

Sociología de la empresa.
Del marco histórico a las dinámicas
internas, de Sébastien Arcand,
Rodrigo Muñoz, Joseph Facal
y Jean Dupuis (eds.)

Bogotá: Siglo del Hombre Editores /
Fondo Editorial Universidad Eafit /
Universidad del Valle, 2010, 504 páginas.

Édgar Valero*

Universidad Nacional de Colombia, Bogotá

En esta obra se presenta un conjunto de temas en los que la sociología contribuye al estudio de la empresa actual como organización social y su relación con el entorno. Consta de una breve introducción, diez capítulos y cuatro apéndices con casos ilustrativos, elaborados con la participación de quince autores, de los cuales diez son extranjeros, principalmente canadienses, y cinco colombianos, pertenecientes a varias disciplinas, principalmente sociología, psicología, historia, filosofía, y con estudios y experiencias de investigación que los han especializado en temas de empresa, organización, gestión y comercio.

La combinación de aportes que significa este trabajo se explica como producto de la colaboración entre profesores e investigadores de la Universidad Eafit y de la École des Hautes Études Commerciales (HEC) de la Universidad de Montreal. Por esta razón, abundan las ilustraciones y referencias a bibliografía y a situaciones específicas del medio empresarial, institucional y económico del que provienen sus autores, en este caso, del contexto quebequés y colombiano.

En primer término, se examinarán las características del libro como manual o texto de apoyo en el estudio de la empresa, considerando la gama de temáticas que aborda y sus contribuciones; a continuación, se discutirán algunos de los tópicos abordados como elaboraciones sociológicas y como visiones de la realidad social en el mundo del trabajo y la empresa.

La contribución conceptual y analítica de la sociología a los temas de empresa, actividad productiva, gestión y trabajo tradicionalmente ha sido apreciada fuera del ámbito de las ciencias humanas. La edición de un buen número de manuales y textos de divulgación desde hace varias

* Profesor del Departamento de Sociología de la Universidad Nacional de Colombia, sede Bogotá. eavaleroj@unal.edu.co

décadas es prueba de este interés y de los esfuerzos que se hacen para conseguir un mejor aprovechamiento de esos aportes en espacios educativos y profesionales.

El panorama de los manuales, sea que se rubriquen como sociología industrial, del trabajo o de la empresa, ha sido amplio y variado, con elaboraciones destinadas tanto a los especialistas de la disciplina como a estudiantes y miembros de otras profesiones. Del primer campo son representativos clásicos de la sociología del trabajo los de Friedmann y Naville (1961), Dahrendorf (1965) o Tony Watson (1980). Más recientemente, la producción de manuales registra esfuerzos por reunir contribuciones que ayuden a definir y explorar temas y problemas específicamente latinoamericanos, como en el caso de De la Garza (2000, 2006). Entre las publicaciones más claramente orientadas al uso docente se pueden señalar Lucas (1997), Santos y Poveda (2002), y Kohler y Martín (2005).

Actualmente, el interés por elaborar este tipo de compendios muestra una proyección de la disciplina hacia campos aplicados, evidenciando también una interacción académica con áreas de la administración, la economía y la ingeniería, que ha sido persistente y no ha implicado desconfiguración del perfil disciplinar de la sociología. El que se comparta un conjunto de temas de investigación con otras áreas del conocimiento brinda especiales posibilidades de reflexión y saca un poco a los y las exponentes de la sociología del estrecho círculo de su propia disciplina, los aproxima mejor a un espacio empírico e investigativo de difícil acceso y, en cierto modo, los salva de los desvaríos y crisis posmodernas que han aquejado a varias áreas de la disciplina.

A diferencia de las aproximaciones al tema desde el trabajo como hecho social, centrarse en la empresa como institución de la vida económica, organización jerárquica y espacio de reproducción de lo social permite otras posibilidades y conduce a importantes aportes analíticos. En primer término, se evita la necesidad de confrontar hipótesis como las del fin del trabajo o la pérdida de significación del trabajo como categoría sociológica, y se pueden abordar con más profundidad los interrogantes sobre nuevas formas de trabajo y tipos de actividad ligados a la revolución informática y los procesos de informalización y precarización del trabajo. Se reconoce que ha pasado la época de las grandes corporaciones integradas y centralizadas, y que el tamaño promedio de la empresa actual ha disminuido en virtud de las estrategias de descentralización, del surgimiento de redes productivas e interacciones entre firmas, pero ello no lleva a cuestionar la existencia o importancia de la empresa como organización significativa e influyente en la vida social. Más bien sigue vigente la idea del influjo determinante de la empresa y sus procesos sobre la estructuración de las relaciones laborales y sobre el nuevo modelo de trabajo que se conforma.

El texto comienza con una introducción dedicada a la definición de la disciplina, los fenómenos sociales y la empresa como objeto de estudio sociológico, ofreciendo, además, una ambientación histórica sobre el origen del capitalismo, la industria y la firma moderna, que enfatiza su

variabilidad y tendencia de cambio en los espacios nacionales. Así mismo se presenta una caracterización del Estado moderno y su interacción con la empresa. En éste, como en otros textos del mismo tipo, la visión genética e histórica resulta pertinente y didáctica para dimensionar la trascendencia de los cambios más recientes.

A continuación, los compiladores destinan un capítulo a cada uno de los temas sobre los que profundiza el texto, los cuales son de indudable relevancia para el análisis de la empresa en el presente: organizaciones económicas supraestatales; globalización y sindicalismo; poder y conflicto en la organización; cambio cultural en las organizaciones; conocimiento y empresa; las mujeres en el mercado laboral y la gestión; administración intercultural, y responsabilidad social empresarial.

El análisis del Estado realizado por el canadiense Joseph Facal parte de una concisa consideración histórica de la génesis del Estado nacional, la diversidad de regímenes políticos que puede albergar y los recientes procesos de globalización y crisis de las instituciones de protección social que lo transforman en el presente. La consideración de las relaciones Estado-empresa, en el marco de la internacionalización de la economía, lleva a que se critique la tendencia de los teóricos de la gestión a ignorar o hacer abstracción del influjo del Estado. En lugar de ello, el autor llama a valorar los recursos y posibilidades que se pueden derivar del ente estatal. Aunque señala la paradoja de los tiempos globales cuando las empresas acuden en busca del auxilio estatal en momentos en que éste se ha debilitado más y parece inmovilizado por factores como los acuerdos internacionales para estimular el comercio. En relación con este tema, la perspectiva de Primer Mundo del autor le impide dar elementos para interpretar las fuertes y persistentes estrategias rentísticas y de manipulación de la función pública que despliegan las élites empresariales y los grupos de interés en la mayor parte de América Latina; la debilidad del Estado y la persistente búsqueda de componendas y favoritismos por parte de los sectores empresariales han marcado el desarrollo del capitalismo local y sus estilos típicos de actuación.

El análisis de las organizaciones económicas supraestatales realizado por Sébastien Arcand describe las más destacadas organizaciones en relación con los procesos económicos, como el Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional (FMI), la Organización Mundial de Comercio (OMC); del mismo modo, registra los efectos de acuerdos como el de Bretton Woods y los de otras organizaciones de alcance regional, como la Unión Europea, TLCAN, Anase, entre otros.

En el escenario del capitalismo actual, el autor esboza el debilitamiento de los Estados nacionales frente al poder corporativo y financiero mundial, y el aplazamiento del interés colectivo mayoritario, en beneficio de la ganancia privada; del mismo modo, el papel de las presiones y los esfuerzos del movimiento altermundialista en el contexto público internacional. Además, con cierto optimismo reconoce en el sistema jurídico y las organizaciones supranacionales algunas posibilidades de contención

de los abusos del sector empresarial, siempre y cuando haya voluntad política de los Estados y se genere una organización consecuente. En general, el autor presenta con acierto el panorama de tensiones y conflictos ligado a esas políticas internacionales, aunque el papel significativo que ha cumplido la OIT en la región latinoamericana, y el que podría cumplir, no se advierte ni desarrolla suficientemente.

La contribución dedicada al tema de globalización y sindicalismo, a cargo de la colombiana Marleny Cardona, es valiosa considerando que se dirige a futuros cuadros directivos, en un medio que ha sido muy hostil a la organización de los trabajadores, pero en donde se advierte cada vez más la necesidad de un sentido crítico y analítico en el aprendizaje de las teorías y métodos de gestión. Tiene el mérito de abordar los fenómenos de flexibilidad, deterioro de los derechos laborales y precarización de las condiciones de trabajo para algunos sectores específicos, resaltando la incidencia de estrategias empresariales como los pactos colectivos y las cooperativas de trabajo asociado. Por otra parte, resulta muy positivo que sintetice y emplee aportes de sociólogos del trabajo colombianos y latinoamericanos, presentando un cuadro más realista y preciso de varios problemas y tendencias nacionales. Aunque, en algunos pasajes, el detalle y particularidad de los datos puede llegar a alejarse del nivel de generalidad deseable en un texto como el que se propone.

Entre los elementos significativos que presenta este capítulo está la descripción de la exclusión o subordinación sindical reinante en los medios laborales colombianos, en donde la significación de la idea de derechos laborales es débil, en un contexto de estabilización de los modelos de control neopaternalistas. Estaríamos en un escenario de relaciones laborales muy particular, en donde, antes que la idea de reconocimiento de derechos o acuerdos entre el capital y el trabajo, reina la libre voluntad de los empresarios o “liberalidad” para hacer algunas concesiones a cambio de que los trabajadores accedan a nuevos requerimientos, como calificación, eficiencia, participación y compromiso con los estándares productivos, y lo que se ha llamado un “saber estar” (Boltanski y Chiapello, 2002).

El tema de cambio y cultura organizacionales, a cargo del colombiano Rodrigo Muñoz, examina de modo crítico la pretensión gerencial de transformar los medios empresariales implantando nuevos componentes en la cultura organizacional. Acertadamente, el autor describe con una serie de calificativos esta estrategia: reduccionista, simplificada, instrumental, conductista y voluntarista. Hace un llamado a promover una enseñanza crítica de los temas de administración; del mismo modo que una visión radical humanista de este tema, e invita a apreciar contribuciones de algunos expertos del mundo de la administración y también a apoyarse en elaboraciones de las ciencias humanas y sociales.

Reconociendo que resulta del todo pertinente ese planteamiento autocrítico en una obra como ésta, en un campo en el que en otras latitudes ya se han hecho formulaciones y progresos dentro de la corriente de los *critical management studies* (Fernández, 2007), lo llamativo es la

poca proyección de esos planteamientos en el medio colombiano. Más aún cuando ya se había producido una reflexión crítica y bien sustentada en este mismo sentido, que llamaba a interactuar con las ciencias sociales desde una obra que recoge apreciables contribuciones de sociología e historia (Dávila, 2000). En estos diez años no parece que se haya avanzado en tan sugerente línea de trabajo, y el campo empresarial sigue siendo un escenario de escisiones e incongruencias diversas, una de las cuales es la que separa el discurso formal o los supuestos gerenciales de cambio de las crudas realidades de imposición y relaciones sociales atrasadas que se perciben en la vida cotidiana de las organizaciones.

Geneviève Dugré trata el tema de la mujer en el mercado laboral refiriéndose a un buen número de fenómenos usualmente abordados en estudios de género. Las tendencias predominantes de mayor escolaridad femenina, mayor participación laboral, y los cambios en la fecundidad y continuidad profesional son relacionados con los procesos de tercerización y flexibilidad del mercado laboral, en el marco del predominio de rasgos patriarcales y diversos estereotipos sexuados. En este contexto, se define y analiza con claridad un conjunto de tópicos significativos como la desigualdad salarial; la segregación horizontal y vertical por género; la incidencia de elementos culturales y redes de contactos; las dificultades de conciliación entre el trabajo y la vida privada o familiar, y las persistentes situaciones de igualdad formal y desigualdad real.

El capítulo relacionado con administración cultural, redactado por Olivier Irrmann, experto en comercio internacional, y Sébastien Arcand, sociólogo, comienza por situar la compleja realidad de la actividad empresarial en los escenarios internacionalizados en que hay interdependencia y combinación de una multiplicidad de elementos culturales e idiomáticos. Los autores señalan que en los procesos de comunicación, innovación, motivación y credibilidad de la gerencia actual se deben construir vínculos y acuerdos con clientes, proveedores, socios, subordinados y directivos cada vez más heterogéneos y en contextos culturales crecientemente diversificados.

La sustentación de la necesidad de una administración intercultural conduce a una razonable crítica al clásico de la cultura organizacional, Hofstede, cuyos aportes se consideran anclados en la definición de la cultura como esencia y programación mental, que ahora parece muy rígidamente enmarcada en el prisma del Estado-nación. En los dos tercios siguientes del escrito se abandona la perspectiva analítica, y parece predominar el afán prescriptivo acerca de cómo desarrollar mejores relaciones y aprovechar el potencial innovador de la diversidad, interactuando con personas de diferentes culturas, para conseguir los objetivos más apreciados por la gerencia. Se incluyen aquí recomendaciones como las de tener en cuenta la poca credibilidad de las mujeres en algunas culturas; la necesidad de no marcar la jerarquía y la posición ante interlocutores de las igualitarias sociedades nórdicas; la conveniencia de afiliarse a clubes benéficos para cultivar una imagen aceptable y acceder a ciertos círculos

de negocios. Aunque no deja de tener interés esta parte del texto, es la que menos esfuerzos explicativos hace, predominando un tono de guía para administrador.

El último capítulo de la obra está dedicado al tema de la responsabilidad social empresarial (RSE), con énfasis en los casos del Brasil y Colombia; fue escrito por los titulados en administración Emmanuel Raufflet y Ernesto Barrera, el primero, canadiense con experiencia de investigación en Brasil, y el segundo, colombiano, abogado y especializado en comercio internacional. Los autores describen la conformación de las diferentes corrientes de la RSE, su origen, difusión e importancia actual como referente en las relaciones entre sector privado, Estado y sociedad; destacan el papel de la ONU como promotora del Global Compact, Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), Global Reporting Initiative (GRI), así como los esfuerzos de la OCDE, OIT y Dow Jones Sustainability Index (DJSI).

El texto muestra un panorama de los conceptos y prácticas de RSE, y sugiere una periodización de éstas en cinco etapas evolutivas, con base en los motivos que tienen las firmas para adoptarlas. La primera se entiende como de corto plazo, mientras que la última se caracteriza como de participación coordinada de sectores empresariales completos. Un aporte empírico destacable de este capítulo es el inventario de las más notables prácticas de RSE emprendidas en Brasil y Colombia que aparece al final, acompañado de algunos datos generales y los nombres de firmas o sectores en que se adelantan tales programas. Sin embargo, los autores no se proponen señalar diferencias en los procesos de los dos países ni tienen la intención de contrastarlos en una perspectiva comparativa, lo que habría resultado más fructífero.

Dentro de los estudios sobre organizaciones, se puede decir que en el tratamiento del tema RSE han predominado la falta de sentido crítico y analítico, y las descripciones superficiales y sujetas a los formulismos de consultores y manuales administrativos, que simplifican el entorno social y hacen abstracción de procesos históricos y políticos. También es frecuente la ingenua o interesada exaltación de programas y compañías. Por ello, es destacable que los autores inviten al debate y planteen algunos interrogantes y reflexiones. En este sentido, se preguntan acerca de los motivos que tendrían los países latinoamericanos para insertarse en las iniciativas globales de la RSE, o si deberían hacerles adaptaciones o generar sus propias normas en función de su situación particular.

Una búsqueda de los motivos que ha tenido un sector del empresario para estructurar prácticas de RSE en el medio colombiano debería sopesar ciertos publicitados programas de grandes firmas en relación con el contexto de concentración del ingreso, la creciente desigualdad social y la debilidad del Estado. Ésta última es asociable a la acción estratégica de esas mismas élites económicas, gremios y grupos de presión que de tiempo atrás han tomado el Estado y lo han empleado en beneficio de sus intereses particulares. Así, por ejemplo, una mirada a las prácticas de RSE en los últimos diez años de sectores como el financiero, agroindustrial e

industrial tendría que considerar los nexos y complicidades entre instancias gubernamentales y empresariales en torno a regulaciones favorables, exenciones tributarias, subsidios y otras concesiones. En estas condiciones, las prácticas de RSE se revelan como un falaz esfuerzo de mejora de imagen y blanqueamiento de culpas.

Ahora bien, algunos de los enfoques de RSE han derivado hacia el planteamiento del papel de la empresa como buen ciudadano, que voluntariamente actúa con rectitud y rinde cuentas a la sociedad. Esta idea, propuesta en sociedades como la colombiana, tan carente de instancias sociales, espacios de debate, participación y grupos informados, no pasa de ser una ficción. Más aún si se considera que en muchos medios empresariales no se advierte un verdadero reconocimiento y respeto por los sectores sociales que actuarían como *stakeholders*, sean éstos trabajadores, proveedores, competidores, consumidores, beneficiarios de la RSE o estudiosos sistemáticos.

Ilustración de lo anterior puede ser uno de los propósitos incluidos en el inventario elaborado por los autores: “políticas y prácticas familiarmente responsables”, con lo que se refieren a la búsqueda de conciliación entre las exigencias del trabajo y las necesidades de la vida familiar. Se trata de un tema de mucha importancia en los espacios laborales de la “flexiprecariedad” del presente, y el que se dialogue sobre él puede ser considerado un avance, pero también la imagen de una precaria democracia, en la que cuestiones tan esenciales sólo son tratables en la esfera del limitado voluntarismo empresarial.

A este respecto, y desde una perspectiva más amplia, debe considerarse el contexto en el que se fortalece el discurso de la RSE, específicamente, las sociedades globalizadas del presente, en donde la reciente etapa neoliberal del capitalismo debilita por igual Estado, democracia, derechos sociales e instituciones de protección social. Se trata de un proceso altamente perjudicial al interés colectivo, que ha beneficiado el poder financiero multinacional y las élites económicas. Cuando han quedado más en evidencia las nocivas consecuencias de la concentración del ingreso, perjuicios que las grandes corporaciones y firmas han acarreado sobre amplios sectores de la sociedad y el medio ambiente, el discurso de RSE se promueve más y se emplea para construir una nueva imagen y legitimidad de las empresas.

Por lo anterior, parece una paradoja que los autores del capítulo, en relación con el tema del Estado en América Latina, se pregunten si éste tiene legitimidad para imponer la RSE o decretar leyes de obligatorio cumplimiento al respecto, o si sus fallas representan una oportunidad para el despliegue de la RSE.

En síntesis, desde los temas fundamentales que aborda, el libro hace aportes y explora aspectos significativos en la vida empresarial del presente. Es útil en la medida que muestra elementos de la vida empresarial y casos ilustrativos de varios contextos nacionales, aunque parece desaprovechar

la posibilidad de una reflexión comparada de algunas particularidades y tendencias de los sistemas de empresa sobre los cuales escribe.

No obstante los infaltables aspectos polémicos, puede cumplir a cabalidad su propósito de emplear contribuciones sociológicas para dar una visión más profunda de la empresa a los estudiosos y profesionales que actúan en ella, y al nivel de los medios académicos, propiciar diálogos y acercamientos que, en un futuro, puedan ser verdaderamente interdisciplinarios, comparativos y críticos, sobre tópicos de mucha preocupación para la sociedad actual.

Bibliografía

- Boltanski, L. y Chiapello, E. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal.
- Dahrendorf, R. (1965). *Sociología de la industria y de la empresa*. México: Uthea.
- Dávila, C. (2000). Cultura organizacional: ¿un instrumento de la gerencia? Algunas consideraciones para su estudio. En F. Urrea y G. Arango (eds.), *Innovación y cultura de las organizaciones en tres regiones de Colombia*. Bogotá: Colciencias / Corporación Calidad.
- De la Garza, E. (2000). *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. México: Fondo de Cultura Económica.
- De la Garza, E. (2006). *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques*. México: Anthropos / UNAM.
- Fernández, C. (ed.). (2007). *Vigilar y organizar. Una introducción a los Critical management studies*. Madrid: Siglo XXI.
- Friedmann, G. y Naville, P. (1978). *Tratado de sociología del trabajo*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Kohler, H. y Martín, A. (2005). *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Madrid: Delta Publicaciones.
- Lucas, A. (1997). *Sociología para la empresa*. Bogotá: McGraw Hill.
- Santos, A. y Poveda, M. (2002). *Trabajo, empleo y cambio social*. Valencia: Tirant Lo Blanch.
- Watson, T. (1980). *Sociology, work and industry*. London: Routledge and Kegan Paul.