) y aún así uno no gana lo mismo que un americano. (Entrevista 810)

Cuando una persona te reprime, te empieza a decir que no tienes papeles, porque ahí en primer lugar eres un indocumentado, no tienes ley, no tienes nadie quien te ampare (...). (Entrevista 435)

3.1 Condiciones bajo las que se produce el reconocimiento de la identidad cultural

En este contexto, sólo se van a reconocer a las otras identidades culturales desde una posición subordinada, quedando éstas incapacitadas o censuradas para ejercer prácticas “importantes” o para compartir visiones de las cosas. Asimismo, estas limitaciones entre lo permitido y lo prohibido impiden la puesta en práctica de las identidades subalternas de determinadas facultades (nombrar, hacer...) que se ceden a las posiciones dominantes.

Pues lo raro era que, a veces, hablaban entre ellos los güeros (los americanos) y hablaban de nosotros, y lo que se me hacía extraño es que nosotros nunca decíamos nada, y ellos nos miraban, no sé, como bajos. (Entrevista 37)

Debido a la percepción que tiene el migrante mexicano de que pueden existir conflictos con la cultura dominante, derivados, fundamentalmente, de sus desventajas en cuanto a derechos reconocidos y posibilidades de acción, y ante la necesidad de mantener el puesto de trabajo, éste tiene como respuesta ceder, dejar de decir, evadir o tolerar. Esta transferencia de facultades otorga mayor poder a la identidad dominante que, indudablemente, sabe de la ventaja relativa que tiene, imponiéndose con su mirada de dominio a cualquier subordinado.

Esta falta de autoridad del subalterno lo ha mantenido alejado de procesos de dirección grupal, lo ha hecho dependiente, aislado, pasivo y obediente, hasta que exista una experiencia en su cultura política de participación que dé resultados.

Por otro lado, los criterios de comparación por los cuales se debe valorar a los agentes subordinados están relacionados con el cumplimiento de las exigencias y el nivel de desempeño realizado en las actividades que les son permitidas. Este esquema de acción y valoración esperada se mantiene y reproduce hasta el infinito. Por lo tanto, únicamente se puede ser mejor entre ellos plegándose a los requerimientos del sistema disciplinario; en este caso, a través de la eficiencia y el buen desempeño. En este esquema, el subordinado reconoce la diferencia asignada por los directivos y acepta la distinción entre trabajadores que laboran mal y aquellos otros que lo hacen mejor.

No, bueno, si los escuchaba, pero eran muy despectivos y prefería no meterme en problemas y los eludía. (Entrevista 525)

Con la gente gringa trataba de no cruzar palabras; con nosotros los latinos tenían una voz fuerte y recia y no podías mirarles mucho. (Entrevista 471)

En la Giogio Compani me dio gusto quedar entre los mejores 10 trabajadores de la compañía. (Entrevista 537)

Al principio, con un poco de desconfianza de ellos hacia mí, pero con las ganas y el empeño me gané su confianza, su respeto y admiración. (Entrevista 156)

La atención que presta el subordinado a los jefes superiores es una obligación implícita de su trabajo, pues existe una cadena de mando, unos principios de autoridad, desde los cuales, la respuesta esperada es que se “entienda la orden” y se acaten las instrucciones. En los procesos productivos, el trabajo se desmonta; es decir, tiene orden, método y requiere de disciplina, quedando encubierto en ese discurso técnico la subordinación dogmática a la autoridad. El respeto y seriedad son, pues, disposiciones de docilidad del subalterno en los sistemas disciplinarios de la organización.

A mis jefes los trataba con gran respeto y seriedad (...). (Entrevista 144)

(...) lo normal es la obediencia (...). (Entrevista 148)

Lo banal es una parte del ocio que está fuera del discurso de la productividad y del negocio. La vacilada (práctica que está más asociada con el ocio de quien no tiene un negocio), y lo banal (lo trivial, común, insustancial no tienen sentido en una racionalidad calculadora que exige productividad y eficiencia.

Esto es así, porque la atención a aprender-emprender no requiere tiempos muertos, ni distracciones, sino concentración en la acción.

Como podemos observar en los siguientes testimonios, estos comportamientos son susceptibles de recriminación por los trabajadores. Así, el orden se impone en la razón del discurso.

Esta perspectiva refleja, indudablemente, el sistema de “clasificación social” que se “legitima” buscando el consenso.

Muchas de las veces uno tiene la culpa de que lo traten mal, porque uno lo da todo a la vacilada, y yo se lo llegué a reprochar a muchos amigos (...). (Entrevista 812)

Otro condicionante laboral para el reconocimiento de las identidades subalternas es la dimensión simbólica de conquistar la confianza de los directivos, que se logra a través de la mejora del desempeño laboral. Además, la confianza o desconfianza laboral está asociada con las “tradiciones laborales o con las prácticas laborales de desempeño” de las identidades culturales; pero también constituye un recurso (capital simbólico) del que disponen los superiores o dueños para chantajear, ya que no sólo se evalúa al agente, sino a la propia identidad cultural. Por lo tanto, realizar un desempeño superior a las exigencias es revindicar la propia identidad cultural.

En este sentido, los objetivos que persigue el subordinado al intentar conquistar la confianza de sus jefes son, entre otros, mantener el puesto de trabajo, posibilidades de tener horas extras, posibles ascensos u otros privilegios.

Para mí fue muy importante lograr desempeñarme en la actividad y obtener la confianza de una persona extranjera. (Entrevista 487)

Me llevaba bien porque yo trataba más que nada de ganarme la confianza de ellos porque como dicen la confianza es interés, porque a mí lo que me interesaba es que cuando en la fábrica había tiempo extra, pues siempre me decían: cómo ves, te quedas, pues yo con el interés de ganar un cinco más para poderle dar a mis hijos lo mejor, pues por eso trataba de ganarme la confianza de la manager que me mandaba, y pues me llevaba bien. (Entrevista 170)

Al principio desconfiaban mucho porque era mexicano, porque pensaban los dueños que yo iba a fallar en llegar a la hora correcta que debe uno llegar, ellos pensaron que no se me podían dar más horas porque ya me tenía que ir a ponerme borracho con mis cuates, ir al lago a hacer mis picnic, un día de campo como todos lo que vienen aquí irresponsables en todo. (Entrevista 30)

Pero también pueden existir expresiones de resistencia, tales como las de incomodidad, inconformidad, rechazo, rebeldía de las identidades subalternas. Estas expresiones se presentan, por lo general, de manera inmediata, espontánea, sin organización, debido, fundamentalmente, al control y a las características de las condiciones

laborales. Estos comportamientos ya fueron caracterizados por Gaudemar (1991) como reacciones a los sistemas disciplinarios.

Estas posiciones y disposiciones diferenciales de los agentes permiten distinguir a los privilegiados de los no privilegiados; en esa condición social utilizan recursos reales y simbólicos para representarse y conservar su estatus, tratando de regular los efectos y los sentidos sobre el campo social-mercado simbólico ante la otras identidades.

No sólo se imponen, en ciertos casos se negocian concesiones de dominio entre las identidades culturales para generar ciertos consensos, aprobaciones de las identidades subalternas y, por lo tanto, la legitimidad de su autoridad.

Más que una forma política específica de negociación, es una relación que se percibe como beneficiosa al asignarles unos “atributos” de justicia a la identidad cultural dominante, a diferencia del modo de comportarse otras identidades culturales.

Mal, porque me trataban mal. (Entrevista 153)

Pues cuando los americanos se quieren superar y nos dicen que le echamos ganas, pero también vamos a ganar más dinero. Que también el americano es muy capaz para levantar a su empresa, y también que el americano es muy buena persona, porque mientras ellos ganan más, nosotros también, no como los chinos, japoneses, taiwaneses, que ganan nada más ellos. (Entrevista 401)

Según la percepción del migrante mexicano es la asunción de las condiciones del sistema disciplinario (no causar problemas, llevarse bien, no meterse en líos) la que garantiza su permanencia en la organización, ya que su no cumplimiento implica diverso tipo de sanciones.

Me llevaba bien con mis superiores, puesto que mi deseo era trabajar y no causarles problemas. (Entrevista 105)

Me llevaba muy bien, porque precisamente sabía que me podían correr si no les caía bien, y tenía que sobresalir. (Entrevista 190)

Sobre los daños o ventajas estimadas de estas confrontaciones en las luchas simbólicas multiculturales en las organizaciones, los agentes responden a cambios en esos procesos y condiciones, dando como resultado: conversiones, asimilaciones, adaptaciones, cierre de filas con la identidad, matizando las diferencias, mimetismos, respuestas beligerantes, resignaciones,

reafirmaciones, reivindicaciones, etc.; no siempre se da de manera explícita o clara por parte de los agentes culturales en los procesos de dominio y resistencia en la dinámica del cambio cultural.

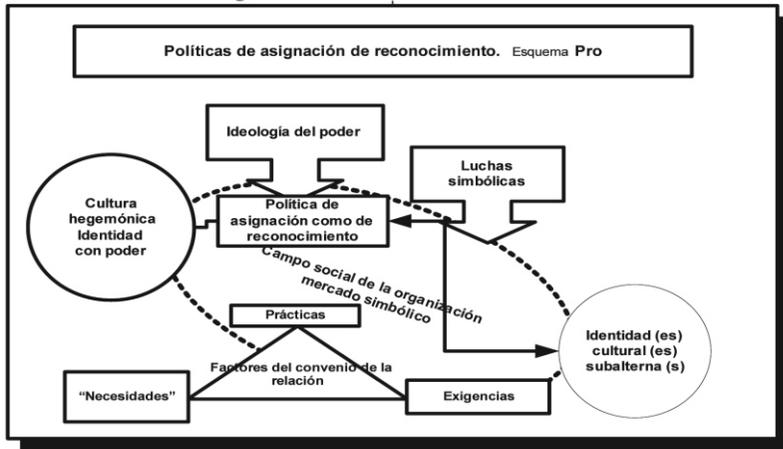
Sí, hay racismo, hay cultura diferente, muchas culturas diferentes que se van con las que les inculcan aquí. (Entrevista 20)

Era bueno, en parte, porque muchas muchachas trabajábamos ahí y podíamos convivir bien, pero ya las personas que supervisaban, que eran gringos, pues a veces sí, eran un poco sangrones. (Entrevista 141)

La compañía se dedicaba a la demolición de interiores de edificios y era una compañía racista. (Entrevista 264)

Existía el racismo hacia los mexicanos y hacia los negros. Los estadounidenses, además de no trabajar, eran muy agresivos. (Entrevista 703)

Gráfico 2. Política de asignación de reconocimiento



En el esquema Pro podemos ver las diversas articulaciones discursivas de las identidades culturales en las organizaciones, campo en el que, como acabamos de observar, existe una cultura hegemónica procedente de las identidades dominantes y en el que las identidades subalternas se encuentran sometidas a ciertas coacciones por las propias características de su relación “contractual” por las exigencias laborales, por su participación restringida y, sobre todo, por la necesidad que éstas tienen de ingresar y de permanecer en un puesto de trabajo dentro de la organización. En este campo social preexiste un discurso ideológico de poder, como lo señala Therborn (1979), orientado a cubrir los intereses de determinada clase, y en el que de

manera consistente se insinúa la supuesta superioridad del grupo dominante.

Conclusiones

En el campo determinado se dan las relaciones sociales entre identidades culturales, bajo la lógica de las culturas dominantes y subalternas, se condiciona dicha relación social de acuerdo con “roles” de las posiciones, en un reparto de la “microfísica del poder” construido por la coacción social, las restricciones de márgenes de acción y representación de las interacciones, llenas de violencia simbólica, que “naturalizan” el lugar de cada identidad cultural. Como se ha explorado en estos testimonios.

riconsoto@hotmail.com

Ricardo Contreras Soto. Coordinador de investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guanajuato. Licenciado en Administración de la FCA de la UNAM. Maestrante de Antropología de la Facultad de Filosofía de la UAQ. Doctorante de Comportamiento Organizacional de la Universidad de Granada.

Recepción: 27 de abril de 2005

Aprobación: 18 de mayo de 2005

Bibliografía

- Alonso, Luis, Enrique (1999), *Trabajo y ciudadanía. (Estudios sobre la crisis de la sociedad salarial)*, Madrid: Trotta.
- Alonso, Luis Enrique (2004), ponencia: “¿Redistribución o reconocimiento? un debate sociológicamente no siempre bien planteado”, VIII Congreso Español de Sociología, Transformaciones globales: confianza y riesgo, septiembre, Alicante. España.
- Bourdieu, Pierre (1990), *Sociología y cultura*, México: Grijalbo.
- Bourdieu, Pierre (1991), *El sentido práctico*, Madrid: Taurus.
- Bourdieu, Pierre (1999), *Razones prácticas. Sobre la teoría de la acción*, Madrid: Anagrama.
- Bourdieu, Pierre y Wacquant, Loic J. D. (1995), *Respuestas por una antropología reflexiva*, México: Grijalbo.
- Bourdieu, Pierre y Wacquant, Loic J. D. (2001^a), *Las argucias de la razón imperialista*, Barcelona: Paidós.

- Brunet, Ignasi y Antonio, Morell (1998), *Clases, educación y trabajo*, Valladolid: Trotta.
- Cecea, Ana E. y Andrés, Barreara (coords.) (1995), *Producción Estratégica y Hegemonía mundial*, México: Siglo XXI.
- Contreras, Ricardo (inédito), *Motivos de migración. Percepción cultural del trabajador periférico en el centro (constitución simbólica en contextos estructurados)*, México: Universidad Autónoma de Querétaro.
- Coriat, Benjamin (1993^a), *El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el fordismo y la producción en masa*, Madrid: Siglo XXI.
- Coriat, Benjamin (1993^b), *El taller y el robot. Ensayos sobre el fordismo y la producción en masa en la era electrónica*, Madrid: Siglo XXI.
- Curran J., Morley D. y Valerie, Walkerdine (comps.) (1998), *Estudios Culturales y Comunicación. Análisis, producción y consumo cultural de las políticas de identidad y el posmodernismo*, Buenos Aires: Paidós.
- De Lucas, Javier (2003), *Globalización e identidades*, Barcelona: Icaria.
- Foucault, Michel (1988), *Vigilar y castigar (el nacimiento de la prisión)*, México: Siglo XXI.
- Gaudemar, Jean-Paul de (1991), *El orden de la producción. Nacimiento y formas de la disciplina de fábricas*, Madrid: Trotta.
- Giménez, Gilberto (1986), *La Teoría y el Análisis de la Cultura*, México: COMECOSO, SEP Universidad de Guadalajara.
- Giménez, Gilberto (1997), "Materiales para una teoría de las identidades sociales", en *Revista de la Frontera Norte*, vol. IX, núm. 18, julio-diciembre, México (copias).
- Giménez, Gilberto (1998), *Material sobre el seminario de cultura y territorio. La región sociocultural*, México (copias).
- Giménez, Gilberto (2004), "Cultura e identidad", Materiales en preparación para nuevo libro (inédito).
- Goldberg, David, Theo (ed.) (1998), *Multi Culturalism*, Massachusetts, USA.
- Guiraud, Pierre (1999), *La Semiología*, México: Siglo XXI.
- Jameson, Fredric y Zizek, Slavoj (1998), *Estudios Culturales. Reflexiones sobre el Multiculturalismo*, Argentina: Paidós.
- Marx, Karl (1984^a), *El capital*, libro I, capítulo VI (inédito), México: Siglo XXI.
- Organización Internacional para las Migraciones (OIM) (2001), *Informe sobre las migraciones en el mundo 2000*, Naciones Unidas.
- Petras, James (2003), *El nuevo Orden Criminal*, Argentina: Zorzal.
- Ribas, Natalia (2004), *Una invitación a la sociología de las migraciones*, Barcelona: Bellaterra.
- Rodríguez Regueira, José Luis (2003), "Multiculturalismo. El reconocimiento de la diferencia como mecanismo de marginación social", en http://www.ugr.es/pwllac/G17_04JoseLuisRodriguezRegueira.html.
- Taylor, Charles et al. (2001), *Multiculturalismo y la "política de reconocimiento"*, Madrid: Fondo de Cultura Económica.
- Therborn, G. (1979), *Ideología del poder y poder de la ideología*, México: Siglo XXI.
- Thompson, John B. (1993), *Ideología y Cultura Moderna*, México: Universidad Autónoma Metropolitana, Xochimilco.
- Thompson, John, B. (1998), *Los media y la modernidad. Una teoría de los medios de comunicación*, Madrid: Paidós.

Van Dijk, Teun A. (coord.) (2000), *El discurso como interacción social. Estudios sobre el discurso II una introducción multidisciplinaria*, Barcelona: Gedisa.

Wallerstein, Immanuel (1999), *El futuro de la civilización capitalista*, Barcelona: Icaria Antrazyt.