

*Fernando Urea , Luz Gabriela Arango , Carlos Dávila , Carlos Mejía , Jairo Parada , Bernal Campo Innovación y cultura de las organizaciones en tres regiones de Colombia Colciencias - Corporación Calidad 2000 308 Págs.*

Este libro es producto de un esfuerzo investigativo compartido entre sociólogos, economistas y administradores de destacadas universidades colombianas; estudio que fue coordinado por la Corporación Calidad como Centro de Desarrollo Tecnológico especializado en estudios de gestión y contó con el apoyo financiero de Colciencias.

El propósito central del trabajo es caracterizar los procesos de innovación tecnológica en relación con condiciones y características específicas de las culturas regionales, empresariales y organizacionales en tres importantes regiones colombianas. En un primer capítulo se examina el tema de la cultura organizacional, como objeto apreciable de estudio y como elemento de interés para las empresas. Se destaca la manera como ésta es percibida y empleada por parte de las gerencias o convertida en un producto mas de diversos comerciantes de teorías y modas administrativas, mientras que son aislados e insuficientes los esfuerzos académicos por abordar el tema. Seguidamente se hace una aproximación al escenario de regiones y períodos históricos a lo largo de los cuales se conformaron las estructuras productivas y culturas organizacionales. Lo anterior como necesaria aproximación al análisis detallado de las culturas regionales y la innovación en las zonas del Valle, Andina y Caribe respectivamente, a que se dedican los tres últimos capítulos .

En dirección a resaltar la pertinencia del tema ante el sector empresarial y la comunidad académica de las ciencias sociales y la administración, Carlos Dávila señala el hecho de que la cultura organizacional y el estudio crítico de la realidad empresarial colombiana, no ha merecido la atención de las facultades de administración, que parecen absortas en una precaria y mecánica difusión de conocimiento gerencial; han acumulado poca experiencia investigativa y les falta interés, tanto por reflexionar sobre la aplicación de los conocimientos en espacios distintos a los que los originaron, como por generar planteamientos propios.

En medios relacionados con las empresas, p.e., universidades, consultores, gerentes, etc., se ha notado una reciente aproximación al tema de la cultura organizacional, que es indicativo de un positivo reconocimiento del carácter social de las organizaciones, como sistema en el que ocurren diversos intercambios con la sociedad, y en cuyo interior se desarrolla un conjunto de interacciones entre agentes con diversos intereses, situaciones de poder, especiales formas de subordinación, conflicto, resistencia, colaboración, negociación, cuya génesis y forma de estructuración es fundamental entender.

La revisión del estado del arte internacional, que se presenta permite apreciar un rico panorama de posibilidades investigativas, que en el país no se emprende, según el mencionado autor, por una doble circunstancia de trivialización y satanización del tema por parte de quienes deberían trabajar en ese propósito. En la primera circunstancia se encontrarían consultores, conferencistas y otros divulgadores y 'gerentes del cambio organizativo', que por su interés prescriptivo, y búsqueda pragmática de resultados tienden a simplificar la materia, en tanto que la mayoría de exponentes de la academia en el campo de la administración carecen de disposición y formación para emprender tal tarea.

La satanización del tema es perceptible en las ciencias sociales, en donde a pesar de algunos aportes y avances en investigaciones de sociología y antropología, persiste una típica tendencia a no considerar la empresa un objeto legítimo de estudio o creer que inevitablemente se cae en el apologismo al analizarla. Podríamos agregar, que la restricción o cierre de los espacios empresariales a los interesados en estudiarlos, por desconfianza y variados prejuicios, contribuye también a desalentar el interés de los analistas.

*En lo referente a la perspectiva teórica empleada, si bien se perciben diferencias y matices entre los autores al analizar cada una de las regiones, es notorio el acuerdo respecto a los principales conceptos. Entienden por culturas empresariales el conjunto de valores, orientaciones y representaciones que acompañan la acción empresarial y están presentes en las prácticas y los discursos de los empresarios, en relación con los contextos sociohistóricos en los que se actúan empresas y empresarios.*

Un supuesto muy importante del estudio es que las culturas empresariales se expresan en múltiples dimensiones de la acción de la firma y del empresario y no pueden pensarse independientemente de las relaciones sociales y económicas dentro de las cuales los empresarios se desempeñan como actores sociales. Como espacios más propicios para observar las orientaciones, valores y representaciones de los empresarios se escogieron: la actividad gremial y las relaciones con el Estado; actitudes hacia la innovación técnica y administrativa; prácticas e imágenes con respecto a los trabajadores y el sindicalismo.

Ante las diversas manifestaciones de la cultura empresarial y la imposibilidad de entenderla como un todo homogéneo a nivel de la región, Fernando Urrea apoyándose en la perspectiva de Bourdieu optó por aproximarse a conjuntos de prácticas, ideologías, y discursos que orientan la actuación de los empresarios en particulares contextos sociales, históricos o regionales. Estas prácticas a nivel del estudio de los empresarios se materializan en las formas de actuar frente a la distintas alternativas y opciones para combinar los factores de producción;

organizar el proceso productivo; articular los negocios, relacionarse con la fuerza laboral y el entorno social.

Un aspecto muy interesante del empleo de conceptos de Bourdieu sugerido en este enfoque, es la posibilidad de completar la visión clásica del empresario y el componente normativo orientador de su acción sugerida por Weber. Si para un primer período de pioneros y capitanes de industria sería pertinente el modelo weberiano del empresario austero y esforzado, para fases más recientes tendría mucha significación el consumo de élite sofisticado, los estilos de vida y las expresiones del capital cultural de empresarios y directivos. En ambos casos el desafío investigativo está en llegar a los datos esenciales y las observaciones reveladoras.

Del aporte de Weber y Bourdieu se define la noción de innovación como una práctica sociotécnica que genera nuevas formas de hacer en diversos ámbitos de la vida social. Estas prácticas se traducen en diversos resultados, mejoras, y adaptaciones perceptibles tanto en el equipo físico, el proceso y el producto, como en la forma de operación y organización para producir los bienes o servicios.

Como era de esperarse, en un estudio sobre innovación la conceptualización de Schumpeter no podía dejarse fácilmente de lado. Es así como el trabajo retoma en lo esencial la noción de empresario innovador, prestando especial atención a las circunstancias en que pueden resultar estimulados distintos comportamientos innovadores, p.e., las reestructuraciones en las formas de diversificación y articulación de los negocios de un grupo; la tendencia cosmopolita a las relaciones con el exterior, para importar equipos, exportar, formar directivos; relocalizar procesos de producción; lograr certificaciones para bienes y servicios.

Es destacable que se hace una aplicación amplia y versátil del concepto, considerando empresario innovador a quien inicia una práctica que resulta novedosa en su propio entorno, aunque ya sea conocida en otros espacios, y llega a alterar el ambiente técnico, social y económico en que se introduce. Lo anterior es significativo, toda vez que aspectos trascendentales en las perspectivas ortodoxas de la innovación como la originalidad del elemento introducido; su concreción preponderante en elementos físicos como máquinas, procesos o insumos; o el éxito económico notorio en el mercado como evidencia concluyente, difícilmente captan la naturaleza de esfuerzos innovadores como los que realizan las empresas colombianas.

Diversas evidencias apuntan a que ante la dificultad de innovar en procesos, materias primas o equipos, en que los países industrializados tienen insalvable ventaja, y respecto a los cuales puede ser más decisivo saberlos escoger y negociar; los logros más apreciables de algunas firmas nacionales avanzadas, se encuentran

en aspectos de organización, gestión y estrategia del negocio; marketing y presentación del producto; relaciones y acuerdos con clientes, proveedores y competidores, etc.

Las fuentes de información empleadas para el análisis del empresariado en este estudio son muy variadas, p.e., estudios económicos sectoriales y diagnósticos como los informes Monitor; elaboraciones académicas de la historia, sociología y administración, muchas de ellas aportes anteriores de los propios autores; publicaciones especializadas de los negocios y las empresas.

El empleo de los estudios y aportes más definidamente académicos, como los de la sociología de temas empresariales y laborales que se ha hecho, muestra un esfuerzo de síntesis de resultados que se habían aportado aisladamente en apariencia. En varios apartes del libro, es evidente que los autores comparten entre ellos y con otros investigadores un apreciable espacio temático ya bosquejado, de modo que existe un consenso disciplinario e interacción entre pares.

Lo anterior hace posible que analistas de distintos espacios académicos, a propósito del interrogante sobre la relación entre cultura e innovación, puedan reunir la masa crítica de sus resultados y los de sus colegas, y se esfuercen por presentar una visión y respuesta completa. El hecho de que los autores a lo largo de su actividad académica han tenido tránsitos fluidos entre distintas temáticas de la sociología, historia, economía, administración, etc., relacionadas con la empresa y la economía, p.e., historia empresarial y laboral; análisis de la tecnología y el empleo, etc., contribuyó también a que fuera posible abordar el complejo tema propuesto.

La región más integral y elaboradamente analizada fue la del Valle, para la cual, se diferencian los contextos económicos y sociales de la cultura organizacional e innovadora en tres períodos significativos: surgimiento y consolidación de elites empresariales regionales; conformación de empresas providencia en un contexto proteccionista; crisis de la empresa providencia, reestructuración industrial y desregulación laboral en un contexto de internacionalización de la economía. Para cada etapa, se definieron los perfiles típicos de los empresarios y sus respectivos espacios de aplicación de las prácticas empresariales.

El estudio de la región Andina estuvo centrado en la tercera de las etapas definidas, resultando evidente una mayor heterogeneidad de los empresarios y organizaciones respecto a las otras regiones, y talvez, el que se dispuso de un menor número de empresas y temas ya estudiados, en relación con los disponibles para el Valle. El análisis de la región Caribe comparte la perspectiva general del trabajo, aunque resulta el menos extenso del libro.

En relación con los hallazgos de innovación a nivel de las regiones, los autores del capítulo sobre el Valle, registran en el sector de la caña, un destacable sentido

innovador en los empresarios, que se ha manifestado desde el siglo XIX con la introducción de tecnologías de punta. En este proceso son decisivos los vínculos de negocios con el exterior y el establecimiento de un centro de investigación como Cenicaña; del mismo modo que la aplicación de modelos de organización y gestión como la calidad total, el referenciamiento competitivo, planeación estratégica, etc..

Por otra parte, en las organizaciones empresariales más grandes se vive un proceso de reestructuración que conlleva traspasos de propiedad, fusiones en forma de alianzas estratégicas, holdings, sociedades de riesgo compartido; fortalecimiento de la capacidad exportadora y de inversión externa en infraestructura de producción y distribución. Igualmente es destacable el cierre de plantas, cambio de ubicación de otras, relocalización de inversiones, desmonte de procesos productivos y establecimiento de otros. Tendencias que implican transformaciones en muchos aspectos dentro de las organizaciones, p.e., en el sistema de toma de decisiones, o las clásicas modalidades de capitalismo familiar. De igual modo, las diferencias notables en los niveles de inversión y desarrollo tecnológico que conllevan estos procesos promovería cierta polarización dentro del aparato productivo regional.

No obstante, esas manifestaciones de dinámica innovadora, no ocultan la existencia de elementos adversos como la generación de un sentido rentístico en la posesión y poca movilidad de la propiedad de tierras en un momento en que la nueva dinámica de la economía reclama más movilidad en las inversiones. Así mismo, procesos de los últimos años, en relación con la influencia del narcotráfico: 'los otros empresarios', y los fenómenos de corrupción, dejan al descubierto en las élites empresariales, lo que los autores denominan la ausencia de una ética de lo público, que las hace proclives a tolerar y convivir con actividades económicas ilícitas, clientelistas o patrimonialistas.

En el mismo sentido se señala el mantenimiento de desigualdades de género y socio raciales en la gestión de la fuerza laboral de las empresas; la poca disposición a invertir en la formación de recursos humanos dando prioridad más bien a un tipo de movilidad laboral para reducir costos salariales, disciplinar y racionalizar el uso de la fuerza laboral en todos los niveles de calificación, todo lo cual conduce a sacrificar la capacitación y la experiencia lograda en el puesto de trabajo.

El análisis de la región andina, se concentró de las dos últimas décadas, revisando la bibliografía disponible sobre el empresariado, y describiendo un amplio panorama de actividades en el sector servicios, agroindustria, micro empresariado; del mismo modo que abordaron aspectos referentes al empresariado cundiboyasense y del Tolima. Los datos presentados indican que el empresariado de esta región es más heterogéneo en sectores de actividad, mercado, tamaños de empresa, estilos de dirección, relaciones laborales, culturas empresariales, etc..

En este capítulo se sugiere entender la innovación desde tres perspectivas articuladas: Innovación técnica: relacionada con el uso de la ciencia y la tecnología para mejorar las condiciones de producción en términos de productividad, calidad del producto, condiciones de trabajo y condiciones ambientales; innovación organizacional referente a la transformación de la organización del trabajo, la administración o la gestión de las empresas; innovación social entendida como capacidad de generar cambios en el medio social que puedan estimular el desarrollo de otras empresas, la educación, capacitación, mejoramiento del nivel de vida de la población, generación de empleo de calidad y protección del medio ambiente.

Después de examinar los diversos estudios y datos, se concluye diferenciando los siguientes tres grandes sectores de empresarios, que se sugieren como base para nuevos análisis y profundización: Gran empresariado nacional y multinacional; Empresariado profesional en pequeñas y medianas empresas; Empresariado empírico mediano y pequeño.

El analista de la región Caribe, en oposición a otras interpretaciones, considera que existe un espíritu empresarial en esa zona, que se ha manifestado cuando condiciones macroeconómicas y adecuados estímulos crearon oportunidades. No obstante, diversas fuentes permiten señalar la existencia de limitaciones para que la cultura regional del Caribe estimule la innovación en las organizaciones. Se señalan entre otros aspectos desfavorables: falta de espíritu comunitario, lazos de solidaridad y cultura cívica como base del espíritu de asociación; débil identidad con lo local y lo regional; miedo al cambio, conservadurismo y falta de sentido del riesgo; tendencia a esperar todo del estado; deficiencias en el sistema educativo.

Finalmente, se deben resaltar los diversos y sugerentes interrogantes, temas y problemas de interés para nuevos esfuerzos de investigación que los autores proponen, así p.e., las expresiones, símbolos e imaginarios contruidos en la vida de las empresas en torno a la avivetez y ventajismo típicos del colombiano; la incidencia de la violencia, corrupción y pobreza en las culturas empresariales; la falta de sentido crítico al seleccionar y adaptar tecnologías de administración y gerencia y de comprenderlas en relación a procesos sociales y culturales y e el marco de las relaciones de poder y dominación en el interior de la organización; el persistente divorcio entre las preocupaciones y desarrollos de las élites administrativas y técnicas en el ámbito de la oficina, respecto a las áreas de producción y taller, que serían vistas con desprecio y desconfianza, el predominio de una cultura taylorista de jerarquía y verticalidad en abierto contraste con un discurso que convoca el sentido de pertenencia de los trabajadores y su aceptación de flexibilidad y polivalencia; las políticas de personal orientadas a evitar los compromisos con la mano de obra por medio de la temporalidad y la inestabilidad del empleo.

*Edgar Augusto Valero*

*Profesor, Departamento de Sociología Universidad Nacional de Colombia.*