

Identidades en un orden laboral flexible. La experiencia del personal de una empresa de la industria electrónica

Júpiter Ramos Esquivel¹ y Adriana Marcela Meza Calleja¹

¹Facultad de Psicología, Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, México.

Resumen

El presente estudio se centra en examinar las condiciones de trabajo y su significado en el personal de una empresa de Servicios de Manufactura Electrónica que se dedica al ensamble, fabricación y diseño de partes y aparatos electrónicos en la región de Jalisco, México. Específicamente, se analizó el significado que le atribuyen a este tipo de empleos en relación al proceso de formación de identidades en el trabajo ante la flexibilidad laboral que enfrenta el personal de la empresa estudiada. Así, el estudio y sus resultados dan cuenta de que el personal de la empresa enfrenta distintas formas de explotación laboral, así como condiciones precarias que están relacionadas al proceso de subcontratación productiva en una red global de producción de la industria electrónica. Particularmente, se reconoce que la experiencia subjetiva en el trabajo se construye en un proceso de diferenciación a partir de las condiciones del trabajo desde el cual se define al personal calificado como “los de arriba” y a las operarias de producción como “las de abajo”, a partir de las capacidades que involucra su actividad, pero también en relación a la clase social, la condición social y las relaciones de género. En este trabajo se presenta una parte de los resultados obtenidos en el estudio, centrados en la construcción de identidades en el trabajo.

Palabras clave: Representaciones sociales, identidad, flexibilidad laboral, industria electrónica

Abstract

This research focuses on work conditions and its meaning on an Electronic Manufacture Services Enterprise workers, who dedicates to designing, assembling and making whole or parts of electronic devices at the Jalisco, Mexico region. Specifically, it was analyzed the meaning that these workers give to these jobs in relation to the identity formation process into the labor flexibility that the enterprise workers live. Thus, the research and its results show that the enterprise workers confront several labor exploitation ways and precarious conditions, that are related to the productive subcontracting process in a global production web of electronic industry. It's recognized that the subjective experience at work is constructed in a polarizing process from working conditions which it's defined to the qualified workers as “the upper workers” and operating workers as “the lower workers”, starting from the capabilities that the nature of the work involves, but also in relation to the social class, social condition and gender relations. In this work, we present some of the results obtained, focused on the identity formation process at work.

Key words: Social representation, identity, labor flexibility, electronic industry

Representaciones sociales e identidades en la flexibilidad laboral

La perspectiva teórica y epistemológica del estudio se nutre de una perspectiva que reconoce el papel constructor de las personas en su realidad cotidiana, es decir, de las formas de interpretar su realidad y de las acciones que involucran un sentido compartido, construido socialmente (Berger y Luckmann, 1967/2008). Además, esta perspectiva se complementa con aportes de la Psicología Social del Trabajo y de la Sociología del Trabajo para analizar la experiencia subjetiva de las personas ante condiciones laborales flexibles.

Recibido: 20 de diciembre de 2016 / Aceptado: 10 de julio de 2017.

Júpiter Ramos Esquivel, Facultad de Psicología, Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, México. Dirección postal: Gral. Francisco Villa 450, Col. Dr. Miguel Silva, C. P. 58120, Morelia, Michoacán. E-mail: retrovisor.jr@gmail.com

El abordaje se realiza desde las Representaciones Sociales y de su relación con las identidades que se construyen en un modelo flexible de organización del trabajo y la producción. En ese sentido, para fines de este estudio, se considera al trabajo como objeto de Representación Social en la medida en que se construye desde significados compartidos y permite comprender y definir a la experiencia personal en el ámbito laboral, así como orientar la acción que realizan las personas cotidianamente. Especialmente, se plantea un aspecto importante en el estudio de las RS y es la función de contribuir con elementos de significado para la construcción de las identidades (Abric, 2001; Jodelet, 1985; Moscovici, 2003).

Desde nuestra perspectiva, se reconoce que una de las principales funciones de las RS es hacer familiar la realidad, lo que quiere decir que, mediante el proceso de representar, la vida diaria se traduce en términos que resultan a las personas familiares o comunes (Moscovici, 2003; Ramos, 2011). Así, las personas representan objetos, personas, grupos, contextos, relaciones o situaciones que ocurren cotidianamente y para ello incorporan un conjunto de imágenes, significados, actitudes y prácticas sociales que les son propias o que tienen un sentido tanto para ellas como para los grupos de los que forman parte.

De este modo, partimos de la idea de que la actividad de trabajar involucra un conjunto de significados, imágenes, prácticas y experiencias que se enmarcan en contextos específicos y que constituyen los elementos para la construcción de identidades y proyectos de vida. Es el trabajo una parte importante del marco instituido del sistema capitalista a partir del cual se configuran múltiples sentidos y experiencias en la vida social. Pero, ante todo, el trabajo se define por su significación social, no se construye o configura a partir únicamente de la experiencia personal, sino que implica un sentido y significado compartido, en el que las personas y los grupos definen y son definidos en la actividad de producir. En tal sentido, se considera como un objeto social que puede ser representado socialmente.

Es así que se puede considerar que el trabajo, visto no solamente como una actividad económica sino también como una experiencia personal y social, se puede analizar desde las RS al permitir una aproximación a su comprensión en dos dimensiones claves: la primera dimensión tiene que ver con los significados, imágenes y prácticas sociales que las personas producen sobre su trabajo, lo que ayuda a advertir en qué términos se define lo que es trabajar, en este caso, en una empresa de la industria electrónica. La segunda dimensión es aquella que tiene que ver con el sentido que se atribuye al trabajo a través de la representación, en una relación dialéctica. Como señala Jodelet (1985) las RS facilitan el dar sentido a las experiencias, situaciones, personas y grupos con los que se interactúa cotidianamente.

Es así que la perspectiva del estudio, se centró en examinar y analizar estas dos dimensiones y al mismo tiempo construir una perspectiva teórica sobre el estudio del trabajo, para lo cual, el estudio de las identidades es clave, donde las RS constituyen un mecanismo de su formación y también un punto de referencia para examinar los elementos de significado que las componen y que se configuran en la vida cotidiana¹.

La identidad se entiende de forma general como el modo en que las personas definen quiénes son en un momento y lugar determinados. No obstante, en esta investigación se buscó reconocer a las identidades en un espacio social determinado, un espacio complejo y muy diverso y que es parte vital de las relaciones sociales en el sistema capitalista, donde se construyen experiencias diversas y dónde se desarrollan las relaciones de producción de la sociedad. Este espacio es el trabajo, visto como

¹ En ese sentido, Jodelet (1985) establece tres procesos claves de las RS. Primero, su papel como formas de conocimiento de sentido común y su carácter procesual; segundo, su función para la interacción social como un proceso que permite la comprensión y acción en el mundo de la vida cotidiana; y finalmente, el situar sus contenidos, sus procesos, en los contextos sociales donde se desarrollan las interacciones, cuya función es facilitar la acción.

espacio social, cuya existencia y origen tienen que ver con la socialización en sí misma, al constituirse como espacio de interacción simbólica y social, donde las personas se forman como sujetos y configuran su subjetividad. El trabajo *es un espacio de interacción* pues en él y sobre él se conforman significados para las personas, sobre sus actos sociales, como también estos actos sociales construyen dialécticamente al trabajo desde ciertos significados y prácticas sociales.

Como señala Goffman (1959/2004), todo acto social implica tanto su significado como un conjunto de acciones relacionadas. Por ello, desde nuestra perspectiva se considera que el trabajo expresa y configura tres dimensiones de la identidad. En primer término, una identidad personal, a partir de la cual los actuantes se definen a sí en la interacción; en segundo término, una identidad social, donde las personas se definen como parte de un grupo y una comunidad. En tercer término, se plantea la existencia de una identidad *situada* en escenarios concretos (relacional), como el espacio de trabajo (empresa, fábrica, oficina, etc.). Esta perspectiva permite situar el proceso de formación o producción de identidades en el trabajo.

En relación a lo anterior, se reconoce que las identidades que se configuran en el trabajo son resultado de un proceso a la vez estable y provisorio, individual y colectivo, subjetivo y objetivo, biográfico y estructural, de los diversos procesos de socialización que, conjuntamente, construyen los individuos y definen las instituciones (Dubar, 2001, 2002). Constituye las formas socialmente reconocidas de identificarse mutuamente en el ámbito del trabajo y el empleo. De ahí que, ser operador u operadora en la línea de producción, ser supervisor o supervisora, personal de ingeniería, de recursos humanos, de gerencia, etc. conlleva un significado sobre el papel que se desempeña y se debe desempeñar como parte de una identidad, involucra diversas acciones y un rol específico que se realizan para mantener tanto una identidad como su significado personal y social (Goffman, 1966). Por ello al observar una identidad, debe ponerse atención a cómo las personas se definen a sí mismas en una situación y cómo son construidos por los demás al ser parte de actos sociales y escenarios concretos, tal como se planteó en este estudio.

Desde esta perspectiva que busca integrar el análisis de las identidades y las RS, se configura el enfoque teórico del estudio, lo que permitió establecer una relación crítica entre la formación de significados, imágenes y prácticas en el trabajo, vistas desde las RS y la configuración de identidades, vistas en estrecha relación con las RS y sus contenidos². Ello permitió construir un enfoque dialéctico sobre la experiencia subjetiva de las personas en el trabajo.

Las Empresas de Servicios de Manufactura Electrónica y el orden laboral flexible

La IE ha sido punta de lanza en la región de Jalisco, México en la implementación de estrategias flexibles sobre el trabajo y las relaciones laborales. La empresa estudiada, como muchas empresas que ofrecen servicios de manufactura electrónica por contrato (EMS por sus siglas en inglés), organiza su producción a través de proyectos definidos de fabricación y ensamble de productos electrónicos, los cuales responden y atienden a las demandas de determinados clientes o marcas de la IE y que al cumplirse o terminarse dan por concluidas las relaciones producción y de trabajo para con la empresa subcontratista, que se convierte en una pieza entre muchas de una compleja cadena de valor. Por ejemplo, proveedores, empresas o trabajadores.

De esta manera, la base de la organización de la producción y el trabajo de las empresas EMS se sitúa en el *outsourcing* o la *subcontratación* productiva, es decir, aquel en el que las empresas de marca optan por encargar la fabricación de partes o aparatos a terceros, en un proceso de externalización de la

² Conviene resaltar que las RS, además de explicar el mundo, facilitan y ayudan a situarse en él y contribuyen a "...elaborar una identidad social y personal gratificante; es decir, compatible con los sistemas de normas y valores social e históricamente determinados" (Mugny y Carugati, 1985; como se citaron en Abric, 2001, p. 15).

producción. Este proceso ha llevado a las empresas EMS a implementar un modelo de organización del trabajo flexible con el fin de ser competitivas en un mercado de subcontratación de servicios de manufactura altamente competitivo. En la economía global, las grandes empresas de marca de la IE, las *Original Equipment Manufacturing* (OEM por sus siglas en inglés) han optado por externalizar la producción o fabricación de sus productos a empresas subcontratistas que se encargan de una parte o del total del proceso de fabricación de un producto determinado (Dussel, 1999; Klein, 2005; Lüthje, 2006; Palacios, 2003; Partida, 2004). En general, el crecimiento de estas empresas ha sido significativo en los últimos años a nivel global y han logrado posicionarse como grandes empresas globales, al ubicar plantas filiales en países como México, regiones donde consiguen mano de obra barata y cualificada, con poca resistencia ante los abusos y la explotación en el trabajo y que son parte de las zonas de explotación de mano de obra (Falquet, 2011; Klein, 2005; Sassen, 2003, 2007).

El escenario donde se situó la experiencia de las personas es el de la Flexibilidad o del orden laboral flexible, que será entendido como un conjunto de prácticas y estrategias que las empresas utilizan para flexibilizar las relaciones de trabajo y de producción con el objetivo de aumentar la productividad y la competitividad, mediante la reducción o supresión de los derechos laborales y de sus obligaciones legales en relación a las condiciones del trabajo normativamente reguladas, como son la jornada laboral, los horarios, los turnos, etc. y que permiten a las empresas contratar a su personal con menos obstáculos y menores compromisos a largo plazo, así como flexibilizar sus condiciones de trabajo (Albizu, 1997; Benner, 2006; De la Garza, 2003, 2006c). Así, se analiza la experiencia subjetiva que se produce en el orden laboral flexible o Flexibilidad Laboral, en el cual se configuran sentidos e identidades particulares en torno al trabajo, ante las condiciones cambiantes e inciertas que le caracterizan.

Particularmente, el trabajar en la IE conlleva una relación laboral en la que nunca se tiene certeza plena del trabajo, en un orden laboral inestable, que exige adaptarse constantemente a los cambios en sus condiciones, tal como sucede en estas empresas transnacionales que son parte de las redes globales de producción de la electrónica. Por ello, esta experiencia subjetiva que construye el personal de la empresa tiene que ver con la lógica de las empresas red, de la economía global y de la sociedad de consumo desarrollada en el neoliberalismo. Las grandes empresas EMS de la IE de la región de Jalisco son empresas globales, cuya lógica de producción se basa en nuevas formas flexibles de producción y de organización del trabajo, lo que plantea experiencias subjetivas particulares para las personas que laboran en ellas y que difieren de la mayor parte de los empleos en la región y del país.

Por tales condiciones de trabajo, el personal no tiene garantía o seguridad de permanecer mucho tiempo en estas empresas por lo que su condición laboral se flexibiliza, acorde a los servicios que ofrece la empresa EMS como parte de la subcontratación de la que es parte lo que hace que sus condiciones de trabajo sean siempre inestables. Gracias a ello, en estas empresas son comunes la rotación de puestos, los cambios en las jornadas laborales, en los procesos de producción y en sus productos, y son frecuentes los despidos masivos ante los cambios en la oferta y demanda de la producción global de la electrónica.

Aquí se recupera la idea de que la Flexibilidad juega un papel determinante en la construcción de los sentidos del trabajo y de las identidades de las trabajadoras y trabajadores (Gee, Hull y Lankshear, 2002) y constituye un orden laboral en el cual se configuran nuevas identidades en el trabajo. Además, porque la Flexibilidad³ se constituye ante todo como un discurso o narrativa que define un marco normativo que incluye valores y normas, significados y acciones sobre una nueva forma de ver el trabajo y al trabajador, lo que tiene consecuencia que las personas se apropien de nuevas formas de actuar, de significar sus acciones y de verse a sí mismas.

³ A partir de aquí, cuando se utilice el término Flexibilidad se hará referencia a la Flexibilidad Laboral u orden laboral flexible.

Una aproximación metodológica al estudio de las identidades en el trabajo

El interés de estudiar a las empresas EMS responde principalmente a las condiciones laborales que presentan. Particularmente, el estudio se centra en el personal de la empresa Outcom de México⁴, la cual que ha logrado posicionarse como una de las 4 empresas EMS más importantes a nivel global, lo que la ha impulsado a buscar nuevas estrategias de organización y producción para ser más competitiva en las redes globales y en el mercado de la IE. La empresa lleva más de 15 años en el clúster de la Zona Metropolitana de Guadalajara (ZMG)⁵ y en sus líneas de producción se han configurado miles de historias y experiencias laborales. Aquí se presenta su experiencia subjetiva, con sus formas particulares de definirse a sí mismas y de dar sentido a lo que sucede en este orden laboral flexible, en el que se configura una relación de sentido con el trabajo y la identidad de un grupo de trabajadores y trabajadoras flexibilizadas.

El objetivo general de la investigación fue identificar las RS, las identidades y los proyectos de vida sobre el trabajo del personal calificado y no calificado⁶ de la empresa. Para ello, se diseñó una metodología que recupera una aproximación desde la metodología cualitativa con la intención de profundizar sobre los significados, imágenes y prácticas construidas sobre el trabajo en las líneas de producción, así como su relación con las identidades y proyectos de vida del personal de la empresa (Castro, 1996). Asimismo, se retomaron los *Estudios de Caso* con el fin de analizar las condiciones del trabajo a través de un caso de un sistema definido de un conjunto o de un contexto, como fue en este caso, de las empresas de servicios de manufactura electrónica (Creswell, 2009). Por otro lado, la muestra estuvo conformada por el personal calificado y no calificado de la empresa mencionada, la cual contaba en el año 2015 con una planta laboral aproximada de 8,000 personas de los cuales más del 80% eran operadores y operadoras de líneas de producción.

Para el diseño de la muestra se utilizó la técnica de *bola de nieve* que consiste en identificar participantes clave que se agregan a una muestra con criterios definidos (Hernández-Sampieri, Fernández-Collado y Baptista-Lucio, 2010). Esta estrategia fue muy útil para el estudio debido a la dificultad de acceder al personal de la empresa por la negativa que presentan para la realización de este tipo de investigaciones. Fue también una muestra por conveniencia (o intencional)⁷. Los instrumentos utilizados en la investigación fueron la técnica de asociación libre y las entrevistas a profundidad, los cuales se aplicaron a personal calificado y a personal operario (no calificado) de la

⁴ En este caso, el nombre real de la empresa se modificó por respeto al anonimato del personal de la empresa.

⁵ La zona metropolitana de Guadalajara (ZMG) está conformada por los municipios de Guadalajara, Zapopan, Tlaquepaque, Tonalá, El Salto, Tlajomulco de Zúñiga, Ixtlahuacán de los Membrillos y Juanacatlán, en el Estado de Jalisco, México.

⁶ Por trabajadoras y trabajadores no calificados se hace referencia a las personas que laboran en la línea de producción, como operadoras y operadores (personal operario); El personal operario ocupa los puestos de menor salario y prestaciones en la empresa y desempeña el trabajo manual, cuentan con un menor nivel escolar, menor capacitación, menos responsabilidades en las líneas de producción y una menor participación en la toma de decisiones en el proceso de ensamble y fabricación. Tienen un menor ingreso económico, una menor aportación en la cadena de valor de la producción y sus trayectorias laborales suelen ser más inestables. Muchas mujeres operarias han transitado por diversas empresas del ramo y cuando no es así, provienen de empleos informales o en condiciones precarias, lo que influye en muchas ocasiones en que vean este tipo de empleos favorablemente. El personal calificado, desempeña puestos de supervisión, control de calidad, ingeniería o dirección y gestión en el área de producción y que generalmente cuentan con formación técnica y profesional. Son en su mayoría técnicos profesionales de diversas áreas y personal de ingeniería (electrónica, industrial, generalmente) o tienen alguna licenciatura. Tienen mayores responsabilidades en la producción y perciben un mayor involucramiento en el trabajo, cuentan con un salario mayor al personal operario y tienen otros beneficios por el trabajo que realizan, el cual tiene un mayor aporte en la cadena de valor de la producción de la empresa. En su mayoría son hombres jóvenes solteros, que se enfrentan a su primer empleo al que valoran generalmente de manera favorable. En algunos casos, sus trayectorias incluyen empleos previos en otro tipo de empleos o en empresas similares de la industria electrónica.

⁷ Como señalan Ritchie y Lewis (2003) en este tipo de muestreo se selecciona generalmente de acuerdo a los criterios teóricos de la muestra.

empresa en un período aproximado de 12 meses⁸. El análisis de los datos obtenidos se realizó conformando una estrategia analítica desde los aportes metodológicos del Análisis de Contenido con un enfoque cualitativo y la Teoría Fundamentada (Grounded Theory) recuperando la propuesta de Charmaz (2012).

Las identidades en el orden laboral flexible: la lucha por el saber en la producción de la electrónica

El orden laboral flexible ha sido resultado de un proceso de cambio y reestructuración de la producción originada en los años setenta y que involucró una crisis del modelo de producción en serie, identificado con los modelos de organización del trabajo desarrollados a partir del fordismo y el taylorismo (Castells, 2000; De la Garza, 2006a; Durand, 2011). Debido a lo anterior, surgieron nuevas formas de organización del trabajo que ofrecían formas distintas de entender y organizar el trabajo entre las que se planteaba una mayor relación entre la concepción y la ejecución, una reorganización de las tareas, la eliminación de la burocracia al otorgar mayor capacidad de decisión al personal, una visión grupal del trabajo (en equipo), mayor involucramiento del personal en la organización y mejores estrategias de comunicación y gestión (horizontales) (De la Garza, 2006a)⁹.

En esta investigación se reconoce que el orden laboral flexible configura identidades particulares o específicas a las condiciones laborales y subjetivas que conlleva. Esto es, que se producen *tipos* de trabajadores y trabajadoras, que resultan de un contexto laboral particular en el cual sucede un proceso de construcción subjetiva en el que las identidades se ponen en juego cuando interactúan con las normas, valores y principios de este orden laboral (Gee, Hull y Lankshear, 2002), cuyo resultado es igualmente una reafirmación de las identidades previas como una reconfiguración de las mismas.

Desde diversas perspectivas, varios autores y autoras han resaltado el impacto del orden laboral flexible en las identidades así como la existencia de diversos *Discursos* sobre las personas, el trabajo, la producción y la cultura que son propios de este modelo de organización del trabajo (Alonso, 2000; De la O, 2002; Díaz, Godoy y Stecher, 2005; Gee, Hull y Lankshear, 2002; Godoy, Stecher y Díaz, 2007; Magaña, 2001; Reygadas, 2002).

Es por ello necesario identificar cómo en el orden laboral flexible las personas construyen identidades como resultado de un proceso dialéctico de interpretación y construcción, que incorpora la vida y cultura laboral, las acciones y prácticas cotidianas, las normas, valores y principios para el trabajo, la estructura de puestos y la organización de la producción, las relaciones entre grupos, las identidades y los significados sociales que provienen de la cultura, la condición de género y clase, entre otros aspectos.

En primer lugar, conviene resaltar que los resultados del estudio muestran que las personas construyen significados sobre el trabajo desde la *posición social* que ocupan en el mismo. Esta posición se conforma al interpretar las condiciones del trabajo y la situación que se ocupa en él, en relación a

⁸ En el caso de las entrevistas a profundidad se aplicaron 26 entrevistas, de las cuales fueron 14 de personal calificado (4 mujeres y 10 hombres) y 12 del personal operario (9 mujeres y 3 hombres). En el caso de la técnica de asociación libre, se aplicaron en total 116 cuestionarios, del personal calificado fueron un total de 53 y del personal operario fueron 63 en total. El rango de edad de las personas participantes se situó entre los 20 y los 58 años.

⁹ De ahí, diversos conceptos surgieron sobre estas nuevas formas de organizar el trabajo tales como el Trabajo en Equipo, Calidad Total (Círculos de Calidad), Control Estadístico del Proceso, Administración Justo a Tiempo, la Reingeniería de Procesos, entre otros, los cuales integraron las nuevas formas de organización del trabajo y la producción que caracterizaron al orden laboral flexible que surgió de este proceso de reestructuración productiva (De la Garza, 2006a).

aspectos como la clase, el género o la condición social. Por ello, las personas significan su actividad desde la información que tienen, desde su acervo social de conocimientos (Berger y Luckmann, 1967/2008), construyen una representación para darle sentido al trabajo, para definirse y situarse en él y para explicar las condiciones que enfrentan. Para ello, se logró una aproximación al proceso de construcción de la RS, a partir de identificar a los significados, imágenes y prácticas que eran incorporados en la experiencia subjetiva.

De esta forma, el trabajo cotidiano no puede entenderse sin su sentido, que se centró en este caso particular en las capacidades y competencias para el trabajo, lo que lleva a las personas a construir un significado en el que, por ejemplo, trabajar con aparatos electrónicos de última generación tecnológica, está relacionado con el aprendizaje o el desarrollo de capacidades y competencias para su ensamble o diseño y porque les permitía asumir cierto estatus y reconocimiento, al definir una *posición social* dentro de la empresa, sea como operario que ensambla partes y aparatos electrónicos (los de "abajo") o como personal calificado que hace diagnósticos, planeaciones o diseños (los de "arriba").

Así, la primera referencia para construir una identidad en este trabajo tiene que ver con el lugar que se ocupa en la estructura de puestos y funciones en las líneas de producción, en una cadena productiva y de valor: el ser personal operario o personal calificado (técnico, supervisor o de gerencia) configura la experiencia que se tiene como trabajador o trabajadora en la empresa. En este caso, es por el tipo de puesto y sus atribuciones desde donde esta definición mutua se inicia en la que tales atribuciones expresan las relaciones, efectos y sentidos sobre lo que significa ser operario o personal calificado y el papel que tiene para las relaciones, basadas en la posición que se ocupa en la producción, en el conocimiento sobre los procesos, en las responsabilidades, en el nivel de desempeño, en los valores y normas y en un tipo de relaciones en el trabajo.

De este modo, la identidad del personal operario se configura principalmente por sus funciones, que remiten al ensamble, la reparación o el diagnóstico simple de partes y aparatos electrónicos y que se vincula a la imagen que se construye de este grupo como el de los niveles "más bajos" en varios sentidos. Al mismo tiempo, se configura una *posición social* en el trabajo que implica una capacidad de actuar del personal operario, al definirlos y definirse como quienes tienen menor capacidad para la toma de decisiones y para intervenir en los procesos de trabajo, por tener una menor capacidad para negociar los conflictos y para acceder a ciertos beneficios y privilegios en el trabajo a diferencia del personal calificado y de gerencia.

Las identidades del personal operario se definen en gran medida por *oposición* a las identidades de los puestos de "arriba", a quienes ubican como portadores de diferentes atribuciones, de las cuales algunas son vistas de manera favorable, como el contar con un mejor ingreso económico, con mejores prestaciones y beneficios del puesto (salir del edificio, traer teléfono móvil, interactuar con los jefes, definir lo que hacen los demás, etc.). Al igual que ocurre en la vida cotidiana, el personal de la empresa recurre a las metáforas de "arriba" y "abajo" para configurar dos identidades opuestas, que dan cuenta de diferencias de clase, condición social y género. Hacia "abajo", está el personal operario, sin conocimientos, sin experiencia, que son en su mayoría mujeres, definidas como "madres solteras", personas "vulgares" con menos "cultura" (educación, valores, etc.) y con mayor necesidad de un empleo estable y un ingreso. De esta forma lo describe un ingeniero de la empresa:

DIMC: ...eee, es, aunque se escuche muy feo pues, este, si como que tienen un nivel más, más bajo (el personal operario), no sé si por el nivel de, de estudio pues, o sea, yo no discrimino nada, pues soy muy, soy muy respetuoso en cuanto a eso, pero luego, luego se ve, pu' la manera en que, en que se desenvuelven, en que hablan, de las cosas, de los temas que platican y cosas así, pues no es muy, como que muy respetuoso pues...

En oposición a este grupo, las identidades del personal calificado se definen hacia "arriba", conformadas por el personal técnico y de ingeniería, el personal de supervisión, los "jefes" (personal de gerencia y dirección), quienes se perciben con cualidades de mayor reconocimiento y que cuentan con un mayor valor agregado en la producción. Estas definiciones sobre el "arriba" y "abajo" que se utilizan para configurar las identidades en el trabajo son compartidas y producidas por el personal en su conjunto y aportan elementos para (re)producir esta *oposición* entre cada puesto, tanto al definirse a sí mismas como a las demás personas.

De esta manera, un proceso de diferenciación se configura por las actuaciones (acciones y prácticas) que deben realizar, donde las personas construyen una imagen personal (una *fachada*¹⁰) sobre lo que se supone deben hacer de acuerdo a su papel o rol. Las metáforas "arriba" y "abajo" configuran el sentido de cómo deben actuar los de "arriba", lo que implica incluso aspectos como los conocimientos, el carácter, las formas de hablar, las actuaciones en público, etc. En esta "lógica", el personal calificado "debe" saber más, ganar más, tener más privilegios, ser más educados, etc. porque son los de "arriba".

DIMC: *...este, (los ingenieros) pues hacen, pues hacen trabajos y cosas así, actividades acordes a lo que, a lo que estudiaron, pues a, a ingenieros como tal, y pues yo creo sería el puesto ideal para mí, pues este...estar en la línea, viendo los equipos, viendo el personal de trabajo, sus subordinados y cosas así.*

Igualmente se puede observar cuando atribuyen ciertos sentidos al personal de "abajo", quienes deben cumplir con ciertos signos que los definen en su actuar y que son desde el uniforme, la banda en el brazo, el cabello, las tareas que deben realizar, el bajo salario o el bajo nivel de estudios, el pertenecer a la clase baja, con mayores necesidades económicas y por ser mayoritariamente mujeres¹¹. Tal como se observa en estas explicaciones expresadas por el personal entrevistado:

E49-Personal Calificado: *...la mayoría (de operarios) son amas de casa, tienen familia, no son gente joven.*

E50-Personal Calificado: *... (a los operarios hay que) explicarles para que lo hagan bien (su trabajo).*

E28-Personal Operario: *...(operarios) sin preparación, es el puesto más bajo.*

De igual manera, la posición social se diferencia a través de la actuación, desde el papel que se desempeña, el rol asignado y por el sentido que tiene para el personal (Goffman, 1959/2004)¹². Las operarias de "abajo" se definen por el *saber-hacer*, por el trabajo manual mientras que los de "arriba" por el *saber-cómo* y el trabajo mental en las líneas de producción, lo cual define lo que debe hacer y ser cada grupo. En ese sentido, la *posición social* involucra un estatus al interior del trabajo que, como muestran los resultados del estudio, están estrechamente relacionados a la condición social, de clase y, principalmente, de género. Sin tener mucha conciencia de ello, el personal define a las mujeres como "las de abajo" y a los varones como los de "arriba", a quienes atribuyen cierta condición social e, incluso de clase.

Los de arriba y las de abajo: condición social, de género y de clase en el trabajo

Las identidades se procesan, se fabrican, se ensamblan en las líneas de producción y a través de lo que en la empresa se produce. Esto se refleja de diversas maneras, en varios aspectos y situaciones que se vinculan al proceso de construcción de las identidades, tal como se decía, por el tipo de trabajo que se

¹⁰ El término *fachada* se retoma de la propuesta de Goffman (2004) que la refiere como una serie de signos y atributos que las personas ponen en juego en la interacción social y que les permite reconocer su papel en la vida cotidiana.

¹¹ Hernández (2012) encuentra una situación similar al analizar cuatro empresas maquiladoras mexicanas, en las que una acción de diferenciación social se presentaba entre los diferentes puestos, en particular, de los directivos y gerentes hacia los puestos de menor rango (operarios), a quienes definían como diferentes a ellos en términos sociales por su poca iniciativa y por las diferencias en aspectos culturales tales como la educación y aspectos de tipo socioeconómico.

¹² Giddens (2006) señala que una posición social se constituye como una intersección específica de significación, dominación y legitimación, lo cual atañe a las identidades de los agentes.

realiza, el significado que tiene la actividad y el valor que le atribuye la empresa, el sentido que atribuyen a cada puesto o los procesos de diferenciación de clase y de género que se asocian a ello. Por ejemplo, los productos y procesos de trabajo que realizan reafirman la posición que se ocupa en la organización, en relación al proceso de producción. Es decir, se atribuye un sentido a tales funciones en cada puesto. Las de “abajo”, realizan el trabajo más fácil de las líneas: ensamblar, soldar y cortar, un trabajo rutinario que día a día se tiene que hacer una y otra vez (a veces hasta 20 horas por día). Por las manos de las mujeres operarias, las tarjetas de aparatos adquieren solamente un mínimo aporte en la cadena de valor de la electrónica, tan solo un componente, una soldadura o un corte.

De esta forma, se define al personal operario como mujeres que trabajan mucho y que ganan poco, con bajo nivel educativo y social, quienes realizan tareas simples y rutinarias, lo que prácticamente “desacredita” a las operarias, imagen de la que difícilmente se pueden desprender y que influye en sus condiciones de trabajo, lo que parece convertirse en un estigma sobre las mujeres que trabajan en la empresa como operarias estrechamente vinculado a las relaciones de género en el trabajo. Como señala Goffman (1963), en la estigmatización, una persona es “desacreditada” por el hecho de ser portadora de algún elemento de estigma, que puede ser también un significado sobre su persona (carácter, cualidades, etc.).

Por su parte, los de “arriba” tienen una relación diferente con las partes y los procesos de producción y ello impacta en su identidad, tienen un mayor acceso a los procesos más complejos de la producción y a un conocimiento más profundo sobre las partes y aparatos que fabrica la empresa. Al ser mayoritariamente varones, esta configuración parece perpetuar una situación de inequidad en el acceso a recursos e información que persiste en la sociedad y que afecta generalmente a las mujeres. De tal modo que el personal calificado, logra adentrarse más al conocimiento, al acceder a la complejidad del mundo de la electrónica y su organización, perciben que aportan un mayor valor agregado en la cadena de producción de la electrónica y que se reafirma al tener mayores posibilidades y capacidades de intervenir o tomar decisiones en el trabajo, con mayor reconocimiento y aprendizaje sobre procesos complejos de trabajo.

MARC: ...pues ahora sí que, desventajas, pues, que te pagan, es que depende también, si lo ves en el área de producción (operarias), para mí lo que les pagan es una miseria, para lo que hacen, les pagan una miseria...

De igual manera, los de “arriba” cuentan con mejor salario que el personal operario y lo relacionan con el hecho de estar más involucrados en el trabajo, sus procesos más complejos y por tener mayor compromiso con la empresa. Así, se reproduce una estructura jerárquica donde quienes están “arriba” constituyen un grupo pequeño en comparación con quienes están “abajo” (las mujeres operarias que son el 80% del total de personal de la empresa), lo que reproduce la estructura de la globalización neoliberal y del orden laboral flexible, donde se otorgan mejores condiciones a quienes se supone tienen mayores capacidades y competencias para el trabajo (Bauman, 2005; Beck, 2007; Castells, 2000; Harvey, 2004; Ovejero, 2014; Sennett, 2000). La división del trabajo en la empresa se configura por una división sexual de la actividad en la que la condición de género es clave para entender los procesos identitarios. Así lo expresa una operadora de producción:

JAN: ... a veces he visto a los ingenieros, que están más arriba y les pagan más, ganan más, hay unos que hasta pueden salir (del edificio, en horario de trabajo)...

La formación de identidades en la Industria Electrónica

Es por ello que estas identidades que se configuran en las líneas de producción deben reconocerse como identidades de género y de clase. En primer lugar, más allá de lo que significa desempeñar un puesto, la posición social que ocupan en el trabajo se define por la condición de género. Las identidades

de los de “arriba” y de las de “abajo” incorporan una imagen o estereotipo de las mujeres y de los hombres para cada tipo de puesto. Prácticamente se puede hablar de “los de arriba” y “las de abajo” en correspondencia con los puestos de mayor y menor calificación para el trabajo y de quienes los desempeñan mayoritariamente.

En el caso de las de “abajo”, varios significados, imágenes y prácticas se asocian al ser mujer y operaria de producción, que van desde el hecho de obtener un empleo en esta empresa o industria por ser mujeres (no podrían tener un mejor empleo) hasta su perfil de puesto (tienen las “manos adecuadas” para ensamblar). Esta situación remite a varios sentidos que se configuran en un orden laboral donde las capacidades y competencias para el trabajo, el acceso al empleo, la condición de ser mujer y algunos otros aspectos son incorporados a este orden laboral para crear una explicación del por qué las mujeres están en la empresa y son mayoría. A ello se relacionan imágenes que remiten a ciertos estereotipos que van más allá del trabajo pero que toman sentido dentro del mismo. De tal modo, a las mujeres se les vincula al trabajo de ensamble y al trabajo “fácil” y sencillo que cualquiera puede realizar, que no requiere de muchas capacidades y competencias para el trabajo, en continuidad con la idea de que en la empresa “contratan a cualquiera” para ese tipo de puestos, por lo que aparece y se reafirma un estereotipo de la mujer con menores capacidades para el trabajo o con un rol secundario en el mismo (de menor aporte en la cadena de valor y por ende menor reconocimiento) y que parece corresponder al papel atribuido a las mujeres en el trabajo en la sociedad.

Igualmente, a las mujeres se les define por el personal como madres solteras, separadas, “dejadas” o viudas y con necesidades de un empleo o de un ingreso económico estable, razón que asocian a que las mujeres busquen este tipo de empleos. En ello subyace la idea de que son personas menos capacitadas para el trabajo, por eso se ubican en puestos de operarias, y que están ahí más por necesidad que por su capacidad para realizar un trabajo más complejo. No obstante, la definición de las mujeres como operarias de producción, con necesidad de obtener un empleo por su condición de madres solteras o separadas, también se vincula a una imagen en de las mujeres en las que se resalta su compromiso para el trabajo debido a su necesidad de obtener un ingreso económico o de tener un empleo estable.

TEV: ...eee, sí somos más mujeres... y la mayoría de veces n..., yo siento que las mujeres trabajan más que nada porque se sienten obligadas por algo, hay mucha jovencita mamá soltera, que obviamente que tiene que pensar ya en su hijo...y tiene que trabajar. O muchas que ya tienen la idea de que trabaja uno o dos años para ya sacar su casa e independizarse, o sea, yo siento que hay más mujeres porque... porque como que ya agarran la responsabilidad más pronto...

En el caso de los varones, la imagen que se construye se relaciona primordialmente al desarrollo de capacidades y competencias para el trabajo, hacia una mayor exigencia y mayor capacidad para manejar el estrés o la “presión” que es parte de la producción. A los varones (ingenieros y técnicos principalmente) se les define como personas que buscan la superación y crecimiento en el trabajo, que quieren aprender sobre procesos complejos de producción y se perciben generalmente con tales posibilidades en esta empresa. Por ello, sus necesidades y expectativas se sitúan en el desarrollo profesional, más que en la necesidad de un empleo o un ingreso económico estable. A la par, a las de “abajo” se les atribuye mayor compromiso para el trabajo porque implícitamente se piensa que las madres solteras (dejadas, separadas, viudas, divorciadas, abandonadas) son responsables del “cuidado” de alguien más, de sus hijas e hijos primordialmente. Para los de “arriba”, el aprendizaje o el desarrollo profesional son prioridad porque a los varones no se les atribuye socialmente la labor de cuidado tanto como sí ocurre con un rol asignado como trabajadores y proveedores. Autoras como De Oliveira y Ariza (2000) o Pérez (2014) resaltan que existe una interrelación entre la división sexual del trabajo y los procesos de segregación, discriminación y exclusión social hacia las mujeres.

Además, en el caso de las mujeres, se construye una imagen en relación al trabajo que realiza y las capacidades que se le atribuyen socialmente para ciertas tareas. Así, a las operarias se les percibe como “mujeres de manos pequeñas y ágiles” para el ensamble y reparación de piezas pequeñas, lo que habla de este grupo por las capacidades que les son “atribuidas” a su condición de género, tal como lo plantea un supervisor al preguntársele las razones de por qué las mujeres trabajan como operarias de producción:

SUPC: ...la habilidad de las manos creo yo que es, es, es lo principal y el compromiso que las mujeres ejercen, los hombres somos más, que será, pues no le ponemos tanto compromiso...a lo mejor la responsabilidad, yo pienso que por el sentimiento de madre, entonces la mayoría de las mujeres, pues yo pienso que del 100% de las mujeres (operadoras) el 90 tienen hijos y, el, el 80 % está separada de, del padre de sus hijos y sea divorciada, viuda, dejada o simplemente fue madre soltera, entonces las mujeres para mi tienen un mayor compromiso en cuanto a, a, a respetar su trabajo o a mantener su trabajo... y aparte la habilidad con las manos, la habilidad de las manos de las mujeres es un poco más, eficiente que la de los hombres...

En el caso de los hombres, el personal lo relaciona con los puestos de mayor cualificación, sobre todo, por el tipo de formación técnica y profesional que involucra ser parte del personal de “arriba”, las que desempeñan comúnmente varones, por ejemplo, tener estudios de ingeniería o de alguna carrera técnica industrial. Sin embargo, también se les percibe con una mayor capacidad o competencia para la dirección y manejo del personal, para enfrentar condiciones de trabajo más difíciles y, como se resaltaba líneas atrás, con ciertas características vinculadas al aprendizaje o a los conocimientos sobre procesos complejos en el trabajo. Esta diferenciación en el trabajo que surge en este orden laboral particular parece corresponder con un orden social y una estructura ocupacional segregada, sobre todo, para los puestos de menor cualificación, mal remunerados y temporales, que son destinados principalmente a mujeres, a personas inmigrantes y jóvenes en la sociedad actual (Falquet, 2011; Sassen, 2003, 2007).

Todo ello contribuye a construir una identidad de clase en el trabajo, que está estrechamente vinculada a la condición social y de género, donde las mujeres son quienes menos ganan, menos oportunidades tienen y son percibidas en una posición y condición social inferior a los varones. Bien se podría decir que, para el personal de la empresa, especialmente para los de “arriba”, las mujeres son “las dejadas pobres que realizan el trabajo más fácil de hacer, porque no tienen educación, porque son mujeres”. Es por ello que la experiencia subjetiva en el trabajo que las definiciones y construcciones sobre el trabajar y las identidades deben valorarse en un momento histórico y social determinado, desde ciertas relaciones de producción y de significación del ser varón y mujer en una sociedad capitalista y patriarcal.

Conclusiones

En esta investigación fue clave ubicar o situar a las identidades en un orden laboral flexible, en el cual se define una gran parte de los sentidos para la identidad y para el trabajo y que enfatiza la importancia de contar con mayores capacidades y competencias para el trabajo lo que reproduce ciertas relaciones jerárquicas y procesos de diferenciación y segregación a partir de la clase, la condición social y de género. Ante todo, este análisis se sitúa en un orden laboral flexible donde se construyen particulares sentidos para el trabajo y una identidad que responde a las condiciones cambiantes de este tipo de empleos. Este orden laboral influye significativamente al definir que quien desempeña mejor su trabajo es aquella persona que se apropia de los principios de este orden laboral y que se expresan tanto en la imagen que conforman de sí en esta empresa como la imagen que configuran de las demás personas. En esta empresa, se ve más favorablemente a quienes responden más fielmente a los principios del orden laboral flexible (trabajo en equipo, trabajo de calidad, justo a tiempo, etc.) y a quienes responden mejor a las condiciones de explotación laboral que plantea este tipo de empleos.

Sin embargo, se debe reconocer que las identidades no se configuran exclusivamente en el espacio laboral, puesto que incorporan ciertos significados sociales relacionados a los estereotipos de género en el trabajo, significados sobre la edad y su relación con la capacidad productiva o sobre la condición de clase social, en relación a la cultura de los grupos sociales y los significados sociales sobre la pobreza, la profesión o carrera laboral o del papel del trabajo en la vida social, por ejemplo.

Es por ello necesario profundizar en este tipo de análisis y continuar analizando elementos que permitan comprender la experiencia subjetiva que se produce en este tipo de empleos, en la Flexibilidad y en los diversos sectores de la industria, sobre todo, en las grandes empresas transnacionales que están cada vez más presentes en México. El estudio de las identidades puede ser relevante si contribuye a generar datos que permitan entender los cambios y circunstancias de este tipo de empresas y de industria, que responden a condiciones globales de producción, lo que conlleva una experiencia de trabajo y de producción distinta a la que caracteriza a la mayor parte de los empleos en México. Ello implica entonces un proceso distinto de construcción de identidades en el trabajo, el cual se ha tratado de forma breve en este trabajo, desde la experiencia particular de un grupo de personas que labora en una empresa EMS de la IE en Jalisco. Empero, queda por seguir analizando esta relación entre la Flexibilidad y el caso particular de las empresas de la IE en la experiencia de mujeres y hombres ven como una alternativa de empleo y de proyecto de vida el trabajar para estas empresas globales y que ponen en juego todas sus capacidades y expectativas, que son lamentablemente precarizadas ante la inseguridad laboral y ante los procesos de diferenciación y discriminación que ocurren en estas condiciones laborales.

Conflicto de intereses

Los autores declararon no tener ningún conflicto de intereses.

Referencias

- Abric, J. C. (2001). Metodología de recolección de las representaciones sociales. En J. C. Abric (Dir.), *Prácticas sociales y representaciones* (53-74). México: Ediciones Coyoacán.
- Albizu, E. (1997). *Flexibilidad laboral y gestión de los recursos humanos*. Barcelona: Ariel Sociedad Económica.
- Alonso, E. (2000). *Trabajo y posmodernidad: el empleo débil*. Madrid: Editorial Fundamentos.
- Bauman, Z. (2005). *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Barcelona: Gedisa.
- Beck, U. (2007). *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Barcelona: Paidós.
- Benner, C. (2006). El trabajo en la sociedad red: lecciones de Silicon Valley. En M. Castells (Ed.), *La sociedad red: una visión global* (pp. 226-253). Madrid: Alianza Editorial.
- Berger, P. y Luckmann, T. (1967/2008). *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Castells, M. (2000). *La era de la información. Economía sociedad y cultura: Vol 1. La sociedad red*. México: Siglo XXI.
- Castro, R. (1996). En busca del significado: supuestos, alcances y limitaciones del análisis cualitativo. En I. Szasz y S. Lerner (Comps.), *Para comprender la subjetividad. Investigación cualitativa en salud reproductiva y sexualidad* (pp. 57-88). México: El Colegio de México.
- Charmaz, K. (2012). La teoría fundamentada en el siglo XXI. En N. Denzin y Y. Lincoln (Coords.), *Estrategias de investigación cualitativa* (pp. 270-325). Barcelona: Gedisa.
- Creswell, J. (2009). *Research design. Qualitative, quantitative and mixed methods approach*. United States of America: SAGE.

- De la Garza, E. (2003). La flexibilidad del trabajo en América Latina. En E. de la Garza (Coord.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo* (pp. 148-178). México: FCE-UAM.
- De la Garza, E. (2006a). Introducción. Del concepto ampliado del trabajo al sujeto ampliado del trabajo. En E. de la Garza (Comp.), *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques* (pp. 1-27). Barcelona: Anthropos-UAM.
- De La Garza, E. (2006c). *Reestructuración productiva, empresas y trabajo en México*. México: FCE-UAM.
- De la O, M. E. (2002). La flexibilidad inflexible: estudios de caso de plantas maquiladoras electrónicas en el norte de México. *Papeles de Población*, 8(33). Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/112/11203306.pdf>
- De Oliveira, O. y Ariza, M. (2000). Género, trabajo y exclusión social en México. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 43, 11-33. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/312/31204302.pdf>
- Díaz, X., Godoy, L. y Stecher, A. (2005) *Significados del trabajo, identidad y ciudadanía. La experiencia de hombres y mujeres en un mercado laboral flexible*. Santiago: Centro de Estudios de la Mujer.
- Dubar, C. (2001). El trabajo y las identidades profesionales y personales. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 7(13), 5-16. Recuperado de http://relet.iesp.uerj.br/Relet_13/Relet_13.pdf
- Dubar, C. (2002). *La crisis de las identidades. La interpretación de una mutación*. Barcelona: Bellaterra.
- Durand, J. P. (2011). *La cadena invisible: flujo tenso y servidumbre voluntaria*. México: FCE.
- Dussel, E. (1999). La subcontratación como proceso de aprendizaje: el caso de la electrónica en Jalisco (México) en la década de los noventa. Chile: CEPAL. Recuperado de http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/30995/S9830261_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Falquet, J. (2011). *Por las buenas o por las malas: las mujeres en la globalización*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Gee, P., Hull, G. y Lankshear, C. (2002). *El nuevo orden laboral. Lo que se oculta tras el lenguaje del neocapitalismo*. Barcelona: Ediciones Pomares.
- Giddens, A. (2006). *La constitución de la sociedad. Bases para la teoría de la estructuración*. Argentina: Amorrortu.
- Godoy, L., Stecher, A. y Díaz, X. (2007). Trabajo e identidades: continuidades y rupturas en un contexto de flexibilización laboral. En R. Guadarrama y J. L. Torres (Coords.), *Los significados del trabajo femenino en el mundo global. Estereotipos, transacciones y rupturas* (pp.81-102). Barcelona: Anthropos-Universidad Autónoma Metropolitana.
- Goffman, E. (1959/2004). *La presentación de la persona en la vida cotidiana*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Goffman, E. (1963). *Estigma. La identidad deteriorada*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Goffman, E. (1966). *Behavior in public spaces*. New York: The Free Press.
- Harvey, D. (2004). *La condición de la postmodernidad. Investigación sobre los orígenes del cambio cultural*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Hernández, M. (2012). *Estrategias empresariales de subcontratación internacional*. México: UAM. Plaza y Valdez
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.
- Jodelet, D. (1985). Las representaciones sociales: fenómeno concepto y teoría. En S. Moscovici (Coord.), *Psicología social II* (pp. 175-226). Buenos Aires: Paidós.
- Klein, M. (2005). *No logo. El poder de las marcas*. Barcelona: Paidós.

- Lüthje, B. (2006). The changing map of global electronics. Networks of mass production in the new economy. En T. Smith, D. Sonnenfeld y D. Pellow, D (Eds.), *Challenging the chip. Labor rights and environmental justice in the global electronics industry* (pp. 17-30). Recuperado de file:///C:/Users/M%C3%B3nica/Downloads/Challenging-the-Chip-Labor-Rights-and-Environmental-Justice-in-the-Global-Electronics-Industry.pdf
- Magaña, C. (2001). *Cuando el tiempo nos alcance: una empresa virtual con autoridades reales y trabajadores de carne y hueso* (Tesis de maestría inédita). Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social, Unidad Occidente, Guadalajara, México.
- Moscovici, S. (2003). Notas hacia una descripción de la representación social. *Revista Internacional de Psicología Social* 1(2), 67-118.
- Ovejero, A. (2014). *Los perdedores del nuevo capitalismo. Devastación del mundo del trabajo*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Palacios, J. (2003). La industria electrónica en Jalisco: ¿de aglomeración desarticulada a complejo industrial integrado?. En E. Dussel, J. Palacios y G. Woo (Coords.), *La industria electrónica en México: Problemática, perspectivas y propuestas*. Guadalajara: Universidad de Guadalajara.
- Partida, R. (2004). Las fases de desarrollo de la industria maquiladora electrónica en Jalisco. *El Cotidiano*, 20(126). Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/325/32512610.pdf>
- Pérez, O. A. (2014). *Subversión feminista de la economía. Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida*. Madrid: Traficantes de sueños.
- Ramos, J. (2011). Representaciones sociales. Una perspectiva sobre la sociedad pensante. En A. Ovejero y J. Ramos (Coords). *Psicología social crítica*. Madrid: Biblioteca Nueva-UAQ-UMSNH.
- Reygadas, L. (2002). *Ensamblando culturas: diversidad y conflicto en la globalización de la industria*. Barcelona: Gedisa.
- Ritchie, J. y Lewis, J. (2003). *Qualitative research practice*. London: Sage Publications
- Sassen, S. (2003). *Los espectros de la globalización*. Buenos Aires: FCE.
- Sassen, S. (2007). *Una sociología de la globalización*. Buenos Aires: Katz Editores.
- Sennett, R. (2000). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.