

00821
36



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE ECONOMIA

**"EL NIVEL MESO DE LA COMPETITIVIDAD
EN MEXICO"**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN ECONOMIA

P R E S E N T A :

ALEJANDRO CRUZ MARCELO

DIRECTOR DE TESIS: ENRIQUE DUSSEL PETERS



**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

CIUDAD UNIVERSITARIA,

JUNIO DE 2003



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

**TESIS
FALLA
DE
ORIGEN**

A mi familia:

Por darme una segunda oportunidad.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	3
1. DETERMINANTES DE LA COMPETITIVIDAD	5
1.1 Introducción	5
1.2 Teoría de las Ventajas Competitivas de las Naciones (TVCN).....	6
1.3 Teoría de la Competitividad Sistémica (TCS).....	11
1.3.1 El nivel Macro	11
1.3.2 El nivel Micro	12
1.3.2.1 Requerimientos a las empresas	14
1.3.2.2 Requerimientos al Entorno	15
1.3.3 El nivel Meso	18
1.3.4 El nivel Meta.....	23
1.4 Encadenamientos Mercantiles Globales	24
1.5 Coincidencias, diferencias y complementariedad entre la TCS, la TVCN y los EMG.....	25
1.6 Conclusiones Preliminares.....	28
2. EL NIVEL MESO DE LA COMPETITIVIDAD EN MÉXICO	32
2.1 Introducción	32
2.2 Modelos de Desarrollo en México desde la época posrevolucionaria	33
2.3 Trabajadores y Empresarios en la Institucionalización Autoritaria 1940 - 1985	35
2.3.1 Trabajadores y Sindicatos.....	36
2.3.2 Empresas y Organizaciones Empresariales	41
2.4 Respuesta de los Empresarios, Trabajadores y sus Organizaciones a los nuevos retos de la IOE.....	44

2.4.1 Trabajadores, Sindicatos y Estado.....	45
2.4.2 Empresas, Organizaciones Empresariales y Estado	54
2.5 Conclusiones Preliminares.....	59
CONCLUSIONES.....	64
Siglas	70
Bibliografía.....	72

INTRODUCCIÓN

Con el cambio de la estrategia económica aplicada en México, que ocurre en la década de los ochenta, se hace a un lado el proteccionismo y se promueve, entre otras cosas, la apertura económica. Como resultado, las empresas deben enfrentar el reto de mejorar su competitividad, tanto para poder participar en el mercado internacional, así como para mantener sus posiciones ante la entrada de productos extranjeros. Después de casi 20 años de la aplicación del nuevo modelo de desarrollo, se han elaborado diversos trabajos para evaluar el desempeño de las empresas, en las diferentes ramas y regiones del país. Los resultados de dichas investigaciones muestran que, aunque las exportaciones mexicanas han aumentado de manera importante, han estado acompañadas por un proceso de polarización (Dussel Peters, 1997, 2000/b). Es decir, sólo un grupo reducido de empresas, en algunos sectores de la economía, han sido capaces de participar activamente en los mercados internacionales, mientras que la gran mayoría, no ha contribuido al crecimiento exportador ni entablado relaciones de proveeduría con las empresas exportadoras exitosas. Estos resultados plantean la necesidad de estudiar mecanismos, que permitan aumentar el número de empresas con niveles de competitividad adecuados, es decir, con capacidad para participar activamente en el mercado interno y/o contribuir a las exportaciones nacionales. Con lo anterior, se lograría un desarrollo más homogéneo entre las empresas, sectores económicos y las diferentes regiones del país. Por lo tanto, el análisis de los determinantes de la competitividad en México y las posibles estrategias para mejorarla, constituye una discusión vigente y muy importante, de ahí que su estudio haya sido escogido como el tema de investigación de este trabajo.

La contribución que se hará con este trabajo a las investigaciones existentes sobre la competitividad de las empresas mexicanas, consiste en partir de un enfoque interdisciplinario en el cual, además de aspectos económicos, se incluyen factores sociales, culturales y políticos, cuya relevancia en el estudio de la competitividad ha sido mostrada desde ramas de las ciencias sociales diferentes a la economía. Al seguir este enfoque se mejora la comprensión de cómo las empresas consiguen y mantienen su competitividad, y en consecuencia, se abre la posibilidad de mejorar las

estrategias para promoverla. A fin de adoptar dicho enfoque se incluye dentro del marco teórico a la Teoría de la Competitividad Sistémica (TCS), que divide el estudio de la competitividad en cuatro niveles: micro, macro, meso y meta (cuyas características serán presentadas en el primer capítulo de este trabajo). En particular, dentro del nivel meso, la TCS estudia la aplicación de un modelo participativo entre el Estado y otros actores sociales, a través del cual se diseña, aplica, y evalúa la estrategia para mejorar el entorno en el que se encuentran las empresas, la cual se basa en la promoción de conjuntos institucionales que cooperen de manera formal e informal con los clusters industriales, con el objetivo de fomentar, complementar y multiplicar los esfuerzos de las empresas por mejorar su competitividad.

La hipótesis de este trabajo es que la promoción de la competitividad de las empresas a través del nivel meso, representa una opción que supera a los enfoques unidimensionales basados sólo en el Estado o bien, sólo en el mercado. Sin embargo, su aplicación en México enfrenta restricciones debido a las características de los empresarios, trabajadores y sus organizaciones. Para validar la hipótesis el documento está dividido en dos capítulos: el primero, constituye el marco teórico de este trabajo, se abordarán varios enfoques que nos permitirán conocer los determinantes de la competitividad, así como las acciones que se pueden aplicar para promoverla; en el segundo capítulo, se analizará para el caso de México la posibilidad de promover la competitividad a través de la propuesta de la TCS.

Como nos abocaremos al estudio de algunos de los argumentos que plantea la TCS, los resultados que se obtendrán constituyen sólo el comienzo del análisis de la competitividad en México vista desde este enfoque, lo cual abre la posibilidad de complementarlo con futuras investigaciones a nivel de maestría y doctorado.

1. DETERMINANTES DE LA COMPETITIVIDAD

1.1 Introducción

Desde la década de los ochenta el tema de la competitividad ha surgido vigorosamente en la discusión teórica, teniendo una gran influencia en el diseño de políticas económicas en general, y en particular, sobre la política industrial, laboral y de los factores que afectan las actividades económicas (Dussel Peters, 2000/a). Una empresa es competitiva cuando tiene la capacidad de sostener su posición de mercado, es decir, cuando tiene la capacidad de pagar a sus trabajadores y proveedores, así como cumplir con sus obligaciones financieras. Cuando una empresa no es competitiva, simplemente sale del negocio (Krugman,1994).

Contar con empresas competitivas es importante, porque de eso depende el nivel de empleo e ingresos (y por lo tanto, los niveles de vida) que generan los sectores empresariales (OCDE,1996). Sin embargo, alcanzar la competitividad no es una tarea fácil, existen diferentes tendencias que le hacen más difícil a las empresas sostener una posición en el mercado, como por ejemplo: la globalización de la competencia, la proliferación de competidores debido a los procesos exitosos de industrialización tardía (por ejemplo, el sudeste asiático), los procesos de ajuste estructural y orientación exportadora (por ejemplo, Estados Unidos), la diferenciación de la demanda, el acortamiento de los ciclos de producción, la implantación de innovaciones radicales con referencia a nuevas técnicas, materiales y conceptos organizativos, así como avances radicales en sistemas tecnológicos que obligan a redefinir las fronteras entre las diferentes disciplinas (Esser et.al.,1996).

Dada la importancia de la competitividad y los factores que pueden limitar la capacidad de las empresas para alcanzarla y sostenerla, el objetivo de este capítulo consistirá en dar respuesta a las siguientes preguntas: ¿cuáles son los determinantes de la competitividad? y ¿qué mecanismos se pueden aplicar para promoverla? Para ello, se mostrarán la Teoría de las Ventajas Competitivas de las Naciones (TVCN), la Teoría de la

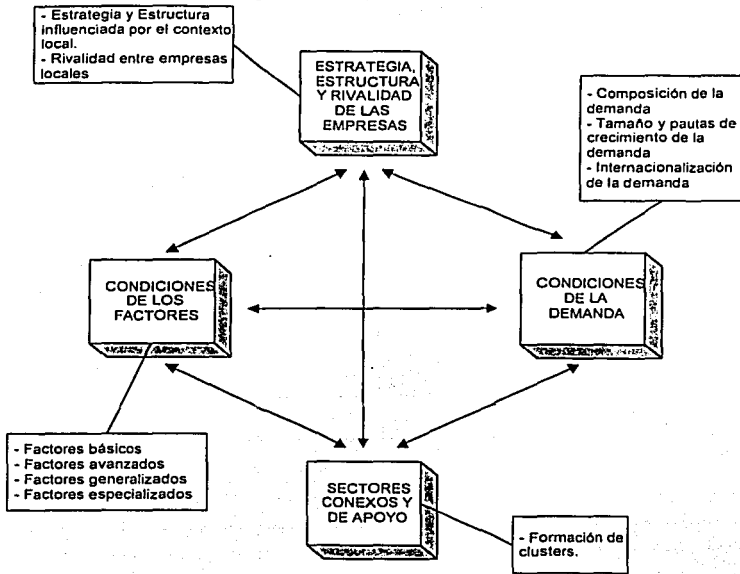
Competitividad Sistémica (TCS) y las características de los Encadenamientos Mercantiles Globales (EMG).

1.2 Teoría de las Ventajas Competitivas de las Naciones (TVCN)

En este apartado se abordará la teoría de Michael Porter de las Ventajas Competitivas de las Naciones. Porter, considera que la ventaja competitiva de las empresas depende de "los fundamentos microeconómicos de la competitividad" (Porter, 1998/a:6), los cuales, se dividen en dos tipos: por un lado, los que le *corresponden exclusivamente a la empresa* y por el otro, los que *conforman el ambiente microeconómico*, también llamados, determinantes de la ventaja competitiva de la nación.

Dentro de los fundamentos microeconómicos de la competitividad que corresponden a la empresa, existen dos condiciones que se deben cumplir. La primera consiste en alcanzar la eficiencia operacional, es decir, aplicar las mejores prácticas mundiales. La segunda, se refiere a crear sus mejores prácticas, desarrollando posiciones estratégicas únicas para avanzar hacia niveles altos de productividad. Por otro lado, la importancia del ambiente microeconómico se debe a que "las naciones tienen éxito en unos sectores, en particular, porque su entorno doméstico es el más dinámico y el más estimulante, e impulsa a las empresas a modernizar y ampliar el ámbito de sus ventajas con el transcurso del tiempo" (Porter, 1990:112). Dentro de este ambiente microeconómico, Porter considera que existen cuatro determinantes fundamentales que constituyen el diamante nacional (ver diagrama 1.1) los cuales son tratados en seguida.

Diagrama 1.1
 EI DIAMANTE NACIONAL



Fuente: Porter (1990).

Las *condiciones de los factores* hacen referencia a los insumos necesarios para competir en algún sector. Su importancia para la ventaja competitiva no consiste sólo en el acceso a ellos, sino a la capacidad de desplegarlos productivamente (Porter, 1990). Dentro de los factores existen jerarquías según su contribución a la creación de la ventaja competitiva. La primera distingue entre factores básicos y avanzados: los *factores básicos* aunque no necesitan inversión o pueden ser creados con una cantidad de recursos relativamente modesta, no brindan una ventaja sostenible; los

factores avanzados requieren de cuantiosas inversiones, pero son necesarios para elaborar productos diferenciados y desarrollar tecnología. La segunda jerarquía, a su vez, distingue entre *factores generalizados* y *factores especializados*. Los generalizados pueden ser usados por una amplia gama de sectores; los *especializados*, en cambio, tienen una formación muy específica para un sector. Según las jerarquías anteriores, un país puede contar con una ventaja más sólida y duradera si cuenta con recursos avanzados y especializados, para lo cual se requiere de cuantiosas inversiones (con intensa participación del sector privado) pues en general este tipo de factores no son heredados sino creados.

Otro elemento del diamante nacional se refiere a las *condiciones de la demanda interior*, su influencia aparece en los siguientes factores. Primero, sobre la *composición de la demanda* que está determinada por las necesidades del comprador local, las cuales pueden brindar a las empresas locales una imagen de la necesidades del comprador más clara o temprana que la que pudieran tener sus rivales extranjeros. Segundo, sobre el *tamaño y pautas de crecimiento de la demanda*, aspecto importante en los sectores donde se producen economías de escala o de aprendizaje, además de que la temprana saturación del mercado promueve que las empresas sigan innovando, perfeccionando y/o las empuja a penetrar en mercados extranjeros. Por último, la *internacionalización de la demanda interior*, que ocurre cuando existe una demanda creciente del exterior por los productos y servicios de una nación.

El tercer determinante del ambiente microeconómico se refiere a la presencia de *sectores conexos y auxiliares competitivos* que permitan la formación de clusters. Los clusters son los bloques de construcción de una economía innovadora, involucran una variedad de industrias relacionadas, proveedores e instituciones, los cuales están ubicados en el mismo lugar (Porter, 1998/a). La existencia de *sectores auxiliares* puede fomentar la innovación y perfeccionamiento, lo cual ocurre cuando los proveedores ayudan a las empresas a detectar nuevos métodos y oportunidades para la aplicación de tecnología más avanzada. Por otro lado, los *sectores conexos* permiten a las empresas coordinar o compartir actividades cuando compiten y obtener productos complementarios. La presencia en una nación de un

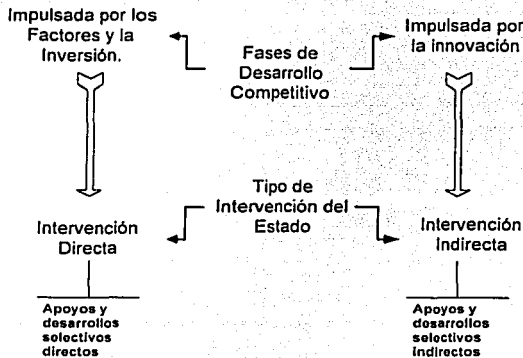
sector conexo internacionalmente acreditado, brinda muchas oportunidades para el flujo de información y los intercambios técnicos.

En referencia al cuarto y último determinante, relacionado con la *estrategia, estructura y rivalidad* de las empresas, Porter menciona que “es un tema muy complejo debido a que muchos aspectos de una nación, demasiado numerosos para generalizar, influyen en las formas de organizar y gestionar las empresas” (Porter, 1990:159). Dentro de estos aspectos se encuentran las actitudes de los trabajadores hacia la dirección, las normas sociales de conducta individualista o de grupo y las normas profesionales. Las anteriores, a su vez, se derivan del sistema educativo, de la historia social y religiosa, de las estructuras familiares y de muchas otras condiciones nacionales frecuentemente intangibles pero singulares. Con relación a la *rivalidad*, Porter considera que tiene una asociación positiva con la ventaja competitiva debido a que crea la presión necesaria para que las empresas innoven y mejoren.¹ Un aspecto importante a resaltar es que en la TVCN se considera que la cooperación no contribuye a mejorar la ventaja competitiva, e incluso, puede ser contraproducente: “Una excesiva cooperación puede asegurar que pocos de los sectores del país saldrán ganando, de verdad, a la larga las empresas y los Gobiernos deben caer en la cuenta de que esa esperanza es falsa” (Porter,1990:846).

Además de los cuatro determinantes se deben considerar como elementos adicionales la casualidad y el Estado, que si bien pueden modificar los elementos del diamante nacional, desde la perspectiva de Porter no llegan al grado de determinantes. Los acontecimientos casuales crean discontinuidades que pueden propiciar cambios en la posición competitiva, anulando las ventajas de los competidores previamente consolidados. Por otro lado, el papel del gobierno en la ventaja competitiva nacional es el de influir en los cuatro determinantes, aunque el tipo de políticas gubernamentales depende de la fase de desarrollo competitivo en que se encuentre el país en cuestión (véase el diagrama 1.2).

¹ Además, la rivalidad doméstica es aún mejor que la rivalidad con competidores extranjeros porque genera presiones particularmente apreciables dado que “el éxito de un rival doméstico indica o demuestra a otros que el progreso es posible”(Porter, 1990:171)

Diagrama 1.2
FASES DE DESARROLLO COMPETITIVO Y EL PAPEL DEL ESTADO.



Fuente: Elaboración propia en base a Porter (1990).

Para terminar con la exposición de la TVCN, mostraré sus recomendaciones para los países en vías de desarrollo. El objetivo de estos países consiste en avanzar en las fases de desarrollo competitivo, abandonando los sectores donde la ventaja esta dada por factores básicos (Porter, 1990). Para conseguirlo, el punto de partida es identificar los sectores con alguna ventaja en los factores, además de que cuenten real o potencialmente con los otros elementos del diamante nacional. El siguiente paso, consiste en estimular el desarrollo de sectores conexos y de apoyo, cuya ventaja sea menos sensible a los factores. Sin embargo, dentro de las recomendaciones de Porter no se menciona de manera explícita cómo elegir a los sectores que servirán de base para el agrupamiento, ni los mecanismos para fomentar a los sectores relacionados, limitándose a expresar su desconfianza en la capacidad estatal de establecer prioridades, argumentando que "las estructuras burocráticas y las presiones políticas crean un marco poco adecuado para tomar decisiones objetivas..." (Porter, 1990:842).

1.3 Teoría de la Competitividad Sistémica (TCS)

La TCS adopta un carácter interdisciplinario, integra los elementos pertenecientes a la economía industrial, la teoría de la innovación, la sociología industrial, así como los argumentos desarrollados en el plano de la ciencia política en torno a las policy networks. (Messner, 1998). Por lo tanto, dentro de la competitividad sistémica se señala la complementariedad de discusiones generadas desde diferentes disciplinas, las cuales se habían mantenido alejadas (Altenburg et. al.,1998). Dentro de la estructura de la TCS, los determinantes de la competitividad se agrupan en cuatro niveles: micro, macro, meso y meta. En lo que sigue de este apartado se abordarán sus características y relaciones, aunque para una visión de conjunto se presenta el diagrama 1.3.

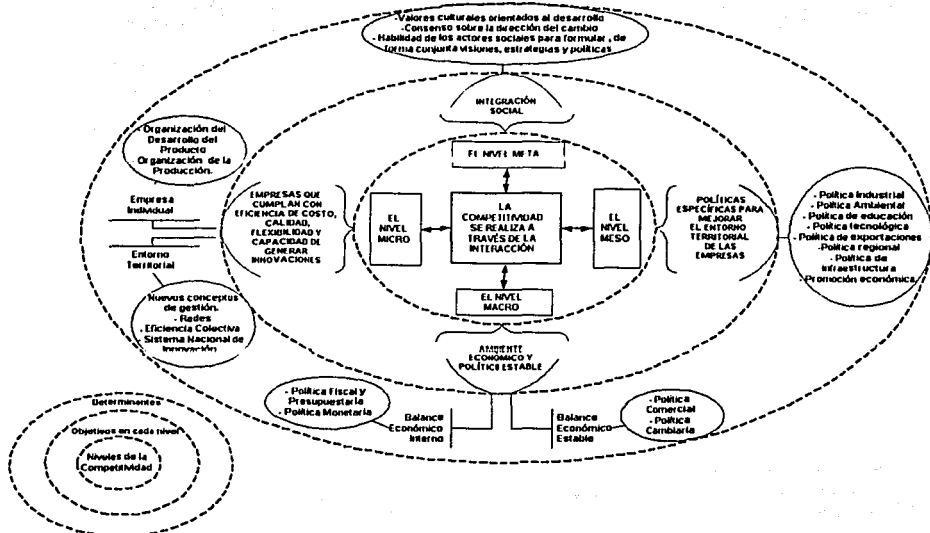
1.3.1 El nivel Macro

Un contexto macroeconómico inestable tiene un impacto negativo sobre el crecimiento de la economía, pues perjudica de modo sustancial la operatividad de los mercados de factores, de bienes y de capital, provocando que no se logre una asignación efectiva de recursos (Messner, 1998). Las políticas para generar estabilidad macroeconómica pueden ordenarse en dos grupos, dependiendo si tratan de llegar al balance económico interno o externo. Alcanzar un *balance económico interno* se refiere a disminuir las tendencias inflacionarias a través de reformas en los ámbitos fiscal, presupuestario y monetario. Por otro lado, para alcanzar el *balance económico externo* se requiere eliminar elevados déficits en la balanza de pagos, para lo cual se hace uso políticas comerciales y sobre el tipo de cambio.

Aunque un buen desempeño en el nivel macro es condición para promover la competitividad de las empresas, un ambiente macroeconómico estable y una política liberal en el área de comercio exterior, no garantizan el crecimiento económico y una elevada competitividad (Messner, 1998)².

² Una discusión más amplia sobre la relación que existe entre el comercio exterior y el desarrollo industrial, puede encontrarse en Dussel Peters (1997) y (2000/b).

Diagrama 1.3
NIVELES ANALÍTICOS DEL CONCEPTO DE COMPETITIVIDAD SISTÉMICA



Fuente: Elaboración propia en base a Esser et.al., 1996.

1.3.2 El nivel Micro

Las empresas deben cumplir con cuatro criterios o determinantes para poder ser competitivas en el nivel micro: eficiencia de costo, calidad, flexibilidad y capacidad de generar innovaciones (Esser et.al., 1996). La *eficiencia de costo* se refiere a optimizar la productividad del trabajo y del capital; la *calidad* es considerada en base a certificaciones como la de los certificados

ISO 9000 de la Organización de Estándares Internacional; la *flexibilidad* debe ser cumplida en cinco variables: flexibilidad de producto (la habilidad de cambiar fácilmente para producir nuevos productos), flexibilidad de volumen (la habilidad de adaptarse a cambios en el volumen de producción eficiente), flexibilidad de ruta (la habilidad de procesar partes a través de diferentes rutas dentro de la planta), flexibilidad de operación (la habilidad de cambiar la secuencia de operación), y flexibilidad de proceso (la habilidad para producir una familia de productos de diferentes formas usando diferentes materiales); por último, la *capacidad de generar innovaciones* se refleja de diferentes formas según el tipo de empresa, en las líderes se considera el número de productos que ha introducido al mercado, en el resto de las empresas, su capacidad de imitar rápidamente las innovaciones de las firmas líderes.

Para cumplir con los determinantes del párrafo anterior, las empresas deben modificar algunos aspectos que se pueden agrupar en dos tipos: los que conciernen sólo a la empresa (requerimientos a la empresa) y los que involucran el entorno en el que se encuentran (requerimientos al entorno). Para justificar esa división, es necesario considerar la forma en que se organiza la producción y los cambios que ha sufrido a partir de los ochenta, aspectos que serán analizados a continuación.

Hasta fines de los años setenta, en los países industrializados, las mejores prácticas industriales tanto tecnológicas como de organización de la producción, se basaron en el paradigma fordista-taylorista. Dicho paradigma tenía las siguientes características: la producción de manufacturas estandarizadas y destinadas para el consumo masivo; utilización de máquinas para una sola operación y rígidamente eslabonadas entre sí (producción fordista en cadena); una jerarquización estricta de la organización empresarial del trabajo, aparejada con una extrema división del trabajo y una fijación de la mano de obra a operaciones sencillas y repetitivas (taylorismo); y una organización relativamente débil de la división interempresarial del trabajo (Raynolds, 1994). Este paradigma necesitaba de un entorno estable para poder existir, pues era necesario calcular rendimientos futuros de inversión dentro de plazos muy largos. La crisis de la producción fordista aparece cuando se dejan de cumplir las condiciones de estabilidad en los años setenta y ochenta (Piore y Sabel, 1990; Bianchi y Di Tommaso, 1998). El nuevo modelo, según Esser et. al. (1994), tiene las

siguientes características: la producción de manufacturas diferenciadas para una demanda en rápida transformación; la reducción del plazo entre el desarrollo de la idea para elaborar un producto y su lanzamiento al mercado; la aplicación de tecnologías de fabricación flexible; y nuevos conceptos organizativos en los que se enfatiza la calificación del personal, así como el acortamiento y la racionalización de las vías de comunicación en el interior de la empresa, mediante la reducción de niveles jerárquicos entre y dentro de los departamentos.

1.3.2.1 Requerimientos a las empresas

Los aspectos que deben ser modificados en el interior de las empresas para ser congruentes con las nuevas características de la organización industrial, se refieren a la organización del desarrollo del producto y la organización de la producción. Con relación al desarrollo del producto se presentan como alternativas los modelos organizativos de ingeniería simultánea, así como el diseño para la fabricación. La ingeniería simultánea se basa en incorporar al proceso de desarrollo del producto al mayor número posible de departamentos técnicos de la empresa, el cual, no transcurre según el modelo cascada en el que varios departamentos elaboran un proyecto en forma sucesiva, sino a través de distintas actividades paralelas entre sí. Esta organización contribuye a acortar drásticamente los tiempos de desarrollo, a fabricar productos con mayor eficiencia y a comercializarlos con más facilidad (Meyer-Stamer, 1999). Por otro lado, la estrategia de diseño para la fabricación, consiste en buscar un término medio entre la optimización técnica del producto y sus consecuencias sobre el proceso de producción, a fin de disminuir los altos costos de producción que pueden aparecer cuando se optimiza el producto de forma unilateral.

En lo que se refiere a la organización de la producción, Esser et. al. (1994), identifican tres dimensiones que se refieren a la introducción de innovaciones organizativas, innovaciones técnicas y la aparición de transformaciones sociales. Dentro de las innovaciones organizativas se encuentra la aplicación de logística intraempresarial e interempresarial. La primera se refiere a la aplicación de "just in time" interno, la segunda, a la incorporación de los proveedores en la logística de la empresa,

consolidando las relaciones con los proveedores. En lo que se refiere a las innovaciones técnicas, se busca la digitalización y la interconexión electrónica de toda la maquinaria. Por último, dentro de las transformaciones sociales, se requiere la flexibilización del trabajo con vistas a utilizar más a fondo las costosas máquinas asistidas por computadora, trabajo en grupo, disminución de niveles jerárquicos y la devolución de responsabilidades al nivel de taller.

1.3.2.2 Requerimientos al Entorno

Los nuevos procesos de producción y estrategias competitivas hacen muy difícil que las empresas logren sobrevivir solamente con sus propias fuerzas. El nivel de eficiencia productiva y competitividad de las empresas depende de las características del entorno territorial en el que se encuentran, así como de las relaciones que entablan con el mismo. Para sustentar la afirmación anterior serán analizadas las alteraciones en la filosofía de la gestión, los beneficios de las redes empresariales y clusters, así como las características de los sistemas nacionales de innovación.

Dentro de la *filosofía de la gestión* hay dos aspectos que fomentan la importancia del entorno: la *especialización de las empresas* y la *aplicación de conceptos de logística*. La *especialización* es necesaria para hacer frente a la inestabilidad de los años setenta y ochenta, tiene como consecuencia que las empresas dejen de producir servicios que son necesarios para su actividad y, por lo tanto, requieren adquirirlos dentro del entorno local en el que se encuentran. El segundo aspecto se refiere a la aplicación de conceptos de logística como el *"just in time"*, el cual promueve que los proveedores de ciertas piezas se establezcan en lugares cercanos a sus clientes, formando aglomeraciones industriales que fortalecen el entorno territorial en el que se encuentran (Meyer-Stamer, 2000).

Con relación a las *redes empresariales*, su construcción se refiere al establecimiento de relaciones entre empresas, pero no sólo las que se basan en el mercado, sino también a las relaciones de largo plazo fundamentadas en la confianza y donde existen numerosos contactos informales. Cuando las empresas forman parte de redes de colaboración pueden especializarse y

combinar las especificidades propias con las de otras empresas dentro de la red de colaboración. Además, es posible que aparezcan procesos de aprendizaje por interacción cuando los compradores apoyan a sus proveedores en la solución de problemas y/o el proveedor desarrolla nuevos productos en estrecha cooperación con los ingenieros de la empresa contratista. Por último, la posibilidad de ajustar las relaciones entre unidades para aplicar cambios en la cantidad y calidad del producto les permite mejorar su habilidad para enfrentar shocks externos (Harrison y Storper, 1991).³

Por otro lado, los *clusters industriales* se definen como concentraciones geográficas de compañías e instituciones interconectadas en una actividad determinada (Porter, 1998/b). Los clusters, y con ellos el entorno territorial, han cobrado importancia por sus efectos positivos sobre la "eficiencia colectiva", concepto introducido por Schmitz y que se define "como la ventaja competitiva derivada de economías externas y acciones colectivas" (Schmitz, 1995;536). El concepto de *economías externas*, planteado por primera vez con Alfred Marshall en su obra *Principles of Economics*⁴, hace referencia a los beneficios que reciben las empresas dentro de aglomeraciones industriales, los cuales están relacionadas con situaciones donde la actividad de un sujeto tiene efectos no intencionales sobre las actividades de otro (Di Tommaso, 1999). Pero las economías externas Marshallianas no son suficientes para explicar el desarrollo de los clusters, en algunos casos también existe la fuerza deliberada para trabajar, o también llamada, la meta consciente de la *acción colectiva* (Schmitz y Nadvi, 1999)⁵. En las economías de acciones colectivas la interacción y la

³ Sin embargo, no todas las relaciones que se establecen entre las empresas promueven de igual manera la competitividad, por ejemplo, con relación a la subcontratación Dussel Peters (1999/b) presenta una clasificación en la cual se encuentran variantes que implicar relaciones basadas sólo en el mercado y sin la aparición de procesos de aprendizaje.

⁴ Marshall menciona que dentro de las aglomeraciones industriales las economías externas surgen porque: "el buen trabajo es apreciado como se merece; los inventos y los perfeccionamientos de la maquinaria, en los procesos de fabricación y en la organización general de los negocios, se estudian pronto para dilucidar sus méritos e inconvenientes; si una persona lanza una nueva idea, ésta es adoptada por los demás, combinada con sus propias sugerencias y de este modo se transforma en una fuente de otras nuevas ideas" (Marshall 1920:226).

⁵ Cuando aparece la cooperación entre miembros de una aglomeración industrial se le llama distrito industrial. Mientras un distrito industrial es siempre un cluster, lo inverso no siempre es cierto (Schmitz, 1995)

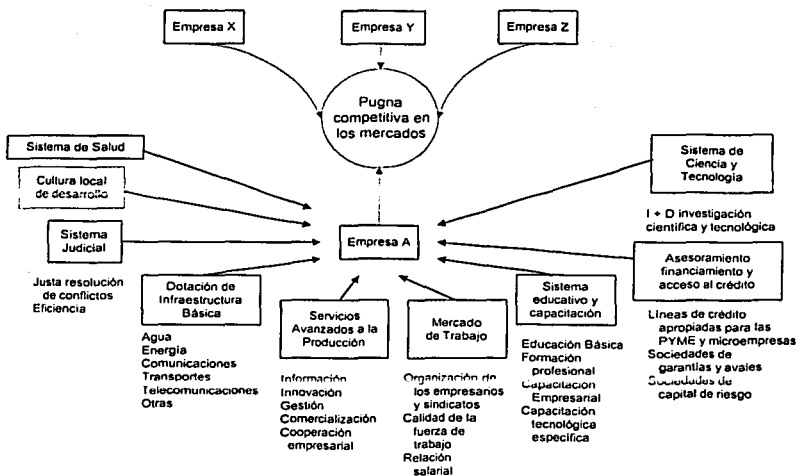
cooperación viene planificada y es parte de la estrategia de la empresa individual.⁶ La importancia de la cooperación implica tomar en cuenta, dentro de la discusión sobre la competitividad, aspectos socio-culturales como la estructura familiar, grupos étnicos, partidos políticos, la religión y otras afinidades locales étnico-culturales. Dichos aspectos evitan la aparición de comportamientos oportunistas, brindan un alto nivel de confianza entre los miembros de una agrupación y proporcionan una homogeneidad más grande de objetivos y patrones de comportamiento (Berry, 1997). Es decir, los aspectos socio-culturales mencionados facilitan la interacción cooperativa y disminuyen los costos de transacción.

Por último, el análisis de los sistemas nacionales de innovación muestra la importancia de los factores políticos, institucionales y económicos para el desarrollo empresarial. Mario Cimoli (2000) define al Sistema Nacional de Innovación (SNI) como el conjunto de redes donde las instituciones determinan el desempeño innovador de las empresas locales. El SNI está articulado en tres niveles: en primer término las empresas con el conocimiento incorporado en sus rutinas, en segundo lugar las redes de vinculación con otras empresas, y por último, los países reflejan un concepto más amplio al considerar el conjunto de relaciones sociales, reglas y restricciones políticas, cultura y un lenguaje compartido (Cimoli, 2000).

Según los argumentos presentados, podemos afirmar que las empresas no obtienen la competitividad de manera individual sino con el conjunto de la sociedad (véase el diagrama 1.4).

⁶ La existencia de una aglomeración no implica que existan todos los beneficios que componen la eficiencia colectiva, sin embargo, Schmitz (2000) tomando como base los casos de cuatro clusters ubicados en Pakistán, India, México y Brasil, muestra que las empresas agrupadas en clusters han intensificado la cooperación como respuesta a las presiones competitivas y en los casos donde se ha dado este incremento los resultados obtenidos han sido mejores que en donde no ha ocurrido.

Diagrama 1.4
EMPRESA Y ENTORNO COMPETITIVO



Fuente: Albuquerque. (1997) p.153.

1.3.3 El nivel Meso

Las características que ha adoptado el nivel micro de la competitividad muestran que el entorno juega un papel importante para explicar la competitividad de las empresas. En el nivel meso que presenta la TCS, se incluye como objetivo el diseño de políticas para mejorar el entorno en el que se encuentran las empresas. La propuesta consiste en la creación de conjuntos institucionales que cooperen de manera formal e informal con los clusters industriales, para así, fomentar, complementar y multiplicar los esfuerzos individuales de las empresas por mejorar su competitividad. Más adelante, se harán comentarios adicionales sobre los conjuntos

institucionales mencionados, por ahora, la atención se colocará en el hecho de que la definición de una estrategia, incluye la determinación de los mecanismos que se seguirán para su diseño, aplicación y evaluación. Los cuales, también están determinados por las características en el nivel micro, pues éstas han provocado la ineficiencia de los enfoques unidimensionales basados sólo en la capacidad del Estado o sólo en el mercado. Dichas alternativas no son adecuadas porque en un caso, el Estado no puede contar con toda la información relevante para el diseño de las políticas ni la capacidad para aplicarlas, y en el otro, el mercado no puede asegurar la aparición de procesos de colaboración necesarios para alcanzar la eficiencia colectiva.

Los métodos de gestión que se proponen dentro del nivel meso, buscan incluir a diferentes agentes de la sociedad a través de *policy networks*, las cuales se definen como un acuerdo en el que actores autónomos, en sistemas de negociación, buscan alcanzar soluciones conjuntas a sus problemas. Las formas de conducción tipo red que se proponen dentro del nivel meso tienen las siguientes ventajas: incrementar la capacidad conjunta para la solución de problemas, debido a que moviliza dentro de un sistema funcional el know-how disponible de organizaciones empresariales, sindicatos, asociaciones, administraciones locales, institutos tecnológicos y universidades; cristalizar visiones y enfoques comunes sobre los aspectos débiles y fuertes, así como de los futuros desafíos hacia los que puedan orientarse instituciones tanto privadas como públicas; por último, procurar estabilidad, consenso de intereses y orientación de largo plazo.

Uno de los factores más importantes para el desarrollo de las *policy networks* es el diálogo, debido a que "fundamenta la disposición y la aptitud para implementar una estrategia de mediano a largo plazo, con vistas al desarrollo tecnológico-industrial orientado a la competencia" (Messner, 1998:24).

El papel del gobierno en las *policy networks* es el de ser coordinador, moderador y comunicador entre los agentes relevantes con el objetivo de promover la disseminación de información y conseguir visiones conjuntas de mediano y largo plazo. Dichas visiones, a pesar de no ser obligatorias, funcionan como orientaciones que pueden ser usadas como guías para que

los bancos adopten sus decisiones crediticias, las empresas fijen sus inversiones de largo plazo, el empresariado asigne recursos para la investigación y las instituciones intermedias (como los centros de entrenamiento y los de investigación) cambien o rectifiquen sus objetivos.

Para que los agentes de la sociedad puedan participar en la policy networks se requiere que éstos sean capaces de reunirse, discutir y llegar a acuerdos que todos acepten y se comprometan a respetar.⁷ Además, una condición para la formulación de políticas estratégicas y visiones conjuntas es la separación institucional entre el estado, la empresa privada y las organizaciones intermedias. Sólo con dicha separación, esos grupos contribuirán a la elaboración de políticas de una forma creativa.

Aunque sea posible involucrar exitosamente a los agentes en las policy networks, su funcionamiento no está exento de problemas. Messner (1999) distingue siete obstáculos que limitan la conducción basada en redes, los cuales se presentan a continuación.

- *El problema del gran número de actores.* Se refiere a las dificultades para elaborar un resultado general que depende de las decisiones o acciones de todos (o muchos).
- *La dimensión temporal de las decisiones.* La conducción a través de redes no asegura que las decisiones políticas se orienten al desarrollo y dejen de lado impulsos cortoplacistas.
- *Consolidación institucional de redes.* Se refiere a la tendencia a afianzar las relaciones entre los actores provocando que: a fin de evitar dañar las relaciones dentro de la red sus integrantes defiendan las reglas de distribución existentes; la uniformidad excesiva de los puntos de vista implica que se pasen por alto alternativas, vías de desarrollo, soluciones y estrategias que salen de las opciones tradicionales; la estabilidad de las redes y la confianza entre sus integrantes puede ir acompañada por una tendencia hostil hacia su entorno, situación que puede conducir al traslado consciente a terceros de los costos y los efectos externos negativos.

⁷ Estas condiciones son difíciles de encontrar en muchos países donde los actores públicos y privados tienen baja experiencia en comunicarse y relacionarse, o bien, existen estructuras corporativas con una orientación rentista (Esser et.al., 1996).

- *El problema de la coordinación.* Aparece cuando las soluciones que maximizan el bienestar agregado son ignoradas sistemáticamente si no implican una mejoría simultánea del statu quo para cada uno de los actores de la red.
- *Los dilemas de la negociación.* Ocurre cuando los actores tienen como objetivo principal la maximización de su utilidad o adoptan acciones estratégicas para asegurar ventajas en el curso de la misma como manipulación de la información y el uso de trucos y amenazas.
- *El poder en las redes.* Existe la posibilidad de que algunos de lo integrantes tengan mayor poder que el resto, aunque éste no se exprese como dominación absoluta, lo cual puede ocurrir cuando cuentan con conocimientos especializados, control de fuentes de información y medios de comunicación, reglas organizativas generales o patrones de valores y/o disponibilidad de recursos financieros.
- *La tensión entre conflicto y cooperación.* El establecimiento de redes depende de la formación de una "cultura cooperativa", del consenso y de la coherencia social. Sin embargo, las relaciones de cooperación demasiado estrechas al interior de una red pueden convertirse en un mecanismo de bloqueo.

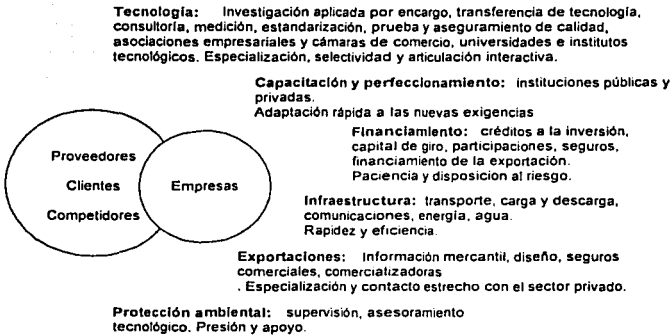
Las dificultades señaladas muestran que "la búsqueda de mecanismos para el desarrollo de soluciones orientadas a los problemas (no por intereses particulares) no termina con la "innovación social" de la red, a pesar de las esperanzas de muchos teóricos de las redes" (Messner, 1999:115).

Para terminar con la descripción del nivel meso se analizarán las mesoinstituciones y mesopolíticas, las cuales dentro de la TCS, constituyen los mecanismos para promover el entorno de las empresas. Las mesoinstituciones ofrecen servicios a las firmas industriales, su creación no es sólo tarea del Estado, pues también pueden y deben intervenir otros agentes e instituciones⁸ (véase el diagrama 1.5). Las mesopolíticas buscan estimular la competencia y apoyar a las empresas para que hagan lo mejor en un ambiente altamente competitivo. Estas políticas deben ser selectivas,

* Por ejemplo, las empresas privadas pueden contribuir con la provisión de capital de riesgo y consultorías de negocios, las asociaciones de negocios pueden brindar información sobre tecnología, mientras que las actividades gubernamentales son relevantes a través de la educación y la investigación.

identificando centros industriales dinámicos y fuertes para promoverlos, a fin de que transmitan sus efectos a las regiones menos desarrolladas. La selectividad incluye tres niveles: 1) concentrarse en clusters industriales con potencial de desarrollo, 2) localizar dentro de los clusters a las firmas más fuertes para impulsarlas a adquirir las mejores prácticas mundiales y 3) promover regiones en las que grupos dinámicos estén emergiendo (Esser et.al., 1996). El carácter selectivo de las mesopolíticas es deseable pues permite que existan mejores premisas para emprender procesos rápidos y continuos de aprendizaje, así como un intenso intercambio informativo, además de que facilita al sector público la tarea de proporcionar la infraestructura física e intangible correspondiente (Esser et. al.,1994). Además de los aspectos regional y local, las mesopolíticas tienen una dimensión nacional en donde se dirigen a desarrollar infraestructura física, diseñar estrategias para que los productos nacionales penetren en nuevos mercados, así como la defensa ante posturas proteccionistas de otros países.

Diagrama 1.5
POLÍTICAS SELECTIVAS Y FACTORES ESPECIALIZADOS:
¿CUÁLES SON LAS INSTITUCIONES Y ORIENTACIONES
CONSTITUTIVAS DEL ESPACIO MESO?



Fuente: Altenburg, Hillebrand y Meyer-Stamer (1998) p.11

Como el objetivo es promover entornos empresariales específicos, es necesario que las mesopolíticas y mesoinstituciones tomen forma en los niveles regional y local. Los agentes, instituciones y dependencias gubernamentales locales deben participar activamente porque sólo de esa manera se puede aprovechar su conocimiento sobre cada situación particular (Meyer-Stamer, 1999). Por lo tanto, el éxito industrial de una región no depende de factores externos a la misma, sino de las diferentes agentes públicos y privados que se encuentran en el interior. En ese sentido, una región exitosa debe contar con endogeneidad territorial.

1.3.4 El nivel Meta

En este nivel se incluyen aspectos sociales y culturales que deben cumplirse para alcanzar la competitividad sistémica. Ya se han hecho algunos comentarios sobre su importancia. Dentro del nivel meso se mencionó que estos factores influyen sobre la participación de los agentes en las policy networks; mientras que en el nivel micro, son un determinante para la aparición de acciones colectivas.

En el nivel meta, Meyer-Stamer (1999) considera que deben ser desarrollados tres aspectos fundamentales:

- *Valores culturales orientados al desarrollo*, como el reconocimiento social del éxito económico, aceptación general de que el comportamiento predatorio y de polización daña a la economía, dar prioridad a la inversión de largo plazo en educación y capacitación, así como una propensión alta al ahorro. El problema de que una sociedad no cuente con dichos valores es que es muy difícil estimularlos mediante políticas en los niveles macro y meso. "Esto explica porque instrumentos similares diseñados para promover, por ejemplo, la capacidad empresarial, cooperación interfirma o cooperativas de ahorro, tienen diferentes resultados entre los países" (Meyer-Stamer, 1999:35).
- *Consenso sobre la dirección del cambio*, es decir, con miras a la creación de acuerdos en el plano de la política y la economía, es necesario un consenso sobre la necesidad del desarrollo industrial y de la integración con el mercado mundial.

- *Habilidad de los actores sociales para formular de manera conjunta visiones, estrategias y políticas.* Este aspecto es condición necesaria para que las empresas emprendan acciones colectivas en el nivel micro, así como para la aplicación de los nuevos métodos de gestión que se proponen en el nivel meso.

1.4 Encadenamientos Mercantiles Globales

Un encadenamiento mercantil se refiere a todo el conjunto de actividades involucradas en el diseño, producción y marketing de un producto (Gereffi, 1999). Si se trata de un encadenamiento mercantil global, entonces se hace referencia a un grupo de redes interorganizadas en torno a un bien o producto, uniendo hogares, empresas, y estados con otros dentro de la economía mundial (Gereffi / Korzeniewicz M. / Korzeniewicz R., 1994)

Cuando una empresa pertenece a un EMG puede mejorar su competitividad a través del aprendizaje, vía exportaciones, de las prácticas de los compradores globales; así como por la presión que enfrenta para incrementar su capacidad de respuesta y conseguir consistente y alta calidad. Además, formar parte de un EMG brinda acceso a mercados externos controlados por un número limitado de compradores, lo cual es relevante especialmente para los proveedores de países en vías de desarrollo que, de otra manera, estarían marginados (Humphrey y Schmitz, 2001/b). En lo que se refiere a la producción, los proveedores locales pueden avanzar progresivamente dentro del encadenamiento hacia actividades con mayor valor agregado y complejidad. A este fenómeno, Gereffi (1999) le llama "sucesión organizacional"; sin embargo, como menciona Humphrey y Schmitz (2001/a), no es posible considerar que se avanzará sin problemas porque los productores locales entrarían en competencia directa con sus antiguos compradores, los cuales, podrían inhibir este proceso y limitar los flujos de conocimiento dentro de la cadena.

El grado de beneficios que pueden obtener las empresas depende de las relaciones que aparecen entre las integrantes de un EMG y los mecanismos institucionales a través de los que se coordinan las actividades. Humphrey y Schmitz (2001/a) distinguen cuatro tipos de estructuras de

coordinación. *Relaciones a través del mercado*: implica que la relación entre las empresas del EMG se limita a la compra - venta. *Redes*: las firmas cooperan a través de una fuerte y equitativa relación. *Cuasi Jerarquía*: una de las empresas ejerce un alto grado de control especificando las características del producto que requiere y algunas veces estipula el proceso que se debe seguir. *Jerarquía*: la empresa líder se encarga directamente de las operaciones de todo el EMG.⁹ (Humphrey y Schmitz, (2001/b) La participación de las empresas en EMG modifican las características y efectividad de las políticas locales para mejorar la competitividad; en general, cuando no tiene la posición de líder, la relación que se establezca en el encadenamiento define las condiciones de acuerdo con las cuales la empresa diseña su estrategia competitiva. (Meyer-Stamer, 1998). En el caso de las relaciones cuasi jerárquicas los compradores globales invierten en el mejoramiento de los proveedores, pero una vez echa la inversión, están interesados en mantener la relación asimétrica limitando su avance hacia actividades estratégicas (Humphrey y Schmitz, 2000),

1.5 Coincidencias, diferencias y complementariedad entre la TCS, la TVCN y los EMG

Con lo mostrado en el capítulo se puede comparar la TCS y la TVCN, considerando sus propuestas sobre las características que necesitan las empresas para alcanzar la competitividad, el papel del entorno, las políticas y mecanismos de gestión adecuados para promover la competitividad y la importancia de los factores sociales y culturales.

En lo que se refiere a las acciones en el interior de la empresa para lograr ser competitivas, tanto la TVCN como la TCS argumentan que las empresas deben alcanzar las mejores prácticas mundiales. La TVCN hace referencia a este aspecto con el concepto de eficiencia operacional, mientras que la TCS le llama organización del desarrollo del producto y organización de la producción. Por otro lado, la importancia del entorno territorial también es reconocida por las dos teorías. La TVCN lo incluye en el "diamante

⁹ El determinar el tipo de estructura que usarán las empresas dentro de un EMG depende del grado de coordinación que se requiere para llevar a cabo las actividades y que puede variar desde inexistente en el caso de relaciones a través del mercado hasta total en el caso jerárquico.

nacional" y la TCS muestra su importancia en el nivel micro y como el elemento sobre el cual se pueden aplicar políticas selectivas para mejorarlo (nivel meso). Sin embargo, existen diferencias importantes dentro del análisis que realizan. Al estudiar el mecanismo a través del cual el entorno deja sentir su influencia sobre las empresas, la TVCN considera que la competencia es uno de los factores más importantes, mientras que en la TCS, se argumenta que además de la competencia, debe ser tomada en cuenta la cooperación entre empresas, postura opuesta a la que defiende la TVCN, que considera a la cooperación perjudicial por su efecto negativo sobre la rivalidad. El papel diferenciado que le asigna cada teoría a la cooperación se refleja en el análisis que hacen de los beneficios que obtienen las empresas al pertenecer a un cluster. Desde la perspectiva de la TVCN los beneficios se basan en externalidades, mientras que en la TCS, los beneficios son englobados en el concepto de "eficiencia colectiva" y, por lo tanto, reconoce la posibilidad de encontrar soluciones cooperativas a los problemas comunes, lo cual es congruente con la evidencia empírica mostrada por Schmitz (1999).

Dentro de los métodos de gestión existen diferencias importantes entre las dos teorías. En la TVCN se considera que el diseño y aplicación de políticas se basa sólo en la capacidad y conocimiento individual del Estado. Por otro lado, la TCS considera que la complejidad de la tarea hace necesaria la participación de otros actores relevantes de la sociedad. Esta diferencia tiene como consecuencia que las teorías presenten posturas opuestas en relación a la conveniencia de aplicar políticas selectivas. En la TVCN existe desconfianza sobre la capacidad del Estado, mientras que desde la perspectiva de la TCS, se considera que los resultados de dichas políticas pueden ser positivos dado que se basan en las visiones conjuntas de mediano y largo plazo que surgen de las *policy networks*.

Los factores sociales y culturales son importantes en las dos teorías, sin embargo, presentan características diferentes. En la TVCN sólo son considerados en cuanto a su influencia sobre las condiciones de la demanda y la estrategia, estructura y rivalidad de las empresas. Dentro de la TCS se engloban los factores sociales y culturales en el nivel meta, haciendo énfasis en las características que permiten la aplicación de las *policy networks* y la aparición de acciones colectivas en el nivel micro; es decir, en la TCS los

factores sociales y culturales que fomentan la integración social juegan un papel fundamental pues de no aparecer, tampoco se cumplirían, al menos no con todo su potencial, los objetivos en los niveles micro y meso.

Ahora podemos afirmar que la TCS incluye determinantes importantes que la TVCN no considera, de ahí que sea una mejor enfoque para el análisis de la competitividad. Sin embargo, hay aspectos de la competitividad que la TCS no considera y cuya importancia ha sido mostrada por el enfoque de los EMG. En el cuadro 1.1 se presenta una comparación de sus argumentos.

Cuadro 1.1
Competitividad en los ámbitos local y global dentro la TCS y los EMG

	TCS	EMG
Relaciones dentro de la localidad	Existen fuertes relaciones locales entre el Estado, los empresarios, trabajadores, y las instituciones tanto públicas y privadas, los cuales actúan cooperativamente para mejorar la competitividad.	No son discutidas.
Relaciones con agentes de otros países	No son discutidas.	Son el centro de la discusión en términos de la inserción de las empresas en el comercio internacional, a través de redes internacionales de empresas.
Incrementos de la competitividad	La competitividad se obtiene a través de la eficiencia colectiva; es decir, a través de las externalidades que se originan por la cercanía geográfica de las empresas y las acciones colectivas que llevan a cabo los agentes locales. Además, se reconoce que el entorno local en su conjunto influye en la competitividad de las empresas.	La competitividad es posible a través del aprendizaje que se obtiene al realizar las actividades que solicita la empresa líder. Además, brinda la posibilidad de avanzar en la organización de los EMG, lo cual, permitiría la inserción en encadenamientos mercantiles más complejos.
Aspectos claves para alcanzar la competitividad	Promover la eficiencia colectiva a través de la interacción dentro de clusters.	Accesar a EMG desarrollando lazos con los principales clientes globales.

Fuente: Elaboración Propia.



Los argumentos que presenta el enfoque de los EMG complementan los presentados por la TCS. Muestran la necesidad de incluir como objetivo en la promoción de la competitividad, la inserción de las empresas en EMG y/o fomentar su avance dentro de dicha estructura hacia actividades más complejas. Además, el estudio de las relaciones que aparecen en los EMG muestra la existencia de estructuras de poder que pueden limitar la efectividad de dichas estrategias, aspecto que no es considerado en la TCS.

1.6 Conclusiones Preliminares.

Para alcanzar la competitividad, una empresa debe cumplir con cuatro determinantes: eficiencia de costo, calidad, flexibilidad y capacidad de generar innovaciones. Sin embargo, el cumplimiento de esos determinantes no depende sólo de las capacidades individuales de cada empresa o de su inserción en Encadenamientos Mercantiles Globales(EMG). Se requiere de un entorno que promueva la competitividad y cuyos beneficios se expresan a través de la eficiencia colectiva (externalidades y acciones colectivas). Pero el desarrollo de redes de cooperación impone demandas sobre las características de los actores locales, los cuales deben tener capacidad para entablar relaciones basadas en reciprocidad, confianza, e intercambio limpio, para lo cual se requiere de su disposición para el compromiso, la cooperación y la limitación voluntaria de su libertad de acción. Por lo tanto, un ambiente que sostiene a la competitividad está basado en un sistema nacional de normas, reglas e instituciones que definen los incentivos que determinan el comportamiento de los actores locales.

Los rasgos que ha adoptado la competencia en el nivel micro influyen tanto en el tipo, como en los objetivos de las estrategias para promover la competitividad. Con relación a los objetivos aparecen los siguientes: diseñar mecanismos para fortalecer y/o crear a toda la gama de instituciones locales que puedan cooperar con las empresas; vigilar el buen funcionamiento de las redes de cooperación que aparecen en el nivel micro; diseñar mecanismos para promover la inserción de las empresas en EMG, y cuando ya forman parte de uno, que les permitan avanzar hacia actividades estratégicas, sin olvidar las restricciones que pudieran existir debido a las relaciones de poder existentes en el encadenamiento; y como condición necesaria para que las

empresas puedan alcanzar la competitividad, se debe asegurar la estabilidad macroeconómica.

Para establecer el diseño de una estrategia de promoción de la competitividad no sólo se deben determinar los objetivos, sino también, los mecanismos que se usarán en su diseño, evaluación y aplicación. Tradicionalmente, este problema se ha reducido a decidir el papel que se le asignará al Estado, al mercado y a la iniciativa privada, distinguiendo entre dos situaciones. La primera, consiste en dejar el problema del desarrollo industrial en manos del mercado, bajo el supuesto de que las estrategias para mejorar la competitividad, en caso de ser necesarias, surgen espontáneamente a partir de iniciativas privadas. Dicha idea es errónea pues la cooperación entre empresas y la promoción de su entorno, requieren de proceso de aprendizaje social que permita a los diferentes agentes relacionarse exitosamente. Dicho proceso, el mercado no lo puede asegurar. Mas aún, una estrategia de más mercado y menos Estado estaría condenada al fracaso en el caso en que los diferentes agentes no tengan la capacidad para diseñar acciones colectivas en el nivel micro. Por otro lado, una segunda situación le concede sólo al Estado el desarrollo y la ejecución de una estrategia para promover la competitividad; sin embargo, el Estado no puede contar con toda la información ni con la capacidad de aplicación. Se debe reconocer que el conocimiento para formular las políticas y el potencial de instrumentación están repartidos entre numerosos titulares estatales, privados e intermedios (empresas, asociaciones civiles, el sector científico, sindicatos, etc.). Es decir, hay muchos problemas relacionados con locaciones industriales que sólo pueden solucionarse eficazmente uniendo la capacidad de diferentes actores, en consecuencia, el patrón organizativo que se aplique deberá acompañar a la competencia y la cooperación en el nivel micro con un amplio diálogo social.

Hasta este punto, se han mostrado los determinantes de la competitividad y las características adecuadas de las acciones que pretenden promoverla, las cuales, están influenciadas por el tipo de competencia que aparece en el nivel micro. Los aspectos anteriores, rebasan el ámbito de la economía, haciendo necesario de un enfoque interdisciplinario para su estudio. Además, podemos afirmar que la competitividad tiene un *carácter sistémico* porque las empresas no compiten

sola sino que se apoyan en su entorno local, el cual, está determinado por los rasgos políticos, sociales y culturales de la región. Por último, la promoción de la competitividad requiere de la aplicación de métodos de gestión basados en redes horizontales, donde interactúen el estado y otros actores sociales relevantes.

Dentro de las propuestas teóricas para promover la competitividad, la presentada en el nivel meso de la TCS es congruente con las características que ha adoptado la competencia en el nivel micro. En lo que se refiere a los objetivos, se reconoce la importancia del entorno, tomando como base para la promoción de la competitividad a las mesopolíticas y mesoinstituciones. Con relación a los mecanismos para diseñar, aplicar y evaluar las estrategias, la propuesta del nivel meso reconoce la necesidad de incluir a las empresas, instituciones intermedias y asociaciones. Para lograr esa participación incluye a las *policy networks* como mecanismo de gestión, que permite a los actores autónomos buscar alcanzar soluciones conjuntas a sus problemas. Las *policy networks* permiten mancomunar los conocimientos relevantes; un intercambio continuo de experiencias que facilita la corrección específica, complementación y ampliación del conocimiento; formación de estructuras de consenso y compromiso; y el establecimiento de una orientación común hacia la solución de problemas mediante la compensación de intereses. Como resultado de la participación de los diferentes actores en las *policy networks*, se definen visiones conjuntas de mediano y largo plazo las cuales, a pesar de no ser obligatorias, funcionan como orientaciones para que los bancos adopten sus decisiones crediticias, las empresas fijen sus inversiones de largo plazo, el empresariado asigne recursos para la investigación y las instituciones intermediarias (como los centros de entrenamiento y los de investigación) cambien o rectifiquen sus objetivos. Sin embargo, para desarrollar el nivel meso es condición necesaria contar con actores que dispongan de una alta capacidad de acción, voluntad para la cooperación, así como la separación institucional entre el estado, la empresa privada y las organizaciones intermedias.

El nivel meso de la competitividad adquiere relevancia dado que responde a la necesidad de diseñar estrategias para fomentar la competitividad y sus propuestas difieren de las aproximaciones unidimensionales. En contraste con lo que sucede en el nivel

macroeconómico, donde los alcances se ven limitados en algunos campos por la globalización de la economía, el nivel meso ofrece un margen de maniobra más amplio porque depende de las características específicas de los ambientes locales, las cuales no se pueden exportar ni importar. Por lo tanto, el éxito industrial de una región no depende de factores externos a la misma sino de su propios actores, instrumentos y recursos. En ese sentido, una región exitosa debe contar con endogeneidad territorial.

La congruencia del nivel meso con los requerimientos para promover la competitividad hace relevante analizar si la situación en México favorece o limita su fortalecimiento, y si ocurre lo segundo, los aspectos que se deberían modificar.

2. EL NIVEL MESO DE LA COMPETITIVIDAD EN MÉXICO

2.1 Introducción

Según lo expuesto en el capítulo anterior, el análisis de la competitividad es una tarea compleja que debe ser abordada desde una perspectiva interdisciplinaria, considerando su carácter sistémico. Sin embargo, hacer un análisis de todos los aspectos que determinan la competitividad y que la Teoría de la Competitividad Sistémica (TCS) agrupa en los niveles micro, macro, meso y meta, es una tarea que no es posible realizar en este trabajo por las condiciones de tiempo y recursos.

El análisis se concentrará en el nivel meso lo cual tampoco es una tarea fácil dado que implica considerar: 1) Las características de los actores relevantes de la sociedad para conocer los aspectos que es necesario modificar con el fin de lograr su participación en las policy networks, o si ya están integrados, mejorar su desempeño. 2) Analizar los métodos de gestión que se están aplicando a fin de conocer si reconocen la necesidad de la participación conjunta de diversos actores de la sociedad. 3) Estudiar las mesopolíticas y mesoinstituciones existentes para conocer su efectividad. 4) Identificar agrupaciones industriales donde no se ha desarrollado el nivel meso y dar estrategias para promoverlo.

En este trabajo no se considerarán los cuatro aspectos porque el análisis que se desarrollará en este capítulo partirá del hecho de que la estrategia de desarrollo que se ha impulsado en México desde los años ochenta es un modelo unidimensional basado en el mercado. Tomando esto como base, el objetivo del capítulo consistirá en analizar la viabilidad de promover el nivel meso de la competitividad en México. Es decir, conocer los aspectos que es necesario modificar para aplicar una estrategia en cuya definición, implementación y evaluación participen activamente trabajadores, empresarios y sus organizaciones, a través de policy networks. Para cumplir con dicho objetivo se desarrollará como tema central un análisis de las

características de esos agentes en términos de su autonomía, capacidad para organizarse, discutir y llegar a soluciones cooperativas a problemas comunes. Para comenzar se presenta un breve resumen sobre los modelos de desarrollo aplicados en México desde la época posrevolucionaria, a fin de mostrar el contexto al que se han enfrentado los diferentes agentes.

2.2 Modelos de Desarrollo en México desde la época posrevolucionaria

En México, desde la época posrevolucionaria, se han aplicado dos modelos de industrialización. Primero, la Industrialización de la Sustitución de Importaciones (ISI) aplicada hasta la década de los ochenta, y luego, la Industrialización Orientada hacia las Exportaciones (IOE) implementada hasta la actualidad. En este apartado explicaremos, a grandes rasgos, las características de cada uno de esos modelos.

La ISI en Latinoamérica se inició en gran escala en los años previos a la Segunda Guerra Mundial. Proponía que el desarrollo de la industria nacional requería la intervención del Estado a través de la protección del mercado interno, la promoción de importaciones de bienes intermedios y de capital, así como el desarrollo de bienes manufacturados para incrementar la acumulación de capital y aumentar las inversiones privadas y modernas. Para ello se usaban altas y crecientes tarifas arancelarias y no arancelarias, derechos de importación, tipos de cambio múltiples, así como subsidios e incentivos para promover importaciones de bienes intermedios y de capital (Dussel Peters, 1997; Lustig, 1999). Este modelo funcionó de manera eficiente hasta mediados de los años sesenta, momento en el cual comenzó a dar signos de agotamiento, hasta llegar a una franca crisis durante los años sesenta.

Uno de los problemas económicos de la ISI reside en que causó una brecha grande e insostenible en la balanza comercial. Esto se debió, por un lado, a una predisposición contra las exportaciones, y por el otro, a los altos niveles de importaciones de bienes de capital que se requerían al elevarse la tasa de crecimiento del ingreso (Dussel Peters, 1997; Bizberg, 1990;

Story,1990).¹⁰

En el caso de México, el período 1970-1981 puede ser visto como un período de transición, partiendo de que la ISI sólo continuó como resultado de elevados préstamos externos y la petrolización de la economía mexicana, particularmente durante 1977-1981.¹¹ José Ayala (1999) resume los principales retos que enfrentó el gobierno a partir de 1982 como bajo crecimiento, presiones inflacionarias, desequilibrios estructurales como resultado del desigual proceso de industrialización y a un sector agrícola polarizado, déficit fiscales persistentemente altos, sector exportador dependiente del petróleo, transferencias por pagos de servicio de la deuda externa con tasas de interés real históricamente elevadas en los mercados internacionales, y un sector privado inseguro de la capacidad del gobierno para manejar la economía.

Con la crisis de 1982 se pone en evidencia la insustentabilidad de la ISI y el mes de diciembre de 1987 marca el comienzo de una nueva estrategia de desarrollo: la estrategia de liberalización (Dussel Peters, 2000).¹² El cambio de modelo significó la aplicación de una rápida e indiscriminada liberalización comercial que, combinada con la flexibilización de las condiciones de entrada y operación de la inversión extranjera directa, así como con la disciplina fiscal y monetaria, se consideraban como la base para recuperar la capacidad de crecimiento acelerado y sostenido. Además, se redefinió funcionalmente el papel del Estado en la economía en lo que se refiere a su papel como empresario y regulador, por lo que se planteó un ambicioso plan de privatizaciones y se inició la desregulación de varios

¹⁰ En lo que se refiere a las limitaciones de las exportaciones, aunque al comienzo se justificaba por la juventud de las empresas mexicanas, con el tiempo la limitante fue su ineficiencia causada por el proteccionismo, que en general fue excesivo y aplicado sin discriminación (Bizberg,1990; Story,1990).

¹¹ Muestra de las dificultades son los siguientes datos: de 1971 a 1975, el déficit fiscal se incrementó de 2.5% del PIB en 1971 a 10% en 1975, el déficit en la cuenta corriente de la balanza de pagos tuvo una alza abrupta de 900 a 4400 millones de dólares, la deuda pública externa aumentó de 6700 a 15700 millones de dólares y la tasa de inflación pasó de un 3.4% en 1969 a un promedio de 17% en el período 1973-1975, además de que a mediados de 1976 se puso fin a 22 años de régimen de tipo de cambio fijo (Lustig,1999).

¹² Además, comienza a incluirse dentro de los debates la conveniencia del sistema político autoritario y corporativista así como al presidencialismo. Es decir, se pone en entredicho "la viabilidad del movimiento voluntarista de desarrollo en la cual el Estado es el agente principal" (Bizberg, 1990:44).

sectores de la economía (Ayala, 1999).

A pesar de que la nueva estrategia de desarrollo permitió un auge en las exportaciones nacionales, los beneficios no se han generalizado lo que ha provocado la aparición de un proceso de polarización en nuestro país (Dussel Peters, 1997). Este proceso se explica si consideramos que las exportaciones están sumamente concentradas en un grupo reducido de empresas, sectores y regiones.¹³ Además, el sector exportador no ha tenido capacidad de arrastre sobre otros sectores de la economía. Por ejemplo, en el caso de las maquiladoras, por cada dólar que exportan, importan en promedio alrededor de 85 centavos y sólo adquieren de proveedores mexicanos el 2% de los insumos que utilizan (Lecuona, 1999).

2.3 Trabajadores y Empresarios en la Institucionalización Autoritaria 1940 - 1985

Al comienzo de 1940, el sistema político mexicano estaba desequilibrado debido a la baja movilización de la sociedad civil. Este fenómeno hizo necesario que el Estado, además de constituirse como agente principal de desarrollo dentro de la ISI, promoviera la creación de mecanismos de representación política (organizaciones oficiales) dando lugar a una institucionalización autoritaria. La relación que apareció entre el Estado y la sociedad se basó en la estructura política llamada corporativismo que consiste en la "organización de la colectividad sobre la base de asociaciones de los intereses (que participan en el proceso productivo) y las actividades profesionales" (Lorenzo Meyer, 1989, 21)¹⁴. A continuación se analizará cómo la institucionalización autoritaria promovida por el Estado definió las características de las organizaciones empresariales y sindicales las cuales, a

¹³ En el período 1986 - 1996, "2.7% de las empresas exportadoras realiza más del 80% de las ventas foráneas del país; ocho estados norteros producen 86% de las mismas y tras de ellos concentran dos terceras partes de la actividad maquiladora" (Lecuona, 1999:152).

¹⁴ El sistema político fue dominado por un único partido oficial, el Partido Revolucionario Institucional (PRI), el cual incorpora a los tres grandes sectores poblacionales: trabajadores, campesinos y clase media (especialmente empleados del gobierno) (Story, 1990). El eje del sistema corporativo se encuentra en el "presidencialismo", que hace referencia a una estructura de toma de decisiones vertical basada en la institución presidencial, la cual es fuente de las iniciativas macro-políticas que afectan a los intereses de las organizaciones corporativas.

su vez, determinaron el tipo de trabajadores y empresarios que resultan del período 1940 a 1985.

2.3.1 Trabajadores y Sindicatos

“Los sindicatos no tienen autonomía frente a los partidos y frente al Estado, sino que forman parte del mismo sistema que en su cúspide tiene al presidente de la república.”(Durand, 1994:29). La existencia de esta relación tuvo como consecuencia el desarrollo de un sindicalismo subordinado, al cual se le ha llamado oficialista (Bizberg,1990).¹⁵ La razón que explica la continuidad de este tipo de sindicalismo son los beneficios que obtuvieron de esta alianza tanto el Estado como la burocracia sindical. El Estado aseguró la “paz laboral” con el control sobre las demandas de la clase obrera y el apoyo electoral al partido del Estado; por otro lado, la burocracia sindical es retribuida con posiciones políticas que otorga el PRI (Durand, 1994; De la Garza, 1997/a).¹⁶

El Estado, a través de la legislación laboral y las estructuras administrativas del Estado (la Secretaría del Trabajo y las Juntas de Conciliación y Arbitraje), podía influir sobre los sindicatos.¹⁷ Uno de los aspectos en que se refleja dicha influencia se relaciona con los contratos colectivos de trabajo (CCT), los cuales se define como el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las

¹⁵ Para apoyar dicha estructura, el Estado creó instituciones de Bienestar Social que dieron base al pacto con los grupos organizados del país. Por ejemplo, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) (Zapata, 1993).

¹⁶ Puestos de elección popular, regidurías, diputaciones locales o federales, senadurías, presidencias municipales, gubernaturas, puestos en las comisiones tripartitas encargadas de los asuntos laborales (seguro social, salarios mínimos, habitación, etcétera), puestos en el PRI nacional, estatal y municipal; así como el monopolio de la representación de sus agremiados.

¹⁷ El marco jurídico laboral, construido por el Estado, es un elemento central del sistema de dominación sindical imperante. En el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se establecen dos apartados, el apartado “A”, relacionado con los obreros, empleados domésticos, artesanos y otros, mientras que en el apartado “B” quedan comprendidos los trabajadores de los poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal así como los trabajadores bancarios. Dentro de la legislación laboral, la Ley Federal del Trabajo (LFT) rige sobre los trabajadores del Apartado A y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE) rige sobre los trabajadores del Apartado B.

condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. En los casos en que más de un sindicato demanda su titularidad se debe tomar como criterio de decisión el recuento para conocer cual de los demandantes tiene la mayoría. Dicho proceso debe ser avalado por el Estado a través de las autoridades laborales, y en consecuencia, tiene la capacidad para decidir cuál es el sindicato con derecho a firmar el CCT (Bizberg,1990). El mecanismo de control más importante que tiene el Estado sobre los sindicatos es la cláusula de exclusión en sus diferentes variantes: a la entrada, que restringe al patrón a contratar exclusivamente a quienes sean miembros del sindicato contratante; la de salida, que estipula la pérdida del empleo para los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante; y la restricción a la existencia de sólo un sindicato por empresa. En lo que se refiere a la reglamentación del derecho de huelga, la autoridad tiene facultades legales para no dar trámite al emplazamiento y declarar la inexistencia de las huelgas, lo que suele hacerse invocando exigencias no contempladas en la ley y sin que el juicio de amparo sirva para restablecer el orden jurídico con la seguridad y prontitud convenientes (Bensusán, 1999: 200). El Estado, a través de la Ley Federal del Trabajo (LFT), establece el registro obligatorio de los sindicatos y sus directivas, haciendo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y las Juntas de Conciliación y Arbitraje las instituciones encargadas de administrar políticamente dicho registro y de organizar el control sindical. Las facultades del gobierno mencionadas resultaron decisivas para garantizar la subordinación de las organizaciones y de los liderazgos a las políticas gubernamentales (Zapata, 1993; Middlebrook, 1996; Bayón y Bensusán, 1996).

La configuración descrita de la relación entre el Estado y el sindicalismo influyó sobre las características de los sindicatos, así como de sus agremiados, las cuales son presentadas a continuación.

Baja libertad sindical individual y colectiva.- En términos individuales, los trabajadores en México no pueden decidir de manera independiente afiliarse al sindicato que más concuerde con sus intereses, dejar de pertenecer al mismo, o bien, no afiliarse a ninguno. En términos colectivos la legislación laboral permite al Estado controlar la constitución de sindicatos a través del registro.

El carácter monopólico de los sindicatos.- La aplicación de las cláusulas de exclusión han funcionado como un candado para garantizar los monopolios de agremiación y la inmovilidad obrera, no obstante de los retrocesos a sus condiciones de trabajo y las traiciones más ostensibles de sus dirigencia (Bensusán, 1997). Además, las limitaciones a la libertad sindical colectiva restringen la aparición de organizaciones que puedan competir con las "oficiales" por la representación de los trabajadores.

Baja democracia sindical.- El carácter monopólico de los sindicatos permite a las burocracias sindicales establecer prácticas como el voto no libre ni secreto obligando, a través de la amenaza, a que los trabajadores apoyen sus decisiones.

Baja participación de los trabajadores en los sindicatos.- El control de la burocracia sindical sobre los sindicatos permite a las dirigencias determinar las características y cantidad de las asambleas de manera que han desincentivado la participación de sus agremiados. Los trabajadores no tienen incentivos para presentar cualquier oposición a la dirección pues podría significar la expulsión del sindicato y, por lo tanto, la pérdida del empleo debido a las cláusulas de exclusión, con lo cual se desincentiva la participación que no sea plebiscitaria, fomentando el conformismo y concentrando el poder de decisión en la dirección (Bizberg, 1990).

Sindicatos no representativos de sus agremiados.- Esta característica es resultado inmediato del carácter monopólico de los sindicatos porque permite el predominio de la burocracia sindical y la baja participación de los trabajadores. En México, las organizaciones obreras no son el movimiento obrero, sino que más bien ejercen control sobre el movimiento obrero (Esteve, 1990).

Clientelismo entre líderes sindicales y obreros o "corporativismo hormiga".- Para disfrutar los beneficios de la alianza con el Estado, las dirigencias sindicales debían mantener la "paz laboral". En consecuencia, aparece lo que De la Garza (1993) ha llamado "corporativismo hormiga", que se refiere al sistema de premios y castigos "vinculado al "permisismo", a las llegadas tarde, a los ascensos amañados, a las vacaciones distribuidas

según preferencias de los líderes, al ingreso al trabajo por influencias, a las comisiones sindicales etc.”(De la Garza, 1993:36)

Lejanía de los sindicatos hacia los problemas relativos a la organización del trabajo.- Para explicar el desinterés de los sindicatos por los renglones relativos a la organización del trabajo, Bizberg (1990) propone tres hipótesis, las dos primeras muy relacionadas con el tipo de sindicalismo existente en México: 1) Si el sistema de relaciones industriales está basado en las negociaciones colectivas entonces se privilegian aspectos que son fáciles de prever para períodos largos. Por lo tanto, es difícil incluir en un contrato colectivo aspectos relacionados con la organización de la producción. Además, es posible que al sindicato no le interese incluir estos aspectos porque implicaría descentralizar el poder sindical; es decir, sería necesario que los problemas fueran tratados en el mismo lugar de trabajo, y en consecuencia, se eliminaría la participación a los funcionarios del sindicato. 2) El sindicato concentra su atención sobre las reivindicaciones que le permitan fortalecer sus sistema de premios y castigos. Es por ello que sólo se interese por las prestaciones que pueden ser canalizadas a través del aparato sindical, haciendo a un lado aspectos como la organización del trabajo. 3) Por último, la clase obrera mexicana tiene un nivel bajo de conciencia debido a su origen rural reciente. Los obreros consideran su trabajo como el medio para realizar un proyecto de promoción social y, por consiguiente, aceptan las condiciones en las que se lleva a cabo, siempre y cuando obtengan un beneficio económico. Por lo tanto, no existe de su parte presión para que el sindicato trate las condiciones de trabajo.

Influencia empresarial sobre los sindicatos.- Los empresarios también tienen la capacidad para influir en la selección del sujeto titular de la contratación colectiva. Un sindicato demandante puede intentar ejercer presión convocando a una huelga para lo cual, necesita demostrar el respaldo de la mayoría. Cuando lo anterior no ocurre, el patrón puede llegar a un acuerdo con algún sindicato menos agresivo, firmando un contrato que lo protegerá por algún tiempo de reclamaciones más costosas de un sindicato exigente y representativo. Esta situación ha llevado a la aparición de sindicatos de protección; es decir, sindicatos, o mejor dicho, personas que detenta un registro sindical, y que al firmar el CCT, le garantiza al empleador que podrá trabajar sin oposición sindical ni reclamos de los trabajadores. El

sindicato, a cambio, es remunerado al menos con las cuotas sindicales.(Bouzas y Gaitán, 2001).

Entre las agrupaciones obreras la más importante es el Congreso del Trabajo (CT), fundado en febrero de 1996 y que aglutina a cerca del 80% de los sindicatos a nivel federal (véase el cuadro 2.1). Dentro del CT, las organizaciones más importantes se presenta en el cuadro 2.2.

Cuadro 2.1
NÚMERO DE SINDICATOS
POR CONDICIÓN DE PERTENENCIA
AL CONGRESO DEL TRABAJO

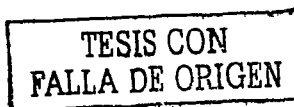
Organizaciones	Absolutos	Relativos
Integrantes del CT	672	78.9%
Autónomos	74	8.7%
Independientes	106	12.4%

Fuente: Esteve (1990)

Cuadro 2.2
NÚMERO DE SINDICATOS
DE LAS ORGANIZACIONES MÁS IMPORTANTES
INTEGRANTES DEL CONGRESO DEL TRABAJO.

Organizaciones	Absolutos	Relativos
Confederación de Trabajadores de México (CTM)	164	25.5%
Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC)	236	36.6%
Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM)	151	23.4%
Confederación Obrera Revolucionaria (COR)	30	4.7%
Total	644	100.0%

Fuente:Elaboración propia en base a Esteve (1990)



2.3.2 Empresas y Organizaciones Empresariales

A diferencia de las grandes organizaciones de masa (que incluyen a obreros y campesinos), así como de los sectores llamados "populares" (pequeños comerciantes, empleados públicos, y otros grupos semejantes), los cuales formaron parte del partido oficial desde 1936, los empresarios se mantuvieron fuera de la estructura corporativa de articulación de fuerzas sociales (Puga,1993). Sin embargo, el Estado pudo influir sobre las organizaciones empresariales a través de la Ley de Cámaras de Comercio y de las de Industria, promulgada en 1908 y modificada en 1936, 1941 y 1996¹⁸. Desde 1936, dicha ley establecía la afiliación obligatoria de las empresas a las cámaras empresariales, lo anterior se tradujo en bases muy amplias para las cámaras, aunque la mayoría de sus miembros mantienen una baja participación activa. Por lo tanto, las cámaras se mantienen por los esfuerzos de unos pocos líderes ligados a las empresas más importantes; es decir, este tipo de organizaciones cuenta con una baja representatividad.¹⁹

Dos de las organizaciones más importantes regidas por la Ley de Cámaras son la Confederación de Cámaras Industriales (Concamin) y la Confederación Nacional de Cámaras de Comercio (Concanaco). Los miembros de la Concamin son cámaras de industria organizadas por rama, y los de la Concanaco, son cámaras de comercio aglutinadas con un criterio geográfico. Dentro de la Concamin aparece otra asociación industrial muy importante: la Cámara Nacional de la Industria de la Transformación (Canacintra). La Canacintra nace en 1941 y en los años siguientes, adquiere una gran autonomía por el número de sus afiliadas y sus diferencias políticas con Concamin. (Puga,1993). Por otro lado, no todas las organizaciones

¹⁸ Las modificaciones a la Ley de Cámaras aparecieron el 10 de diciembre de 1996 en el Diario Oficial de la Federación, pueden consultarse en:

<http://www.siem.gob.mx/portalsiem/Archivos/LEYDECAMARAS.doc> Es importante considerar que con estas últimas modificaciones se elimina para las empresas el carácter obligatorio de afiliación a la cámara correspondiente, aunque se le impone participar en la conformación del Sistema de Información Empresarial Mexicano (SIEM)

¹⁹ Dentro de las razones que explican el desinterés de los empresarios con respecto a los organismos que oficialmente los representan, Luna y Tirado (1985) mencionan la diversidad de intereses económicos entre las grandes empresas que controlan a las organizaciones empresariales y los medianos, pequeños y micro empresarios, el individualismo de los empresarios mexicanos que los hacen escépticos ante la posibilidad de éxito de acciones organizadas, y la estabilidad, dado que desde el cardenismo no existió ninguna amenaza fuerte contra los intereses de los empresarios.

empresariales están regidas por la Ley de Cámaras, dentro de este grupo algunas de las más importantes son: la Asociación de Banqueros de México (ABM), la Asociación Mexicana de Instituciones de Seguros (AMIS), la Asociación Mexicana de Casas de Bolsa (AMCB), la Asociación Nacional de Importaciones y Exportadores de la República Mexicana (ANIERM), la Asociación Nacional de la Industria Química (ANIQ), la Confederación Patronal de la República Mexicana (Coparmex), el Consejo Mexicano de Hombres de Negocios. (CMHN) y el Consejo Coordinador Empresarial (CCE).

Además de que las organizaciones empresariales contaban con cierta independencia respecto al Estado, también tuvieron la capacidad para influir sobre las políticas gubernamentales, aspecto que era de interés para los empresarios, por la importancia del Estado como protector y regulador de la economía. El peso político de los empresarios comenzó a crecer a partir de la década de los 40's obteniendo la importancia suficiente para ser consultados sobre políticas económicas e incluso para ejercer poder de veto (Kaufman y Purcell, 1977). Sin embargo, la influencia sobre las políticas públicas no respondía a los intereses de toda la clase empresarial sino que se restringía a las demandas de los grandes empresarios. Lo anterior ocurre no obstante que dichas demandas se expresarán a través de las organizaciones empresariales, lo cual se explica por la ya mencionada baja representatividad de esos organismos, así como por el control que sobre ellos ejerce la cúpula empresarial. La importancia de los asuntos políticos para las organizaciones empresariales, no importando si están o no regidas por la ley de cámaras, se refleja en el hecho de que surgen y/o se refuerzan notablemente en períodos de conflicto (Luna y Tirado, 1985) (véase el cuadro 2.3).

El predominio de los intereses políticos implicó la desatención de la provisión de servicios que podrían prestar esas organizaciones a sus afiliados. Ésta situación continúa hasta la década de los ochenta tal y como lo muestran los resultados presentados en Story (1990), de una encuesta que se aplicó a mediados de 1980 a 109 líderes de las organizaciones industriales más importantes, en la cual, el 80% de los industriales mexicanos dijeron recurrir a sus organizaciones industriales siempre que quieren intervenir en la política gubernamental, mientras que el 75% se

opuso a la idea de limitar a los grupos industriales a funciones de servicio, ya que prefirieron claramente que sus grupos industriales siguieran presionando a favor de sus intereses en las esferas políticas.

Cuadro 2.3
Organizaciones Empresariales y Conflicto que motiva su Fundación.

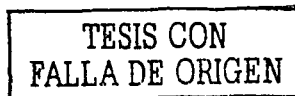
Organización	Fundación	Conflicto que las motiva.
Concanaco	1917	Radicalismo Revolucionario
Concamín	1918	Radicalismo Revolucionario
ABM	1928	Creación del Banco de México
Coparmex	1929	Iniciativa de la Ley Federal del Trabajo
Concanacomín	1939	Reformismo cardenista
CMHN	1962	Reformismo del régimen de López Mateos
CCE	1975	Reformismo del régimen de Echeverría.

Fuente: Elaboración Propia en base a Luna y Tirado (1985) p. 415.

“La colaboración histórica del sector privado con el gobierno evolucionó hasta incrementar la confrontación y lucha en la cual los empresarios abiertamente apoyaron reformas económicas en contra del las políticas populistas sociales y económicas del gobierno.”(Dussel Peters,2000:47).²⁰ Este cambio se expresa en una radicalización política e ideológica de los empresarios, así como la convergencia a un solo movimiento que en 1975, como producto de una nueva voluntad política, crea el Consejo Coordinador Empresarial (CCE)²¹, con el cual se defiende un programa económico liberal en el que se demanda la vigencia del sistema de libre empresa y la inhibición del Estado en la Economía. Sin embargo, Luna

²⁰ Luna y Tirado (1985) dividen el conflicto entre los empresarios y el gobierno de Echeverría en tres etapas que se distinguen por el tipo de acción empresarial: la primera que llega hasta 1972 es una acción por grupos de presión; la segunda, es una acción de clase que surge al combinarse los desacuerdos entre burocracia y empresarios, la recesión económica y la intensificación del debate político - ideológico; por último, en los tres últimos años del sexenio aparece la tercera etapa en la cual, la acción empresarial se convierte en un movimiento de derecha.

²¹ El CCE originalmente estaba conformado por seis organizaciones: Concanaco, Concamín, Coparmex, la Asociación de banqueros de México (ABM), la Asociación Mexicana de Instituciones de Seguros (AMIS), y el Consejo Mexicano de Hombres de Negocios (CMHN)²¹. Con la adhesión de la Asociación Mexicana de Intermediarios Bursátiles (AMIB), fundada en 1980, y el Consejo Nacional Agropecuario (CNA), fundado en 1984, el CCE ha representado a ocho de las asociaciones empresariales más grandes (Tirado, 1998).



y Tirado (199) señalan que el CCE tiene algunos defectos que le restan legitimidad como representante de todos los sectores empresariales. Un primer defecto se refiere al mecanismo que se siguió para su creación pues no hay indicios de asambleas en las que las asociaciones que constituyen el nuevo organismo hayan aprobado proceder de esta manera (Luna y Tirado, 1992:38). Por otro lado, la estructura orgánica del CCE privilegia a las organizaciones por sector en detrimento de otros principios de asociación, tales como el tamaño y la ubicación geográfica. Además, existe una asimetría en el poder de influencia que tienen las diferentes organizaciones integrantes del CCE, sobre las decisiones del mismo. Reflejo de lo anterior es que los integrantes cuentan con el mismo poder en las votaciones, a pesar de contar con diferentes tipos y cantidad de afiliados. (Tirado , 1998:190). No obstante los defectos mencionados, el CCE ha conseguido el reconocimiento gubernamental como representante de los empresarios y, por lo tanto, el poder económico de sus principales dirigentes se traduce en capacidad de negociación con el poder político (Puga, 1993; Tirado, 1992),

Al tomar López Portillo la presidencia, diseña una serie de políticas con el objetivo de hacer regresar la confianza de los empresarios; además, la extracción y exportación de petróleo abriría paso a un período de gran expansión económica. Como resultado, "la burguesía recuperó la confianza perdida, se generó un reflujó de su acción de clase y la extinción paulatina del movimiento social que engendró"(Luna y Tirado, 1985).

2.4 Respuesta de los Empresarios, Trabajadores y sus Organizaciones a los nuevos retos de la IOE

El período entre 1982-1987 es de transición, en particular, el mes de diciembre de 1987 marca el fin de la ISI y el comienzo de una nueva estrategia de desarrollo: la estrategia de liberalización. Además, "la depresión económica iniciada en 1982, al prolongarse fue dando paso, poco a poco, a una crisis política, o más bien, a la crisis de un tipo de política: la corporativa" (Lorenzo Meyer, 1989:27)²². En consecuencia, el contexto

²² Esto ocurre porque con la crisis económica disminuyeron los recursos económicos a disposición del gobierno para mantener la estructura corporativa del pasado. El régimen político mexicano

económico y político en el que se desenvolvían empresarios, trabajadores y sus organizaciones cambia a partir de 1982 y, como se verá en los siguientes apartados, impone diversas presiones sobre estos agentes, lo que plantea la interrogante de conocer cuál fue su respuesta a la nueva situación.

2.4.1 Trabajadores, Sindicatos y Estado.

En los últimos años ha existido en México una precaria situación económica en la que los trabajadores se han visto perjudicados, haciendo evidente la baja representatividad de los sindicatos (Bensusán, 1997; De la Garza, 1997/a)²³. Lo anterior se tradujo en una disminución de la legitimidad de las dirigencias sindicales y, en consecuencia, en pérdida del control sobre el voto de los obreros; es decir, las organizaciones sindicales dejaron de ser piezas importantes en los procesos electorales.²⁴ Por otro lado, con la apertura económica las empresas mexicanas entran en una reestructuración productiva que además, implica un cambio en el patrón de relaciones laborales siendo sustituido por otro más flexible. Con respecto a la movilidad vertical, el reconocimiento de la antigüedad como criterio básico de ascenso es sustituido por la capacitación y el entrenamiento técnico; en relación a la movilidad horizontal relacionada con traslados, permutas y reemplazos, tienden a ser administrados unilateralmente por la empresa. Además, las condiciones de empleo en trabajo eventual, temporal o parcial no son determinadas por las disposiciones legales, los niveles salariales se basan en incrementos de productividad y cada vez menos en tiempo de trabajo. Estos aspectos son relevantes porque permiten argumentar la aparición de una crisis en las relaciones clientelistas al interior de las empresas, eliminando el sistema de premios y castigos del que disponían los dirigentes sindicales para alentar la lealtad de los obreros en las empresas. Por último, los sindicatos han tenido que suavizar sus anteriores presiones corporativas

institucionalizó un pluralismo semicompetitivo que inaugura una nueva etapa de la liberalización política en la cual se volvió funcional al régimen y terminó consolidándose. (Cansino, 2000).

²³ Los sindicatos no defendieron a los trabajadores de los costos sociales de las "medidas de ajuste" y aceptaron la evolución del viejo sistema de relaciones laborales de tipo inclusivo, hacia otro sustentado en incrementos negativos: bajos salarios y precariedad en el empleo.

²⁴ Reflejo de lo anterior es el cambio de la tendencia que, hasta finales de los setenta, prevaleció y que consistía en que el mayor número de votos que obtenía el PRI se daba precisamente en los distritos donde el sector obrero predominaba (Vargas, 2001).

para asegurar votos a favor del PRI, esto ante la vigilancia de la sociedad en contra de estas prácticas.²⁵ Por otro lado, "en la medida en que el país se modernizaba y las zonas urbanas crecían, los electores urbanos tendían a ser menos priístas sobre todo cuando su educación y acceso a la información se incrementaban."(Vargas, 2001: 232)

Por lo tanto, como resultado de la caída salarial, la austeridad, la reestructuración productiva, así como la mayor vigilancia de la sociedad, los sindicatos han perdido control sobre los trabajadores y sus votos lo cual, a su vez, ha provocado una disminución de los beneficios que recibían por su alianza con el Estado, la cual se refleja en la pérdida de posiciones en los mecanismos de toma de decisión, limitaciones al derecho de huelga, desactivación de las negociaciones con el gobierno para resolver conflictos y políticas, y su exclusión de las flexibilizaciones de las empresas. (Durand, 1994; De la Garza, 1997/a). La caída de los privilegios de los líderes sindicales se ha expresado con la disminución, entre 1988 y 1997, de casi 40 por ciento del número de diputados y senadores afiliados a algún organismo obrero (véase el cuadro 2.4).²⁶

La pérdida de control sobre los trabajadores no sólo significó la pérdida de privilegios para el movimiento obrero organizado sino que también aumentó el control político ejercido por el Estado.²⁷

²⁵ Además, en el proceso electoral de 1994 algunos sindicatos pertenecientes a las filas del CT cambiaron su postura como promotores del voto a favor del PRI. Tal es el caso los integrantes de la FESEBES y del SNTE quienes "crearon organismos de supervisión electoral o por lo menos, participaron en otros integrados por diversas fuerzas sociales como observadores del cumplimiento de la legalidad de estos procesos y refrendaron públicamente la libertad del voto de sus agremiados" (Bensusán, 1997: 190)

²⁶ Esta tendencia no cambió en las elecciones de julio del 2000. En 1997 el PRI obtuvo 239 diputaciones, de las cuales, 41 correspondieron al sector obrero. En el 2000 en cambio, el PRI obtuvo 211 posiciones mientras que las organizaciones obreras sólo 5 (Vargas, 2001: 257). Aunque de 1997 al 2000 el PRI en su conjunto perdió un 11.7 por ciento de sus posiciones políticas, el movimiento obrero fue afectado con el 87.8 por ciento.

²⁷ Las acciones en materia económica, laboral y sindical tomadas por el gobierno del presidente Carlos Salinas de Gortari buscaban mermar el poder de las organizaciones corporativas del sindicalismo mexicano. Dentro de esas medidas aparecen, por ejemplo, la pérdida del control por la CTM sobre la distribución de casas construidas por el Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores (Infonavit), la intervención de la Secretaría del Trabajo y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en conflictos sindicales para obstaculizar las tendencias democráticas (como en el caso de la Ford-Cuautitlán) y para garantizar a los patrones las revisiones contractuales que deseaban (Middlebrook, 1996).

Cuadro 2.4
 Numero de congresistas por central obrera
 1988 - 1997

Organización obrero	Diputados				Senadores			
	1988	1991	1994	1997	1988	1991	1994	1997
CTM	34	36	39	28	11	9	12	8
CROC	14	5	5	3	1	1		
CROM		2	2	3				
CTC		1						
FSTSE	4	9		6	1	3		
SNTE	13	12			1	1		2
SNTMMSRM	2	4						
SME		1						
Ferrocarrileros				1	1			
Independientes		1			1	1		
Total	67	71	46	41	16	15	12	10

Fuente: Vargas (2001) p.254

Con lo mencionado se está mostrando que la relación tradicional de los sindicatos con el Estado está en crisis y, en consecuencia, aparecen incentivos para que las organizaciones sindicales se muevan hacia nuevos esquemas de organización en los cuales se mida su eficacia por indicadores como "la fuerza del sindicalismo (una fuerza más político-productiva y social que político-electoral y clientelista), el bienestar de los trabajadores o la productividad social de la economía, que interrelacionados y en conjunto den cuenta de la existencia de una nueva realidad y circunstancia social" (Hernández, 1993:143). Sin embargo, los sindicatos en lugar de renovar las alianzas y buscar fuerza en otros sectores de la sociedad igualmente perjudicados por las recurrentes crisis (1982 – 1987 - 1994), adoptaron como estrategia la defensa a ultranza la relación con el gobierno y su partido, avalando todas las decisiones gubernamentales y restringiendo cualquier intento de apertura política en el mundo sindical (Bayón y Bensusán, 1996; Bensusán, 1997).

Se pueden considerar diversas razones que explican el que los sindicatos vinculados al Estado no hayan comenzado un proceso de

**TESIS CON
 FALLA DE ORIGEN**

reestructuración, las cuales, están relacionadas con el tipo de sindicalismo constituido hasta antes de la década de los ochenta. Primero, su inserción en el proceso de transformación en México está condicionado por la vinculación que tradicionalmente había tenido con el Estado y que le impide desempeñarse como un actor autónomo, definiendo alternativas o proyectos propios. (Zapata, 1995). Además, el tipo de relación que se estableció con anterioridad a la crisis y en la que predominaron los aspectos político clientelista, fue causa determinante para que el conjunto del sindicalismo fuese incompetente para prever la crisis económica, o para el debate y el análisis del fenómeno de la reestructuración productiva. (Hernández, 1993). Por otro lado, la baja representatividad de los sindicatos les impidió impulsar proyectos apoyados en la participación "voluntaria" de sus agremiados y de otros grupos sociales (Bensusán, 1997).

Lo que se ha expuesto en este apartado muestra que el sindicalismo continuó dejando de lado su función de representación en este periodo, lo cual, plantea la interrogante de conocer qué han hecho los trabajadores para hacer frente a la precaria situación económica y la ineficiencia de sus organizaciones.

La afiliación obligatoria impidió a los trabajadores usar la desafiliación como una medida de protesta; de ahí que la tasa de sindicalización²⁸ no haya cambiado de manera importante en los últimos 20 años, como se muestra en el cuadro 2.5 (De la Garza, 2000/a)²⁹

²⁸ Los datos de afiliación sindical deben ser valorados tomando en cuenta que la mayoría de los trabajadores asalariados nunca han participado de manera directa en las organizaciones corporativas pues en su mejor momento (1980), la tasa de sindicalización no pasó del 27% de los trabajadores asalariados mayores de 14 años. Aunque también es cierto que los obreros corporativizados estaban dentro de las ramas claves de la economía y sobre todo, eran los de mayor potencialidad de movilización por demandas laborales (De la Garza, 2000/a). "Se calcula que en 1995 en la industria manufacturera el 42.2% de los trabajadores estaban sindicalizados en forma activa o pasiva, pero si la tasa de sindicalización se mide con relación a la población económicamente activa, esta tasa era del 10.46% en 1978 y de 11.68% en 1997." (De la Garza, 2000/c: 10)

²⁹ Un aspecto que sí permite observar el descontento de los trabajadores son los mecanismos que han elegido para expresar sus demandas. Mientras que ha disminuido el número de huelgas estalladas, las demandas individuales registradas han aumentado en el 2000 en un 48% con respecto a las de 1990 y son más de 8 veces las registradas en 1980. Para explicar este fenómeno, De la Garza (2000/a) menciona que se puede pensar en una explicación simplista en la que los obreros ya no recurren al sindicato para plantear sus conflictos debido a un mayor individualismo; o bien, se puede pensar que es producto de la falta de representatividad de los sindicatos, siendo esta última explicación compatible con lo que se ha presentado en este trabajo.

Cuadro 2.5
Porcentaje de establecimientos manufactureros que contaban con
sindicato y trabajadores sindicalizados en 1991 y 1995

Tamaño	Porcentaje con sindicato		Porcentaje de trabajadores sindicalizados en 1995
	1991	1995	
Total	15.2	14.1	42.2
Grande	87.1	89.5	63.9
Mediano	84.0	84.5	58.3
Pequeño	66.0	60.1	46.5
Micro	6.9	9.5	14.2

Fuente: ENESTIC (1992,1995), STyPS

Además, los trabajadores no han podido impulsar a organizaciones independientes. Un primer indicador que apoya esta idea es la distribución de la titularidad de contratos colectivos, en la cual, no han existido cambios importantes pues los porcentajes encontrados para el 2000 (véase el cuadro 2.6) no son muy diferentes de los que presentó Esteve (1990) para 1987: 78.9% para el Congreso del Trabajo, 12.4% para sindicatos independientes, y 8.7% para los Blancos.

Cuadro 2.6
Distribución del total de contratos colectivos de trabajo federales por
tipo de sindicato

Congreso del Trabajo	Sindicatos Independientes	Sindicatos Blancos
81.4%	12.7%	2.8%

Fuente: STyPS (2000) Estadísticas Laborales

Nota: la diferencia del 100% se trata de casos no identificados.

A pesar del mantenimiento de la distribución de los contratos colectivos, sí han aparecido propuestas que pretendieron auspiciar un

proyecto de país desde las filas sindicales, tal es el caso de la Federación de Sindicatos de Bienes y Servicios (FESEBES), el Foro del Sindicalismo ante la Nación (Forismo), la Coordinadora Intersindical Primero de Mayo y la Unión Nacional de los Trabajadores (UNT) (Leyva y Rodríguez, 2001). Sin embargo, "termina el siglo y la clase obrera y sus organizaciones, no logran salir del marasmo en el que las metió la gran transformación capitalista iniciada hace 15 años. Intentos de proyectos sindicales los ha habido, pero su impacto social y político es hasta ahora limitado" (De la Garza, 2000/a : 82).³⁰

El poco éxito que han conseguido las organizaciones independientes para constituirse como un contrapeso efectivo al sindicalismo oficial no puede explicarse sólo como el reflejo de la incapacidad de los trabajadores para organizarse en torno a ellas sino que deben considerarse otros aspectos con relación a la *titularidad del contrato colectivo de trabajo*. En este caso, ha perdido legitimidad el papel del Estado como depositario y garantizador del contenido del CCT o, dado el caso, como árbitro para garantizar que la decisión de la mayoría de los trabajadores se refleje en la representatividad de la organización sindical (Mejía, 2001). Supongamos que un grupo de trabajadores promueven una organización obrera representativa y una vez que logran obtener el registro sindical, pretenden firmar el CCT. El primer obstáculo aparece cuando ya existía previamente un contrato con un sindicato de protección, del cual, no tenían conocimiento los trabajadores dado que esta información no es difundida por las Juntas de Conciliación y Arbitraje. En ese caso, es necesaria la aplicación del proceso de recuento para mostrar cuál de las organizaciones tiene la mayoría de los trabajadores. Ahora supongamos que no existía un contrato previo y se obtiene la firma del contrato colectivo, en ese caso puede aparecer un sindicato aliado con el

³⁰ La Coordinadora Intersindical Primero de Mayo nació en 1995 tratando de reproducir a las organizaciones y corrientes más beligerantes de dos décadas atrás. Constituye los restos del trotskismo, del maoísmo, del guevarismo y hasta del anarquismo. "Por supuesto no fueron, no podían, ser capaces de proponer alternativas fuera de la denuncia. La Coordinadora se convirtió en un foro de las lamentaciones, reales pero sin alternativa fuera del coraje"(De la Garza, 2000/a: 87). Por otro lado, en 1997 surge la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) por la iniciativa de las direcciones de algunos de los sindicatos más importantes y que fue limitada por la acción divisionista que hizo el SNTE en el último momento. Uno de los factores que la ha limitado son las relaciones con el Estado y la baja confrontación con el mismo, lo cual se puede explicar por la centralización de las decisiones laborales y sindicales que todavía tiene el Estado, a través del control del registro sindical, el derecho de huelga y la contratación colectiva.

patrón que demande la titularidad del contrato colectivo, petición a la cual, la Junta de Conciliación y Arbitraje da entrada y trámite expedito, llevando la resolución al resultado de la prueba del recuento de los trabajadores. Previamente a la celebración del recuento, la empresa presionará a sus empleados para que dejen de apoyar al sindicato que realmente los representa,³¹ si a pesar de las presiones los trabajadores no desisten, se llegará al recuento. Los trabajadores tendrán que pasar uno por uno ante los actuarios de la Junta de Conciliación y Arbitraje y en presencia de los dirigentes sindicales aliados al patrón, así como del gerente de Personal y el de Recursos Humanos, tendrán que expresar de viva voz a qué sindicato, de los contendientes, otorgan su voto. Situación por demás antidemocrática y abiertamente contraria a la libertad de asociación (Martínez, 2001).

Para terminar este apartado, se analizará el papel limitado que ha jugado el sindicalismo y los trabajadores dentro de la reestructuración productiva de las empresas. Este aspecto es relevante a fin de mostrar que no se han desarrollado estrategias de cooperación entre las empresas y los sindicatos, para hacer frente a la apertura comercial.

Dentro de la reestructuración productiva, a inicios de los noventa, el término flexibilidad aparecía constantemente en los discursos empresariales, estatales y sindicales.³² Sin embargo, su extensión ha sido limitada. Usando datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Salarios, Tecnología y Capacitación en el Sector Manufacturero (ENESTYC)³³ y la encuesta MIM,³⁴

³¹ Comenzando con la amenaza de despido y el retiro de ayudas y permisos especiales, y siguiendo con el "despido de los dirigentes y los principales activistas sindicales; acusaciones penales y hasta la privación de la libertad; detenciones arbitrarias por parte de agentes policíacos o la agresión física ejercida a través de grupos de golpeadores contratados por la patronal o los dirigentes del sindicato que aparecieron en su auxilio" (Martínez, 2001: 70).

³² La flexibilidad del trabajo puede adoptar tres variantes. (Bouzas y De la Garza ,1998) *Flexibilidad numérica*, relacionada con la capacidad de las empresas para emplear o desemplear de acuerdo a las necesidades de la producción y del mercado. Esta dimensión puede tomar las formas de reajuste de personal de base, empleo de eventuales, empleo de subcontratistas, empleo de personal de confianza. *Flexibilidad funcional*, que se refiere al uso de la fuerza de trabajo en el proceso de trabajo, sus formas principales pueden ser la movilidad interna o bien, las multitareas. *Flexibilidad salarial*, que significa la colocación del salario en función de productividad o calidad.

³³ Encuesta aplicada en 1991 a 5000 establecimientos manufactureros a nivel nacional, con muestra representativa por rama y tamaño de establecimiento.

³⁴ Encuesta que en 1994 fue aplicada a 500 establecimientos manufactureros distribuidos en 14 zonas del país, realizada por la maestría en sociología del trabajo de la UAM-I.

Bouzas y De la Garza (1998) muestran que la flexibilidad laboral en la industria manufacturera en México, en los noventa, es en general baja y solamente en ciertos estratos, como las empresas grandes y de alta productividad, se puede encontrar en un nivel medio o alto (Bouzas y De la Garza, 1998).³⁵

Al considerar el papel que jugaron los sindicatos, se pueden distinguir dos etapas dentro del proceso de flexibilización de las empresas. La primera, de 1980 a 1992, es una flexibilización unilateral; es decir, los sindicatos fueron excluidos del proceso y vistos como una rigidez que había que minimizar (De la Garza, 1999).³⁶ A partir de 1993 se ha tratado de reconstruir la alianza entre empresas y sindicatos a través de la firma de convenios de productividad que fueron promovidos por el Estado y, con los cuales, se intentaba construir una flexibilidad que, aunque dirigida por la empresa, incluía participación del sindicato y cierto nivel de negociación entre éstos. Sin embargo, los convenios de productividad han tenido poco éxito en la promoción de la participación de los trabajadores en los procesos de reestructuración de las empresas.³⁷ Como reflejo de ésta situación se pueden observar los bajos índices de "bilateralidad sindical"³⁸ que se muestran en el cuadro 2.7.

Para explicar el bajo impacto de los convenios de productividad, Bouzas y De la Garza (1998) proponen que, *por el lado de las empresas*, puede ocurrir que la política de personal no sea considerada como factor central para elevar la productividad o, incluso, aunque sí lo sea, puede influir la "generalizada concepción empresarial de que el sindicato no puede ser

³⁵ En cuanto a nuevas formas de organización del trabajo, es probable que éstas se concentren en los establecimientos grandes, aunque su extensión de forma sistémica es reducida. Se trata más bien de aspectos parciales de la Calidad Total y el Justo a Tiempo aplicados en un segmento minoritario de las grandes empresas (De la Garza, 1999).

³⁶ Bouzas y De la Garza (1998), en base a su análisis de los contratos colectivos de jurisdicción federal, muestran que la mayoría de las cláusulas vinculadas con flexibilidad no cambiaron pero, cuando lo hicieron, tendieron a excluir al sindicato de las decisiones en innovación tecnológica y organizacional.

³⁷ La mayoría sólo consideraban el desempeño general de la empresa y no medían el individual, grupal o departamental. Las metas más comunes se reducen a la asistencia y la puntualidad (De la Garza, 1999; Bouzas y De la Garza, 1998a).

³⁸ La "bilateralidad sindical" se refiere a la toma de decisiones conjuntas con la empresa de los sindicatos y los trabajadores en relación a los problemas de empleo, procesos de producción, salario, tecnología y organización del trabajo (De la Garza, 1997/b).

un interlocutor efectivo y que difícilmente aportará algo más que el control de los trabajadores" (Bouzas y De la Garza, 1998: 61). Con relación a los *sindicatos*, el ya mencionado desinterés por los aspectos de las organizaciones de la producción, impide que las organizaciones sindicales y los trabajadores estén preparados para la máxima bilateralidad.

Cuadro 2.7
Índice de bilateralidad total
(porcentaje de establecimientos)

Índice de bilateralidad	Exportadores		Capital	
	Sí	No	Extranjero	Nacional
Bajo	52.1	53.0	64.8	48.9
Medio	35.7	36.9	30.7	38.0
Alto	12.1	10.1	4.5	13.1

Fuente: MIM.

Un aspecto adicional que es importante considerar es que, aún sin los convenios de productividad, la legislación laboral incluye a los Contratos Colectivos de Trabajo (CCT), los cuales formalmente constituyen un mecanismo para que los trabajadores y patrones establezcan de manera conjunta las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en las empresas. En consecuencia, la promoción de la participación de los trabajadores "no requería ni requiere reformar la ley laboral o buscar formas novedosas de involucrarse, sólo se necesita hacer énfasis en el papel de la contratación colectiva" (García, 2001: 77).³⁹ Dentro de las razones que explican el fracaso de los CCT como promotores de la participación de los trabajadores, se puede añadir a la ya mencionada *apatía de los sindicatos oficiales* hacia temas relacionados con la producción, la *complicidad de las autoridades*. Dicha complicidad impone obstáculos para alcanzar la titularidad de los mismos, permitiendo la aparición de diferentes prácticas que llevan al establecimiento de CCT que no tienen como objetivo que los

³⁹ La afirmación anterior es todavía más fuerte si consideramos las ventajas que formalmente tienen los CCT dado que su firma es obligatoria por parte de los patrones cuando algún sindicato se los demande, se dispone de la huelga como instrumento para el cumplimiento de esta obligación, y se delimita el aspecto de la representación estableciendo que la representatividad legítima se genera con la mayoría misma que se demuestra en un proceso jurídico. (Mejía, 2001)

empresarios y trabajadores determinen la organización de la producción.⁴⁰ Otro aspecto lo constituye el *ocultamiento de información* relacionada con los CCT; en esos casos, es difícil que los trabajadores puedan defenderse en contra de un sindicato impuesto, si ni siquiera saben quién los representa o a qué tienen derecho.

2.4.2 *Empresas, Organizaciones Empresariales y Estado*

Teniendo como marco la crisis económica durante el período 1982 – 1987, ocurre una transformación profunda del empresariado como sujeto político que los lleva a convertirse en una fuerza política que promueve la adopción de políticas de corte liberal, cuestionando abiertamente las modalidades del régimen e interviniendo en el terreno partidario y electoral (Luna, 1992). El detonador de esta nueva actitud empresarial fue la nacionalización bancaria, que llevó al fin definitivo del acuerdo político tradicional (Puga, 1993). Con la llegada a la presidencia de Miguel de la Madrid en 1982, comienza una segunda fase de la coyuntura en la que el nuevo equipo busca redefinir la alianza entre el gobierno y los empresarios mediante un cambio estructural impregnado por una fuerte dosis de liberalismo,⁴¹ por lo tanto, los empresarios contaron con la fuerza suficiente para influir sobre la nueva estrategia de desarrollo. Sin embargo, la participación no fue homogénea, pues el proceso se basó en una asociación entre concentración económica y centralización política. En lo que se refiere a la concentración económica, en este período se acentúa la tendencia de los grandes grupos a incrementar su dimensión hasta llegar a ser verdaderos monopolios.⁴² Con relación a la

⁴⁰ Como ejemplos tenemos la existencia de contratos de protección, la aparición de "gángsteres sindicales" que se coluden con autoridades para emplazar a pequeños negocios, a los cuales amenazan con huelga si no firman un CCT con su sindicato, (a pesar de que no tienen un solo trabajador afiliado en la empresa emplazada) y casos en que los sindicatos son escogidos por las autoridades y los patrones, para firmar un CCT antes de que haya trabajadores laborando o incluso antes de que se termine de construir la empresa (García, 2001: 81).

⁴¹ Incluyendo procesos de privatización de las empresas, apertura externa, impulso a la inversión privada nacional y extranjera, reducción del aparato burocrático, desregulación de diversas áreas, así como la recuperación de las posiciones de poder de los exbanqueros vía las casas de bolsa, esto último relacionado con la reprivatización de los bancos en mayo de 1990 (Luna, 1992 /b; Puga, 1993).

⁴² Esta observación se puede argumentar tomando en cuenta los resultados de Celso Garrido (1992), que al analizar series de 1975 – 1988 para las 500 grandes empresas que presenta la Revista *Expansión*, encuentra que han aumentado en el período su importancia relativa en la economía, así

centralización política, Luna (1992 /b) argumenta que aparecen relaciones clientelistas con un marcado carácter excluyente, dado que ocurre un fortalecimiento de un corporativismo formalmente económico con un fuerte impacto político a favor de sectores empresariales específicos;⁴³ es decir, fue la cúpula empresarial la que consiguió influir en el gobierno y, en consecuencia, fue el sector empresarial el que salió beneficiado.⁴⁴

A pesar de la relevancia que ganó la cúpula empresarial en la definición de la nueva estrategia de desarrollo, no fueron promovidas acciones conjuntas con el Estado que alentaran e impulsaran a los diferentes sectores económicos y, en particular, a las cámaras empresariales. Como menciona Mújica (1997), con la implementación del acelerado y profundo proceso de apertura comercial, muchas de estas organizaciones enfrentaron un severo shock que se tradujo en una parálisis institucional, que menguó tanto la oferta de servicios como la misma representatividad de estas instancias. Sin embargo, los programas gubernamentales que se han implementado en materia de fomento y promoción industrial de 1984 a 1996, cuando hacía referencia a las cámaras, se limitaban a implementar medidas sin consenso ni visión de largo plazo, carentes de metas cuantificables y fuentes de verificación que arrojaran indicadores precisos sobre el éxito o fracaso de las medidas. Además, Mújica también menciona que existen otras características de las cámaras empresariales que restringen su funcionamiento, como por ejemplo: su estructura organizacional (en la cual existe una multiplicidad de actividades sin jerarquización alguna), la

como tendencias positivas en su productividad, activos totales y el capital contable, aunque decrece su importancia relativa en empleo y apalancamiento.

⁴³ En particular un aspecto que refleja la inclinación del gobierno hacia ciertos grupos empresariales fue la aplicación de mecanismos diferentes al mercado en la privatización de las empresas estatales dado que la asignación se realizó a través de compromisos mutuos y criterios públicamente desconocidos, o dicho de otra forma, "la constante ha sido la venta negociada directamente en las altas esferas entre funcionarios del Estado dedicados expresamente a este proceso y ciertos grupos de inversionistas" (Puga, 1993:193)

⁴⁴ Indicador de las buenas relaciones entre el Estado y la cúpula empresarial son los puestos que ocuparon prominentes empresarios como Carlos Hank González (Grupo Hermes) en la titularidad de la Secretaría de Agricultura y Recursos Hidráulicos, Miguel Alemán Velasco (Integrante de los grupos Almex, Industria Minera México, Transportación Marítima Mexicana, y de Seguros América) como Embajador especial para Asuntos Internacionales y Claudio X. González (ex presidente del CCE y principal accionista del Grupo Kimberly Clark) como asesor de asuntos asociados con la Inversión Extranjera. (Luna, 1992 /b).

inexistencia de una metodología de evaluación generalizada, los períodos cortos de los cargos en la estructura normativa que provocan o tienden a provocar una falta de continuidad en las líneas estratégicas de la institución, y como consecuencia de los dos últimos, un bajo nivel de capitalización de experiencias tanto exitosas como perdedoras.

Aunque se ha mencionado el papel relevante de la cúpula empresarial dentro de la nueva estrategia de desarrollo, este grupo representa sólo un subconjunto del empresariado. Lo que veremos a continuación es que el resto de los empresarios, desde 1985, han enfrentado presiones que se refieren, por un lado, a su exclusión en la definición de la nueva estrategia de desarrollo, y por el otro, a la ya mencionada carencia de servicios especializados por parte de sus organizaciones.

La nueva estrategia de desarrollo no responde a las necesidades de los empresarios que no forman parte de la cúpula. La apertura no tuvo un consenso completo entre todos los empresarios, pues mientras la Concamin, Concanaco y Coparmex brindaron su apoyo a esta medida, los empresarios medianos y pequeños estuvieron en desacuerdo.⁴⁵ Este fenómeno de exclusión de los medianos y pequeños empresarios apareció también en el diseño del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN). Para hacer frente a la negociación del TLCAN, fue creada dentro del CCE la Comisión Coordinadora de Comercio Exterior (COECE). Dado que dicha comisión se constituyó como representante del sector privado, no sólo ante el gobierno mexicano, sino también con los gobiernos norteamericano y canadiense, debió legitimar sus posiciones a través de consultas con los diversos sectores empresariales, involucrando a empresarios que habían permanecido apáticos ante las actividades del CCE. Sin embargo, conforme avanzaba el proceso, los empresarios pequeños y medianos quedaron fuera. Lo anterior se explica porque sólo los representantes de grandes empresas tienen los recursos para dedicarse de tiempo completo a las pláticas y viajar a las distintas sedes (Puga, 1994:185).

La exclusión de los micro, pequeños y medianos empresarios fue

⁴⁵ “Sin embargo, la inconformidad de pequeños y medianos empresarios no fue tomada en cuenta por el nuevo proyecto oficial... la Secretaría de Comercio ni siquiera cumplió con la promesa de entrar al GATT en forma gradual” (Puga, 1993:197).

posible, debido a la baja representatividad de las organizaciones empresariales, que tal y como ocurría antes de 1985, siguieron dominadas por la cúpula empresarial y, en consecuencia, poco representativas de los intereses de la mayoría de sus afiliados.⁴⁶

Como respuesta a la ineficiencia de las organizaciones empresariales aparecen la *Asociación Nacional de Industriales de la Transformación* (ANIT), fundada en 1985, y la *Confederación Nacional de la Micro, Pequeña y Mediana Industria* (Conamin), que surge en 1986 como federación de Industriales de Jalisco, y que más tarde, se convirtió en la Confederación que agrupa a microindustriales de todo el país.⁴⁷ Sin embargo, en general, el nivel de organización de los empresarios micro y pequeños es bajo, situación que no sólo se puede atribuir al desencanto que provocó la ineficiencia de las organizaciones existentes, sino que es necesario considerar que este grupo de empresarios tiene características que limitan su participación activa en la organización de acciones colectivas. Dentro de dichas características aparecen la inestabilidad, heterogeneidad y la apatía de dichos empresarios. La *inestabilidad* se refiere a que estas empresas deben enfrentar cotidianamente el riesgo de desaparecer o mudar de domicilio y/o razón social.⁴⁸ La *heterogeneidad*, por otro lado, hace referencia a las diferencias significativas entre una empresa con cinco trabajadores que permanece en un nivel artesanal y otra con ciento cincuenta obreros capaz de desarrollar su propia tecnología y que pueden hacer planes a mediano o largo plazo (Puga, 1992). Por último, la *apatía* de los empresarios es un problema

⁴⁶ Un caso que merece especial atención es la Canacintra que, aunque forma parte de Concamin, goza de gran autonomía y que, a pesar de que podría representar el camino a través del cual los pequeños empresarios se hicieran oír en el CCE, la realidad es que este grupo quedó subrepresentado por dos razones. Primero, la Canacintra sólo es considerada dentro del CCE como un invitado, con voz pero sin voto (Luna y Tirado, 1992); y segundo, los mismos presidentes de Canacintra han "abandonado progresivamente la defensa de los pequeños y se han desvinculado de sus problemas" (Puga, 1992:32).

⁴⁷ Estas organizaciones coinciden en diversas demandas como: mayor participación de sus afiliados en el diseño de nuevas políticas, el fomento de nuevas formas de organización, basadas en el tamaño y los intereses comunes, que eviten el alejamiento de los pequeños empresarios, y la modificación de mecanismos burocráticos para que no beneficie a la gran empresa en detrimento del resto, pues sólo las grandes tienen los recursos para contratar abogados y contadores que interpreten y aprovechen la ley, como en el caso de las deducciones fiscales y la asistencia a juntas de conciliación en caso de disputas laborales.

⁴⁸ Lo anterior es consecuencia de la relativa juventud de las empresas, su organización familiar, la capacidad de los empresarios para adaptarse a las condiciones del mercado, la falta de tecnología, la carencia de personal especializado y la competencia desigual de las grandes empresas.

derivado de la falta de tiempo y personal especializado, dado que un pequeño empresario debe estar a cargo de las actividades administrativas en su empresa.⁴⁹

Además de la aparición de nuevas organizaciones, algunas de las asociaciones empresariales han comenzado a mostrar un nuevo interés en los asuntos relativos a la economía y la producción, y en particular, dentro de las actividades de investigación y desarrollo que da lugar a mejoras en la oferta de servicios que les permite atraer afiliados voluntarios. Desafortunadamente, la información para evaluar este fenómeno no está disponible en México de manera sistemática y confiable; sin embargo, Luna y Tirado (2001) encontraron información parcial referida a 642 proyectos en los que se relacionaron la academia y la industria. Dentro de sus resultados se muestra que el éxito de las estrategias de vinculación está relacionado con la estructura de las cámaras empresariales, considerando como variables: el *dominio espacial* que las divide en organizaciones nacionales, regionales o locales; la *actividad productiva* que permite clasificarlas como genéricas (cuya membresía incluye todo tipo de empresas), sectoriales (afilia productores de un mismo sector económico), o especializadas (sus miembros producen un solo producto); y la capacidad para *movilizar recursos* económicos, humanos y políticos, para lo cual puede considerarse como indicador el tamaño de las empresas afiliadas. Utilizando la clasificación anterior, las cámaras empresariales que de manera más frecuente participan en proyectos de vinculación son las locales especializadas y las regionales especializadas (véase el cuadro 2.10).⁵⁰

⁴⁹ Como reflejo de esta situación en caso del DF (tomando para 1989 una muestra de 256 microempresas en 23 colonias), "solamente el 24.6% de las empresas encuestadas estaba afiliada a Cunacintra, el 10.6% a otras cámaras y el 64.8% no estaba afiliada a ninguna organización" (Puga, 1992:23).

⁵⁰ Esto nos muestra que la capacidad de las organizaciones empresariales para vincularse, está relacionada con su especialización pues les permite procesar y definir problemas comunes relacionados con un dominio productivo específico y, en consecuencia, formular acciones muy focalizadas para satisfacer las demandas de sus agremiados. Además, el carácter local o regional permite que existan "más oportunidades de conocimiento personal que eventualmente promueve la confianza para la cooperación entre los empresarios"(Luna y Tirado, 2001).

Cuadro 2.10
Participación en proyectos de vinculación
por tipo de organización

	Frecuencia	%
Nacional genérica	0	0
Nacional Sectorial	3	3.3
Nacional Especializada	14	15.4
Regional Genérica	3	3.3
Regional Sectorial	7	7.7
Regional Especializada	23	25.3
Local Genérica	1	1.1
Local Sectorial	7	7.7
Local Especializada	30	33.0
TOTAL	91	100

Fuente: Luna y Tirado (2001) p.134

La participación en proyectos de investigación se puede convertir en una actividad importante para las organizaciones empresariales si se considera que, con los cambios a la ley de cámaras aprobados en 1996, queda eliminada la afiliación obligatoria (aunque impone la obligación de registrarse dentro del Sistema de Información Empresarial Mexicano (SIEM) y pagar una cuota para su mantenimiento) y con esta modificación, las asociaciones empresariales se enfrentan a la presión de sobrevivir, incentivándolas a buscar soluciones para los problemas tecnológicos de sus afiliados, a fin de incentivarlos a mantener su afiliación.

2.5 Conclusiones Preliminares.

La situación actual de empresarios y trabajadores, así como de sus organizaciones, está fuertemente influenciada por la estructura promovida por el Estado. Para el caso de los sindicatos, la relación entre la burocracia sindical y el Estado tomó como base una alianza en la cual los sindicatos se

encargan de controlar a los trabajadores, asegurando al gobierno paz laboral y el voto de sus agremiados, mientras que el Estado daba a los líderes sindicales posiciones políticas. El Estado, a través de la legislación laboral, aseguró el control de los sindicatos y sus líderes, dado que podía influir en el registro de los sindicatos, las condiciones para estallar y reconocer legalmente una huelga, así como avalar la mayoría de un sindicato para obtener la titularidad del contrato colectivo de trabajo (CCT). Con las medidas anteriores, el Estado limitó la libertad sindical desde el punto de vista colectivo, pero lo mismo ocurrió en términos individuales, pues a través de las cláusulas de exclusión, aseguró el control sobre de las burocracias sindicales sobre los trabajadores. Estas medidas llevaron a la constitución de un sindicalismo que tienen las siguientes características: son controlados por el Estado; responden a los intereses de las dirigencias sindicales; no se rigen por criterios democráticos; están alejados de las demandas de los trabajadores las cuales controla; y no se involucra en los problemas de la producción. Las características que asumen los sindicatos dieron como resultado la constitución de trabajadores que carecen de una cultura orientada al diálogo a través de la cual tengan la capacidad de discutir y llegar a acuerdos cooperativos para hacer frente a sus problemas; están acostumbrados a pertenecer, de manera obligatoria, a organizaciones que no han tenido como función principal la defensa de sus intereses, sino el control de sus demandas; y por último, han entablado relaciones, al interior de sus organizaciones, basadas en estructuras clientelistas y no en confianza y reciprocidad.

En lo que se refiere a las organizaciones empresariales, aunque no están incluidas dentro del partido oficial, su constitución fue promovida por el Estado a través de la Ley de Cámaras, la cual implantaba la afiliación obligatoria con lo que aseguraba el monopolio a las organizaciones empresariales. El papel de promotor del desarrollo que adoptó el Estado provocó que los grandes empresarios estuvieran interesados en asuntos políticos, situación que se reflejó en el comportamiento de las organizaciones empresariales, las cuales, dejaron en segundo plano los aspectos relacionados con el desempeño económico de las empresas, tales como la provisión de servicios a sus agremiados. A partir de 1970, los empresarios se enfrentan al Estado adoptando una postura en contra de la intervención estatal y a favor de los intereses de la iniciativa privada, dando como

resultado, la creación del Consejo Coordinador Empresarial (CCE), organización que, a pesar de asumirse como representante de todos los empresarios, tiene baja representatividad y sobrerrepresenta a las organizaciones de los grandes empresarios. Resumiendo, las organizaciones empresariales que surgen en este período son poco representativas del conjunto empresarial, están interesadas en asuntos políticos, desatienden su función como proveedoras de servicios especializados, y aunque tienen capacidad de presión frente al Estado, sus propuestas responden a los intereses de la cúpula. Esta configuración de las organizaciones empresariales influyó sobre las características de los empresarios, según las cuales, podemos diferenciar entre dos tipos. Por un lado están los empresarios pequeños y medianos, que son apáticos a las organizaciones que los representan debido a la poca afinidad con sus necesidades, la estabilidad que caracterizó a buena parte del período y que hizo innecesario recurrir a dichas organizaciones en busca de apoyo, y por último, debido al escepticismo sobre el éxito de llevar a cabo acciones organizadas. Este tipo de empresarios comparten algunas de las características de los trabajadores pues no desarrollaron una cultura orientada al diálogo para hacer frente a sus problemas, además de que están acostumbrados a pertenecer de manera obligatoria a organizaciones poco representativas de sus intereses, las cuales no desarrollan servicios especializados de apoyo. El segundo tipo de empresarios son los propietarios de grandes empresas que, a través de las organizaciones empresariales o de manera individual, buscaron influir sobre las decisiones gubernamentales, y que a partir de 1970, han promovido una política liberal en la cual se elimine el papel del Estado como principal agente de desarrollo. Este grupo, a diferencia de los anteriores, sí ha mostrado capacidad para presentar de manera independiente posturas críticas a las políticas del Estado aunque termina el período adoptando una postura unidimensional basada en el mercado.

El comportamiento de los empresarios, trabajadores y sus organizaciones, a partir de 1982, muestra que conservan las "características heredadas" del período 1940 – 1982; es decir, a excepción de la cúpula empresarial, son agentes débiles de la sociedad mexicana con capacidad limitada para asociarse libremente, discutir y buscar soluciones cooperativas a problemas comunes. Además, las características heredadas son relevantes, no sólo porque han perdurado, sino también, como factores que

explican el que estos agentes no hayan iniciado un proceso de cambio a pesar de que la nueva estrategia de desarrollo les impuso una serie de presiones. Los sindicatos no comenzaron un proceso de reestructuración que les permitiera participar activamente tanto en el diseño del nuevo modelo de desarrollo, cómo en la reestructuración productiva de las empresas. Además, trabajadores y empresarios fracasaron en la promoción de nuevas organizaciones que sí fueran representativas, y también en la modificación de las existentes. En consecuencia, las características heredadas son causa y efecto de la debilidad de los empresarios, trabajadores y sus organizaciones. Adicionalmente, el comportamiento de estos agentes a partir de 1982, muestra que de manera independiente no son capaces de generar un proceso de cambio, a pesar de estar enfrentando diversas presiones en este período. Por último, la capacidad diferenciada que mostró la cúpula empresarial provocó un predominio de sus intereses en la definición de la nueva estrategia de desarrollo, y en consecuencia, la exclusión de los trabajadores, sindicatos y el resto de los empresarios.

Las características que asumen trabajadores, empresarios y sus organizaciones no son congruentes con las que requiere la promoción de la competitividad a través del fortalecimiento del nivel meso. Esto es así dado que no es posible incluir en los modelos participativos a las organizaciones existentes y tampoco directamente a los empresarios y trabajadores. En el caso de las *organizaciones*, su baja representatividad limitaría la capacidad de las estrategias porque no se contaría con el conocimiento de todos los actores relevantes, además de que las grandes organizaciones empresariales están controladas por la cúpula empresarial, y los sindicatos, por la burocracia sindical, de ahí que no pueden tomarse como representantes de empresarios y trabajadores respectivamente. Además, es previsible un desinterés a la participación en *policy networks* por la postura liberal que asumen las asociaciones de empresarios y el alejamiento de los aspectos relacionados con el proceso de producción por parte de los sindicatos. También es difícil incluir directamente a los *empresarios y trabajadores* porque al haber permanecido alejados de las organizaciones que formalmente los representan no han desarrollado la capacidad para dialogar y llegar a soluciones cooperativas. Adicionalmente, es posible que la confianza de empresarios y trabajadores en estos mecanismos haya sido mermada por la exposición tan prolongada a un sistema en el que cual la

afiliación es obligatoria y sus demandas no son escuchadas. Por otro lado, a pesar de que la cúpula empresarial ha mostrado su capacidad para presentar de manera independiente posturas críticas a las que defiende el Estado, su participación en las policy networks no es suficiente para promover el nivel meso porque las visiones y orientaciones que resulten responderían sólo a sus intereses (lo cual podría incluso dañar al resto de las empresas), además de que terminan el período adoptando una postura unidimensional que limita la posibilidad de que se conviertan en promotores activos del nivel meso de la competitividad.

CONCLUSIONES

La promoción de la competitividad es importante porque de ella depende la capacidad de las empresas de un país para poder hacer frente al incremento de la competencia dentro y fuera de las fronteras nacionales, lo que en consecuencia determina el nivel de empleo e ingresos que genera el sector empresarial. En el caso de México, tiene una importancia adicional si consideramos la necesidad de revertir la polarización que aparece a partir de la apertura comercial.

Para diseñar una estrategia de promoción, es necesario conocer la forma en que compiten las empresas. Dicho análisis muestra que se requiere un enfoque sistémico e interdisciplinario que incluya aspectos que rebasan el ámbito económico, dado que las empresas insertadas en la competencia global dependen, por un lado, de las características y las relaciones de competencia y cooperación que establezcan con su entorno nacional, y por otro, de su inserción y posición dentro de los encadenamientos mercantiles globales (EMG). La forma en que compiten las empresas provoca que la promoción de la competitividad se convierta en una tarea compleja que no puede enfrentarse con estrategias basadas en enfoques unidimensionales que incluyan sólo al Estado o sólo al mercado. Las estrategias que aspiren a tener éxito deben ser diseñadas, aplicadas y evaluadas con la ayuda de actores privados, públicos e intermedios.

En el caso de México, la estrategia de desarrollo que se aplica como respuesta a la crisis de la Industrialización por Sustitución de Importaciones (ISI) no es adecuada para promover la competitividad. La afirmación anterior no sólo se justifica por el carácter unidimensional de la nueva estrategia basada en el mercado, sino también por la debilidad de los empresarios, sindicatos y sus organizaciones, la cual restringe la aparición de acciones colectivas que busquen mejorar el entorno en el que se encuentran las empresas. Además, dado el fortalecimiento de la cúpula empresarial han aparecido dos procesos de exclusión; el primero se refiere a la baja participación en el diseño de la nueva estrategia de desarrollo, tanto de los trabajadores como de los empresarios propietarios de empresas micro, pequeñas y medianas; el segundo, está relacionado con la marginación de

los sindicatos y trabajadores con respecto al proceso de reestructuración productiva que han aplicado algunas empresas.

Para promover la competitividad, es necesario cambiar la estrategia de desarrollo en nuestro país, reconociendo que el estado o el mercado por sí solos no tienen la capacidad para asegurar la competitividad de las empresas. La estrategia económica orientada al mercado exterior y a la estabilidad macroeconómica debe de ser complementada con una estrategia compatible con el carácter sistémico de la competitividad, apoyando al complejo modelo de organización que combina la competencia y la cooperación a nivel micro, con un amplio diálogo social entre el sector privado, el sector científico, las instituciones intermediarias y el sector público. Una propuesta que satisface los requerimientos anteriores es la que presenta la Teoría de la Competitividad Sistémica (TCS) dentro del nivel meso, en el que se estudia la aplicación de métodos de gestión participativos (policy networks), a través de los cuales se diseñan estrategias que buscan promover a los conjuntos institucionales que participan con los clusters industriales y así, apoyar, promover y multiplicar los esfuerzos individuales que hacen las empresas para mejorar su competitividad.

La congruencia de esta estrategia con los nuevos requerimientos que plantea la competencia en el nivel micro, permite que se pueda considerar como un modelo alternativo a la estrategia de liberalización aplicada en México. Sin embargo, para promover el nivel meso es requisito contar con agentes que puedan organizarse, discutir y llegar a acuerdos con miras a encontrar soluciones cooperativas a sus problemas comunes, pues sólo así, se puede aprovechar su conocimiento y capacidad de acción para diseñar, aplicar y evaluar mesopolíticas y mesoinstituciones acordes a las necesidades de cada localidad. Sin embargo, en el caso de México este requisito indispensable no se satisface, puesto que los empresarios, trabajadores y sus organizaciones son agentes débiles de la sociedad, hecho que se explica por el tipo de estructura que promovió el Estado mediante una institucionalización autoritaria a partir de 1940, la cual, determinó las características de las organizaciones empresariales y sindicales, y éstas, a su vez, determinaron las características de los trabajadores y empresarios en términos individuales. Uno de los aspectos más importantes dentro de dicha estructura se refiere a las restricciones a la libertad tanto de afiliación, como

de creación de nuevas organizaciones, las cuales son importantes porque permitieron que la burocracia sindical y la cúpula empresarial controlaran a los sindicatos y a las organizaciones empresariales, respectivamente, las cuales hicieron a un lado su función de representación. Además, los mecanismos que se establecieron en esta estructura, junto con las características que "heredaron" dichos agentes, permiten explicar porqué, a partir de 1982 y a pesar de la aparición de diversas presiones, no aparecieron nuevas organizaciones empresariales y sindicales que, a diferencia de las "heredadas", sí fueran representativas. Lo mencionado en éste párrafo muestra que para promover el nivel meso de la competitividad en México se deben realizar acciones que busquen eliminar la debilidad de los empresarios, trabajadores y sus organizaciones, comenzando con la modificación de la estructura promovida por el Estado desde 1940. A continuación se presentan algunas propuestas para contar con empresarios y trabajadores que participen activamente en organizaciones representativas y autónomas, las cuales tengan capacidad de participar en las policy networks.

En lo que se refiere a los sindicatos, se requiere alcanzar *libertad sindical individual y colectiva*. La individual se refiere a respetar el derecho de los trabajadores de pertenecer o no a un sindicato sin que sufran de algún tipo de represalia u hostigamiento; mientras que, la libertad sindical colectiva, hace referencia a eliminar cualquier obstrucción a la constitución de nuevas organizaciones, y a establecer mecanismos para que la titularidad del contrato colectivo de trabajo (CCT) sea alcanzada sólo por la organización con afiliación mayoritaria. Para lograr la libertad sindical individual se pueden eliminar las *cláusulas de exclusión* y garantizar la *autonomía de los organismos de participación de justicia laboral* con respecto al poder ejecutivo, líderes sindicales y empresarios, para evitar que sean usados como instrumentos de represión sobre los trabajadores. Además, se puede promover la reforma laboral para la *elección de las direcciones sindicales* por voto universal, secreto y directo, aspecto que es importante porque limitaría la aparición de prácticas intimidatorias contra los trabajadores por parte de la burocracia sindical, la cual, tendría incentivos para cumplir de manera efectiva con su función de representación de los intereses de los trabajadores.

Con relación a la libertad sindical colectiva se debe eliminar el *trámite de registro* de los sindicatos ante la autoridad laboral, a fin de garantizar la libertad en la constitución de este tipo de organizaciones; hacer obligatorio el *recuento* para alcanzar la titularidad del CCT, promoviendo el *voto universal, secreto y directo* para evitar que existan presiones sobre la decisión de los trabajadores que, cuando son exitosas, permiten que organizaciones sin el respaldo de la mayoría alcancen la titularidad del CCT; garantizar, a través de la *justicia laboral*, la existencia de condiciones equitativas en los juicios de titularidad; imponer castigos contra las prácticas patronales que buscan influir sobre el voto de los trabajadores en el recuento (corrupción, extorsión, presión y violencia); prohibir los contratos de protección patronal; y por último, establecer medidas para castigar a las autoridades gubernamentales y a los particulares que no respetan la ley o la aplican discrecionalmente.

Al conseguir las modificaciones mencionadas, las organizaciones sindicales estarían protegidas de la injerencia de otros agentes (estado o empresarios) con lo que podrían alcanzar autonomía. Además, ante la posibilidad de desafiliación de sus agremiados y la competencia con otros sindicatos, estarían obligadas a moverse hacia nuevos esquemas en los cuales su eficacia se mida por su representatividad, capacidad de movilización y el bienestar de los trabajadores. En esta situación, el sindicalismo tendría la capacidad para vincularse de manera solidaria y comprometida con otros organismos sociales y políticos; es decir, de participar en las *policy networks* que se proponen dentro del nivel meso de la competitividad. Además, si los sindicatos tienen capacidad para mediar en el terreno político y económico gracias a su capacidad para movilizar a sus miembros entonces se propicia la cooperación entre empresarios y sindicatos para determinar las condiciones de la producción a través de la negociación del CCT, porque los primeros no tendrían incentivos ni posibilidad para intentar marginarlos e imponer unilateralmente sus propias estrategias.

Con relación a las organizaciones empresariales, la afiliación obligatoria fue eliminada en 1997, incentivándolas a buscar mecanismos para fortalecer su representación gremial; es decir, requieren establecer relaciones estrechas con sus agremiados a fin de conocer sus necesidades, así como revisar experiencias exitosas con el fin de poder jerarquizar áreas

críticas y formular un plan de acción que, junto con un nuevo diseño organizativo, les permitan apoyar a sus afiliados a través de la provisión de servicios. Si se logra este objetivo, las cámaras empresariales se convertirían en un espacio plural para la reflexión empresarial porque incluirían posturas provenientes de todos los sectores empresariales, abriendo la posibilidad para la formación de posturas sectoriales a través del diálogo, las cuales permitirían la mejor operación de las actividades productivas. Dicho de otra forma, significa que las organizaciones empresariales estarían en condiciones para participar de manera efectiva en las policy networks que se proponen en el nivel meso de la competitividad.

En lo que se refiere a la creación de nuevas organizaciones, se debe incentivar la constitución de asociaciones que tengan como criterio de agrupación no sólo el tipo de actividad económica, sino que se considere el tamaño y/o el ámbito geográfico pues con estos criterios es posible que aumente el interés de los empresarios en participar debido a la afinidad de intereses. En especial, se puede facilitar la constitución de organizaciones con empresas micro, pequeñas y medianas, dado que este subconjunto de la clase empresarial es el que podría resultar más beneficiado al obtener servicios especializados a los que no podría acceder de manera individual; sin embargo, el problema consiste en lograr que dichos empresarios estén dispuestos a sobreponerse a las dificultades inherentes de su tamaño, obstáculo que podría enfrentarse promoviendo los casos exitosos para convencerlos de la conveniencia de crear asociaciones y participar activamente en las mismas. Por otro lado, las organizaciones nacionales y genéricas pueden desempeñar un papel relevante como actores dedicados a tratar asuntos generales de las políticas y construir los acuerdos nacionales que sirvan de base para fomentar las relaciones entre la academia, la industria y el gobierno federal, los cuales pueden convertirse en acuerdos más específicos y operativos, centrados en sectores o ramas a través de las organizaciones empresariales regionales sectoriales.

Como comentario final, se pueden mencionar algunos de los aspectos que no han sido considerados en este trabajo pero cuyo estudio es importante para analizar la promoción de la competitividad sistémica en México y que se pueden desarrollar en trabajos futuros de investigación a nivel de maestría y doctorado.

Los agentes relevantes de la sociedad para el análisis del nivel meso de la competitividad no sólo incluyen a los empresarios, trabajadores y sus organizaciones, sino también a las organizaciones civiles y las instituciones públicas y privadas de educación e investigación. Estas últimas son de gran relevancia pues su cooperación exitosa con las empresas puede promover el desarrollo de nuevos productos e innovaciones que les permitan competir de manera exitosa a nivel internacional. Por lo tanto, el análisis del nivel meso de la competitividad requiere que se estudie la situación y relaciones entre esos actores.

Aunque el método de gestión propuesto para el diseño de mesopolíticas y mesoinstituciones se basa en las policy networks, estos mecanismos no están exentos de defectos. El desarrollo de soluciones orientadas a los problemas que rebasen los intereses particulares no termina con la "innovación social" de la red, es necesario investigar mecanismos alternativos que permitan incluir a los agentes relevantes de la sociedad en el diseño, aplicación y evaluación de políticas para promover la competitividad.

Por último, pero de importancia fundamental, el análisis de la competitividad debe tener un carácter local y regional en el cual se incluyan no sólo las características de los agentes, sino también la especialización productiva de cada localidad para identificar agrupaciones industriales que tengan el potencial para convertirse en motores de la industrialización. El enfoque regional es de vital importancia por el papel que juega el entorno como determinante de la competitividad de las empresas y porque sólo los agentes locales conocen las debilidades y fortalezas de cada región. En consecuencia, se requiere un enfoque de este tipo para abandonar las políticas de corte horizontal o nacional y, en su lugar, establecer medidas que reconozcan y aprovechen las diferencias sectoriales que existen entre las diversas regiones. Sin embargo, la necesidad de hacer estudios a nivel regional y local no minimiza la investigación presentada en este trabajo, pues aunque se adoptó una perspectiva nacional, muestra algunos problemas cuya la solución es condición necesaria, aunque no suficiente, para lograr establecer una estrategia de promoción de la competitividad acorde a la forma en que compiten las empresas en el nivel micro.

Siglas

ABM	Asociación de Banqueros de México
AMCB	Asociación Mexicana de Casas de Bolsa
AMIS	Asociación Mexicana de Instituciones de Seguros
ANIERM	Asociación Nacional de Importaciones y Exportadores de la República Mexicana
ANIQ	Asociación Nacional de la Industria Química
ANIT	Asociación Nacional de Industriales de la Transformación
BUO	Bloque de Unidad Obrera
Canacindra	Cámara Nacional de la Industria de la Transformación.
CCE	Consejo Coordinador Empresarial
CLFC	Compañía de Luz y Fuerza del Centro
CMHN	Consejo Mexicano de Hombres de Negocios
CNT	Central Nacional de Trabajadores
CNTE	Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación
COCEM	Confederación de Obreros y Campesinos del Estado de México
COECE	Comisión Coordinadora de Comercio Exterior
Conamin	Confederación Nacional de la Micro, Pequeña y Mediana Industria
Concanaco	Confederación Nacional de Cámaras de Comercio
Concamín	Confederación de Cámaras Industriales
Coparmex	Confederación Patronal de la República Mexicana
COR	Confederación Obrera Revolucionaria
CROC	Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos
CROM	Confederación Regional Obrera Mexicana
CT	Congreso del Trabajo
CTM	Confederación de Trabajadores de México
FAT	Frente Auténtico del Trabajo
FENASIB	Federación Nacional de Sindicatos Bancarios
FESEBES	Federación de Sindicatos de Bienes y Servicios
FROT	Federación Revolucionaria de Obreros Textiles
FSTSE	Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado
IOE	Industrialización Orientada a las Exportaciones

ISI	Industrialización por Sustitución de Importaciones
LFT	Ley Federal del Trabajo
LFTSE	Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado
SIEM	Sistema de Información Empresarial Mexicano
SME	Sindicato Mexicano de Electricistas
SNTE	Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación
SNTSS	Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social
STRM	Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana
STPRM	Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana
STUNAM	Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México
SUTERM	Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana
Telmex	Teléfonos de México
TCS	Teoría de la Competitividad Sistémica
TLCAN	Tratado de Libre Comercio de América del Norte
TVCN	Teoría de las Ventajas Competitivas de las Naciones
UNT	Unión Nacional de Trabajadores

Bibliografía

Aguilar, Javier. 2001. *El perfil de la política laboral y sindical de Vicente Fox*. Estudios Políticos, 26, pp. 153-170.

Altenburg, Tilman et. al. 1998. *Desarrollo y Fomento de la subcontratación Industrial en México*. Materiales de Trabajo No 6. Fundación Friederich Ebert.

Altenburg, Tilman, Wolfgang Hillebrand y Jörg Meyer-Stamer. 1998. *Building Systemic Competitiveness Concept and Case Studies from Mexico, Brazil, Paraguay, Korea and Thailand*. Reports an Working Papers 3/1998. German Developmet Institute.

Altenburg, Tilman y Jörg Meyer-Stamer. 1998 *How to Promote Clusters Policy Experiences from Latin America*. (Próxima publicación en la revista Comercio Exterior)

Alburquerque, Francisco. 1997. *La importancia de la Producción Local y la Pequeña Empresa para el Desarrollo de América Latina*. Revista de la CEPAL, 63, pp.147-160.

Alburquerque, Francisco. 1999. *Cambio Estructural, Globalización y Desarrollo Económico Local*. Comercio Exterior. México. 49(8), pp.696-702.

Anguiano, Arturo. 1989. *El Desenlace del Corporativismo*. En: Bensusan, Graciela y Carlos García. (coord.) Estados y Sindicatos Crisis de una relación. UAM / Fundación Friedrich Ebert. México

Armstrog, Harvey y Jim Taylor. 1993. *Regional Economics and Policy*. Ed Harvester Wheatsheaf.

Ayala, José Espino. 1999. *Economía del Sector Público*. UNAM. México.

Bayón, Cristina y Graciela Bensusán. 1996. *El poder sindical y la restructuración productiva en México*. Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo. Año 2. Num. 4. ALISTRA. pp. 111-138

Bhagwati, Jagdish. 1991. *Is free trade passé after all?*. En: Koekkoek, Ad y Mennes L.B. (edits.) International trade and Global Development. Essay in

honour of Jagdish Bhagwati. Routledge. pp.10-39.

Becattini, Giacomo y Enzo Rullani. 1993. *Sistema Local y Mercado Global. Economía y Política Industrial*. No 80. Traducción del Italiano de Alejandro Montoya del DEP-FE, UNAM (Mayo 1996)

Bensusán, Graciela. 1997. *El sindicalismo mexicano: estrategias a nivel nacional*. En: De la Garza, Enrique y Ludger Pries (coord). Globalización y cambio en las relaciones industriales. Edit. Rayuela / FES. México.

Bensusán, Graciela. 1999. *Integración regional y cambio institucional: la reforma laboral en el norte del continente*. En: Bensusán, Graciela.(coord.). Estándares laborales después del TLCAN. Flasco / FES / PyV. México.

Berry. R., Albert 1997. *Análisis de la "Mejor Práctica" en la cooperación empresarial*. En: Dussel Peters, Ruiz Durán, Piere Michael (comps.) Pensar Globalmente y Actuar Regionalmente. Hacia un Nuevo Paradigma industrial para el siglo XXI. Ed JUS/Fundación Friedrich Ebert/UNAM. México. pp. 229-291

Bianchi, Patrizio y Marco R. Di Tommaso. 1998. *Política industrial para las PYME en la economía global*. Comercio Exterior. 48(8), México. pp.617-623.

Bizberg Ilán. 1990. *Estado y sindicalismo en México*. El Colegio de México. México.

Blackford, Mansel. 1998. *The rise of modern Business in Great Britain, the United States and Japan*. Ed Chapel Hill

Bouzas, Alfonso y Enrique de la Garza. 1998. *Flexibilidad del trabajo y contratación colectiva en México*. IIEc – UNAM , Editorial Cambio XXI. México.

Bouzas, Alfonso et.al. 2001. *Democracia Sindical*. UNAM / UAM / FAT / AFL – CIO. México.

Bouzas, Alfonso y Mercedes Gaitán. 2001. *Contratos Colectivos de Trabajo de Protección*. En: Bouzas, Alfonso et.al. Democracia Sindical. UNAM / UAM / FAT / AFL – CIO. México. pp. 49-66

Camp., Roderic A. 1990. *Los empresarios y la política en México: Una visión contemporánea*. FCE. México.

Campos, Jesús Linas. 2001. *La cláusula de exclusión "más ruido que nueces"*. Trabajadores. Año 5, Num. 24.

Cansino, César. 2000. *La Transición Mexicana 1977 – 2000*. Centro de Estudios de Política Comparada. A.C.

Capdeville, Mario A. y Alfredo N Tapia. 1999. *Corrientes y conceptos de la teoría evolucionista*. En: Corona Treviño, Leonel. (comp.) Teorías Económicas de la Tecnología. JUS / CIECAS / IPN, México. pp.223-242

Carrillo, Jorge. 1994. *Dos décadas de sindicalismo en la industria maquiladora de exportación. Examen en las ciudades de Tijuana, Juárez y Matamoros*. UAM / Miguel Ángel Porrúa. México

Casas, Rosalba.1997. *El gobierno: Hacia un nuevo paradigma de política para la vinculación*. En: Casas, Rosalba y Matilde Luna.(coord.). Gobierno, Academia y Empresas en México: Hacia una nueva configuración de relaciones. UNAM / Editores Plaza y Valdes. México.

Casas, Rosalba y Matilde Luna.(coord.). 1997. *Gobierno, Academia y Empresas en México: Hacia una nueva configuración de relaciones*. UNAM / Editores Plaza y Valdes. México.

Castells, Manuel y Peter Hall. 1994. *Technopoles of the world. The making of 21st century industrial complexes*. Routledge.

Chandler, Alfred D. 1987 *La mano visible: La revolución en la dirección de la empresa norteamericana*. Ministros de trabajo y seguridad social. Madrid

Cimoli, Mario. 2000 *Creación de Redes y Sistemas de Innovación: México en un Contexto Global. El Mercado de Valores*. 1/2000. Año LX. México, pp. 3-17.

Clavijo Q., 1994. Fernando, Manuel Fernández, Eduardo Pérez, Fernando Sánchez.(comps.). *La política Industrial en México*. SECOFI, COLMEX, ITAM, CONCAMIN.

De Gortari Rabiela, Rebeca. 1997. *Los académicos: de la producción a la comercialización del conocimiento*. En: Casas, Rosalba y Matilde Luna.(coord.). Gobierno, Academia y Empresas en México: Hacia una nueva configuración de relaciones. UNAM / Editores Plaza y Valdes. México.

De la Garza Toledo, Enrique. 1988. *Ascenso y crisis del Estado social autoritario. Estado y Acumulación del capital en México (1940-1976)*. El Colegio de México. México.

De la Garza Toledo, Enrique. 1993. *El nuevo patrón de las relaciones laborales en México*. En: De la Garza Toledo, Enrique y Fabio Barbosa Cano. (Comp.) Modernización y Sindicatos. IIE/UNAM. México.

De la Garza Toledo, Enrique. 1997/a. *Los foristas y la fundación del nuevo movimiento obrero en México*. En: Trabajo. Num 13. UAM. México.

De la Garza Toledo, Enrique. 1997/b. *Trabajo y Tratado de Libre Comercio: México, tres años después*. En: De la Garza, Enrique y Ludger Pries (coord). Globalización y cambio en las relaciones industriales. Edit. Rayuela / FES. México.

De la Garza Toledo, Enrique. 1998. *Modelos de producción, estrategias empresariales y relaciones laborales*. En: De la Garza Toledo, Enrique (Coord.) Estrategias de modernización empresarial, flexibilidad y control sobre el proceso de trabajo. IIE/UNAM. México.

De la Garza Toledo, Enrique et.al. 1998. *Modelos de Industrialización en México*. Cuaderno del Trabajo 15. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México.

De la Garza Toledo, Enrique. 1999. *Flexibilidad y Mercado de Trabajo en México*. En: La Sociedad Mexicana frente al Tercer Milenio. Miguel Ángel Porrúa. México.

De la Garza Toledo, Enrique. 2000/a. *Las cuentas pendientes del sindicalismo mexicano*. En: El Cotidiano. Año XVI. Num.100. México.

De la Garza Toledo, Enrique. 2000/b. *Notas sobre la Política Industrial en México: el caso de las Micro y Pequeñas Empresas*. Ponencia presentada en la Etapa Final del XIII Congreso Nacional de Economistas.

De la Garza Toledo, Enrique. 2000/c. *El sindicalismo mexicano frente a la transición política*. Biblioteca Virtual CLACSO.

Durand Ponte, Víctor M. 1994. *El papel de los sindicatos en la transición política mexicana*. En: Revista Mexicana de Sociología. Año LVI. Num.1. México.

Deardorff, Alan V. 1990. *Testing trade theories and predicting trade flows*. En: Ronald W. Jones y Peter B. Kenen (eds.) Handbook of international Economics. Vol. I. International Trade. 2da Impresión. pp.467-513

Di Tommaso, Marco R. 1999 *Efficienza collettiva: i nodi de lla política. Quaderni del Dipartimento 13/1999*. (Univerità degli Studi di Ferrara. Dipartimento di Economía , Istituzioni, Territorio.)

Dussel Peters, Enrique. 1997. *La Economía del Polarización. Teoría y Evolución del Cambio Estructural de las Manufacturas Mexicanas (1988-1996)*. JUS/UNAM, México.

Dussel Peters, Enrique. 1999/a. *Reflexiones sobre conceptos y experiencias internacionales de industrialización regional*. En: Dussel Peters, Enrique, Clemente Ruiz Durán. (comps.) Dinámica regional y Competitividad Industrial. JUS / Fundación Friedrich Ebert / UNAM, México.

Dussel Peters, Enrique. 1999/b. *La subcontratación como proceso de aprendizaje: el caso de la electrónica en Jalisco (México) en la década de los noventa*. Serie desarrollo productivo No 55. CEPAL. Santiago de Chile.

Dussel Peters, Enrique. 2000/a. *La Competitividad Centroamericana. Un estudio en base a la metodología propuesta por la CEPAL. (CAN y MAGIC)*. (Próxima publicación).

Dussel Peters, Enrique. 2000/b *Polarizing México. The impact of Liberalization Strategy*. Lynne & Rienner.

Dussel Peters, Enrique, Michael Piore y Clemente Ruiz Durán. 1997. *Hacia un Nuevo Paradigma Industrial*. En Dussel P., Enrique, M. Piore y C. Ruiz. (comps.) Pensar Globalmente y Actuar Regionalmente. Hacia un Nuevo Paradigma industrial para el siglo XXI. JUS / Fundación Friedrich Ebert / UNAM, México.

Esser, Klaus. 1999. *Libertad de Acción Nacional a través de la Competitividad Sistémica*. En: Esser et.al. Competencia Global y libertad de acción nacional Nuevo desafío para las empresas y la política. Nueva Sociedad. Venezuela.

Esser, Klaus, Wolfgang Hillebrand, Dirk Messner, Jörg Meyer Stamer. 1994. *Competitividad sistémica. Competitividad internacional de las empresas y políticas requeridas*. Instituto Alemán de Desarrollo. Berlín.

Esser, Klaus, Wolfgang Hillebrand, Dirk Messner, Jörg Meyer Stamer. 1996. *Systemic Competitiveness. New Governance Patterns for Industrial Development*. CASS. Inglaterra.

Esser, Klaus, Wolfgang Hillebrand, Dirk Messner, Jörg Meyer Stamer. 1999. *Competitividad Sistémica : Nuevo desafío para las empresas y la política*. En: Esser et.al. Competencia Global y libertad de acción nacional Nuevo desafío para las empresas y la política. Nueva Sociedad. Venezuela.

Esteve Díaz, Hugo. 1990. *Las corrientes sindicales en México*. Instituto de Proposiciones Estratégicas A.C. México.

Fernández, Manuel, Eduardo Pérez, Fernando Sánchez. 1994. *La política industrial ante la apertura*. SECOFI, NAFIN, FCE.

Garrido, Celso. 1992. *La evolución del actor empresarial mexicano en los ochenta*. Cuaderno 4. Proyecto Organizaciones Empresariales en México. UNAM. México

Gereffi, Gary, Korzeniewicz, Miguel y Korzeniewicz Roberto. 1994. *Introduction: Global Commodity Chains*. En Gereffi, Gary y Miguel Korzeniewicz (eds.) Commodity Chains and Global Capitalism. Praeger, Wetsport, pp. 1-14.

Gereffi, Gary. 1994. *The Organization of Buyer – Driven Global Commodity Dhains: How U.S. Retailers Shape Overseas Production Network*. En Gereffi, Gary y Miguel Korzeniewicz (eds.) Commodity Chains and Global Capitalism. Praeger, Wetsport, pp. 95-121.

Gereffi, Gary. 1999. *International Trade and Industrial Upgrading in the Apparel Commodity Chain*. Journal of International Economics. 48, pp. 37-70.

Hernandez J. Francisco y María Xelhuanzy. *El sindicalismo en la Reforma del Estado*. FCE . México.

Hillebrand, Wolfgang. 1999. *Desarrollo industrial dinámico más allá del dilema "mercado versus Estado"*. En: Esser et.al. Competencia Global y libertad de acción nacional Nuevo desafío para las empresas y la política. Nueva Sociedad. Venezuela. pp. 33-40

Humphrey, J. and H. Schmitz. 2000. *Governance and upgrading: linking industrial cluster and global value-chain research*. IDS Working Paper No. 120, Institute of Development Studies, University of Sussex, Brighton.

Humphrey, John y Hubert Schmitz. 2001/a. *How dows insertion in global value chains affect upgrading in industrial clusters?*. IDE. University of Sussex. Inglaterra.

Humphrey, John y Hubert Schmitz. 2001/b. *Governance in Global Value Chains*. IDE. University of Sussex. Inglaterra.

Hurtienne, Thomas y Dirk Messner. 1999. *Nuevos conceptos de competitividad internacional*. En: Esser et.al. Competencia Global y libertad de acción nacional Nuevo desafío para las empresas y la política. Nueva Sociedad. Venezuela. pp. 41-67

Kaufman, Susan y John F. H. Purcell. 1977. *Mexican Business and Public Policy*. En: Malloy, James (edit). Authoritarianism and Corporatism in Latin America University of Pittsburgh Press.

Krugman Paul. 1994. *Competitiveness. A Dangerous Obsession*. Foreign Affairs. 73 (2), pp.28-44

Krugman, Paul y Maurice Obstfeld. 1995. *Economía Internacional*. Mc Graw Hill. España.

Lecuona, Ramón V. 1999. *Algunos rasgos de la transición mexicana a la economía global* En: Bancomext. México Transición Económica y Comercio Exterior. Bancomext / FCE. México.

Leyva, Marco A. y Javier Rodríguez. 2001. *Sindicalismo mexicano para el nuevo milenio. Entre la tradición y la modernidad global*. El Cotidiano. Año XVII. Num 105.

Lorenzo Meyer. 1989. *El corporativismo mexicano en tiempos del neoliberalismo*. En: Bensusan, García y Carlos García (coord.) Estados y Sindicatos Crisis de una relación. UAM / Fundación Friedrich Ebert. México

Luna, Matilde. 1992/a. *Los empresarios y el Cambio Político*. Era / Instituto de Investigaciones Sociales UNAM. México.

Luna Matilde. 1992/b. *La estructura de representación empresarial en México. La década de los noventa y los cambios de las estrategias corporativas*. En Puga, Cristina y Ricardo Tirado (coord.). Los empresarios mexicanos, ayer y hoy. Ed el Caballito. México.

Luna, Matilde. 1997/a. *Modelos de coordinación entre el gobierno, el sector privado y los académicos*. En: Casas, Rosalba y Matilde Luna.(coord.). Gobierno, Academia y Empresas en México: Hacia una nueva configuración de relaciones. UNAM / Editores Plaza y Valdes. México.

Luna, Matilde. 1997/b. *La visión del sector privado hacia la universidad pública: de semillero de guerrilleros a semillero de emprendedores*. En: Casas, Rosalba y Matilde Luna.(coord.). Gobierno, Academia y Empresas en México: Hacia una nueva configuración de relaciones. UNAM / Editores Plaza y Valdes. México.

Luna, Matilde y Ricardo Tirado. 1985. *La Politización de los Empresarios (1970-1982)*. En: Labastida, Julio (comp.) Grupos económicos y organizaciones empresariales en México. Alianza Editorial / UNAM. México

Luna, Matilde y Ricardo Tirado. 1992. *El Consejo Coordinador Empresarial. Una radiografía*. Cuaderno 1. Proyecto de Organizaciones Empresariales en México. UNAM. México

Luna, Matilde y Ricardo Tirado. 2001. *Las asociaciones empresariales y la construcción de redes de conocimiento*. En: Casas, Rosalba (coord.). La formación de redes de conocimiento. Anthropos / IIS – UNAM. España.

Lustig, Nora Claudia. 1999. *México de Crisis en Crisis*. En: Bancomext. México Transición Económica y Comercio Exterior. Bancomext / FCE. México.

Marshall, Alfred. 1920. *Principios de Economía*. Octava Edición. FCE. México. pp. 210-235

Martínez González, Porfirio. 2001. *Obstáculos a la libertad de asociación en la firma y titularidad de los contratos colectivos*. En: Bouzas, Alfonso et.al. Democracia Sindical. UNAM / UAM / FAT / AFL – CIO. México. pp.67-77.

Messner, Dirk.1998. *Latinoamérica hacia la economía mundial: Condiciones para el desarrollo de la "competitividad sistémica"*. Fundación Friedrich Ebert. Materiales de trabajo No 5.

Messner, Dirk. 1999. *"Sociedades de Redes", un nuevo modelo de conducción y gestión políticas*. En: Esser et.al. Competencia Global y libertad de acción nacional Nuevo desafío para las empresas y la política. Nueva Sociedad. Venezuela. pp.87-118

Messner, Dirk y Imme Scholz. 1999. *Sociedad y Competitividad en Chile*. En: Esser et.al. Competencia Global y libertad de acción nacional Nuevo desafío para las empresas y la política. Nueva Sociedad. Venezuela. pp.207-225.

Meyer-Stamer, Jörg. 1998. *Clustering, Systemic Competitiveness and Commodity Chains: How Firms, Business Associations and Government in Santa Catarina / Brazil Respond to Globalization*. Trabajo preparado para el taller internacional: "Global Production and Local Jobs: New Perspectives on Enterprise Networks, Employment and Local Development Policy" International Institute for Labour Studies. Ginebra.

Meyer-Stamer, Jörg. 1999. *Participatory Appraisal of Competitive Advantage (PACA)*. Institute for Development and Peace, University of Duisburg.

Meyer-Stamer, Jörg. 2000. *Estrategias de Desarrollo Local y Regional: Clusters, Política de localización y Competitividad Sistémica*. Mercado de Valores, LVX (9). México. pp. 18-31.

Middlebrook, Kevin J. 1996. *Los cambios en la relación del movimiento obrero organizado y el Estado Mexicano en los Noventa*. En: De la O, María Eugenia y Victor Alejandro Espinoza Valle (coord.). El sindicalismo regional en los noventa. El Colegio de la Frontera Norte.

Mújica, Armando R. 1997. *Las cámaras empresariales como sustento de la política industrial activa*. En: Dussel Peters, Ruiz Durán, Piore Michael (comps.) Pensar Globalmente y Actuar Regionalmente. Hacia un Nuevo Paradigma industrial para el siglo XXI. Ed JUS/Fundación Friedrich Eber/UNAM. México. pp. 327 – 350.

OCDE. 1996. *Industrial Competitiveness*. Paris.

Ortega, Max. 1998. *Marco jurídico y democracia sindical*. Trabajadores. Año 2. Num 5.

Ortega, Max. 2001. *Política laboral foxista: primeros resultados*. Trabajadores. Año 5. Num 27. Nov. – Dic.

Ohlin Bertil. 1967. *Comercio Interregional e Internacional*. Okus-Tau. S.A., España.

Piore Michael y Sabel C. F. 1990. *La segunda ruptura industrial*. Alianza Editorial, Madrid.

Piore Michael. 1995 *Comunidades locales y mercados globales, notas sobre el papel cambiante de las pequeñas empresas en las economías industriales*. En: Ruiz Durán Clemente (comp.) Propuestas de Acción para impulsar el Desarrollo Competitivo de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa. NAFIN, México

Porter, Michael E. 1990. *La Ventaja Competitiva de las Naciones*. Vergara.

Porter, Michael E. 1996. *What is Strategy?*. Harvard Business Review. Noviembre – Diciembre.

Porter, Michael E. 1998/a Ponencia presentada el 10 de Noviembre de 1998 en Wellington Town Hall, Nueva Zelanda.

Porter, Michael E. 1998/b. *Cluster and the new economic of competition*. Harvard Business Review. Noviembre – Diciembre.

Puga, Cristina. 1992. *Empresarios medianos, pequeños y micro. Problemas de organización y representación*. Cuaderno 3. Proyecto Organizaciones empresariales en México. UNAM. México.

Puga, Cristina. 1993. *México Empresarios y Poder*. Miguel Ángel Porrúa / UNAM. México

Puga Cristina. 1994. *Las Organizaciones Empresariales en la negociación del TLC*. En: Tirado, Ricardo (coord.) Los empresarios ante la globalización. H. Cámara de Diputado/UNAM. México.

Raynolds, Laura T. 1994. *Institutionalizing Flexibility: A Comparative Analysis of Fordist and Post-Fordist Models of Third World Agro-Export Production* En: Gereffi, Gary y Miguel Korzeniewicz (eds.) Commodity Chains and Global Capitalism. Praeger, Wetsport. pp. 143-161.

Ricardo, David. 1959. *Principio de Economía Política y Tributación*. En David Ricardo: Obras y Correspondencia. México. FCE.

Ruiz Durán, Clemente. 1992. *Las empresas micro, pequeñas y medianas: crecimiento con innovación tecnológica*. Comercio Exterior, 42(2) México, pp.163-168

Ruiz Durán, Clemente. 1995. *Economía de la Pequeña Empresa. Hacia una economía de Redes como alternativa empresarial para el desarrollo*. Ariel Divulgación. México.

Ruiz Durán, Clemente. 1997. *Lo Territorial como Estrategia de Cambio*. En: Dussel Peters, Ruiz Durán, Piore Michael (comps.) Pensar Globalmente y Actuar Regionalmente. Hacia un Nuevo Paradigma industrial para el siglo XXI. Ed JUS/Fundación Friedrich Ebert/UNAM. México. pp. 438-456

Ruiz Durán, Clemente. 1998. *Redes Industriales. Organización fundamental de la Economía Globalizada. Mercado de Valores*. LVIII, México, pp.3-15.

Samuelson, Paul. 1948. *International Trade and the equalisation of factor prices*. The Economic Journal. 58, pp.163-184

Schmitz, Hubert. 1995. *Collective Efficiency: Growth Path for Small – Scale Industry*. The Journal of Developments Studies. 31(4), pp.529-566

Schmitz, Hubert. 1999/a. *Does local co-operation matter? Evidence from industrial clusters in south Asia and Latin America*. Institute of Development Studies.

Schmitz, Hubert y Nadvi K. 1999/b. *Clustering and industrialization: Introduction*. World Development. 27(2), pp. 1503-1514

Schmitz, Hubert. 2000. *¿Tiene importancia la cooperación local? Experiencias de Clusters Industriales en el Sur de Asia y América Latina?*. Mercado de Valores. LX (9), México, pp.4-17.

Shaik, Anwar. 1991. *Valor, Acumulación y Crisis. Ensayos de Economía Política*. Tercer Mundo Editores. México. pp.155-186

Stephen Hymer. 1976. *"Las empresas multinacionales y la ley del desarrollo desigual"* En: Jagdish Bhagwati y World Law Fund (comps.) La economía y el orden mundial en el año 2000, Siglo XXI Editores, México, 1976.

Storper, Michael y Bennett Harrison. 1991. *Flexibility, hierarchy and regional development: The changing structure of industrial production systems and their forms of governance in the 1990s*. Research Policy. 20(5), 407-422.

Story, Dale. 1990. *Industria, estado y política en México*. Grijalbo, México.

Tirado, Ricardo. 1992. *Las organizaciones empresariales y el corporativismo empresarial mexicano*. En: Luna, Matilde y Ricardo Pozas H. Relaciones corporativas en un periodo de transición. Instituto de Investigaciones Sociales. UNAM. México.

Tirado, Ricardo. 1998. *Mexico: From the political call for collective action to a proposal for free market economic reform*. En: Durand, Francisco y Eduardo Silva. Organized Business, Economic Change, and Democracy in Latin America. North South Center Press. University of Miami.

Vargas, Reyna. 2001. *Las representación obrera corporativa en las elecciones federales, durante la consolidación del período neoliberal*. Estudios Políticos, 26, pp. 229 - 257

Womack, James P., Daniel T. Jones, Daniel Roos. 1990. *The Machine that changed the World*. Collier Macmillan, New York .

Zapata, Francisco. 1986. *El conflicto sindical en América Latina*. El colegio de México. México.

Zapata, Francisco. 1993. *Autonomía y Subordinación en el sindicalismo latinoamericano*. El Colegio de México. FCE. México.

Zapata, Francisco. 1995. *El Sindicalismo Mexicano frente a la Restructuración*. El Colegio de México. México .