

XV Coloquio Internacional de Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación en Análisis Organizacional

“Educación, Organizaciones e Instituciones en los Procesos de Transformación Nacionales”
Homenaje a James G. March

Protocolo de Investigación

“El impacto de la oferta educativa, la orientación vocacional y la capacitación en la estabilidad laboral en el Estado de Guanajuato”

Mesa 5. Las empresas en los procesos de transformación nacionales

Modalidad: Protocolo de Investigación

Dr. Domingo Herrera González

dhg297@ugto.mx

Cel. (473) 459-8781

Mtro. Nicolás Nava Nava

navan@ugto.mx

Cel. (473) 121-9797

Dr. Francisco Javier Velázquez Sagahón

sagahon@ugto.mx

Cel. (477) 729-5172

Dr. Juan Iván Vázquez García

jivan@ugto.mx

Cel. (473) 124-3607

Mtro. Jorge Gómez Cornejo

georgio_2000@icloud.com

Cel. (473) 120-0902

Universidad de Guanajuato
Cuerpo Académico Estudios Organizacionales
Campus Guanajuato
Fraccionamiento I, El Establo. CP. 36250 Guanajuato Gto.

Guanajuato, Gto, México
23 y 24 de mayo de 2019

Introducción

Este proyecto surge de la inquietud de la Fundación Comunitaria del Bajío, A. C. (Fundación) por conocer la importancia que la oferta y orientación educativas, así como la capacitación, tienen en la atención apropiada y oportuna de la demanda de mano de obra, la estabilidad laboral, la realización de las vocaciones personales y el desarrollo y bienestar de las comunidades, en el Parque Tecno Industrial Castro del Río (PTCR) y en el Fideicomiso Parque Industrial Silao (FIPASI).

El primer contacto con el equipo responsable de la elaboración del proyecto fue el Dr. Julián Adame Miranda, miembro del Consejo Directivo de la Fundación, que desembocó en una reunión con su Directora General, C. P. Adriana Cortés Jiménez, y otros miembros de la misma. El equipo determinó trabajar en un proyecto más amplio, que contempla el estudio de estas temáticas en otros parques o *clusters* instalados en el estado de Guanajuato, pero prioriza al PTCR y FIPASI.

El proyecto arranca con la presentación de un conjunto de hechos y datos que resaltan la importancia y necesidad de realizar investigaciones que aporten explicaciones a problemáticas que afectan a las empresas del PTCR, del FIPASI y a las comunidades del entorno, pero que están relacionadas con el cambio y transformación que está ocurriendo a nivel planetario.

A continuación, se formula un objetivo general y varios específicos, que orientan el proceso global del estudio y dan unidad y sentido al resto de las partes que integran el proyecto, dejando claro que el horizonte de la investigación es más

amplio y que tendría que llevarse a cabo en un mediano plazo (dos años, por lo menos).

Posteriormente se reseñan de manera sucinta algunas aportaciones hechas por otros investigadores a problemáticas análogas a las que se desea abordar. Se da cuenta de los problemas ahí abordados, así como de los métodos empleados en el desarrollo de los trabajos, con el fin de contrastarlos con los propuestos para este estudio y resaltar sus coincidencias y discrepancias.

Los referentes teórico conceptuales son indispensables en toda investigación. Permiten formular preguntas apropiadas y pertinentes, así como plantear conjeturas (propuestas de explicación) de las que deriven los factores o variables para la elaboración de los instrumentos de medición, los cuales permiten obtener la información apropiada y precisa y orientan el análisis e interpretación de la información obtenida. En este apartado se hace un recuento de los aportes más importantes.

A continuación, se desarrolla la metodología que se empleará en el estudio, con los argumentos que sustentan la decisión. Como se ha dicho, el estudio sobre el PTCR y FIPASI es parte importante de una investigación más amplia. En este apartado se enuncian las etapas que abarcaría la investigación en su totalidad, sin desconocer que, de momento, la Fundación estaría interesada en la realización de la primera etapa.

En las dos últimas partes se presenta una propuesta de programa que desglosa sólo lo correspondiente a la primera etapa, y un presupuesto vinculado con ésta. Se concluye con un desglose de la bibliografía mínima en la que se basa

esta propuesta de investigación, que se complementaría según se avanzase en su desarrollo

1.- JUSTIFICACIÓN

El mundo se transforma

Con la multiplicación de los tratados de libre comercio que los diversos países del mundo han firmado a partir de la década de los 90 del siglo pasado –bajo el amparo de la globalización, prohijada por el neoliberalismo– la interdependencia, no siempre simétrica, se ha intensificado.¹ Se creía que los países menos desarrollados se beneficiarían con la Inversión Extranjera Directa (IED). También se creía que se aceleraría la industrialización y la innovación tecnológicas, indispensables para competir con otros países por los mercados mundiales. La historia muestra que ello no ha sido así. La IED se acomoda en los países cuya mano de obra es barata, donde los gobiernos le otorgan beneficios adicionales, como infraestructura y servicios públicos a bajos costos.

Pese a que las promesas de un desarrollo y una distribución más igualitaria de la riqueza no se han cumplido² –a más de un cuarto de siglo de la firma del

1 La pobreza –expresada en lo económico como las condiciones materiales de vida, medidas de conformidad con diversos indicadores, que aún no han alcanzado el consenso universal– es el rostro más palpable de esta asimetría; pero tras este rostro se ocultan diversas desigualdades asociadas con la pobreza y que son propiciadas por los países desarrollados a través de diversos organismos internacionales sobre los que ejercen un férreo control (Kessler, 2014).

2 Es preocupante el panorama que Reinert (2007) ofrece. En materia de pobreza, afirma que “la mitad de la población mundial vive con menos de dos dólares al día, y en muchos países los salarios reales siguen descendiendo desde el máximo alcanzado en la década de 1970” (p.XVII). En torno al libre comercio, escribe: “históricamente, el libre comercio global ha sido siempre una quimera, y los países que menos se adhirió a él durante los momentos cruciales de su desarrollo se han convertido en las economías con más éxito del planeta” (p. 24). Finalmente, acerca de los presuntos beneficios de la globalización sobre los países pobres, anota: “Durante el primer periodo de globalización —desde la década de 1840 hasta el estallido de la primera guerra mundial— los países ricos se industrializaron cada vez más, mientras que el Tercer Mundo

Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), el índice de pobreza en México sigue afectando a cerca del 50% de la población³, de que es falso que los efectos secundarios serían mínimos –tales como la afectación al medio ambiente, la transculturación con sus implicaciones, el crecimiento de las ciudades, etc.– y de que tampoco el índice de desarrollo humano ha mejorado, la globalización ha llegado para quedarse, tal como lo hizo en su momento la empresa, que arrasó con el taller. Ya se anuncian ahora las sociedades del conocimiento que además de estar modificando las actuales formas de producción, procuran hacer realidad las promesas del capitalismo y el neoliberalismo. Lo cual requiere del conocimiento de los nuevos sistemas de producción y de diseños de programas educativos y formación continua capaces de responder a las nuevas exigencias.

El país se transforma

De ser un país con profundas raíces rurales y una producción esencialmente agrícola, a partir de 1940 y hasta 1970 México inicia una etapa de crecimiento sostenido, conocida como el «Milagro mexicano», caracterizado por un incremento

permanecía tecnológicamente subdesarrollado [...] En la medida en que la última oleada de globalización está basada en los mismos principios que la primera— en otras palabras, mientras los países pobres sigan especializados en la producción de materias primas— no tendrá un resultado muy distinto a aquélla: un aumento de la distancia entre ricos y pobres, aunque algunos nuevos países se puedan unir a los ricos (p. 58).

³ Hasta el año 2004 la entidad responsable de concentrar la información relativa a la pobreza y de efectuar las mediciones correspondientes, era el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI). Con la creación, ese mismo año, del Consejo Nacional para la Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), esta última responsabilidad recayó en este organismo. A partir de entonces, los criterios, indicadores y temporalidades para medir la pobreza se han formalizado. De acuerdo con esta entidad (CONEVAL, ; 2015), en 1992 (año en el que México signa el TLCAN) la pobreza de patrimonio, entendida como la “insuficiencia del ingreso disponible para adquirir la canasta alimentaria y efectuar los gastos necesarios en salud, educación, vestido, vivienda y transporte, aun si se hiciera uso de todo el ingreso disponible en el hogar exclusivamente para la adquisición de estos bienes y servicios” alcanzó al 53.1% de la población; casi un cuarto de siglo después, en el 2014, el índice de pobreza, elaborado con criterios más holgados, seguía afectando al 46.2% de la población, pese a los programas asistencialistas impulsados por el gobierno federal.

promedio anual del 7% del Producto Interno Bruto (PIB). Durante este periodo la industria crece y se moderniza, se acelera el proceso de urbanización y la inversión en educación aumenta.⁴ En las siguientes dos décadas este crecimiento se contrae y la recuperación se torna incierta y errática, situación que con ligeras variantes se continúa hasta el presente.

En México, el crecimiento ha sido disparejo. Al tiempo que las regiones norte y centro se industrializan a un ritmo notable y las de oriente con el occidente lo hacen en forma moderada, la del sur (de Oaxaca a Quintana Roo) permanece en el rezago y el abandono. Pese a estos desequilibrios, el gobierno mexicano no vaciló, en 1992, en signar el TLCAN y en conseguir que el 18 de mayo de 1994 México pasara a ser el miembro número 25 de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), organismo que agremia a los países más desarrollados del mundo.⁵

Si la transformación y el desarrollo regional son disparejos, esto mismo se refleja en los sectores económicos y se agudiza cuando se considera el tamaño de las organizaciones. Por su tamaño, el INEGI y el Banco de México (BdeM) clasifican a las empresas en micro, si emplean de uno a diez trabajadores, pequeñas cuando ocupan de 11 a 100, serán medianas si emplean entre 101 y

⁴ Ténganse en cuenta que hasta la década de los 50s el índice de analfabetismo superaba el 50% de la población, la matrícula total en educación superior no superaba los 30 mil estudiantes, de los cuales el 80% se concentraba en la ciudad de México (Solana, 1999).

⁵ El hecho hay que tomarlo con reservas, pues en los indicadores que este organismo evalúa en los países miembros, México suele estar en los últimos lugares, muy distante de los que ocupan los primeros. Por ejemplo, en materia educativa el informe más reciente de la OCDE (OECD, 2017, p. 51) revela que en la cohorte poblacional de 25-34 años de edad, para el año 2000 en Corea por cada 100 personas siete cursaban la educación básica, 56 la media superior y 37 la superior, mientras que en México la distribución era de 63, 20 y 17, respectivamente. Para el 2016 dos habitantes de cada 100 en la misma cohorte de edad cursaba la educación básica, 29 la media superior y 70 la superior; en cambio, México tenía una distribución de 53, 25 y 22, respectivamente. El hecho es más notable si se considera a principios de los 90 Corea estaba en una posición similar a la de México.

250 y grandes aquellas que rebasan este límite (INEGI, 2014). El BdeM introduce algunas variantes en las cantidades, según se trate de empresas industriales, comerciales o de servicios (BdeM, 2015).

En México, es la gran industria la que crece, innova y se transforma a un ritmo más acelerado. La sigue la mediana, quedando muy distantes la pequeña y la micro. Lo mismo aplica en las empresas comerciales y de servicios.

En materia de ocupación, sin embargo, pesan más la micro y la pequeña. De cada 10 personas ocupadas, la primera emplea a cuatro y la segunda a dos más. La grande y la mediana emplean a sólo cuatro de esos 10. En términos macroeconómicos sucede lo contrario: la micro y la pequeña en conjunto no contribuyen siquiera con el 10% al PIB. Para decirlo con más dramatismo, el 80% del PIB lo absorben no más de 500 empresas. Estos desequilibrios estructurales requieren ser atendidos con políticas públicas de largo plazo, pues hay un dato más que alarma: las remuneraciones son más altas en las empresas grandes y medianas, pero son las que, por su capacidad de innovación, tienden a contener el empleo o a reducirlo.

Guanajuato se industrializa

Debido a la fertilidad de sus tierras en el denominado Bajío y a la bondad de su clima, durante siglos la entidad fue conocida como el «Granero de México». El hecho favoreció el crecimiento de su población y la multiplicación de sus ciudades de rango medio.⁶ Su vocación preeminentemente agrícola –que propició el

⁶ De acuerdo con datos del INEGI (2016), Guanajuato se coloca como la sexta entidad federativa más poblada con un total de 5 millones 853 mil 677 habitantes y de los 46 municipios con los que cuenta 15 cuentan con

desarrollo de la agroindustria–, minera y zapatera, a partir de la década de los 90 comenzó a dar un significativo giro hacia la industria automovilística a la metal-mecánica, con la llegada a Silao de la ensambladora de autos General Motors (GM). A ésta pronto se sumaron Mazda, Honda y Toyota en los municipios de Salamanca, Celaya y Apaseo el Grande, respectivamente, y con ellas llegaron otras empresas del ramo.

Podría afirmarse que Guanajuato llegó tarde y sin preparación a la industrialización. Desatendió o descuidó la parte educativa y la cultural.

En materia educativa, las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas y privadas reaccionaron con lentitud a los requerimientos de mano de obra técnica altamente calificada por parte de una creciente industria automotriz y metal-mecánica. La Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y el Instituto Politécnico Nacional (IPN) –instalada la primera en la ciudad de León y este último en la aduana y puerto interior del municipio de Silao– tampoco han sido capaces atender con oportunidad dichos requerimientos.

Sobre la segunda –la cultural, más delicada y de largo plazo–, que implica cambio en las mentalidades y en los modos y formas de relación simbólica (Aguirre, 1957; Bonfil, 1990; De Certeau. 1994; Geertz, 1994), muy poco se ha hecho. La mentalidad, cosmovisión, valores, usos y costumbres del obrero difieren de las que caracterizan y definen a los campesinos y jornaleros, que viven en comunidades rurales. A ello se añaden los contrastantes estilos de dirección y

una población de 100 mil o más habitantes, superado sólo por el Estado de México, el de Veracruz y la Ciudad de México, pero que cuentan con una población muy superior a la del estado de Guanajuato: 15 millones 175 mil 862, 8 millones 112 mil 505 y 8 millones 918 mil 653, respectivamente.

formas de producción de la empresa mexicana frente a la japonesa, la coreana y las de otras nacionalidades.

El camino hacia la competitividad

Se quiera o no, la globalización es una realidad que llegó para quedarse y continuará expandiéndose a pasos cada vez más acelerados. Sus puntos negativos, como los han expuesto diversos estudiosos (Bech, 2008; Altvater, y Mahnkopf, 2002) son, entre otros: el debilitamiento del Estado frente al capital de las grandes transnacionales, los daños irreversibles que provoca en los ecosistemas, los cierres masivos de empleos, la pérdida de identidad entre los miembros de las comunidades, la amenaza a la estabilidad y la seguridad, la intensificación de los desequilibrios estructurales, la sustitución de los valores que cohesionan el entramado social por una «sociedad-masa» utilitarista y consumista.

Esas y otras amenazas, mientras haya tiempo, deberían ser atendidas mediante políticas claras y contundentes, y a través de acuerdos y compromisos asumidos por los organismos nacionales e internacionales. Dichas políticas no podrían dejar de lado la economía (cuyo brazo derecho es la producción), la educación y la cultura, conservando cada una su autonomía relativa. Todas ellas, además, deben ser cuidadosas del entorno, procurando la armonía en sus diversos ámbitos.

Ante una realidad en continuo y acelerado cambio, es de vital importancia la realización de estudios serios y rigurosos que aporten respuestas a la problemática local, regional y nacional, gran parte de la cual está vinculada con la

educación, la capacitación continua y el encauzamiento apropiado de las vocaciones personales a través de una orientación vocacional apropiada y oportuna, todo lo cual repercute en la empleabilidad y la estabilidad laboral. Los resultados que estos estudios aporten deberán ser la base para que los planes, las políticas y los programas embonen y sean pertinentes.

2.- OBJETIVOS

General

Comprender tanto la importancia de la oferta y orientación educativas y la capacitación, como los factores inherentes a las organizaciones y las comunidades, en la empleabilidad y estabilidad laboral a través de información documental, entrevistas, focus group y encuesta muestral, a fin de proponer políticas educativas y de empleo que contribuyan a solucionar integralmente esta problemática del sector industrial de Guanajuato.

Particulares

- 1.- Determinar la correspondencia entre la oferta educativa y de capacitación y la demanda de las organizaciones de PTCR y del FIPASI.
- 2.- Conocer en qué medida los programas y acciones de orientación vocacional responden a las expectativas de los educandos y las organizaciones.

- 3.- Conocer la composición del personal operativo, así como las políticas relativas al personal en las organizaciones de PTCR y FIPASI.
- 4.- Describir las condiciones socioeconómicas y culturales de las comunidades vinculadas laboralmente con las organizaciones de estos parques industriales.

3.- ANTECEDENTES

Una mirada desde los Estudios Organizacionales (EO)

A inicios de la década de los 90, profesores de la Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa (Montaño-Hirose y Rendón, 1992) efectuaron un estudio de las empresas instaladas en la delegación Iztapalapa del Distrito Federal, hoy Ciudad de México. Segmentaron las empresas a partir de tres criterios o parámetros: tamaño, tipo de tecnología empleada en la producción y giro o pertenencia sectorial. Los autores se proponían

Tener una primera aproximación analítica a la problemática de las empresas... proporcionar algunos elementos de reflexión que permitan una mejor aproximación teórica al caso de la PME [Pequeña y Mediana Empresa]... así como establecer una base más sólida de vinculación de la Unidad Iztapalapa de la Universidad Autónoma Metropolitana con su entorno social (p, 98).

Estos tres propósitos guardan una estrecha relación con la presente iniciativa de estudiar las empresas instaladas en el PTCR y el FIPASI, –que es sólo la primera etapa de un proyecto más amplio, como se verá más adelante– de los municipios de Irapuato y Silao, con algunas variantes que saltan a la vista: de entonces a la fecha, abunda la literatura sobre los EO; el PTCR y FIPASI son realidades relativamente recientes que merecen ser estudiadas con prontitud, a fin de atacar oportunamente los problemas que se detentan. Existen, también, notables coincidencias: trabajar para que empresa, universidad e instituciones de capacitación para el trabajo sean auténticos vasos comunicantes; reforzar los lazos de colaboración entre estas entidades; y procurar que universidades e institutos de capacitación atiendan y se anticipen a los requerimientos empresariales, sin renunciar a la misión que las constituyó.

A partir de los planteamientos de las dos teorías más en boga, la Teoría de la Organización (TO) y la Teoría de la Organización Industrial (TOI) y del estudio de una muestra de 152 empresas, los autores sostienen que ambas son inapropiadas para comprender a la PME, pues se formularon teniendo en mente a la Gran Empresa (GE). Los hallazgos de los autores parecen confirmar lo que las formulaciones teóricas plantean.

Encuentran, en primer lugar, que, por su tamaño, abundan más las pequeñas, seguidas por las medianas, quedando en un muy último lugar las grandes con solo el 11.18%; aunque la relación se invierte cuando se considera la absorción de empleo. En relación con el uso de tecnología, a ésta la tipifican en tres modalidades: unitaria, en masa y de proceso, siendo esta última la que incorpora

más tecnología e innovación y se corresponde mayoritariamente con la GE. En relación con el último parámetro, pertenencia sectorial, encuentran que la pequeña empresa se concentra más en los servicios y en la metalmecánica, la mediana en ésta y en la papelería y plásticos, mientras que la GE lo hace en los sectores alimenticio, textil y eléctrico.

En segundo lugar, en materia de personal, se apoyan en cuatro criterios para su análisis: La rotación del personal operativo, los mecanismos de selección, la moral y el bienestar, y los aspectos culturales. Encuentran los autores que la rotación es más pronunciada en la GE, lo cual atribuyen a diversos factores como el control y el uso de tecnología; al ser la selección de personal más para el mediano y largo plazo e implicar costos mayores cuanto más sean los requerimientos del perfil, en la pequeña el trabajo de “día a día” la hace innecesaria, mientras que en la grande se vuelve una necesidad; sobre la moral y el bienestar, al parecer la pequeña se enfoca más al bienestar y la grande hacia la moral; sobre el último, la parte cultural, la gran empresa se enfoca a intentar instalar una “cultura corporativa” basada en el trabajo colectivo, valores vinculados con la calidad y la productividad.

Sobre este punto, el TPCR y el FIPASI muestran una realidad diferente al orientarse fundamentalmente al sector automotriz y la industria metalmecánica vinculada a ella. El entorno sí añade, cada vez más, al sector servicios, vinculado con el hotelero y el restaurantero; también hay que decir que existen variantes sobre la “cultura corporativa”, por el hecho de que los empresarios son, en su mayoría, de origen japonés o coreano; por último, ambos parques inciden mucho

en diversas comunidades rurales que pueden sentirse invadidas y carecer de una mentalidad obrera.

Los EO no se circunscriben, como lo señalan los autores, a lo que acontece en el seno de la organización, realidad ya de por sí compleja. Para una mejor y mayor comprensión o explicación, demandan la incorporación de los entornos mediato e inmediato en los que la organización se inscribe, lo cual añade complejidad a la complejidad. Más aún, el estudio de caso, una organización particular, es sólo un modesto aporte a la TO. Ésta se robustece cuantos más hallazgos empíricos se aporten, los cuales van demandando nuevas categorías de análisis e interpretación. En este tenor se realiza el presente estudio.

El diagnóstico en Castro del Río

En fechas recientes la Fundación, en coordinación con un equipo de profesores y alumnos del Instituto Irapuato, acordaron la realización de un trabajo al que denominaron “Estudio diagnóstico de las comunidades aledañas al PTCR, Irapuato” cuyo objetivo era:

Valorar la identidad personal, socio-comunitaria, productivo-laboral, y cívico-política de los jóvenes de las comunidades aledañas al Parque Tecnológico Industrial Castro del Río (PTCR), así como la percepción que las empresas tienen sobre las competencias actuales de empleados y solicitantes, el perfil deseable en los aspirantes a los trabajos ofrecidos, y las necesidades de capacitación que detectan en ellos (Instituto Irapuato-Fundación, 2018, p. 2)

Con un enfoque en el que los responsables usan técnicas cuantitativas –como la encuesta que emplea como herramienta la escala para la medición de actitudes– y cualitativas, como la entrevista, orientan su estudio hacia las empresas y las comunidades de incidencia. El estudio elige como informantes de las empresas a los responsables de las áreas de personal, empleando como técnica a la entrevista para el levantamiento de la información.

En el caso de las comunidades, para la exploración cualitativa, integran cinco grupos de discusión: estudiantes mujeres del CONALEP de cada comunidad estudiada; estudiantes hombres, como en el primer grupo; madres de familia de la comunidad de Lo de Juárez; jóvenes de la Ex Hacienda de Márquez; y jóvenes adultos de la comunidad Purísima del Progreso. Además, eligen a informantes clave a quienes abordan a través de entrevistas semiestructuradas. Para la información cuantitativa, emplean la encuesta usando la escala Likert, sin especificar si el estudio es a través de una muestra aleatoria o estratificada, o si es censal.

Sobre los resultados hay poco que decir. Es un diagnóstico general que sienta las bases para estudios más puntuales que permitan abundar sobre diversos tópicos que resultan problemáticos para las empresas, las comunidades o para ambas. De entrada, ya se anticipan algunos: las relaciones de trabajo se traducen en condiciones desfavorables para empresas y comunidades; la aceptación de la condición de obrero está supeditada a la política salarial; los jóvenes de las comunidades valoran mucho la estabilidad en el empleo y las oportunidades de

desarrollo; la cultura establece diferencias entre hombres y mujeres que limitan las oportunidades de éstas; los hombres se sienten amenazados ante la creciente apertura del mercado laboral a la mujer; las tradiciones de las comunidades son poco reconocidas y respetadas por las empresas; existe preocupación en las comunidades por el deterioro ambiental; hay tirantez empresas-comunidades que perjudican a ambas partes.

Lo anterior abre incontables puertas a igual o mayor número de conjeturas que requieren ser contrastadas en PTCR, primero, y extenderse a otros *clusters* o parques industriales y de esta manera profundizar en el conocimiento de las organizaciones y sus problemáticas con el propósito de encontrar y proponer soluciones a las mismas, así como avanzar en las TO y TOI.

4.- ENFOQUE TEÓRICO CONCEPTUAL

El contexto

Como ya se ha mencionado, la vocación del estado de Guanajuato fue la actividad agrícola, seguida de una importante participación de la industria del cuero y el calzado –instalada fundamentalmente en el municipio de León–; la textil, en los municipios de Moroleón, Uriangato e Irapuato; la petrolera, con la refinería Antonio M. Amor, desde la segunda mitad del siglo XX, en Salamanca; y la centenaria industria minera en Guanajuato capital.

Al presente, el estado de Guanajuato tiene una población total de cinco millones 946 mil 781 personas, posee una Población Económicamente Activa

(PEA) de dos millones 680 mil 884 trabajadores, de los cuales dos millones 590 mil 155 están ocupados y 90 mil 729 desocupados. De la PEA mencionada, un millón 650 mil uno son hombres y un millón 30 mil 883 son mujeres (INEGI, 2018a). En términos porcentuales de la PEA, el 61.54% son hombres y el 38.45% son mujeres; distribuidos en 260 mil 881 unidades económicas (INEGI, 2018b). Por su aportación al PIB, el 53.4% labora en el sector terciario, el 36.3% se ocupa en el secundario y el sector primario concentra el 10% de la población ocupada (INEGI, 2018c).

En este contexto, con el inicio de operaciones de la GM –que significó para la entidad una inversión de 500 millones de dólares y la creación de mil 800 empleos directos (Gobierno de Silao, 2015)–, el sector automotriz adquiere una particular relevancia. Su distribución se da a lo largo del corredor industrial, que abarca los municipios más importantes de la entidad: León, Silao, Irapuato, Salamanca, Celaya y Apaseo el Alto.

El crecimiento se continúa el año 2011 con la colocación de la primera piedra que da inicio a la construcción de la empresa automotriz japonesa Mazda, en el municipio de Salamanca. La inversión representó una derrama de 770 millones de dólares en IED y la creación de cinco mil 200 empleos directos. Un año después, la empresa Honda, también japonesa, se instala en el municipio de Celaya con una inversión de 800 millones de dólares y la generación de tres mil 200 empleos directos (Larios, 2015). En el mismo municipio se construye una planta fabricante de transmisiones, con una inversión de 470 millones de dólares.

El año 2013, en el Puerto Interior, ubicado en el municipio de Silao, con una inversión de 550 millones de dólares, Volkswagen inaugura una planta de motores que da empleo a 700 trabajadores (El Financiero, 2013). Por su parte, con una inversión de mil 297 millones de dólares y el compromiso de generar 2 mil empleos, en el PTCR, ubicado en el municipio de Irapuato, la compañía Ford construye una planta para el armado de transmisiones (Moraga, 2015). Por último, el año 2016, en el municipio de Apaseo el Grande, la empresa Toyota coloca la primera piedra de su armadora cuya inversión inicial será de mil millones de dólares y generará más de dos mil empleos directos y 10 mil indirectos (Plastics Technology, 2016).

Lo anterior confiere a la entidad un liderazgo nacional incuestionable en el ramo automotriz y permitió al gobernador, Miguel Márquez Márquez, afirmar que

El boom automotriz que hoy vive Guanajuato, se refleja en la llegada de 145 proyectos en los últimos tres años y que han significado inversiones que superan los 7 mil millones de dólares y la generación de más de 47 mil empleos (Moraga, 2018).

En este contexto de inversiones, y de acuerdo a datos aportados por la SDES, en el último lustro Guanajuato ha logrado concretar 245 nuevos proyectos, lo que representa una inversión superior a los 11 mil 700 millones de dólares y la generación de más de 79 mil 500 empleos directos, siendo el sector automotriz-autopartes el que mayor derrama económica ha dejado, con 168 proyectos, una

inversión superior a los 8 mil 527 millones de dólares y 62 mil 986 empleos (Redacción T21, 2017). La inversión acumulada por la presente Administración ha sido por 12 mil 700 millones de dólares y más de 94 mil empleos (Gobierno del Estado, 2018).

Las especificidades

El desarrollo de parques industriales en territorio guanajuatense trae como impronta la presencia importante de empresas japonesas, coreanas, norteamericanas y alemanas, fundamentalmente. El gobierno y conducción de las organizaciones no se ciñe a un solo estilo, aun cuando los empresarios hayan abrevado en una misma cultura; mucho menos, como es el caso, si los orígenes culturales son disímiles.

Hasta mediados de los 70, los contenidos de los programas educativos del país de ingenieros, administradores, contadores o economistas, dependían de la literatura producida en los Estados Unidos de Norteamérica. Por ello, la gestión y administración empresarial mexicana era muy similar a la norteamericana.

El «fenómeno japonés» rompió ese cómodo maridaje México-norteamericano. Las propias universidades y empresas norteamericanas hubieron de dirigir su mirada hacia un país que surgía de la derrota y se levantaba altivo dispuesto a alzar, con autoridad científica, técnica e industrial, la voz en el consorcio de las naciones más desarrolladas.

Aunque son numerosas las empresas japonesas y coreanas, abundan también las provenientes de países como los Estados Unidos de Norteamérica,

Alemania, Canadá y otros. Una consecuencia de esta atípica realidad es la transculturación que se empieza a vivir y que debe ser reconocida y estudiada con rigor, pues de ello depende grandemente se puedan prever y atenuar los efectos negativos que la acompañan.

Orientando la explicación

Cultura y organización

Destacados antropólogos (Aguirre, 1957; Bonfil, 1990; León-Portilla, 1976) han resaltado la multiculturalidad que caracteriza al pueblo mexicano y que se remonta a los tiempos precolombinos. Bajo la premisa de que las culturas son dinámicas, cambiantes, sostienen que desde la conquista, a las etnias aborígenes se les han arrebatado sus propiedades, pero, sobre todo, su cultura, expresada en el complejo de relaciones simbólicas presente en tradiciones, usos, costumbres, lenguas, valores, cosmovisiones y lo que amalgama a las comunidades: un pasado común. El paso de las actividades primarias –de autosubsistencia y autosustentables– a las secundarias o terciarias, acompañado del arrebato o expropiación de tierras que se habían transferido de generación en generación desde tiempos inmemoriales, y que se expresa en la «proletarización» del campesino, el ejidatario o el jornalero, implica una transculturación no pedida ni necesariamente benéfica o aceptada por las comunidades.

Es un error afirmar que las comunidades rurales o campesinas carecen de organización económica. En ellas la entidad responsable de la producción, la circulación y el consumo es la familia misma. El móvil fundamental no es el lucro,

sino la satisfacción de las necesidades individuales, familiares y comunitarias; son, por tanto, economías muy cerradas y solidarias (Shalis, 1976). El capitalismo violenta su estructura productiva y fuerza su cultura, con riesgo de desaparecerla. La alternativa que se impone es lo frágil, lo perecedero, propio de la sociedad del consumo. El instante se impone a lo intemporal. La vida se vive con frenesí entre el placer y el derroche, sin importar si esos excesos que depredan la naturaleza, habrán de afectar a las generaciones por venir. Mientras haya lucro todo se vale, es la divisa empresarial.

La cultura permea en la sociedad y las comunidades, pero también en las organizaciones. Ya a mediados de los 70 un estudioso de éstas, William Ouchi (1982), retomaba los estudios de McGregor (1994) sobre la motivación basada en el liderazgo. Para este autor el ejercicio de la autoridad depende de dos concepciones fundamentales acerca de la naturaleza de los trabajadores: se confía de su laboriosidad, iniciativa, responsabilidad y capacidad (la llama «Teoría Y»), o se parte de la concepción de que son indolentes, sumisos, irresponsables, incompetentes (la llama «Teoría X»).

Al estudiar la empresa japonesa en su contexto sociohistórico y cultural, Ouchi encuentra diferencias significativas con respecto a las occidentales. El honor entre los japoneses es, quizá, el valor supremo. La deshonra puede conducir a la persona al suicidio. El «imperio del sol» lleva el imperativo milenarista de dominar. Los nippones llevan en la sangre el mandato de ser los mejores. Tal vez no lo son, pero ello no les elimina el motivo de lucha por ser superiores. La industria se coordina para lograrlo; el gobierno trabaja con políticas de largo plazo y de gran

calado; las universidades orientan sus programas hacia la búsqueda de soluciones a problemas reales y la investigación de punta que realizan es apoyada mayoritariamente por la industria y sólo el 20% es apoyada por el Estado; los sindicatos, por su parte, saben que si a la empresa le va bien, también se benefician los trabajadores, y la sociedad toda sabe hacia dónde va. A este peculiar «modelo» el autor lo denomina «Teoría Z»; pero que se acerquen al mismo, pues de él hay mucho por aprender.

En México, el profesor Luis Montaña-Hirose (1994) describe los momentos históricos recientes por los que la organización japonesa ha pasado: el clan financiero, *zaibatsu*, fuertemente influenciado aún por los *Principios de administración científica* de Taylor (1961), y el grupo financiero, *keiretsu*, que introduce en la producción la flexibilidad y la polivalencia, orientadas hacia la gestión de la calidad, *kaisen*, el «justo a tiempo» (el *kanban* es sólo uno de sus componentes) y el «cero inventarios».

La estructura empresarial japonesa opera muy articulada. En sus tres tamaños (pequeña, mediana y grande) entran en una interdependencia que las obliga a trabajar bajo los mismos principios. Si una empresa grande subcontrata con una mediana, aquella cumple en la medida que ésta lo hace, consecuentemente ambas ganan. Dos importantes elementos de la «cultura obrera» japonesa son el honor y la responsabilidad, lo cual se refleja en un sorprendente indicador: el número de horas trabajado en Japón es el más alto de los países industrializados.

En contraparte, el orden de la producción en Japón crea condiciones de trabajo que someten al trabajador a un elevado estrés que desembocan en el

karoshi o muerte por sobre trabajo. Adicionalmente, esa misma realidad laboral favorece la interferencia en la vida privada de los trabajadores.

Al tratar de transpolar ese modelo productivo, con los factores culturales que lo sustentan y sin eliminar sus efectos negativos, a una realidad tan dispar como la mexicana –articulación y vida familiar, concepción del tiempo, propósito del trabajo, actitudes, creencias, tradiciones, usos costumbres y valores, todos ellos diferentes–, es difícil esperar que los resultados sean los mismos y es factible suponer que los efectos también lo sean.

Educación y desempeño laboral

La educación media superior y, sobre todo, la superior están íntimamente asociadas con el desempeño laboral y la productividad, lo cual aplica más a las organizaciones grandes y medianas que a las pequeñas, por su propia estructura ocupacional. Para responder a los requerimientos de su entorno, las IES incorporan nuevos programas educativos en su oferta y someten a revisión continua los vigentes.

Con el surgimiento de organismos internacionales como la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), el Fondo Monetario Internacional (FMI), el Banco Mundial (BM), la Comisión Económica para América Latina (CEPAL) o la OCDE, la presión sobre los gobiernos adherentes y sobre las IES se intensifica más y más. Así, casi simultáneamente, el BM (2003), la UNESCO (2005) y la OCDE (2008) emitieron sus respectivos documentos en todos los cuales se insiste en la necesidad de que los gobiernos orienten la educación superior hacia la innovación y la formación del

«capital humano» mediante la ampliación de la oferta educativa y la apertura de nuevos PE que atiendan los requerimientos del crecimiento industrial y económico, al tiempo que orienten la educación hacia el aprendizaje continuo, de conformidad con el cambio acelerado.

Se insiste, igualmente, en que los gobiernos impulsen la diversificación de las IES en universidades virtuales, corporativas, por franquicia y se amplíen los apoyos a la universidad de capital privado; promuevan políticas que aseguren la calidad de la educación; y exijan que las IES optimicen su gestión, así como transparenten y hagan público el ejercicio de los recursos que se les asignan.

Para algunos autores (Aboites, 1997) estas políticas o recomendaciones son imposiciones disfrazadas cuyos propósitos son privatizar la educación y someterla a las exigencias del aparato productivo, arrancarle a la educación su enfoque hacia el desarrollo integral de la persona y la capacidad crítica de ésta, y hacer que las IES se gobiernen con criterios empresariales.

Ante estas disonancias, el enfoque teórico de la educación se debe centrar en la misión propia de las IES en sus diversas modalidades que, en el caso de México, constituyen uno de los sistemas más complejos: se conforma por universidades públicas o privadas, institutos tecnológicos y politécnicos, universidades tecnológicas y politécnicas, universidades multiculturales, y más. De igual manera, se tienen que revisar los modelos pedagógicos y educativos y su correspondencia con la acción educativa. Por ejemplo, la «educación por competencias» corre el riesgo de ser una moda pasajera acatada por imposición que, como los modelos que la precedieron se quedaron en el diseño sin

trascender al aula, de suerte que exista un divorcio entre el *curriculum* prescrito, el establecido, el desarrollado en el aula, el evaluado y el esperado por las entidades sociales y productivas.

El triángulo integrador

A partir de los señalamientos antecedentes, se hace necesario un modelo de enfoque y análisis que, a la vez que contemple la cultura y gestión de las organizaciones, determine el vínculo entre el ser y quehacer de las IES y las expectativas de las organizaciones y las comunidades de incidencia, así como las actitudes y disposición de éstas para perfilarse hacia la educación superior y la cultura obrera. Lo que ocurra con esta interrelación organización – educación – comunidad contribuirá a comprender o explicar problemas vinculados con la rotación externa de personal y el desempeño laboral.

5.- DISEÑO METODOLÓGICO

Los problemas

Problema general

¿Qué factores inciden para asegurar la empleabilidad y la estabilidad laboral del personal en las organizaciones?

Problemas específicos

- 1.- ¿Hay vinculación entre los programas educativos y de formación para el trabajo con las orientaciones vocacionales y la empleabilidad en las organizaciones?
- 2.- ¿Las instituciones educativas y de formación para el trabajo atienden las demandas laborales con pertinencia, oportunidad y calidad?
- 3.- ¿Existe una relación entre las comunidades y las organizaciones que favorezca el conocimiento recíproco y la realización de los objetivos de unas y otras?
- 4.- ¿Los programas y políticas de las organizaciones en materia de personal responden a las motivaciones y expectativas de sus empleados y trabajadores?

Las conjeturas

- 1.- La regulación y estructura de las instituciones educativas dificulta u obstaculiza que su oferta atienda con pertinencia, oportunidad y calidad los requerimientos de las organizaciones
- 2.- Debido a su origen cultural, las organizaciones desatienden las motivaciones y expectativas de sus empleados.
- 3.- Las organizaciones le confieren poca importancia a las unidades de Recursos Humanos, lo cual repercute en la contratación, retribución y políticas de promoción de los empleados.

- 4.- La escasa vinculación entre las organizaciones y las comunidades repercute en la incomprensión mutua, en el logro de los objetivos de ambas y constituye una fuente potencial de conflicto.

Tipo de abordaje

Para lograr los objetivos establecidos en este proyecto, se aplica un diseño metodológico basado en el «estudio de caso». Como lo establece Yin (2017), este abordaje es útil cuando se cumplen 3 condiciones en el contexto por investigar:

- A) La pregunta principal de investigación busca explicar un fenómeno social. Las interrogantes tienen una naturaleza de ¿Cómo? ¿Por qué? Este criterio se cumple en este proyecto debido a que se pretende comprender el fenómeno de la inestabilidad del personal en las organizaciones y como éste se relaciona con la cultura de las comunidades rurales de Guanajuato, así como los perfiles de egreso de las instituciones educativas de la región.
- B) Siguiendo a Yin (2017), el siguiente criterio establece que este diseño es útil cuando inicialmente el investigador tiene muy poco o ningún control sobre los comportamientos humanos o escenarios económicos o sociales que se abordan. Este criterio también se cumple debido a que todas las políticas laborales de reclutamiento y selección, así como las normativas salariales son de injerencia exclusiva de cada organización. La cultura de las comunidades rurales de donde proviene la mayoría de la mano de obra y los comportamientos asociados no pueden ser normados o condicionados por

los investigadores al igual que el diseño de los perfiles de egreso de infinidad de instituciones educativas instaladas en la región.

- C) Yin (2017) establece como tercer criterio que el fenómeno por abordar tenga una naturaleza “actual”, “contemporánea”. Es decir, no se busca abordar los antecedentes históricos del fenómeno de la inestabilidad laboral, sino que pretende comprender este fenómeno en la actualidad, en los contextos laborales, sociales y educativos vigentes.

Otro motivo para seleccionar la metodología de «estudio de caso», tal como lo establece Barba (2013) –en lugar de otras metodologías como modelos de simulación, grupos de experimentación, observación participante etcétera–, es la presencia de actores con múltiples racionalidades. En la revisión del contexto y antecedentes del presente proyecto, es evidente que existen múltiples racionalidades: económicas, culturales y educativas.

De manera sucinta, podemos afirmar que el «estudio de caso» es el abordaje sistemático y en profundidad de un fenómeno general en diferentes unidades sociales con características únicas. A partir del aprendizaje generado en el análisis de cada uno de estos casos, se realiza la construcción de un conocimiento que permitirá explicar el fenómeno general, a pesar de los diferentes contextos en cada caso de estudio. El análisis del fenómeno de la inestabilidad laboral se realiza en organizaciones que comparten algunas características comunes como ubicación en el estado de Guanajuato, sector industrial al que pertenecen, etc. Pero también presentan elementos únicos como técnicas de reclutamiento y selección de personal o políticas salariales. De la misma manera, las comunidades

rurales existentes alrededor de muchas organizaciones o parques industriales de Guanajuato tienen características particulares en cuanto a usos, costumbres y cultura. Así mismo, las IES que conforman los perfiles de egreso de la mayor parte de mano de obra de la región, obedecen a lógicas de actuación muy diferentes, dependiendo del enfoque (educación técnica, humanista etc.).

A diferencia de un diseño metodológico basado en el cálculo estadístico de una muestra representativa de un universo, el abordaje de «estudio de caso» analiza diferentes unidades sociales y reflexiona sobre los hechos que se presentan y explican de manera general el fenómeno (Yin, 2017), pero identificando y separando los hechos que son resultado de las particularidades y contexto de cada caso. De esta manera, en un abordaje de Estudio de Caso, el reto no es analizar un elevado número de casos, sino de explicar los hechos que se presentan de manera general y particular en cada uno de los casos abordados.

Sobre la naturaleza de los datos, tal como se ha indicado en el objetivo general de este proyecto, se aplicarán técnicas para la recolección de datos tanto de tipo cualitativo como información documental, entrevistas y grupos de enfoque, así como datos de tipo cuantitativo como encuestas e indicadores económicos.

Segmentación de las unidades de análisis

Desde la perspectiva del «estudio de caso», se tendrán tres categorías para clasificar las unidades de análisis:

- 1.- Instituciones educativas y de capacitación para el trabajo. La selección de estas entidades se sujetará a los criterios siguientes: Su naturaleza, su modalidad educativa, sus programas, su tamaño y su régimen.
- 2.- Empresas. La selección de las empresas obedecerá a los siguientes criterios: Origen del capital, tamaño, giro, tiempo de operación y tecnología empleada en la producción, procurando que difieran lo más posible entre sí.
- 3.- Comunidades. La selección de las comunidades estaría en función de su: antigüedad, población, distancia al centro de trabajo, extensión geográfica.

En la siguiente tabla y de conformidad con la metodología empleada, se da cuenta del número de entidades de análisis a estudiar por su respectiva región.

Tabla 2. Nº de Casos de Estudio por Región

Región / Parque industrial	C a s o s		
	Instituciones de Educación y Formación	Empresas	Comunidades
PTCR	3	5	4
FIPASI	2	5	4
Totales	5	10	8

Fuente: Elaboración propia.

Etapas

Debido a la naturaleza, magnitud y complejidad del proyecto, se contempla su desarrollo en 5 etapas. Al término de cada una se generará un reporte parcial de resultados que será un insumo adicional para la siguiente etapa. De esta manera, el conocimiento generado se estará construyendo de manera secuencial, fortaleciéndose en cada fase ya que los diferentes estudios de caso permitirán identificar similitudes y diferencias del fenómeno de la inestabilidad laboral asociado a la cultura de las comunidades regionales y los perfiles de egreso educativos.

Etapa 1 Parques PTCR y FIPASI

Meta 1. Estrategias de reclutamiento y selección de personal.

Esta meta buscará hacer la descripción de las diferentes estrategias de reclutamiento y selección de personal que aplica cada empresa para atraer a la fuerza laboral.

Actividades:

- Entrevistas con responsables del área de Recursos Humanos.
- Entrevistas con actores involucrados en el proceso, como seleccionadores o proveedores de selección de talento.

Meta 2. Políticas salariales

Conocer las políticas de remuneración, así como las estrategias de formación de personal.

Actividades

- Entrevistas a Directores generales o Gerentes de Recursos Humanos.
- Análisis documental de tabuladores salariales.

Meta 3. Determinar los índices de rotación

Actividad

- Cálculo del índice de rotación de personal con base en las variables capturadas en las metas uno y dos.

Meta 4. Describir la relación existente entre el desarrollo económico de la comunidad y las empresas instaladas en la región, así como el impacto cultural en ambas

Actividades

- Cálculo de indicadores de desarrollo comunitario
- Descripción de mano de obra contratada en comunidades
- Significado de las nuevas empresas para las comunidades

Meta 5: Analizar la relación entre los perfiles de egreso y las necesidades laborales de los empleadores

Actividades

- Entrevistas con Directores de Instituciones educativas
- Revisión documental de planes de estudio

El desarrollo de las metas será secuencial y en cada una se aplicarán instrumentos de recolección de datos tanto cuantitativos como cualitativos.

Informe de resultados

Cada meta guarda una autonomía relativa con relación a la siguiente y una dependencia, también relativa, con la precedente. Ello significa que los compromisos de entrega se sujetarán a lo que las partes interesadas convengan. El equipo responsable presenta una propuesta integral, convencido de que de esta manera se encontrarán respuestas más integrales y pertinentes a la problemática que enfrentan las empresas y las comunidades de incidencia.

Si las partes así lo acuerdan, podrán presentarse informes parciales, con el propósito de emprender las acciones que convengan y crear un lenguaje común que facilite la comunicación y la retroalimentación que resulte pertinente. Al final se entregará un reporte completo que contenga, entre otros aspectos, el análisis de los resultados obtenidos, así como las recomendaciones para que las evalúen quienes estén facultados para diseñar la política pública y para elaborar los planes y programas de desarrollo.

BIBLIOGRAFÍA

- Aboites, H. (1997). *Viento del norte. TLC y privatización de la educación superior en México*. (1ª. ed.). México: UAM-Plaza Valdés.
- Aguirre, G. (1957). *El proceso de aculturación*. México: UNAM.
- Altvater, E. y Mahnkopf, B. (2002). *Las limitaciones de la globalización. Economía, ecología y política la globalización*. (1ª ed.). México: Siglo XXI-UNAM.
- Banco de México (2015). *Reporte sobre las condiciones de competencia en el otorgamiento de crédito a las pequeñas y medianas empresas (PYME)*. En <http://www.banxico.org.mx/publicaciones-y-discursos/publicaciones/informes->

periodicos/reporte-sobre-las-condiciones-de-competencia-en-la/%7B32337A40-0984-B48B-621E-93CE4104806A%7D.pdf, consultado el 02 de julio de 2018.

Banco Mundial (2003). *Construir sociedades del conocimiento: nuevos desafíos para la educación terciaria*. Bogotá, Col.: Banco Mundial.

Bech, U. (2002). *La sociedad del riesgo global*. (1ª ed.). Madrid: Siglo XXI.

Bech, U. (2008). *¿Qué es la globalización? Falacias del globalismo, respuestas a la globalización*. Barcelona, Esp.: Paidós.

Bonfil, G. (1990). *México Profundo. Una civilización negada*. (1ª. ed. Col. Los Noventa). México: Grijalbo/CONACULTA.

CONEVAL, (2015). *Medición y análisis de la pobreza en México. Memorias del CONEVAL 2006-2015*. (1ª ed.). México: CONEVAL

De Certeau, M. (1994). *La cultura en plural*. (1ª. ed.). Buenos Aires, Arg.: Nueva Visión.

Dumont, L., coord. (1975). *Introducción a dos teorías de la antropología social*. (1ª. ed.). Barcelona, Esp.: Anagrama.

El Financiero. Notimex. (15 de enero, 2013). Volkswagen inaugura planta número 100 en Guanajuato. En

<http://www.elfinanciero.com.mx/empresas/volkswagen-inaugura-planta->

[numero-100-en-guanajuato](http://www.elfinanciero.com.mx/empresas/volkswagen-inaugura-planta-numero-100-en-guanajuato). Consultado el 21 de agosto del 2018.

Evans-Pritchard, E. (1990). *Ensayos de antropología social*. (3ª. ed.). México: Siglo XXI.

- Geertz, C. (1994). *Conocimiento local. Ensayos sobre la interpretación de las culturas*. (1ª. ed.). Buenos aires, Arg.: Paidós.
- Godelier, M. (1976). *Antropología y economía*. (1ª. ed.). Barcelona, Esp.: Anagrama.
- Godelier, M. (1981). *Instituciones Económicas*. (1ª. ed.). Barcelona, Esp.: Anagrama.
- Gobierno de Silao (2015). GM cumple 20 años en Silao. En <http://www.silao.com.mx/gm-cumple-20-anos-en-silao/>. Consultado el 22 de agosto de 2018.
- Gobierno del Estado (2018a). Perspectiva económica Guanajuato. Presentación en power point, snp.
- Gobierno del Estado (2018b). *Plan estatal de desarrollo Guanajuato 2040. Construyendo el futuro*. Guanajuato: IPLADEG. En https://www.guanajuato.gob.mx/pdf/Gto2040_WEB.pdf. Consultado el 22 de agosto de 2018.
- Gobierno del Estado (2018c). *Programas regionales del estado de Guanajuato. Visión 2018. Síntesis*. Guanajuato: IPLANEG. En http://seieg.iplaneg.net/pmd/doc/todos/iv.planes_programas/programas_regionales_vision_2018.pdf Consultado el 17 de julio del 2018.
- INEGI (2014). *Censos económicos 2014*. México: Autor
- INEGI (2018). Actividades económicas. Guanajuato. En <http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/enchogares/regulares/enoe>. Consultado el 21 de agosto del 2018.

- Instituto Irapuato-Fundación Comunitaria del Bajío (2018). Estudio diagnóstico de las comunidades aledañas al PTCR, Irapuato, inédito, 74 pp.
- Kessler, G. (2014). *Controversias sobre la desigualdad. Argentina, 2003-2013*. (1ª. ed.). México: FCE.
- Larios, X. (8 de noviembre 2015). Mazda escribe su historia, En *Follow* (revista electrónica, sin periodicidad establecida). En <http://www.revistafollow.mx/index.php/liderazgo/mazda-escribe-su-historia>. Consultado el 21 de agosto de 2018.
- León-Portilla, M. (1976). *Culturas en peligro*. (1ª. ed.). Madrid: Alianza.
- McGregor, D. (1994 [1960]). *El lado humano de las organizaciones*. (1ª. ed.). Santafé de Bogotá, Col.: McGraw-Hill, Interamericana.
- Moraga, S. (17 de abril 2015). Ford invertirá mil mdd para abrir planta de transmisiones. *Marabis Castro del Rio*. En <http://castrodelrio.com.mx/html/ford.html>. Consultado el 21 de agosto de 2018.
- Montaño-Hirose, L. Y M. Rendón (1992). Problemática de las empresas instaladas en la delegación Iztapalapa, en *Iztapalapa* No. 25, enero-junio, pp. 97-111.
- Montaño-Hirose, L. (1990). Estrategia, organización y tecnología en algunos países asiáticos. Japón, Corea del Sur y China. Algunas reflexiones para los países poco industrializados, en *Organización y sociedad. El vínculo estratégico*. México: UAM-1, pp. 71-92.
- Montaño-Hirose, L. (1994). Del zaibatsu al keiretsu. Organización y eficiencia productiva en la gran corporación japonesa, en *Gestión y Política Pública*, vol. III, núm. 1, primer semestre de 1994, pp. 47-81.

- Montaño-Hirose, L. (2002). Estrategias empresariales de modernización frente al proceso de globalización económica. El caso de México, en *Gestión y Política Pública*, vol. XI, núm. 1, primer semestre de 2002, pp. 67-83.
- OECD (2008). *Tertiary education for the knowledge society*. (1ª. ed., 3 vols.). París: OECD.
- OECD (2017). *Education at glance 2017: OECD indicators*. Paris: OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2017-en>.
- Ouchi, W. (1982). *Teoría Z. Como pueden hacer las empresas frente al desafío japonés*. (1ª. ed.). México: Fondo Educativo Interamericano.
- Plastics Technology Mexico. (22 noviembre 2016). Toyota inicia la construcción de su planta en Apaseo. En <https://www.pt-mexico.com/noticias/post/toyota-inicia-la-construccion-de-su-planta-en-apaseo>. Consultado el 21 de agosto de 2018.
- Radcliffe-Brown, A. (1986). *Estructura y función en la sociedad primitiva*. (1ª. ed.). Barcelona, Esp.: Planeta-Agostini.
- Reinert, E. (2007). *La globalización de la pobreza. Cómo se enriquecieron los países ricos... y por qué los países pobres siguen siendo pobres*. (1ª. ed.). Barcelona, Esp.: Crítica.
- Shalins, M. (1976). ¿Neo-evolucionismo o marxismo?, en M. Godelier *Antropología y economía*. (1ª. ed.). Barcelona, Esp.: Anagrama, pp. 233-259.
- Solana, F. et al., coords. (1999). *Historia de la educación pública en México*. (4ª reimp.). México: FCE-SEP.
- Taylor, F. y Fayol, H. (1961). *Principios de administración científica. Administración industrial y general*. (1ª. ed.). México: Herrero Hermanos.

T21MX.Redacción, (7 de noviembre 2013). Volkswagen amplia su planta de motores en Silao. En <http://t21.com.mx/automotriz/2013/11/07/volkswagen-amplia-su-planta-motores-silao>. Consultado el 21 de agosto de 2018.

UNESCO (2005). *Hacia las sociedades del conocimiento. Informe mundial*. París: UNESCO.

Yin, R. (2017) *Case study research and applications: Design and methods*. 6th. Ed. Sage. London.