

CAMBIO DE COMPORTAMIENTO DE LOS AGENTES EN LAS ORGANIZACIONES Y SISTEMAS DISCIPLINARIOS

Ricardo Conteras Soto

Universidad de Guanajuato

División de Ciencias Sociales y Administrativas

Campus Celaya- Salvatierra

riconsoto@hotmail.com

Resumen

La siguiente investigación analiza la percepción de los cambios de comportamiento que hay en las organizaciones de acuerdo a las experiencias que han tenido los migrantes mexicanos en Estados Unidos.

Se partió de la pregunta ¿Si sintió algún cambio de comportamiento debido a la organización? A una muestra de 1, 265 entrevistas a migrantes laborales mexicanos.

De acuerdo a los criterios de clasificación encontrados para ese análisis factores exógenos de la organización y condiciones del migrante, por un lado, por el otro factores endógenos de la organización y sistemas disciplinarios. Para solo analizar algunos de los casos que hacen referencia a los sistemas disciplinarios. Estos fueron organizados en los discursos referidos a disciplina, la organización encarnada, la responsabilidad junto a la estructura deontica, formas de trabajo, supervisión, exigencia de lo estricto, intensidad en el trabajo, el trabajo duro, formas de remuneración de trabajo, jornada de trabajo: horario y puntualidad, el facultamiento del agente y la docilidad, por último los estados anímicos derivados del trabajo.

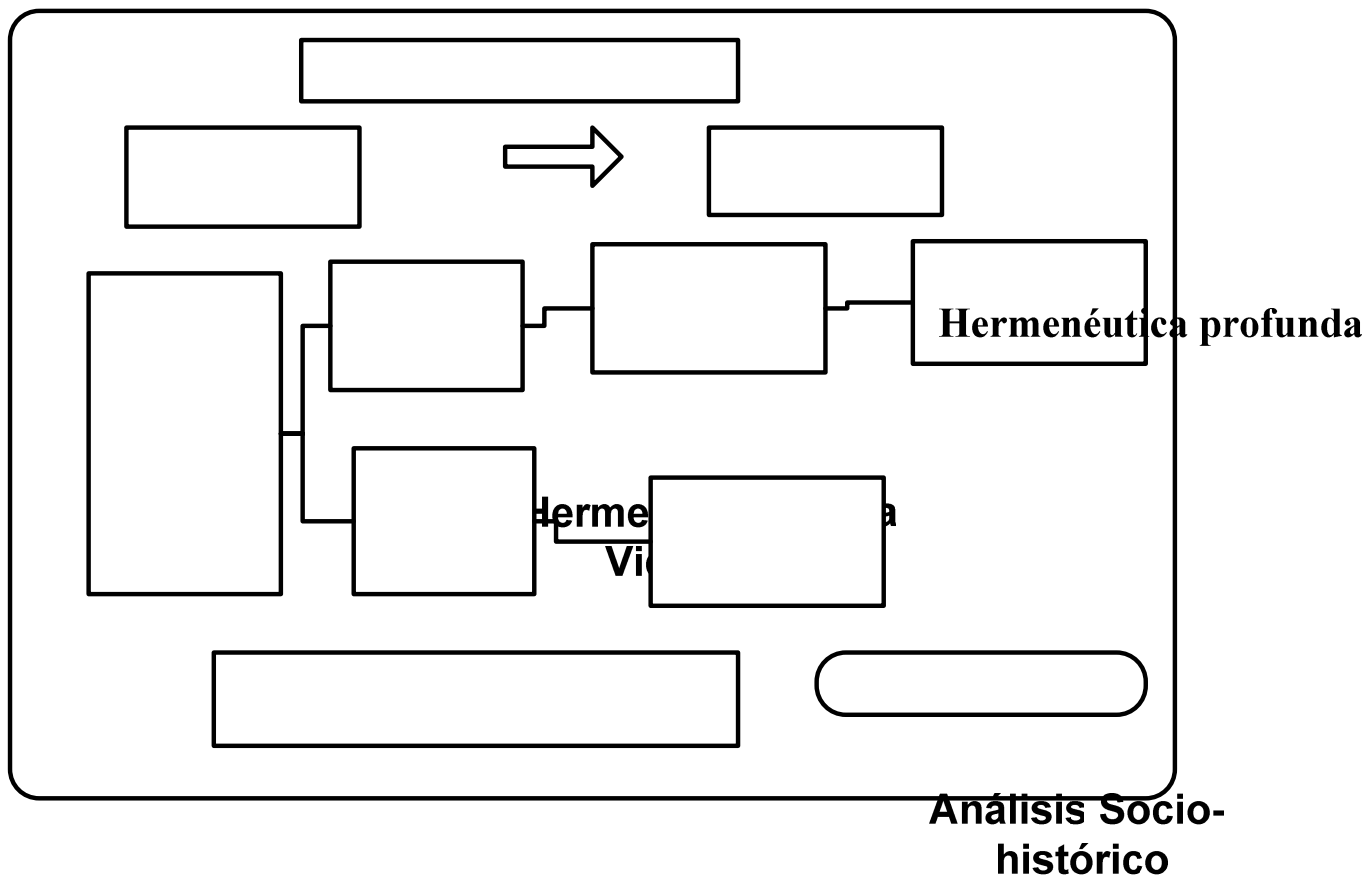
El estudio se analizó con inspiración en el método de la hermenéutica profunda, se reconstruye partiendo de la percepción que tienen los migrantes de acuerdo a la experiencia que vivieron en Estados Unidos manifiesta en los discursos, encuadrándolos a los procesos históricos y socialmente estructurados,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

Palabras Clave: Sistemas disciplinarios y dispositivos de control.

Método

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

Esquema 1 Hermenéutica profunda



Objetivo

Marco Metodológico de la Hermenéutica Profunda

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.

Análisis formal o discursivo

Pre - supuestos:

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

Interpretación / reinterpretación

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

Participantes y muestra

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

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

Tabla 1 Municipios de procedencia del migrante (clave)

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

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

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

Instrumentos

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

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

Desarrollo

Los 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 2 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 | | |

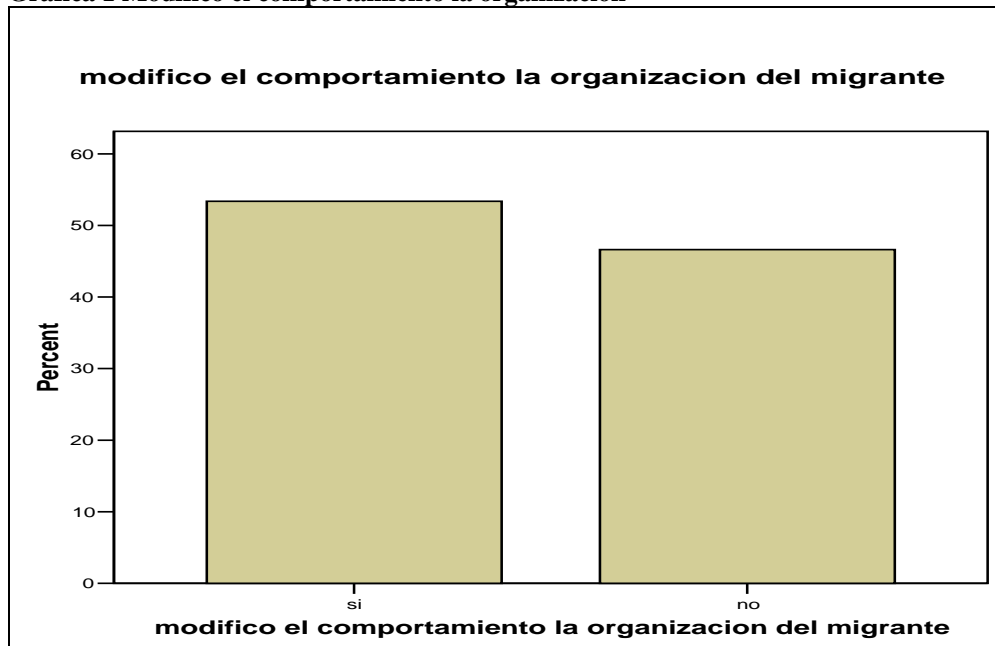
De acuerdo a las distribuciones del auto percepción del cambio de comportamiento en las organizaciones por parte del migrante, encontramos en la **tabla** donde un total de 1265 casos, validados 1186 casos y 79 omisiones casos propiamente no especificada u omitida la información.

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

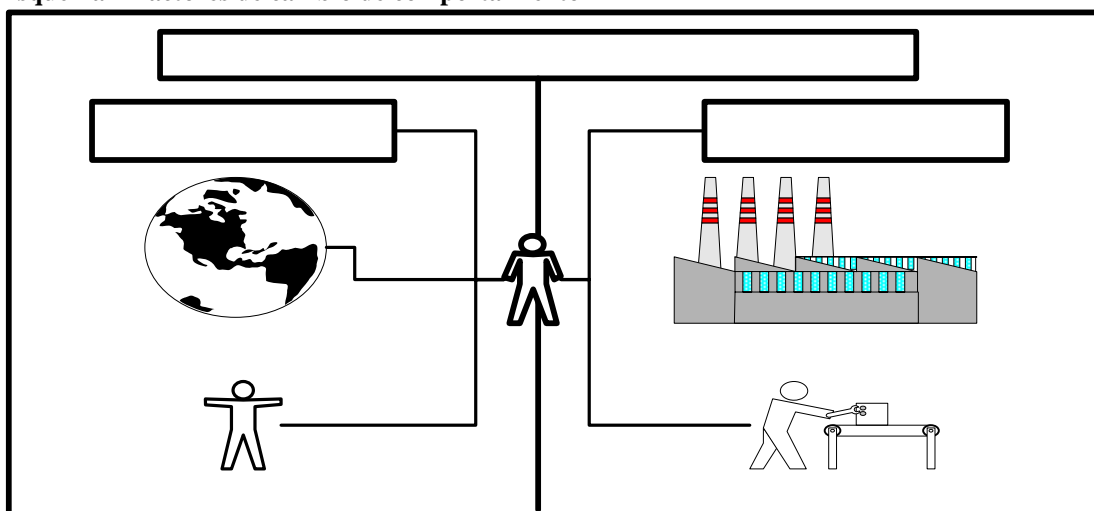
Como se señaló anteriormente, el procedimiento en la segunda cuestión del análisis es investigar las respuestas completas discursivas, para ello, nos basamos en el tratamiento de la información que de acuerdo a la naturaleza de ellas se establecieron “categorías provisionales” o criterios ordenadores, 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 2 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 tomado 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 las adecuaciones, choques, 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.

**Condiciones
del migrante**

Factores de cambio de

factores exógenos

Factores exógenos

**Agente
migrante**

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 3 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 un 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.

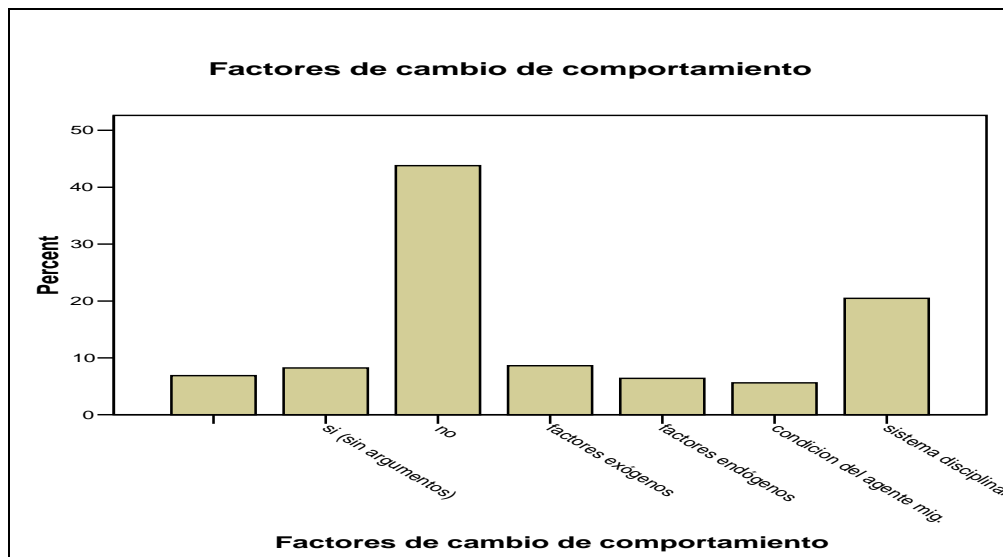
Con relación a los **factores endógenos** (o internos a la organización) representan el 6.40% de las respuestas.

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 se 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 válido 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 (propiamente en el Management) ha sido un ejemplo recurrente de los sistemas disciplinarios que se ha introducido y renovado en las organizaciones: Calidad¹, 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 agentes², 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.

¹ 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).

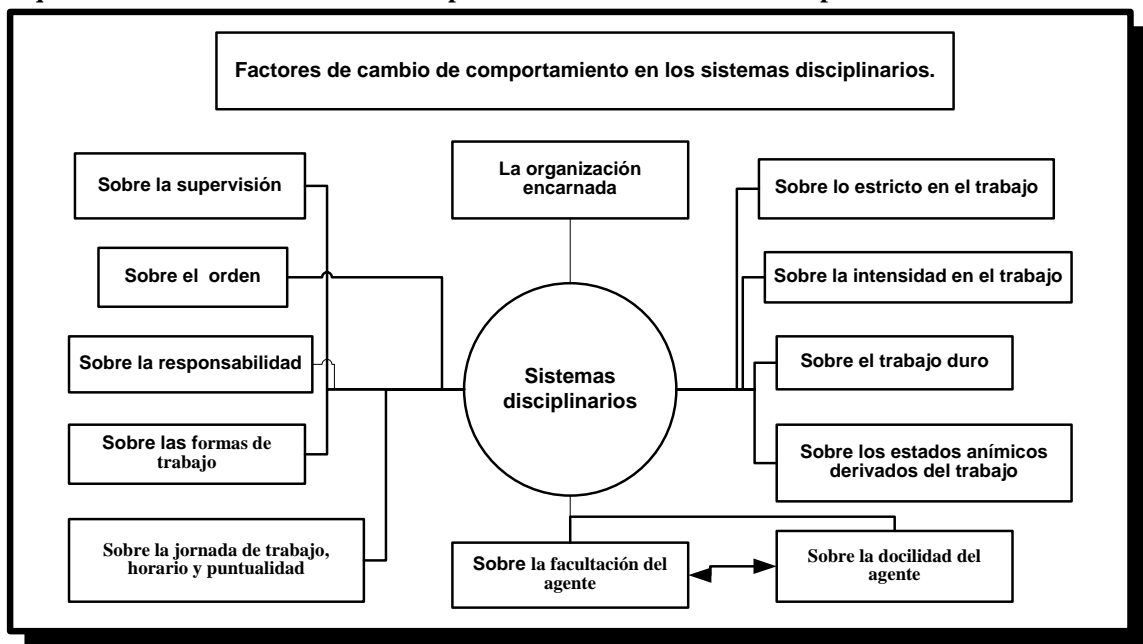
² Problema que se ha cuestionado ampliamente con el estructuralismo.

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.

Esquema 3 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 esta 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 ¿púes que haces? si no tienes dinero, allá uno tiene que solventar todos los gastos, no tenía 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 modifíco 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 si, 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):

Si, 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):

Si, si 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 tenia que acostumbrar al tipo de organización, horarios, los descansos o las cenas tenia que ser riguroso el horario, en otros lugares tenias 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:

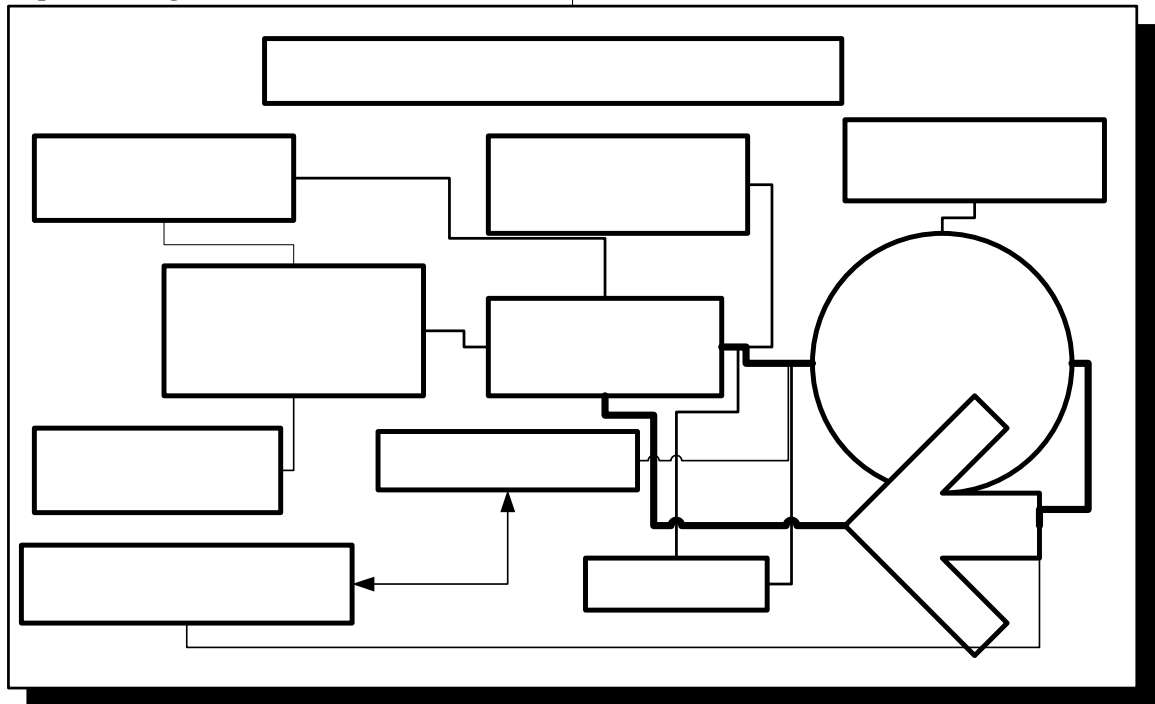
El comportamiento de uno cambia mucho, porque es un trabajo el cual esta muy bien organizado y uno se tiene que acoplar. (Entrevista 104). (Remodelación de casas). (Hombre, secundaria, 1992, migrante recurrente, 23 años de ciudad pequeña).

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 4 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).

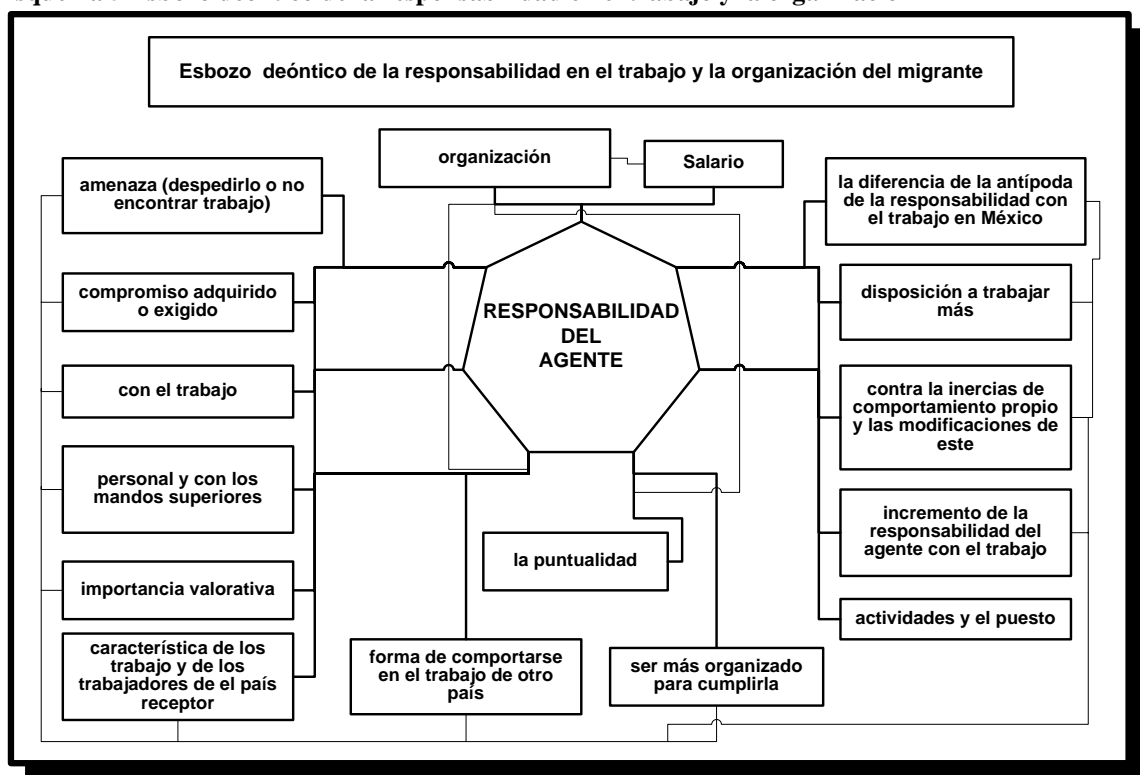
La exigencia de ser más organizado para cumplir con la responsabilidad en el trabajo (entrevista 570, 319):

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 híper 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 5 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):

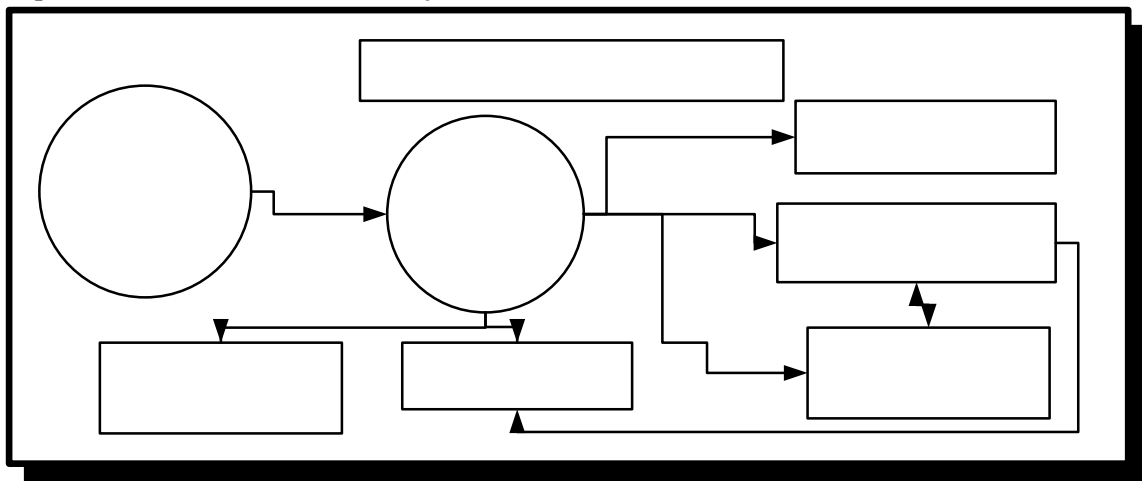
Si, solo la forma de trabajar y de cómo nos relacionamos entre todos. (Entrevista 488). (Construcción). (hombre, soltero, secundaria, estancia 1999, ciudad pequeña).

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 6 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.

Sobre las formas

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 disgustado... (Entrevista 810) (Construcción).

Las formas de trabajo varían de acuerdo a los sectores, las ramas de los sectores y los giros de las organizaciones

Formas de trabajo en las organizaciones

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 despide 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).

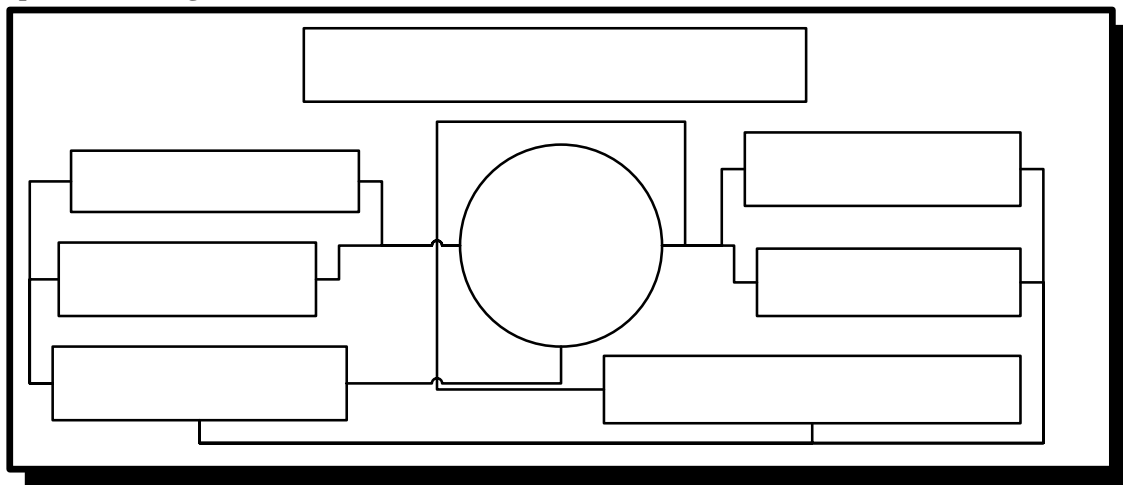
Si, porque allá son más exigentes que aquí. (Entrevista 397). (Restaurantes y autoservicios). (Hombre, 17 años, 1997, secundaria, ciudad pequeña).

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 7 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”³.

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

³ Según el diccionario Océano es: “Hacer con ciertas cosas actos de sumisión y respeto; Dar, entregar” (Pág. 69).

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 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, tenia 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 sí, 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).

Sí, porque allá se va a trabajar y es un trabajo duro. (Entrevista 868).

Pues sí por que allá todo era trabajar y muy pocos descansos, es eso sí 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 unos 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 porqué?

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 sí trabaje más, pero como quiera hay más dinero. (Entrevista 872).

Sí, 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 está acostumbrado a el nivel de vida y trabajo de aquí, allá vas a trabajar por hora es distinto a ser salariado, allá sí 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 mí 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 porqué?

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.

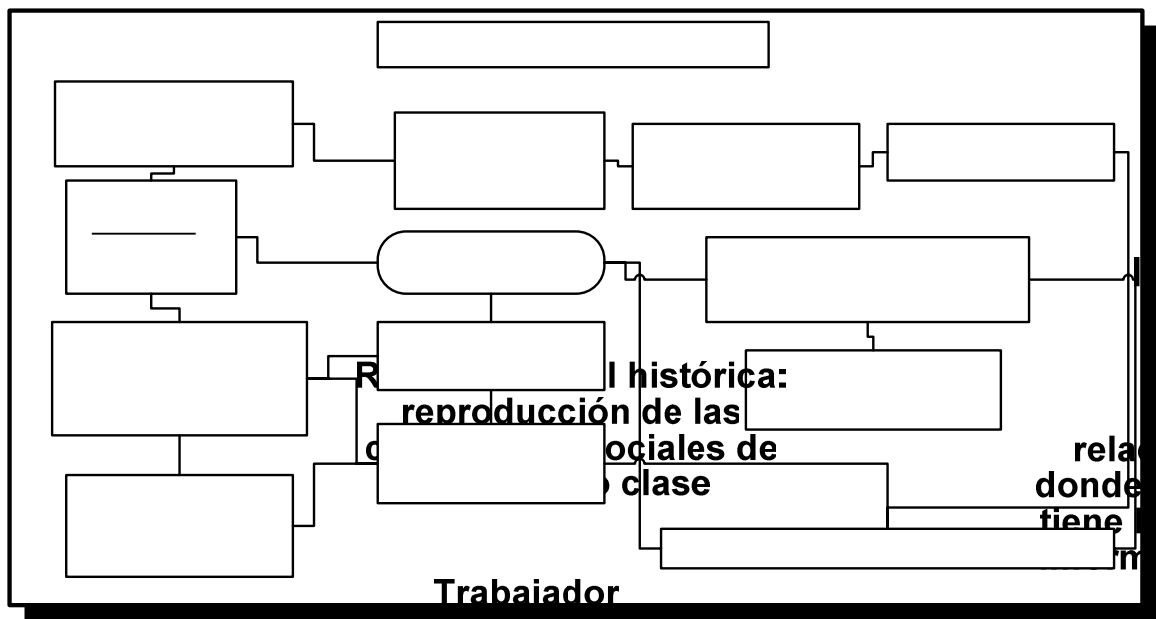
Uno ya no se impone en México, allá no te forzan mucho al trabajo, te dan un descanso de unos 15 minutos cada 4 horas. (Entrevista 809) (Compañía de productos para embalaje).

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 8 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 cuerpo es el objeto que reacciona al exceso de trabajo, la intensidad del trabajo siendo factor del cambio de comportamiento.

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 económica 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 México⁴, 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

⁴ 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.

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).

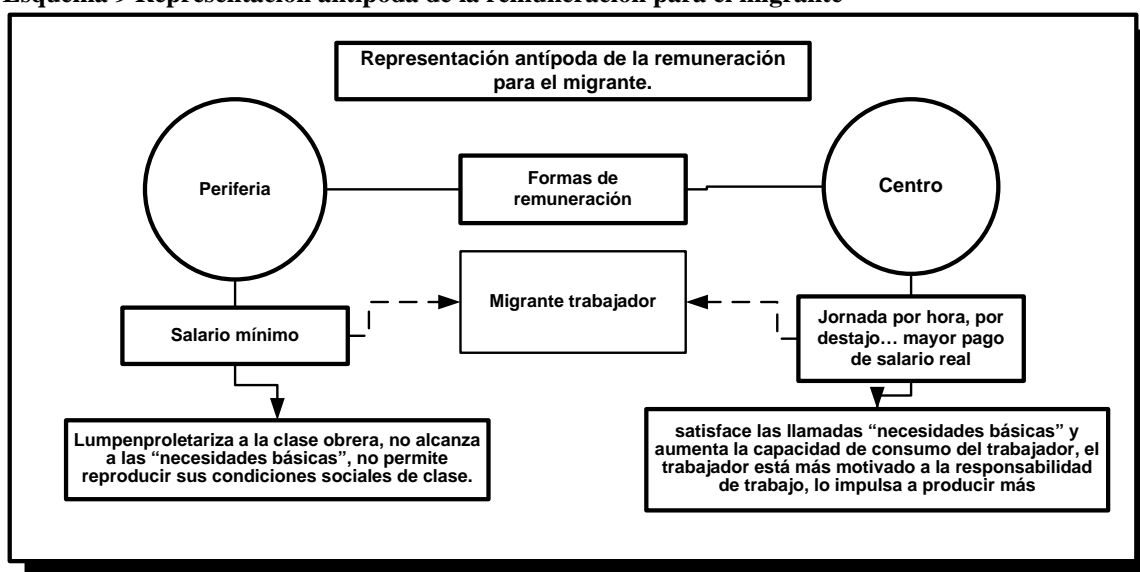
Las disimulaciones en el trabajo como forma de resistencia en las prácticas laborales en la periferia, se contrastan, con el trabajo y la remuneración del centro, que rompe esa inercia de juego, avivando al trabajador con la aceptación y la mayor exigencia de él.

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.

Esquema 9 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 tenia 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 robot... 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 si, ya que tenía que levantarme muy temprano para ir a trabajar, y ahora si que parecía robot, ya que de la casa al trabajo y del trabajo a la casa. (Entrevista 574). (Mesera y en una fabrica 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 porqué?

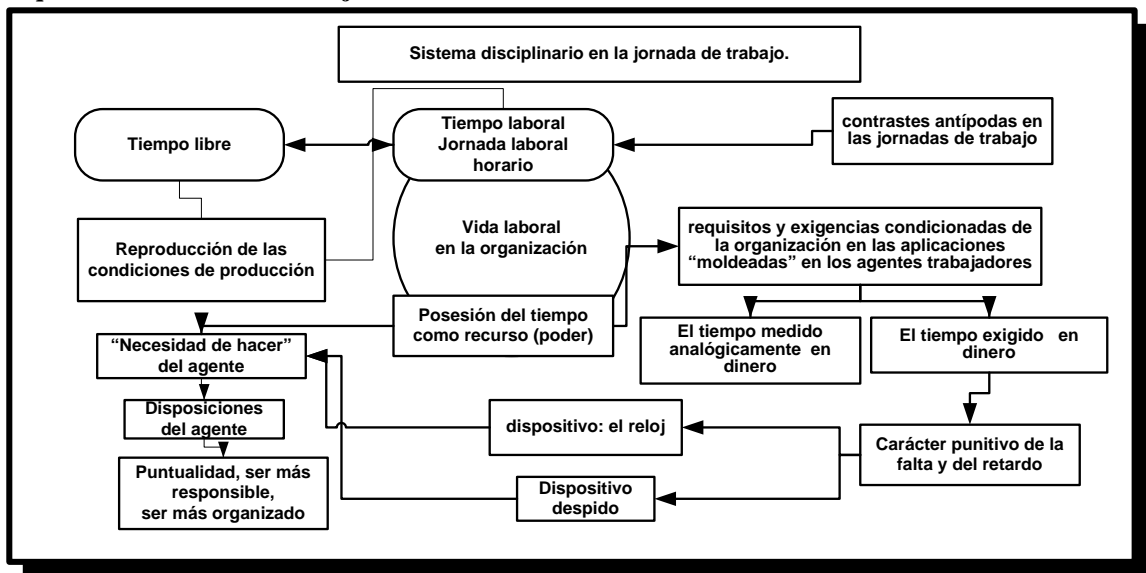
Y que para ciertos agentes también por eso no quieren ir a la organización, aunque el efecto inverso puede ser generado por la responsabilidad (aguantada) de una agente disciplinada (entrevista 457).

Mmmh, este si, 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 10 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 si, 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 si como quien dice superando al que iba abajo. (Entrevista 261). (Constructora). (Hombre, casado, 24 años, comunidad rural).

Pues si, 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).

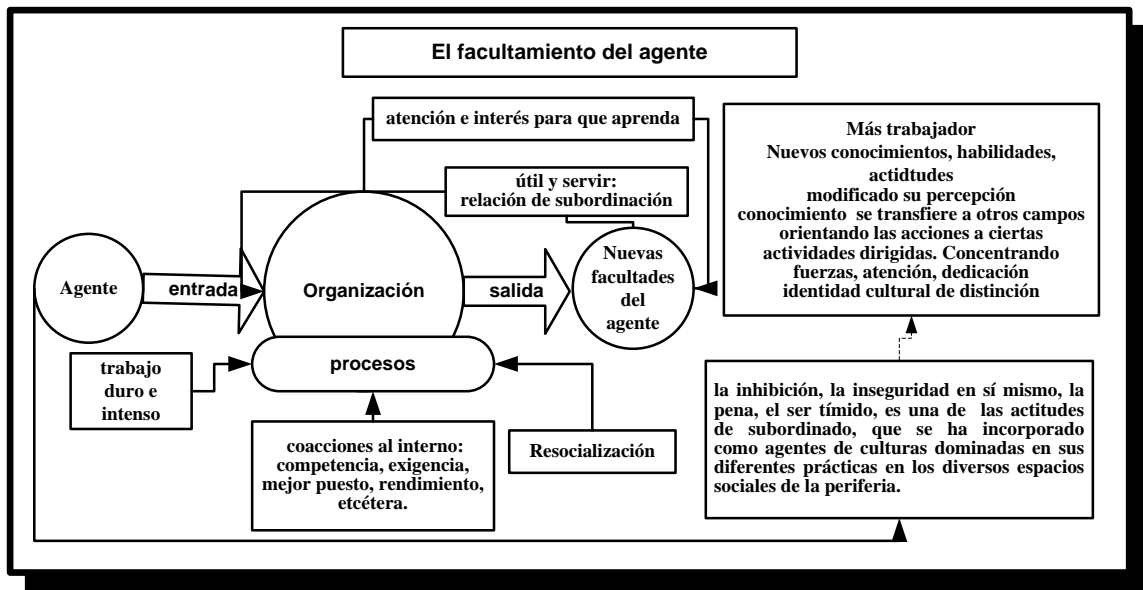
Sí, porque antes era como más cohibida, como muy antisocial, demasiado confiada también y ahora siento que ya no, como que trato de conocer un poco más a la gente y ya soy más sociable. (Entrevista 402). (Hotel, pizzería y trabajadora de limpieza). (Mujer, 18 años, 1992, secundaria, megalópolis).

El migrante va contrastando culturalmente esas diversas formas en las relaciones sociales, el haber roto ciertos límites, las inercias de sus hábitos 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 hábitos 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 11 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 servir⁵, 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).

⁵ 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”.

La docilidad del agente es producida por la disciplina, está claro que se debe de evitar problemas⁶ 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 doblegarse 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 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).

⁶ Ya había señalado Erving Goffman la situación de “meterse en problemas” en los estudios sobre los Internados.

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, tenia que ser muy atento, educado. Si cambie un poco en eso. (Entrevista 589). (Restaurante, cocina, hotel...).

Porque nunca había trabajado en un hotel, tenia 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 sobretudo 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, tablajero, 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 moderno⁷ a los personajes toscos.

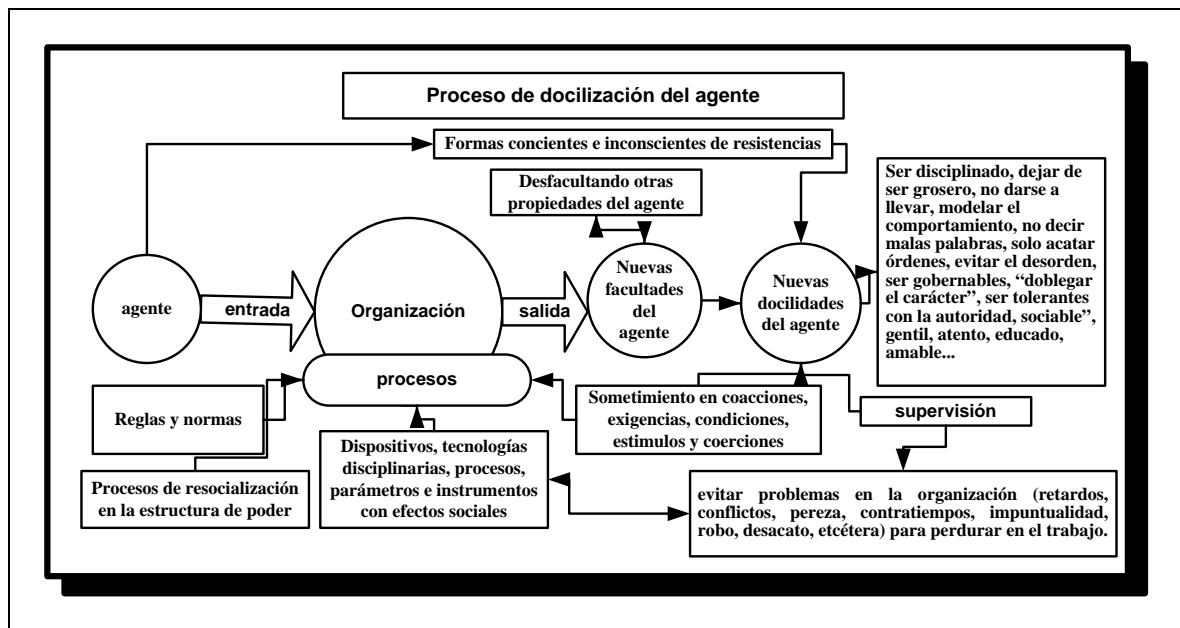
Doblegando el carácter y el coraje acumulado⁸ para hacerlos amables, gentiles, simpáticos o graciosos, ese es el lugar de los reconocimientos políticos.

Aunado a lastres de culpa, de pecado, de sometimiento de tantos años que adormitan y hacen adormecer una reacción autorreflexiva y un autocuestionamiento.

Esquema 12 Proceso de docilización

⁷ Guantes blancos, para manos negras; trajes con corbata a nacos; mandiles limpios a mozas de trajes sucios; presentación, limpieza, para evitar la contaminación.

⁸ 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 si, 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).

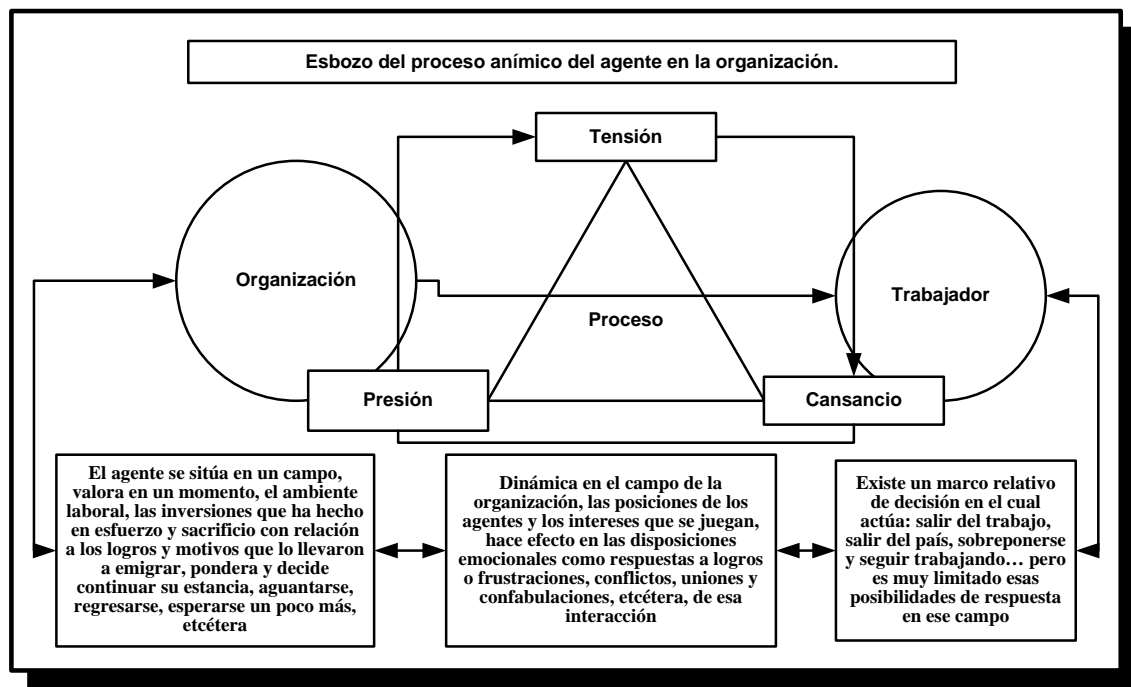
Si, a veces tenía ganas de regresarme, y mandar todo a la fregada, de repente sentía un gran vacío, no sabía lo que quería en mi vida. (Entrevista 205). (Bar)
(Hombre, 22 años, ciudad media, media terminal, soltero).

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 13 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.

Fuente

- Alonso, Luis, Enrique. (1999) Trabajo y Ciudadanía (Estudios sobre la crisis de la sociedad salarial). Editorial Trotta. Madrid.
- Amin, Samir. (1997). Los desafíos de la mundialización. Coedición Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades de la Universidad Autónoma de México y Siglo XXI. México.
- Amin, Samir. (1999). El Capitalismo en la era de la Globalización. Editorial Paidós. España.
- Amin, Samir. (2001). Crítica de nuestro tiempo. A los ciento cincuenta años del manifiesto comunista. Siglo XXI México.
- Anderson, Benedict (1993) Comunidades Imaginadas Reflexiones sobre el origen y la difusión del nacionalismo. Fondo de Cultura Económica. México
- Aragonés, Ana María (2000). Migración internacional de trabajadores. Una perspectiva histórica. Coedición editorial Plaza y Valdes y UNAM Campus Acatlán. México.
- Balibar, G, Deleuze, H. L., Dreyfus, M. Frank, A., Glücksmann y otros (1989) Michael Foucault, filósofo. Gedisa España.
- Babiano Mora José. (1995) Emigrantes, cronómetro y huelgas. Siglo Veintiuno de España Editores. España.
- Bourdieu, Pierre y Wacquant, Loic J. D.(1995) Respuestas por una antropología reflexiva. Editorial Grijalbo. México.
- Castles, Stephe. And Miller, Mark J. (1993, 1998) The Age of Migration International Population Movements in the Modern World Second edition the Guilford Press New York – London.
- Castles, Stephen "Globalización y migración: algunas contradicciones urgentes" <http://www.unesco.org/issj/rics156/castlesigcpa.html> fecha 06-12-00.
- Castillo, Manuel, A. y Santibáñez, J. Coordinadores (2000) Migración y fronteras. Coedición Asociación Latinoamericana de sociología, El Colegio de la Frontera Norte, El Colegio de México Plaza y Valdés editores. México.
- Contreras Ricardo. (1998). Preocupaciones de Estado mayor. Identidad territorialidad e ideología. Universidad de Guanajuato. México.

- Contreras Ricardo. (2001) Pretensión de ciencia censurada desde la razón instrumental. Universidad de Guanajuato SEP FOMES. México.
- Contreras, Ricardo (2005) "Reconstrucción y esbozo de la división étnica-técnica del trabajo en Estados Unidos desde testimonios de migrantes mexicanos." ". *Historia Actual On-Line*, 6 (2005), [revista en línea]. Internet en: <http://www.hapress.com/.php?a=n06a01>.
- Contreras, Ricardo. (2005^a). "Tipología general de la acción en el relato de los motivos de los migrantes". Revista arbitrada "Convergencia" No. 38 Año 12, núm. 38/ mayo agosto 2005, con Registro ISSN 1405 – 1435.
- Contreras Ricardo, Rodríguez Germán y Rodríguez Adolfo. (2005). Ensayos II. Temas actuales sobre finanzas, mercadotecnia y migración en la organizaciones. Ediciones Facultad de Ciencias Administrativas. Universidad de Guanajuato. ISBN: 968-864-401-3 México.
- Contreras, Ricardo. (2007). "Antinomia antípoda como forma de relato en los trabajadores migrantes mexicanos en Estados Unidos". <http://www.historia-actual.com/hao/Volumes/Volume1/Issue13/eng/v1i13c16.pdf> ISSN 1696 – 2060 HAOL Num. 13 (Invierno Del 2007), 199-211.
- Contreras, Ricardo (2008): "Esbozo de la dinámica subjetiva del agente migrante entre las necesidades, trabajo y el mercado laboral en el sistema mundial.". *Tecsisotecatl. Revista Interdisciplinar*, 3, Invierno 2008. Disponible en Internet: <http://www.eumed.net/rev/tecsistecat/n3/rcs3.htm> ISSN 1886-8452 Número 3 Enero 2008.
- Contreras, Ricardo. (2008). "Posibilidades de un multiculturalismo diferente" Revista de ACACIA. Año 4 No. 1 Mayo del 2008. ISBN 1405-924X Nueva época 1/2008. Esta considerada dentro de las mejores 10 ponencias del 2006. Número especial. Revista de Ciencias Administrativas: Teoría y Praxis. ACACIA. México.
- Contreras, Ricardo. (2007). Motivos de migración (reflexiones sobre el género femenino) Memoria el Instituto Nacional de las Mujeres. Mujeres afectadas por el fenómeno migratorio en México. Una Aproximación desde la perspectiva de género. ISBN978-968-9286-02-08 En Internet http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100912.pdf

- Contreras, Ricardo. (2008). *Migración, percepción cultural del trabajador periférico en el centro (constitución simbólica en contextos estructurados)*. Texto completo en www.eumed.net/libros/2008b/404/ ISBN-13: 978-84-691-5334-5
- Contreras, Ricardo. (2009). "Percepción de la alteridad en la organización. Primer acercamiento al planteamiento general". *Tecsisotecatl* Vol. 1 Número 6, junio 2009. ISSN 1886 – 8452 indexada Ideas RePec <http://www.eumed.net/rev/tecsistecat1/n6/rcs.htm>
- Contreras, Ricardo. (2009). "Alienación y sumisión del trabajador migrante mexicano" en *Observatorio de la Economía Latinoamericana*, N° 113, 2009. ISSN 1696-8352 indexada Ideas Re Pec Texto completo en <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/mx/2009/rcs.htm>
- Coriat, Benjamin. (1993^a) El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el fordismo y la producción en masa. 9^a edición, Siglo XXI España.
- Coriat, Benjamin. (1993^b) El taller y el robot. Ensayos sobre el fordismo y la producción en masa en la era 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.
- Di Tella. Chumbita. Gamba y Gajardo. (Supervisión) (2001). Diccionario de Ciencias Sociales y Políticas. Emecé editores. Argentina.
- Foucault, Michel (1988) Vigilar y castigar (el nacimiento de la prisión), 14a. edición, México.
- Foucault, Michel (1984) El discurso del poder. 2da. edición. Folios México.
- Foucault, Michel. (1984a) El orden del discurso. Ediciones populares. UNAM Facultad de Filosofía. México.
- Foucault, Michel. (2000) Defender la sociedad. Fondo de Cultura Económica de Argentina. Argentina.
- García, Manuel, Ibáñez, Jesús y Alvira, Francisco (1994) El análisis de la realidad social Métodos y Técnicas de investigación. 2da. edición. Alianza Editorial. España.
- Gaudemar, Jean-Paul de (1991) El orden de la producción. Nacimiento y formas de la disciplina de fábricas. Editorial Trotta. España.

- Giménez, Gilberto y Gendreau, Mónica. (2000). Impacto de la migración y de los media en las culturas regionales tradicionales. en Castillo, Lattes y Santibáñez. (coords.) Migración y Fronteras. coedición El Colegio de México, El Colegio de la Frontera Norte, Asociación Latinoamericana de Sociología, Plaza y Valdez. México.
- Giménez, Gilberto. (2001). “Cultura, Territorio y Migraciones, Aproximaciones teóricas” Revista Alteridades de la Universidad Autónoma Metropolitana de Iztapalapa. Copias. s/f.
- Giménez, Gilberto y Gendreau, Mónica. (2001a). “Efectos de la Globalización económica y cultural sobre las comunidades campesinas tradicionales en el centro de México.” Revista Mexicana de Sociología. Instituto de Investigaciones Sociales. UNAM. Vol.63, Núm. 4, octubre – diciembre. México D.F. pp 111-140.
- Jary, David and Jary, Julia. (1991). The Harper Collins Dictionary Sociology. Ed. Harper Perennial. New York.
- Thompson, John B. (1993). Ideología y Cultura Moderna. Universidad Autónoma Metropolitana Xochimilco, México.
- Wallerstein, Immanuel. (1999). El futuro de la civilización capitalista. editorial Icaria Antrazyt. Barcelona España.