



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

***Impacto social de la industria automotriz
en Celaya, Guanajuato: caso HONDA***

TESIS

para obtener el grado de
licenciado en sociología

Presenta:

Omar Cuervo Escobedo

Directora de tesis:

Dra. Ariadna Estévez López



Ciudad Universitaria, CDMX., 2019



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Agradecimientos

A mi mamá, quien siempre me apoyó, y es un ejemplo de fortaleza y perseverancia.

A mi papá, por inculcarme el gusto por la lectura.

A Gaby, quien me escuchó hablar sobre el mismo tema una infinidad de veces.

A mi asesora y los sinodales por sus valiosos comentarios.

A la UNAM y la facultad por ofrecer educación pública y de calidad.

A la DGAPA-UNAM y al proyecto PAPIIT IG300217. *Los polos de poder dominantes en el sistema internacional del siglo XXI: Estados Unidos, la Unión Europea y China: el problema del declive relativo de Estados Unidos frente a sus contrapartes*, por la beca recibida a lo largo de la elaboración de esta tesis.

ÍNDICE GENERAL

Introducción.....	1
Estrategia Metodológica.....	8
Capítulo I	
El contexto de la industria automotriz (una mirada global).....	11
1. 1 Los modelos productivos y la reestructuración laboral en la industria automotriz.....	11
1.2 La situación actual de la industria automotriz.....	24
Capítulo II	
La industria automotriz a nivel nacional.....	35
2.1 Desarrollo de la industria automotriz en México: La apertura económica y los tratados internacionales (TLCAN).....	35
2.2 Distribución de las plantas en México y el clúster automotriz en Guanajuato.....	49
Capítulo III	
HONDA en Celaya.....	57
3.1 Características de la planta y su llegada.....	59
3.2 Siguiendo al tiburón. Las empresas proveedoras.....	64
Capítulo IV	
Formando la mano de obra especializada.....	71
4.1 Impacto en el ámbito laboral: cambio en el tipo de trabajos y la adición del modelo japonés en el esquema laboral.....	72
4.2 El impacto en el sistema educativo.....	91
Capítulo V	
El personal de la planta Honda Celaya.....	102
5. 1 Las relaciones sociales y formación de identidades.....	103
Identidad Social 5.1.1.....	104
Identidad Laboral 5.1.2.....	108
5.2 Migración y procesos socioculturales.....	116
Capítulo VI	
Los desafíos.....	130
6.1 Salarios, carga laboral y preparación.....	130
6. 2 El desarrollo tecnológico.....	137
Conclusiones.....	141
Epilogo.....	146

Bibliografía	148
Anexo: Guía de entrevistas	158

Introducción

Más allá del carácter práctico del producto generado por la industria automotriz, ésta es, quizás, una de las industrias más significativas tanto por el contexto histórico en el que se desarrolló, como por su dinámica empresarial e innovación en sus modelos productivos y tecnológicos que se expandieron a otras ramas industriales. —además de que tiene un peso importante sobre la economía global y sobre otras industrias, por ejemplo: la metalúrgica, de textiles, del plástico, eléctrica, del vidrio, robótica, etc. Creando una cantidad relevante de empleos. Se estima que por cada trabajo directo generado por la industria automotriz se generan al menos otros cinco trabajos indirectos— Con más de un siglo de existencia, dicha industria se ha adaptado a los distintos contextos de las regiones y épocas. Sin embargo, su papel no se limita a ser un agente pasivo, sino más bien dinámico con un alcance que rebasa lo netamente económico y permea en lo social, político y cultural.

En el año 2014, la empresa Honda se instaló en la ciudad de Celaya, Guanajuato. Dicho acontecimiento resulta relevante por los siguientes aspectos: 1) La llegada de la armadora japonesa lo observamos como: *la piedra angular sobre la cual se desarrolla la industria automotriz en la ciudad*. Pues paralelamente llegaron otras empresas del mismo sector (varias en calidad de proveedoras); 2) Los esfuerzos para manufacturar los primeros automóviles *made in Celaya*, no son solamente resultado del municipio por atraer más inversión, sino que deriva de una dinámica regional —en el Bajío encontramos un número importante de empresas automotrices— a la vez que global —por tratarse de empresas trasnacionales—, lo que conlleva a un alto nivel de interdependencia, pues se entiende que “las entidades federativas que se caracterizan por tener una presencia relevante de la industria automotriz dependen económicamente de lo que está ocurriendo en esta industria en el país y en el mundo” (AMIA, 2016) ;3) Con la aparente transformación

de la ciudad en un polo de desarrollo regional¹ se incentivó el flujo de capitales en otras áreas: industria hotelera, inmobiliaria, servicios, etc.

Lo que observamos, por lo tanto, es que la presencia de Honda resulta relevante en varios sentidos, especialmente porque abre un nuevo capítulo para la industrialización automotriz en la ciudad de Celaya —aunque si bien es cierto que el tipo de actividades industriales en la ciudad lleva poco más de dos décadas desarrollándose y previo a Honda se contaba con algunas empresas de autopartes. Es de resaltar que con la instalación de la japonesa y las empresas proveedoras se desplazaron a las actividades agrícolas que aún persisten en zonas contiguas a la zona urbana (Ayuntamiento de Celaya, 2015).

Como suele ocurrir en la mayoría de los lugares en donde se viven procesos de industrialización, hay una serie de cambios (en el tipo de actividades productivas, una mayor oferta de bienes y servicios, urbanización, masificación de la educación, cambio en las estructuras sociales, en la composición de la población y hogares, por mencionar algunos) que influye sobre las formas de vida de la población.

Para el caso celayense se estima que, debido a la presencia de Honda, habrá un impacto sobre al menos 35,139 habitantes. Dicha cifra es calculada por el gobierno municipal de acuerdo con la cantidad de dinero invertido por la empresa y la cantidad de empleos generados. Así tendríamos que:

La Compañía Automotriz Honda invirtió \$470 millones de dólares y generó 3,064 empleos directos y 8,357 indirectos, para un impacto de población total de 35,139 habitantes, Por lo tanto, el efecto multiplicador de Honda es 11.5 población total por cada empleo generado. En otras palabras, cada empleo directo e indirecto generado por Honda costó \$41,149.92 dólares y \$470.0 millones de dólares generó un factor de atracción poblacional a Celaya de 35,139 habitantes, lo que implica una demanda de vivienda de más de 11,422 nuevas viviendas (Ayuntamiento de Celaya, 2015).

¹ En los años venideros veremos si efectivamente la ciudad se consolida como un polo permanente de desarrollo en la región.

Así, observamos que la actividad industrial de una empresa como lo es Honda tiene un espectro de influencia amplio en tanto pone sobre la mesa nuevos elementos como lo son: capital humano y financiero, prácticas laborales características del sector automotriz, y una lista de requerimientos para realizar sus actividades (desde contar con suficiente mano de obra, seguridad e infraestructura optima). Por lo que se estima que uno de los principales cambios se dará en el tipo de actividades laborales (por tratarse de una nueva industria en la ciudad) que requiere de personal especializado. Por lo que los centros educativos desempeñan un rol importante para este fin, al igual que las capacitaciones impartidas posteriormente por parte de las empresas. Además, las características de una empresa como Honda (su sistema productivo, las políticas de trabajo e integración, por mencionar algunas) tienen la capacidad para generar un sentido de pertenencia e identidad colectiva entre un grupo específico de trabajadores y trabajadoras.

De tal manera, partimos de algunas de estas premisas para explorar la posibilidad de cambio que puede darse en los distintos niveles dependiendo de los nuevos factores y la intensidad con la que interactúan con los ya existentes. A continuación, se muestra los tipos de cambio que pueden ocurrir en los distintos niveles estructurales:

Tabla 1. NIVELES DE CAMBIO

<i>Nivel estructural</i>	<i>Cambios en</i>
Grupos pequeños	los roles, estructura de la comunicación, influencia.
Organizaciones	la estructura, jerarquía, autoridad y productividad.
Instituciones	en economía, religión, familia y educación.
Sociedad	en estratificación, demografía y poder.
Global	relaciones internacionales, modernización, desarrollo, organizaciones transnacionales.

Fuente: HARPER C. y LEICHT K. (2016) Exploring social change. America and the world. NY. Routledge. Pp. 6 -7.

Para lo que a nuestra investigación respecta, está el identificar los posibles cambios en los distintos niveles estructurales producto de la llegada de la industria automotriz y conocer sus efectos sobre la población. En decir, buscamos dimensionar el impacto social de la industria automotriz iniciado por la planta Honda (cambios en lo social, cultural y laboral).

Pero ¿qué entendemos por impacto social? Pues bien, en general, impacto social se refiere a la evaluación (como medida o compendio) de un rango amplio de impactos (o efectos o consecuencias) que probablemente son experimentados por un amplio grupo social como resultado de un curso de acción (Freudenburg, 1986) los cuales a su vez pueden estar relacionados a otros tipos de impactos, llámense: económicos, laborales, culturales, políticos, ambientales, geográficos.

El curso de acción en nuestro caso, comienza con el esfuerzo por parte de diversos actores (gobierno, empresa privada, población) para formar una región especializada en el sector automotriz, lo cual significa desarrollar o modificar un entorno con poca experiencia en este terreno, y para lo cual es necesario una colaboración entre el sector público y privado que presumiblemente tendrá un impacto sobre la población, las relaciones de los individuos y la estructura social en la cual desarrollan su día a día. Pues de acuerdo con el tipo de labores de una región surgen los estilos culturales. Así considera Fuentealba (1986:13) cuando argumenta que “las distintas labores a las cuales se dedica la gente, agrícola, minera, pesca, manufacturas o servicios; la división de la población en urbana y rural son variables que contribuyen a la formación de estilos culturales regionales”.

Por lo que cabe aclarar, que no toda la población percibe los cambios de la misma forma. Pues los hay quienes ven su entorno directamente modificado. Por ejemplo, el nuevo personal de la planta cuyas aspiraciones personales y sociales gravitan en torno a su participación en el sector automotriz. Ellos y ellas están en contacto directo con la empresa y pasan a formar parte de una estructura o corporación con valores y formas de actuar predeterminadas, tienen que adaptarse a los modelos de trabajo y convivir dentro de una comunidad laboral heterogénea que incluye al personal extranjero con los que puede haber dificultades lingüísticas de inicio.

Asimismo, está la población que percibe los cambios de una forma indirecta, tales como: los estudiantes y personal académico que se adaptan a los nuevos planes de estudios diseñados precisamente para formar ingenieros o técnicos capaces de satisfacer las nuevas demandas del mercado laboral. Por último, está la población, que, aunque no pertenece propiamente al sector automotriz, pero que ciertamente tienen una relación estrecha con ésta, es decir: el personal de la industria de pieles, de la industria metalúrgica, restaurantera, profesores de idiomas, etc.

La gran cantidad de temas que tienen que ver con nuestra investigación, nos convoca a analizar el caso desde un enfoque que parta desde lo general a lo particular con el fin de lograr una mayor comprensión del tema.

El trabajo de investigación está dividido en seis capítulos. Los dos primeros, tienen el propósito de explicar las condiciones actuales de la industria automotriz a nivel nacional e internacional, su dinámica empresarial, así como su relación con el Estado. Esto, con la intención de contextualizar y tener una mayor comprensión sobre la llegada de Honda a Celaya y el proceso de industrialización que le acompaña. Así, en el primer capítulo, se esboza de manera general el surgimiento y evolución de la industria automotriz. Analizamos las razones que influyeron en la transnacionalización de las plantas a lo largo de los años y hablamos sobre el surgimiento de los modelos productivos (fordismo, toyotismo, posfordismo) así como sobre el impacto que tuvieron tanto en la reestructuración empresarial como en el ritmo laboral. En la segunda mitad del capítulo, analizamos la situación actual de la industria automotriz por regiones, sus cifras, y ubicamos las zonas productivas más importantes actualmente.

El segundo capítulo, trata sobre la industria automotriz en México, su relación con el Estado y el papel de la Inversión Extranjera Directa (IED), especialmente a partir de la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN). Asimismo, exponemos la distribución de las plantas automotrices en México y la creación de nuevos clústers especializados de este sector. Abordamos el caso de la llegada de armadoras al estado de Guanajuato y cómo éste se convirtió en una de las entidades federativas con más inversión del sector automotriz en la última década.

Los siguientes capítulos, se enfocan propiamente a Honda en Celaya. Por ejemplo, en el tercer capítulo, exploramos algunas de las razones que influyeron en el incremento de inversiones japonesas en la región (por ejemplo, la firma de tratados bilaterales como el Acuerdo de Asociación Económica Japón-México), y sobre la ola de empresas proveedoras que siguen a las grandes armadoras automotrices. Asimismo, analizamos las condiciones de la llegada de Honda a la ciudad de Celaya; se habla sobre las particularidades de la planta, pero también sobre las altas expectativas generadas a partir de la llegada de ésta, así como sobre la polémica que gira en torno a los terrenos que ocupa actualmente.

El cuarto capítulo, analiza la transformación en el tipo de actividades productivas, la formación de una mano de obra especializada y el impacto en el sistema educativo. Por ejemplo, se analiza el tipo de personal que prevalecía antes de la llegada de la industria automotriz en Celaya, el tipo de manufacturas preponderantes, la rotación laboral que existe en otras industrias debido a la llegada de las automotrices, y el surgimiento de un nuevo trabajador industrial que parte de dos contextos: el primero trata sobre la población que contaba con previa experiencia laboral (aunque no necesariamente en el sector automotriz), mientras que el segundo, trata sobre la población de jóvenes recién egresados que viven las modificaciones de los planes de estudios cuyo fin es el de adaptarse ante las nuevas necesidades del entorno laboral.

Finalmente, ambos quedan insertos en un nuevo ambiente laboral, en tanto se trata de un tipo de manufacturas especializadas que para el caso de Honda también significa el adaptarse a un nuevo paradigma laboral propio de las empresas japonesas y cuyos antecedentes son el toyotismo. Situación que les obliga a hacer un balance entre los saberes adquiridos a lo largo de la vida laboral en otras empresas, por un lado, así como la aplicación y renovación de los saberes adquiridos por medio del sistema educativo, por el otro.

En el capítulo cinco, se estudia el perfil del personal de la planta, las relaciones sociales, formación de identidades, y la migración japonesa. En la primera mitad del capítulo se habla precisamente sobre las identidades (social y laboral), los espacios comunes del personal de Honda, su primer acercamiento con la empresa y los espacios por donde ésta se dio a conocer. Asimismo, se habla sobre los aspectos que motivaron al personal para trabajar en la planta, el ambiente de trabajo, el papel que desempeña el modelo productivo japonés para desarrollar sentimientos de lealtad y pertenencia hacia la empresa tomando en cuenta el componente cultural y su implementación en lugares como la planta Honda Celaya. La segunda parte, se enfoca en la migración de población laboral japonesa en la región, los procesos culturales y sociales que se mezclan y traspasan, para finalmente hablar sobre las características de dicha población y la forma en cómo interactúan en un entorno que hasta entonces les era desconocido.

Finalmente, en el capítulo seis, hacemos algunas observaciones sobre los posibles desafíos que tendrán que abordarse para hacer del proyecto industrial automotriz una alternativa para el corto, mediano y largo plazo, a partir de las inquietudes del personal, pero también teniendo presente el panorama que pinta para la industria automotriz en los años venideros y que apuntan a un mayor uso de tecnologías en la producción.

Estrategia Metodológica

Sobre la selección de la muestra estudiada

Como se mencionó previamente, se calcula que la empresa Honda puede llegar a tener un impacto poblacional de hasta 35,139 habitantes (lo cual es un número importante considerando que la población de Celaya es de 468,469 habitantes) (Ayuntamiento de Celaya, 2015). Entre los cuales podemos identificar: personal de la planta y sus familias, estudiantes, docentes, comerciantes, vecinos aledaños a la planta, y todos aquellos empleos que se encuentren ligados en mayor o menor medida al sector automotriz. No obstante, es importante tener en cuenta que el impacto social será diferente de acuerdo con la cercanía que se tenga con el lugar en donde ocurren los cambios. De tal modo que tenemos una población que se encuentra directamente ligada (el personal de la planta que se encuentra en el entorno inmediato), así como una población más heterogénea que percibe el cambio de manera indirecta (estudiantes y personal docente que viven los cambios en los planes de estudios, comerciantes, etc.)

Para fines prácticos, nuestra investigación se enfocada primordialmente en el personal de la planta y el contexto en el cual se desarrollada. Aunque, es importante aclarar, que cuando hablamos sobre el personal de la planta Honda, podemos hablar de al menos dos segmentos. Por un lado, tenemos a la población celayense que en muchos casos comparten rasgos sociales comunes (se trata de recién egresados que estudiaron bajo los mismos planes de estudio con una formación tecnológica, viven en barrios o colonias similares, tienen el mismo rango de edad, etc.). Por el otro lado, cuando hablamos sobre el personal de Honda, también nos referimos al personal cuyo contexto social y laboral difiere al que acabamos de mencionar. Nos referimos al personal japonés que labora allí. Este segmento de la población es conocido en Japón como: *Kaigai chuzai in*. Consiste en un tipo de migrante laboral impulsado por las dinámicas económicas globales y la transfronterización de las compañías. Este tipo de migrante laboral japonés se identifica por ser en su mayoría hombres, tener estudios de nivel superior, y contar

con una trayectoria importante en sus empresas. Normalmente son enviados como capacitadores, supervisores o gerentes. Pueden viajar solos, pero también pueden ser acompañados por sus esposas e hijos. Su permanencia es temporal (de entre 3 a 5 años), aunque con carácter rotativo. Los idiomas en los que se comunican mayormente son el japonés e inglés.

Respecto a la selección muestral, podemos decir, que fue un proceso complejo que implicó una serie de retos, en primer lugar, por la dificultad para tener un acercamiento con el personal² a través de la empresa. Por lo que tuvimos que contactarlos por otros medios: preguntando en las escuelas y a los vecinos si tenían algún conocido trabajando en Honda y los cuales a la vez nos ponían en contacto con más personal. Por lo tanto, el tipo de muestreo que utilizamos fue el muestreo intencional, que consiste en elegir individuos específicos dentro de la población a utilizar para un estudio en particular o de un proyecto de investigación.

Otro reto que enfrentamos fue que el personal accediera a darnos una entrevista, esto en parte a que percibimos cierto nerviosismo o temor de alguna consecuencia negativa que pudiera tener sobre sus empleos (a pesar de que se les explicó que ese no era el fin del trabajo). Por lo que tuvimos que cambiar el enfoque de acercamiento y modificar nuestros instrumentos con el propósito de que la población sintiera mayor confianza para responder a las preguntas formuladas.

Finalmente, pudimos concretar 18 entrevistas entre empleados y exempleados celayenses, así como cuatro entrevistas a docentes de los principales centros educativos. Aunque nos hubiera gustado que fueran más entrevistas (por ejemplo, del personal japonés, no obstante, se trataba de una población de más difícil acceso, pues uno tiene que formar parte propiamente del ambiente laboral o social) tuvimos las limitantes económicas y de tiempo. Sin embargo, nos sentimos

² Debido a la imposibilidad para tener un acercamiento directo con los trabajadores japoneses, nos apoyaremos en buena medida en algunos trabajos de investigación que tratan precisamente sobre el tema de la migración reciente de la población japonesa en México y las formas en cómo viven

satisfechos con los datos recolectados pues cumplen con las metas que teníamos establecidas.

Métodos y técnicas de investigación

Nuestra investigación busca incluir tanto el enfoque cualitativo, como el cuantitativo. Por lo que el tipo de técnicas que se emplearon fueron desde la aplicación del cuestionario y la entrevista semiestructurada (véase en los anexos). Se considera que las entrevistas semiestructuradas son las que ofrecen un grado de flexibilidad aceptable, a la vez que mantienen la suficiente uniformidad para alcanzar interpretaciones acordes con los propósitos del estudio. Este tipo de entrevista se asocia con la expectativa de que es más probable que los sujetos entrevistados expresen sus puntos de vista de manera relativamente abierta, que en una entrevista estandarizada o un cuestionario (Díaz L. Torruco U., 2013: 163)

Asimismo, para complementar, y dar mayor alcance a las limitaciones que pudiéramos tener a partir de la implementación de las técnicas anteriores, nos apoyamos constantemente en la investigación documental la cual consiste en la obtención y análisis de datos provenientes de fuentes que pueden ser tanto de tipo primario como secundario, en el formato de materiales impresos y digitales que incluyen: tesis, artículos científicos y periodísticos, libros, entrevistas e informes.

Capítulo I

El contexto de la industria automotriz (una mirada global)

El presente capítulo estará conformado por dos partes: en la primera se analiza el surgimiento de las grandes empresas automotrices y las condiciones de tipo histórico-económico que influyeron en su consolidación y distribución espacial. Asimismo, hablaremos sobre la importancia de los modelos productivos (principalmente del fordismo y toyotismo) los cuales generaron un impacto tanto dentro de la empresa (en la estructura empresarial y sobre el rol del personal), como sobre la población y sus hábitos —por ejemplo, de consumo—. La segunda parte, tratará sobre los elementos que resultan importantes en la actualidad para que las empresas inviertan y desarrollen sus plantas, así como también analizaremos la distribución y producción automotriz de acuerdo con los países y regiones.

1. 1 Los modelos productivos y la reestructuración laboral en la industria automotriz

A finales del siglo XIX y principios del XX comienza una época marcada por el surgimiento de grandes empresas en el sector automotriz, tal fue el caso de las emblemáticas Ford Motor, General Motors y Fiat. Las dos primeras —de origen estadounidense— fueron fundadas en los años de 1903 y 1908 respectivamente, mientras que la italiana Fiat, cuenta con una historia que se remonta al año de 1899. Estas empresas —así como ocurre actualmente con otras empresas— forman parte importante en la vida de las personas manteniendo un lugar sustancial en el ideal colectivo, llegando incluso a formar parte de la identidad nacional. Los estadounidenses, por ejemplo, ven a la empresa Ford como un símbolo de orgullo nacional, así como los alemanes pueden llegar a identificarse con la Volkswagen.

Por eso, no es de extrañar que buena parte de sus plantas se encuentren en sus países de origen, no obstante, la mayoría de las firmas buscaron desde sus inicios la apertura de nuevas plantas de ensamble en territorio extranjero al tomar en consideración las ventajas y los grandes beneficios que podrían obtener gracias a la internacionalización de sus empresas.

Este tipo de acciones tenían como objetivo algo más allá que la mera ganancia económica —de lo que se trataba realmente era de la necesidad para poder perdurar a través de la expansión empresarial y la exportación de sus formas culturales de consumo y producción en un mundo que se preparaba para dejar atrás el confinamiento.

En efecto, las tres empresas mencionadas previamente buscaron abrir filiales en territorio extranjero casi al momento de su creación, tal fue el caso de Ford, que a un año de su fundación llevó a cabo la apertura de una nueva planta en Walkersville, Canadá. Igualmente ocurrió con GM y la instalación de una planta manufacturera en Inglaterra el mismo año de su fundación (1908), mientras que la italiana Fiat para el año de 1907 ya había establecido una planta en Austria.

Lo que en un principio orilló a las firmas a buscar la apertura de nuevas plantas fuera del territorio nacional, fue la necesidad por mantener mayor cercanía con sus clientes, por lo cual llegaron primero a países como: Reino Unido, Canadá, Francia y Austria, y a partir del primer quindenio del siglo XX se expanden a Argentina, España, Brasil, Sudáfrica, Chile, Japón, Alemania, México, India, Uruguay, Italia, Australia, Francia, Polonia, aunque ahora los motivos incluían los ahorros de costes de transportación y el acceso a mercados emergentes (Sturgeon & Florida, 2000).

Los precios de los primeros vehículos en el mercado fueron considerablemente elevados, esto, en parte, a las técnicas y modelos de producción artesanales que convertían a los vehículos en una mercancía asequible solamente para una reducida parte de la población. En 1907, La empresa Ford (que sería la pionera en el ramo), aún no se distinguía de otras fábricas de automóviles que surgieron a principios del siglo en Detroit. Los tres modelos A, B y E que puso en el mercado en estos años se ensamblaban de manera artesanal y en pequeños volúmenes. No fue sino hasta después de 1907 que la Ford inicio su verdadero desarrollo con el lanzamiento del modelo T con lo que la firma inicia el cambio de una manufactura orientada a una clientela específica a una verdadera producción en masa (Carrillo, 1993)

Para el año de 1910, la empresa implementa un nuevo modelo de producción basado en los principios del taylorismo, lo cual significa que la mayor parte del proceso de trabajo era científicamente estudiado por los gerentes para entonces conseguir que las tareas se realizaran de manera más especializada y eficiente, removiendo responsabilidades y habilidades formalmente ejecutadas por los trabajadores (Cohen & Kennedy, 2007).

El fordismo se caracterizaría entonces, por sus líneas de flujo continuo (o producción en serie), un proceso en el que la especialización facilitaría el ensamblaje de las partes, con lo cual se reduciría el tiempo de producción y se lograría aumentar la productividad.

Esta forma de producción daría inicio a una de las etapas más importantes de la revolución manufacturera del siglo XX. El modelo de producción fordista pronto sería copiado e implementado por otras empresas (e, incluso, por otros sectores productivos) que optaron por “integrar en una alta proporción la producción, generando productos estandarizados en grandes volúmenes que debían salir al mercado para cubrir los altos costos que se generaban en el proceso. Las empresas fordistas tuvieron un gran éxito, enmarcadas en un contexto de mercados protegidos que les permitía desenvolverse en un ambiente sin presiones del exterior” (Rodríguez, 2013: 110).

La producción masiva ayudó a bajar los precios de los automóviles abriendo la puerta a nuevos mercados de masas, lo que obligó a las plantas ensambladoras a ir acercándose más a los mercados destinatarios para reducir los costos de transportación. Fue cuestión de tiempo para que las técnicas de producción en masa empleadas en las ensambladoras automotrices permitieran el ensamblaje de grandes volúmenes desde lugares distantes a los de las firmas (Sturgeon & Florida 2000).

Los centros productivos pronto se reprodujeron, especialmente en países como Alemania, Rusia, Francia, Australia, Reino Unido, España, Argentina, Italia, Polonia, México y Brasil. Las ciudades industriales se convirtieron en polos de desarrollo, y “(los) centros de convergencia de gigantes fordistas, operaban como centros industriales que reflejaban la prosperidad del sistema, conviviendo con áreas de menor desarrollo, originando esto migraciones de contingentes de mano de obra barata” (Rodríguez 2013).

El modelo de producción fordista fue un parteaguas que produjo cambios en muchos aspectos, especialmente en la sociedad estadounidense, quienes encontraron en las nuevas formas de producción un elemento que redefiniría el “americanismo”. Para autores como Peters (2009: 267) “fue la búsqueda de fuentes por la identidad moderna basada en el consumismo, el optimismo de que la tecnología resolvería todos los problemas, la tensión entre libertad y autoridad, el énfasis en innovación y practicidad”.

Dicho modelo, se basa en los principios administrativos de la organización científica del trabajo de Taylor (The principles of scientific management), los cuales se definen como: el “sistema de hiperracionalización del quehacer individual del obrero, basado en la descomposición-recomposición de los gestos y movimientos particulares que componen su tarea específica, sistema mantenido o reproducido a través de todo un conjunto complejo de capataces que auxilian, supervisan e instruyen al obrero, y de “primas salariales” que “preman” o refuerzan su adecuado cumplimiento” (Aguirre 2007: 25).

Este tipo de prácticas fue crucial para la expansión de las empresas en tiempo récord, para el desarrollo de tecnologías, y la especialización obrera. Sin embargo, el ritmo agitado del modo de producción, el deseo material, la mecanización y deshumanización del obrero representaban algo inadmisibles para algunos críticos como Gramsci, quienes tempranamente encontraron en el taylorismo “una expresión brutalmente cínica del propósito de la sociedad estadounidense desarrollando en el trabajador el grado mecánico más alto y actitudes mecánicas, rompiendo con los viejos nexos psicológicos del profesional cualificado que demandaba cierta participación activa de inteligencia, imaginación e iniciativa por parte del trabajador, a la reducción de operaciones productivas y aspectos exclusivamente mecánicos y físicos” (Gramsci 1999: 598). Esta forma productiva significó para los trabajadores una serie de problemáticas que los despojaba de sus habilidades, orillándolos al nivel mínimo —casi inexistente— de creatividad. A partir de aquí, surgen los supuestos de que las secuelas que dejó el modelo se relacionan directamente con el problema endémico que está afectando varios aspectos de la vida contemporánea.

Para los defensores del modelo, bastan los argumentos centrados en los beneficios que produjo el modelo manufacturero sobre la economía de los trabajadores y las mejoras laborales. Pues fue a raíz de la implementación del modelo que se percibió una mejora significativa sobre los salarios de los obreros (al menos en los países industrializados) lo que se tradujo en un incremento en el consumo de bienes y servicios. El cambio fue enorme considerando que la propuesta a la reforma en manufacturas, mejor conocida como “five-dollar day” contribuyó a que los salarios de los trabajadores se duplicaran.

Como se mencionaba con anterioridad, las ciudades con presencia de industria automotriz se convirtieron en sinónimo de prosperidad. La funcionalidad y planeación de las plantas manufactureras se convirtieron en el modelo a seguir de las empresas, y fue cuestión de tiempo para que el fordismo se convirtiera en el principal aliado y principal impulsor del capitalismo.

Las prácticas de producción masiva y los ánimos por obtener mayores ganancias se extendieron en el ideal empresariales al igual que el consumismo en la sociedad. Se incentivó a los obreros a intensificar el ritmo de trabajo y aumentar la producción a cambio de recompensas monetarias que no eran siquiera comparables a la plusvalía obtenida por las empresas que ganaron terreno a pasos agigantados y “aunque el clima de entusiasmo y participación de los obreros por el efecto del Five-dollar day fue duradero, para los años veinte este clima había sido sustituido por un ambiente de tedio, frustración y resistencia a los constantes aumentos en la velocidad de la línea de montaje” (Carrillo 1993: 155).

Eventualmente, el clima industrial se eclipsó una vez más debido a una serie de imposiciones tarifarias que iniciaron después de la Primera Guerra Mundial, en donde la gran mayoría de los gobiernos comenzaron a exigir una serie de regulaciones del siguiente tipo: requisitos de contenido local, aranceles y restricciones de importación³, lo cual finalmente terminó afectando a la industria automotriz.

Posteriormente, el efecto de las presiones ejercidas en las líneas de producción para generar mayores volúmenes terminaría provocando una situación de excedentes que conllevaría al fenómeno de subconsumo, en el que la oferta de bienes de consumo superaba la demanda⁴.

³ Dado que Ford y GM eran por mucho los mayores inversionistas extranjeros, algunas tarifas fueron especialmente diseñadas para bloquear la importación automotriz con características estadounidenses (Sturgeon & Florida 2000: 26).

⁴ La interrupción en el proceso de circulación puede ejemplificarse de la siguiente manera: Si el productor A vendía y después, por una razón cualquiera (tal vez en la espera de que los productos se abaraten) dejaba de comprar a B, éste, no habiendo logrado vender a A, no podía entonces comprar a C. Fue una etapa de crisis marcada por la sobreproducción, especulación y retención de capital que impacto negativamente sobre millones de trabajadores en distintas ramas.

Ante tales circunstancias, comenzaría un periodo de inestabilidad económica sin precedentes para finales de los años veinte. La crisis del 29 o 'La gran depresión' fue una etapa compleja que dejó al descubierto las fallas estructurales del modelo capitalista y demostró la inviabilidad para continuar con las mismas prácticas.

El modelo de producción fordista se vio rebasado por las implicaciones de la economía del mercado y fue una de las razones para dar la bienvenida a los aportes del nuevo paradigma cuyos atributos residían fundamentalmente en la gestión de la estructura organizacional. Autores como Basurto consideran que "el declive de EU como potencia hegemónica debiera ligarse a la caída del fordismo y al ascenso del toyotismo, el cual aporta la combinación de la lógica de la producción artesanal con la de la producción en serie que sirve para estimular a nivel mundial la expansión de los sistemas de fabricación transnacionales que favorecen el ascenso de la era del pacífico" (Basurto 2013: 78).

Hasta el momento, nos hemos dedicado a hablar brevemente sobre los inicios de la industria automotriz y el modelo de producción estadounidense que alcanzó magnitudes globales en un lapso relativamente corto, consiguiendo un fuerte arraigo especialmente en países con industria automotriz (incluyendo a Japón).

Teniendo esto en mente, surge la pregunta obligada ¿cómo y cuáles fueron las circunstancias que dieron pie a la creación de un nuevo modelo productivo capaz de plantar cara a las fallas del modelo fordista?

Primeramente, hay que tener presente que la industria automotriz en Japón inicia con la llegada de las transnacionales; Ford en el año de 1924 y General Motors en 1927. El inicio de estas empresas en el país nipón estuvo marcado por un camino de asperezas, producto de la rivalidad con los Estados Unidos y una cuestión nacionalista que obligaría a las empresas estadounidenses a cancelar labores en el año de 1938. Las circunstancias internacionales pusieron más presión en países como Japón y Alemania para la creación de una industria automotriz nacional.

En Japón, por ejemplo, surge la empresa Nissan en el año de 1934, y Toyota en 1931, aunque su consolidación se dio hasta 1937. “La más destacada de las japonesas fue Toyota, con un comportamiento conservador, financiándose con fondos propios y dando prioridad a la autonomía tecnológica, evitando el desarrollo con base en transferencia de tecnología del exterior” (Rodríguez, 2013: 117). O, al menos, eso es lo que buscaba después de un proceso en el que las primeras fabricas automotrices eran claramente de marcas extranjeras y las cuales aportaron importantes conocimientos del sector en su momento. Porque si bien es cierto que Japón fue influenciado por las técnicas fordistas, “los arreglos culturales y sociales se han moldeado en torno a su propio sistema de fábrica, trabajo y organización empresarial” (Cohen & Kennedy, 2007: 105).

El modelo productivo japonés no debe ser considerado estrictamente como la sustitución del fordismo, sino más bien entenderlo como un modelo de producción que en su momento ofreció soluciones para algunos de los problemas que afectaban a los modelos previos de producción (encontrando particularmente respuesta a las limitaciones del modelo fordista). Después de todo, ambos modelos de producción comparten puntos en común, pero cada uno con rasgos distintivos que fueron adquiridos según se daban las circunstancias en sus respectivos entornos.

El toyotismo al igual que el fordismo se caracteriza por la producción de grandes volúmenes, no obstante, los lineamientos del toyotismo permitieron a las empresas que adoptaron este tipo de prácticas mantener un crecimiento constante y la reducción de riesgos financieros. De esta manera, “las empresas japonesas llevaron la bandera de la nueva forma productiva que habría de permear a la economía global” (Rodríguez 2013: 108).

Entre las innovaciones del modelo japonés podemos mencionar la importancia que se le asignó al factor geográfico como elemento estratégico para su producción y distribución, partiendo de la división estructural espacial de producción y la concentración geográfica de las plantas. No obstante, estos elementos siempre han sido de interés para las firmas, pues ya hemos visto que, durante las distintas etapas de la historia de la industria automotriz, las empresas se vieron motivadas para expandir sus fábricas más allá de las fronteras por distintas razones. Por ejemplo, durante el periodo de 1890-1919 el incentivo de las compañías fue el de mantener cercanía con los clientes, durante los años 1910-1929 se buscó reducir los costos de transporte, a partir del año 1930 se busca evitar aranceles y desde 1980 a la fecha, la motivación son los bajos costos de operación (Sturgeon & Florida 2000).

Un aspecto importante que hay que tener en cuenta, es el hecho de que las grandes empresas que se han concentrado en un punto determinado (ya sea dentro o fuera de su territorio nacional), suelen tener un gran impacto sobre la geografía del lugar al grado en que a algunas ciudades llegan incluso a identificárseles como 'ciudades automotrices' por la gran cantidad de industrias relacionadas al sector y que se establecen en un solo lugar. Tal es el caso de Detroit, Estados Unidos, o la misma ciudad de Koromo, Japón, cuya actividad económica previo al arribo del sector automotriz, consistía en la fabricación artesanal de textiles de seda. En 1959 la ciudad cambió su nombre por Toyota City (Toyota-shi) dada la concentración de industria automotriz, y actualmente es uno de los mayores centros productivos de vehículos a nivel mundial.

Otro punto importante para destacar sobre la planeación y distribución de las plantas toyotistas, fue precisamente la manera en que se concentraron las grandes y pequeñas empresas de un mismo sector en un área. Esta forma de agrupación conocida como 'clústers' permitía mayor colaboración entre las empresas. "Así, por ejemplo, el complejo fabril de Toyota (Toyota City) operaba de manera coordinada a través de la interconexión con una red informática. Este mecanismo era capaz de coordinar, tanto las plantas de Toyota City como las de proveedores, que ocupaban un área cercana" (Rodríguez 2013:118).

No obstante, la manera de agrupación y distribución fabril que permitió aumentar los índices de productividad no limita su éxito solamente a la buena coordinación (la cual es claramente indispensable), sino que también tiene que ver con un dualismo entre las grandes firmas con las pequeñas empresas de proveedores, las cuales son consideradas en la mayoría de los casos como subdivisiones de las grandes firmas. Lo que da el toque distintivo a este dualismo empresarial japonés, es que “mientras las grandes empresas pagan salarios relativamente más altos y proveen seguridad social, las empresas pequeñas, por otra parte, mantienen salarios bajos con poca o nula cobertura social, situación que aprovechan las grandes empresas para ordenar partes y componentes de las pequeñas empresas de proveedores económicamente dependientes en lugar de producirlas ellos mismos” (Dohse & Jürgens 2003: 25).

Si los principios del taylorismo fueron la guía para el sistema de producción fordista, entonces para el toyotismo fue el sistema Kanban desarrollado por Ohno Taiiichi, vicepresidente de la compañía.

Existen dos características distintivas del Kanban. La primera tiene que ver con el célebre ‘just in time’, lo cual significa que la producción manufacturera se dará en la medida en que solo se fabriquen los productos necesarios, en el tiempo necesario y en la cantidad necesaria, manteniendo un inventariado rígido. Esto es una manera de administrar los recursos más que necesaria en un país que particularmente carece de materias primas. La segunda trata sobre el enfoque administrativo de las corporaciones japonesas —a diferencia de la desconfianza fordista que existía hacia las habilidades intelectuales de los trabajadores y las cuales se buscaban controlar y poner en desuso— en donde se daba un peso importante hacia el ‘respeto por lo humano’. A los trabajadores se les permitía desempeñar plenamente sus funciones a través de la participación continua, “con lo que el sentido de lealtad, motivación y la calidad del trabajo incrementaban” (Dohse & Jürgens 2003: 21).

En la organización de trabajo destacan al menos dos elementos nuevos: el trabajo en equipo y la rotación. Los trabajos en equipo consistían en el cumplimiento de la asignación de tareas específicas, y se esperaba que los equipos discutieran mejoras o rediseños para la producción. La rotación implica que los trabajadores podían moverse de un equipo a otro, alternando posiciones con el propósito de evitar la rigidez de la automatización, agotamiento o lesiones por el esfuerzo repetitivo. Previamente se daba capacitación a los trabajadores para la realización de tareas múltiples.

Con una organización tan precisa, tanto en el manejo del interior de la planta, como entre la empresa con sus proveedores, aunado al compromiso y creatividad de los trabajadores hacía su trabajo, es que el toyotismo ofreció la posibilidad de generar una producción diferenciada que le permitió adaptarse a los cambios en el mercado. De tal manera, en que la integración entre las expectativas a largo plazo, los inventarios de la producción y capacidad del momento, así como con la planeación constante por nuevos productos, se convirtieron en los elementos que darían al toyotismo las bases para ser el modelo predominante.

El modelo desarrollado por Toyota se implementó primero en las empresas de subcontratación, para después ser incorporado en el resto de las empresas japonesas durante los años sesenta.

En el caso de los Estados Unidos, por ejemplo, el modelo japonés fue insertándose fuertemente a partir de los años ochenta, primero a través de sus nueve plantas que llegarían a emplear hasta cerca de 100,000 estadounidenses (Florida & Kenney 1996). Para nuestro trabajo, es de particular interés que una de las empresas japonesas que tuvo una rápida expansión fue precisamente la empresa Honda, ya que para el año de 1985 era el cuarto fabricante en Estados Unidos, colocándose como la primera firma japonesa vendedora en este mismo mercado (Rodríguez 2013).

A diferencia de como ocurre con la relativamente rápida aceptación del fordismo, se creía que la exportación del modelo japonés sería algo más complejo debido a los elementos propios de la cultura japonesa (tales como el compromiso colectivo) que se encuentran tan arraigados en su sociedad y que sin lugar a duda ocupa un lugar importante del modelo productivo. Al respecto Florida y Kenney opinan:

Transferir prácticas y formas organizacionales de una sociedad a otra significa que deben desprenderse del ambiente en el que están incrustados y recrearse en un ambiente nuevo. El trasplante da pruebas claras de que las formas organizacionales pueden ser llevadas efectivamente de su contexto original y ser transferido a un ambiente distinto. Más aún, la organización puede moldear el entorno bajo sus propias necesidades y en cierto grado crear sus propias condiciones. En términos generales, las organizaciones tienen los recursos para alterar el entorno. Grandes y poderosas empresas, por ejemplo, pueden controlar la maquinaria, la organización de producción, la contratación de empleados, y el establecimiento de conexiones internacionales. Estos recursos organizacionales pueden ser utilizados para compensar y *transformar la matriz social del ambiente*⁵ (Florida & Kenney 1996: 72).

Efectivamente, el modelo fue incorporado de manera exitosa —con alguno que otro traspíe— valiéndose de un fuerte empeño y la importante contribución de recursos humanos y financieros.

Las técnicas y procedimientos del toyotismo contribuyeron a la restructuración de algunos modelos productivos, (incluyendo al fordismo, el cual había logrado definir un sistema económico y social basado en la producción en masa) que adoptan parte de la experiencia japonesa. Estos elementos que integra el sistema fordista dan pie para pensar en una nueva etapa conocida por algunos como Posfordismo.

⁵ Las cursivas son mías.

Dicho concepto sigue siendo un tanto ambiguo y el debate continúa respecto a si alguna vez se consolidó un orden post-fordista, y, de hecho, si la estabilidad del fordismo fue un período excepcional, en una crisis típicamente desordenada, patrón del desarrollo capitalista (Jessop, 2006). Algunos autores consideran que el posfordismo surge como una respuesta a la globalización de mercados de consumo y como una nueva forma de flexibilidad que hace mayor uso de las perspectivas para personalizar gracias al apoyo de las nuevas tecnologías de la información (Peters, 2009). Para Basurto, el posfordismo ampara el regreso del obrero especializado que había sido desplazado por el fordismo y, con ello, empuja la revalorización del personal calificado que al combinarse con necesidades de mayores cantidades de trabajo obrero abre camino a la configuración de un orden capitalista que desplaza lo nacional por lo global (Basurto 2013).

Entre las características del posfordismo podemos mencionar 1) producción flexible; 2) un modo estable de crecimiento basado en la producción flexible, incremento en ganancias basado en la tecnología y la utilización plena de la capacidad flexible; 3) polarización de los trabajadores dependiendo de sus habilidades; 4) *lean production*; una fábrica flexible en sincronía con los mercados y distribuidores.

Sintetizando lo expuesto, tenemos que, la industria automotriz ha mostrado una capacidad formidable para adaptarse a las circunstancias y los distintos escenarios que afronta, por lo que se encuentra en un proceso continuo de mejoramiento en el uso de tecnologías y eficacia de los sistemas productivos, mientras que a la par consolida sus redes de influencia sobre otras ramas industriales y los territorios a los que llega. Asimismo, vimos que la industria no solo modifica la estructura a nivel físico, sino que incide directamente sobre la vida de las personas, por tal situación, estamos de acuerdo con Gramsci cuando sostiene que “la vida en la industria demanda un aprendizaje general, un proceso adaptativo psíquico-físico a condiciones específicas de trabajo, nutrición, domesticas, costumbres, etc. Esto no es algo “natural” o innato, sino que tiene que ser adquirido” (Gramsci 1999: 587).

1.2 La situación actual de la industria automotriz

Por más de un siglo, la industria automotriz viene desarrollando en distintas partes del mundo. Para el año 2015, esta industria agrupaba un aproximado de 753 fábricas distribuidas globalmente. La mayor parte de las empresas se concentran en los centros tradicionales de producción (o países industrializados), aunque cada vez son más los países emergentes que cuentan con estas plantas.

De acuerdo con la información de la Organización Internacional de Fabricantes de Vehículos Automotores (OICA, por sus siglas en francés) para el año 2016 las manufacturas automotrices alcanzaron la producción total de 94,976,569 unidades, con un crecimiento de 4.5% respecto al año anterior. Asimismo, se estima que cinco por ciento de los trabajos manufactureros a nivel mundial corresponden al sector automotriz, 9 millones de empleos directos, y cincuenta millones de trabajos tomando en consideración los indirectos (OICA, 2017).

Respecto al establecimiento de las plantas, hay diversos aspectos que influyen sobre su posible distribución geográfica, entre los más relevantes, podemos mencionar: a) los intereses políticos y económicos de la región, b) una fuente importante de capital humano y altos niveles de competitividad, c) una ubicación espacial que se adapte a las necesidades particulares de las firmas.

Los intereses políticos y económicos deben ser entendidos como los lazos de interés y compromisos que la industria automotriz forjó a lo largo de su historia con los gobiernos y viceversa.

Un claro ejemplo, fue durante la crisis del año 2008 que afectó varios sectores económicos, incluidos el inmobiliario y el manufacturero. Las principales firmas estadounidenses como General Motors, Chrysler y Ford se encontraban en situación crítica. En el caso de GM, la magnitud de sus pasivos y la pérdida de competitividad la habían puesto al borde de la quiebra. Para la compañía Ford, la situación de liquidez era menos apremiante y podría resistir (Arenas., Vera., Soto 2010).

Las firmas que por mucho tiempo fueron sinónimo de prosperidad, se vieron obligadas a solicitar apoyo económico al congreso estadounidense para evitar su colapso. Por lo que una de las decisiones más criticadas que tuvo que enfrentar el presidente demócrata Barack Obama durante los peores días de la crisis del 2009, fue el destinar recursos públicos para rescatar a las empresas armadoras estadounidenses como Chrysler y General Motors (Campos, 2013).

El rescate económico se dio para evitar mayores pérdidas de empleos y generar un ambiente de estabilidad para el sector financiero. Lo último que se quería era producir mayor incertidumbre en uno de los sectores industriales más importantes para el país norteamericano. En marzo de 2012, el presidente estadounidense lanzó un comunicado en el que sostuvo:

“No dejaré que eso ocurra (la quiebra de las empresas). Estos trabajos importan más que sólo por el cheque. Son una fuente de orgullo y un boleto hacia la clase media. Estas compañías valen más allá de los autos que construyen. Son un símbolo de la innovación estadounidense y una fuente de nuestro poderío en manufacturas” (Obama 2012)

Con lo cual defendió, y dejó en claro, su postura para rescatar a estas empresas icónicas. Resaltando la importancia del sector automotriz para la identidad estadounidense; como un símbolo de orgullo nacional, innovación y clave para el ascenso social.

Pese a que en las últimas décadas los Estados Unidos dejaba atrás algunas prácticas del modelo proteccionista que tanto lo caracterizó durante la primera mitad del siglo XX, vemos que en años recientes se están dando fuertes acercamientos entre los sectores públicos y privados. Especialmente ahora con la actual administración encabezada por Donald Trump y sus intenciones por mantener las fabricas dentro de los centros tradicionales de producción.

El segundo aspecto para tomar en consideración por parte de las empresas para el establecimiento de sus plantas es el capital humano (entendido como el potencial productivo de las personas de una empresa en función de su educación, formación y capacidades). De ahí que veamos grandes esfuerzos en los países emergentes para mejorar la cantidad y calidad de su capital humano el cual resulta fundamental para mejorar la competitividad de las empresas en la medida en que ayuda a mejorar la eficiencia de procesos, reducir los costos de producción y vender a mayores volúmenes.

A continuación, se muestra el listado de los países ordenados de acuerdo con su competitividad manufacturera en el año 2016. En color verde tenemos los resultados del año medido, mientras que en color azul se muestra la posible proyección para el año 2020.

Tabla 2. Ranking de competitividad global en manufacturas 2016

2016			Proyección 2020			
Posición	País	Puntuación (alto=100) (bajo= 10)	Posición	2016 vs. 2020	País	Puntuación (alto=100) (bajo= 10)
1	China	100.0	1	▲	Estados Unidos	100.0
2	Estados Unidos	99.5	2	▼	China	93.5
3	Alemania	93.9	3	—	Alemania	90.8
4	Japón	80.4	4	—	Japón	78.0
5	Corea del Sur	76.7	5	▲	India	75.3
6	Reino Unido	75.8	6	▼	Corea del sur	77.0
7	Taiwán	72.9	7	▲	México	75.9
8	México	69.5	8	▼	Reino Unido	73.8
9	Canadá	68.7	9	▼	Taiwán	72.1
10	Singapur	68.4	10	▼	Canadá	68.1
11	India	67.2	11	▼	Singapur	67.6
12	Suiza	63.6	12	▲	Vietnam	65.5
13	Suecia	62.1	13	▲	Malasia	62.1
14	Tailandia	60.4	14	—	Tailandia	62.0
15	Polonia	59.1	15	▲	Indonesia	61.9

Fuente: Deloitte Touche Tohmatsu Limited and US Council on Competitiveness, 2016 Global Manufacturing Competitiveness Index

La competitividad resulta de vital importancia en años recientes para atraer mayores inversiones a los países, y allí es donde se trabaja en mejorarla. Entre los elementos que permiten mejorar la competitividad de las empresas, o bien, de los países, podemos mencionar: la educación, talento, costos de competitividad, el uso de tecnologías, innovación, Estado de derecho, un marco jurídico flexible, productividad laboral, redes de distribuidores, infraestructura física, sistema de salud y mercados atractivos principalmente.

Lo que por algún tiempo convirtió a los países emergentes especialmente atractivos para la inversión de manufacturas, fue la cantidad de mano de obra semicalificada y calificada, así como los bajos salarios en la región que finalmente fueron motivo importante para que las empresas se establecieran. No obstante, se generaron condiciones laborales precarias para la población. Por ejemplo, “los trabajadores mexicanos de la línea de ensamblado ganan alrededor de una décima parte de lo que ganan sus homólogos estadounidenses” (Welch 2017). Esto coloca a las empresas en una mejor posición de competitividad frente a las otras, y es un elemento que aprovechan para aumentar sus ganancias.

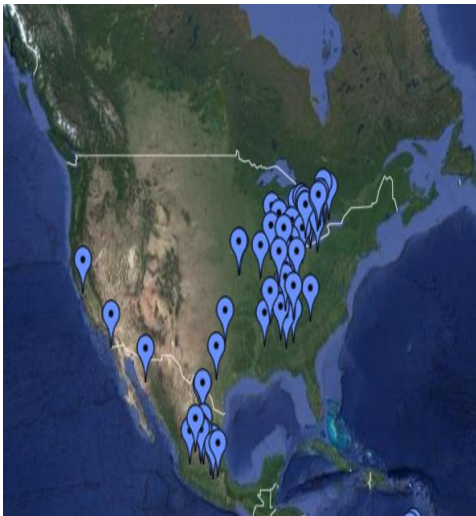
El tercer aspecto que resulta decisivo para el establecimiento de las empresas es el geográfico. Primero, porque es importante contar con una ubicación que permita mantener cercanía con los mercados. Países como México que cuentan con una posición geográfica privilegiada —al tener salidas tanto al océano pacífico como al atlántico, así como por su colindancia con Centroamérica en la frontera sur y al norte con los Estados Unidos—, lo convierten en un país con una posición geográfica envidiable; al igual ocurre con países como España, India, Sudáfrica o Turquía, que históricamente forman parte de las rutas mercantiles. Segundo, la ubicación de las plantas tiene que ser una región que conecte con otras zonas industriales o que permita el desarrollo de estas; debe existir cercanía con los proveedores, pero también con los recursos naturales y materias primas.

Por último, pero de gran importancia, es el buscar establecer plantas lo más cercano posible al mercado potencial, inclusive dentro del propio país, esto con la finalidad de evitar medidas arancelarias. Un claro ejemplo sobre este tipo de prácticas ocurrió en los años ochenta, cuando una ola de plantas japonesas llegó a establecerse en los Estados Unidos en respuesta a una serie de restricciones que privilegiaba los automóviles manufacturados en suelo estadounidense. La medida que había sido tomada para beneficiar a las industrias estadounidenses tuvo un giro inesperado, ya que para el año de 1995 las fabricas japonesas estaban manufacturando localmente dos tercios de los vehículos vendidos para pasajeros en los Estados Unidos (Sturgeon & Florida 2000).

Actualmente, podemos encontrar plantas automotrices en cada continente, y en cerca de 62 países. Y si bien es cierto que una gran proporción de las empresas se encuentran en países que tradicionalmente concentran la industria, en la actualidad el protagonismo se vive en gran parte de los países emergentes que cada año incrementan el número de manufacturas. Aunque la mayor producción de vehículos se lleva a cabo en tres grandes regiones: la región Asia-Pacífico, Norteamérica y Europa. Es en estas regiones en donde se encuentran casi todos los países que durante el año 2016 tuvieron las cifras más elevadas en producción, y quedan listados de la siguiente manera: 1) China, 2) Estados Unidos, 3) Japón, 4) Alemania, 5) India, 6) Corea del sur, 7) México, 8) España, 9) Canadá, 10) Brasil, 11) Francia, 12) Tailandia, 13) Reino Unido, 14) Turquía, 15) República Checa.

A continuación, vamos a presentar algunos mapas y un análisis realizado a partir de las bases de datos sobre producción por país y región durante el año 2016, de la OICA (2017). Comenzaremos con la región norteamericana (véase mapa 1.) que resulta muy importante tanto por los altos niveles de inversión, así como por el apoyo de grandes industrias. No obstante, los tres países que conforman la región (Canadá, México, Estados Unidos) se encuentran en desacuerdos respecto a los impuestos y reformas estructurales, erosionando la fuerza del grupo en su conjunto (Deloitte, 2016).

Mapa 1.
Distribución geográfica de plantas
automotrices en Norteamérica.
Fuente: OICA (2017)



La producción total de vehículos en el continente americano durante el año 2016 alcanzó la cifra de 20,854,138 unidades, lo que representa el 21,9% de la producción mundial. La región norteamericana conformada por los miembros del TLCAN generó la mayor parte de la producción, con un total de 18,165,870 unidades, y con un modesto crecimiento del 1.2% en comparación con el 3% alcanzado durante el año 2015.

Mapa 2.
Plantas en Sudamérica
Fuente: OICA (2017)



La región Sudamericana, por otro lado, mostró un marcado desaceleramiento con una producción de apenas 2,688,268 de vehículos y un decrecimiento del -10.6%. Brasil el mayor productor de la región, generó 2, 156, 356, unidades, situación que lo pone a la baja con un -11.2%. Argentina, el segundo productor cerró con 472,776 unidades y una caída del -10.2%. No obstante, los países más afectados con la recesión fueron: Ecuador, con una producción que llegaba a 4,800 en 2015, a 0 unidades para 2016; Venezuela igualmente sufrió una caída del -84.4%. El desaceleramiento en la región se debe principalmente al ambiente de incertidumbre política en la región lo cual provocó una demora en los planes empresariales.

Mapa 3.
Plantas en región Asia-Pacífico
Fuente: OICA (2017)



La región Asia-Pacífico, es una de las más dinámicas en los últimos años (su producción representa el 54,2% a nivel mundial). Aquí se ubican buena parte de los países emergentes caracterizados por los bajos costos de producción y la abundante mano de obra calificada y semi-calificada. En el último año la región produjo la cantidad de

51,521,214 unidades, pasando a ser de las pocas regiones con una tendencia al alza. En 2016 consiguió aumentar su producción en 7.6%. Los países con mayor crecimiento fueron: India con 4,488,965 unidades y un crecimiento del 7.9%; China, —quien es el mayor productor del mundo y que él solo supera la producción total del continente europeo e incluso del americano— durante el año 2016 manufacturó la cantidad de 28,118,794 vehículos, con un crecimiento del 14.5%.

No obstante, algunos países de la región terminaron con una producción negativa. Tal es el caso de Japón, el segundo mayor productor de la región con 9,204,590 y una disminución en la producción del -0.8%. Otros países que también tuvieron resultados negativos en la producción fueron: Australia con 161,294 unidades y una caída del -6.8 por ciento, Corea del Sur con -7.2 por ciento; Malasia con -16.5 por ciento y Taiwán con -11.8 por ciento.

Mapa 4.
 Distribución de plantas en Europa
 Fuente: OICA (2017)



La región de Europa (que toma en consideración no solo a los Estados miembros de la Unión Europea, sino también a países como Rusia, Ucrania, y Turquía) tuvo un crecimiento del 2.5 % con una producción de 21,699,589 vehículos. En lo que respecta al año del 2016, puede considerarse como un buen año con un crecimiento en la mayor parte de

los países —con excepción de países como Finlandia, Bélgica, o Portugal que tuvieron una fuerte caída en la producción.

La producción europea representa el 22,8% del total mundial. Alemania, el mayor productor en la región manufacturo 6,062,562 de unidades y tuvo un crecimiento modesto, pero estable, del 0.5%. España produjo la cantidad de 2,885,922 vehículos y Francia 2,082,000, ambos países crecieron 5.6 por ciento, seguidos por Reino Unido, con una producción de 1,816,622 unidades y un crecimiento del 8.0%. Turquía aumentó su producción a 1,485,927 vehículos, lo cual representa un crecimiento del 9.4%, con lo cual supera la producción de Italia con 1,103,516, unidades y su alza del 8.8% en relación con el año anterior.

Mapa 5.
Distribución de plantas en África.
Fuente OICA (2017)



La producción en el continente africano también fue notable durante el 2016. Si bien apenas representa el 0,9% de la producción mundial con 901,628 unidades. Los países de la región lograron aumentar su tasa de crecimiento en un 7.9%. Países como Botswana crecieron hasta en 117.1% con 42,008 unidades. Marruecos, el segundo productor (después de Sudáfrica) creció en 19.7%, Egipto en un 0,6%, mientras Sudáfrica, que fabricó 599,004 vehículos, decreció en

-2.7 por ciento respecto al año anterior.

En poco más de una década, el panorama manufacturero cambió de forma significativa. Por un lado, están los países emergentes que atraen cada vez más fábricas que contribuyen al aumento de la producción. A medida que esto ocurre, se reduce gradualmente el dominio de la producción de los países industrializados. Por ejemplo, en el año 2005 Estados Unidos representaba el 18% de la producción mundial, situación que cambia en 2016 cuando se reduce al 12.8% (véase tabla 3). Paralelamente ocurre con Japón, quien en 2005 tenía una producción mundial del 16%, pero desciende 6.4 puntos porcentuales para 2016. No obstante, si se toma en consideración la producción anual por país, veremos que ésta aumenta en la mayoría de los casos, especialmente a partir del año 2010 cuando los Estados Unidos aumenta su producción anual en un 35% y Japón en 21%. Tal incremento se da en la media en que se dejan atrás las secuelas de las crisis del 2008 y que tuvo su peor año en 2009, lo que afectó fuertemente al sector automotriz de estos países. La buena recuperación en la producción —al menos en los Estados Unidos— se debió, como ya lo mencionábamos, al rescate económico por parte del gobierno.

Tabla 3. Producción mundial de cinco países en por ciento

país año	Japón	Estados Unidos	China	India	México
2005	16%	18%	8.5%	2.4%	2.5%
2008	16.3%	12.3%	13.2%	3.3%	3 %
2016	9.6%	12,8%	29.6%	4.7%	3.7%

Fuente: Elaboración propia con base en la información de la OICA (2017).

Como podemos apreciar, de todos los países, China es el que más crece frente al resto, aunque a paso lento, pero firme, le siguen algunos países emergentes como México o la India que con grandes esfuerzos mantienen el ritmo.

Ante el nuevo panorama resaltan al menos dos aspectos importantes; el primero, las inquietantes condiciones laborales y la brecha salarial de los trabajadores en países emergentes en contraste con los de los países industrializados y lo cual se utiliza como una excusa para mejorar los niveles de competitividad. El segundo, el desasosiego por el que atraviesan los países emergentes en tiempos de recesión económica, pues son comúnmente los primeros en reducir su producción (tal como ocurrió con la región de Sudamérica) en niveles muy por debajo de lo que ocurre con los países industrializados que solo en tiempos excepcionales recientes las afectaciones.

En general, puede señalarse que los países emergentes son los más proclives a las fluctuaciones de las problemáticas internacionales por carecer de gerencia alguna sobre las firmas automotrices en comparación con los países industrializados que sí la tienen hasta cierto punto y trataran de velar por la industria nacional. No es de extrañar entonces, que países como China, Corea del sur o India busquen ganar terreno en el mercado con sus propias marcas.

La competencia entre las empresas se agudiza cada vez más, y la situación por mantenerse de pie frente a un sistema cada vez más fluctuante da una nueva tonalidad a la dinámica automotriz —ya de por sí acostumbrada a moverse entre diversos cauces, oscilando entre las fuerzas gubernamentales y las del mercado— que obliga a las empresas a buscar alianzas con otras firmas ‘rivales’.

Las estrategias de reestructuración en los países occidentales estuvieron basadas en la formación de complejos esquemas de cooperación (GM-Toyota, Ford-Mazda, Chrysler-Mitsubishi, al que se les une Ford-VW) que rebasaban la lógica de la rivalidad productiva. Se trata de asociaciones Joint Venture para ciertos modelos o ciertas plantas, proyectos comunes para el desarrollo de plataformas, cooperación tecnológica-productiva-financiera, dispersión de la propiedad de las firmas por vía de cuotas de acciones, entre otras (Juárez 2005). En este sentido las cuotas nacionales se volvieron engañosas debido a que se volvió difusa la propiedad nacional. (Rodríguez 2013).

Las alianzas más recientes son: Daimler-Ford-Nissan, Toyota-Mazda, Nissan-Renault, Nissan-Daimler, Kia-Hundai. Y de acuerdo con el ranking mundial de manufacturas automotrices de la OICA (2017) el cual toma en consideración cincuenta compañías y su producción; las empresas que encabezaron el listado en el año 2015 fueron: 1) Toyota, 2) Volkswagen, 3) Hyundai, 4) GM, 5) Ford, 6) Nissan, 7) Fiat, 8) Honda, 9) Suzuki, 10) Renault.

Lo analizado hasta el momento, nos permite ver la complejidad empresarial del sector automotriz y las formas que emplea para adaptarse en cada contexto. Resulta interesante, por lo tanto, el observar algunos de los factores más importantes que influyen sobre los planes empresariales de producción y distribución de las plantas en cada una de las regiones.

Capítulo II

La industria automotriz a nivel nacional

En el capítulo anterior mencionamos cómo algunos países construyeron sus industria automotriz a partir de ciertos momentos coyunturales (por ejemplo, la Segunda Guerra Mundial), asimismo, dimos cuenta de que aunque los países efectivamente realizan esfuerzos para consolidar una industria (indistintamente de la procedencia de las inversiones) existen factores externos a los propios países (presiones extranjeras de empresas o gobiernos, la economía internacional, crisis sistémicas, etc.) que influyen de manera decisiva en el desarrollo del sector industrial.

Para el caso de México, esto no es algo ajeno, pues como iremos desarrollando a lo largo de este capítulo, veremos que existen fuerzas y actores clave que intervinieron para dar forma a la industria automotriz que actualmente existe en el país.

2.1 Desarrollo de la industria automotriz en México: La apertura económica y los tratados internacionales (TLCAN)

El entorno en el que desarrolló la industria automotriz mexicana fue influenciado tanto por acontecimientos nacionales como por el contexto internacional. Por décadas —especialmente el periodo que transcurre entre los años 1940-1980— el modelo económico mexicano se caracterizó por la fuerte intervención estatal y la implementación de políticas proteccionistas tales como: la sustitución de importaciones, la aplicación de gravámenes arancelarios —para los bienes automotrices significó hasta un 25% en tarifas arancelarias— y restricciones en las inversiones extranjeras principalmente.

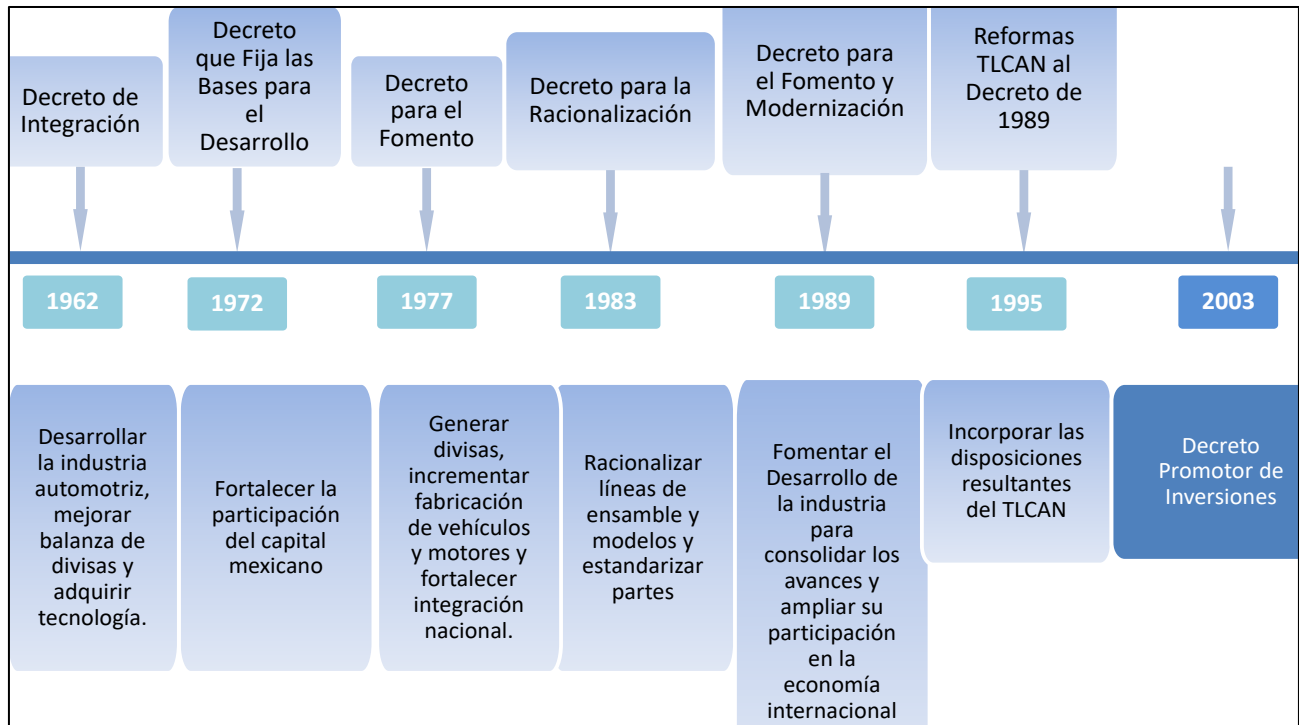
El modelo de sustitución de importaciones generó grandes cambios en la producción. Transformó al país de una sociedad agraria a una sociedad urbana semindustrial. De 1940 hasta mitad de los setenta, el Producto Interno Bruto (PIB) real de México creció a una tasa anual promedio del 3.1% per cápita. La manufactura fue la fuerza que dirigió este proceso de crecimiento, con una producción en expansión con un promedio anual de casi 8% estimulada por una demanda interna dinámica (SE, 2008).

Se prestó especial cuidado a la industria automotriz dada su importancia para el sector manufacturero y los intereses nacionales. Por ejemplo, en los sesenta, el gobierno federal comenzó la elaboración de una serie de decretos automotrices (véase imagen 1.) que se caracterizaron por su sentido integrador que debía ser alcanzado mediante la fabricación de motores y conjuntos mecánicos. Una de las firmas automotrices mexicanas más icónicas y de mayor trayectoria fue la Diesel Nacional, S. A., (DINA), especializada en autobuses y camiones, creada en 1951 por el Gobierno Federal —aunque desde el año 1989 es propiedad de Grupo Empresarial G.

Durante esta etapa de proteccionismo económico —que duró hasta los años ochenta— podemos ver que los planes nacionales se superponían a la agenda política sexenal que de una u otra forma quedaba marcada por el gobierno en turno. Esto es algo que podemos ver claramente en los decretos automotrices, los cuales siguiendo sobre la misma línea (al menos hasta la entrada en vigor del TLCAN) estuvieron enfocados en el fortalecimiento de la industria manufacturera nacional.

El primer decreto automotriz emitido en 1962, incluía aspectos tales como: limitaciones en las importaciones de vehículos; limitaciones en la importación de ensambles principales completos como motores y transmisiones; fijó en un 60% el contenido nacional mínimo para los vehículos fabricados en territorio nacional; limitó a un 40% las inversiones extranjeras en las plantas fabricantes de autopartes; estableció un control de precios con el fin de contener las utilidades e incentivar a un incremento de la productividad (Miranda, 2007).

Imagen 1. Etapas de los decretos automotrices (1962-2003)



Fuente: Secretaría de Economía. Industria automotriz: monografía 2012.

A partir de la década de los ochenta, México empieza a eliminar sus barreras comerciales. Las presiones del exterior, así como las dificultades que presentaba el modelo proteccionista, fueron parte de los factores que mermaron el desarrollo económico y acrecentaron la brecha de desigualdad.

El gobierno tomó decisiones para cambiar la política económica del país, se firmaron acuerdos para facilitar las inversiones extranjeras y el proceso de liberación de barreras arancelarias. Esta serie de acontecimientos impactaron fuertemente en los años venideros porque el país “pasa de ser uno de los países con una de las economías más protegidas a nivel mundial, a ser una de las más abiertas” (Villareal & Fergusson 2015: 3).

En 1986, México ingresa al Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio (GATT, por sus siglas en inglés) con lo cual se abre la puerta a la inversión extranjera directa que tiene un impacto inmediato sobre el sector manufacturero.

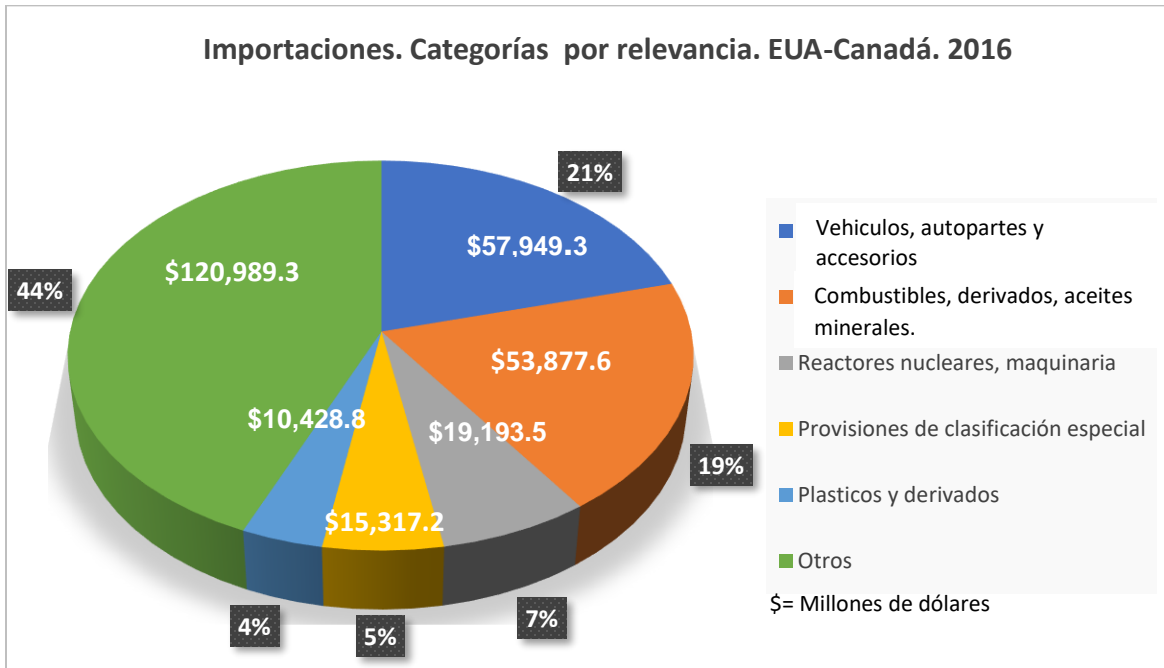
Para la industria automotriz mexicana, la incorporación al GATT significaría la flexibilización en las restricciones sobre el número de líneas/modelos de autos, así como sobre los requisitos del contenido nacional y desempeño de la exportación (SE, 2008).

Posteriormente, con la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), hay cambios, por ejemplo, en la financiación (la cual es más flexible con la IED); la *eliminación de las tarifas arancelarias en vehículos y autopartes* (México contaba con tarifas de importación que iban entre 10-20% para Estados Unidos y Canadá); tercero, *el contenido local* del vehículo. Previo al acuerdo, la industria automotriz tenía como requisito mantener un contenido nacional mínimo del 60%, pero con el TLCAN se modificó a un 62.5%, con la diferencia de que ahora el contenido dejaba de ser únicamente nacional para ser regional.

Estos cambios redefinen la industria automotriz en México y sus objetivos. Mientras que antes se buscaba incentivar el mercado nacional de vehículos y las empresas nacionales, ahora se enfoca en una producción destinada a los mercados internacionales y con financiación extranjera. Asimismo, se instauró la especialización en autopartes y adquirió una nueva forma distributiva que la convierten en parte de una cadena de suministros.

A veintitrés años de la entrada en vigor del tratado, resulta arduo hacer un análisis definitivo sobre los resultados dada su influencia sobre diversos campos (económicos, sociales y culturales), así como por las diferentes etapas. No obstante, esto no nos limita a hacer un recuento sobre la actividad económica del último año. En los siguientes gráficos se presenta un análisis de las exportaciones e importaciones de los Estados Unidos con México y Canadá durante el año 2016, en donde veremos la importancia del sector automotriz para la economía de estos países.

(Gráfica 1)

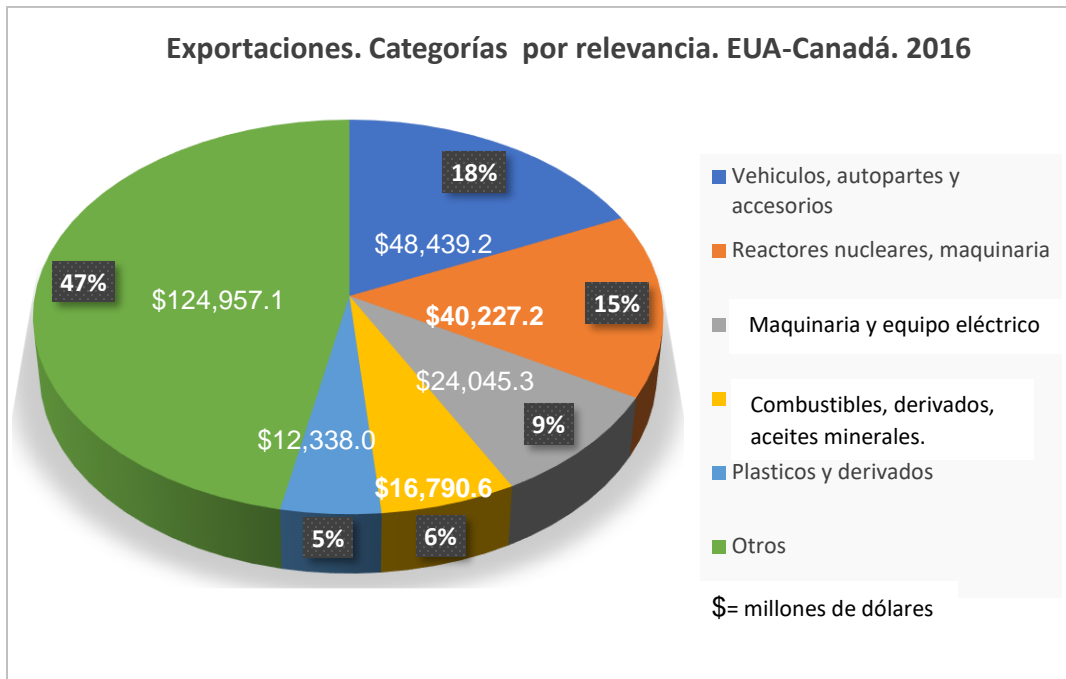


Fuente: Elaboración propia con información de: United States International Trade Commission (2017)

En la gráfica 1 de importaciones se puede apreciar que, entre los principales productos importados por los Estados Unidos, sobresalen los rubros relacionados a las manufacturas automotrices con un 21% del total de importaciones, lo que representa 57, 949.3 millones de dólares. En segundo lugar, corresponde a las importaciones de combustibles, derivados y aceites minerales, que forman parte estratégica del sector energético y que en años anteriores figuraba como el principal producto importado desde Canadá. En 2016 este tipo de importaciones representó el 19%, lo que se traduce a 53, 877.6 millones de dólares.

Respecto a las exportaciones, ocurre algo similar con la primera categoría que corresponde a vehículos, autopartes y accesorios (véase gráfica 2) la cual se posiciona como el principal producto exportado por los Estados Unidos a Canadá, representando el 18% de exportaciones totales con 48,439.2 millones de dólares. En segundo lugar, se encuentra la categoría: reactores nucleares y maquinaria especializada, seguido de maquinaria y equipo eléctrico, combustibles y derivados en cuarto lugar, mientras que plásticos ocupa el quinto lugar

(Gráfica 2)



Fuente: Elaboración propia con información de: United States International Trade Commission (2017)

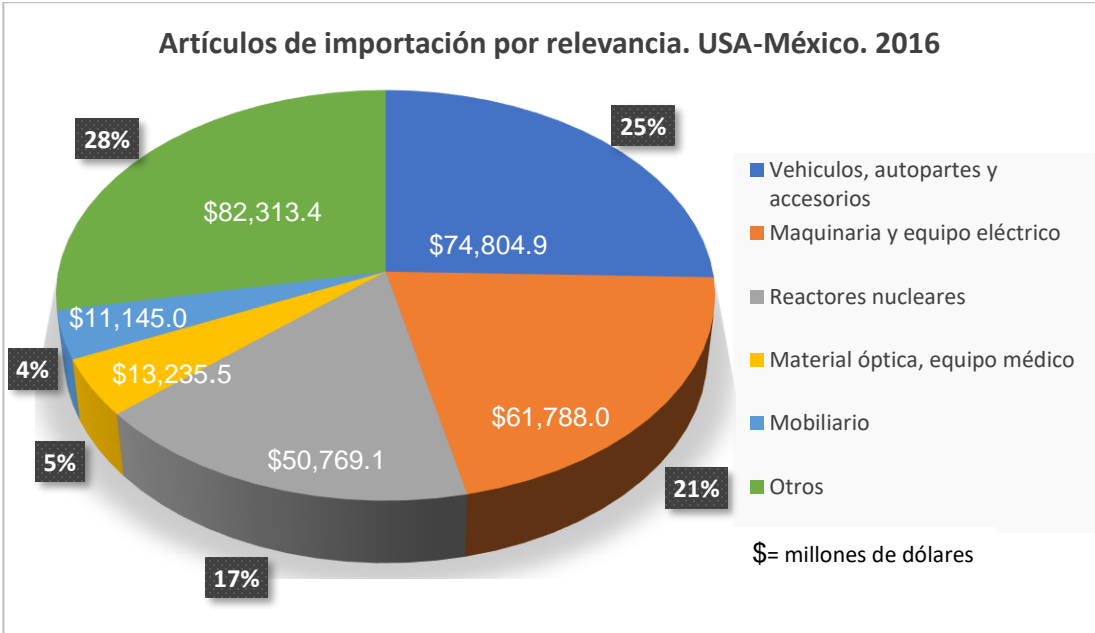
Durante 2016, las importaciones Estados Unidos-Canadá alcanzaron la cantidad de \$277,755.7 mil millones de dólares que se traduce en un superávit de 10,9583 millones para Canadá, si comparamos con la cantidad de dólares obtenidos con las exportaciones Estados Unidos-Canadá las cuales alcanzaron la cifra de \$266,797.4 mil millones de dólares.

Desde los primeros años del TLCAN hasta el momento, los Estados Unidos tienen un déficit comercial de bienes con sus socios comerciales. Por ejemplo, Canadá (quien es el tercer proveedor a la fecha) tiene una balanza favorable en ambos sentidos (importación-exportación de bienes), no obstante, los Estados Unidos resultan favorecidos en la exportación de servicios, con lo cual consiguió en el último año un superávit de 25 mil millones de dólares.

Paralelamente ocurre con México, quien actualmente es el segundo proveedor de bienes para los Estados Unidos (el primer proveedor es China) y con quien mantuvo durante 2016 un déficit comercial de 63.2 mil millones de dólares, lo que significa un incremento del 4.2% con relación al año 2015. Las importaciones de bienes

mexicanos a los Estados Unidos en el año 2016 equivalen a la cantidad de \$294,055.9 mil millones de dólares. Desde la firma del acuerdo del TLCAN las exportaciones mexicanas a los Estados Unidos crecieron en un 637%, mientras que las exportaciones estadounidenses a México aumentaron en un 455% a partir del año 1993. Entre los principales bienes mexicanos importados en el año 2016 por los Estados Unidos se ubica la categoría de vehículos, autopartes y accesorios (véase gráfica 3) representando un total del 25% de importaciones y 74,804.9 millones de dólares. Este tipo de bienes manufacturados es un sector muy importante para la economía mexicana en años recientes —desde 2015, México es el principal proveedor de autopartes a los Estados Unidos.

(Gráfica 3)

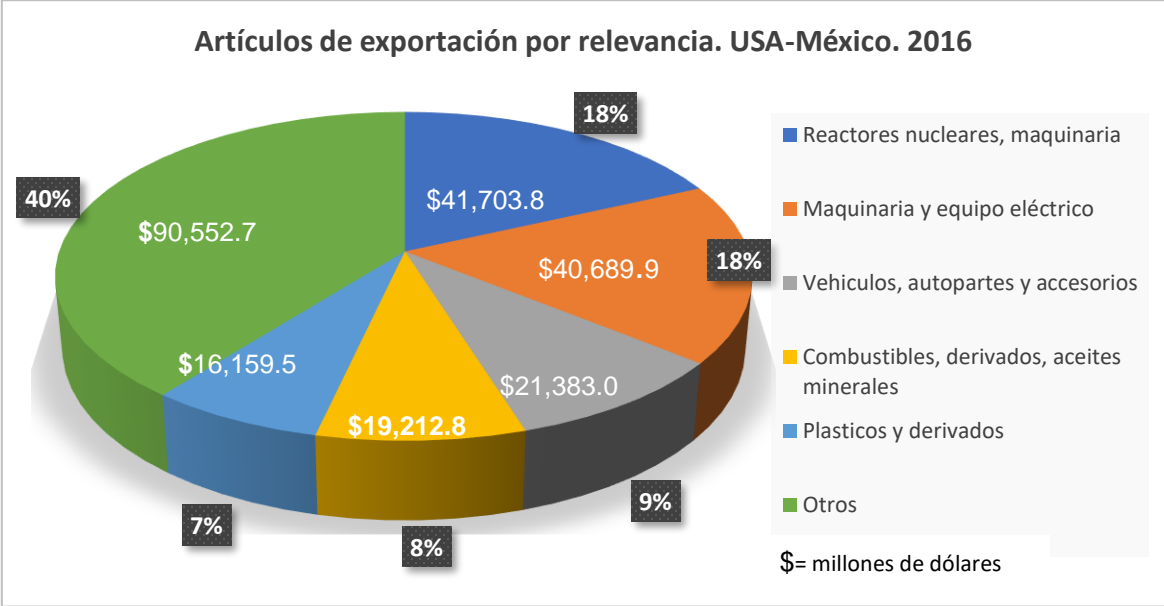


Fuente: Elaboración propia con información de: United States International Trade Commission (2017)

La categoría de automóviles, autopartes y accesorios es de tal importancia para México, que es casi equiparable a la sección “otros”, la cual incluye: combustibles y derivados, vegetales, frutas, metales, bebidas, ropa, azúcar, partes de aviación, carnes, juguetes, entre otros. Y que conforma el 28% de importaciones en los Estados Unidos, frente al 25% de la primera categoría.

Las exportaciones estadounidenses a México, por otro lado, son más segmentadas (véase gráfica 4), comparando con la gráfica de importaciones que se divide principalmente en tres bloques. En el año 2016 las exportaciones sumaron la cifra de 229,701.7 mil millones de dólares, frente a los \$294,055.9 de importaciones, situación que generó un déficit comercial de bienes para los Estados Unidos. Sin embargo, tal como ocurre con Canadá, vemos que los Estados Unidos tienen una carta a su favor con la exportación-importación de servicios, entre los que destacan: propiedad intelectual (software, procesos industriales), transporte, y lo cual le dejó un superávit de 7.6 mil millones de dólares en 2016, un -20.7% menos que durante el año 2015.

(Gráfica 4)



Fuente: Elaboración propia con información de: United States International Trade Commission (2017)

Tal como observamos en las gráficas, las manufacturas automotrices son el principal producto comercial entre los tres países del TLCAN. Sin embargo, la relevancia comercial de vehículos de motor en México incrementó en años recientes, mientras que la participación de otros países (incluyendo Canadá) disminuyó. México se convirtió en el principal proveedor de bienes automotrices para los Estados Unidos desde 2014, contabilizando el 30% (86.5 mil millones de dólares) del total de vehículos de motor y autopartes. Canadá ocupó el segundo

lugar con un 21% del total de importaciones estadounidenses en vehículos de motor y autopartes en 2014 (USTR 2017).

La industria automotriz tiene un lugar privilegiado a partir de dicho acuerdo, y el papel que representa para la economía mexicana es cada vez mayor. Hay que recordar que previo al acuerdo de libre comercio, la industria automotriz representaba el 1.9% del PIB nacional, para el año 2014 la cifra ascendía al 3.0%. Actualmente esta industria es la segunda más importante en la producción manufacturera solo después de la industria alimentaria.

De acuerdo con la Secretaría de Economía, México pasaba de exportar 23% de autopartes a los Estados Unidos en 1995, a 35% en 2015. Ubicándose ya como el principal proveedor de autopartes al mercado de Estados Unidos superando a países como Canadá y Japón (SE, 2016).

A continuación, se muestran las ventas de vehículos en el marco del TLCAN, así como por cada uno de los países que lo integran. En ellas se puede observar que la cifra de venta de vehículos para pasajeros (tabla 4) en 2014 de Canadá y México son similares, pero para el año 2016 la situación cambia cuando México adquiere una ventaja de casi el 40%, no obstante, esto sólo aplica para la venta de vehículos para pasajeros, ya que, en la venta de vehículos comerciales (tabla 5), Canadá y los Estados Unidos mantienen una ventaja considerable sobre la producción mexicana.

TABLA 4. VENTA DE VEHÍCULOS PARA PASAJEROS

Regiones/Países	2012	2013	2014	2015	2016
TLCAN	8.639.763	9.039.173	9.194.809	9.121.342	8.599.729
CANADÁ	748.530	755.615	760.449	712.322	661.088
MÉXICO	649.333	698.217	745.250	892.194	1.065.912
ESTADOS UNIDOS	7.241.900	7.585.341	7.689.110	7.516.826	6.872.729

Fuente: Elaboración propia con información de OICA (2017). Venta de vehículos nuevos 2005-2016.

TABLA 5. VENTA DE VEHÍCULOS COMERCIALES

Regiones/Países	2012	2013	2014	2015	2016
TLCAN	8.886.925	9.725.335	10.715.347	12.053.273	12.897.512
CANADÁ	967.648	1.024.908	1.129.938	1.227.195	1.322.657
MÉXICO	375.241	402.325	431.055	497.280	581.811
ESTADOS UNIDOS	7.544.036	8.298.102	9.154.354	10.328.798	10.993.044

Fuente: Elaboración propia con información de OICA (2017). Venta de vehículos nuevos 2005-2016

Si bien es cierto que México tiene un desarrollo importante en el sector automotriz, especialmente en el área de autopartes, aún está lejos de alcanzar su máximo potencial. De acuerdo con Basurto (2013) el débil comportamiento de México, en comparación con Brasil, India y China que avanzan muy rápido en esta etapa, responde al rol que EU demandó de su vecino del sur, toda vez que, durante el período de expansión, la nación líder siguió inyectando inversión a su territorio con el objetivo de consolidar las capacidades de producción en los segmentos y componentes de mayor contenido tecnológico y reservó para México algunos de los segmentos de ensamble. En ese marco, Estados Unidos consigue administrar sus procesos de descentralización hacia México con una lógica acumulativa de largo plazo.

Es evidente que el sector automotriz es de gran relevancia para un país como los Estados Unidos, y que su importancia va más allá de algo meramente económico, pues atiende al propio orgullo estadounidense. Por lo cual resulta comprensible que, desde comienzos del TLCAN a la fecha, las políticas estadounidenses vayan encaminadas al cuidado de uno de sus sectores industriales más importantes. Especialmente ahora que existe un mayor descontento por parte del gobierno encabezado por Donald Trump, quien abiertamente y frecuentemente ha expresado su inconformidad respecto a los resultados del TLCAN en general, la industria automotriz, y el déficit comercial de bienes que mantiene, tanto con Canadá como con México.

Asimismo, la actual administración puso énfasis en la renegociación, e incluso, en caso de no quedar completamente satisfecho con los resultados, en su salida definitiva del TLCAN al cual le atribuyen la pérdida de miles de empleos en los Estados Unidos.

Tal como pudimos apreciar en las gráficas anteriores, el sector automotriz es el sector que más bienes exporta a los Estados Unidos. Por lo tanto, la forma de actuar del gobierno estadounidense es la de vulnerar dicho sector con la intención de revertir la balanza comercial. Los intentos por fragmentar la industria automotriz en México; van desde las críticas a empresas como Ford, GM y Toyota por invertir en este país, a amenazas en el alza de impuestos a productos importados.

Las consecuencias de este tipo de acciones comienzan a ser perceptibles. Un caso importante se dio el 3 de enero de 2017, cuando la empresa Ford decidió dar marcha atrás a sus planes de construcción de una planta en San Luis Potosí, la cual tenía cerca de un año en planeación y construcción, y para la cual se esperaba una inversión de 1600 millones de dólares. Las afectaciones fueron padecidas por los pobladores, el gobierno estatal (que había previsto donar 2 mil millones de pesos), y, por supuesto, la misma empresa Ford que perdió credibilidad.

Precisamente, mientras escribo este capítulo, se está llevando a cabo la cuarta ronda de negociaciones⁶ cuyo objetivo es el de modernizar el tratado y superar una de las fases más complicadas de toda la negociación (...) en esta cuarta ronda, estará en discusión uno de los temas más importantes para el comercio mexicano y definitorio para la relación comercial bilateral: las reglas de origen (en el sector automotriz, y agrícola) y el capítulo laboral (que incluyen salarios y compensaciones) así como el capítulo relacionado con los mecanismos de solución de controversias (Ramírez 2017).

⁶ Formalmente se fijó en siete el número de rondas para tratar las negociaciones del TLCAN, no obstante, por las duras condiciones y la cantidad de temas a tratar, el número de rondas se podrían extender a lo largo del 2018.

Como era de esperar, las negociaciones son duras y captan el foco de atención en varios frentes. Por una parte, está el reproche del gobierno estadounidense y canadiense hacia el mexicano por los bajos salarios que mantiene y que resultan motivo para que las empresas muevan sus centros productivos. Por otra parte, es la ofensiva estadounidense que busca reducir su déficit comercial con las contrapartes mediante el cambio en las reglas de origen que afectarían directamente al sector automotriz, puesto que, actualmente, las reglas de origen para vehículos están fijadas en 62.5%; para lo que el gobierno estadounidense pretende cambiar a un 85%. Lo grave en cuestión, resulta cuando la propuesta sugiere que de ese 85%, al menos 50% tendría que ser manufacturado en los Estados Unidos.

El desenlace de dichas negociaciones será fundamental para el actuar de varios sectores de la economía de la región de América del Norte y del mundo en general al tratarse del mayor bloque comercial. Como señalamos, en estos veintitrés años del tratado, la región de América del Norte logró una integración económica sin precedentes; bajo la implementación de nuevos modelos de cadenas productivas y distributivas que se extienden a lo largo de la región, razón por la cual existe un alto grado de dependencia para algunos sectores, y, dicho sea de paso, el sector automotriz.

El TLC generó un clima de estabilidad para los inversionistas, incluso a principios del año 2015 —antes del agitado cambio político— el presidente de Toyota, Jim Lentz, anunciaba la instalación de una nueva planta en la ciudad de Celaya; la cual planeaba arrancar operaciones para el año 2019 y crear 2,000 empleos directos, más los indirectos (Bancomext 2015). En ese momento, Lentz, hablaba precisamente de la confianza que tenía la industria automotriz (Toyota) en la región de América del Norte y resaltaba la estabilidad que hasta el momento tiene las inversiones en el país.

Después de ver los resultados de las primeras tres rondas de negociaciones que derivaron en un ambiente de tensión (en parte por las demandas que el gobierno estadounidense busca imponer y cuyas condiciones deberían ser inadmisibles para el gobierno mexicano) existe una fuerte posibilidad de que los Estados Unidos decidan buscar la salida de dicho acuerdo. En un escenario en el que efectivamente no se dieron las condiciones para negociar, está entonces la pregunta obligada ¿qué ocurriría con la industria automotriz mexicana sin el TLCAN, o, en el peor de los casos, un acuerdo que sea pernicioso para las manufacturas mexicanas? En primer lugar, es importante tener en consideración que el sistema de poderes en los Estados Unidos es, hasta cierto punto, funcional. Observamos que el poder legislativo y judicial tienen un papel decisivo sobre algunas de las decisiones más controversiales del ejecutivo. Por ejemplo, el anunciar la inconstitucionalidad del veto migratorio que buscaba restringir la entrada de ciudadanos de siete países de mayoría musulmana; la aprobación presupuestal para la construcción del muro a lo largo de la frontera entre México y Estados Unidos; para lo cual el ejecutivo no contó con el pleno apoyo de los congresistas y jueces. El margen de acción del ejecutivo se está viendo limitado, y en caso de que éste decida salir del TLCAN tendría que pasar por un largo proceso burocrático y contar con la aprobación del congreso el cual estaría tomando la decisión no solamente de dar por concluido un acuerdo comercial, sino que al mismo tiempo, dar por terminado el icónico paradigma económico que definió el comercio y la política estadounidense en las últimas décadas, así como la fijación de un postura para las futuras relaciones con México.

En tanto, considero que de acuerdo con las condiciones actuales en las que se encuentra el sector manufacturero y el papel de integración que desempeña en la región, podría esperarse una posición firme por parte de México, ya que en caso de que el gobierno mexicano cediera a las duras condiciones que el gobierno de Trump busca imponer (situación que considero altamente improbable porque México cuenta con elementos importantes que lo respaldan) derivaría en un fuerte golpe para el desarrollo de la industria automotriz y para otros sectores como el agroindustrial.

Por otro lado, si el TLCAN llegara a desintegrarse, las consecuencias comerciales no serían tan devastadoras para México como podría esperarse con los nuevos gravámenes arancelarios. Hay que recordar que México forma parte de la Organización Mundial del Comercio (OMC) y entre sus acuerdos figuran numerosas disposiciones en las que se confieren a los países en desarrollo y los países menos adelantados derechos especiales o se les trata con mayor indulgencia: “trato especial y diferenciado”. Entre ellas hay disposiciones que permiten a los países desarrollados dar a los países en desarrollo un trato más favorable que el dispensado a los demás Miembros (OMC 2008: 96). Por lo tanto, las imputaciones arancelarias se mantendrían probablemente bajas para las manufacturas mexicanas, no obstante, persiste el riesgo de un desaceleramiento en la producción.

De momento, se le puede atribuir al TLCAN resultados económicos favorables, tomando como referencia las exportaciones mexicanas que dejan una balanza favorable frente a las importaciones estadounidenses, e, igualmente, un empuje en la producción de autopartes. Sin embargo, sería erróneo pensar que, en caso de terminar el acuerdo la situación sería devastadora para el comercio y la producción mexicana. Si bien es cierto que el acuerdo muestra efectos positivos en algunas áreas, también tiene efectos adversos en otras. Por lo tanto, concuerdo con Esquivel y Blecker (2010: 18) cuando argumentan que el TLCAN no ha ayudado a resolver los problemas de empleo en México, aumentar el salario real, o reducir los flujos migratorios.

Aunado a esto, los integrantes del TLCAN tienen que afrontar una nueva realidad: el preocupante aumento de importaciones asiáticas. La penetración de importaciones asiáticas —principalmente chinas— en el mercado estadounidense, no solo desplazaron las exportaciones mexicanas, sino que también desplazaron las exportaciones estadounidenses de bienes intermediarios que de otra manera hubieran sido enviados a México para ensamble (Ibid.)

En respuesta a esto, se plantearon acuerdos como el *Acuerdo Transpacífico de Cooperación Económica* (TPP). Dicho acuerdo contemplaba la participación de 12 países de la región Asia-Pacífico: Estados Unidos, Australia, Canadá, México, Japón, Brunei, Chile, Malasia, Nueva Zelanda, Perú, Singapur y Vietnam. Uno de los objetivos era un mayor dinamismo entre dos de las regiones con alta producción automotriz —por incluir a los miembros del TLCAN y a Japón, que es uno de los mayores productores, y con quien México mantiene un Acuerdo de Asociación Económica. El AAE es el primer y único tratado de México con un país asiático—

Para Japón, la entrada en vigor del TPP vendría a reforzar la política económica del primer ministro Shinzo Abe permitiendo que la nación nipona tenga una participación más activa en la dinámica comercial internacional (Sámano y Santander, 2016). Asimismo, dicho acuerdo serviría como freno ante una China que va ganando terreno político y económico. Sin embargo, entre las promesas de Donald Trump estaba la salida de dicho acuerdo, y tan pronto tomó posesión, se retiraron las intenciones de los Estados Unidos de participar en él.

2.2 Distribución de las plantas en México y el clúster automotriz en Guanajuato

A partir de la década de los ochenta, el modelo organizacional japonés predominó sobre la mayoría de los centros productivos a nivel mundial. Situación que coincide con la apertura económica de México y el nuevo rostro que adquiere la industria automotriz en el país la cual se reestructura siguiendo las tendencias internacionales, es decir, mediante la agrupación de empresas especializadas en una o más fases de los procesos de producción, lo que conduce a la cooperación y al intercambio de instrumentos e información para mejorar los procesos colectivos de la industria regional (Corrales, 2007).

Esta forma de agrupamiento empresarial pertenecientes a un sector se denomina comúnmente como *clúster*. Para el caso nacional, podemos distinguir al menos dos tipos de clústers. El primero se caracteriza por estar constituido por pequeñas y

medianas empresas, el uso escaso y poco desarrollo de tecnologías, así como por una organización que depende mayormente de los propios empresarios. Los productos que realizan son generalmente para consumo local. El segundo, y ahora cada vez más común tipo de clúster, tiene la particularidad de estar constituido en torno a empresas trasnacionales, cuenta con el apoyo del gobierno y entes privados, tienen mayor acceso a tecnologías y mantienen redes de comunicación e intercambio a nivel global. Su producción puede ser para el mercado local, pero se enfocan mayormente al mercado internacional.

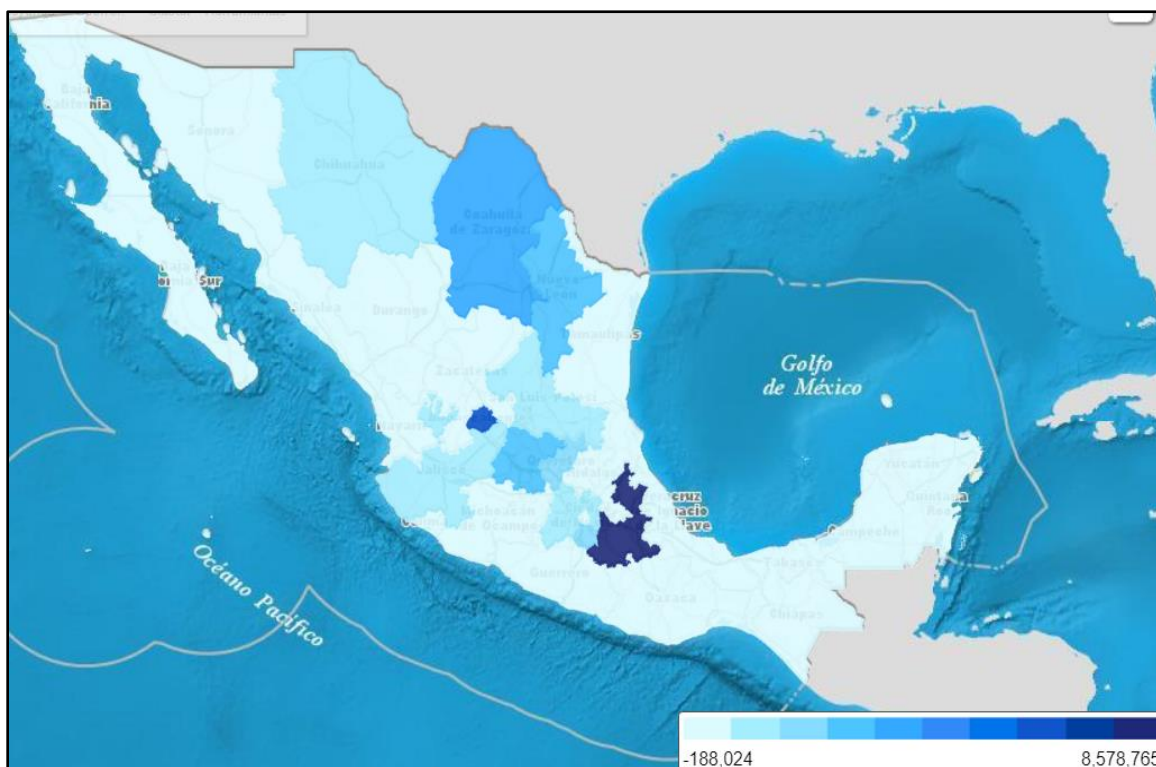
Con la firma del TLCAN, comenzaron a surgir más clústers del segundo tipo, pues esto afectó de manera diferenciada los patrones de aglomeración de la actividad en las distintas regiones del país (García y Chávez, 2015). Por ejemplo, se dio una gran concentración de la manufactura en el centro del país y en otros puntos dispersos (Villareal & Martínez, 2005: 117).

En territorio nacional, son tres las principales regiones que concentran la industria automotriz: “la región Centro (Ciudad de México, Estado de México, Puebla, Morelos e Hidalgo), la región Frontera (Baja California, Sonora, Chihuahua, Coahuila, Nuevo León y Tamaulipas) y el Bajío⁷ (Aguascalientes, Guanajuato, Querétaro y Jalisco)” (Unger y Chico 2004:916).

A continuación, se muestran los clústers automotrices en México con información del último censo del INEGI 2014 en el que se aprecia con una tonalidad más oscura (véase mapa 6) las entidades que han captado mayor inversión. Siendo los estados de Puebla, Aguascalientes, Coahuila y Guanajuato los cuatro estados con mayores inversiones en años recientes.

⁷ (La ciudad de Celaya, así como otras ciudades relevantes para la industria automotriz, por ejemplo: Silao, Salamanca, Guanajuato, Irapuato y Apaseo el Grande, forman parte del cluster regional del Bajío que a la vez está compuesto por otras ciudades y estados tales como: San Luis Potosí, Aguascalientes, Jalisco y Querétaro. Dichos estados concentran una parte importante de la industria nacional automotriz.

Mapa 6. Clústers automotrices en México por inversión total en 2014



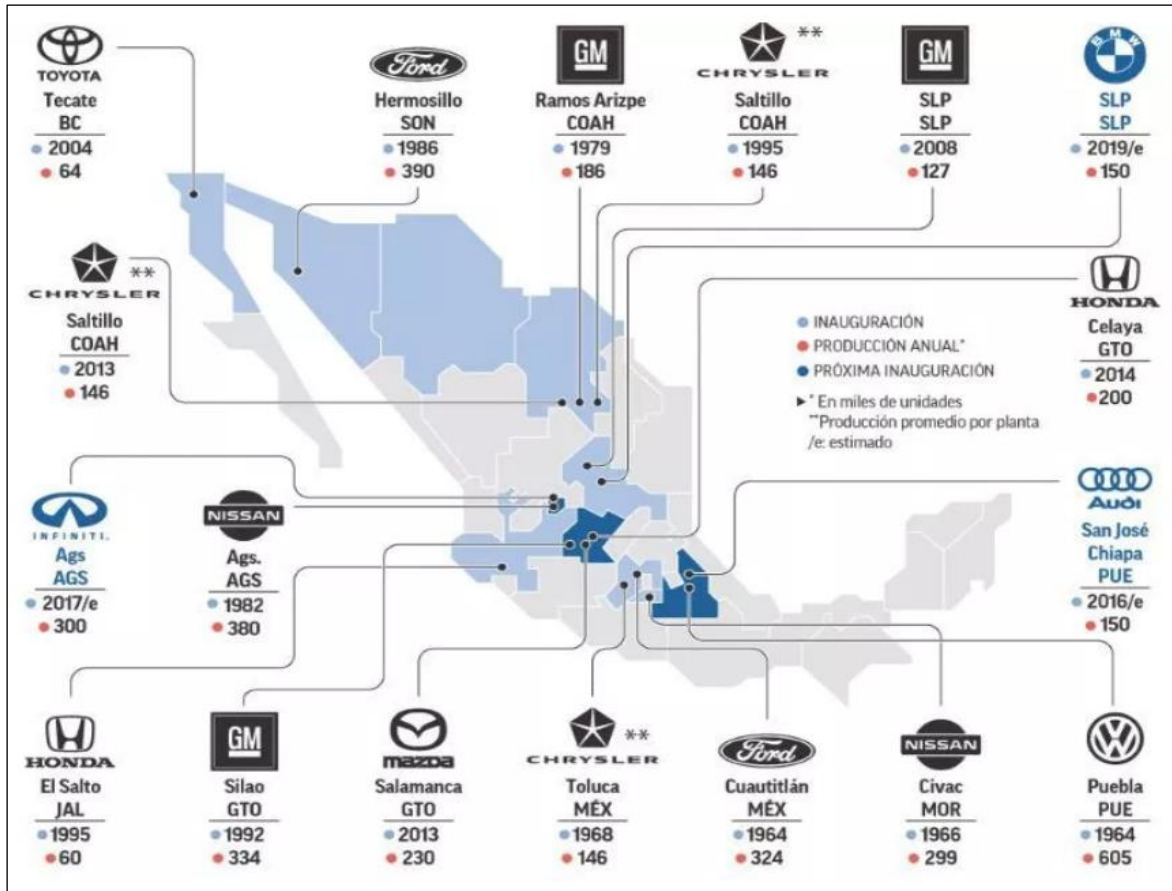
Fuente: INEGI, 2014. Mapeo de cluster México.

El crecimiento del sector automotriz y de autopartes en México, fue impulsado por 10 de las principales empresas armadoras de vehículos (ligeros y pesados) en el mundo, tales como: General Motors, Ford, FCA, Volkswagen, Nissan, Honda, BMW, Toyota, Volvo y Mercedes-Benz.

Asimismo, Audi, BMW, Mercedes-Benz, Infiniti y Kia Motors anunciaron nuevos proyectos en México, incorporándose a las armadoras de vehículos ligeros con presencia en el país. En el área de vehículos pesados, México cuenta con la presencia productiva de compañías como: Daimler, Kenworth, Hino, Isuzu, Mercedes-Benz, Volvo, Man, entre otras (SE, 2014).

Sobre la distribución de las plantas en el país, podemos observar en el siguiente mapa la ubicación de estas por estado y ciudad.

Mapa 7. Plantas de producción en México



Fuente: Barra nacional de comercio exterior. (2017)

Comparando ambos mapas (6 y 7) nos damos cuenta de la formación de un “mega clúster” que comienza con los estados de la zona fronteriza y se alarga hasta Puebla. Asimismo, vemos que la ubicación de las plantas tiene que ver con algo más que simplemente la mano de obra barata, pues en muchos de los estados en donde se ubican las plantas son de los estados que históricamente perciben mayores ingresos a nivel nacional. En tanto, veremos que la ubicación geográfica, mano de obra calificada e infraestructura, son de los elementos que influyen para el establecimiento de la industria.

Para entender desde dónde llegó el impulso de la industria automotriz en el estado de Guanajuato, así como en la región Bajío, es importante tener en cuenta algunos de los factores que fueron piezas clave para consolidar dicho proyecto.

En primer lugar, destacan los acuerdos y proyectos, tales como: las alianzas comerciales promovidas por el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) y del cual ya se habló ampliamente. Así, como la creación de planes estatales como: *Guanajuato Siglo XXI* en 1992. Cuyos objetivos eran fomentar un mayor dinamismo mediante estrategias que facilitarían la integración de la región al contexto internacional, para lo cual era necesario ampliar y diversificar los sectores económicos que tradicionalmente prevalecían en la entidad.

Cabe señalar que ambos proyectos fueron diseñados en aras de “la modernización y progreso” a través de la implementación de prácticas y modelos propios de una economía capitalista y la aceptación conceptual de la aldea global⁸ que en su ejercicio llevarían al involucramiento y movilización de regiones enteras.

El proyecto transformador comienza en la década de los 90 con el objetivo de posicionar al estado de Guanajuato en uno de los más importantes en lo que a la industria automotriz se refiere, contó con el apoyo de organismos públicos, empresa privada, así como un amplio sector de la población que está involucrada en mayor o menor medida.

Una parte relativa al proyecto de industrialización en el estado de Guanajuato y la participación de diversos actores puede ser visto en la entrevista realizada por la periodista Perla Oropeza al político Héctor López Santillana, quien desempeñó diversos cargos como: gobernador sustituto del estado, presidente municipal de León, y Secretario de Desarrollo Económico Sustentable del Gobierno del estado de Guanajuato.

⁸ La aldea global implica la idea de comunidad global, mundo sin fronteras *shopping center global*, Disneylandia universal (..) En todos los lugares todo se parece cada vez más a todo y más, a medida que la estructura de preferencia del mundo es presionada hacia un punto común homogeneizado (Ianni 1996).

En la entrevista se habla sobre cómo en el boom de la industria automotriz de Guanajuato no hay nada casual, sino que es fruto de un ejercicio de planeación estratégica que inició en la década de los noventa (Oropeza 2015). Asimismo, el político argumenta que se realizaron diversas acciones por parte del gobierno estatal para atraer a la industria. Afirma: “aquí (en Guanajuato) no confiaban en nosotros; decían que cómo íbamos a incursionar en el clúster automotriz si sólo sabíamos hacer zapatos y ropa, si somos agricultores, por eso se estableció un mecanismo de promoción desde Detroit, con Juan Manuel Fernández como representante del gobierno del estado”.

A lo largo de la entrevista se destacan las acciones emprendidas por el gobierno tales como el diseño de modelos a mediano plazo, fideicomisos de tierras, y la participación de las universidades. Sin embargo, López agrega algo muy importante para nuestra investigación, dice que: “estamos a la mitad del camino. El punto más crítico en este momento no es la infraestructura, es la gente. Cada año egresan 5 mil ingenieros y 25 mil técnicos, pero tenemos que seguir afinando los planes de estudio para que las carreras técnicas sean pertinentes, de acuerdo con las necesidades de las empresas (...) en términos generales de conocimiento técnico, los jóvenes están bien, pero están faltando las habilidades de trabajo, de comunicación oral y escrita en dos o más idiomas, y la capacidad para trabajar en un equipo multidisciplinario y multicultural” (Ibid.)

Actualmente, el clúster automotriz en Guanajuato cuenta con la presencia de más de 380 empresas de autopartes y manufactura relacionadas al sector situadas en 42 parques y zonas industriales ubicados en 18 municipios (CLAUGTO, 2017). Se estima que una vez que el clúster automotriz este plenamente consolidado, 2 de cada 5 autos serán producidos en Guanajuato. De acuerdo con la Secretaría de Desarrollo Económico Sustentable, la industria Automotriz representa el 77% de la inversión total que recibió la entidad en los últimos cuatro años, con lo cual se estima la creación de 64 mil empleos relacionados directamente a este sector. (SDES, 2017)

Las plantas que ya se encuentran actualmente funcionando en el estado son: General Motors, Hino y Volkswagen en Silao; Mazda en Salamanca y Honda en Celaya (Véase mapa 8), mientras que otras se encuentran apenas en proceso de construcción (tal es el caso de la planta Ford y Toyota).

Mapa 8. Localización de plantas automotrices en Guanajuato



Fuente: Oropeza y Colín (2015). La llegada de Toyota, resultado de un esfuerzo de 14 años: SDES. El financiero.

Como lo mencionamos en un inicio, el clúster se define como el agrupamiento de varias empresas del mismo sector, así, con la llegada de las grandes plantas automotrices a la entidad, también llegaron otras empresas relacionadas al sector; tal es el caso de la empresa Pirelli dedicada a la fabricación de llantas, o de otras más dedicadas a las autopartes, transmisiones y componentes para autos (SE 2014), por lo que progresivamente se integran a la cadena del clúster regional.

En un análisis realizado por Clúster Automotriz de Guanajuato A.C. Se tomó como muestra a 113 compañías de la región para estudiar la procedencia del capital invertido en la entidad. Los resultados de la investigación permiten observar que el mayor porcentaje de IED proviene de países como Japón con 29%, 20% es estadounidense, 15% alemán, 9% mexicano, 6% francés e italiano, 4% español y 3% británico, entre otros. (CLAUGTO 2017). La Secretaría de Economía, muestra una lista más larga de los países con: Alemania, Japón, Estados Unidos, Italia, Francia, Inglaterra, España, Canadá, Brasil, Holanda, India, Taiwán, Suiza, Suecia y Corea (SE 2014).

Como podemos apreciar, la inversión extranjera fue clave para el proceso de estructuración del clúster automotriz en Guanajuato y en el país. Son empresas transnacionales que de manera coordinada se establecen en una zona para aumentar sus operaciones internacionales y que durante el proceso dan forma al entorno para adaptarlo a sus necesidades. Sin embargo, también es posible (e incluso deseable) que las empresas puedan adaptar elementos propios de la localidad a fin de conseguir una mayor integración y colaboración, con lo cual finalmente se estaría dando un acercamiento y beneficio mutuo entre localidad y sector empresarial.

Otro aspecto que también resulta importante tomar en cuenta es que, tanto el clúster automotriz de Guanajuato, como en general el resto de clusters en el país, basan su producción en:

el ensamble de partes y componentes importados que por ese hecho restringe la afluencia de inversión en segmentos de mayor contenido tecnológico. Consecuentemente, este tipo de conglomerado cancela o inhibe la integración con proveedores locales y marca los rasgos de la competitividad nacional, la cual se erige en el reducido costo salarial y en el desarrollo de las ventajas de la especialización regional. Lo anterior impide al país desarrollar a plenitud los elementos virtuosos del cluster automotriz, esto como resultado del precario papel de los sectores basados en ciencia y tecnología (Basurto, 2013: 88).

Un ejemplo que valdría la pena analizar para ver cómo es posible aprovechar este tipo de dinámicas globales-regionales de industrialización, es el caso de países como China, Corea del Sur, e India, quienes, sistemáticamente, invirtieron en el desarrollo de tecnologías y en la formación de cuadros profesionales para dar un salto en la producción y asumir un rol que les permita maniobrar con rumbo en una economía globalizada.

Finalmente, vemos la importancia que tiene el sector automotriz para México en años recientes, al liderar sus productos la lista de exportaciones de bienes, para lo cual fue necesario invertir en plantas y la creación de clústers que facilitan el proceso de producción, cooperación y distribución, especialmente en nuevos estados como Guanajuato que son de los que mayor inversión captaron en este periodo, con lo cual cambia definitivamente el tipo de actividades productivas regionales.

Capítulo III HONDA en Celaya

Lo expuesto en los dos primeros capítulos, nos permite ver que la llegada de las plantas automotrices a distintos puntos del Bajío no son una coincidencia, sino el resultado de una serie de acontecimientos nacionales e internacionales (TLCAN, Plan Estatal Guanajuato Siglo XXI, la urgencia de las empresas para producir a menor costo, etc.). No obstante, la llegada específica de empresas japonesas atienden —además de lo ya mencionado— a dos elementos que pueden leerse como los detonantes para la oleada de inversiones niponas en México.

El primero de ellos fue el Acuerdo de Asociación Económica Japón-México (AAE) que entró en vigor el 1 de abril de 2005. Hecho que resulta importante para entender la llegada de plantas japonesas a la región, porque permitió que las compañías japonesas establecidas en México pudieran competir en igualdad de condiciones con las empresas europeas y estadounidenses. Asimismo, les permite tener acceso preferencial a sus exportaciones de insumos para la industria mexicana tales como:

equipo de cómputo, componentes automotrices, semiconductores, bienes de capital e insumos químicos, que sirven a su vez para fabricar productos que luego se exportan al mercado de América del Norte o los países latinoamericanos (SRE 2016).

El segundo aspecto, tiene que ver con un plan de contingencia del gobierno y las empresas japonesas. En el año 2011, Japón padeció las adversidades tanto de un terremoto como de un tsunami que tuvo fuertes afectaciones para el país y que incluso generó una crisis nuclear. Esto fue un duro golpe para las empresas manufactureras, por ejemplo, las tres grandes empresas japonesas, Toyota, Nissan y Honda, tuvieron que posponer la reanudación de su producción en la mayor parte de sus plantas, en medio de la devastación, la escasez de trabajadores y de partes, debido a los estragos del terremoto y del tsunami, lo que repercutió en otras industrias automotrices, como la de Estados Unidos, Alemania y México (La jornada 2011)

Los desastres naturales provocaron grandes pérdidas para las empresas. Una de las afectadas fue Honda, quien en un comunicado detalló que: “su producción en Japón sufrió en marzo una fuerte contracción del 62,9 por ciento, hasta 34.754 unidades, mientras que en sus plantas en el exterior el retroceso fue del 3.2 por ciento, hasta 247 mil 500 vehículos” (Excelsior, 2011).

Ante tal panorama, resulta lógico que las empresas busquen nuevos lugares para la reconstrucción de sus plantas con el fin de evitar futuros desastres. Por lo tanto, el Bajío representa una buena opción dada su posición geográfica.

La inversión japonesa en México muestra un crecimiento espectacular, sobre todo la relacionada a la industria automotriz en la región Bajío con empresas como: Nissan, Toyota, Mazda, Honda, Mitsubishi Yazaki, Denso, Mitsui y Sumitomo, que son 10 de las más poderosas (Almanza 2017). Del 2009 a 2014 el número de empresas japonesas aumentó más del doble. En datos más concretos, el embajador de Japón en México, Akira Yamada, resaltó que de 2010 a la fecha se instalaron 150 empresas en Guanajuato (Cantera 2015).

Esto, implica para la región, asumir un nuevo rol en la consolidación de una industria que para algunos lugares y pobladores resulta ser completamente nueva —al menos hasta hace unos años—. Pues, el auge que tiene la agrupación industrial recae sobre las ciudades las cuales están asumiendo nuevos roles frente a los escenarios de la globalización transnacional, la competitividad económica y la metropolización neoliberal, con lo cual se transforman los paradigmas de hacer ciudad-región-global (Moreno, 2015).

Por lo tanto, en este capítulo, vamos a analizar las condiciones en las cuales Honda se establece en la ciudad, y también cómo su presencia es el detonador para que más empresas del sector automotriz —especialmente japonesas— le sigan. Mayormente se trata de empresas proveedoras que son importantes para la producción y que robustecen al clúster automotriz.

3.1 Características de la planta y su llegada

En marzo del año 2012, se colocó la primera piedra para dar inicio a la construcción de una de las plantas automotrices más importantes en la región con una primera inversión de 800 millones de dólares. Se trata de la empresa japonesa Honda, fundada en el año de 1948 y que se posiciona entre las empresas automotrices más importantes a nivel mundial.

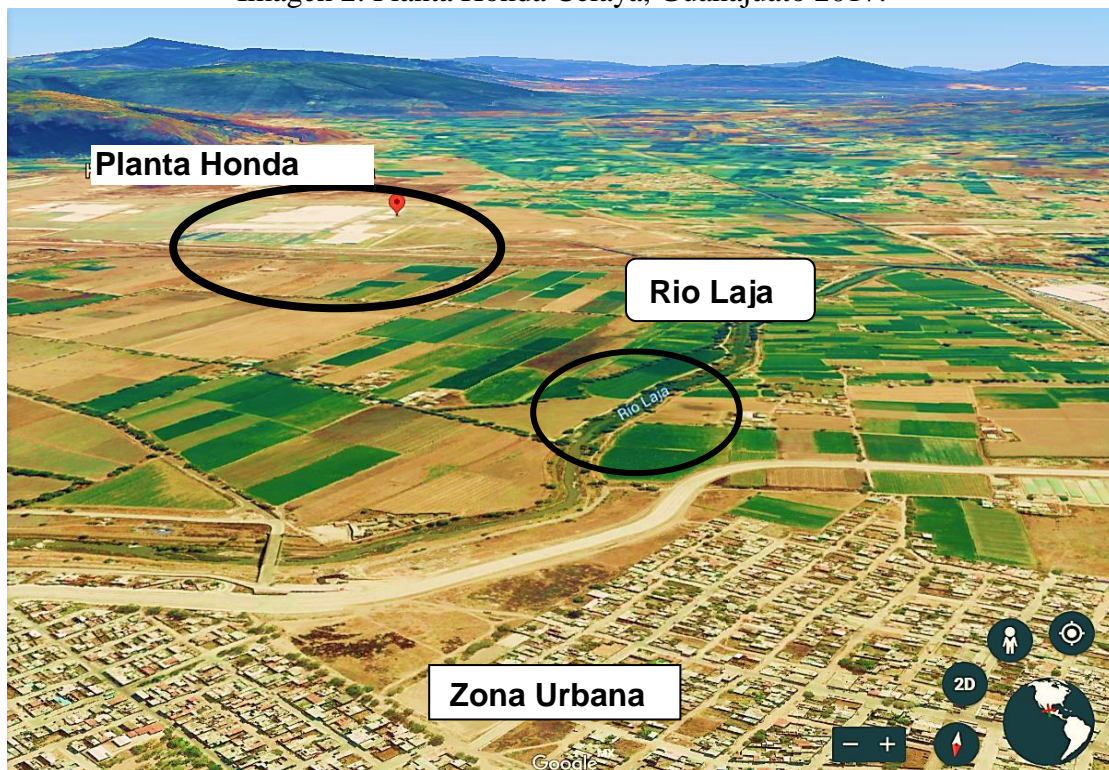
Como era de advertir, el arribo de una planta tan grande como Honda no podía ser un evento que pasará inadvertido, sino que llamó la atención: 1) por el aspecto económico y la especulación del desarrollo; 2) por la inserción de nuevos aspectos culturales; 3) por las proporciones de la planta y las tierras que ocuparía.

Se trata de un complejo compuesto por tres plantas. La primera es la del motor donde se realiza absolutamente todo el proceso desde la fundición hasta el ensamble de este, la segunda es la de carrocería y ensamble final donde se estampa, pinta y arma la carrocería y además se le agregan todos los componentes hasta que queda un auto 100% funcional. Finalmente está la planta de

transmisiones que es donde se fabrica la caja CVT para el nuevo Fit, la cual fue desarrollada por ellos mismos y producida en masa dentro del mismo complejo de Celaya (Mañón, 2014). Actualmente se producen dos modelos: la subcompacta HR-V y el Fit.

La planta comenzó operaciones en febrero de 2014, se localiza en un terreno que consta de 570 hectáreas, y se encuentra al límite de la zona urbana. Mantiene cercanía con el Rio Laja —único rio de la ciudad y afluente del rio Lerma—, sin embargo, tal cercanía provoca afectaciones a la empresa, pues el rio se desborda con frecuencia⁹ debido a las fuertes lluvias.

Imagen 2. Planta Honda Celaya, Guanajuato 2017.



Fuente: Google Earth (2017).

Los terrenos en donde se ubica la planta Honda fueron por mucho tiempo terrenos de cultivo (incluso en la imagen satelital todavía se puede observar que la zona que rodea a la empresa sigue empleándose para este fin). Se trata de terrenos ejidales

⁹ La última vez que ocurrió esto fue en el mes de junio de 2018, lo que provocó que la empresa detuviera la producción por varios días y le generara perdidas. El nivel del agua fue tan alto, que tuvieron que evacuar a algunos empleados en lanchas.

que una vez pertenecieron a la comunidad de Juan Martín, quienes “entregaron todas las tierras que necesita Honda para instalarse, tanto predios que estaban a nombre de particulares como las áreas comunes” (Visión Industrial, 2012).

Imagen 3. Planta Honda Celaya. 2014



Fuente: Mañón, H. (2014) 10 cosas que debes saber sobre la nueva planta de Honda en México.

El asunto de la concesión de tierras resulta ser un tema relevante en lo que refiere a la industria automotriz, ya que “los gobiernos estatales, en el intento por atraer mayor inversión del sector automotriz, han cedido miles de hectáreas a las compañías, poniendo a su disposición infraestructura y exentándolos de impuestos —en la planta Mazda, Salamanca, el gobierno incluso acepto pagar la mitad del salario de los trabajadores por seis meses.” (Partlow, 2015)

Esto es interesante, porque el Estado entra en una ‘nueva dinámica económica regulatoria’ con compromisos que lo llevan a intervenir directamente con prácticas que difícilmente se pensaron volverían a ocurrir después de uno de los procesos revolucionarios que marcaron más profundamente la historia del México moderno. El regalar tierras a empresas de capital extranjero, por un lado, y que se suma a la

lista de apoyos que el gobierno ofrece: exención de impuestos, infraestructura, promoción, seguridad para sus negocios —algo que no es una garantía para todos en la entidad—, etc.

Sumado a esto, está la cuestión de que los terrenos que ocupa actualmente la planta Honda fueron donados irregularmente por parte del gobierno del estado de Guanajuato. Se trata de terrenos ejidales que corresponden a la comunidad de Juan Martín (una de las 65 comunidades que existen en Celaya) que fueron despojados por medio de un fraude encabezado por el gobierno estatal.

La estafa consistió, primeramente, en persuadir a los comuneros de vender sus tierras a la irrisible cantidad de 300 pesos por cada hectárea —propuesta que evidentemente fue rechazada por parte de los pobladores al considerar que el precio de sus propiedades es mayor debido a que son terrenos de cultivo que están fértiles y trabajando (García 2011). Dado que el gobierno buscaba conseguir los terrenos con el menor presupuesto posible, hizo una simulación de contratos en donde los terrenos supuestamente fueron adquiridos por medio de un presunto representante ejidal, al cual desconocen rotundamente los comuneros.

Ante tal simulación, el gobierno obtuvo los elementos suficientes para dar de alta los terrenos ante el registro público de la propiedad. Por supuesto, los dueños de las tierras, inconformes, comenzaron un largo y costoso proceso judicial contra un gobierno que se hacía de oídos sordos. El caso entró en litigio y, en teoría, esto impediría la posible donación de los terrenos a terceros.

Un ejemplo sobre la forma fraudulenta en que operaba la 'compra' de los terrenos, es descrita por el periodista Eduardo Martínez, quien narra cómo fue la historia de Samuel Solís (ahora migrante en los Estados Unidos) quien un día se encontró con la mala noticia de que su parcela había sido cercada. Samuel demandó civilmente e hizo denuncias penales por fraude y despojo de su terreno que está en la entrada de la planta de Honda, a pie del libramiento Sur y que forma parte del polígono de 566 hectáreas que Gobierno del Estado donó a la armadora japonesa para que se instalara en Celaya (Martínez, 2013).

El abogado de Solís argumenta: “cuando se iniciaron los litigios en 2011 se registró en el Registro Público de la Propiedad la demanda civil para inmovilizar el inmueble para que no hubiera traspasos, para que no se transmitiera a un tercero, aun así, Gobierno del Estado sabiendo que hay un litigio y Honda sabiendo que hay un conflicto sobre esta parcela, la recibe” (Ibid.).

Lamentablemente, esta es una práctica que se repite sistemáticamente en varias partes, en donde las poblaciones resultan afectadas en favor de los grandes intereses de las corporaciones. Saskia Sassen (2015), nos dice que la expulsión de poblaciones en el mundo globalizado y capitalista es:

Un fenómeno que ocurre en muchas partes del mundo, no obstante, esas expulsiones no son espontáneas, sino hechas. Los instrumentos para hacerlas van desde políticas elementales hasta instituciones, técnicas y sistemas complejos que requieren conocimiento especializado y formatos institucionales intrincados (Sassen 2015:12)

Así, vemos que existen repetidos casos, el más reciente en la entidad, fue el año pasado (2016), con el despojo de 200 hectáreas en Apaseo el Grande para la construcción del parque industrial Amexhe. Los afectados, desesperados por la situación, se manifestaron en un acto en el que el gobernador ponía la primera piedra para la construcción de la planta Toyota.

Una de las afectadas sostuvo:

“Ahí mi abuelito tiene sus tierras y lo han despojado sin recibir nada a cambio, entonces nosotros hemos tocado y tocado puertas sin recibir apoyo y era la oportunidad de que nos escucharan porque nadie ha hecho nada por nosotros” (Martínez C. 2016).

Tal situación representa un serio problema para la población, pues se enfrenta con dos fuerzas que le superan en recursos. Por un lado, el gobierno que presiona a los pobladores a vender sus terrenos a precios por debajo de su valor real, y en caso de no acceder, gestionar la compra de manera dudosa. En segundo lugar, que las empresas armadoras, aun sabiendo del conflicto legal que existe con los terrenos, los acepte ventajosamente. Por lo que ambos quedan mal posicionados ante la opinión pública con una problemática que bien podría resolverse en mejores condiciones.

3.2 Siguiendo al tiburón. Las empresas proveedoras

En capítulos anteriores hablábamos sobre la estructura del modelo japonés (toyotismo) que puede identificársele debido a las formas que emplea para aumentar la productividad, es decir, ese esquema semiestructurado y casi “informal”, en donde una empresa dominante aglutina a más empresas proveedoras con las que mantiene una compleja relación de cooperación la cual consta de una comunicación permanente, intensa y coordinada, pero que finalmente no forman propiamente parte de dicha empresa.

Se trata de una asociación simbiótica casi análoga (si lo queremos ver así) como la que ocurre con las rémoras y los tiburones, en donde las rémoras (una especie de pez que comúnmente va pegado al tiburón y que podría pasar como su cría ante un ojo inexperto) se van alimentando de todo aquello que va consumiendo el tiburón, y éstas, en contribución, ayudan a eliminar a los pequeños parásitos que pudieran enfermar a la fiera hospedera a la cual se adhirieren por medio de una aleta dorsal modificada en forma de ventosa y que les permite una mayor adherencia al cuerpo del tiburón. Esto es un claro ejemplo de cómo distintos organismos mantienen una relación mutualista que los obliga a mantenerse involucrados para obtener los mayores beneficios.

La fuerza para agrupar empresas proveedoras depende, en cierta medida, del tipo de sector al que se pertenece, siendo precisamente el sector automotriz el que tiene la mayor capacidad de aglomeración.

En Honda Celaya, se producen actualmente dos modelos: la subcompacta HR-V y el Fit. La variedad en la producción de estos modelos podría parecer a primera vista pequeña tomando en consideración que se trata de una de las plantas de Honda más modernas. No obstante, es importante tener en cuenta algunos aspectos que ayudan a comprender mejor la situación, como, por ejemplo: el número de unidades que se producen anualmente (200 mil unidades vehiculares de un subcompacto), cuestiones de distribución, al igual que de mercado, y, por último: la composición de un automóvil.

Las partes que componen un automóvil actualmente son bastantes y van desde: el chasis, la transmisión (cigüeñal, volante, embrague, piñón, corona, cambio de marchas, diferenciales, engranajes/cadena/correa, palieres, cardans, vasos y ejes rueda), neumáticos, bujía, carburador, amortiguador, suspensiones, etc. De hecho, se estima que el automóvil promedio consta de entre 300 a 400 elementos y la cifra puede ascender a miles si se toma en cuenta las piezas pequeñas como tornillos. Por lo tanto, nos damos cuenta de que la tarea para fabricar y ensamblar cada una de las partes de un automóvil en un solo espacio resultaría una labor sumamente compleja.

Con la llegada de Honda, más de 2,000 empresas se establecieron en Celaya, sobre todo pequeñas y medianas, pero también 29 denominadas Tier 1, es decir, proveedoras de las automotrices que abastecen directamente a las armadoras; en este caso, a Honda (Torres, 2015).

Uno de los objetivos, tanto del sector público como del empresarial en México, sería el que las empresas proveedoras locales puedan formar parte de la red productiva de las grandes empresas como Honda, para entonces así fortalecer la economía local. No obstante, esto es sumamente complejo dado que las agrupaciones de proveedores que abastecen a estas filiales de empresas usualmente están conectadas con los mercados globalizados. Dado el nivel tecnológico con que

operan, existen muchas barreras para la entrada de las empresas locales en la calidad de proveedoras o subcontratadas (Corrales, 2007).

Incluso existe el riesgo de que las pequeñas y medianas empresas (Pymes) sean las más perjudicadas, pues de acuerdo con Hernández., Celina y Vázquez (2008) quienes realizaron una investigación sobre el impacto subregional del TLCAN, describen cómo en regiones de la frontera norte, el Bajío y el centro del país, las Pymes tuvieron resultados adversos al no ser incluidas en los procesos, y sí, en cambio, fueron desplazadas como eslabones dentro de las cadenas productivas locales (Hernández., Celina., Vázquez: 2008).

De acuerdo con información del Ayuntamiento de Celaya (2015) en el sector de comercio y servicios se puede señalar que existen grandes desequilibrios entre las micro y pequeñas empresas, pues presentan la tendencia a realizar actividades autónomas que tienen una relación forzosa con los núcleos sociales de su entorno, sufriendo la influencia de las empresas mayores, que por lo general tienden a minimizar sus posibilidades de desarrollo, por lo que los micro y pequeños empresarios representan el eslabón más débil de la cadena productiva y de servicios. Esto es relevante porque veremos cómo esto afecta la participación de las grandes empresas ensambladoras sobre las proveedoras locales.

La cantidad de proveedores que emplea una empresa como Honda puede ser impresionante. Por ejemplo, dos años antes de que la planta iniciara actividades, se llevó a cabo la Conferencia Proveedores Honda de México, con sede en la capital del estado y la cual logró agrupar a más de 320 proveedores de la empresa automotriz según un comunicado de la Secretaría de Desarrollo Económico Sustentable de Guanajuato.

Con esto nos damos una idea del poder de congregación y alcance que tiene una sola empresa. Igualmente, resulta interesante conocer cuál es el origen de las proveedoras y las formas en cómo se adaptan para satisfacer los requerimientos de empresas como Honda.

De momento son tres tipos de proveedoras que logramos identificar. En primer lugar, vamos a hablar sobre las proveedoras locales (algunas de ellas con una trayectoria de hasta veinte años) que ya se encontraban establecidas en la ciudad de Celaya y en donde desarrollan sus productos y servicios para un mercado nacional e internacional. Algunas de las más reconocidas son, por ejemplo: Velcon (juntas homocinéticas), Pintura Estampado y Montaje (PEMSA), Arbomex (árboles de levas) y Pistones Moresa. No obstante, a pesar de que existen proveedoras con experiencia en el ramo, el desafío para la mayoría de las empresas locales, que buscan formar parte de la cadena de suministro, sigue siendo muy alto y complejo, dado que las empresas ensambladoras mantienen un elevado control sobre los proveedores y son altamente exigentes. La exclusión de las proveedorías locales queda a la vista cuando vemos que actualmente Honda importa el 70% de sus insumos (para las plantas de México) principalmente de países como Estados Unidos y Japón (Visión industrial, 2012).

De acuerdo con Hirata (2013) las empresas ensambladoras (también conocidas como OEM: Original Equipment Manufacturer), son clasificadas de acuerdo con su cercanía, capacidad productiva, eficiencia y confiabilidad en "Tier". Se le conoce como Tier 1 a los proveedores directos de las OEM y son estrictamente vigilados en materia de la calidad, tiempo y costos de todos sus componentes y partes de subensambles. En este orden, Tier 2, son las compañías que surten de componentes a las Tier 1 y así sucesivamente con los Tier 3, que proveen a los Tier 2. Igualmente, el autor menciona que:

En términos de mercado, la OEM explora posibles TIER 1, TIER 2 y otros desde 2 años antes y los determina. Difícilmente un proveedor logrará un contrato hoy para sus componentes, buscando una cita con la planta localizada en México. Esta decisión ya se tomó en oficinas corporativas hace años (por ejemplo, en Detroit, MI). Lo único que las plantas OEM comprarán a proveedores locales, serán servicios generales, capacitación y otros contratos de mínima duración. (Ibid.)

Así, veremos que muchas empresas proveedoras locales se quedarán fuera por no clasificar en las categorías de Tier 1, 2, o incluso 3. Por lo tanto, se necesita fortalecer la proveeduría local para la cual es necesario una fuerte cantidad de recursos y constante innovación que le permita adaptarse a los requerimientos de las plantas ensambladoras, las cuales pueden requerir de un ciclo productivo y de compras previo que puede durar hasta 4 o 5 años, pero que una vez dentro resulta bastante redituable.

El segundo tipo de proveedurías de las que hablaremos, son las que corresponden a las empresas foráneas. Se trata de empresas que normalmente ya tienen contratos con grandes empresas del sector automotriz, saben perfectamente cómo funciona la estructura de proveedores y cuentan con los recursos suficientes y la experiencia como para permanecer en el círculo exclusivo. Comúnmente son empresas que con el tiempo se fortalecieron y poseen un gran capital que se concentra en varias regiones y/o territorio medianamente definido.

Por último, vamos a hablar sobre las proveedoras que, aunque también son de origen extranjero, muestran una diferencia con las otras de las que acabamos de mencionar, debido a que su producción no se limita exclusivamente a la realización dentro de algún territorio definido, sino que se trata de las grandes empresas proveedoras de primer nivel (Tier 1 y 2) que tienen los recursos suficientes como para seguir a las grandes firmas ensambladoras a los nuevos lugares de producción. Pero ¿cuáles son estas empresas proveedoras y cuál es su origen? Realmente se trata de empresas con orígenes diversos, pero con objetivos compartidos. Algunas de ellas son, por ejemplo, la llantera Bridgestone, la cual es hoy en día proveedora de prácticamente todos los productores de vehículos en México, entre ellos Mazda, Nissan, FCA, Audi, Volkswagen, Honda, y de las marcas Premium como BMW, Mercedes Benz (...). En México fabrica más de siete millones de llantas al año, mediante sus plantas de Cuernavaca, Morelos, Monterrey, Nuevo León y León, Guanajuato. Así como otra más en Celaya, en donde fabrica hule espuma para los asientos de los autos (Notimex, 2017).

Otro aspecto que resulta interesante es que, si bien es cierto que existen empresas proveedoras de origen diverso (estadounidenses, coreanas, francesas, alemanas), es sobresaliente la cantidad de empresas de origen japonés que están llegando a la ciudad de Celaya o sus alrededores. De acuerdo con información de la Secretaría de Desarrollo Económico de Guanajuato (2017), de 2012 a 2016, 70 empresas proveedoras japonesas se han instalado en el estado, lo que hace a este país el principal socio comercial de Guanajuato.

Con el inicio de labores en Honda, iniciaron operaciones de manera conjunta el resto de las empresas proveedoras japonesas que ya se habían establecido en la ciudad de Celaya o en poblados aledaños; las cuales tratan de mantener una cercanía no solo con Honda (la cual representa el cliente prioritario), sino también con otras empresas relacionadas al sector automotriz.

Entre las empresas japonesas que se establecieron precisamente por esas fechas podemos mencionar a:

Denso, que llegó a Guanajuato en mayo de 2014, fecha en que inauguró su planta en Silao. (...) Mitsubishi Corp., también vio en Guanajuato una veta de negocios y en 2015 abrió su planta ubicada en San José Iturbide, aprovechando la cercanía con Celaya y Apaseo para surtirle a Honda y Toyota, así como a Mazda. Por último, Mitsui Kinzoku ACT inició operaciones en 2014, en Silao. La empresa japonesa que se especializa en chapas y bisagras automotrices vio una oportunidad de negocios para surtirles a las armadoras que hay en el estado (Cluster industrial 2017).

El atraer más empresas proveedoras a la ciudad es un objetivo compartido, tanto para el sector público, como para una parte del sector privado, en el sentido de que mientras existan más empresas proveedoras en la región, se reducirá el número de productos importados; lo que abaratará finalmente los costos de las piezas para las compañías, mientras que al mismo tiempo la llegada de más empresas derivaría en la creación de más empleos formales para la ciudad.

Por esta razón, el gobierno municipal con participación del sector privado y los centros educativos, llevan a cabo el foro permanente Sapuraiya (encuentro de proveeduría, sector automotriz, Laja-Bajío) con la intención de “promover actividades de vinculación empresarial, atracción de inversiones, capacitación en diversos ámbitos del quehacer de las empresas, investigación y análisis de los sectores productivos y diversas actividades que contribuyan al desarrollo de proveeduría” (Sapuraiya, 2018).

Actualmente, todavía hay lugar para proveedoras del tipo Tier 2 y 3 (las Tier 1 ya están aseguradas), por lo que no resultaría extraño que la oleada de empresas se mantenga por más tiempo, pues el sector automotriz requiere de varias empresas. Tan solo desde el 2011 (y en un transcurso de 4 años) llegaron a México un promedio de 100 empresas japonesas por año y la población de origen japonés creció a ritmos que rebasa una tasa del 10% anual solamente en lo que se refiere a la integración automotriz (Olvera 2015, citado por Vila 2017: 79). Mientras que, en el estado de Guanajuato, en 2012 había apenas 30 empresas japonesas, para 2017 se tenía un registro de 230 empresas. Y aún falta que entre en operación Toyota, que empezará a finales de 2019 y 2020 (Reyes 2017).

Como vemos, hay una gran cantidad de empresas del sector automotriz instalándose en la ciudad de Celaya y alrededores a un ritmo acelerado. Esto nos da una idea del poderío que tiene el sector automotriz para movilizar grandes volúmenes de capitales en un lapso realmente corto, pero también nos habla sobre las modificaciones y presiones que existen sobre algunos sectores para llevar a cabo el proyecto de industrialización; y que van desde la adquisición de terrenos para las nuevas plantas, hasta el cambio en el panorama laboral regional, del cual hablaremos en el siguiente capítulo.

Capítulo IV

Formando la mano de obra especializada

Con la llegada de varias empresas del sector automotriz y la oferta laboral que genera, surge una pregunta básica ¿existía personal para la industria automotriz en Celaya? Para responder esta pregunta es necesario tener en mente que parte de lo que caracteriza a las grandes empresas hoy en día es la facilidad con la que replican sus modelos productivos en cualquier parte del mundo. Me refiero a la exportación de saberes, el 'know how' que les permite seguir trabajando bajo un esquema productivo propio. Maquinarias, mobiliario, procesos productivos y administrativos, son parte constitutiva de las empresas que pueden ser fácilmente transferibles y replicables una y otra vez. Sin embargo, no podemos decir lo mismo sobre lo que representa una pieza fundamental de la estructura empresarial: los recursos humanos.

En primer lugar, mencionar que, a partir de los resultados obtenidos en nuestra investigación, observamos que el personal celayense de Honda se caracteriza por partir de al menos dos contextos. El primero, se refiere a los trabajadores que cuentan con experiencia laboral en otros sectores (no necesariamente afines al sector automotriz), y que se ven motivados por sus aspiraciones a ingresar al ramo automotriz. Algunos de estos trabajadores poseen conocimientos sobre los procesos industriales, no obstante, desconocen los procesos de organización laboral japonés y el manejo de equipo con tecnología de punta de la planta automotriz. Por otro lado, tenemos a los recién egresados. Se trata de un grupo que les tocó vivir las modificaciones en los planes de estudio y que por lo tanto cuenta con más herramientas teóricas sobre los procesos productivos y el manejo de máquinas. Su incorporación a la empresa automotriz es su primer avistamiento al mundo industrial, y, en algunos casos, al laboral. Finalmente, ambos tienen que aprender a trabajar bajo el sistema productivo del modelo japonés utilizado por Honda.

Para conocer el impacto de Honda y de las otras empresas proveedoras del sector automotriz sobre el mercado laboral, vamos analizar el tipo de personal que prevalecía antes de la llegada de la industria automotriz a Celaya; el tipo de manufacturas preponderantes, la rotación laboral que ocurre en otras industrias debido a la llegada de las automotrices, y el surgimiento de lo que consideramos un *nuevo trabajador industrial* que surge por el contexto industrial, pero que también puede verse influenciado por el modelo japonés de producción que es utilizado en la mayor parte de las empresas japonesas del sector automotriz.

4.1 Impacto en el ámbito laboral: cambio en el tipo de trabajos y la adición del modelo japonés en el esquema laboral.

Uno de los elementos básicos para la estructura productiva de las empresas modernas es la mano de obra calificada. En la actualidad, no se pueden obviar las capacidades y las exigencias que se demandan al trabajador para desempeñar las funciones que los nuevos sistemas de organización de la producción industrial requieren (rotación, polivalencia, flexibilidad, responsabilidad, iniciativa). De hecho, “el perfil humano que se requiere en la “nueva economía”, “sociedad del conocimiento”, es muy diferente al del pasado e, incluso, al que corrientemente está disponible en el mercado de trabajo, dando una notable importancia a aspectos como la creatividad o el trabajo en equipo” (Hermosilla 2004: 60). Por lo tanto, es evidente que las actividades laborales, no solo en la industria automotriz, sino en general, son realizadas por personas cada vez más especializadas en su área.

¿Qué hacer entonces para contar con los recursos humanos necesarios en el nuevo lugar de destino? Esto es una pregunta básica para cualquier tipo de empresa que busca expandirse, sea el lugar que sea, porque no puede presuponerse que en todas partes del mundo se cuentan con los mismos recursos humanos. Cada lugar posee una serie de rasgos y habilidades que son adquiridos a través de sus experiencias y de contextos históricos y sociales propios. Además, las industrias buscan recursos cada vez más especializados en el área, por lo que iniciar desde cero no es una opción. Las formas de trabajo de la industria, particularmente la

automotriz, cambió significativamente con lo que se conoce como la cuarta revolución industrial, cuyas características son: la incorporación de “nuevos materiales, sistemas operativos más potentes, procesos más eficientes y una gran cantidad de servicios que se realizan por Internet” (García, 2013). Existe una diferencia enorme en cómo trabajaba la industria automotriz y el perfil de los trabajadores en la etapa fordista, a los requerimientos que demanda la industria automotriz por parte de su personal actualmente.

¿Será entonces necesario transferir al personal requerido directamente desde el lugar de origen para replicar los modelos productivos en un nuevo destino que no cumpla cabalmente con los requisitos que se espera posean los posibles empleados? La respuesta evidentemente es no. Primero, porque, aunque la empresa así lo desee, no puede transferir grandes cantidades de su personal ya que sería necesario buscar su reemplazo en el lugar de origen y por lo tanto no tendría sentido la acción. Segundo, por las regulaciones migratorias que son cada vez más estrictas, especialmente en lo que refiere a los permisos laborales. Tercero, por tratarse de vidas humanas de las que no se pueden disponer como si fueran simplemente un objeto más de las compañías.

Consecuentemente, la forma que adoptaron las compañías para resolver este problema es mediante la transferencia de manera temporal o permanente de un grupo especializado de capacitadores. Esto ocurrió con mucha frecuencia con las empresas japonesas a partir del auge del toyotismo entre 1970 y 1980 en los Estados Unidos para reproducir dicho sistema productivo. El éxito que tuvo esta forma de reproducción explica por qué esta práctica sigue siendo implementada por muchas empresas hasta nuestros días en distintas regiones. Sin embargo, el hecho de que las empresas tengan la disposición para mandar capacitadores a los nuevos destinos no garantiza automáticamente que contarán con capital humano suficiente, pues eso solo representa la mitad del proceso, la otra parte tiene que ver con la formación y experiencia de los recursos humanos del lugar de destino. Por lo tanto, será necesario que la población en donde se establecerá la planta cuente con una

formación laboral y educativa que sea acorde a las necesidades del mercado laboral.

Ahora, ¿qué tipo de fuerza laboral existía en Celaya previo al arribo de Honda? Pues bien, a pesar de que la ciudad hasta hace poco tiempo empezó a perfilarse como referente nacional para la industria automotriz, la trayectoria como ciudad industrial puede rastrearse desde unas décadas atrás. Por ejemplo, en la década de los setenta, la demanda por trabajadores industriales incrementa cuando por decreto presidencial se decide la construcción de la Ciudad Industrial de Celaya, cuya finalidad era la de “posicionar al Municipio de Celaya y los municipios de la zona de influencia, como una región altamente competitiva para el desarrollo del sector industrial, a través de la promoción, instalación, operación y administración de polos de desarrollo que alberguen proyectos de inversión productiva en las diferentes ramas que impliquen la generación de empleos permanentes y sustentables en beneficio de los guanajuatenses” (CPEFG 2014).

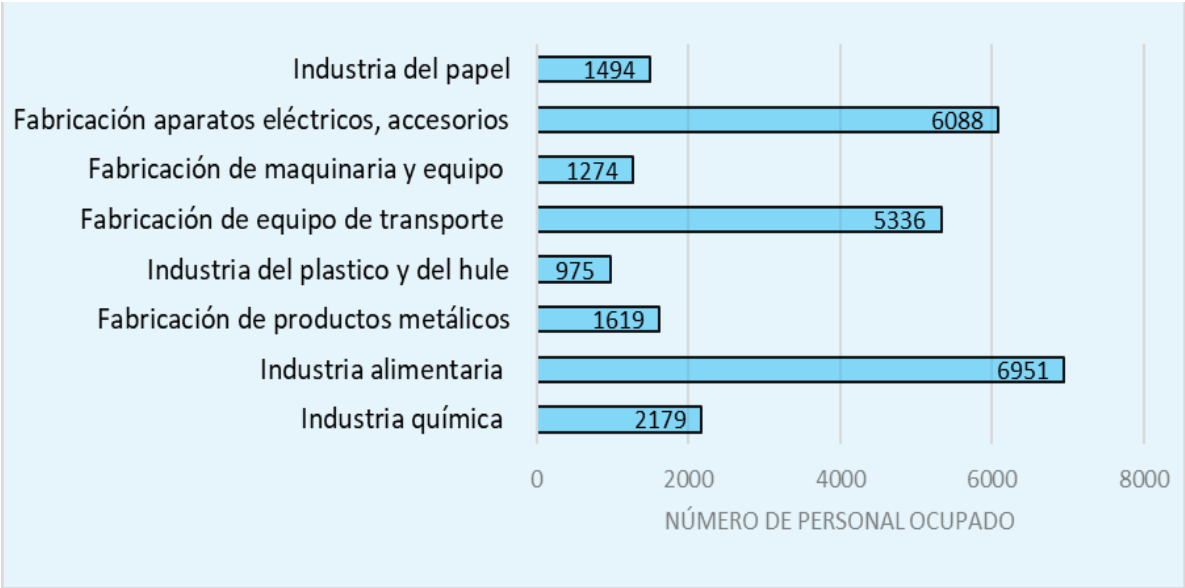
El tipo de industria que tenía hasta entonces la ciudad de Celaya se caracterizaba por estar más o menos diversificada en: industria química, alimentaria, e incluso automotriz, no obstante, como lo veíamos en el subcapítulo sobre las empresas proveedoras, se trata de una industria automotriz que ocupa mano de obra semi calificada por dedicarse solamente a la fabricación de autopartes.

La información más reciente sobre el número de personal ocupado en la ciudad de Celaya, así como a la industria a la que pertenecen, la encontramos en el último censo económico del INEGI correspondiente al año 2008. Con esa información podemos conocer el número de trabajadores que existían e identificar el sector industrial al que pertenecían. El censo nos habla de que en ese año había cerca de 113,370 celayenses trabajando, lo cual representa poco más de una quinta parte de la población.

De esas 113, 370 personas trabajando, solamente 30,060 se dedicaban al sector manufacturero. En el siguiente gráfico podemos ver cuáles son las principales manufacturas que concentraban al mayor número de trabajadores y trabajadoras.

Gráfica 5.

Industria manufacturera que concentra al mayor número de trabajadores celayenses



Fuente: Elaboración propia con información de Secretaría de Desarrollo Económico y Sustentable (2010)

Al ver este tipo de industrias nos damos cuenta de que el panorama manufacturero en la ciudad de Celaya durante el levantamiento del censo era liderado principalmente por la industria alimentaria, fabricación de aparatos eléctricos y accesorios, así como la fabricación de equipo de transporte. Siendo empresas como: Avon Cosmetics, Leiser (dedicada a la fabricación de accesorios, aparatos eléctricos y equipo de generación de energía eléctrica), Industrias AcrosWhirlpool, Deacero Aceria-Laminación, Cerveza Modelo del Bajío, Procter and Gamble Manufactura, GKN Driveline Celaya, Grupo Gamesa, Meridian AutomotiveSystems de México, BurnerSystems, Empacadora Celaya y Campbells de México (SDS, 2010), las que concentraban al mayor número de personal dedicado a las manufacturas.

Por lo tanto, la ciudad de Celaya cuenta con una historia relevante en lo que corresponde a la industria manufacturera (en seis décadas se impartió educación pública con un enfoque en el sector industrial principalmente). Sin embargo, la llegada de un sector automotriz más especializado irrumpe el panorama manufacturero hasta entonces conocido, pues, aunque ya existían algunas empresas dedicadas a la fabricación de autopartes, la demanda por trabajadores del sector automotriz incrementa considerablemente con la llegada de la empresa Honda en el año 2014, y con la cual se estima se generen entre 3,064 empleos directos y 8,357 indirectos, para un impacto de población total de 35,139 habitantes (Ayuntamiento de Celaya, 2015).

Este último dato sobre el impacto poblacional que estima el ayuntamiento de Celaya es importante, especialmente si consideramos que en 2008 la población que se dedicaba solamente a las manufacturas era de un total de 30,060 trabajadores. Por lo tanto, estaríamos hablando de que el impacto que tendría únicamente la empresa Honda equivaldría a rebasar la cantidad de población celayense que en 2008 se dedicaba a las manufacturas, por la cantidad de 5000 habitantes.

La cifra respecto al impacto que tendrá sobre la población es enorme, incluso solo si consideramos la cantidad de habitantes con empleos directos o indirectos; lo cual vendría a ser casi un tercio de la población que se dedica a las manufacturas.

Esto significa que, ante la nueva demanda laboral, debe surgir un posible nuevo trabajador que ocupe estos puestos de trabajo. La disponibilidad de contar con suficiente mano de obra calificada para el sector automotriz se convierte en una especie de carrera entre las distintas regiones del país. “En un país hastiado de noticias brutales —violencia por las drogas, corrupción política, secuestros— la industria automotriz es el gran premio. Los estados compiten para asegurar las inversiones: por lo visto, cada mes una nueva compañía del sector automotriz anuncia planes de expansión de millones de dólares” (Partlow, 2015).

Lo que se vive actualmente, es un proceso de incorporación a la industria automotriz por parte de una fuerza laboral semi calificada, en donde hasta cierto punto, se topa con un proceso de integración relativamente sencillo dado que la industria automotriz no es muy exigente —al menos por ahora— en la contratación de personal, pues con la llegada de las plantas a la región se disparó la demanda por mano de obra.

Eduardo Solís, presidente de la Asociación Mexicana de la Industria Automotriz (AMIA) considera que existen presiones (sobre Guanajuato) por la falta de mano de obra, siendo un problema que tratan de resolver con el sistema educativo (Sánchez, 2017). En tanto, empresas como Honda abrieron la puerta a trabajadores que cuentan con experiencia en otras industrias tales como: la química, de alimentos, textil, hules, etc. Situación por la cual existe un desbalance sobre los otros sectores manufactureros por el reajuste del personal. Por ejemplo, “empresarios del sector textil en Guanajuato aseguran que la industria automotriz se ha llevado su mano de obra ocasionando bajos niveles de producción y como consecuencia el incumplimiento en sus pedidos; hoy en día les falta de 20 a 30 (por ciento) del personal necesario para operar” (Hernández, 2017).

Con la llegada de un nuevo sector industrial a una zona determinada (sea cual sea) es común ver el crecimiento de un nuevo sector laboral y que, por lo tanto, se dé un reacomodo en la estructura laboral hasta entonces existente. Sin embargo, en nuestro caso, entra otro elemento que abona sobre esta reconfiguración laboral y que es algo propiamente distintivo de las plantas automotrices japonesas, nos referimos específicamente a su *sistema productivo* con el cual resulta factible “la emergencia de un nuevo ciudadano industrial con nuevas actitudes y demandas ante el trabajo. Sus actitudes corresponden a las de un obrero más altamente calificado, tanto formalmente como en el trabajo” (Covarrubias, 1997:454).

Hay que recordar que el modelo desarrollado por Ohno Taiiohi, consiste en la aplicación de técnicas (just in time, cambios en la organización del trabajo: trabajo en grupos, polivalencia, achatamiento de las pirámides de mando, reducción de niveles y cambios en el rol de las jefaturas) en el proceso de producción cuyo carácter ha sido de gran importancia para la estructura organizativa de muchas empresas en Japón y en otras partes del mundo (Novick, 2000: 133). Tal resulta ser el caso celayense a través de la empresa Honda.

La singularidad del modelo japonés da pie a diversas investigaciones que tratan de conocer a mayor profundidad los fundamentos y técnicas que sostiene dicho modelo. De acuerdo con Dohse y Jürgens (2003:28), existen al menos dos tipos de enfoques para explicar el modelo japonés: un enfoque cultural y un enfoque gerencial. El primero asume que el modelo japonés es único y puede funcionar solo bajo ciertas circunstancias prevalentemente en ese país, mientras que el segundo considera que puede ser transferible en gran parte.

De acuerdo con estos autores, el enfoque cultural se orienta especialmente hacia las características históricas y culturales de la sociedad japonesa, lo cual permite llevar a cabo exactamente todas las particularidades del modelo. “La homogeneidad étnica reforzó el aislamiento —al igual que la escasez de materias primas— provocando el desarrollo de un marcado sentimiento de interés nacionalista a la par de un desarrollo de conciencia igualitaria” (ibid.)

Por supuesto, este enfoque cultural tuvo un peso importante para dar forma al actual modelo, no obstante, el mismo puede ser reproducido (aunque con ciertas variaciones) en otros contextos en los que finalmente hay una mezcla entre lo cultural y lo gerencial.

El modelo japonés como tal, se compone en teoría, de al menos tres fundamentos que resultan importantes para llevar a cabo su reproducción y que le dan esa particularidad: 1) capacitación constante del personal y desarrollo de habilidades; 2) fomento al trabajo en equipo y rotación de personal; 3) posibilidad de mantener un trabajo de por vida, también conocido como *shusin koyo seido* o sistema de empleo de por vida. Que compromete a sus empleados a extender el contrato laboral hasta la jubilación, y que va de la mano a otro sistema llamado *nenko jyoretsu* (sistema de sueldo y promoción por antigüedad) que aseguraba que la promoción y aumento de sueldo dependían del tiempo de servicio a la empresa más que méritos individuales y especialidades (Hirai, 2013).

Entonces, lo que ahora nos corresponde, es ver cómo se aplica dicho modelo y cómo influye en la formación de un nuevo trabajador o trabajadora cuyos contextos laborales difieren entre sí, por ejemplo, una parte del personal de Honda, son el segmento de población que cuentan con poca o nula experiencia laboral, pues normalmente se trata de recién egresados que inmediatamente se incorporan a las filas de Honda. Por otro lado, tenemos un segmento de la población que ya posee cierta experiencia laboral, aunque no necesariamente en el sector automotriz, sino que puede variar el tipo de empresas y sectores en los que previamente laboraron. Por ejemplo, los relacionados al sector comercial, de construcción, salud, alimentación, (para más detalles ver la siguiente tabla) y, aunque algunos sí trabajaron previamente en áreas relacionadas al sector automotriz, nos comentaron que existe ciertamente un contraste con las formas de trabajo de la planta Honda; la cual difiere por su capacidad organizativa y el nivel de complejidad en las líneas de producción.

Tabla 6. Datos básicos de empleados y ex empleados de Honda Celaya

Edad	Género	Estado civil	Colonia o Barrio	Año en que comenzó a trabajar para la empresa	Último grado académico	Ingresos mensuales	Previa ocupación	Puesto en Honda
24	M	Casado	Santa maría del refugio	2014	Secundaria	8000	Constructor	TL de calidad en el servicio de materiales
25	M	Casado	Olivos	2015	Técnico automotriz	9000	Comerciante	Técnico electricoautomotriz
19	M	Soltero	Colonia los Ángeles	2017	Bachillerato	5,500	En un taller automotriz	Mi puesto es en el horno de fundición
41	M	Casado	Monteblanco	2015	Preparatoria	6000 pesos	Mecánico	ensamblar partes de carros
23	M	Casado	Barrios de Tierras Negras	2015	Preparatoria	5,000	En la Secretaria de Salud	Auxiliar de soldadura
25	M	Soltero	Puertas de Santa Maria	2015	Ingeniería	12000	Hutchinson Celaya	Ingeniero de Calidad
28	F	Soltera	Ejido de plancarte	2015	Universidad	8,000	Estudiante	Ensamblador
25	F	Soltera	Naranjos	2017	Licenciatura	9000	Negocio propio	Ing. Soporte técnico
25	F	Soltera	Fovissste	2014	Licenciatura	14000	Estudiante	Sub coordinador de Compras.
26	F	Soltero	San Juanico	2016	Licenciatura	14000	ANIQ	Asistente del área de nuevo modelo y lista de partes para exportación
25	F	Soltero	Álamos	2014	Licenciatura	8000	Gamesa Planta Celaya	Asistente de Calidad de Partes
27	M	Soltero	Del parque	2015	Licenciatura	12000	KSPG	Team Leader de KD Export
19	M	Soltero	Privada de la gruta	Tiempo que trabajo en Honda (3 meses)	Prepa tronca	\$1,200 a \$2,500	En la empresa Hutchinson	Era operador
22	M	Soltero	Los pinos	1 año	Medio superior	3600	Gamesa	Era empacador
21	M	Soltero	Emiliano zapata	2 años	Preparatoria	6600 con tiempo extra 9000	Estudiante	Líder de control de calidad
25	/	U. Libre	zona centro	2 años	licenciatura	8000	En investigación y desarrollo	Hacer reportes
26	F	Soltera	Juan Martin	4 años	Secundaria	4000	Recepcionista	Staff, control de procesos y optimización
23	M	Soltero	Naranjos	3 años	Técnico	5600	Estudiante	Operador de robots en el área de pintura

La parte en azul representa la información de exempleados mientras que el resto corresponde a empleados

Fuente: elaboración propia con base en la información recolectada con el personal

Sin embargo, el contar con poca o nula experiencia laboral en el área no resulta ser un factor decisivo para la contratación (al menos por ahora) pues es la primera planta automotriz en la ciudad. Además de esto, vamos a ver que la empresa implementa como estrategia para formar capital humano una de las características propias del modelo japonés, nos referimos a la capacitación. La “formación en el trabajo” u, “on the job training”. Consiste prácticamente en que:

las compañías se hacen responsables por las habilidades de sus trabajadores, y organizaran cursos específicos de acuerdo con las necesidades concretas de sus especialistas. Ignoran extensamente el problema del perfil educativo —para los empleadores japoneses el nivel de educación y el tipo de escuela o colegio representa un rol más importante que la especialidad del graduado. Por lo tanto, el sistema educacional japonés se basa en los requerimientos del mercado laboral y da a los jóvenes un conocimiento general, el cual mejorará una vez que trabajen. Para las compañías esto es algo bueno, ya que ellos emplean a la gente hasta por sesenta años y por lo tanto es una buena inversión el capacitar a sus empleados (Dimova, 1998: 36).

Por lo tanto, vemos que la dinámica de la capacitación del personal resulta ser fundamental para que la empresa cuente con los recursos humanos suficientes y para que pueda realizar sus actividades con normalidad, por lo mismo, implementa toda una serie de acciones que le sirven para cumplir tal fin. Además, hay que prestar atención en que la gran mayoría del personal que se contrata y capacita en Honda, se trata de gente joven (véase tabla 6). 94.5% del total de nuestra muestra son jóvenes con un promedio de edad de 25 años.

Cuando preguntamos a los entrevistados sobre la manera en cómo adquirieron los conocimientos que utilizan diariamente en sus labores (ya fuese por medio de otra empresa o algo similar) nos dijeron que esos saberes fueron aprendidos gradualmente a través de las capacitaciones que ofrece la empresa. Algunas de las respuestas fueron:

“Mucho lo aprendí gracias a compañeros, otras con manuales y me capacitaban con cursos”; “Aprendí gradualmente en mi actual puesto”; “Por capacitación de los sistemas y procesos de la empresa de parte del departamento y por cuenta propia aprendiendo del trabajo en la interacción con otros departamentos;”.

Además, se trata de un proceso continuo en el que la capacitación es permanente para algunos casos. Por ejemplo, algunos empleados nos llegaron a comentar que “la capacitación es constante, cada proceso nuevo aplica o es susceptible a aprender de él”, otro nos dijo que “durante el año se llevan a cabo varios cursos, tales como formación, desarrollo y calidad”. Asimismo, algunos nos comentaron que la empresa tiene reuniones cotidianas con el personal. No obstante, otro segmento de personal menciona que la capacitación, en su caso, fue menor; solo una vez al ingresar, y de ahí raramente tuvieron otra.

Otro aspecto que resulta interesante de las capacitaciones es que no se limitan exclusivamente a la implementación dentro de la planta de Celaya, sino que se desarrollan a gran escala en un ejercicio que involucra el flujo continuo de gente transitando de un punto a otro; ya sean los trabajadores de Honda Japón que vienen a capacitar al personal de Celaya, o bien, el personal celayense que de momento mandan a capacitación a otros destinos que pueden ser locales o internacionales¹⁰.

Al respecto, un exempleado nos comentó: “al principio todos los trabajadores iban a Honda Guadalajara (sólo los obreros) pero los ingenieros llegaron a ir a Japón, Estados Unidos y Aguascalientes, pero solo fueron los primeros meses de arranque para la empresa, después ya no se dieron esas oportunidades”.

Asimismo, otro exempleado nos comentó sobre su vivencia al entrar a Honda y las capacitaciones: “Los japoneses encargados en el área se tomaron el tiempo de enseñarnos. Además, teníamos también gente de Honda Guadalajara que nos ayudaban a aprender en el proceso”.

¹⁰ Las capacitaciones fuera de la planta y según lo comentado por el personal, dependerán en gran medida del departamento al que se pertenezca, así como a las aptitudes que muestre el personal.

Estas respuestas nos resultan muy interesantes porque por un lado vemos que la capacitación es indudablemente indispensable para ir formando una fuerza laboral que hasta el momento no existía en Celaya, y, por otro lado, se trata de una capacitación que enlaza a la población y la ciudad en general a nuevos contextos locales e internacionales. Es cada vez más frecuente encontrar gente —ya no solo empleados de Honda— a la que mandaron a capacitaciones fuera de México pues es algo que se ha hecho común para muchas empresas del sector automotriz. Además, las capacitaciones que se dan en un punto fuera de la ciudad (especialmente los que son fuera del país) brindan la posibilidad de conocer otros entornos laborales, a la vez que proporcionan un acercamiento a nuevos contextos sociales y culturales (por ejemplo, los de la cultura japonesa).

Los resultados de las capacitaciones van estrechamente ligados al desarrollo de habilidades del personal, las cuales son muy importantes para la empresa japonesa dado que aquí los trabajadores no son solamente trabajadores mecánicos, sino que están integrados en el sistema de producción como trabajadores intelectuales que aportan con sus habilidades a mejorar la producción a la vez que son incentivados por la gerencia (Dohse y Jürgens, 2003).

El tipo de habilidades que desarrolla el personal por medio de estas dinámicas van desde el desarrollo de liderazgo y comunicación, al trabajo en equipo, lo cual forma parte del segundo punto a tratar.

Ya examinábamos previamente cómo el modelo toyotista se diferenció del fordismo precisamente a partir de la reorganización laboral en torno al trabajo en equipo; se comenzaron a formar grupos de trabajo a los cuales se les asignaban tareas específicas y se esperaba que estos equipos discutieran mejoras o rediseños para la producción. De ahí que en “las compañías japonesas lo que primordialmente importa no es el desempeño individual, sino más bien el desempeño grupal de la entera fuerza laboral” (Dohse y Jürgens 2003:29).

De acuerdo con esta afirmación, nos encontraremos con una estructura organizacional como la descrita por Giddens (2000, 178) respecto al modelo laboral japonés en el que en todos los niveles de la corporación las personas forman parte de pequeños "equipos" o grupos de trabajo. Y, en efecto, cuando se les preguntó a nuestros entrevistados sobre la manera en cómo realizan las actividades laborales en su día a día, ya fuese de manera grupal, o bien, individual. La mayoría nos respondió que las tareas que realizan son de forma grupal, y si bien puede haber tareas individuales: "al final es un trabajo en equipo porque se deben completar diferentes tipos de actividades para estar listo para el inicio de un proyecto, aunque cada persona realiza actividades específicas y a veces también es un poco individualista debido a eso" (exemplado).

El trabajo en equipo es una parte importante del modelo japonés, especialmente porque de acuerdo con su estructura organizacional, requiere que el personal posea las habilidades de integrarse en nuevos equipos al mismo tiempo que adquiere nuevas destrezas, situación por la cual es igualmente importante que exista un mecanismo de rotación que le sirva para cumplir con tal objetivo.

Al respecto de la rotación, cabe decir que se trata sobre la posibilidad que tiene el personal para moverse de un departamento de trabajo a otro. Esto implica básicamente que los trabajadores pueden moverse de un equipo a otro, alternando posiciones con el propósito de evitar la rigidez de la automatización, agotamiento o lesiones por el esfuerzo repetitivo.

Aunado a esto, la rotación del personal permite a los trabajadores aprender y desarrollar distintas habilidades y profundizar sus conocimientos sobre el complejo productivo, a la vez que ayuda a reducir las estructuras jerárquicas.

Ante esto, resulta interesante conocer cómo es la forma en que el modelo japonés lleva a cabo las promociones del personal, situación que a continuación veremos y que forma parte del tercer aspecto a tratar.

En el modelo japonés, es importante que los trabajadores adquieran un amplio rango de habilidades a través de la educación, el entrenamiento permanente y la rotación de empleos a fin de que en ellos exista una motivación voluntaria a la participación y redunde además en la comunidad de valores y sentido de unidad con la empresa (Gonzales, 2008). No obstante, esto resulta interesante a la hora de hacer una promoción del personal dado que la tarea para la evaluación de los empleados y su promoción adquiere un nuevo significado para una sociedad regida cada vez más por valores occidentales que centran la atención en el individuo y no en el trabajo grupal.

Antes que nada, vamos a hablar sobre la facilidad o dificultad que tiene el personal para realizar diversas actividades laborales en distintas posiciones. En primera instancia, uno podría imaginar que la movilidad laboral dentro de la empresa sería algo bastante común, pues de acuerdo con el modelo japonés, es deseable que el personal vaya rotando constantemente su posición de trabajo y de esta manera ir adquiriendo los conocimientos generales de cada una de las partes del proceso productivo. Sin embargo, nos llamó la atención la baja frecuencia con que esto ocurre, pues de acuerdo con los datos recabados, el 66.6% de los entrevistados asegura no haber ocupado algún otro puesto a parte del que ya ocupan. Mientras que el resto del segmento que sí lo hizo, argumentan que solamente una vez cambió de posición.

Respecto a la facilidad o dificultad para ascender en Honda, podemos decir de acuerdo con lo que nos comentan en las entrevistas, que puede ser un proceso muy sencillo, aunque tardado, o, por el contrario, algo muy difícil e incluso imposible para algunos. Los factores que intervienen para poder ascender en la empresa Honda, de acuerdo con lo que pudimos identificar, son los siguientes:

1.- Por el nivel educativo. Algunas de las personas a las que entrevistamos nos comentaron que uno de los mayores obstáculos que enfrentaban para poder ascender era la falta de estudios; “Lo que más nos pedían eran algunos papeles de estudio”., “es difícil por la falta de estudios”.

2.- Por la gerencia. Otros consideran que depende mucho el lugar de procedencia de la gerencia: “La gerencia japonesa o americana apoyan a aquellos empleados que muestran buenos resultados en un periodo relativamente corto de tiempo. Aunque llega a suceder que la gerencia mexicana toma más tiempo en apoyar a los empleados”. También, “en algunos departamentos es más sencillo que en otros, aunque depende mucho de las vacantes y la percepción de los gerentes”.

3.- Por las habilidades y el compromiso. “Los japoneses se fijan mucho en la forma del trabajo, lo limpio que eres al trabajar, y tu responsabilidad con la empresa”., “es algo difícil porque para ascender debes tener ciertas habilidades”., “es muy complicado, pues para ascender se debe de meter kaizen¹¹”.

4. Por el tiempo y la cantidad de gente. Algunos consideran que ascender puede ser un proceso fácil “si mantienes una mejora continua, pero muy lento”. Mientras que otros consideran que “es demasiado complicado por la cantidad de gente que trabaja ahí. Era muy difícil sobresalir entre mucha gente”.

Las posibilidades de ascenso se hacen menos visibles en un modelo en el que la estabilidad laboral resulta indispensable para ofrecer la condición del trabajo a largo plazo (long-life employment) que caracteriza tanto al modelo japonés. De acuerdo con Dimova (1998) las compañías japonesas contratan a los trabajadores por el resto de su vida laboral y se preocupan por el desarrollo de sus habilidades, promociones, salarios e incluso de su vida social y tiempo libre. Lo que se busca con este tipo de acciones es que los empleados desarrollen un sentido de pertenencia y de lealtad hacia la empresa.

¹¹ El kaizen se trata de un sistema empresarial basado en el compromiso y la disciplina. También se define como una filosofía de continuo mejoramiento de las prácticas de trabajo que subyace en la calidad total y las técnicas de negocio just-in-time (Collins English Dictionary 2012)

Pero ¿qué tan arraigada está la idea del trabajo a largo plazo en la planta Honda Celaya, y cómo es percibida? En primer lugar, hay que mencionar que la pregunta puede resultar un tanto complicada dado que la historia de la planta en Celaya es relativamente corta (son 4 años de funcionamiento), no obstante, de acuerdo con los datos recabados (tanto en el número de exempleados, así como en las expectativas a largo plazo del personal) podemos ir esbozando una concepción del asunto.

La premisa del trabajo a largo plazo comienza a ser cuestionable (al menos en nuestro caso) cuando se observa que un tercio de nuestra muestra son exempleados que por diversos motivos tuvieron que renunciar. Por otro lado, tenemos que solamente la mitad de nuestra muestra que actualmente se encuentra laborando considera viable su permanencia a largo plazo.

Tabla 7.

A la pregunta: ¿Se ve trabajando aquí en 5 o 10 años?

Sí	50%
Tal vez, dependiendo de las oportunidades	25%
No	25%
Total	100%

Fuente: elaboración propia con base en la información recolectada con el personal

La antigüedad de nuestros entrevistados, —tomando en consideración tanto el tiempo de los empleados, así como el de los exempleados— consiste en un promedio de 20.9 meses (1.7 años). Curiosamente, son los exempleados los que tenían la mayor antigüedad (hasta de 3 años) mientras que los empleados que aún continúan laborando tienen una media de dos años. Esto explicaría, en parte, el por qué una buena parte de los entrevistados aún no consigue ascender, en un modelo en el que la antigüedad en la empresa es recompensada.

Sin embargo, es importante mencionar que el alza en la rotación de personal no ocurre solamente en Honda, sino que estatalmente se dieron niveles máximos de rotación de personal principalmente en la industria automotriz: “La región es la que

tiene el problema más grave de rotación en comparación con otras del país, sobre todo por el volumen de vacantes que se ofertan y el crecimiento de las compañías. Y es la generación millennial la que registra el mayor porcentaje de rotación en la zona” (Contreras, 2018)

Ahora, las razones por las cuáles el personal no ve viable la permanencia a largo plazo en la empresa podría tener su origen en las siguientes causas: 1) porque la idea de permanencia en un trabajo se presenta como algo un poco inusual, no por el hecho de que esto sea un aspecto propio de la cultura laboral japonesa per se (en México, así como en otras partes del mundo, es posible identificar gente que sienta gran apego hacía su trabajo o una institución) sino, más bien, por un aspecto que atiende a un fenómeno generacional. Como ya vimos, la mayoría de los empleados en Honda son jóvenes menores de treinta años. Esto es un dato importante porque de acuerdo con distintas investigaciones sobre temas laborales, se considera que los millennials¹² son una generación que prefiere mantener su tiempo y compromisos más flexibles para aprovechar mejor las oportunidades; también esperan que otra gente o instituciones les den más flexibilidad (Sweeney, 2006).

De acuerdo con estos estudios, se trata de la generación que cambia más seguido de empleo. Aunque las razones del por qué ocurre este fenómeno difieren de un contexto a otro. Por ejemplo, algunos estudios realizados para determinar las causas del cambio de empleo en los Estados Unidos consideran que el factor principal por el que esta generación cambia de empleo se debe a una falta de compromiso; el 71% o no se siente comprometido o se siente activamente desconectado de su trabajo (Rigoni, 2016). Mientras que, en México, la principal causa reside en la búsqueda por empleos mejor remunerados (Banxico, 2017).

¹² Los Millennials son personas nacidas después de 1980 y antes del 1999. (Pew Research Center, 2017)

La cuestión de los salarios, así como el ambiente de trabajo, son de las principales variables que influyen sobre la permanencia en los puestos de trabajo. De acuerdo con la Secretaría de Economía, la industria automotriz es considerada como precursora de la competitividad en las regiones donde se ha establecido, lo que se ha traducido, entre otros resultados, en empleos más calificados y mejor remunerados, así como en un mayor desarrollo del capital humano. En promedio, las remuneraciones de la industria automotriz terminal en México equivalen a 2.3 veces las del resto de las manufacturas (SE, 2012).

No obstante, nos enfrentamos con un escenario que se contrapone a esa visión, pues, de acuerdo con la información recabada en nuestra investigación, el salario promedio de un empleado en Honda Celaya sería cercano a los siete mil novecientos cincuenta y cinco pesos mensuales, lo cual representa una cantidad incluso menor que la del salario promedio de trabajadores asegurados a nivel estatal con la cantidad de ocho mil quinientos veinte pesos mensuales, y al promedio nacional con diez mil doscientos dos pesos (Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, 2017). Esto es algo ya conocido por la población y que se coloca como un factor importante para decidir el futuro de los trabajadores.

Francisco Javier, profesor que imparte las clases de gestión estratégica del capital humano y desarrollo de habilidades directivas en el Instituto Tecnológico de Celaya, nos dice:

“la experiencia de varios egresados es que los sueldos y condiciones que ofertan (en Honda) están muy por debajo de los sueldos de otras empresas y las becas que oferta CONACYT por estudiar. lo que ya es conocido por los estudiantes; eso hace que el empleo en empresas del sector automotriz sea considerado, solo como la primera experiencia laboral”.

En efecto, la mayoría de nuestros entrevistados manifestó estar inconformes con los salarios que perciben pues consideran que tienen demasiadas responsabilidades y que no son equiparables a las remuneraciones recibidas.

Uno de los trabajadores nos decía estar insatisfecho con los salarios porque, de acuerdo con su experiencia: “tu sueldo se basa a tu nivel académico y no por los roles y responsabilidades que se desempeñan diariamente”. Otro trabajador que realiza actividades como auxiliar de soldadura también nos dijo: “no estoy satisfecho porque a mi parecer se me hace muy poco, pero es lo que ofrece la empresa a un técnico”.

Los distintos tipos de sueldos que ofrece la empresa son de llamar la atención, pues de acuerdo con lo que dicen autores como Dohse y Jürgens (2003) el sistema de salarios en Japón es, en buena medida, equitativo y tiene un componente fuerte de antigüedad que permite dar seguridad laboral. Sin embargo, fuera del país las circunstancias cambian debido a que en gran medida las condiciones laborales se concilian por la intervención de los sindicatos (en México con la Confederación de Trabajadores de México principalmente) o representantes laborales, que de momento lucen apacibles ante la situación laboral y de salarios en México. Además, una trabajadora nos comentaba que “el aspecto económico es algo que causa una gran cantidad de rotación de personal. El personal extranjero esta consiente, pero parece ser que hay altos directivos, o incluso, el gobierno que impiden que se dé más dinero a la gente”.

Por lo que nos damos cuenta de la importancia que tienen los bajos salarios respecto a la permanencia, aunque ciertamente existen más factores que intervienen en la toma de decisiones del personal, pero estos de los que ya hemos hablado resultan ser de los que mayor peso tienen, especialmente si lo comparamos con lo que representa en el modelo japonés, el cual hemos visto que ha sido replicado en varios sentidos, y que abona en el terreno laboral hasta entonces conocido de la industria automotriz en la ciudad de Celaya.

4.2 El impacto en el sistema educativo

Actualmente, la mayor parte de la educación se centra en la formación de capital humano que responde a las necesidades productivas del mercado. “El creciente cambio tecnológico de la sociedad moderna requiere sucesivos "ejércitos" de especialistas y expertos. Al sistema educativo corresponde entrenarlos y seleccionarlos. Esto implica la expansión y especialización del sistema de enseñanza a la vez que un alto grado de rendimiento de este” (Feito, 2001).

El capital humano, así como la mano de obra especializada se forja por medio de la interacción de dos espacios fundamentales: el laboral y el educativo. La educación, (entendida como la instrucción por medio de la acción docente) representa la piedra angular para la formación de profesionistas, y, en general, como individuos. De ahí que resulte pertinente el pensar en los elementos que influyen sobre la estructura educativa, así como de los centros de enseñanza con sus respectivas carreras y planes de estudio para comprender mejor los objetivos en la formación de profesionistas, pues, finalmente, son esos objetivos los que inciden sobre la vida de las personas y con base en la educación recibida tomarán buena parte de sus decisiones personales.

Luis Fuentealba en su texto: *Reflexiones sobre sociología de la educación*, nos habla sobre uno de los factores que actualmente se posiciona como uno de los más relevantes para la toma de decisiones. El autor nos dice que:

El impacto de la economía sobre la educación se ha hecho sentir en los últimos decenios con singular intensidad. No sólo porque los economistas hayan advertido que el desarrollo educacional representa una inversión económica rentable a largo plazo, sino porque han tomado conciencia que el crecimiento y el avance de la industria requiere cada vez con mayor urgencia de personal idóneo. Se le pide a la educación que forme gente especializada con más conocimientos teóricos y prácticos capaz de poner en marcha y usar la sofisticada maquinaria moderna. (Fuentealba 1986: 13)

De tal manera, los modelos educativos en la actualidad se encuentran fuertemente ligados a intereses prácticos y rentables con un enfoque disciplinario sobre la población y a la cual se le dará continuidad con el modelo laboral. De acuerdo con Rafael Feito, esta

estructura de las relaciones sociales de la educación no solo acostumbra al estudiante a la disciplina en su puesto de trabajo, sino que desarrolla los tipos de comportamiento personal, formas de presentación propia, imagen de sí mismo e identificaciones de clase social que son ingredientes cruciales de la idoneidad para el puesto. Concretamente, las relaciones sociales de la educación -las relaciones entre administraciones y maestros, maestros y estudiantes, estudiantes y estudiantes y su trabajo- son una réplica de la división jerárquica del trabajo. (Feito 2001)

Esto nos recuerda a los planteamientos expuestos por Bourdieu (1996: 95) respecto a la institucionalización de la educación y su función como instrumento para producir y reproducir las condiciones institucionales (en su caso de la reproducción cultural) que contribuyen a las relaciones entre grupos y clases.

En tanto, se expresa un sistema educativo que de acuerdo con los intereses de agentes externos influyen fuertemente en su estructura —al igual que por su función disciplinaria y de reproducción— que limitan a los individuos a un sistema cuyo objetivo es remarcar la línea práctica para las exigencias del mercado laboral.

Desde esta lógica, el acceder a una mejor calidad de vida (con mayores ingresos económicos) a través de la formación académica resulta ser uno de los principales incentivos para continuar los estudios; pues se tiene la idea de que con una buena formación académica se abrirán las puertas para empleos bien remunerados.

Sin embargo, eso ya no resulta ser una garantía —al menos en México—, pues de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2017), la cifra de profesionistas que ganan más de 5 salarios mínimos se redujo hasta en un 30% en lo que va del sexenio actual.

Paralelamente, nos enfrentamos con la realidad en la que el contar con estudios se convierte también en un requisito indispensable para la gran mayoría de los trabajos —el nivel mínimo de estudios que solicitan los empleadores es el nivel básico, aunque cada vez es más frecuente que se comiencen a solicitar estudios de nivel media superior como punto de partida.

A continuación, se muestran los niveles de estudio de la población celayense en general. También hablaremos sobre los principales centros educativos en la ciudad, y los cambios o modificaciones realizadas en las instituciones educativas a partir de la llegada del sector automotriz.

En principio, hay que mencionar que el municipio de Celaya presenta un grado de escolaridad de 9.01 años de estudio, por lo que se encuentran por arriba de la media estatal de 7.73 años. Sin embargo, sigue siendo un porcentaje bajo si se compara con los de la Ciudad de México de 11.1 años, o con los 10.3 de Nuevo León (INEGI 2015). En la tabla 8, podemos ver que casi la mitad de la población cuenta con un nivel escolar básico, y en la medida que el nivel educativo aumenta, el porcentaje de la población va disminuyendo.

Tabla 8. Porcentaje de nivel educativo en Celaya

Porcentaje de población de 15 años y más con escolaridad básica	53.8%
Porcentaje de la población de 15 años y más con instrucción media superior	22.2%
Porcentaje de la población de 15 años y más con instrucción superior	18.4%
Porcentaje de la población de 15 a 24 años que asiste a la escuela en otro municipio o delegación diferente al de residencia	1.4%

Fuente: Elaboración propia con información de Banco de Indicadores INEGI 2015.

Asimismo, vemos que la población con instrucción media superior sumada a la población con instrucción superior representan cerca del 40% de la población de 15 años en adelante que tiene más de 9 años de estudio. Esto es un dato importante porque la mayoría de los trabajos del sector industrial solicita que el personal cuente con instrucción media superior en adelante.

Hemos revisado que uno de los factores que interesan a los inversionistas, entre otras cosas, es que el lugar de destino cuente preferentemente con los suficientes recursos humanos. Por tal razón, vemos que los centros educativos están preparando miles de técnicos e ingenieros que satisfagan la demanda del sector. Esto es un factor que presiona para la apertura de más universidades en la ciudad de Celaya y otras ciudades del estado de Guanajuato, pues “aunque entre 2011 y 2013, Guanajuato captó el 17 por ciento del total de la inversión extranjera automotriz que llegó al país, en los últimos tres años ese porcentaje bajó al 8 por ciento. Con ello, la entidad del Bajío redujo su peso en el ranking de las entidades más receptoras de recursos foráneos para la industria, del primero al sexto lugar; mientras que Aguascalientes cayó del quinto al séptimo sitio” (Sánchez, 2017).

La preparación de los jóvenes se convierte en un elemento de gran importancia tanto para la entidad, como para la empresa, ya que gran parte de los trabajadores en Honda son gente joven (véase tabla 6). Tan solo en nuestra muestra, tenemos que el 94.5% son jóvenes con un promedio de edad de 25 años. El nivel educativo de estos trabajadores y trabajadoras consiste en: 11.2% con educación básica, 44.4% con nivel medio superior, y otro 44.4% con educación superior.

Los centros educativos que ofrecen formación para el sector industrial son principalmente públicos, aunque en los últimos años observamos que incluso los centros educativos privados comienzan a modificar los planes de estudio para incorporar nuevas carreras relacionadas al nuevo sector automotriz.

Cabe mencionar que, desde finales de los cincuenta, más precisamente a partir del año 1958, en la ciudad de Celaya se imparte una educación técnica para cubrir la demanda de la industria local. La institución educativa encargada de esta labor es desde los primeros años, el Instituto Tecnológico de Celaya (ITC), que es la

institución de educación superior más antigua en la ciudad. En sus inicios, el tecnológico llegó a impartir educación a los niveles básico, media superior y superior. Para el año de 1962 inicia con los programas de Educación Superior impartiendo la carrera de Ingeniería Industrial en diversas especialidades. En 1970 se desincorporan los estudios de secundaria y en 1984 los de bachillerato. La primera Maestría fue la de Ingeniería Química, en 1980, y en 1986 la de Ingeniería Mecánica, 1993 la de Ingeniería Administrativa y en 1994 la de Ingeniería Industrial (ITC, 2017). Actualmente se imparten las siguientes ingenierías: mecatrónica, sistemas computacionales, mecánica, química, electrónica, bioquímica, industrial, ambiental, informática y gestión empresarial, así como una licenciatura en administración. Para estudios de posgrados ofrece 7 maestrías y 4 doctorados que también son ingenierías. En conjunto tiene 6000 estudiantes que en la mayoría de los casos buscarán integrarse a la industria local.

El tecnológico de Celaya es la institución de educación superior que concentra la mayor cantidad de alumnos debido a que la oferta educativa pública en la ciudad es realmente poca. Además del ITC, tenemos al nuevo campus de la Universidad de Guanajuato, e igualmente a la recién creada Universidad Tecnológica Laja Bajío (UTLB) —también conocida como la Universidad Bicultural—, que simboliza uno de los ejemplos más claros respecto al impacto que provoca el sector automotriz sobre la educación pública debido a que ésta fue precisamente creada para satisfacer la demanda laboral que la industria demanda. Así, las carreras que oferta son: Mecatrónica en automatización, Mecatrónica en instalaciones eléctricas eficientes, Administración y negocios (UTLB, 2017). Dicha universidad inició actividades en el año 2014, cuenta con 250 alumnos, y se encuentra ubicada exactamente a un lado de los terrenos de la empresa Honda. La justificación de esto, de acuerdo con lo expresado por el presidente municipal de Celaya en turno, Ramón Lemun, fue que:

“El crecimiento en la demanda de profesionales por parte del sector automotriz en la región, ha dado pauta para que se dé la creación de nuevos espacios educativos, como la universidad Bicultural (...) La llegada de las industrias pide más profesionistas, y por eso se ha incrementado la oferta educativa, y espero

que en agosto ya se esté iniciando el trabajo en la unidad de capacitación técnica que se acordó con el gobernador del estado, y sobre la universidad bicultural, en unos días más el gobernador vendrá a poner la primer piedra del edificio, que estará cerca de la planta Honda, son por ahí de 4 hectáreas” (Hernández, 2016).

No obstante, las opciones para estudiar en una escuela pública en la ciudad de Celaya siguen siendo realmente pocas, y el tipo de carreras son casi las mismas (con excepción del campus de la UG Celaya-Salvatierra), por lo que la población se ve, hasta cierto punto, limitada por el sistema de educación pública que deja casi prescrito el destino ocupacional.

El trabajo enajenado se refleja en la falta de control que tiene el estudiante sobre su educación, la enajenación de este sobre el contenido de los planes de estudio, y la motivación del trabajo escolar a través de un sistema de calificaciones y otras recompensas externas, en lugar de mediante la integración del estudiante, bien en el proceso (aprendizaje) bien en el resultado (conocimientos) del "proceso de producción" de la educación (...) El sistema educativo integra de modo no conflictivo a los individuos en los puestos de trabajo correspondientes no a través de las intenciones conscientes de los profesores y administradores en sus actividades cotidianas, sino a través de una estrecha correspondencia entre las relaciones sociales que gobiernan la interacción personal en el lugar de trabajo y las relaciones sociales del sistema educativo (Feito, 2001).

En un estudio de seguimiento sobre egresados (2012-2013) del ITC, se dice que; el 37% de los participantes se dedican a labores administrativas, 19% son técnicos especializados, 17% supervisores, 17% jefe de área, 6% operario y 4% empresarios. En este estudio se recabó información sobre el grado de satisfacción de los empleadores, así como los requisitos formales y las competencias deseables para la contratación de profesionistas, las formas de capacitación y los temas de educación continua en los que se tiene interés. Para poder recabar esta información y poder realizar el estudio, fue necesario que hubiera reuniones frecuentes con

empresas como: Honda de México, Ferrero, DEACERO, SAT, Dupont, Procuraduría General de Justicia (Irapuato, Celaya), UST Global, Ingredion, Mabe, Avon, Inavant, Pensa, Yachiyo, Yutaka, Yorosu Automotive, Kolbenschmidth, GKN y Mazda. Para evaluar sus necesidades. (González, 2014).

Vemos, por lo tanto, la evidente influencia que tiene el sector industrial sobre el sistema educativo, y esto no es algo exclusivamente del ITC, pues igualmente tenemos otras instituciones que están impartiendo una educación encaminada a los mismos requerimientos que dictaminan los sectores industriales, pero con la diferencia de que es una formación académica a nivel técnico.

Entre estos centros educativos de nivel medio superior podemos mencionar al CBTIS 198 (el cual tiene sus antecedentes en el ITC), el CETIS 115 mexicano-japonés¹³ (o CETMEJA) que se inauguró en 1983 con la presencia del entonces Secretario de Educación Pública, Jesús Reyes Heróles, y el embajador del Japón en México Kiyooki Kikuchi, así como el CONALEP.

Estos tres planteles están estratégicamente ubicados en Ciudad Industrial y se ubican a no más de cinco minutos cada uno; asimismo son las escuelas públicas que concentran al mayor número de estudiantes a nivel medio superior. Las especialidades que ofertan estos centros educativos son las siguientes:

CBTIS 198	CETMEJA 115	CONALEP
Mecatrónica	Electromecánica	Autotrónica
Programación	Procesos de manufacturas	Industria automotriz
Laboratorista químico	Fundición de metales	Electromecánica industrial
Laboratorista clínico	Electrónica	

¹³ El CETIS 115 también conocido como CETMEJA (Centro de Estudios Tecnológicos Mexicano Japonés) lleva ese nombre porque en sus inicios recibió donaciones de equipo y maquinaria, así como apoyo en la capacitación del personal académico por parte de Japón. Actualmente, la institución mantiene convenios con dicho país.

Contabilidad	Programación	Mantenimiento de sistemas eléctricos
Administración R.H	Administración R. H.	Contabilidad
	Telecomunicaciones	

El impacto del sector automotriz sobre los centros educativos y la población es cada vez más perceptible. Por ejemplo, el porcentaje de alumnos de nivel medio superior y superior que han logrado incorporarse al sector automotriz va desde un 70%, hasta el 100% (A.M. 2017).

Desde el punto de vista de algunos docentes que laboran en estos centros educativos, el impacto que tiene la industria automotriz sobre los planes de estudios es claro. Por ejemplo, cuando se les preguntó a estos últimos sobre si habían notado algún tipo de cambio en la institución, o en los planes de estudio a raíz de la llegada de las armadoras automotrices a la entidad y qué tipo de cambios podían identificar, nos comentaron:

“Sí hemos tenido cambios en la institución. En la especialidad de mecatrónica se ha incrementado la demanda. Y en nuestro plantel se han anexado materias de TICS, con enfoque a la industria automotriz. (como diseño gráfico por computadora). El perfil del egresado de nuestros alumnos sobre todo de la especialidad de mecatrónica se ha estado formando de acuerdo con las necesidades laborales de la industria” (Docente de bachillerato tecnológico).

Asimismo, Francisco Javier, docente del ITC, también considera que hay cambios, sin embargo, él considera que “se han centrado más en la vinculación que en la adecuación formal de planes y programas, los cuales tienen como propósito formar ingenieros en diferentes áreas y no mano de obra para sectores en lo específico; aunque se pueden ofertar módulos de especialidad”

Esto ya no es algo propio de las escuelas públicas, pues incluso algunas universidades privadas comenzaron a incorporar nuevas carreras relacionadas al sector automotriz. Un ejemplo de ello es el de la Universidad de Celaya, la cual representa una opción más para aquellos que pueden costear una educación privada (como vimos, la oferta educativa pública a nivel superior en Celaya es bastante reducida). Lo que ocurrió con la Universidad de Celaya, es que incorporó nuevas carreras relacionadas al sector automotriz, tales como: Ingeniería automotriz y sistemas esbeltos a nivel licenciatura, así como una especialidad en inyección de plásticos. Esto es algo de llamar la atención dado que la Universidad de Celaya, —al menos hasta entonces— se le identifica comúnmente por sus carreras en derecho, psicología, comunicación y nutrición, principalmente.

El panorama educativo regional tampoco cambia mucho, pues existen universidades en las ciudades colindantes a Celaya —y a las cuales asisten una cantidad considerable de celayenses, es de recordar que casi 1.4 por ciento de la población de entre 15 a 24 años asiste a la escuela en otro municipio o delegación diferente al de residencia— que cuentan con una oferta educativa similar a la que vemos en las escuelas públicas dentro de la ciudad; tal es el caso de la Universidad Politécnica de Guanajuato que está a veinte minutos del centro de Celaya, el Instituto Tecnológico de Roque a 17 minutos, o la Universidad Politécnica Juventino Rosas a 40 minutos también desde el centro de la ciudad de Celaya.

Con esto, recordamos el planteamiento de Fuentealba respecto a que:

La educación formal muestra múltiples relaciones con la sociedad global. Esta la somete a las directivas que la encaminan hacia la consecución de las metas estimadas valiosas. Dentro de estos propósitos se definen los objetivos generales. No obstante, los diversos establecimientos educacionales no escapan a la presión de los grupos, estratos, subculturas y otras instituciones que florecen en la sociedad. Tal presión o influencia de alguna manera repercute en los objetivos secundarios, programas y exigencias a las cuales se ven sometidos profesores y alumnos. (Fuentealba 1986:12)

Finalmente, resulta claro que en la entidad hay esfuerzos entre el sector público y privado para impulsar una agenda educativa que forme a las siguientes generaciones en torno a las necesidades del sector automotriz principalmente, y de esta manera, aumentar los índices de competitividad a nivel regional.

Para el personal que actualmente labora en Honda, o para las personas que aspiran a ingresar a las filas del sector automotriz, les resulta evidente que para poder tener acceso a mejores salarios y mejores oportunidades de trabajo dentro de la empresa es indispensable contar con un nivel educativo superior (ya lo veíamos en la sección anterior en la parte en donde se aborda el sistema de promociones, que el nivel educativo es fundamental para ascender en la empresa, y, por lo tanto, acceder a mejores salarios). Esta consideración resulta interesante porque bien puede ser revisada desde dos posiciones que se contraponen mutuamente. Por una parte, se ve una motivación, e incluso necesidad de parte de los trabajadores, así como también de algunos segmentos de la población que aspiran a integrarse a este ramo industrial, de incrementar los niveles educativos para tener mejores ventajas salariales (situación que es bastante comprensible) pero, por otro lado, tenemos a una empresa que no está obligada a contratar a todas las personas con un nivel educativo alto.

Detallando esto: 1) La empresa Honda, independientemente del nivel educativo que posea el nuevo personal contratado, le tendrá que ofrecer una capacitación en la que le enseñe a utilizar toda la maquinaria y los sistemas productivos partiendo del punto en el que se asume que la persona desconoce hasta el momento la forma de trabajo de la empresa; 2) Por lo tanto, se puede dar la situación en la que Honda buscará sacar provecho a la situación para contratar gente con niveles educativos bajos, (a la cual va a capacitar para diversas tareas y diversos niveles de responsabilidad de acuerdo con lo que necesite la empresa) y le pagará una

cantidad por debajo de una persona con un nivel de estudios superior, pese a que ambos trabajos resultan fundamentales para el proceso productivo¹⁴.

No hay que olvidar que en nuestra muestra el nivel educativo del personal consiste en: 11.2% con educación básica, 44.4% con nivel medio superior, y otro 44.4% con educación superior.

En conclusión, tenemos que el personal se encuentra en un proceso continuo de aprendizaje y que se dan las condiciones para la formulación y surgimiento de un nuevo trabajador industrial que será definido principalmente por dos factores. El primero tiene que ver con los aportes adquiridos por medio de la empresa —en nuestro caso estamos tratando sobre los elementos tecnológicos y los modelos productivos que incorpora una empresa japonesa— y, por el otro lado, el balance entre los saberes adquiridos a lo largo de la vida laboral en otras empresas, así como la aplicación y renovación de los saberes adquiridos por medio del sistema educativo, siendo este último de gran importancia por representar un acercamiento a lo que se espera será una carrera profesional. No obstante, las formas de adquirir conocimientos y las mejoras en habilidades no se limitan solamente a estas dos formas, pues está comprobado que a partir de la interacción con los demás (ya sea dentro o fuera de la empresa) se pueden generar espacios de aprendizaje —es una red de saberes que pueden ser compartidos en el día a día fuera de los espacios predeterminados y que el interés particular de los individuos será el motor de exploración sobre los temas.

¹⁴ Es evidente que una persona con un alto nivel educativo puede llegar a poseer más herramientas que le permitan facilitar el aprendizaje, por lo tanto, resulta razonable que aspire a mayores ingresos que aquellos que cuentan con un nivel educativo por debajo. No obstante, ambos realizan tareas importantes que pueden ser aprendidas, y que incluso es deseable ese tipo de comportamiento e iniciativa para las empresas japonesas. Pero tal situación puede resultar contraproducente dado que la empresa podría optar por contratar gente con niveles educativos bajos sobre gente con un nivel educativo mayor, pues finalmente tendrá que dar capacitación indistintamente de su nivel educativo, pero con la diferencia del ahorro en salarios que podría generar.

Capítulo V

El personal de la planta Honda Celaya

Comúnmente, la transnacionalización de empresas implica el flujo de capitales entre los países, asimismo es normal que la empresa matriz envíe personal al nuevo lugar de destino para garantizar el establecimiento. Ante tal ejercicio, nos resulta interesante el ver los tipos de trabajadores que pueden existir en la planta: por el tipo de labores que realizan, por las condiciones contractuales, por su función, etc.

Así, cuando hablamos sobre el personal de Honda Celaya, identificamos un grupo mayoritariamente celayense, se trata de personas que comparten una serie de rasgos comunes que fueron adquiridos incluso antes de entrar a la empresa, algunos de ellos conviven en espacios sociales y culturales similares. Igualmente están los trabajadores que contrastan por el hecho de ser migrantes laborales japoneses. Las diferencias de acuerdo con los roles que desempeñan cada uno en la empresa, nos convoca a analizar el segmento del personal en dos partes, la primera enfocada en una perspectiva que trata de dar cuenta sobre la formación de identidades y la vida cotidiana a partir de la interacción de la esfera social con la laboral (la cual va encaminada a generar un sentimiento de lealtad y pertenencia hacia la empresa) y que cada una a su manera interviene en los procesos de formación de esta. La segunda parte enfocada en entender la dinámica de los trabajadores japoneses¹⁵, las características de estos, y la forma en cómo interactúan en un entorno que hasta entonces les era desconocido. Igualmente hablaremos sobre la capacidad que tiene esta población para producir cambios en un entorno que va más allá del laboral.

¹⁵ Es importante aclarar que, debido a la imposibilidad para tener un acercamiento directo con los trabajadores japoneses, nos apoyaremos en buena medida en algunos trabajos de investigación que tratan precisamente sobre el tema de la migración reciente de la población japonesa en México y las formas en cómo viven.

5. 1 Las relaciones sociales y formación de identidades

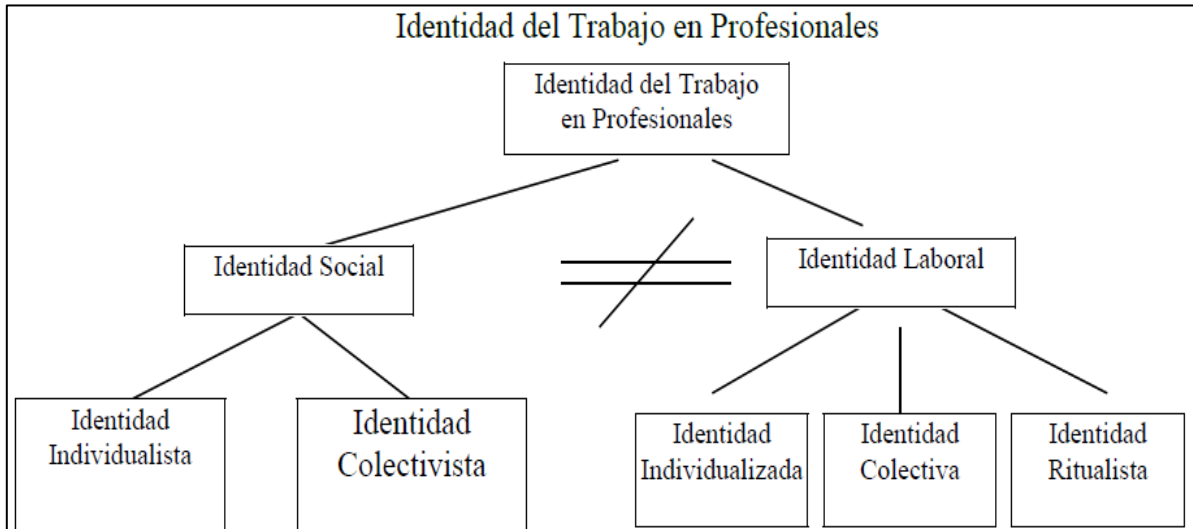
A decir del impacto social, se mencionó que se trata sobre los efectos o consecuencias que son experimentados por un amplio grupo social como resultado de un curso de acción. Por lo tanto, también es importante destacar el hecho de que los grupos están conformados por individuos, y como tal, estar conscientes de que las acciones de uno repercuten sobre el otro. Es decir, que el comportamiento, pensamiento o sentimiento del individuo se ve influenciado por la presencia y acción que una o más personas o grupos (recursos) pueden tener sobre él (Latané, 1990).

Dichos planteamientos nos hacen pensar en el surgimiento de una identidad, aunque no como un atributo o una propiedad intrínseca del sujeto, sino como una con carácter intersubjetivo y relacional (Giménez, 1996), pues la identidad no es una construcción solitaria, sino el conglomerado de un proceso relacional que se efectúa en respuesta con la interacción con otros (Haissat, 2006).

En este sentido, observamos un proceso en el que hay personal y sectores de la población ligados a la planta Honda y a la industria automotriz regional, la cual se desarrolla dentro de un marco de prácticas específicas que les dota de una identificación, entendida como el proceso por el cual los empleados o sectores sociales se identifican a sí mismos, personas, u objetos externos (Romero, 2005: 12). Asimismo, se observa el surgimiento de un nuevo tipo de personal con características propias.

Se trata de profesionales que pueden mostrar varias formas de identidad, tal como lo menciona Dubar (1991) cuando menciona que hay que pensar la identidad social a partir de una posición entre identidades individuales e identidades colectivas. Un buen ejemplo sobre la categorización que puede surgir en torno a las identidades del trabajo en los profesionales se muestra a continuación:

Imagen 4



Fuente: ROMERO C. (2005) Individualización, Colectividad y Ritualismo: identidad del trabajo de los profesionales en Chile, p. 177.

Identidad Social 5.1.1

La categorización de la identidad del trabajo en profesionales nos resulta útil, pues nos permiten distinguir, por un lado, un sector poblacional que a grandes rasgos se le identifica fácilmente por pertenecer a una empresa y sector específicos que poseen una serie de rasgos compartidos por laborar en un mismo espacio, pero que una vez fuera de ese espacio laboral, siguen compartiendo una serie de rasgos con lo cual podemos hablar ya de una identidad también social.

El ambiente educativo, laboral, social y cultural son factores que intervienen en la formación de una identidad colectiva entre el personal de la planta Honda. La razón en la que se sostiene dicha afirmación tiene que ver, por ejemplo, con el entorno social en el que se desarrollan las personas. En el capítulo sobre el impacto en el sistema educativo observamos que el personal de nuestra muestra de estudio se caracteriza porque se trata de gente joven con una educación similar; asimismo, agregaríamos que parten de una base social común pues si observamos nuevamente la tabla 6 de datos básicos del personal, nos daremos cuenta de que las colonias o barrios en los que viven son en su mayoría de interés

social, es decir, tenemos una población que no solo trabaja en un mismo lugar, sino que tienen una convivencia que antecede a su ingreso a la planta, ya sea desde los centros educativos o bien, en los lugares en donde viven. Aunque evidentemente el compartir un nuevo espacio como lo es el laboral, refuerza todavía más esos vínculos de identidad entre esta población.

Ahora, una de las cosas que resulta interesante conocer, es el acercamiento de la población a la empresa, pues es precisamente aquí en donde damos cuenta del alcance que tiene el sector en general sobre las distintas esferas de lo social.

De acuerdo con las respuestas que nos dieron las y los entrevistados respecto a la pregunta de cómo se enteraron de la existencia de la empresa Honda y su oferta de trabajo, pudimos identificar al menos cuatro espacios en los cuales la empresa automotriz se dio a conocer.

1) El primer acercamiento para una parte de la población se dio por medio, o debido, a la cercanía que mantienen con la planta, es decir, saben de la presencia de Honda porque viven cerca de las instalaciones.

2) La segunda forma en cómo la gente se enteró de la existencia de la empresa Honda, fue por la cobertura de los medios los cuales le dieron un enfoque de desarrollo y prosperidad para la ciudad. Asimismo, hubo divulgación por parte de la empresa y su oferta laboral en espacios tales como: ferias de trabajo, portales de internet, bolsas de trabajo, etc.

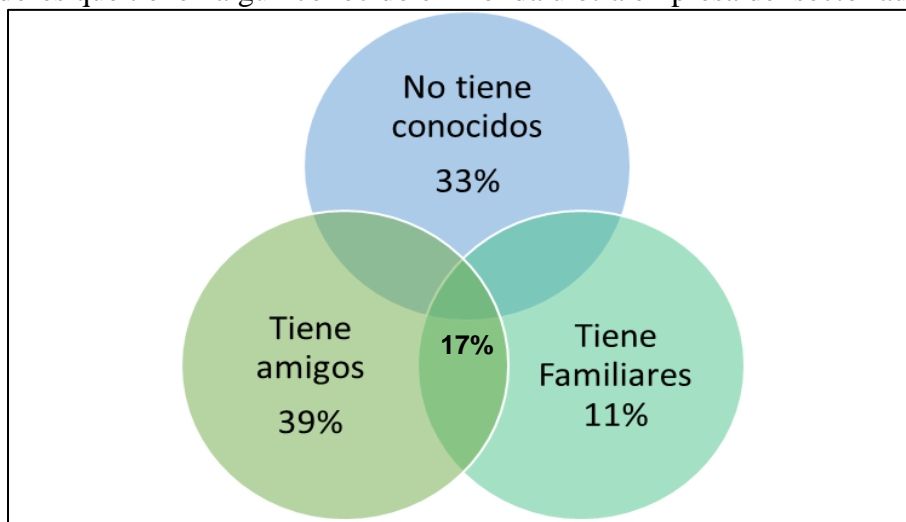
3) El tercer espacio por el cual se da a conocer la empresa, es por medio del entorno social, pues es a través de las relaciones que mantiene el personal con sus amistades o con familiares por lo que se divulga la existencia de Honda (véase diagrama 1).

4) Por último, se trata de la promoción que existe de la empresa (y en general del sector automotriz) en los centros educativos, los cuales sirven como puente para canalizar a los recién egresados directo al mercado laboral. Por ejemplo, algunos entrevistados nos platicaban que se enteraron de la oferta laboral en Honda mientras estudiaba la preparatoria: “nos llevaron cuando se inauguró honda al día

siguiente”, otro más nos dijo: “yo fui reclutado en la preparatoria donde estudié”; “la mayoría de mi grupo de la preparatoria fue reclutada por la empresa automotriz ya que tenía un convenio con la escuela”; “Tengo amigos de la carrera que trabajan en la misma empresa o algunas otras de la región del sector automotriz.” Los casos en donde el primer acercamiento se da a través de los centros educativos son frecuentes pues hay una colaboración continua entre instituciones y empresa.

Diagrama 1.

Trabajadores que tienen algún conocido en Honda u otra empresa del sector automotriz.



Fuente: Elaboración propia con base en la información recolectada con el personal

En la figura, se observa que una buena parte de la población muestral tiene un amigo o algún familiar que en algún momento trabajó en la propia empresa Honda, o en alguna otra empresa del sector automotriz, por lo que efectivamente, nos damos cuenta de que el sector automotriz ha ganado relevancia entre la población como preferencia laboral.

Frecuentemente mencionamos que las estructuras tienen un peso relevante en la formación de las personas las cuales se ven limitadas hasta cierto punto por los contextos en que se encuentran, sin embargo, también decíamos que el impacto social consiste en la influencia sobre los sentimientos, pensamientos o comportamiento del individuo que es ejercida por la real, implícita, o imaginaria presencia y acción de otros. Con esto presente, se le preguntó al personal sobre

sus motivos para buscar trabajo en Honda, para lo cual agrupamos las respuestas como sigue:

- a) Un sueldo fijo y la estabilidad laboral (a pesar de que los salarios son bajos en comparación con otras regiones, la posibilidad de un posible crecimiento laboral y salarial fueron motivo para entrar a Honda).
- b) Por la facilidad para entrar. Ya también revisábamos que son pocas las personas que tienen experiencia en el sector, y que de momento es relativamente fácil conseguir un puesto de trabajo en la empresa.
- c) Por la oportunidad de trabajar en una empresa que conecta con un entorno internacional y que profesionalmente resultaba prometedor.
- d) Porque les atrae el sector automotriz y tienen una pasión por los automóviles.

Lo que observamos, es que una parte de la motivación para entrar a trabajar en Honda se sustentada en términos absolutamente utilitarios, mientras que, por otro lado, también vemos que existen expectativas más personales que pueden ser cumplidas mediante el acercamiento a las prácticas laborales internacionales de una empresa de talla mundial y enfocada en un sector industrial prometedor. Asimismo, se ve una ventana a un mundo globalizado que de primera mano ofrece un acercamiento a la cultura laboral japonesa.

Si bien el dar una definición unívoca sobre identidad social resulta complicado, (pues vemos que es mejor hablar sobre identidades) encontramos varias similitudes entre la población estudiada como lo son el sistema educativo que los formó, los centros sociales en donde se desarrollaron, el tipo de identidad de colectiva que surge a partir de las perspectivas que tienen en torno a la empresa y con lo cual nos damos cuenta de que las características de esta población son especialmente particulares.

Identidad Laboral 5.1.2

A diferencia de como ocurriría normalmente con las empresas que se basan en otros modelos productivos, las identidades que se supone formarían con el modelo japonés vendrían a ser más sólidas, pues no solamente surgen como el resultado de la interacción cotidiana entre el personal como suele ocurrir con otros modelos empresariales, sino que además existe una presión directa desde la gerencia para formar un sentido identitario. Anthony Giddens (2000), apoyándose en la descripción weberiana de burocracia, nos dice que en las corporaciones occidentales hay una clara separación entre el trabajo del individuo dentro de la organización y sus actividades en el exterior. Por lo tanto, la relación entre la firma y el empleado es únicamente de tipo económico. Mientras que, en las grandes empresas japonesas, por el contrario, satisfacen muchas necesidades de sus empleados, esperando a cambio un elevado nivel de lealtad hacia la institución.

Asimismo, veíamos que algunas medidas como el fomento al trabajo en equipo, la rotación de personal dentro de la misma empresa, o la expectativa de permanecer por muchos años en ese trabajo (long-life employment) sirven para desarrollar sentimientos de apego y cercanía a las compañías a las que consideraran como familias y aceptaran a sus compañeros como familiares (Dimova 1998: 36).

Por lo que vemos, se trata de un modelo que promueve un fuerte sentimiento colectivo, cuyos orígenes están presentes en la sociedad japonesa a la cual se le puede atribuir valores que promueven la unidad y los cuales se ven reflejados en el modelo productivo. Sin embargo, con esto surge nuevamente el debate en torno al enfoque cultural o gerencial del modelo. Pues como revisamos, el enfoque cultural se orienta especialmente hacia las características históricas y culturales de la sociedad japonesa, lo cual le permite llevar a cabo exactamente todas las particularidades del modelo. Mientras que el gerencial, está pensado como algo exportable y aplicable en cualquier parte.

Aunque finalmente, se trata de un modelo que por más corporativizado que se encuentre, tiene un fundamento fuertemente cultural lo cual podría contraponerse con los nuevos lugares de destino. Es sabido, que las formas sociales de convivencia de la sociedad japonesa excluyen sistemáticamente de la vida laboral a las mujeres, marginándolas en el trabajo doméstico para cumplir con las expectativas y las normas tradicionales impuestas por la sociedad. Esto a pesar de que la legislación laboral japonesa trata de cerrar la gran brecha de género que existe en el país, pero que finalmente no logra aterrizar, por lo que “las mujeres japonesas se ven realmente limitadas en su libertad personal. Limitación que se basa en el verdadero sistema de empleo y promoción, pero también en las culturas tradicionales y las normas públicas existentes” (Dimova 1998: 24).

En Japón, a pesar de tener antecedentes educativos avanzados, muchas mujeres japonesas no entran en la actividad económica (...) más de la mitad de las mujeres que trabajan están en posiciones precarias de trabajo que forman la base de la economía temporal, con medio tiempo, a corto plazo, sin garantía, o contratos outsourcing. Por lo que hay alta posibilidad de que dejen el trabajo o cambien el lugar de trabajo (Nishikitani, Nakao, Tsurugano, Inoure y Yano 2017: 12)

Esta situación la podemos ver en el último Informe Global Sobre la Brecha de Género 2017, del Foro Económico Mundial en el que se sitúa a Japón en la posición 114 de un total de 144 países, ocupando un lugar por debajo de países como Guatemala (110), Sri Lanka (109), India (108), México (81), y solo por arriba de Etiopia (115) y los Emiratos Árabes Unidos (120). (WEF 2017: 11).

Esto es importante porque estamos hablando sobre una sociedad que desarrolló un modelo productivo que se implementa en muchas regiones del mundo y el cual habla precisamente sobre los empleos a largo plazo y la igualdad entre el personal, aunque como vemos, se trata de condiciones que no son realmente aplicables para la población entera.

Asimismo, tenemos escenarios como los que describe Lipietz (1995) en los que el autor narra cómo supuestamente en la empresa japonesa,

La separación hombres/mujeres es extrema. El sexo biológico determina un género social que predispone por él mismo de manera particularmente rígida a las funciones sociales (...) Esta "homogeneidad sexual de las funciones sociales" (que se traduce en una larga separación de los sexos en la vida cotidiana, y una exclusión de las mujeres de la vida social) preexiste ciertamente a la transformación de los años setenta y desembocará en una crisis social del toyotismo (y ya sobre una crisis demográfica) (Lipietz, 1995: 42-43).

En el estudio realizado por Dimova (1998) sobre las mujeres trabajadoras en Japón, la autora describe cómo las mujeres que trabajan tiempo completo y que poseen una educación superior son llamadas "sarari garu" (chicas de salario). "La mayoría de estas mujeres son solteras y jóvenes, y renunciarían uniformemente a sus trabajos con tal de contraer matrimonio. Algunas compañías fijan la edad de retiro de las mujeres a la temprana edad de 35 años. No era sorpresa que se les conociera como las "flores de la oficina" (shokuba no hana) —agradables a la vista y decorativas, pero insubstanciales y transitorias" (Dimova 1998: 39).

Lo que finalmente resulta de interés para nuestra investigación, es visualizar cómo influye este aspecto cultural tan marcado en la sociedad japonesa sobre un modelo productivo que se exporta a través de diversas empresas (y entre las que sobresalen las del sector automotriz), y qué tanto es aplicable en otros contextos, por ejemplo, en Honda Celaya y la relación con el personal femenino.

En primer lugar, decir que, del total de población de nuestra muestra de estudio, la proporción de personas que se identifican con el género femenino fue menor que las personas que se identificaron como masculino, con un porcentaje del 33%. Este dato, de entrada, es de llamar la atención, dado que expresa un porcentaje de participación de mujeres todavía reducido para un sector industrial en el que se están dedicando bastantes esfuerzos tanto de la parte pública como de la privada, y que, por lo tanto, resulta alarmante tomando en consideración que la mayoría de

los nuevos puestos de trabajo en la entidad no están dando espacio para la integración de un sector de la población que cuenta con una sólida formación académica y que en años recientes tiene una mayor participación laboral.

El segundo dato que resulta igualmente interesante es que todas las mujeres de nuestra muestra marcaron como estado civil: soltero (véase tabla 6). Esto podría ser dimensionado de dos maneras, la primera sería desde una perspectiva que observa esto como algo intrascendente, especialmente porque se trata de una población todavía joven (aunque paralelamente vemos que sí hay hombres de la misma edad y que están casados), mientras que, por otro lado, puede estarse dando una situación como la descrita por Dimova (1998) en referencia al término de “sarari garu”, aunque no en el sentido de que las mujeres celayenses estén esperando a contraer matrimonio y entonces renunciar, sino más bien en el sentido en el que se ponen ciertas presiones sobre los aspectos de sus vidas personales y sociales y que se les trate de asociar con la vida laboral.

Desafortunadamente, existen antecedentes como los ocurridos en Mazda Salamanca (otra planta japonesa) en donde se dieron casos como los de Maira Guadalupe Corona de 23 años, quien renunció a su trabajo mientras estaba embarazada porque consideraba difícil cuidar de su bebe mientras trabajaba en la planta, así como por las demandas físicas del trabajo. Las mujeres de la planta protestaban que la compañía no les daba suficiente tiempo para amamantar (Partlow, 2015). Asimismo, en nuestro caso particular, una de nuestras entrevistadas nos aseguró que tuvo que dejar el trabajo en la planta Honda (a consideración personal) porque estaba precisamente embarazada.

Respecto a las condiciones de desigualdad salarial o de prestaciones laborales que se ven tan marcadas en las empresas de Japón, podemos argumentar de acuerdo con lo que nos comentaron las entrevistadas, que en Honda Celaya no existe una diferencia laboral o alguna brecha salarial debido al género, sino que más bien dependerá de la preparación y del esfuerzo de la persona.

Por ejemplo, en la tabla 6, vemos que el personal femenino se encuentra en diferentes áreas productivas, y los salarios son comparables al resto (en algunos casos por encima del promedio). En general, nos comentaban que el trabajar para este sector y esta empresa, les resulta satisfactorio porque iniciaron con tareas pequeñas, pero, poco a poco fueron aumentando las responsabilidades, con lo cual también aumentaron las posibilidades de ascenso.

En lo que refiere al ambiente laboral en general, podemos sostener que nos encontramos con que buena parte del personal considera que el ambiente laboral en Honda (al menos en lo que corresponde a las relaciones que se dan en el área de trabajo) es un ambiente: “sano, agradable y positivo”. Esto es así dado que consideran que la empresa promueve constantemente valores como la igualdad y el respeto al individuo.

Asimismo, logramos percibir en buena medida un ambiente optimista, pues el personal se nota motivado y satisfecho en algunas partes de su entorno laboral de acuerdo con algunas de las respuestas que nos dieron cuando se les preguntó sobre si les gustaba trabajar en Honda, y sobre qué parte de su trabajo son las que les causa satisfacción.

A continuación, algunas de sus respuestas:

“Sí me gustaba bastante, aparte en mi parecer me emocionaba más al ver japoneses en algún área de trabajo y convivir con ellos. Al ver como trabajaban ellos, yo me emocionaba más en trabajar”.,

“Hay demasiadas cosas que aprender, pero por lo mismo es satisfactorio aprenderlo”.,

“Me causa satisfacción que la empresa me otorga cursos para lograr la eficiencia en mis labores, además de alcanzar las competencias profesionales”.,

“Aprendo muchas cosas nuevas cada día y es agradable el poder convivir con japoneses; tienen muy buena cultura y son muy amables”.,

“Aunque es una empresa grande, tiene sus recompensas el trabajar en honda aparte de que las áreas de trabajo son bastante limpias y las personas son muy amables en poder ayudarte en cualquier problema que tengas”.,

“El tratar con personas de otros países y poder apoyar también a sus procesos es una satisfacción de mi trabajo”.

Igualmente, encontramos otros factores que influyen sobre la satisfacción del personal, y que tiene que ver, por ejemplo, con que muchos de sus compañeros son gente joven con quienes logran entenderse; el hecho de que los conocimientos que adquirieron en su paso académico se adecuen bien al ambiente laboral y de que la experiencia les aporta y estimula con un aprendizaje continuo.

El asunto de que prevalezcan las condiciones básicas tales como un buen ambiente laboral resultan importantes para conciliar las expectativas individuales como con las grupales o empresariales, asimismo van de la mano aspectos tales como el sentido de lealtad y de pertenencia hacia la empresa. Tanto Dimova (1998) como Giddens (2000) coinciden en que las empresas japonesas ven al personal como un elemento con el que es posible formar fuertes lazos sociales y a los cuales se les considera incluso como parte constitutiva de una ‘familia’, pero ¿qué es precisamente lo que hacen para formar este fuerte sentido de pertenencia? Pues bien, el tipo de prácticas para fomentar el sentido de pertenencia pueden variar, por ejemplo, tenemos que “los empleados japoneses, desde los obreros hasta los altos ejecutivos, suelen llevar el uniforme de la compañía. Pueden reunirse para cantar el "himno de la empresa" cada mañana y participar regularmente en las actividades recreativas organizadas por la corporación los fines de semana. Unas pocas empresas occidentales, por ejemplo, IBM o Apple, tienen ahora himnos de empresa” (Giddens 2000: 178),

En Honda Celaya pudimos identificar algunas de estas prácticas, cuyo objetivo pareciera ser el de formar una identidad colectiva, y que incluye aspectos que van desde el uso de uniformes, —situación que resulto particularmente llamativo para un visitante de la planta, y que le valió para hacer el siguiente comentario: “todos los empleados estaban vestiditos de blanco, y al sonar las campanas regresan como ASIMOS¹⁶ a sus puestos” — hasta la organización de los grupos de trabajo que funcionan como redes de confianza y colaboración, aunque en general se trata de una forma de trabajo que busca la integración multinivel.

Esto resulta interesante en lo que respecta a la formación de la identidad del personal, pues comúnmente en nuestra sociedad se dan formas subjetivas de apreciación entre algunos individuos (en varios niveles) en torno a las jerarquías que surgen a partir del nivel educativo y que, por tanto, resulta en el conflicto dual: obrero (una persona con carrera técnica, o nivel medio superior) e ingeniero (persona con estudios en ingeniería); en donde surgen supuestas presunciones de superioridad con base en la formación educativa con la que cuentan, y que los pone en una necesidad irracional de alimentar su vanidad constantemente.

Sin embargo, una de las ventajas que ofrece el modelo japonés, es que este tipo de comportamiento tiende a desmarcarse en la medida en que la rotación del personal y la integración en grupos hace que cada persona asuma una responsabilidad compartida, por lo que se da una mayor integración y confianza entre el personal que finalmente se distinguirá como un grupo laboral más o menos homogéneo, y cuya base reside en el personal y su fuerte compromiso hacia el trabajo y la institución.

¹⁶ ASIMO es un robot humanoide creado por Honda Robotics. Se dice que es el robot humanoide más avanzado del mundo. En la planta de Celaya se realizaron exposiciones con este robot.

Igualmente, la empresa organiza y fomenta actividades recreativas fuera del horario del trabajo. En ocasiones se hacen comidas al terminar algún periodo de trabajo estresante, se celebran cumpleaños, se organizan torneos de fútbol, así como otro tipo de actividades similares que incentivan la convivencia entre el personal.

Por lo tanto, podríamos considerar que, ante tales prácticas, y la alta satisfacción con el ambiente de trabajo, el personal habría desarrollado de momento un alto sentido de pertenencia con la empresa. No obstante, las respuestas del personal entrevistado nos muestran un resultado poco contundente. Tal como se aprecia en la siguiente tabla:

Tabla 9.
Sentido de pertenencia del personal hacia la empresa Honda

Con poco sentido de pertenencia	11.1%
Sentido de pertenencia medio	44.4%
Sentido de pertenencia medio-alto	33.3%
Con alto sentido de pertenencia	11.1%
Total	100%

Elaboración propia con base en las respuestas del personal

Lo que se observa, es que la mayor parte del personal tiene un sentido de pertenencia que va desde lo medio, hasta un sentido de pertenencia medio alto (un 77.8%), en tanto, también tenemos una parte de la población que tiene un poco sentido de pertenencia, y que es equiparable a la población que tiene realmente un alto sentido de pertenencia.

Esta población mayoritaria, se encuentra en una fase de arraigo medio que puede cambiar en un sentido u otro dependiendo de su desarrollo profesional y personal dentro de la empresa. Aunque según lo observado, el sentimiento de pertenencia suele disminuir con el tiempo; en parte por el exceso en las jornadas laborales y los bajos salarios. Así, un ex empleado nos comentaba:

“Al principio estaba muy motivado y emocionado, pero la rutina y el trabajo tan cansado fue apagando todo eso”.¹⁷

En tanto, vemos que, aunque las formas de trabajo en la empresa resultan atractivas y motivan a la gente, se están dejando de lado otros factores importantes que desalientan al personal y lo alejan de un proyecto que en teoría es compartido.

5.2 Migración y procesos socioculturales

Los cambios que ocurren en las sociedades pueden ser concebidos como los que pasan casi de manera desapercibida, o bien, los que se expresan de forma más evidente (aunque esto no necesariamente implique que los que son más evidentes van a ser, por lo tanto, más duraderos y de mayor alcance, sí, por el contrario, puede ocurrir que los cambios graduales y sigilosos produzcan un mayor impacto y por más tiempo). La manera en que se perciban estos cambios dependerá en buena medida, de la velocidad, contraste, intensidad y constancia en que los nuevos elementos se hagan sentir sobre la sociedad.

En tiempo actuales, consideramos que uno de los fenómenos que llama más la atención, es precisamente la migración. Esto, en parte, a la importancia dada como asunto político, pero también por su relevancia social y económica, tanto en los lugares de origen como en los de destino.

¹⁷ Argumentos similares fueron recopilados frecuentemente, y las causas que merman el entusiasmo del personal las revisaremos más adelante.

Analizar los procesos migratorios desde la perspectiva transnacional, resulta enriquecedor ya que “se pone énfasis en el hecho de que en los procesos identitarios las fronteras culturales se borran, y no se asume meramente a los migrantes como personas físicas, sino que acarrear en sí procesos culturales y complejos de ideas que se mezclan, traspasan y mueven de manera activa de una frontera a la otra y donde las identidades también están marcadas por el género y clase social” (Hernández 2013: 39-40).

Por lo tanto, observamos que los flujos migratorios llevan consigo aspectos propios con cada persona migrante (rasgos culturales, políticos, sociales, etc.) que van a interactuar con las características del nuevo destino y su población.

Así, los lugares de destino (al igual que los de origen, pues los migrantes que regresan a sus países lo hacen llevando consigo nuevos aportes) se enriquecen como resultado de la interacción entre ambas partes. Este tipo de acciones cambian la forma en que percibimos el mundo, “de tal manera que nuestra imaginación y nuestra vida social también se construyen de los encuentros con los elementos culturales, personas, símbolos e información que pertenecían a otras partes del planeta”. (Hirai 2012: 85)

Con la llegada de Honda a Celaya, así como muchas de las nuevas empresas japonesas proveedoras que le siguieron, comenzó a trazarse una nueva ruta de migración japonesa a la zona del Bajío. Este hecho resulta interesante desde una perspectiva de estudios migratorios por los siguientes puntos:

- 1) es una nueva variante en el tipo de migración que hasta entonces se conoce en la región —históricamente la región fue estudiada desde la perspectiva que considera la zona como un lugar de expulsión de migrantes hacia los Estados Unidos mayoritariamente.

- 2) Se trata de migrantes temporales que durarán de entre 3 a 5 años. Esto es algo nuevo si lo comparamos con otro tipo de migrantes que había hasta entonces en el estado de Guanajuato. Por ejemplo, tenemos los migrantes permanentes (un caso es el de los jubilados estadounidenses que residen mayormente en la ciudad de

San Miguel de Allende) así como los migrantes de paso, principalmente procedentes de Centroamérica, que buscan su camino a los EE. UU. Y los cuales incrementaron su presencia en la ciudad debido a las condiciones generalizadas de inseguridad que prevalecen en el país y que les obliga a buscar nuevas rutas hacia el norte. Por lo que encontraron en el tren que atraviesa por la ciudad una alternativa, pues aquí, se cruzan las dos principales vías del ferrocarril: Ferromex y Kansas City. Sin embargo, las restricciones cada vez más recias para frenar el flujo de personas en la frontera norte los ha llevado a replantear y prolongar su estancia en la ciudad, para lo cual el gobierno municipal implementó operativos en contra de esta población con el fin de desalentar estos intentos de permanencia.

3) Se trata de una migración laboral de personal altamente calificado. Esto es un tipo de migración que ocurría con poca frecuencia hasta entonces en la entidad, especialmente tratándose de población japonesa que hasta el momento se concentraba en ciudades como Monterrey o Ciudad de México.

4) Por la rapidez con la que ocurrió el surgimiento de una ruta de migración japonesa en el Bajío. De la noche a la mañana, en un tiempo menor a cinco años, el estado de Guanajuato se convirtió en uno de los estados con mayor población japonesa.

5) Por las condiciones específicas de industrialización en las que se produce el fenómeno migratorio.

El marco en el que se da estos procesos de migración se caracteriza por la intervención y promoción directa de las empresas multinacionales, así como de los gobiernos. Se trata de una migración laboral especializada que se mueve no en los deseos, anhelos o intereses propiamente personales (que son en muchas ocasiones la razón de las personas para migrar), sino en los intereses de los corporativos.

De acuerdo con Hirai (2013), la migración japonesa a partir de la posguerra se ha definido por ser de este tipo.

Este nuevo flujo migratorio está compuesto por técnicos, ingenieros y licenciados, quienes salieron de Japón, no por motivos personales, sino por las órdenes emitidas desde las sedes de sus compañías para realizar las misiones corporativas de establecer, administrar y expandir nuevos centros de producción y comercialización fuera del país. Son migrantes laborales altamente calificados que llegan junto con las inversiones extranjeras para crear enlaces corporativos en el país receptor. En japonés, se usa el término *kaigai chuzai in* (overseas resident businessman en inglés) para referirse a estos migrantes que cambian su lugar de trabajo y residencia para realizar misiones corporativas de sus compañías en el país receptor en un período de tres a cinco años. En este sentido, este fenómeno de movimiento poblacional es una migración laboral que implica el cambio en el lugar de residencia y trabajo, pero no la permanencia indefinida en el país receptor. En realidad, este fenómeno migratorio ocurre a través del ejercicio corporativo de reubicación y rotación del personal técnico y administrativo dentro de la estructura corporativa global (Hirai 2013: 72)

La práctica y fomento de *los Kaigai chuzai in* o expatriados (migrantes laborales) se convirtió, de acuerdo con Marta Álvarez (2008), en una práctica cada vez más extendida en las multinacionales, entre otros motivos, por la necesidad de hacer frente a la competencia a nivel mundial, unido a que el conocimiento y la especialización que se requieren en un determinado sector hace que, en muchas ocasiones, los expatriados no puedan ser inicialmente reemplazados por los empleados locales (la práctica es una táctica recurrente incluso por empresas como la coreana Kia que moviliza personal desde su país y ahora cuenta con asentamientos en el área metropolitana de Monterrey). Se trata de un ejercicio en el que las empresas matrices mandan a parte de su personal temporalmente a las nuevas subsidiarias, en un proceso que, de acuerdo con la autora, consiste en tres fases.

La primera es una fase previa o de inicio en donde se hace una selección del personal y se toman en consideración aspectos tales como: previa experiencia internacional, habilidades negociadoras, capacidad de adaptación cultural, consideración de la carrera profesional, circunstancias familiares, capacidad de liderazgo, conocimientos técnicos, experiencias, etc. La segunda fase es de desarrollo, la cual consiste en que, una vez que el expatriado y, en su caso, las familias se trasladaron al país de destino, inicia el proceso de adaptación al nuevo entorno profesional, social y cultural. En este apartado se contempla la adaptación desde tres perspectivas: la personal, la profesional y la familiar. Por último, la fase de repatriación.

De acuerdo con lo expuesto por Hirai (2013) en su escrito: *Migración y corporaciones japonesas en el noreste de México: las prácticas sociales y culturales de los migrantes y su salud mental*, las funciones que debe cumplir el personal japonés en las nuevas plantas son: 1) realizar misiones asignadas por la casa matriz en la empresa subsidiaria en el país receptor; 2) atender y responder a las tareas y necesidades que surgen localmente en los países receptores. Esta función implica trabajar con otros japoneses y los mexicanos en la empresa subsidiaria y con los clientes japoneses que también vinieron a México para instalar sus centros de producción y comercialización; 3) mantener la comunicación e interacción con la casa matriz en Japón, para lograr la integración de la subsidiaria a la estructura corporativa global.

El perfil de personal japonés es ciertamente estricto al tratarse siempre de hombres en edad de entre 30 a 50 años. El cargo por representar en la nueva sede depende mucho de su trayectoria dentro de la empresa, el tiempo que lleve laborando ahí, así como su previa experiencia fuera de su país. Por lo que esto representa una buena opción para el personal joven que busca ascender en la corporación. No obstante, no solamente se trata de migrantes laborales que llegan con las empresas, sino que la situación también abarca a las esposas de estos, así como a sus hijos los cuales los acompañan en algunas ocasiones.

Considerando que el puesto de trabajo que están por ocupar se trata de una estancia relativamente corta, el conocimiento del idioma local no importa mucho, pues finalmente se tratan de comunicar utilizando el idioma inglés. Por lo que esto representa “una dificultad inicial desde la imposibilidad de articular Guanajuato, entidad que llaman Gi-ti-ó, las siglas de la entidad en inglés” (Larios 2015, citado en Vila 2017: 79)

A partir del auge automovilístico incentivado en buena medida por el capital japonés en México (en 2016 se contabilizaron 1,111 compañías japonesas en México) la cifra de migrantes provenientes de este país casi se duplicó. Mientras que en 2011 en México vivían 7,303 japoneses (5,124 eran residentes temporales y 2,179 eran residentes permanentes) (Hirai 2013), para el año 2016 el número de japoneses residiendo en México era de 11, 390 (Ministerio de Asuntos Exteriores de Japón 2018). Aunque es realmente difícil saber con certeza el número de japoneses que residen en el estado de Guanajuato, según lo expresado por el propio Instituto Nacional de Migración (INM), quien considera que la dificultad para estimar el número de japoneses reside en que se dan los permisos y con él pueden entrar y salir del país; sin embargo, la población estimada por el instituto es de entre 2 mil 500 y 3 mil personas (Hernández R. 2015).

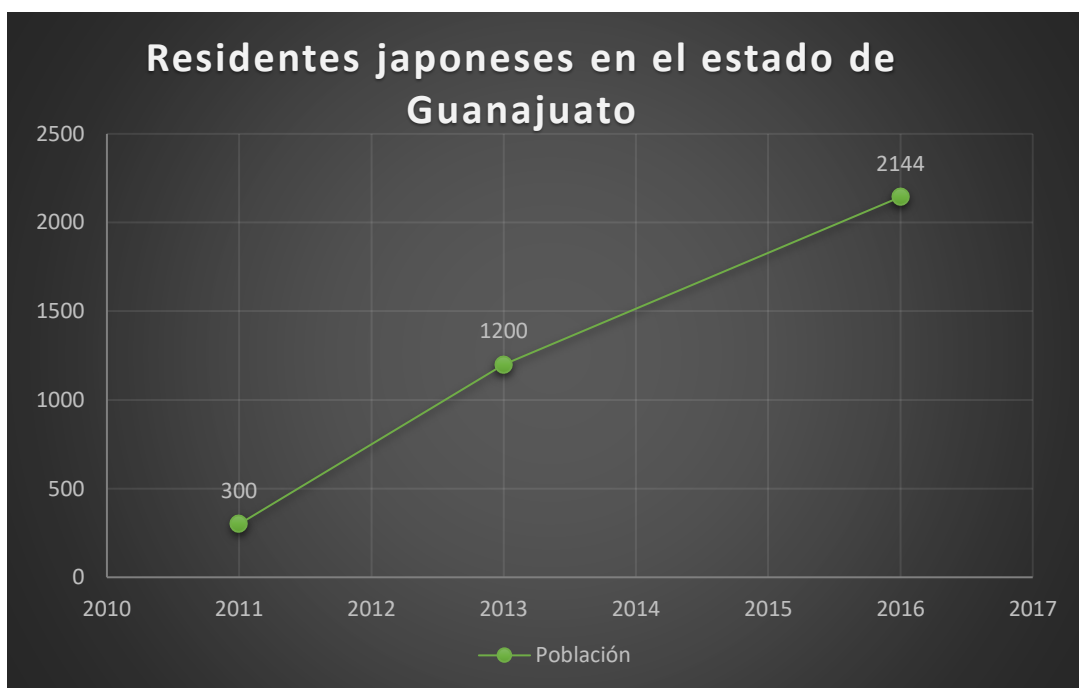
Las entidades federativas que generalmente atraen al mayor número de migrantes japoneses son la Ciudad de México y el estado de Nuevo León, no obstante, en años recientes, el estado de Guanajuato se convirtió en uno de los principales receptores dada la concentración de industrias niponas del sector automotriz; situación por la cual a partir del año 2016 se abrió el consulado de Japón en la ciudad de León, la cual figura actualmente como el principal destino de residencia en Guanajuato, seguido de Celaya, Irapuato y Salamanca. De acuerdo con autores como Vila (2017),

En un espacio de tres años, Guanajuato se convirtió en el principal destino de capital japonés y de personas que llegan solas o con sus familias a establecerse de manera temporal o permanente para trabajar como expatriados en la red de empresas que constituyen el clúster automotriz del

estado. Al convertirse en el principal socio estratégico de empresas automotrices japonesas (Honda, Mazda, Toyota y la red de proveedores de partes que abastecen a estos grandes productores), es de esperarse que en el mediano plazo se consoliden agrupaciones de expatriados corporativos japoneses en la entidad –o comunidades japonesas de expatriados–, (Vila 2017. p 79)

Un dato que resulta más cercano respecto a la población japonesa residiendo en el estado de Guanajuato, es el que nos proporcionó el Consulado General del Japón en León, quien nos menciona que la población japonesa en la entidad durante el último censo que se dio en octubre de 2016, fue de 2144 personas; lo cual significa que, si comparamos con la población japonesa que había en el año 2013, (en ese espacio de tan solo 3 años) la población de migrantes japoneses residentes en el estado creció en un 78%. Dicho crecimiento puede apreciarse mejor en la siguiente gráfica:

(Gráfica 6)
Flujo de migrantes japoneses en Guanajuato



Fuente: Elaboración propia con base en la información proporcionada por el Consulado del Japón en León (2017).

En lo que respecta a la ciudad de Celaya, en el mismo año de 2016, se contabilizó una población japonesa cercana a las 359 personas. Aunque a primera vista resulta un número relativamente pequeño, su presencia, por otro lado, es notable.

Así, concuerdo con el análisis que hace Ana Vila (2017) en el que la autora describe cómo la población japonesa resulta visible en ciudades como León y Celaya, en donde comparten espacios públicos con la población del lugar; en los centros comerciales, tiendas de autoservicios, restaurantes. La autora, también describe un entorno en el que se adaptan y transforman algunos espacios de acuerdo con las nuevas demandas de la población migrante; hoteles especializados para recibir a los trabajadores temporales de origen japonés que llegan a la ciudad, restaurantes de tipo nostálgico dirigidos por japoneses cuyas cartas y anuncios con menús especiales son exclusivamente en japonés, la presencia de alimentos para la cocina japonesa en tiendas de autoservicio. Igualmente, Hernández R. (2015) menciona que el idioma japonés está presente en hoteles, restaurantes, entradas a la ciudad, anuncios espectaculares, entre otros lugares. Los hoteles en algunos municipios se muestran ocupados en obtener la concesión de canales de televisión japonesa, ante una necesidad que no resulta tan fácil de cubrir, debido a que se tiene que hacer un trámite ante la embajada japonesa, para que ellos califiquen al hotel y ver si dan o no la señal.

Por otro lado, también se trata el tema de la interacción de la población migrante con la local, la cual pareciera ser escasa, dificultosa (e, incluso nula) debido a que la comunicación se da muchas veces solamente a través de señas dado el desconocimiento del idioma. Hirai (2013) menciona que la limitación en la capacidad lingüística de los kaigai chuzai, no les permite buscar y encontrar espacios y actividades por medio de las cuales logran su incorporación a la vida social en la sociedad receptora. Por lo que su aislamiento es notorio, sobre todo los migrantes que por primera vez realizan su servicio en el extranjero, los cuales tienen una rutina que se limita a sus actividades básicas.

Si bien es cierto que, de esas 359 personas japonesas, solo una parte trabajan en Honda Celaya, es importante recordar que la planta sirve como un ente central que agrupa a las proveedoras. Por lo que seguramente concentren al resto de la población japonesa, formando así una comunidad que no solo trata de individuos pertenecientes a un determinado país, sino de una comunidad trasnacional más fuerte de tipo mercantil.

Esto es sumamente importante porque estamos hablando de una comunidad que tiene la capacidad y poder político y económico para producir cambios que difícilmente otra comunidad que no cuente con tales recursos pueda generar.

Evidentemente, se está creando un entorno en el que se busca satisfacer las necesidades de esta comunidad (tanto por parte del gobierno que está interesado en que las inversiones continúen, como por parte de los empresarios que buscan las mejores condiciones para seguir laborando) para lo que se concentran en al menos dos campos. El primero es el que trata sobre satisfacer las necesidades básicas, principalmente de seguridad, vivienda y servicios. Respecto al primero, es evidente la exigibilidad considerando que en las condiciones actuales el Estado mexicano no puede garantizar este derecho, ni en el país, ni en la ciudad de Celaya en la que existe una fuerte presencia de grupos delincuenciales como: CJNG, Zetas, etc. disputándose la zona. Aunado a esto, tenemos un constante saqueo de mercancías de los trenes (para tratar de dar solución a esta demanda se han desplegado elementos de distintos niveles en las áreas de producción y se reforzó la seguridad en la zona en donde reside principalmente esta población). Estrechamente ligado a esto, se encuentra la necesidad por una ubicación habitable y servicios que satisfaga las necesidades de la población. Por ejemplo:

En el caso de Nuevo León, la inmensa mayoría de los kaigai chuzai in viven en San Pedro Garza García, municipio más rico en América Latina, y algunos viven en las zonas residenciales para la clase media alta y alta en el municipio de Monterrey. En contraste con sus vidas que tenían en Japón, siendo jóvenes o recién casados, poder vivir en departamentos con vigilancia, estacionamiento, alberca y gimnasio en la zona residencial de lujo es una

experiencia grata tanto para los migrantes como para sus esposas. La ubicación del domicilio en las zonas residenciales de lujo también tiene que entenderse en términos de la seguridad y comodidad de la vida migratoria del personal que tiene que laborar en el país en desarrollo (Hirai 2013: 92).

Para el caso de Celaya, el gobierno municipal está impulsando la inversión en infraestructura y servicios tales como: hoteles especializados, hospitales, zonas residenciales, centros comerciales. Se sabe que actualmente una parte de la población se aloja temporalmente en el Hotel Casa Inn, con quien la empresa Honda mantiene un convenio. “En el hotel se atiende a los japoneses desde temprano: el menú matutino, que está escrito en japonés, incluye desde sopa de Miso, tofu que lo comen con cebollín y jengibre, hasta Gohan que es arroz blanco cocido que usan como guarnición para sus comidas” (Salas, 2013). Aunque considerando que la empresa ya tiene un lugar fijo en la ciudad de Celaya, es probable que pronto busque un lugar de más larga permanencia para alojar al personal japonés —se ha hablado incluso de la creación de fraccionamientos para este fin.

El segundo campo en el que se trabaja para cumplir con las necesidades del personal japonés es el que tiene que ver con los sus aspectos sociales y culturales. Como suele ocurrir muchas veces con la población migrante, las personas llevan consigo elementos importantes de su lugar de origen, por lo que es común que traten de reproducir algunas prácticas sociales y culturales propias de sus hogares para mantener los lazos emotivos que provocan un sentimiento de calidez y satisfacción al encontrarse alejados de su entorno tradicional.

El crear ambientes que en lo posible traten de asemejar algunas condiciones propias de su lugar de destino es una práctica implementada tanto por la comunidad de personas, como por la mercantil (entendida como el conjunto de gente, empresa, y otros actores involucrados en la actividad mercante del sector automotriz), con la finalidad de generar confort para una población que se planea estará a largo plazo (aunque con un carácter rotativo), en un lugar que les es ajeno tanto en idioma, como cultura, (ya veíamos que esto provoca un aislamiento en la población migrante) e incluso geográficamente.

En una entrevista que hace la reportera Abigail Vázquez a la esposa de uno de los ejecutivos de Honda Celaya, se le pregunta: ¿Cuál fue su sentir al saber que cambiaría su residencia? R- *Cuando escuché a mi esposo que nos vendríamos a México, no sabía dónde estaríamos, había escuchado que estaba en alguna parte de América, pero no sabía exactamente dónde, estaba asustada, así que me puse a buscar en Google en todo el país para saber dónde estaba Celaya* (Vázquez 2014).

Si bien es cierto que se hay acciones para hacer la estancia del personal migrante lo más accesible posible, y por lo cual se enfocan en temas como el de la comunicación; añadiendo señalamientos en japonés, colocando en los menús opciones en japonés, transmitiendo programas televisivos en japonés, y dada la demanda, incluso hasta con prensa, como la del *Bajío Shimbun* (el diario japonés del Bajío) que se distribuye de forma gratuita en plantas como Honda, Mazda e Hino Motors, o en la gastronomía (incorporando productos japoneses a las repisas de supermercados, ofertando platillos nipones en restaurantes, y mexicanizando otros tantos) pero que en cierto sentido los mantiene en una esfera, la cual no es completamente hermética, pues finalmente, como todos los migrantes, tienen que moverse en dos espacios, uno virtual que mimetiza algunos aspectos de la vida a la cual están acostumbrados, pero también el entorno inmediato que los lleva a interactuar con los aspectos y la población del lugar de origen.

Las relaciones sociales de la población japonesa con la celayense transcurren en dos lugares. El primero, es el contexto laboral en donde esta población pasará la mayor parte de su tiempo en lo que dura su estancia. El segundo, es todo el tiempo restante y personal que tiene ya una vez fuera de lo laboral.

De principio, el formar relaciones parece un aspecto complejo, pues como revisamos, hay aspectos tales como el idioma, o el hermetismo (que trata de replicar en lo posible las formas de vida de su país de origen), así como la falta de redes sociales locales que interfieren en el proceso. Sin embargo, conforme transcurre el tiempo,

muchos migrantes comienzan a reflexionar sobre su modo de vida en México y su percepción sobre el país receptor y los mexicanos y hacer ajustes en su mentalidad, su modo de percepción y su conducta para mejorar su vida laboral y social. De esta manera, comienzan a intentar adaptarse al nuevo entorno laboral y al entorno social con una actitud más positiva. Pero su círculo social no se desarrolla tan fácilmente más allá de las relaciones sociales que han establecido con pequeños grupos de japoneses de sus compañías o de otras a través del trabajo. Desde el tercer año, comienzan a sentir satisfacción con sus logros laborales y tener intereses en ciertas actividades sociales y culturales en México. Sin embargo, antes de lograr una mayor incorporación a la sociedad receptora, termina su período del servicio laboral en México (Hirai, 2013: 94)

Lo que se observa, es que las barreras culturales son uno de los principales obstáculos para acoplarse al nuevo entorno, “Hiroko Tayama, gerente de la sucursal Bajío de la Cámara Japonesa de Comercio e Industria, dijo que entre las actividades que realizan en el estado son una especie de pláticas de socialización con los japoneses, “pues el japonés no acostumbra a saludar, a dar los buenos días como el mexicano y eso a veces lo toman a mal en el país” (Reyes 2017).

De acuerdo con la información de nuestras entrevistas, la perspectiva que tiene el personal celayense de Honda sobre la presencia de los trabajadores japoneses es positiva al afirmar que son gente amable y trabajadora. Ellos, son por seguro, el segmento de la población que convive más con ellos, en un ambiente, que, si bien es laboral, también trata de abrir nuevos espacios de convivencia que por ejemplo se dan en salidas a bares o restaurantes.

Sin embargo, fuera de este ámbito laboral, parecen incorporarse en algunos espacios que resultan de su interés. Por ejemplo, en asuntos deportivos. La presencia de la población japonesa en los campos de golf incrementó.

Un caso es el del Álamo Country Club, en donde conviven con sus compatriotas, así como con una parte de la población de la clase alta celayense como lo son empresarios, políticos, etc., con quienes es más probable que entablen algún tipo de relación social. Fuera de esto, la población es discreta, tal vez por sus formas culturales, tal vez por la dificultad para comunicarse con el resto de la población.

Lo que queda entonces, es que se está dando un proceso de integración entre ambas regiones, y concuerdo nuevamente con Hirai (2013) cuando argumenta que:

La presencia de las empresas japonesas en México es importante para las regiones receptoras en términos de generación de fuentes de empleo e inversión extranjera. Sin embargo, más allá del impacto económico que pueden generar las empresas japonesas en este país, no se sabe mucho de quiénes son estos japoneses que están llegando a México junto con sus compañías y cómo viven en México. En la era de la globalización, este tipo de migración ha tenido mayor relevancia, no sólo en la reconfiguración de las comunidades japonesas en algunas regiones de México, sino también en la construcción de vínculos entre México y Japón. (Hirai 2013: 72)

Porque no solamente se trata de japoneses que llegan a Celaya, sino también celayenses que viajan a capacitarse a Japón, así como celayenses que están más interesados en la cultura japonesa y que cada vez viajan más al país japonés en un sentido turístico.

Incluso las universidades han incrementado el número de convocatorias para mandar estudiantes al extranjero en colaboración con el gobierno. Con convocatorias como *Rumbo a Japón*, cuyo objetivo es: “Potencializar el liderazgo global de las y los jóvenes guanajuatenses a través del conocimiento de la cultura, gobierno y desarrollo económico, entre otros aspectos de esta potencia mundial asiática, quienes mediante la experiencia *Rumbo a Japón* (...) tendrán la

oportunidad de incorporar este aprendizaje significativo a su desarrollo personal, el cual impactará positivamente en la sociedad en la que se desenvuelven a través de sus acciones” (Convocatoria Rumbo a Japón 1.^a Ed.2016).

Como vemos, el ambiente laboral está reconfigurando los distintos niveles para que exista una integración entre lo local y lo internacional, entre lo cultural y el surgimiento de nuevas identidades, así como un espacio para nuevas convivencias sociales.

Finalmente, nos damos cuenta de que, aunque tenemos dos tipos de trabajadores que parten de contextos muy distintos, se encuentran bajo un mismo techo que les permite desarrollar un espacio de convivencia y entendimiento.

Capítulo VI

Los desafíos

Cualquier proyecto enfrenta dificultades, ya sea durante la planeación, implementación, o en el seguimiento. Por lo que el plan de industrialización en la ciudad de Celaya y los alrededores no son la excepción, especialmente por tratarse de un proyecto que entrelaza con varios; desde regionales (Bajío y TLCAN), hasta empresariales (la propia empresa Honda y sus proveedores). Por lo que son todavía varios los aspectos en los que se tiene que prestar atención para que el proyecto sea una opción laboral viable y de largo plazo para la población. Aunque, entre los principales puntos a tratar a corto plazo, tendrían que ser los relacionados a los salarios y la carga laboral que presenta el personal, según observamos. Mientras que la innovación y el manejo de las tecnologías también entrarían a mediano plazo. Ambos, resultan de suma importancia para el futuro industrial en la ciudad.

6.1 Salarios, carga laboral y preparación

En las primeras páginas, estudiamos que México, se encuentra entre los primeros lugares en el ranking de competitividad manufacturera, junto a países como China, E.E.U.U, Alemania, Japón y Corea del Sur; con la diferencia de que estos países se encuentran en dicho listado porque utilizan varios elementos a su favor, como, por ejemplo, el uso extenso de tecnologías, mientras que México sigue basándose en los bajos salarios del personal como técnica para reducir costos de producción y aumentar la competitividad. En efecto, el país tiene el salario mínimo más bajo dentro de los países miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

Es importante resaltar esto, porque los promotores de la industria automotriz manejan un discurso en el que se habla de altos ingresos para sus trabajadores, aunque esto no ocurre siempre así, pues vimos que “los trabajadores mexicanos de la línea de ensamblado ganan alrededor de una décima parte de lo que ganan sus homólogos estadounidenses” (Welch, 2017).

Además, analizando las respuestas proporcionadas por el personal, concluimos que estos consideran que el trabajo es muy intenso, trabajan demasiadas horas, y la cantidad de tiempo trabajado no es equiparable a las remuneraciones.

En promedio, sus jornadas laborales son de diez horas (trabajando entre cinco a seis días a la semana), cuando de acuerdo con el artículo 61 de la Ley Federal de Trabajo “la duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta”. y aunque las horas extras son pagadas, los salarios siguen considerándose bajos por parte del personal.

En efecto, el exceso de trabajo en Honda, así como los bajos salarios, forman parte de uno de los grandes problemas laborales en el país. Pues, de acuerdo con información de las perspectivas de empleo de la OCDE (2017), México es el país miembro que trabaja por más tiempo con la cantidad de 2255 horas anuales, mientras que en países como Japón trabajan 1713 horas, y la media de la OCDE es de 1764 horas anuales (OCDE 2017: 209).

Las largas jornadas laborales son un serio problema que restringe al individuo para que pueda realizar las actividades humanas básicas que le permitan conciliar un estado físico y emocional estable. Cuando preguntábamos al personal sobre cómo impacta el trabajar en Honda a su vida cotidiana, la mayoría de las respuestas estaban encaminadas a la escasez de tiempo, lo cual influye de manera negativa sobre sus vidas privadas y las relaciones sociales que mantienen fuera del entorno laboral.

Algunas de las respuestas que nos dieron son las siguientes:

“Ya no hay tiempo para realizar otras actividades”., “en la escasez de tiempo”., “a veces dejaba mucho a mis amigos y ya no tenía tiempo de salir”., “permanecía casi todo el día ahí, manejaba un nivel de estrés muy alto y comencé a enfermar”., “comencé a alejarme de mi familia ya que la mayoría de tiempo me la pasaba trabajando”., “Me sentía muy mal estar muchas horas en la empresa sin tiempo de disfrutar a mi familia y a mis amistades”.

Las cargas laborales son preocupantes pues esto puede tener un efecto nocivo sobre la vida de los trabajadores, ya sea que provoque estados de deterioro físico y mental que les obligue a tener que renunciar a su puesto de trabajo, o, en el peor de los escenarios, que tenga un desenlace tan trágico como el ocurrido a mediados del año 2017, cuando se dio a conocer la noticia de que en Francia se vivía una oleada de suicidios ligados a las duras condiciones laborales de la industria automotriz. El caso más mediatizado fue el de un trabajador que intentó colgarse en un taller de Renault a las afueras de París, con un cartel colgado en el cuello con el nombre de sus jefes y el mensaje: *ellos me mataron* (El economista, 2017). Las causas de este fenómeno social se relacionaron directamente a las duras condiciones laborales que ponía al personal en un estado de estrés, ansiedad y depresión.

Un ex empleado consideraba que:

“Honda Celaya, le debe hacer más caso a sus trabajadores ya que la mayoría de estos se sienten inconformes con el trabajo que hacen, ya que es demasiado, y demasiadas horas encerrado produciendo para tan poco salario”

Aunque vimos que la mayor parte del personal considera que en la empresa prevalece un buen ambiente laboral (especialmente por la forma en como interactúan y al proceso continuo de aprendizaje) y que la empresa se esfuerza por integrar de una forma en que prevalezcan las condiciones de igualdad, se está dejando en segundo plano el bienestar social y psicológico del personal al exigirle que dedique todo su tiempo y energía al trabajo, por lo que casi no tienen tiempo para la familia, amistades, o para realizar actividades fuera de lo laboral, lo cual está teniendo un impacto negativo sobre la población a cambio de un salario que consideran bajo, por lo que la industria automotriz en México muestra un comportamiento privadamente rentable, pero socialmente ineficiente.

En un inicio analizábamos las razones empresariales para trasladar las plantas hacia los países emergentes, entre las cuales estaban los ahorros representados en la mano de obra barata. No obstante, son necesarios esfuerzos para que el interés por invertir no sea a partir de la precarización del personal, sino en el desarrollo de formaciones y aptitudes que resulten en una mejora de la competitividad. Se tiene que invertir más en innovación, infraestructura, y, evidentemente, en educación de calidad. Al respecto, se les preguntó a los docentes si consideraban suficiente el número de matriculados en las carreras, o que si era necesario incrementar la cifra para cubrir la demanda laboral. Ante lo cual nos respondieron:

“Considero que no es la cantidad de alumnos que se requiere para cubrir la demanda laboral, sino calidad...porque de nada va a servir, tener muchos alumnos matriculados, si no tienen la capacidad que requiere la empresa” (Docente)

“Creo que no es cuestión de cantidad, sino de calidad, y es suficiente. Lo que exigen los empresarios es que estén altamente preparados, que tengan actitudes para el desempeño profesional” (Docente. José Porfirio)

Al momento, revisamos que son varios los centros educativos que ofrecen una formación encaminada al sector manufacturero y que por lo tanto emiten cientos de graduados cada año. La pregunta ahora sería ¿qué tan bien preparados están los egresados? ¿qué tan equipados están estos centros de estudios? y ¿qué tan actualizados se encuentran los planes de estudios? Los objetivos serían por supuesto contar con egresados competitivos ante un mercado exigente, pero que igualmente tengan posibilidades de desarrollo laboral y salarios que estén a la altura de las exigencias. Ambos aspectos pueden ser abordados en un corto y mediano plazo.

Por otro lado, tenemos que el proyecto del clúster automotriz en el Bajío contemplaba desde su planeación distintos factores que podrían influir sobre la producción. Se pensaron y tomaron las medidas cautelares necesarias para hacer frente a los riesgos venideros. Aunque seguramente resultó una gran sorpresa el

cambio político en los Estados Unidos (país que representa el mercado más importante en América del Norte) y los riesgos que representa para la producción la nueva administración encabezada por Donald Trump.

Por lo que nos damos nuevamente cuenta de la importancia de los actores extra-productivos que influyen “en la construcción de las ventajas competitivas que requieren este tipo de aglomeraciones y que su surgimiento, desarrollo y consolidación no sólo puede deberse a la iniciativa empresarial, sino que también a factores externos de naturaleza política” (Salinas 2012: 11).

Las guerras económicas en el marco de un mundo globalizado e interdependiente son el medio para conseguir objetivos no solo de índole económica, sino también política. Esto es algo que saben perfectamente bien países como los Estados Unidos, y de lo cual hace uso desmedido su actual presidente —quien no termina por entender la nueva distribución del orden mundial.

Por lo que resulta evidente que las imposiciones arancelarias recientes hayan causado revuelo en los mercados financieros, afectando las líneas de producción que se quedan a la espera de posibles resoluciones.

Honda Motor, está entre las grandes automotrices presionadas por Trump, quien busca asegurar que más vehículos vendidos en Estados Unidos sean fabricados en plantas locales a fin de acelerar la creación de empleos y reducir el déficit comercial. La tercera automotriz más grande de Japón dijo que la propuesta de Trump de aplicar una tarifa de 20 por ciento a las importaciones desde México le obligaría a reconsiderar su presencia en el país, donde opera dos plantas de ensamblaje de autos (Proceso, 2017).

Podría parecer complicado hacer planes considerando que, por un lado, hay factores externos (guerras comerciales, oscilaciones en el nivel de consumo de automóviles, más competidores en el mercado, etc.) que interfieren en la producción e inversiones del sector en el país, mientras que, por el otro lado, tenemos empresas transnacionales preocupadas por incrementar sus rentas. No obstante, el hacer planes que se adapten en lo posible a los humores cambiarios, tratar de hacer una

lectura de las circunstancias a profundidad, y el contar con planes preventivos, son acciones más que necesarias para cuando hablamos sobre una industria por demás fluctuante. Por lo tanto, también resulta oportuno el comparar y aprender sobre la experiencia que aportan otras regiones con circunstancias similares. Tenemos por ejemplo varias ciudades industriales que sirven para analizar la transformación y viabilidad de los proyectos, aunque hay dos que son las más representativas en el sector automotriz: Detroit y Toyota-shi.

Imagen 4.
Antiguo parque industrial en Detroit



Mientras que la primera representaba uno de los casos de estudio más exitosos en la historia de la industrialización (era la capital industrial más importante de Estados Unidos y un símbolo global de modernidad y del poder del capitalismo) con un acelerado crecimiento

que no logró mantenerse, pues de la noche a la mañana, pasó de ser una ciudad que generaba gran riqueza y prosperidad, a una en bancarrota, desindustrializada con desigualdad, y descontento social.

En 1950, Detroit era la quinta ciudad más grande en los Estados Unidos, hogar de cerca de 2 millones de personas. Pero en medio de esa prosperidad, la industria automotriz restructuro sus operaciones. Entre 1948 y 1967 —cuando la industria automotriz estaba en lo más alto— Detroit perdió más de 130,000 empleos manufactureros. La industria automotriz comenzó a descentralizar su producción, construyó nuevas plantas en lugares nuevos (suburban greenfields) y en pequeñas ciudades en la parte superior del medio oeste y en

el sur. Muchos proveedores pequeños también dejaron la ciudad en búsqueda de fuerza laboral barata y terrenos abiertos para nuevas fábricas. Al mismo tiempo, la industria experimentó con nueva tecnología para ahorrar costos laborales —automatización— que reemplazó muchos empleos en la línea de ensamble con maquinaria (Sugrue, 2007)

Asimismo, tenemos a la Toyota-shi (antes conocida como Koromo) que por varias décadas se mantiene como uno de uno de los mayores centros productivos de vehículos a nivel mundial. Es la principal ciudad industrial en manufactura automotriz de Japón. Tiene una población de 420,076 habitantes (parecida a la población celayense con 468,469), aunque hay 70,000 personas locales trabajando para Toyota, muchos de los cuales tuvieron padres o abuelos que también dependieron de la compañía para su cheque, 40 por ciento de los trabajadores locales trabajan en el sector automotriz (Beade, 2015).

El éxito de la ciudad puede deberse a su accesibilidad, (lo que resulta conveniente para el establecimiento de fábricas y laboratorios), a la buena planeación, así como a la innovación y el desarrollo de tecnología. No obstante, por tratarse de una industria que depende mucho del contexto global, no queda exenta de los riesgos del mercado. Hay una frase común que dice: “*Cuando Toyota tose, la ciudad entera se resfría*”. Durante la crisis del 2008, Toyota despidió miles de empleados temporales, mientras que los ingresos fiscales de la compañía disminuyeron temporalmente (ibid.) Evidentemente, la ciudad de Celaya tiene diferencias con las dos ciudades mencionadas, y entre las cuales están el que mientras las otras se localizan en países desarrollados, Celaya está en un país que ocupa en lugar 16 en el listado de países por tamaño del PIB. Asimismo, las otras ciudades se caracterizan por la presencia de grandes empresas nacionales y el desarrollo de tecnología. Mientras que en la ciudad de Celaya vemos que incluso los proveedores nacionales tienen poca presencia. Sin embargo, las similitudes las encontramos en el rápido desarrollo del sector automotriz que tiene una ocupación laboral que abarca a buena parte de la mano de obra manufacturera.

Presentación del Robot ASIMO en Honda Celaya.



Fuente: Visión Industrial (2015)

Por lo que resulta importante mejorar las condiciones laborales del personal e implementar fórmulas que garanticen la estabilidad en un sector que ya forma parte importante de la población celayense.

6. 2 El desarrollo tecnológico

La implementación de nuevas tecnologías en los procesos productivos llama la atención por la manera en cómo revoluciona las formas de producción hasta entonces conocidas, al igual que por su funcionalidad en agilizar y facilitar las tareas de dicho proceso. No obstante, también generan controversia porque pone en riesgo los puestos de trabajo que hasta entonces eran realizados manualmente (el ludismo inglés del siglo XIX es un claro ejemplo del estigma que se tiene en torno a la incorporación de nuevos mecanismos en la producción) o porque se traduce en salarios más bajos para el personal.

Por lo que nos resulta pertinente tratar el tema, especialmente ahora que nuestra sociedad se transforma en una, en la que las condiciones de generación de conocimiento y procesamiento de información son sustancialmente alteradas por una revolución tecnológica centrada en el procesamiento de información, la generación del conocimiento y las tecnologías de la información (Castells, 2002). Asimismo, hay un proceso en el que hay una revalorización respecto a la producción en manufacturas y su ubicación, en donde se opta por el uso de las tecnologías al uso intensivo del personal. De acuerdo con Basurto (2013) los autores que analizan las rupturas industriales narran cómo en ciertos segmentos del proceso productivo se recupera la preferencia del industrial por producir en empresas de pocos trabajadores bien calificados y mejor pagados establecidas en EU que en empresas

de muchos trabajadores poco calificados radicadas en países de bajo costo de mano de obra.

Esta etapa, denominada ahora por algunos como “la cuarta revolución industrial”, está marcada por la convergencia de tecnologías digitales, físicas y biológicas. Se dice que será una revolución que afectará "el mercado del empleo, el futuro del trabajo, la desigualdad en el ingreso" y sus coletazos impactarán la seguridad geopolítica y los marcos éticos (Perasso, 2016). En efecto, Las nuevas tecnologías y el incremento de la digitalización tienen profundos efectos en nuestras vidas y transforman significativamente los procesos de producción complementando a los trabajadores y permitiendo la automatización de ciertas tareas (OCDE, 2017: 84).

Una de las principales preocupaciones laborales en el mundo, es precisamente la pérdida masiva de empleos relacionados al sector manufacturero que en años recientes sufrió una caída global en generación de nuevos puestos de trabajo. Teniendo un mayor impacto sobre los países tradicionalmente industrializados que transitan actualmente por una desindustrialización provocada por la diversificación y el movimiento de los centros productivos a zonas que permiten maximizar las utilidades, pero cuya tendencia se extenderá y generalizará a nuevas regiones debido a la automatización. Poniendo en riesgo a miles de puestos de trabajo en varios países, pues finalmente vemos, que, en industrias como la automotriz, hay una diversificación de la producción. Así, tenemos que:

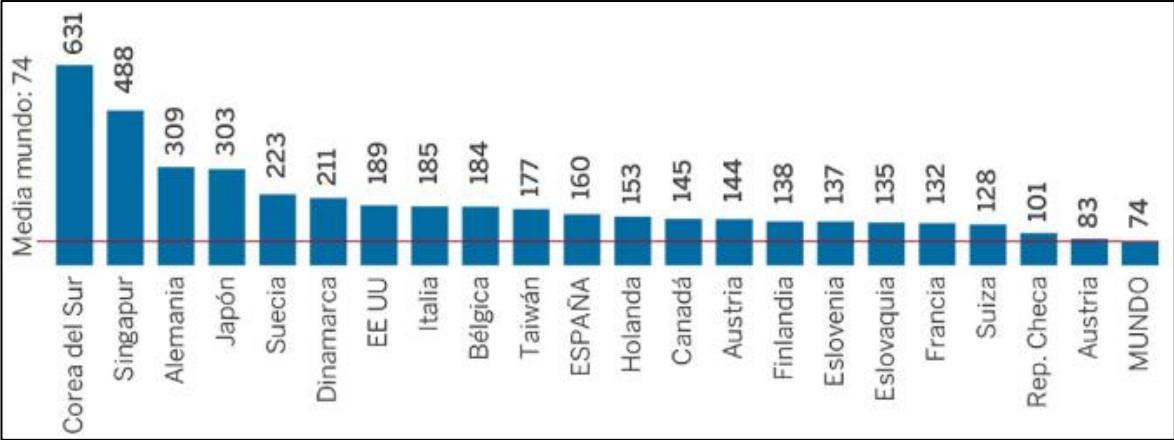
Al comprar un Pontiac LeMans a General Motors, de los 12.000 euros que pagas por el coche, aproximadamente 3.500 van a Corea del Sur en concepto de mano de obra y operaciones de montaje, 2.000 a Japón por los componentes avanzados, 800 a Alemania por la ingeniería de diseño y estilo, 500 al este asiático por los pequeños componentes, 300 a Gran Bretaña por los servicios de marketing y publicidad y aproximadamente 60 a Irlanda y Barbados por el proceso de información. El resto se distribuye entre directivos de Detroit, abogados y banqueros de Nueva York, grupos de presión de Washington, el seguro y sanidad de los trabajadores de todo el país y los accionistas de GM de todo el mundo (Verger, 2003: 36)

Se estima que la cuarta revolución podría acabar con cinco millones de puestos de trabajo en los 15 países más industrializados del mundo (Perasso, 2016). De acuerdo con un estudio titulado Robots and Jobs: Evidence from US Labor Markets llevado a cabo por investigadores del Instituto Tecnológico de Massachusetts y la Universidad de Boston, los datos muestran que: son los robots los principales culpables de la pérdida de empleos y la bajada de salarios en muchos sectores (Wharton, 2017).

Por lo que se espera que los puestos de trabajo que generarán mayor demanda de aquí en adelante serán los relacionados, no al sector manufacturero, sino los tocantes al sector servicios; los cuales requieren de personal altamente calificado. Condición que dejará fuera a la población media calificada.

Esta situación no es ajena para un país como México, sino todo lo contrario, pues de acuerdo con datos de la OMC (2017), México es el cuarto importador mundial de robots industriales, solo detrás de China, Alemania y Estados Unidos, aunque todavía está lejos de entrar a la lista de los países más automatizados, y los cuales vemos en la siguiente imagen:

Robots en la industria manufacturera.
Número por cada 10,000 trabajadores año 2016



Fuente: Quesada J. (2018) La pelea de este siglo: el hombre contra la máquina. El País.

Si bien es cierto que la implementación de los robots ayuda a elevar los niveles de competitividad a nivel internacional, también lo es el hecho de que los robots en la

industria manufacturera ponen en riesgo los puestos de trabajo del personal. “Se calcula que 6.2 trabajadores pierden su empleo por cada robot y que la pérdida se concentra en trabajadores con menor educación” (Hernández A. 2017).

El riesgo de la automatización en México podría poner en riesgo hasta el 52% de los empleos. Lo que lo convierte en uno de los países más vulnerables en este tema, especialmente porque el sector de manufacturas está entre las principales fuentes de empleo. Y todo indica que la situación empeorará de forma exponencial en los próximos años porque la implantación de máquinas en la cadena productiva crece rápidamente. Según los datos de la Federación Internacional de Robótica, las ventas de robots aumentaron un 120% en México 2015, muy por encima de las cifras de Canadá y Estados Unidos (Wharton, 2017).

Para una empresa como Honda, la constante incorporación e innovación en tecnologías resulta fundamental para mantenerse como una empresa líder a nivel mundial. Esto es algo que seguramente transforma de manera integral no solo la organización del trabajo, sino la empresa en su totalidad. Asimismo, resulta imprescindible invertir en capacitación y desarrollo tecnológico a nivel nacional, especialmente ahora que está en ascenso el paradigma de la economía del conocimiento, cuya forma de creación de valor acota aún más el crecimiento relacionado con el uso intensivo del trabajo. Para dejar atrás la fórmula de bajos salarios como palanca para mejorar la competitividad.

Conclusiones

Décadas atrás Galeano cuestionaba las proyecciones que hacía la CEPAL respecto al proceso de industrialización que comenzaba en los países de América Latina (particularmente en México y Brasil), así como sobre la división internacional del trabajo cuya base se sustentaba en los bajos costos de mano de obra en la región. Las condiciones en las que se daban estos procesos le valieron al escritor para formularse preguntas como: ¿no será éste otro capítulo a agregar a nuestra larga historia del <<desarrollo hacia afuera>>? ¿se trata de un impulso de progreso o una aventura neocolonial? De acuerdo con el caso brasileño y al antecedente con una planta alemana, el autor coincidía con Darcy Ribeiro y sus planteamientos de que una república Volkswagen no es diferente, en lo esencial, de una república bananera. Situación por lo cual argumentaba que el principal producto de exportación de América Latina venda lo que venda, materias primas o manufacturas, son sus brazos baratos (Galeano, 2015).

Con la entrada en vigor del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), el rostro de la industria automotriz en México se transformó. Los acuerdos trilaterales alcanzados por Estados Unidos, México y Canadá facilitaron el flujo de mercancías al quitar aranceles en varios productos, fijaron una composición mínima (reglas de origen) de los vehículos que tenían que ser armados en esta región, y facilitaron también el flujo de capitales y la participación de empresas trasnacionales —situación que no solo aprovecharon los tres países que conforman esta región, sino que también sacaron provecho de este acuerdo empresas de otros países que ven rentable invertir, por ejemplo, en regiones en donde la mano de obra es barata; además de que por el hecho de estar allí asentadas gozan de la libertad arancelaria del acuerdo y el acceso al principal mercado mundial. De tal magnitud fue dicha transformación del sector en el país, que hoy día encontramos empresas de diverso origen agrupadas a lo largo del territorio (desde la región norte y alargándose hasta el centro sur) y entre las principales exportaciones mexicanas lideran por mucho las relacionadas al sector automotriz.

Pareciera entonces que el proceso de industrialización encaminado al sector automotriz que ocurre en la ciudad de Celaya sigue una tendencia nacional facilitado por las condiciones en las que tanto la cuestión de los salarios, así como la oferta laboral semi calificada y calificada, representan variables que influyen en la llegada de más armadoras, las cuales se convierten en tema prioritario para los gobiernos que ven allí la posibilidad de fuertes inversiones y la creación de empleos formales directos, así como un empuje en otros sectores industriales. Ante estos posibles escenarios, surge una necesidad por reconfigurar algunos aspectos con el fin de convertirse en un lugar más llamativo para las inversiones, lo cual tiene un efecto en los distintos niveles estructurales.

Aunque Celaya es una ciudad con una económica diversificada, en los últimos años se observa el predominio en determinados sectores y el consecuente desplazamiento de otros, —No tiene más de una década, cuando al ir llegando a la ciudad de Celaya uno fijaba la vista en los típicos anuncios de los puestos de cajetas que indicaban la llegada a la ciudad. En la actualidad, son la cantidad de parques industriales y las agencias de vehículos de todas las marcas las que captan la atención en uno de los principales accesos a la denominada *Puerta de oro del Bajío*.

Para que la ciudad adquiriera mayor relevancia en el sector automotriz tuvo que darse modificaciones en varios aspectos en el terreno local, nacional e internacional, y que van desde la firma de acuerdos comerciales al reacomodo en las áreas productivas. En efecto, tales modificaciones a lo largo de las últimas tres décadas generaron impactos en diversas esferas que intervienen en la forma en como las poblaciones viven su día a día, debido a la cada vez más compleja integración de los ámbitos locales con los internacionales, así como con la forma en que interactúan los espacios que rigen la vida social.

Esto, ineludiblemente, supone un cambio constante que se verá reflejado en los distintos niveles, los cuales van desde la organización social, producción, consumismo, cultura, el conocimiento y la comunicación, de un mundo cada vez más globalizado e interdependiente, y que muestra su impacto sobre las relaciones

de los individuos y la estructura social en la cual desarrollan su día a día: el Estado, sociedad civil, mercados y otras instituciones (May y Cooper, 1995).

A lo largo del texto, dimos cuenta de que uno de los sectores que más sintió las modificaciones, fue precisamente el relacionado a la educación. Por algunos años la educación pública en la ciudad de Celaya se impartió con miras a la formación de mano de obra para el sector manufacturero principalmente. No obstante, en estos últimos años, se intensificaron los esfuerzos para contar con egresados más calificados (pues así lo demanda el sector laboral) y los planes de estudio se modificaron para satisfacer la demanda de la industria automotriz —incluso la educación privada incorporó nuevas carreras enfocadas a este sector que es uno de los que más oferta laboral manufacturera ofrece.

Si bien es cierto que la educación impartida mantuvo una tendencia hacia la formación de mano de obra industrial mayoritariamente, fue la llegada de la armadora Honda el detonante para modificaciones significativas en el área educativa (creación de nuevas carreras, actualizaciones en los planes de estudios, surgimiento de nuevas universidades y preparatorias técnicas, aumento en la matrícula de carreras afines al sector automotriz, colaboración entre las instituciones educativas y el sector privado, y más espacios para aprender otro idioma: inglés y japonés).

Asimismo, la presencia de Honda restructuró el panorama laboral de la región, pues junto con las empresas proveedoras que le acompañan, generaron una demanda laboral que tuvo que ser cubierta por una población con muy poca experiencia en el sector automotriz, (algunos con nula experiencia laboral y otros con experiencia que no necesariamente era en el sector manufactura).

Las formas en las que trabajan las empresas como Honda (siguiendo el modelo laboral japonés) también tienen una influencia sobre el personal de la planta (con la formación de identidades, la internacionalización de una parte de la fuerza laboral, y la posibilidad para alcanzar una mayor especialización, etc.) que ve esto como una oportunidad para el desarrollo laboral-individual y colectivo, pero que también

está teniendo un impacto negativo en la esfera social del personal que se manifiesta con el poco tiempo libre que posee una vez fuera de los horarios laborales.

El desarrollo industrial en la ciudad puede ser visto desde varias lentes. Si nos apegáramos a un enfoque estrictamente económico, podríamos destacar aspectos favorables como la creación de nuevos empleos directos e indirectos, inversiones importantes en infraestructura, la activación de otros sectores de la economía, y, a pesar de que los salarios actuales son bajos, existen condiciones que apuntan a una posible alza de sueldos en el sector manufacturero (las nuevas negociaciones del TLC con Estados Unidos y Canadá, por ejemplo).

Socialmente, observamos una sociedad que, aunque cuenta con mayores centros educativos, sus opciones educativas están realmente limitadas y las condiciones locales casi predeterminan su futuro profesional —el cual, de momento, podría resultar apabullante dado los bajos salarios y el exceso laboral que tiene que enfrentar una parte de la población en su mayoría joven—. Por otro lado, también está el asunto de que el auge del desarrollo industrial impulsa el crecimiento de la población y la demanda de servicios, haciendo que se agudice la presión sobre el sistema ambiental del Municipio; potencialmente agravando los problemas de contaminación del suelo, el agua y contribuyendo también al deterioro de la calidad del aire (Ayuntamiento de Celaya, 2015).

Fueron mayúsculos los esfuerzos y la cantidad de situaciones que tuvieron que ocurrir para la industrialización de la ciudad. No obstante, esto no garantiza de ninguna manera la permanencia de los puestos de trabajo o de las propias empresas; pues se analizó como el sector automotriz cuenta con la capacidad para reformarse cuando así lo crea conveniente (ya sea mejorando los procesos productivos, desarrollando nuevas tecnologías y haciendo recortes, o trasladando su producción a lugares más rentables, etc.) y para lo cual hay que estar a la expectativa. Pues, de acuerdo con Martínez Silva (2008), existen datos que dan ejemplo de las profundas transformaciones que están operando en sociedades tradicionalmente industriales, en donde millones de personas son empujadas a un desempleo de larga y corta duración, otros tantos son empujados al subempleo,

empleos vulnerables y precarios. Esta crisis tiene un profundo efecto destructor en la vida de los individuos y de sus familias: pérdida de estatus, degradación social, desarticulación familiar, destrucción (transformación) de identidades individuales y colectivas (...) sin embargo, una situación de crisis puede ser observada también desde su potencial de cambio, de transformación o de continuidad.

Finalmente, ocurre que hay una influencia de lo que sucede a gran escala en el contexto de las economías de mercado y la globalización sobre la ciudad de Celaya y que toca los ámbitos más recónditos de la vida social. La transformación industrial y manufacturera en la ciudad alcanzó diferentes esferas. En el campo laboral, se crearon nuevos puestos de trabajo y surgió un nuevo esquema laboral con nuevos requisitos para la clase trabajadora, por lo que se habla sobre un nuevo trabajador industrial; el sistema educativo se adaptó a las nuevas demandas del mercado laboral: amplió matrículas, creó nuevas universidades, modificó planes de estudio y tuvo un mayor acercamiento con el sector privado. Culturalmente hay una modificación en los espacios públicos (restaurantes, hoteles, señalamientos) para la comodidad de la población japonesa. También se da el surgimiento de relaciones sociales y laborales entre la población celayense con la extranjera. Económicamente, la empresa Honda influyó para dinamizar el sector automotriz, así como otros sectores que dependen de éste, lo cual significa la generación de nuevas fuentes de trabajo y el reforzamiento de las actividades económicas en conjunto, así como el mejoramiento en servicios y otros aspectos que suelen ocurrir en los procesos de industrialización.

Con esto, observamos que la nueva relación entre población-industria automotriz es importante, por lo que resulta necesario contar con mecanismos que garanticen la estabilidad (como, por ejemplo, contar con fuertes redes productivas que reduzcan los riesgos, el fomento a las PYMES y su incorporación a las cadenas productivas para evitar su desaparición) para menguar las adversidades de una economía de mercado. Pues finalmente, la apuesta por industrializar la ciudad y alrededores fue alta, y provocó varios cambios en el entorno de la población que cada vez se involucra más en el fenómeno.

Epilogo

Desde que comenzamos la redacción de nuestra investigación en 201, a la fecha (2018), surgió nueva información relevante sobre ciertos temas que vale la pena incorporar. El primero de ellos, es la negociación del Tratado de Libre Comercio entre México, Estados Unidos y Canadá. En el capítulo dos, que trata sobre la industria automotriz a nivel nacional, hablábamos sobre los acuerdos comerciales que influyeron en la producción automotriz nacional, particularmente el TLCAN.

En su momento, se mencionó que se estaban llevando a cabo las renegociaciones de dicho acuerdo, y que mientras se escribía ese capítulo se discutía la cuarta ronda de negociaciones, la cual, dicho sea de paso, trataba precisamente dos aspectos relevantes para la industria automotriz: las reglas de origen y el capítulo laboral.

El 30 de septiembre de 2018, tras poco más de un año de negociaciones, los gobiernos de México, Estados Unidos y Canadá, alcanzaron un acuerdo para modernizar el Tratado de Libre Comercio de América del Norte. La nueva versión del acuerdo —ahora renombrada como Acuerdo México-Estados Unidos-Canadá (A-MEC) —, contempla algunos cambios para el sector automotriz, entre los cuales:

- a) Las reglas de origen. El TLCAN exigía que al menos un 62.5% de la producción de un automóvil se llevara a cabo en alguno de los tres países suscritos en el tratado, ahora, con el A-MEC, se contempla que ese porcentaje sea de 75%.
- b) que entre el 40 y el 45% del contenido de los vehículos sea hecho por trabajadores que ganen al menos 16 dólares por hora (El economista, 2018).

Con estas medidas, la región norteamericana busca fortalecer su industria automotriz. El cambio en las reglas de origen resulta una razón más para que las empresas automotrices cambien sus centros de producción a esta región que también representa uno de los mercados más importantes. En tanto, la regla que establece que el 45% del contenido tiene que ser hecho por trabajadores que ganen al menos 16 dólares por hora, es una medida para que las empresas no busquen establecerse en regiones con bajos costos de producción (especialmente México, con un salario mínimo diario de 102,68 pesos y 176,72 pesos en la frontera norte)

por lo que dicha medida beneficia especialmente a los Estados Unidos y Canadá. Aunque, finalmente, todo parece indicar que los acuerdos alcanzados van a mantener el crecimiento de la industria automotriz en México. Por lo que resulta fundamental prestar atención a las condiciones laborales y salariales de las y los trabajadores para alcanzar los mejores beneficios sociales y económicos.

Bibliografía

ABRAMO., MONTERO (2000) Sociología industrial, sociología del trabajo: Los hechos fundacionales. En: De la Garza (Coord.) Tratado latinoamericano de sociología del trabajo. México. COLMEX.

AGUIRRE, C. (2007) Los procesos de trabajo taylorista y fordista. Notas sobre la hiperracionalización del trabajo y la caída de la tasa de ganancia. Mundo siglo XXI. N° 11,24-43

ALMANZA, L. (2017) El Bajío, líder en inversión japonesa directa. El financiero. Consultado en: <https://goo.gl/9CMXeK> (26/11/17)

ÁLVAREZ N. (2008) Políticas de expatriación en multinacionales: Visión de las personas Ernst y Young/IESE Business School.

_____ A. M. (2017) Interesa a jóvenes sector automotriz. Periódico A. M. Consultado en: <https://goo.gl/crXLXY> (5/01/18)

AMIA (Asociación Mexicana de la Industria Automotriz) (2016) Estadísticas a propósito de la industria automotriz. Consultado en: <http://www.amia.com.mx/> (12/03/17)

ARENAS R., VERA K., SOTO E. (2010) "La caída del imperio automotriz estadounidense". *Espacios Públicos*, pp. 96-112.

_____ AYUNTAMIENTO DE CELAYA (2015). Programa de Gobierno 2015-2018. Celaya. Consultado en: <https://goo.gl/DWnWne> (17/09/17)

_____ BANCOMEXT (2015). Sector automotriz se extiende en el país. Consultado en: <http://www.bancomext.com/notas-de-interes/9151> (13/10/17).

BASURTO A. (2013) Estructura y recomposición de la industria automotriz mundial. Oportunidades y perspectivas para México, Economía UNAM, 10 (30), 75-92. Consultado en: <https://goo.gl/pxRvpo> (19/08/17)

BARRA NACIONAL DEL COMERCIO EXTERIOR (2017). En línea: <http://www.barradecomercio.org/?p=7379#.XAt1Y1RKjmY> (09/02/17)

BEADE A. (2015) Toyota literally has an entire city in Japan. Business Insider. En: <https://goo.gl/8x6o2c> (13/06/18)

BERGER, P., LUCKMANN T. (2003) La construcción social de la realidad, Buenos Aires, Amorrortu

_____ BOLETÍN INFORMATIVO DE LA EMBAJADA DEL JAPÓN (2015) Noviembre. Vol. 1.

BOURDIEU P. (1996) La reproducción. Elementos para una teoría del sistema de enseñanza. México. Distribuciones Fontamara.

CAMPOS, E. (2013) *El rescate automotriz en EU: el tiempo^[17]les dio la razón*. El Economista en línea: <https://goo.gl/7BY7Z8> (31/08/17)

CANTERA, S. (2015) Honda inaugura planta de transmisiones en Celaya. El universal. Disponible en: <https://goo.gl/wQaLWg> (23/11/17)

CARRILLO V. J. (1993) La Ford en México: restructuración industrial y cambio en las relaciones sociales. Tesis doctoral. COLMEX.

CASTELLS M. (2002). Cultura y sociedad del conocimiento: presente y perspectivas del futuro. Conferencia 10 abril, en la Universidad Oberta de Catalunya. En línea: <https://goo.gl/G5Q5c> (23/02/18)

CASGRAIN, A., JANOSCHKA, M. (2013). Gentrification and Resistance in Latin American Cities: The Example of Santiago de Chile. *Andamios*, 10(22), 19-44.

COHEN R., KENNEDY P. (2007) *Global Sociology* (2nd Ed). NY. New York University Press.

CLAUGTO (Cluster Automotriz de Guanajuato) (2017) Compendio de acciones y proyectos 2017. Disponible en: <https://goo.gl/nKTWvi> (18/11/17)

CLUSTER INDUSTRIAL (2017) Dejan gigantes automotrices de Japón, 3,159 mdd en Guanajuato. Consultado en: <https://goo.gl/CaZNKx> (27/03/17)

CONTRERAS, A. (2018) Rotación laboral alcanza niveles críticos en el Bajío. El financiero (30/04/2018)

CONASAMI (Comisión Nacional de los Salarios Mínimos) 2017. Consultado en: <https://goo.gl/2Rbtew> (20/10/18)

CORRALES C. S. (2007). Importancia del cluster en el desarrollo regional actual. *Frontera norte*, 19(37), 173-201.

COVARRUBIAS. A (1997) Cambio en las relaciones laborales, los mercados de trabajo y el perfil obrero en México: el caso de Ford Hermosillo. *Estudios Sociológicos de El Colegio de México*. p. 453-487.

_____ CUENTA PÚBLICA ENTIDAD FEDERATIVA GUANAJUATO (2014). Introducción fideicomiso Ciudad Industrial Celaya. Disponible en: <https://goo.gl/YrkvhX> (20/07/17)

DE LA GARZA. (2014) Construcción social de la ocupación, identidad y acción colectiva. En: Hernández M. (Coord.) Los nuevos estudios laborales en México. Perspectivas actuales. México. UAM.

_____DELOITTE (2016) Global Manufacturing Competitiveness Index, Rescatado de: <https://goo.gl/x4XC4D> (16/08/17)

DÍAZ L. TORRUCO U., MARTÍNEZ M., VARELA M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en educación médica*, 2(7), 162-167.

DIMOVA L. (1998) Working women in Japan. Tokyo. Japan Foundation.

DOHSE K., JÜRGENS U. (2003) From "Fordism" to "Toyotism"? The Social Organization of the Labor Process in the Japanese Automobile Industry. pp. 22-48. En: Wood. C. Henry Ford: Critical Evaluation in Business and Management, New York. Routledge.

DUBAR CLAUDE. Formes identitaires et socialisation professionnelle. In: Revue française de sociologie, 1992, 33-4. Organisations, firmes et réseaux. pp. 505-529.

_____EL ECONOMISTA 2018. México y Estados Unidos logran acuerdo comercial; Trump advierte pacto sin Canadá. En línea: <https://bit.ly/2Pb3M7K> (07/11/18)

_____EL ECONOMISTA 2017. Oleada de suicidios en Renault Francia por condiciones laborales. En línea. <https://goo.gl/ycbw61> (25/07/17)

ESQUIVEL, G., BLECKER R. (2010) NAFTA, trade and development. CESifo Forum. vol. 11, issue 4, 17-30

ESTRADA SAAVEDRA, MARCO; (2000) "La vida y el mundo: distinción conceptual entre mundo de vida y vida cotidiana". *Sociológica*, num. Mayo-Agosto, pp. 103-151.

ETZIONI A., ETZIONI E. (2003) Los cambios sociales. Fuentes, tipos y consecuencias. México. Fondo de Cultura Económica.

EXCELSIOR, (2011) Los estragos económicos del tsunami: Toyota y Honda con pérdidas récord. En línea: <https://www.excelsior.com.mx/node/731787> (16/05/17)

FEITO R. (2001) Teoría sociológica de la educación. Universidad Complutense de Madrid. En línea: <https://goo.gl/HhUzA7>

FLORIDA R., KENNYE M. (1996) Japanese automotive transplants and the transfer of the Japanese production system. London. Palgrave Macmillan.

FREUDENBURG, W. (1986). Social Impact Assessment. Annual Review of Sociology, 12, 451-478.

FUENTEALBA WEBER, L. (1986). Reflexiones sobre sociología de la educación. Revista de Sociología, (1)

GALEANO E. (2015) Las venas abiertas de América Latina 4ª ed. México. Siglo XXI.

GARCÍA L., CHÁVEZ M. (2015). Identificación de Clusters Regionales en la Industria Manufacturera Mexicana. México. Banco de México.

GARCÍA LUIS M. (2011). Se manifiestan comuneros de Juan Martín; piden mejores precios a sus tierras. Zona Franca. Consultado en: <https://goo.gl/eQTnma> (29/11/17)

GARCÍA ROSA (2013) La cuarta revolución industrial. El País. Consultado en: <https://goo.gl/QZ9tfh> (4/01/18)

GIDDENS, A. (2000) Sociología, Madrid, Alianza ed. Madrid.

GIMÉNEZ MONTIEL, G. (1996) La identidad social o el retorno del sujeto en sociología. En Méndez, L. Identidad. México. UNAM Instituto de Investigaciones Antropológicas.

GOFFMAN E. (2006) Estigma. La identidad deteriorada, Buenos Aires. Amorrortu.

GOFFMAN, E. (2012) La presentación de la persona en la vida cotidiana, Buenos Aires, Amorrortu

GONZÁLES. J. (2014) El seguimiento de egresados como estrategia de posicionamiento del Instituto Tecnológico de Celaya. COEPES. Noviembre, número 11. En línea: <https://goo.gl/CYmMVk>

GONZÁLES T. (2008) Flexibilidad laboral en la industria automotriz en México: un estudio comparativo de los contratos colectivos de los trabajadores de las plantas terminales Ford Hermosillo y Ford Cuautitlán. Tesis maestría. Universidad Iberoamericana.

GRAMSCI, A. (1999) Selections from the prison notebook, London, Elecbook.. Rescatado de : <http://abahlali.org/files/gramsci.pdf> (08/06/17)

HARPER C., LEICHT K. (2016) Exploring social change. America and the world. NY. Routledge.

HAISSAT SEBASTIEN (2006) La notion d'identité personnelle en sociologie. Analyse de la construction identitaire à partir du processus d'engagement, *revue ¿Interrogations?* 3, 1-5.

HERMOSILLA A. (2004). El perfil del nuevo trabajador industrial. Revista Capital Humano. Núm. 178. 60-67. Disponible en: <https://goo.gl/N1k9Rc> (5/12/17)

HERNÁNDEZ A. (2017) Sean bienvenidos al planeta de los robots. Forbes México. En línea: <https://goo.gl/ThvGtY> (27/07/2017)

HERNÁNDEZ M., CELINA A., VÁZQUEZ M. (2008) Impacto subregional del TLCAN. Sonora en el contexto de la frontera norte. Frontera Norte, Vol. 20, Núm. 40. 105-134

HERNÁNDEZ R. (2016). Cambian el lugar de construcción de la Universidad Bicultural. Periódico Correo.

HERNÁNDEZ R. (2015) japoneses, segundos extranjeros en Guanajuato. El Financiero.

HERNÁNDEZ R. (2017) Industria automotriz 'roba' mano de obra a empresas textiles. El Financiero. Consultado en: <https://goo.gl/LNEBYb> (16/08/17)

HERNÁNDEZ S. (2013) La disputa por la identidad de los migrantes japoneses: entre IMIN y SHOKUMIN. En: Chen., Saladino (Coord.) LA NUEVA NAO: DE FORMOSA A AMÉRICA LATINA Bicentenario del Nombramiento de Simón Bolívar como Libertador. Taipéi. Universidad de Tamkang.

HIRATA RICARDO (2013) Lo que hay que entender de la industria automotriz en México. Vanguardia Industrial. En línea: <https://goo.gl/7KlcNr> (08/03/18)

HIRAI, S. (2012) “¡Sigue emociones y significados!: la etnografía multisituada y el estudio de la migración transnacional”, en Marina Ariza y Laura Velasco (coord.), Métodos cualitativos y migración internacional, México, iisunam/El Colegio de la Frontera Norte.

HIRAI, S. (2013). Migración y Corporaciones Japonesas en el Noreste de México: Las prácticas sociales y culturales de los migrantes y su salud mental. En L., Chen (Hsiao-Chuan Chen) & A., Saladino García (Compiladores). La nueva nao: de Formosa a América Latina. Bicentenario del Nombramiento de Simón Bolívar como Libertador (pp. 71-100). Taipei: Instituto de Posgrado de las Américas (IPA), Universidad de Tamkang

IANNI, O (1996) Teorías de la globalización, México, Siglo XXI

INEGI. Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

2014- Mapeo del cluster: <http://www.icluster.inadem.gob.mx/index.php?idioma=esp> (06/09/17)

ITC (Instituto Tecnológico de Celaya) (2017) Antecedentes Históricos. Disponible en: <https://goo.gl/7jh6C4> (4/12/17)

JESSOP (2006) Post-Fordism en: TURNER, B. The Cambridge dictionary of sociology. UK. Cambridge University Press

_____LA JORNADA (2011) Sismo, tsunami y crisis nuclear en Japón afectan la industria manufacturera global. En línea: <https://goo.gl/PBZUr6>

LATANÉ B. (1990) From private attitude to public opinion: A dynamic theory of social impact. *Psychological Review*, 97, 362-376.

LIPIETZ, ALAIN (1995) "De Toyota-City a la Ford-Hermosillo: la japonización de pacotilla", *El Cotidiano*, núm. 67, enero-febrero.

MARTÍNEZ B. (2013). Donan a Honda tierra en disputa. Periódico A. M. Consultado en: <https://goo.gl/zHF95r> (29/11/17)

MARTÍNEZ C. (2016) Denuncian despojo de tierras para construcción de Parque Industrial Ameche. Zona Franca. Consultado en: <https://goo.gl/r7m39M> (03/02/17)

MARDONES, J. (1994) Filosofía de las ciencias humanas y sociales. México. Fontamara.

MAY, C., COOPER, A. (1995) Personal identity and social change: some theoretical considerations. *Acta sociológica*. 38.

MAÑÓN H. (2014) 10 cosas que debes saber sobre la nueva planta de Honda en México. *Autocosmos*. Consultado en: <https://goo.gl/XV1t1w> (26/11/17)

MIRANDA, ARTURO (2007). La industria automotriz en México: Antecedentes, situación actual y perspectivas. *Contaduría y administración*, (221), 209-246.

MORENO C. (2015) Plan maestro del corredor logístico industrial automotriz del Bajío. *Quivera*. Enero-junio. 12-34.

NETTLE D. (1998) Using social impact theory to simulate language change. *Lingua*, 108, 95-117.

NISHIKITANI, M., NAKAO, M., TSURUGANO, S., INOURE, M., & YANO, E. (2017). Relationship between menstruation status and work conditions in Japan. *BioPsychoSocial Medicine*, 11(1), 26

_____NOTIMEX (2017) Bridgestone será proveedor de nuevas plantas automotrices en México. (27/06/17)

NOVICK M. (2000) Los ejes del debate del "modelo japonés" en América Latina. En: De la Garza (Coord.) Tratado latinoamericano de sociología del trabajo. México. COLMEX.

OICA (Organización internacional de fabricantes de vehículos automotores) (2017). Análisis de ventas. Consultado en: <http://www.oica.net/> (06/07/17)

OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos) (2017) Employment Outlook 2017, OECD Publishing, Paris.

OMC (Organización Mundial del Comercio) (2018) Entender la OMC. Ginebra. Publicaciones de la OMC.

OROPEZA PERLA (2015) Guanajuato: el poderoso cluster automotriz en el que nadie creyó. El financiero. Disponible en: <https://goo.gl/C7o7Um> (22/12/2015)

OROPEZA Y COLÍN (2015). La llegada de Toyota, resultado de un esfuerzo de 14 años: SDES. El financiero. En línea: <https://goo.gl/UxBxu2> (07/09/17)

PARTLOW, J. (2015) Workers may be losers in Mexico's car boom. The Washington Post, June 18, 2015. Disponible en: <https://goo.gl/27amYK>

PETERS, A (2009) Automobility, Americanism and the End of Fordism. Policy Futures in Education. Vol 7, Issue 2, pp. 266 - 270

PERASSO V. (2016) Qué es la cuarta revolución industrial (y por qué debería preocuparnos). BBC. Disponible en: <https://goo.gl/6b1IOK> (12/01/18)

_____ PROCESO (2017) Honda replanteará operaciones en México ante presiones de Trump. En línea: <https://goo.gl/pWtrNk> (23/09/18)

QUESADA J. (2018) La pelea de este siglo: el hombre contra la máquina. El País.

RAE 2018 (Real Academia Española). Definición educación. Consultado en: <http://dle.rae.es/?id=EO5CDdh> (5/01/18)

RAMÍREZ, U. (2017). TLCAN y la cuarta ronda de negociaciones. Forbes. México. Recuperado de: <https://goo.gl/U8WraV> (13/10/17)

REYES (2017). Japoneses hacen de Guanajuato su hogar. El Sol de México. Irapuato. (4/12/17)

RIGONI B., ADKINGS ¿Por qué cambian y cambian los 'millennials' de trabajo? Harvard Business Review. Consultado en: <https://goo.gl/e6WZ9A> (27/01/18)

RODRÍGUEZ C. (2013) Oligopolio y competencia mundial en la industria automotriz. La emergencia del Toyotismo y la caída del Fordismo, Economía Informa, vol. 338. 107-130.

ROMERO C. (2005) Individualización, Colectividad y Ritualismo: identidad del trabajo de los profesionales en Chile. Tesis doctoral. COLMEX.

SÁNCHEZ A. (2017) ¿Por qué estos 5 estados le ganaron a Guanajuato en inversión automotriz? El Financiero en línea. Consultado en: <https://goo.gl/FYRES4> (18/11/17)

SALAS (2013) Celaya es la pequeña Tokio. Revista 012. (31/10/13)

SALINAS G. (2012) La configuración industrial del sector aeronáutico en el estado de Querétaro, México. Tesis doctoral. UAM.

SASSEN S. (2015) Expulsiones. Brutalidad y complejidad en la economía global. Buenos Aires. Katz.

SÁMANO S., SANTANDER E. (2016) análisis del sector automotriz mexicano ante la entrada de Japón al acuerdo de asociación transpacífico para el período de 1995-2014. Tesis licenciatura. Universidad Autónoma del Estado de México.

SE (Secretaría de Economía) (2012) Industria automotriz: monografía. Dirección General de Industrias Pesadas y de Alta Tecnología. Consultado en: <https://goo.gl/ywp8mf> (18/09/17)

SE (Secretaría de Economía) (2016). La industria automotriz mexicana: situación actual, retos y oportunidades. Disponible en: <https://goo.gl/VEJqGX> (02/03/17)

SE (Secretaría de Economía) (2017) Comercio Exterior / Países con Tratados y Acuerdos firmados con México. Recuperado de: <https://goo.gl/ViNAWL> (28/09/17)

SE (Secretaría de Economía) (2014) Industria Automotriz. Disponible en: <https://goo.gl/UdWFzx> (16/11/17)

SE (Secretaría de Economía) (2008) Evolución del comercio exterior de México Consultado en: <https://goo.gl/z8kEsW> (26/09/17)

SCHÜTZ, A., LUCKMANN T. (2003). La estructura del mundo de vida, Buenos Aires. Amorrortu.

SDES (Secretaría de Desarrollo Económico Sustentable) (2017). Sector automotriz, 1er lugar en atracción de inversiones SDES. Disponible en: <https://goo.gl/D5Vom6> (16/02/17)

SDES (Secretaria de Desarrollo Económico Sustentable) (2010) Indicadores Económicos del Municipio de Celaya Material Estadístico de Apoyo. Disponible en: <https://goo.gl/o2YAip>

SRE (Secretaria de Relaciones Exteriores) (2016) Acuerdo de Asociación Económica. Consultado en: <https://goo.gl/QX8ddH>

STURGEON t., FLORIDA R. (2000) Globalization and Jobs in the Automotive Industry. Massachusetts Institute of Technology

SUGRUE T. (2007) Motor City: The Story of Detroit. The gilder Lehrman Institute of American History. En: <https://goo.gl/AmXWg3>

SWEENEY R. (2006) Millennial Behaviors & Demographics. US. University Librarian, New Jersey Institute of Technology

SZTOMPKA, P. (2000) The Ambivalence of Social Change Triumph or Trauma? Polish Sociological Review, (131), 275-290.

SZTOMPKA, P. (1993) Sociología del cambio social. Madrid. Alianza.

SZTOMPKA, P. (2008) The focus on everyday life: a new turn in sociology. European review. Vol 16, 1-15.

TORRES R. (2015) Estos son los ganadores (y los perdedores) del boom automotriz. Forbes en línea: <https://goo.gl/kyDcuu> (15/04/18)

UNGER K., CHICO R. (2004) La industria automotriz en tres regiones de México. Un análisis de clusters. Trimestre económico, octubre-diciembre, número 284. FCE, México. 909-941.

USTR (UNITED STATES TRADE REPRESENTATIVE) (2017). Rescatado de: <https://ustr.gov/countries-regions/americas/mexico> (11/10/17)

USTR (UNITED STATES INTERNATIONAL TRADE COMMISSION) (2017). Rescatado de: <https://dataweb.usitc.gov/scripts/Regions.asp> (04/10/17)

VAZQUEZ A. (2014) Deja vida en Japón por vivir en Celaya. Periódico A.M. En línea: <https://goo.gl/B4eB3v>

VERGER R. (2003) El sutil poder de las trasnacionales. Lógica, fundamento e impacto de las grandes empresas en mundo globalizado. Barcelona. Icaria Editorial.

VILLAREAL C., MARTÍNEZ M. (2005) La ley de Verdoom y la industria manufacturera regional en México en la era del TLCAN. Frontera Norte, vol. 17, núm. 34, julio-diciembre. 103-137

VILLAREAL, M. A., & FERGUSON, I. A. (2015). The North American Free Trade Agreement (NAFTA). Washington, DC: Congressional Research Service.

VILA FREYER, A. (2017). La historia y el presente de la inmigración japonesa en México: hacia una agenda para el estudio de esta comunidad inmigrante en Guanajuato. Acta Universitaria. 27(3), pp.78-90.

_____ VISIÓN INDUSTRIAL (2012). Honda de México inicia obra de fábrica para su planta de Celaya. En línea: <https://goo.gl/kyGLQy>. (16/04/18)

_____ VISIÓN INDUSTRIAL (2012). Reúne Guanajuato a más de 300 proveedores de honda. En línea: <https://goo.gl/mcQQCf> (06/03/18)

WHARTON (2017). La automatización de la industria: ¿amenaza u oportunidad para México? Worl Economic Forum. <https://goo.gl/FLkvs1> (26/02/1018)

WEF (Foro Económico Mundial) (2017). The Global Gender Gap Report 2017. Geneva. WEF. Consultado en: <https://goo.gl/HT9uWY>

WELCH D., CATTAN (2017) ¿Por qué no están prosperando los trabajadores mexicanos de la industria automovilística? Bloomberg (En línea). Disponible: <https://goo.gl/bsbKUn> (20/05/17)

Anexo: Guía de entrevistas

PARA PERSONAL LABORANDO ACTUALMENTE EN HONDA

La siguiente encuesta forma parte de la tesis: Impacto social de la industria automotriz en Celaya, Guanajuato: caso Honda, de la FCPyS de la UNAM. El objetivo principal es el de conocer las principales variantes y características del personal de Honda. Se agradece de antemano su colaboración. Los datos proporcionados serán confidenciales y anónimos. La finalidad de la investigación es únicamente académica.

PARTE I. DATOS BÁSICOS

Edad _____

Genero _____

Estado civil _____

Colonia o barrio _____

- 1) ¿En qué año comenzó a trabajar para la empresa?
- 2) ¿Cuál es su último grado académico?
- 3) ¿Cuántos días trabaja a la semana?
- 4) ¿Cuántas horas trabaja al día?
- 5) ¿Cuántos días de asueto tiene anualmente?
- 6) ¿Cuáles son sus prestaciones laborales?
- 7) ¿De cuánto son sus ingresos mensuales?
- 8) ¿Está satisfecho con su salario? ¿Por qué?
- 9) ¿Qué tipo de medio de transporte emplea comúnmente para llegar a su trabajo?
- 10) ¿Es fácil o complicado llegar diariamente a su trabajo? ¿Por qué?

PARTE II. ENTORNO SOCIAL Y LA EMPRESA

- 1) ¿Tiene algún familiar o amigo que trabaje o haya trabajado en el sector automotriz o algún otro sector afín? (Especificar por favor)
- 2) ¿Cómo se enteró de la existencia de la empresa Honda y su oferta de trabajo?
 - En una feria del trabajo () -Algún conocido ()
 - Portal de Internet () -Periódicos o revistas ()
 - Otro (especificar) _____
- 3) ¿Qué fue lo que lo motivó para buscar trabajo en Honda?
- 4) De acuerdo con su formación académica ¿qué tan acorde la considera según las labores que realiza en su empleo?
- 5) ¿Considera que existe una relación próxima entre los planes de estudio de su institución y el mercado laboral?
- 6) ¿En dónde trabajaba usted antes de entrar a Honda? _____

PARTE III. COTIDIANEIDAD EN LA EMPRESA

- 1) ¿Cuál es su puesto de trabajo y qué tipo de labores desempeña?
- 2) ¿Cómo fue qué aprendió a realizar esa actividad? (Por cuenta propia, lo aprendió en otra empresa, le dieron una capacitación, algún amigo le enseñó)
- 3) ¿Cuánto tiempo lleva en ese puesto?
- 4) ¿Ha ocupado algún otro puesto en la empresa? (especificar)
- 5) ¿Qué tan fácil o complicado es ascender dentro de la empresa?
- 6) ¿Recibe algún tipo de capacitación? Si aplica ¿De qué tipo y con qué frecuencia?
- 7) ¿Qué tan común es que manden a personal para capacitación en otra ciudad o país? (especificar)
- 8) ¿Cómo considera usted el ambiente de trabajo? ¿Por qué?
- 9) ¿Qué cosas le causan satisfacción o insatisfacción en su trabajo?
- 10) ¿Las labores que realiza cotidianamente son mayormente individuales o en equipo?

- 11) ¿Cómo es la relación que tiene con sus compañeros? (solamente laboral o también de amistad)
- 12) ¿Se realiza algún tipo de actividad recreativa fuera de la empresa? (por ejemplo: comidas en equipo, actividades deportivas, etc.)
- 13) ¿Le gusta su trabajo, está motivado, lo encuentra estimulante?
- 14) ¿Qué tan arraigado se siente a la empresa (sentido de pertenencia)?
- 15) ¿Cuáles son sus expectativas a futuro? ¿Se ve trabajando aquí en 5, 10 años? (especificar)

PARA EXEMPLEADOS DE HONDA

La siguiente encuesta forma parte de la tesis: Impacto social de la industria automotriz en Celaya, Guanajuato: caso Honda, de la FCPyS de la UNAM. El objetivo principal es el de conocer las principales variantes y características del personal de Honda. Se agradece de antemano su colaboración. Los datos proporcionados serán confidenciales y anónimos. La finalidad de la investigación es únicamente académica.

PARTE I. DATOS BÁSICOS

Edad _____ Genero _____
Estado civil _____ Colonia o barrio _____

- 1) ¿Cuánto tiempo estuvo trabajando en la empresa?
- 2) ¿Cuál es su último grado académico?
- 3) ¿Cuántos días trabajaba a la semana?
- 4) ¿Cuántas horas trabajaba al día?
- 5) ¿Cuántos días de asueto tenía anualmente?
- 6) ¿Cuáles eran sus prestaciones laborales?
- 7) ¿De cuánto eran sus ingresos mensuales?

- 8) ¿Estaba satisfecho con su salario? ¿Por qué?
- 9) ¿Qué tipo de medio de transporte empleaba comúnmente para llegar a su trabajo?
- 10) ¿Era fácil, complicado o seguro llegar diariamente a su trabajo? ¿Por qué?

PARTE II. ENTORNO SOCIAL Y LA EMPRESA

- 1) ¿Tiene algún familiar o amigo que trabaje o haya trabajado en el sector automotriz o algún otro sector afín? (Especificar por favor)
- 2) ¿Cómo se enteró de la existencia de la empresa Honda y su oferta de trabajo?
-En una feria del trabajo () -Algún conocido ()
- Portal de Internet () -Periódicos o revistas ()
-Otro (especificar) _____
- 3) ¿Qué fue lo que lo motivó para buscar trabajo en Honda?
- 4) De acuerdo con su formación académica ¿qué tan acorde la considera según las labores que realiza en su empleo?
- 5) ¿Considera que existe una relación próxima entre los planes de estudio de su institución y el mercado laboral?
- 6) ¿En dónde trabajaba usted antes de entrar a Honda? _____
- 7) ¿En dónde trabaja actualmente?

PARTE III. COTIDIANEIDAD EN LA EMPRESA

- 1) ¿Cuál fue su puesto de trabajo y qué tipo de labores desempeña?
- 2) ¿Cómo fue que aprendió a realizar esa actividad? (Por cuenta propia, lo aprendió en otra empresa, le dieron una capacitación, algún amigo le enseñó)
- 3) ¿Cuánto tiempo estuvo en ese puesto?
- 4) ¿Ocupó algún otro puesto en la empresa? (especificar)
- 5) ¿Qué tan fácil o complicado era ascender dentro de la empresa?
- 6) ¿Recibió algún tipo de capacitación? Si aplica ¿De qué tipo y con qué frecuencia?

- 7) ¿Qué tan común es que mandaran a personal para capacitación en otra ciudad o país? (especificar frecuencia y lugar)
- 8) ¿Cómo considera usted el ambiente de trabajo? ¿Por qué?
- 9) ¿Qué cosas le causaron satisfacción o insatisfacción en su trabajo?
- 10) ¿Las labores que realizaba cotidianamente eran, en su mayoría individuales o en equipo?
- 11) ¿Cómo fue la relación que tuvo con sus compañeros? (solamente laboral o también de amistad)
- 12) ¿Se realizaban algún tipo de actividades recreativas fuera de la empresa? (por ejemplo: comidas en equipo, actividades deportivas, etc.)
- 13) ¿Le gustaba su trabajo, estaba motivado, lo encontraba estimulante?
- 14) ¿Qué tan arraigado llegó a sentirse a la empresa (sentido de pertenencia)?
- 15) ¿Cuáles son las razones por las que ya no continúa trabajando para Honda?

PREGUNTAS PARA DOCENTES

- 1) ¿Cuáles son los cursos que imparte?
- 2) ¿Considera que ha habido cambios en la institución a raíz de la llegada de las armadoras automotrices a la entidad? Si la respuesta es afirmativa ¿qué tipo de cambios puede identificar?
- 3) ¿Considera que la formación que reciben los alumnos es suficiente para la demanda del sector automotriz?
- 4) ¿Cómo están reaccionando los alumnos ante los nuevos planes de estudio?
- 5) ¿Cómo están reaccionando los profesores ante los nuevos planes de estudio?
- 6) Respecto al número de alumnos matriculados ¿considera que son suficientes o se requieren tal vez más alumnos para cubrir la demanda laboral?