

Alienación laboral en la industria automotriz de la ciudad de Chihuahua

Sergio Armando Quiñonez Linss¹

Helí Hassán Díaz González²

Jorge Alberto Durán Payán³

Resumen

El presente trabajo aborda las condiciones laborales en la industria automotriz de la ciudad de Chihuahua, que forman parte de la cadena global de valor, con la intención de abordar la alienación laboral propuesta por Karl Marx en el siglo XIX bajo la dinámica laboral de la industria manufacturera en el siglo XXI. Por medio de la revisión teórica de la evolución del concepto de alienación laboral y la construcción del sector automotriz por medio del Sistema Automatizado de información censal (SAIC) y el Sistema de clasificación industrial de América del Norte (SCIAN), auxiliado por datos estadísticos de fuentes secundarias para la contextualización del sector estudiado. El objetivo primordial del presente trabajo recae en describir dos aspectos cruciales: 1) Reinterpretar el término alienación laboral bajo las condiciones de trabajo en la actualidad y 2) Construir y contextualizar el sector correspondiente a la industria automotriz, utilizado como unidad de análisis del fenómeno alienante. La dinámica laboral en la industria automotriz en la actualidad, mantiene condiciones que alienan al trabajador, la división social del trabajo, la especialización intensiva, y la descentralización de las actividades, son algunos factores que inciden en la alienación laboral de la industria automotriz; por otro lado, la ratificación de la industria automotriz como una de las más influyentes en aspectos económicos y laborales en México y la ciudad de Chihuahua.

Conceptos clave. 1. Alienación laboral. 2. Industria automotriz, 3. Cadenas globales de valor, 4. División del trabajo. 5. Condiciones laborales.

Introducción

La industria manufacturera ha presentado un crecimiento mayúsculo desde la revolución industrial y el inicio del capitalismo, los distintos esquemas de trabajo basados en la competitividad y la producción han crecido sustancialmente por las tecnologías de la información, el descenso en los costos de transporte, entre otros factores (Kato, 2008). Esta nueva forma de producir, propició un cambio en la relación existente entre trabajador-producto, la cual pasó a una relación obrero-patrón (Marx, 2017), esta ruptura modificó

1 Licenciado en Administración, estudiante de la Maestría en Gestión Administrativa, Tecnológico Nacional de México- Campus Chihuahua, armandolinss7@gmail.com

2 Doctor en Ciencias Sociales con Especialidad en Estudios Regionales, Profesor – investigador de la División de Estudios de Posgrado e Investigación del Tecnológico Nacional de México - Campus Chihuahua, heli.dg@chihuahua.tecnm.mx

3 Maestro en Dirección y Gestión empresarial, Profesor – investigador del departamento económico administrativo del Tecnológico Nacional de México - Campus Chihuahua, jorge.dp@chihuahua.tecnm.mx

radicalmente las estructuras de trabajo, y con ello, las condiciones en las que se realizan las actividades laborales generaron una separación entre las personas y el desarrollo de los talentos personales, los cuales se reflejaban en lo producido, este fenómeno fue denominado por Karl Marx como alienación laboral (Marx, 2006).

En la ciudad de Chihuahua existe una alta concentración de empresas manufactureras que forman parte de las cadenas globales de valor de la industria automotriz, estas empresas están caracterizadas por tener la facilidad de reducir costos de transporte, inherentes a la cercanía fronteriza con Estados Unidos, la facilidad de la comunicación y la notable inversión extranjera que predomina en la industria local (Díaz, 2018). Las cadenas globales de valor propician la especialización del personal en algunos rubros, sin embargo, la presente investigación busca describir las condiciones laborales y el desarrollo de la capacidad cognitiva en el personal del área de producción de la industria automotriz. La dependencia de las empresas que forman parte de la industria automotriz sobre las empresas que lideran las decisiones en la cadena global de valor, también denominadas empresas bandera (Gereffi, et al., 2005). En ocasiones se delimitan las actividades por especificaciones que las empresas deben seguir para su inserción en la industria, estas actividades tienden a presentarse de manera repetitiva, lo que, aunado a condiciones inherentes a la industria, puede propiciar alienación laboral en el área de producción.

Los planteamientos teóricos y conceptuales de la presente investigación, parten en su mayoría de la concepción de la alienación laboral descrita por Marx, vista como un fenómeno perceptual de separación entre el trabajador y su trabajo. Originalmente, Marx describía la alienación laboral bajo las condiciones de trabajo particulares del sistema de producción del siglo XIX, la relevancia de este trabajo recae en la reinterpretación del término alienación laboral en las condiciones de trabajo, principalmente en el siglo XXI. Considerando la influencia de las escuelas administrativas en referencia a los cambios en las estructuras de trabajo en la industria manufacturera, particularmente en la industria automotriz. Además, se aborda bajo la perspectiva de la teoría de desarrollo exógeno de cadenas globales de valor.

Estrategia metodológica

Es pertinente aclarar que se trata de un trabajo documental de corte cualitativo, ya que se realiza a partir de una revisión teórica basada en libros y artículos de divulgación, quienes sirven como fundamento de la teoría de alienación laboral. Adicional a esto, se utiliza información cuantitativa de fuentes secundarias como apoyo para la contextualización del estudio. El presente estudio documental se realizó en la zona norte de México, específicamente en el municipio de Chihuahua, Chihuahua. El trabajo se enfoca en el sector automotriz en el municipio de Chihuahua, con la intención de analizar el fenómeno de alienación laboral en las empresas inmersas en la cadena global de valor del sector automotriz.

La unidad de análisis se refiere a las empresas de la industria automotriz en la ciudad de Chihuahua como objetos de estudio de la investigación y están directamente relacionadas con el planteamiento central. Con relación al objeto de investigación, se hace alusión a las condiciones que pueden propiciar alienación laboral en la industria, considerando las características inherentes a las actividades realizadas por los trabajadores, la percepción

sobre el valor del trabajo realizado en la cadena de valor y las habilidades que buscan desarrollar en las empresas del sector automotriz. Se parte del supuesto de que la alienación laboral es un fenómeno perceptual que se atribuye en gran medida a las actividades laborales específicas y mecanizadas, características de las industrias manufactureras.

Para recolectar la información, al tratarse de una investigación de carácter cualitativo con apoyo cuantitativo, las herramientas de recolección de datos son:

- a) Síntesis teórica referente a trabajos de investigación de la alienación laboral y las cadenas globales de valor
- b) Fuentes secundarias con información cuantitativa para la contextualización y delimitación del sector, obtenida de bases de datos oficiales de acceso público

Alienación laboral y el origen del término

El término alienación ha sido utilizado en distintas disciplinas, entre ellas la psicología, sociología, filosofía, economía y medicina. Partiendo en este trabajo con Hegel, quien utilizaba la palabra alienación como forma de expresar la separación del humano con la naturaleza. Para Hegel, la falta de concordancia entre las personas y su entorno enajena al sujeto, es decir, provoca una autoalienación (Capriles, 2008). Sin embargo, fue Karl Marx en el siglo XIX quien comenzó a utilizar el término alienación del trabajo o trabajo alienado; para Marx, el trabajo es la forma en que las personas encuentran su lugar en el mundo y la manera de desarrollar sus talentos mediante la transformación de la naturaleza (Marx, 2006). La definición de la palabra alienación se ve relacionada directamente con enajenar, por tanto, se define enajenación como la desposesión o privación de algo (Real Academia Española, 2014).

La alienación se presenta en distintas facetas de la vida de una persona, en su trabajo, rol social, relaciones interpersonales, entre otras; la estrecha relación de la alienación con la palabra extrañación, permite comenzar a razonar el significado de un término que resulta sumamente complejo de definir de manera unificada. En algunas definiciones como alienación del trabajo y recurrentemente en los conceptos sociológicos, se encuentra un alto grado de generalidad de los conceptos (Corbetta, 2007), por ende, se desglosan algunas dimensiones que permitan formalizar un término que aún se presenta en el siglo XIX y que es objeto de este trabajo.

Para Fromm, las personas alienadas no tienen contacto consigo mismo, ni con las demás personas, la relación que presenta con sus actividades diarias es la forma en que se constituye su experiencia sobre las cosas y su mundo exterior (1956). Para Marx, las personas están alienadas en su vida personal, familiar, con la sociedad, con el mundo y su trabajo, siendo el trabajo la razón de las demás alienaciones. El fenómeno de la alienación, también se ve potenciado cuando existe una estructura de trabajo altamente especializada, en donde resulta casi imposible visualizar a la empresa como un ente completo, es decir, no existe una cohesión orgánica ante los ojos del trabajador.

Además de la alienación de las actividades realizadas y la separación con el objeto, el trabajador se ve alienado físicamente, las actividades que se realizan bajo los esquemas de producción actuales también generan malestar físico. Se debe resaltar que existe una

correlación directa entre cuerpo y mente, que incluso, para algunos autores no hay diferencia entre una y otra, Spinoza entre ellos, mencionaba que la persona es su cuerpo y el cuerpo la persona, bajo esta idea, no puede ser entendida la alienación de otra forma que no impliquen una extrañación física y mental, incluso puede decirse que dentro del cuerpo todo tiene una interpretación mental (Rodríguez Benavides, 2016). Marx creía que bajo el sistema de producción capitalista existen otras tres dimensiones de alienación que se presentan en el trabajo: 1) con los compañeros en el trabajo, 2) con el producto que elabora y 3) con el desarrollo de sus capacidades; las actividades que se realizan en esquemas laborales altamente especializados, junto con otros factores, genera la enajenación del trabajador con el producto y destruye en gran medida la posibilidad de trabajar en equipo, este fenómeno puede causar una sensación de aislamiento y soledad (Manrique de Lara, 2010). Con base en este supuesto, es pertinente analizar el desarrollo del capitalismo y la revolución industrial para entender su influencia en el fenómeno de la alienación.

Revolución industrial

La revolución industrial fue la segunda gran transformación económica en la historia, precedida por el inicio de la agricultura y ganadería como primer medio de producción, antes de la revolución industrial a mediados del siglo XVII, los artesanos, ganaderos y agricultores tenían niveles de producción bajo, el consumo y su forma de vida no estaba enfocada a la productividad, para fines del siglo XIX, la mayoría de la población se había mudado a la ciudad y la minoría se mantuvo en el campo, impulsados por el ferrocarril, las máquinas de vapor y la gran cantidad de comercio; en otras palabras, se presentó un cambio hacia un enfoque de productividad. La enorme expansión del uso de maquinaria y la división del trabajo en actividades especializadas trajo consigo la pérdida de autonomía de los trabajadores y el control sobre el producto que realizaba, propició la falta de interés en el desarrollo de sus habilidades y sus actividades pasaron a ser monótonas y sencillas (Marx, 2017). La división de trabajo era muy pequeña o nula, en algunos casos como los talleres artesanos, varias personas trabajaban bajo el mando de un maestro, el cual proporcionaba el taller y las herramientas para la producción de bienes industriales, sin embargo, los trabajadores estaban a cargo de la transformación total de las materias utilizadas para la producción del bien, es decir, no existía una separación entre las personas y el fruto del trabajo realizado. (Escudero, 2009).

Durante la revolución industrial aparecieron nuevas formas de organización para el trabajo, los talleres artesanos pasaron a ser una compleja serie de actividades que vieron aumentada su productividad por medio de la división de labores, anterior a esto, los campesinos y artesanos eran dueños de su tiempo de trabajo, ellos decidían las horas, los días y descansos, esto fue sustituido por una rigurosa disciplina de tipo militar, en donde los trabajadores debían cumplir con horarios y actividades especializadas, la separación del trabajador y las actividades que lo alejaban al desarrollo de sus capacidades fue introducida y la producción obtuvo un aumento sustancial; los empleos, cada vez más especializados, sencillos, mecanizados y monótonos, comenzaron a adelgazar la diferencia entre emplear a un hombre, mujer o niño, las personas formaron parte de la maquinaria productiva como otro recurso sustituible al que solo se le valoraba por su capacidad productiva (Escudero, 2009).

Escuelas administrativas y su influencia en las estructuras de trabajo

Si bien la administración y su desarrollo ha ido siempre a la par del desarrollo del ser humano, tal como lo señala Friedrich Engels, se encuentra en la revolución industrial su principal detonante como disciplina o materia de estudio, la conformación de las empresas como entes productivos organizados, tal como los conocemos hoy en día, propició que varios autores desarrollaran estudios referentes a la administración, originalmente con un enfoque de optimizar las actividades y recursos disponibles (Torres Hernández, 2014)-

Taylor afirma que por cada actividad que el trabajador realiza, deben existir al menos otras dos actividades preparatorias por los gerentes, que permitan desarrollar y capacitar de la mejor manera posible a las personas, los trabajadores deben tener constante adiestramiento de manera cordial que evite dejarlo a su juicio en las actividades que realiza. Aunque el Taylorismo busca generar el mayor beneficio monetario para los trabajadores, propone una gran separación entre el desarrollo de las capacidades cognitivas de los trabajadores y las actividades a realizar; además, la administración científica se basa en el aumento sustancial de las responsabilidades de los gerentes, los cuales, toman el papel de adiestradores y moderadores en las empresas, disminuyendo tiempos muertos, niveles de producción y desarrollando la mayoría del trabajo mental que se necesita, en contraparte, los trabajadores son relegados a actividades meramente manuales, en donde la división del trabajo funge como el medio de eficiencia en la producción (Taylor, 1911).

Mientras que autores como Henry Fayol, desarrollaban teorías administrativas de carácter técnico, ocupados principalmente en aspectos como unidad de mando, división estructural, alcance de autoridad, etc. Autores como Max Weber desarrollaron una teoría burocrática, que perseguía un entendimiento más profundo sobre el carácter social de las organizaciones; Weber pensaba en una organización con altos niveles de centralización, con una notable inflexibilidad y sobre todo relaciones jerárquicas impersonales. La teoría burocrática no toma en cuenta el factor del pensamiento de las personas que interactúan en las actividades realizadas y trata de restringirlas para su control y manejo. Para Weber la teoría burocrática es la única manera de lograr eficiencia administrativa, propone la idea de que el poder es la capacidad de las organizaciones de que los trabajadores acepten ciertas ordenes; expone un tipo de autoridad que denomina legal y es totalmente impersonal, la cual, se guía con base en leyes, reglas y estatutos que deben ser seguidos por los subordinados (Torres, 2011).

A inicios del siglo XX, veinte años antes de los estudios de Elton Mayo, Henry Ford desarrollaba su modelo de producción en cadena para la producción de su automóvil "modelo T", en este modelo la automatización y especialización de actividades era fundamental, las maquinas realizaban trabajos repetitivos y generalmente se empleaba a personal no capacitado, se configuró una línea de producción en la que se realizaran actividades justo en el tiempo y ritmo que el ciclo del producto necesitaba, en otras palabras, el tiempo inactivo se reducía significativamente al siempre tener una actividad por realizar, que usualmente era la misma (Bellon, 2006). Para algunos autores, el fordismo se identifica de tres maneras diferentes: como principio que sirve para la organización del trabajo, como un modelo estructural de la economía y como sistema de reglas que rigen la coordinación (González, 2003). El modelo de producción de Ford fue tomado como la forma de optimizar recursos y tiempo, a pesar de que existen nuevas posturas relacionadas con la escuela humanista, la

realidad es que en el siglo XXI la línea de producción de ciertas industrias continúa trabajando bajo la premisa del sistema de Ford.

Robert Blauner y las aportaciones de los autores del siglo XXI

En el año 1964, Robert Blauner retoma el concepto de alienación laboral aplicado en las industrias de los años sesenta. Principalmente en el mantenimiento de la maquinaria de la industria textil, cadenas de montaje de la industria automotriz, procesamientos químicos y la imprenta artesanal; donde desarrolló una serie de investigaciones que dieron fruto al libro titulado "Alienation and freedom". Blauner da contexto sobre la situación dentro de la industria, partiendo de la premisa marxista de la alienación laboral como una de las consecuencias de la revolución industrial, y con ella la modificación de las condiciones laborales y la determinación de las actividades basadas en la división de labores. Una de las principales aportaciones de Blauner es la perspectiva que toma sobre las tecnologías y su papel en la alienación, existen tres factores que determinan las características de estas tecnologías: 1) los avances en los procesos tecnológicos, 2) los recursos económicos y la ingeniería con la que cada empresa puede contar y 3) la naturaleza del producto que se realiza (Blauner, 1964).

Hablar de la naturaleza del producto hace alusión a las particularidades que conforman ese bien o servicio, entre más estandarizado puede ser, mayor posibilidad de mecanización de actividades puede presentarse, en este aspecto, se encuentra la posibilidad de disminución de condiciones alienantes cuando el producto puede ser catalogado como único. Blauner ejemplifica con la industria automotriz al considerarla altamente estandarizados en sus procesos operativos, utilizando la tecnología para facilitar la producción en masa, por otro lado, en la industria de la impresión artesanal, los productos son únicos, con características que dependen de las solicitudes particulares de los clientes, es decir, no pueden ser mecanizadas, por ende, la tecnología es utilizada en procesos especializados que dan el control al trabajador sobre el trabajo y el producto o servicio que realiza.

La perspectiva de Blauner (1964) sobre la relevancia de las tecnologías, lo llevó a refutar parcialmente la idea de la automatización como factor alienante, si bien la automatización aliena bajo las condiciones mencionadas anteriormente, donde las actividades laborales pueden ser altamente mecanizadas con el uso de la tecnología existente, Blauner argumenta que la automatización que permite la reapropiación sobre el producto y el control del proceso de producción del mismo es positiva para el trabajador y la condiciones que lo alienan, pues las tecnologías toman el papel de medio de control en las actividades que aun siendo altamente especializadas, dependen de la capacidad del trabajador para su utilización.

La alienación en el siglo XIX fue objeto de varias investigaciones, numerosos autores han tratado de exponer la vigencia de este término olvidado, además del intento de integrar una definición apropiada para un fenómeno tan ambiguo. Es innegable que las ciencias sociales han estudiado la alienación profundamente, sin embargo, existe una escasez de investigación sobre alienación laboral u organizacional, que acrecienta la comprensión acerca de uno de los factores que influyen en el comportamiento de las personas en una

empresa (Zoghbi, 2010), entre los efectos que la alienación puede generar en las organizaciones se encuentra la futilidad de actividades, aislamiento y el sentimiento de incapacidad, efectos que interfieren y dañan a las empresas poniendo en riesgo la productividad y los objetivos que se trazan, la justicia organizativa puede ser tratada como un posible medio de respuesta para la alienación, entendiendo a la justicia en la organización como la percepción de los empleados de ser tratados de manera justa y digna (Zoghbi & Caamaño, 2011).

A medida que los modelos de producción se reestructuran en procesos repetitivos e inflexibles, el trabajador ha sido despojado de su capacidad de pensar y aportar ideas libremente, la privación del pensamiento creativo, curioso e independiente genera una lucha interna en las personas que junto a otros factores puede traducirse en apatía, agresividad, conductas desviadas, burnout, abandono y muchas otras posibilidades que no benefician a las personas y a las empresas. El distanciamiento se hace aún mayor cuando el trabajo se lleva al extremo de sólo satisfacer las necesidades de supervivencia, pero desaparece por completo la posibilidad de desarrollar el talento de las personas y su capacidad de pensamiento y raciocinio (García Contreras & Fierro Moreno, 2019). La búsqueda de satisfacer las necesidades personales, siendo el trabajo el medio de conseguirlo, se enfrenta al mundo de la competencia y la rentabilidad, donde la evaluación de los trabajadores, en muchos casos, se reduce a un análisis cuantitativo (Forero, 2021).

Es importante contemplar el rol que juegan las cadenas globales de valor en los procesos manufactureros actuales, existe una dependencia de las empresas regionales en su manera de producir para abastecer a las empresas multinacionales, dentro del área de producción, las cadenas de valor determinan el personal idóneo, procesos estandarizados, insumos y calidad del producto final (Bonilla et al, 2020), es decir, es el tipo de cadena de valor y su naturaleza la que delimita las condiciones que pueden generar alienación en la producción.

Sumado a las condiciones enajenantes que se han desarrollado, existe una vertiente que afecta de sobremanera a las personas que laboran en el sector automotriz y otros sectores industriales, el concepto de salario digno, al igual que las condiciones laborales dignas, son objeto de estudios amplios, podríamos definir el salario digno como el pago mensual a un trabajador que labora ocho horas al día y que es suficiente para mantener un nivel de vida digna para él y su familia, entendiendo por vida digna el cubrir con alimentación, vivienda, vestimenta, seguro médico, educación y actividades recreativas (Carrillo, García, & Bensusán, 2022), en ciudad Juárez, Chihuahua, situada en la frontera norte de México, con más de 332 empresas, han mostrado un creciente interés por el bienestar y la estabilidad mental de sus trabajadores, en el entendido de los efectos adversos a mediano y largo plazo que representa para las empresas no atender un aspecto fundamental en el desarrollo de su personal y los objetivos que se trazan (Galván & Esquinca, 2019), esto podría retratar la disposición de ciertos sectores industriales en México que tratan de entender la problemática relacionada a la estabilidad de las personas y las condiciones alienantes.

Existe evidencia de un creciente interés de algunas empresas en tratar de contrarrestar las condiciones que generan el fenómeno de la alienación, si bien no es tratado comúnmente con este término, los estudios referentes al clima laboral, relaciones personales y efectos psicosociales en las organizaciones, cobran mayor relevancia con el pasar de los

años, algunas empresas entienden que para lograr sus objetivos, la participación activa y el desarrollo del personal es fundamental (Galván, 2019).

las personas buscan un refugio dentro del tejido social encontrando su función en el mundo, además, esta función tiende a ser el medio de recibir el sustento necesario para sobrevivir, el trabajo ha sido desapropiado de su esencia original, la de jugar el papel de constituir a una persona que tiene un lugar en la sociedad (Ramírez, 2017), retomar la visión del trabajo como actividad profundamente dignificante puede permitir un análisis que reconstruya la forma en que se trabaja en las organizaciones y propiciar cambios que podrían ayudar a evitar las condiciones que propician la alienación laboral.

Cadenas globales de valor

Las cadenas globales de valor (CGV) pueden ser definidas como el rango de actividades realizadas por unidades económicas y trabajadores para la producción de un bien o servicio, incluyendo la investigación y el desarrollo. Las CGV incluyen aspectos que pueden partir desde el estudio de las necesidades de un mercado potencial, el diseño de un producto o servicio, mercadotecnia, producción, atención al cliente final, entre otros. Una particularidad que se presenta en las CGV es la participación de varias unidades económicas en el rango de actividades productivas, siendo esta la distinción entre una cadena global de valor y una cadena de valor que se ubica dentro de una misma empresa o locación geográfica (Gereffi & Fernandez-Stark, 2016).

Una parte fundamental a entender, es el rol de las empresas incrustadas en la cadena global de valor, vistas como generadores de bienes intermedios, los cuales, son fabricados en países en vías de desarrollo; las empresas que forman parte de la cadena de valor de la industria automotriz producen bienes que posteriormente forman parte de un producto terminado (automóviles), estas actividades se han fragmentado y requieren la manufacturación de componentes (Sturgeon & Kawakami, 2010).

La aparición de tecnologías de información y comunicación desde la década pasada, ha tenido una influencia mayúscula en la conectividad entre empresas que se localizan en distintos países, actividades como finanzas, desarrollo e investigación, compras, entre otros, han sido tomados por países en vías de desarrollo como punto de entrada en las cadenas globales de valor (Gereffi y Fernandez-Stark, 2016). La contratación de estos servicios fuera del país de origen de la empresa es denominado como “offshore services”; la creciente participación de estos países en las actividades complementarias de las empresas, permite enfocar esfuerzos en las actividades principales de las organizaciones, además, los países que son parte de las CGV por medio del offshoring no solo tienen participación en procesos productivos, en ocasiones, también participan en el desarrollo y creatividad detrás de los productos y servicios.

Para tener un acercamiento más certero sobre el fenómeno de alienación laboral en las cadenas globales de valor de la industria automotriz, es fundamental analizar el papel que juega la gobernanza de la CGV, podemos definir a la gobernanza como la forma en que la cadena de valor está coordinada y controlada por distintos actores que tienen más poder que otros en los procesos, incluso puede ser definida como la autoridad que determina la localización de las distintas actividades que conforman la CGV (Gereffi & Korzeniewicz,

1994). Existen distintos tipos de estructuras de gobernanza, que pueden estar determinadas por el mercado, cadenas de valor modulares, cadenas de valor relacionales, cadenas de valor cautivas y cadenas de valor jerárquicas (Gereffi et al., 2005).

Analizar la estructura de gobernanza que predomina en ciertas industrias permite visualizar desde un punto de vista tanto espacial como funcional las cadenas globales de valor, añadido a esto, es posible entender la influencia que tienen estas estructuras de gobernanza sobre las dinámicas de trabajo, y más importante, para efectos de este trabajo, la conformación de las actividades laborales que predominan en la industria automotriz y, cómo influyen estas estructuras en la generación de condiciones que puedan propiciar alienación laboral (Basulto, 2021).

En la industria automotriz, la relación que existe entre los distintos niveles de la cadena global de valor está supeditada a una forma de gobernanza que en su mayoría puede ser catalogada como jerárquica, debido a las complejas especificaciones y las competencias particulares que son necesarias para manufacturar automóviles con características cada día más avanzadas en materia tecnológica y de seguridad. Lo anterior, produce una relación que se ve altamente dictaminada por las exigencias de la empresa líder, la cual, influye en gran parte las estructuras de trabajo necesarias para cumplir con esos requerimientos inherentes a la industria automotriz. La influencia de estas empresas líderes ha llevado a países en vías de desarrollo la oportunidad de ser parte de sus cadenas globales de valor, sin embargo, tienden a predominar las actividades manufactureras de ensamble, aquellas que son altamente especializadas y mecanizadas (Gereffi, Humphrey, y Sturgeon, 2005).

La evolución de la industria automotriz en México

Hablar de la industria automotriz implica un análisis global, ya que es considerada una de las más grandes industrias en el mundo, además de tener particularidades que han sido objeto de estudio en los últimos cien años, la cual ha sido determinada por los variados esquemas de trabajo que cada empresa ha desarrollado. Otra particularidad de la industria automotriz se refleja en su estructura de producción basada en cadenas globales de valor, donde se ha encontrado la forma de optimizar recursos en la fase de diseño, investigación, producción y venta; esta última parte, en muchas ocasiones, es desprendida de la empresa líder y pasa a ser parte de concesionarios que se encargan de las estrategias que cada mercado presenta en las distintas regiones en que se comercializa (Gereffi, Humphrey, y Sturgeon, 2005). En este apartado se pretende contextualizar el papel que juega México como país en desarrollo inmerso en la cadena global de valor de la industria automotriz, además de exponer la importancia que ha traído en la generación de empleos especializados derivados de las especificaciones de la industria.

Con el paso de los años y gracias a la influencia de las telecomunicaciones, la capacidad de movilizar la mano de obra se convirtió en una estrategia factible para las empresas establecidas de la industria automotriz. Al trasladar ciertas actividades productivas a países en vías de desarrollo, las empresas aspiraban a obtener una tasa de rendimiento mayor, principalmente por las sustanciales diferencias en los salarios y la especialización de la mano de obra necesaria para las exigencias de la industria automotriz (Linares, 2020). Si bien existen beneficios marcados en los países que proveen esta mano de obra, los grandes

capitales han obtenido el poder de regular a conveniencia el mercado laboral y las condiciones en las que se desarrolla, condiciones que son el foco principal del presente trabajo.

Después de la irrupción de la industria automotriz en algunos países en vías de desarrollo, particularmente en México, se ofrecían salarios bajos, una posición geográfica de cercanía con Estados Unidos y otras condiciones que facilitaban la inversión extranjera en el país; en 1921, en el gobierno de Lázaro Cárdenas, se impulsó y estabilizó la industria automotriz por medio de la creación de la compañía Vehículos Automotores Mexicano (VAM), de capital constituido por el gobierno de México y American Motors, quienes establecieron las principales plantas en el Distrito Federal y el Estado de México (Linares, 2020). Tras algunos cambios gubernamentales, orientados principalmente hacia el incremento del mercado externo, entre los años 1980 a 1986 algunas empresas automotrices se establecieron en diferentes puntos del país, tales como Baja California, Chihuahua, Coahuila, Nuevo León, Tamaulipas y Sonora. Para Linares, esto conllevó a cambios significativos en el proceso de transferencia de conocimiento y un aumento salarial que no sería suficiente para solventar los problemas económicos de esa época (2020).

Para el desarrollo de la presente investigación, se utilizó como unidad de estudio el sector automotriz en la ciudad de Chihuahua, México. Con base en la estructura presentada por el Sistema de clasificación industrial de América del Norte (SCIAN) y utilizando los datos del Sistema Automatizado de Información Censal (SAIC) en su más reciente base de datos correspondientes al año 2018. Para la delimitación del sector automotriz se lleva a cabo la desagregación para obtener once clases de actividades, presentadas en la siguiente tabla.

Tabla 1. Clases de actividad del sector automotriz en la ciudad de Chihuahua

Nivel	Código	Categorías
Clase de actividad	336110	Fabricación de automóviles y camionetas
Clase de actividad	336120	Fabricación de camiones y tractocamiones
Clase de actividad	336210	Fabricación de carrocería y remolques
Clase de actividad	336310	Fabricación de motores y sus partes para vehículos automotrices
Clase de actividad	336320	Fabricación de equipo eléctrico y electrónico y sus partes para vehículos automotores
Clase de actividad	336330	Fabricación de partes de sistemas de dirección y de suspensión para vehículos automotores
Clase de actividad	336340	Fabricación de partes de sistemas frenos para vehículos automotrices
Clase de actividad	336350	Fabricación de partes de sistemas de transmisión para vehículos automotores
Clase de actividad	336360	Fabricación de asientos y accesorios interiores para vehículos automotores
Clase de actividad	336370	Fabricación de piezas metálicas troqueladas para vehículos automotrices
Clase de actividad	336390	Fabricación de otras partes para vehículos automotrices

Fuente: Elaboración propia con base en el Sistema Automatizado de Información Censal (2018)

Con base en los datos proporcionados por el SAIC en el año 2018, el número de unidades económicas en la ciudad de Chihuahua pertenecientes al sector ascendía a 41, equivalentes a 30 mil 141 personas ocupadas, siendo una de las industrias con mayor presencia en la entidad; por otro lado, las remuneraciones totales en el mismo año eran de 3 mil 808 millones de pesos, lo que puede traducirse a un sueldo promedio por trabajador de 10 mil 529 mensuales. Algunos factores fundamentales que deben ser señalados son la producción bruta total, que estaba tazada en 26 mil 342 millones de pesos; además de aportar 11 mil 764 millones de pesos en valor agregado bruto.

Al hablar del personal ocupado en el sector estudiado, se encontraron algunos puntos que son fundamentales para comprender el contexto laboral en la industria automotriz. De las 30 mil 141 personas ocupadas en el sector, 17 mil 342 son hombres y 12 mil 651 mujeres, siendo una industria con un alto índice de equidad en ocupación laboral, por otro lado, el promedio de horas diarias laboradas es de 8.3 horas. Un factor preponderante en la investigación es identificar el valor agregado promedio, aportado por cada persona que forma parte del sector y la cadena global de la industria automotriz, el cual, según los datos obtenidos, era de 279 mil 893 pesos, los datos anteriores, sirven como auxiliar en la determinación de la influencia directa del personal perteneciente al sector en la industria automotriz y, concretamente, en su aportación a la cadena global de valor en que se encuentra inmersa. Geográficamente, Chihuahua tiene una posición que se ve beneficiada por la zona fronteriza norte con Estados Unidos; sin embargo, también se presentan retos empresariales que se tratan de solventar a través de la integración de tecnología y procesos de innovación que las industrias demandan de las empresas de la región (Díaz et al., 2023).

Conclusiones y recomendaciones.

Tras la revisión teórica y la contextualización del sector analizado, se llegaron a ciertas conclusiones acerca de la alienación laboral y la influencia de las estructuras de trabajo en la industria automotriz como generador de condiciones alienantes. Uno de los principales puntos a destacar es que, dentro de los muchos cambios en materia laboral y referentes a las estructuras de trabajo, existen tres momentos históricos que propiciaron cambios laborales estructurales y, a la vez, actividades laborales que fomentaron la alienación laboral en la industria manufacturera.

- El primer momento histórico hace referencia a la transición de las actividades laborales de los talleres de trabajo a la conglomeración de las familias en grandes urbes industriales. Lo que conllevó una modificación fundamental en la relación trabajador-producto, las grandes empresas industriales partieron sus actividades bajo la premisa de la división del trabajo, situación que alejó a los trabajadores del proceso productivo, integrado desde la utilización de los materiales hasta la finalización de los productos, y su nuevo rol basado en una actividad que agregaba valor al sistema de producción dividido en actividades especializadas.
- En segundo lugar, la reestructuración laboral a principios del siglo XX, influenciada por las aportaciones de Taylor y su administración científica. Aunado a esto, la metodología de trabajo propuesta por Henry Ford, basada en líneas de trabajo continuas con

actividades altamente especializadas, propició una nueva perspectiva de trabajo que no solamente influyo en los procesos productivos de la industria automotriz sino en el resto de la industria manufacturera.

- Por último, la adaptación de la automatización en las distintas industrias manufactureras, y la reestructuración laboral basada en tecnología productiva emergente que, sobre simplifica las actividades laborales y en ocasiones propicia la pérdida de empleos.

A partir de estos tres momentos históricos, y con base en los postulados que hacen referencia a la alienación laboral, surgen algunas conclusiones: 1) la alienación laboral está profundamente relacionada con la división social del trabajo, y por ende, con las actividades especializadas que desapropian el control del trabajador sobre lo elaborado, 2) las estructuras empresariales, principalmente en la industria manufacturera, la búsqueda de eficiencia productiva ha desencadenado un desinterés por el rol que juega el trabajador en la generación de valor agregado, pues las profesiones tienen un rompimiento claro en actividades que constituyen a la misma, pero de manera aislada en muchos de los caso, por último, 3) la introducción de maquinaria y procesos automatizados específicos, que en un principio acrecientan la brecha entre el producto y el trabajador; además, en casos extremos, suple al trabajador, pues sus actividades son replicadas por tecnología emergente.

Desde el análisis del sector, se encontraron aspectos que son útiles para la comprensión de las dinámicas de trabajo que rigen a la industria automotriz, además de la influencia proveniente de la cadena global de valor en la configuración de las actividades realizadas en el área productiva, y cómo estas generan valor en el producto final. Particularmente en el sector construido, en la ciudad de Chihuahua se encontró que el valor agregado por personal contratado es cercano al 50%, tasado en 11 mil 764 millones de pesos en valor agregado bruto por personal contratado, lo que ejemplifica la influencia directa en la cadena de valor y presenta evidencia de la importancia de las actividades de cada persona. La industria automotriz se encuentra en una fase de adaptación progresiva de automatización, lo que presenta una oportunidad de replantear las estructuras de trabajo con base en la reapropiación del control del trabajo a través de las tecnologías automatizadas. Es recomendable un análisis posterior que describa el apoderamiento de la automatización en las nuevas estructuras laborales de la industria automotriz, cómo han sido aprovechadas o cómo pueden auxiliar como mecanismo clave en la reducción de ciertas condiciones que pueden catalogarse como alienantes.

Referencias

- Bachiller, S.** (2013) El verdadero fantasma es el trabajo no cuestionado. Analizando etnográficamente al concepto de alienación. *Horizontes antropológicos*, 347-372.
- Basulto, A.** (2021) Institucionalidad y Gobernanza en las Cadenas Globales de Valor. El Caso de la Industria Automotriz Ubicada en el Occidente de México. En
- Bellon, L. A.** (2006) ¿Del fordismo a la acumulación flexible? Comparaciones y críticas a las diferentes formas de producción. *Mercados y Negocios*, (14), 44-60.
- Blauner, R.** (1964) *Alienation and freedom. The factory worker and his industry.* Chicago: The University of Chicago Press.
- Bonilla, V., Chávez, A., Calderón, J.** (2020) El valor agregado de la planificación estratégica en la cadena de suministro. *Journal of business and entrepreneurial studies*, 1-20.
- Carrillo, J., García, H., Bensusán, G.** (2022) La precariedad salarial en la industria automotriz en México. Brechas pendientes ante la nueva gobernanza laboral del T-MEC. *Revista Académica del CISAN-UNAM.*
- Capriles, E.** (2008) En torno al concepto de alienación: una reelaboración ecologista desde el siglo xxi. *Estudios Culturales.*
- Corbetta, P.** (2007) *Metodología y técnicas de investigación social.* España: McGraw-Hill/INTERAMERICANA DE ESPAÑA.
- Díaz, H.** (2018) Capacidades tecnológicas en los sistemas regionales de innovación: la industria del software en los estados de baja california y nuevo león. Tesis de doctorado. El Colegio de la Frontera Norte.
- Díaz, H., López, A., Escobedo, A.** (2023) La competitividad de las pymes en la industria ambiental en el estado de chihuahua. *Revista internacional de humanidades* 12 (4731).
- Escudero, A.** (2009) *La revolución industrial: una nueva era.* Madrid. Anaya.
- Fernandez Stark, K., Gereffi, G.** (2019) *Global value chain analysis: a primer.* Edward Elgar Publishing.
- Forero, F.** (2021) ¿Qué es alienación? Perspectivas para la actualización de un concepto del pensamiento social crítico. *Praxis Filosófica*, 203-224.
- Fromm, E.** (1956) *The sane society.* Londres: Routledge.
- Fromm, E.** (1978) *¿Tener o ser?* Ciudad de México: Fondo de cultura económica.
- Galván, O.** (2019) Efectos de la alienación laboral sobre la satisfacción laboral y el empoderamiento psicológico: Caso del sector automotriz de Ciudad Juárez, Chihuahua. Ciudad Juárez, México: Universidad Autónoma de Ciudad Juárez.
- Galván, O., Esquinca, A.** (2019) Alienación y satisfacción laboral en la industria de vestiduras automotrices: Caso Ciudad Juárez, Chihuahua. *RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, vol. 8, núm. 23.

- García Contreras, R., Fierro Moreno, E.** (2019) Comportamiento desviado en el trabajo y compartir conocimiento: la relación y el efecto mediador de la alienación laboral. *Pensamiento y gestión*, 108-136.
- Gereffi, G., Fernandez-Stark, K.** (2016) *Global Value Chain analysis: A Primer*. Durham, North Carolina: Duke Center on Globalization, Governance & Competitiveness.
- Gereffi, G., Korzeniewicz, M.** (1994) *Commodity Chains and Global Capitalism*. Praeger Publishers.
- Gereffi, G., Humphrey, J., Sturgeon, T.** (2005) The governance of global value chains. *Review of International Political Economy*, 78-104.
- González, J.** (2003) *La producción en serie y la producción sensible*. Ciudad de México: UAM Azcapotzalco.
- Guiñazú, G.** (2004) *Capacitación efectiva en la empresa*. Universidad del Centro Educativo Latinoamericano, 103-116.
- Holweg, M.** (2008) The Evolution of Competition in the Automotive Industry. In: Parry, G., Graves, A. (eds) *Build To Order*. Springer, London. https://doi.org/10.1007/978-1-84800-225-8_2
- Kato Maldonado, L.** (2008) Industria manufacturera y economía globalizada. *Trayectorias*, X (27), 65-81.
- León, F.** (2002) *Alienación y sufrimiento en el trabajo. Una aproximación desde el marxismo*. Barcelona, España.
- Linares, J.** (2020) La industria automotriz en México y el T-MEC: retos y perspectivas, Factores críticos y estratégicos en la interacción territorial desafíos actuales y escenarios futuros, Vol. IV, México, Amecider, <http://ru.iiec.unam.mx/5217/1/1-035-Linares.pdf>
- Manrique de Lara, P, Z.** (2010) El Impacto de la Alienación Laboral sobre las Conductas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 79-92.
- Marx, K.** (2006) *Manuscritos económicos y filosóficos de 1844*. Buenos aires: Ediciones Colihue S.R.L.
- Marx, K.** (2017) *El manifiesto comunista*. Ciudad de México: Penguin random house grupo editorial.
- Mayo, E.** (2003) *The Human Problems of an Industrial Civilization*. Abingdon, England: Routledge.
- Parissien, S.** (2014) *The life of the automobile*. New York: St Martin's Press.
- Parnreiter, C.** (2016) La división del trabajo como una relación socio-espacial, o cómo reconciliar la ciencia económica y la geografía. *Economía unam*, 106-119.
- Pautt, G.** (2011) *Liderazgo y dirección. Dos conceptos distintos con resultados diferentes*. Facultad de ciencias económicas: Investigación y reflexión, 213-228.
- Porter, M, E.** (1998) *On Competition*. USA: Harvard Business School Press.

- Ramírez, B.** (2017) La identidad como construcción del sentido. *Andamios*, 196-216.
- Real Academia Española.** (2014) Real academia española. Obtenido de RAE: <https://dle.rae.es/enajenar?m=form>
- Rodríguez Benavides, I, R.** (2016) El cuerpo como principio de libertad en Spinoza. *Revista internacional de filosofía*, 727-735.
- Ruiz, J. De Luna, H.** (2021) *Economía, Gobernanza y Sustentabilidad en América Latina*. Zacatecas: Universidad Autónoma de Zacatecas.
- Smith, A.** (1776) *La riqueza de las naciones*. Londres.
- Sossa Rojas, A.** (2010) LA ALIENACIÓN EN MARX: EL CUERPO COMO DIMENSIÓN DE UTILIDAD. *Revista de ciencias sociales*, 37-55.
- Sturgeon, T., Kawakami, M.** (2010) *Global Value Chains in the Electronics Industry*. Policy Research Working.
- Taylor, F. W.** (1911) *Los Principios del Management Científico*. Nueva York y Londres : Harper & Brothers.
- Porter, Michael.** (1998) *The Dawn of the E-Lance Economy*. The President and Fellows of Harvard College.
- Torres Hernández, Z.** (2014) *Teoría general de la administración*. Ciudad de México, México, Ciudad de M: Grupo Editorial Patria.
- Torres Castaños, E.** (2011) Los conceptos de apropiación y poder en la teoría económica de Max Weber. *Problemas del Desarrollo. Revista Latinoamericana de Economía*, 42(165), 141-160.
- Womack, J., Jones, D., Ross, D.** (1990) *La máquina que cambió al mundo*. Rawson Associates, New York.
- Zoghbi, P.** (2010) El impacto de la alienación laboral sobre las conductas desviadas en el trabajo: un estudio exploratorio. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 79-92.
- Zoghbi, P., Caamaño, G.** (2011) Combatiendo la alienación del empleado en el trabajo: ¿Qué papel puede jugar la justicia organizativa? *Investigaciones Europeas de dirección y economía de la empresa*, 161-171.

