

Reestructuración Productiva, Empresas y Trabajadores en México al Inicio del Siglo XXI

Enrique de la Garza Toledo¹

En el nivel de la acumulación de capital la gran transformación se inició en la década del ochenta. Sin embargo, la nueva Formación no ha logrado tasas altas estables de crecimiento en más de 10 años y, por el contrario, ha tenido su primera gran crisis en diciembre de 1994 y en el 2001 entro nuevamente en recesión.

La acumulación de capital en este período ha tenido un comportamiento muy heterogéneo por clases en la manufactura; la productividad disminuyó en el período de 1980 a 1985 y aumentó entre 1985 y 1988. En la década de los ochenta al parecer la transformación en la palanca de la acumulación se inició a partir del segundo quinquenio. Pero en general la tasa de plusvalía que creció apreciablemente, se basó sobre todo en la caída del capital variable por trabajador. El sostenimiento de la tasa de ganancia se basó todavía en este mecanismo extensivo de acumulación en los ochenta. En los noventa la tasa de ganancia tendió a disminuir, especialmente durante la crisis de 1995. Hacia el 2001, coincidiendo con la recesión en los Estados Unidos, que impactó la demanda de productos mexicanos, el sector manufacturero entro en crisis, cayeron la producción, la inversión, el empleo y la productividad. En el trasfondo podría ser la crisis productiva del “modelo maquilador”, extendido a sectores que jurídicamente no son maquilas, basado en la intensificación del trabajo, sea por las vías taylorista o bien toyotista, con bajos salarios y alta rotación externa.

Vista la estructura del sector manufacturero por estratos de tamaños de establecimientos se puede concluir que entre 1980 y 1988 su distribución no cambió en la manufactura; en cambio entre 1988 y 1993 hay una polarización en número y valor de la producción de los establecimientos hacia los de menor y mayor tamaño, con disminución de los pequeños y

¹ Profesor-investigador del Doctorado en Estudios Laborales de la UAMI, Doctor en Sociología, Postdoctorado en las Universidades de Warwick, Inglaterra y Berkeley, California, Premio Nacional de Economía, Premio Nacional de Investigación Laboral

medianos. De este último año al final del siglo, los grandes disminuyeron en número y siguieron creciendo los micro. Entre 1980 y 1988 las remuneraciones reales por trabajador cayeron en todos los estratos, pero más en los grandes; en cambio la productividad creció más en estos últimos, así como la intensidad del capital, otro tanto sucedió en los noventa.

El comportamiento productivo de las empresas tiene como raíces principales, una la política macroeconómica, sobre todo la tasa de cambio, la de interés y la fiscal; pero, la otra es la base sociotécnica del proceso productivo. Por base sociotécnica hemos entendido la tecnología, organización-gestión, relaciones laborales y fuerza de trabajo de los procesos productivos. Sin embargo, las unidades de producción además de bases sociotécnicas tienen determinadas relaciones directas con el entorno (clientes, proveedores, mercado de trabajo, de tecnología, cadenas productivas, apoyos gubernamentales). A una unidad de producción caracterizada por su base sociotécnica y determinadas relaciones directas con el entorno (para diferenciarlas de las relaciones con la macroeconomía, la macropolítica, las macroinstituciones y la macrocultura) le hemos llamado unidad socioeconómica de producción.

Para el funcionamiento productivo desde el punto de vista de las características de las unidades socioeconómicas de producción una primera definición son las relaciones con el entorno inmediato. En este sentido hay dos hipótesis que se manejan en las polémicas internacionales que quisimos explorar. Una, la de las existencias de distritos industriales o bien clusters como ventaja comparativa, y la otra el aprovechamiento de nichos de mercados locales o zonales. El resultado de la investigación en el primer aspecto fue negativo, las relaciones entre empresas de las localidades estudiadas fueron escasas, se aprovecha poco la formación de cadenas productivas zonales, ni siquiera como subcontratistas o maquiladoras. Hay, como estudios macro habían mostrado antes, gran dependencia de insumos importados, una de las grandes consecuencias de la apertura.

También podemos concluir que la apertura de la economía y en los últimos años la sobrevaluación del peso no propiciaron el establecimiento de cadenas productivas y el aprovechamiento de ventajas zonales; por el contrario, aumentó la desarticulación y sobre todo el uso de insumos importados. En otras palabras la Formación Socioeconómica se

caracteriza en México por unidades socioeconómicas de producción desarticuladas sin formar distritos industriales. Esta conclusión lleva a las preguntas generales: En qué condiciones: ¿Las libres fuerzas del mercado tienden a desarticular o a reagrupar a las empresas? ¿En toda condición es perniciosa la inducción de la articulación entre empresas? Y, finalmente, ¿Si la falta de éxito del estilo actual de desarrollo en lo productivo y lo social debería llevar al replanteamiento de una regulación diferente a la del pasado? (Druck, 1999).

En cuanto al nivel tecnológico, la investigación mostró que en general la tecnología elevada se relaciona con grandes empresas y de alta productividad; sin embargo, la heterogeneidad zonal es grande y salta a la vista que la capacidad exportadora no se correlacionó positivamente con la alta tecnología, ni tampoco la propiedad extranjera del capital. La conclusión más general es que la tecnología no es siempre el factor central de la competitividad al nivel de unidad socioeconómica, porque nunca juega sola y su efecto depende del producto y del proceso y además siempre hay opciones de rutas tecnológicas que en sistemas complejos pueden arrojar resultados no coincidentes con la necesaria aplicación de la alta tecnología.

En la línea de organización del trabajo los resultados son en el sentido de que, excepto las empresas de alta productividad, entre más grandes la división del trabajo por categorías obreras es mayor y en todas se mantiene la separación entre producción, mantenimiento y control de calidad. Otro tanto sucede con la formalización del trabajo, es en las grandes donde más se practica a diferencia de las pequeñas, una excepción es nuevamente la empresa de alta productividad. En cuanto a la movilidad de los trabajadores dentro del proceso es en general baja, excepto en las grandes de alta productividad; sin embargo, en los casos en los que se practica es sobre todo debido a picos en la producción o para suplir ausencias, más que como nueva concepción de organización del trabajo. Asimismo, el involucramiento de los trabajadores resultó bajo y poco practicadas las formas grupales de trabajo. En otras palabras las formas de organización Tayloristas-Fordistas siguen siendo las predominantes en la manufactura, junto a las no científicas en las empresas pequeñas y micro. En resumen, el polo moderno en organización queda reducido a las empresas de alta

productividad, en tanto que en las pequeñas predomina una organización tradicional caracterizada por la no planeación y arbitrariedad; se dan mezclas o aplicaciones parciales del Justo a Tiempo y la Calidad Total y cabe destacar el bajo involucramiento de los trabajadores.

En relaciones laborales hemos analizado la flexibilidad y la bilateralidad. La primera resultó en la manufactura en general entre baja y media. En las empresas grandes y productivas es donde más se aplica, aunque no necesariamente la más alta productividad implicó la más alta flexibilidad laboral. También hay muchas diferencias zonales, las norteñas son en general más flexibles. Además, de las formas de flexibilidad fue la funcional la más practicada. En conclusión, al parecer el éxito productivo sí tiene que ver con la flexibilidad, pero no aplicada en forma extremista; la numérica puede ser indeseable para aumentar la productividad por el desapego de los trabajadores al trabajo; la salarial todavía es poco importante porque los convenios inducidos por la Secretaría del Trabajo han implicado montos en bonos muy bajos y porque no ha desaparecido la ventaja comparativa del bajo salario. Quedan a partir de nuestra investigación muchos problemas por profundizar como la forma que adquiere la polivalencia cuando se aplica, la efectiva descentralización de decisiones hacia el piso de la fábrica reducida al puesto de trabajo, si existe en las empresas muy productivas una nueva cultura laboral o bien un instrumentalismo productivista.

La bilateralidad también resultó entre baja y media. Baja en las decisiones del cambio tecnológico, un poco más alta en las de organización del trabajo, en el empleo muy baja, así como en el proceso de trabajo. Al parecer las intervenciones informales del sindicato y los trabajadores son más importantes que los formales. Las diferencias zonales apuntan a que la bilateralidad es mayor en antiguas zonas industriales que en las nuevas, posiblemente la fortaleza de los contratos acuñados en el período anterior y la conformación de diferentes tradiciones en relaciones industriales y manejo de recursos humanos influyen en estas diferencias.

El gobierno intentó durante el sexenio de Salinas (1992) y hasta cierto punto se continuó en el de Zedillo, inducir pactos productivos entre empresas y sindicatos. Formalmente estos

se extendieron, pero sus resultados hasta la fecha son cuestionables: porque muchos de los Convenios se han firmado entre las cúpulas sin la participación de los trabajadores de base. Este tipo de convenios han limitado, además de los bonos reducidos, la efectividad de lo pactado en cuanto al compromiso obrero con la productividad. Se trata del problema de la representatividad y legitimidad. Una nueva manera de ver a la empresa por sus actores tendría que reconocer que hay varias maneras de concebir la mejor manera de producir, que es así porque el proceso productivo no es totalmente determinista, que hay espacios de incertidumbres que los actores llenan con decisiones, interacciones y, a veces, a través del conflicto. Pero, en general sigue privando el autoritarismo empresarial en el trabajo, el desinterés sindical por involucrarse, las culturas obreras instrumentalistas y no queda clara la relación entre bilateralidad y competitividad, en parte porque es probable que se trate de una bilateralidad defensiva más que propositiva, de sindicatos y trabajadores. En cuanto a la fuerza de trabajo, su perfil sociodemográfico muestra las diferencias entre restos de lo que hemos llamado la Antigua Clase Obrera y la tendencia a la homogeneización en una Nueva Clase Obrera; en lo laboral predomina la fuerza de trabajo estable en el sector manufacturero formal, con capacitación baja; y en lo salarial el perfil es muy chato, salario bajo y poco bonos. En pocas palabras, los cambios en factores sociotécnicos, sobre todo en empresas grandes y de alta productividad, se ha reflejado en cambios importantes en el perfil de la fuerza de trabajo de la Antigua a la Nueva Clase Obrera, con diferencias zonales. En este último aspecto, las variables zonales es posible que escondan diferencias en mercados externos de trabajo y protecciones contractuales diferenciadas, así como en estilos de gestión de recursos humanos. En conclusión, la clase obrera se ha transformado parcialmente en México, pero no con los perfiles que se supondrían frente a la revolución tecnológica, organizacional y la flexibilidad, sino entre una antigua clase obrera (masculina, con calificaciones tradicionales, de edad madura, estable en el trabajo) y una nueva clase obrera no calificada, joven, mejor repartida entre hombres y mujeres y de poca antigüedad. Esta nueva clase obrera es mayoritaria en zonas norteñas o participa junto a la antigua en los trabajos menos calificados en zonas antiguas. Aunque habría que considerar

un tercer destacamento minoritario ubicado en empresas reestructuradas no maquiladoras con calificaciones y salarios más altos.

Vistas de conjunto las unidades socioeconómicas de producción, podemos reafirmar las tesis de la polarización. Hay un polo moderno constituido por empresas grandes de alta productividad, sin articulaciones zonales importantes, con tecnología media-alta y aplicaciones parciales de la Calidad Total y el Justo a Tiempo, con flexibilidad media y ligera bilateralidad, con perfil de una fuerza de trabajo con calificaciones nuevas y otros de calificación baja, pero compartiendo con el otro polo los bajos salarios, a pesar de las diferencias en porcentajes entre dichos salarios. Este polo se desdobra en dos configuraciones: el Modelo Maquilador, que como Modelo de Producción abarca más que la maquila en términos legales, caracterizado por la utilización de tecnología de nivel medio; organización del trabajo entre taylorista y toyotista precaria; flexibilidad media en lo funcional y baja en lo salarial, aunque muy alta en lo numérico; con una fuerza de trabajo con nivel educativo de secundaria, joven, de baja calificación; con culturas obreras de poco apego al trabajo, a la empresa o al sindicato, apoyada en redes sociales de parentesco, amistad y vecindad. La otra configuración, de menor extensión que la anterior, esta conformada por empresas reestructuradas que han elevado su nivel tecnológico, aplicado aspectos parciales de la Calidad Total y el Justo a Tiempo, con flexibilidad laboral menor que la del modelo maquilador, con una fuerza de trabajo combinada entre antigua clase obrera reconvertida y nueva. Esta configuración es probable que logre desarrollar mayor apego al trabajo y a la empresa, aunque la cultura laboral por ahora apunta más a un productivismo productivista. Posiblemente los más distintivos en este polo sean las Nuevas Formas de Organización del Trabajo y la flexibilidad, pero con poco involucramiento, es decir con autoritarismo y el Control de Calidad Total aplicado más como técnica administrativa que como concepción de cambio en las relaciones laborales, que se refleja también en escasa descentralización de las decisiones, salario bajo y pocos estímulos, que hemos llamado Modelo de Producción “Toyotista Precario”. El polo “atrasado” está constituido por dos sectores. El tradicional (pretaylorista) y el taylorista. Pero ambos comparten la característica de la poca articulación zonal, tecnología baja, menor aplicación

de nuevas formas de organización, poca bilateralidad, poca flexibilidad (excepto en la forma primitiva del sector tradicional), perfil masculino y maduro en una parte, muy joven en la otra de la fuerza de trabajo, bajo salario sin bonos por productividad. En el sector tradicional priva la arbitrariedad patronal mezclada con autoritarismo y paternalismo, en el taylorizado una organización más formalizada y burocrática.

En esta polarización del apartado productivo cabe mencionar nuevamente las diferencias zonales (Lara, 1999) que pueden esconder tres grupos principales de variables; las de políticas de personal; las de las políticas sindicales y de contratación; y las de las culturas laborales. Estas tres aunque no están aisladas de la economía (sufren por ejemplo la presión del mercado) pueden tener otras determinantes que mantengan las diferencias zonales frente a contextos de competencia semejantes. Las políticas de personal se acuñan desde la formación profesional de los responsables de diseñarlas y establecerlas, hasta las que vienen de las casas matrices, pasando por las modas gerenciales, pero sin duda se entremezclan con las culturas gerenciales. Las diferencias sindicales zonales pueden tener implícitas el peso de la tradición y lo legítimo en el manejo de las relaciones laborales, que a veces queda plasmado en modelos diferenciados de contratación colectiva; las culturas laborales pueden tener componentes regionales que en México pueden ser importantes en valores, normas, tradiciones, costumbres, pero también sentidos estéticos, formas de razonamiento y discursos con respecto al trabajo, las relaciones laborales y las empresas.

En síntesis, es posible que coexistan dos estrategias empresariales exitosas hasta ahora, cada uno de ellas con sus propias limitaciones; primero, la que utiliza tecnología, organización, relaciones laborales y fuerza de trabajo convencionales y basa su competitividad en el bajo costo de la fuerza de trabajo, y el uso intensivo de ésta (Carrillo, 1990). La segunda, fundado en las nuevas formas de organización, tecnologías más altas, flexibilidad pero también con bajo salario y uso intensivo de la fuerza de trabajo en forma toyotista o taylorista. La primera estrategia tiene como limitación el reducir el mercado interno y que el uso intensivo de la fuerza de trabajo como base de la competitividad tiene límites físicos y sociales. La segunda, presenta más potencialidades, su punto flaco es estar asociado, también al bajo salario a la escasa capacitación y a la intensificación. Descuida

también el mercado interno como economía nacional, además de frenar el involucramiento y las potencialidades de las nuevas tecnologías y formas de organización.

Como puede deducirse, las estrategias empresariales dominantes en México, en cuanto a políticas de producción, de gestión de mano de obra, de relaciones laborales resultan de presiones del mercado -hay sin duda una competencia mayor después de las aperturas económicas dentro y fuera del país. Pero también de qué tipo de sindicalismo predomina y los trabajadores con los que se cuenta. Si los sindicatos mayoritarios son corporativos, poco protectores y poco democráticos, la política empresarial no ha ido a forzar a la no sindicalización, sino a la extensión de los contratos de protección y los acuerdos de cúpula con los líderes. Asimismo, cuentan con abundante mano de obra, con ejércitos de pobres sin calificación especial para el trabajo, jóvenes, muchas mujeres, con un nivel de educación superior a sus padres. Esta masa de trabajadores ha entrado al mercado de trabajo como parte de la estrategia de sobrevivencia familiar, que no presupone un salario suficiente de una persona para sostener a una familia, ni tampoco la permanencia en el empleo, ante las posibilidades de ser temporalmente suplidos por otros integrantes de la unidad doméstica. Esta masa entra y sale del trabajo con mayor facilidad que sus padres. En estas condiciones, los empresarios no han apostado en su mayoría a la vía de la inversión elevada en capacitación, del salario alto o los bonos atractivos para retener a la fuerza de trabajo, a la interlocución con sindicatos representativos de los problemas de la producción. Han contado también culturas empresariales en parte locales (conceptos de empresa como decisión unilateral derivada del derecho de propiedad y de trabajador como subordinado, sujeto de las ordenes de los superiores), en parte provenientes de los Estados Unidos (no ingerencia de los sindicatos en las decisiones de la empresa) para evitar una interlocución efectiva entre empresa y sindicatos (Gutman, 1976).

Si tratamos de combinar nuestro diagnóstico al nivel de unidades socioeconómicas de producción con el macroeconómico habría que destacar que a pesar de que el período de vigencia del nuevo estilo de desarrollo crecieron tanto las exportaciones como las importaciones, especialmente con el NAFTA (Vega, 1991) (Fernández, 1993), se han generado en dos ocasiones (antes de las crisis de 1995 y de la del 2001) importantes déficits

en la balanza comercial, siendo responsables principales las importaciones de insumos y activos fijos. En otras palabras, el aparato productivo no fue capaz de compensar con sus exportaciones el flujo creciente de insumos importados; el equilibrio se ha conseguido provincialmente en cuenta corriente a través del flujo de capitales, de cartera antes de la crisis del 95, como inversión directa antes de la del 2001. El énfasis en el control de la inflación como eje de la política económica introdujo distorsiones importantes en el aparato productivo, al limitar las exportaciones con la sobrevaluación del peso, al encarecer el crédito para atraer capitales y desviarlos hacia la inversión no productiva y, por otro lado, con la reducción en el gasto público por habitante en términos reales y con los topes salariales se mantuvo contraída la demanda interna. Todo esto jugó en contra del sector productivo y ayudó a que su reconversión fuese polarizada e insuficiente. Por tanto, no puedo transitar a una palanca claramente diferente de la acumulación del capital que no fuese la intensificación del trabajo, sea en su forma Taylorista o Toyotista (Lo, 1999), y el bajo salario, excepto en un sector muy pequeño en el que se combinó lo anterior con el incremento de la productividad en sentido estricto (basado en la innovación) (Hirst y Thompson, 1996). El resultado está a la vista a partir de 1995, tasas de crecimiento muy fluctuantes, gran heterogeneidad de las bases sociotécnicas e incapacidad de aprovechar nichos y ventajas comparativas locales (excepto la abundante mano de obra barata y la subordinación de los sindicatos a las empresas). La crisis de 1995 no sólo cuestionó la política económica errónea y el enfoque monetario de la balanza de pagos, sino al Modelo de desarrollo. La nueva crisis del 2001, muestra la debilidad de los “modelos de producción” imperantes en el México Neoliberal. Muestra que ambos, el del Taylorismo con bajo salario y el Toyotista Precario de bajo salario también, son dos formas del mismo mecanismo de explotación, el de la intensificación del trabajo. Este mecanismo en México, específicamente el Toyotismo de la precariedad, no contiene suficientes ingredientes como para lograr la lealtad de los trabajadores y evitar su alta rotación externa. Con ello, no garantiza el crecimiento sostenido durante plazos prolongados de la productividad. La crisis del 2001 puede ya ser considerada en parte como del Toyotismo precario, como el “modelo

de producción hegemónico” resultado de la reestructuración productiva en México desde los ochenta.

Las políticas del Estado con respecto de las empresas no pueden dejar de lado la polarización industrial existente y la desarticulación entre cadenas productivas. Si bien es deseable la descentralización de decisiones hacia organismos intermedios de la sociedad civil, en una estructura industrial como la mexicana, el papel del Estado sigue siendo importante para propiciar encadenamientos productivos y cambios en la organización y la flexibilidad parcial. Este papel del estado debe ser diferencial según el tamaño de la empresa, las grandes (exitosas, exportadoras) no necesitan de inducciones especiales a cargo del Estado, las pequeñas y medianas requieren de apoyos importantes en comercialización, financiamiento, tecnología y en particular para el cambio organizacional, y las relaciones laborales. Lo anterior implica un cambio en la política industrial del Estado. Es bien sabido que durante el período de Sustitución de Importaciones la política industrial fue de carácter proteccionista y que utilizó como instrumentos principales los aranceles, los precios oficiales, las restricciones cuantitativas (permisos previos), las cuotas máximas de importación, más las restricciones aduanales, sanitarias o ecológicas, de empaque, normas de calidad y de origen. La instauración del Modelo de Libre Mercado implicó un viraje importante en la política industrial, en consonancia con el nuevo papel del Estado en la economía. Se trató sobre de todo de crear condiciones para la operación eficiente de los mercados competitivos. Todo esto a través de un sistema impositivo competitivo, de la desregulación de las normas para la inversión, de programas de apoyo a las exportaciones como Altex, Ecex, Pitex y Draw Back y de diversas medidas de inducción de la inversión. Excepto para el sector exportador no se han tratado de medidas de carácter sectorial sino genéricas de estabilización macroeconómica, que de lograrse, diría la doctrina que las inspiró, propiciarían la inversión productiva sin necesidad de medidas específicas que son vistas como distorcionantes de los mercados.

Sin embargo, después de 13 años de *nueva política industrial* (1982-1995) eran evidentes el rezago y la polarización del aparato productivo lo que posiblemente inspiró variaciones en la concepción del programa de Política Industrial y Comercio Exterior de

1995. En primer lugar se planteó en este documento explícitamente que la apertura comercial había contribuido a la mayor heterogeneidad de la industria y que no bastaba la presión del mercado para lograr un crecimiento más homogéneo entre ramas y empresas. En esta medida se habló de la necesidad de una política industrial activa a cargo del Estado y en concertación con los empresarios. En este programa se reconocía al sector externo como el motor del crecimiento, como efectivamente ha sucedido, pero que el papel central de un número reducido de exportadoras debería complementarse con la sustitución eficiente de exportaciones y la consolidación del mercado interno. Además se aceptaba la inconveniencia de competir basados en la mano de obra barata y, por tanto, la necesidad de la innovación tecnológica (que se ha dado en forma muy polarizada). Además se planteaba la conveniencia de superar el rezago de las micro, pequeñas y medianas empresas. El programa hablaba de la existencia de una estructura dual en lo tecnológico y que no se había reducido el rezago, de rearticular cadenas productivas (que poco se ha extendido) y fomentar el desarrollo nacional (muy polarizado hasta la actualidad, aunque han surgido polos nuevos y otros han decaído). Se señalaba adicionalmente que la competitividad no podía ser resultado exclusivo del esfuerzo individual de las empresas ni del mercado, que era necesaria la coordinación por parte del Estado.

Posiblemente el aspecto más innovador del Programa en cuanto a doctrina haya sido el énfasis de superar el atraso de las Micro, pequeñas y Medianas empresas, especialmente a través de la inducción a la formación de cadenas productivas. A lo largo del Programa se pueden leer los planteamientos neoinstitucionalistas de Piore y Sabel: la asociación entre empresas con componentes más allá de los mercantiles, por ejemplo en Distritos Industriales o en Clusters; la posible competitividad mayor de las PyMEs por su mayor capacidad de adaptación frente a mercados fluctuantes y demanda en pequeños lotes; la posibilidad de incorporación de tecnología microelectrónica reprogramable en las PyMES por la reducción de los costos de los equipos de computación.

Las explicaciones de por qué la política industrial no ha cumplido sus metas en cuanto a las empresas de menor tamaño, que son la mayoría, puede seguir varias vertientes: 1) Porque no se han dedicado suficientes recursos a los múltiples programas relacionados con

la política industrial. Sin embargo, este argumento chocaría con la idea de que el Estado ya no debe subsidiar el desarrollo industrial. 2) Porque los múltiples programas de apoyo al crecimiento industrial a veces son contradictorios y en el mejor de los casos subordinados a una lógica diferente, la de la inexistencia real de una política industrial que tiene detrás la idea de que el papel nuevo del Estado en la Economía debe reducirse a vigilar las condiciones para que haya equilibrios macro, que el nivel micro se ajusta por presión del mercado de manera espontánea. 3) Que algunos de los supuestos neoinstitucionalistas acerca de las premisas y potencialidades del asociacionismo empresarial que están detrás del Programa de Política Industrial y Comercio Exterior del gobierno de Ernesto Zedillo y de muchos de sus programas específicos son erróneos.

En un principio predominó la idea en los diseñadores económicos de que la presión del mercado sería suficiente para impulsar a todas las empresas a modernizarse o bien operaría una selección “natural” en virtud de la cual la mortalidad empresarial no necesariamente sería una desgracia, puesto que sobrevivirían sólo los eficientes. Sin embargo, al iniciar la década de los noventa se empezó a entender que si bien las micro y pequeñas empresas (MyP) cuantitativamente no disminuían, tenían un tiempo de vida muy corto, y las medianas y grandes no eran capaces de suplirlas como generadoras de empleo. Además, que el simple impulso del mercado no era suficiente para conducir las hacia la modernización o bien al encadenamiento con las medianas y grandes. Ha sido recientemente cuando, al menos discursivamente, se ha reconocido oficialmente que las empresas de menor tamaño necesitan ser inducidas hacia la relación entre ellas o con las grandes, recuperándose una parte de la discusión de la teoría de la *especialización flexible* y del *Industrial Governance*. ¿Es posible sostener una teoría cuyo enfoque de la producción sea puramente económico? (Cooper y Clark, 1987). Si la producción y la competitividad implican siempre otros factores además de los económicos (organizacionales, en relaciones laborales, culturales, etc.) estos deberían ser considerados explícitamente y no creer que el mercado hará converger a todos hacia el mismo punto. De otra manera se desperdician factores de competitividad locales que pueden ser importantes. En particular cabe repensar el papel de las instituciones en la eficiencia productiva (Meyer, 1993). Ciertamente que las

instituciones pueden burocratizarse y ser opuestas a la eficiencia y a la respuesta oportuna ante un entorno muy cambiante; pero, a la vez, creer que la sociedad puede funcionar sin instituciones no tienen fundamento. El problema podría plantearse de otra manera ¿Cuáles serían las instituciones adecuadas a las condiciones actuales? (De Martino, 2000) ¿Cuál el nuevo papel del Estado? ¿Toda política industrial es distorcionante y por tanto indeseable? (Snyder, 2001) Los fundamentalismos siempre son simplificantes y en todo caso y juegan en favor de unos sujetos y en contra de otros (Schuldt, 1998). La situación se agrava cuando los ganadores son unos cuantos y los perdedores pueden salir de ciertos mercados pero no de la vida y la vida, los mundos de vida, son más amplios que los mercados y pueden también cambiarlos.

