

el 59,75% manifiestan que no lo contemplan. Esta situación puede generar en los miembros de la segunda o tercera generación ya vinculada al negocio familiar un bajo nivel de compromiso y de identificación con los propósitos colectivos. El fenómeno afecta el buen clima familiar, cuando los hijos y demás familiares vinculados a la empresa ya tienen cónyuges que suelen reforzar la apreciación de una situación de inequidad, ante la indefinición y falta de claridad en los criterios de remuneración de los familiares.

Con respecto a los criterios con que se asignan las bonificaciones en las empresas de la muestra, el 75,25% dice poseer mecanismos de bonificación por meta de ventas logradas o por épocas especiales. Tan solo el 24,75% de las empresas encuestadas reportaron no contemplar ningún tipo de bonificación a sus empleados familiares. De todas formas, nuestra percepción es que la inexistencia de mecanismos técnicos, objetivos, formales y profesionalizados para medir los rendimientos individuales de los familiares, y por ende establecer criterios de bonificación, permite que los que reciban menos por este concepto lo interpreten como un proceso cargado de subjetividad, injusticia, inequidad y de preferencias en términos de afectos.

Acuerdos disciplinarios en empresas familiares

Analizando a partir de los resultados de la investigación cómo operan los acuerdos para el cumplimiento de normas disciplinarias por los familiares, se puede observar que, de una u otra forma, un 73% de la muestra se ha interesado en tener un reglamento –ya sea verbal o escrito– que se haga cumplir. Una proporción apreciable de los encuestados (292 empresarios) resaltaron que el cumplimiento de la norma debía realizarse de igual manera entre familiares y no familiares. Esta alta proporción no nos permite hacer conclusiones acerca del grado de aplicación de las normas disciplinarias para los familiares, ni se logra verificar si esas normas aparecen escritas o explícitamente descritas en algún documento que las formalice. Por las respuestas deducimos que se trata de acuerdos verbales, siendo este otro signo de informalidad en los procesos administrativos en las empresas analizadas.

Programas de promoción y ascenso

Los resultados permitieron apreciar que el 55,25% no posee criterios definidos de ascenso. Hay que observar que, en las nuevas generaciones, al no existir un plan de carrera y desarrollo, puede producirse desgano por trabajar un tiempo prolongado en las organizaciones de control familiar, principalmente micro y pequeñas empresas. La importancia de este aspecto se evidencia en las implicaciones que el asunto tiene para los procesos de planificación del relevo generacional. En efecto, la ausencia de políticas de promoción y ascenso para los familiares de las nuevas generaciones involucradas en la empresa eleva las probabilidades de fracaso en el proceso de relevo generacional.

Existencia de espacios de diálogo familiar en torno al negocio

El resultado de la encuesta mostró que un 51,75% de las empresas sí contemplan procedimientos que permitan marginar a los empleados no familiares de los conflictos familiares. Lo anterior nos permite deducir que es relativamente baja la importancia que se le concede a este aspecto, y determina otro factor de baja profesionalización, al no manejarse los conflictos ni la resolución de controversias en espacios adecuados como una asamblea familiar, o un consejo de familia, o en últimas una instancia propicia para la reunión de los familiares en la cual se ventilen y se discutan abiertamente los problemas relativos al comportamiento de los miembros familiares en la empresa, logrando de esta manera marginar a los empleados no familiares de los conflictos entre los familiares. Lo anterior para evitar que los empleados no familiares tomen partido y posición política a favor de uno u otro de los familiares propietarios, neutralizando el frecuente deterioro del clima organizacional que se deriva de la polarización y de la formación de grupos antagónicos en la empresa.

Protocolo familiar

Solo el 13,0% de las empresas declararon tener un protocolo familiar, proporción extremadamente baja que refleja la inexistencia de acuerdos formalizados y explícitos, y no simplemente verbales, sobre los temas cruciales del manejo de una propiedad común entre los miembros de una familia empresaria. Un 87% de empresas de familia sin protocolo denota un universo demasiado importante de sociedades que desconocen la existencia de un instrumento que puede contribuir a neutralizar y prevenir conflictos por asuntos del trabajo, de dirección y de gobierno en la sociedad familiar, y a superar la baja profesionalización en procesos de manejo de asuntos trascendentales de gobierno y de administración de la empresa.

El consejo familiar

La evidencia de la baja existencia de un consejo de familia en las empresas de la muestra estudiada es clara, dado que solo el 30,5% respondió que sí lo tienen. Por otra parte, es necesario señalar que no se pretendía hacer un sondeo en la pregunta sobre qué tan formalmente estructurado está el consejo familiar, ni qué tan actuante es este en los casos en que existe. Es decir que es probable que no se reúna o convoque con regularidad sino esporádicamente. Tampoco se pretendía explorar la formalidad que puedan tener estas reuniones, tanto desde su convocatoria como en el manejo de una agenda previamente establecida; ni preguntamos si hay seguimiento sistemático para la verificación del cumplimiento de las determinaciones emanadas de cada reunión, y si las decisiones tomadas, por ejemplo, se consignan en actas. Mencionamos estos aspectos con el propósito de establecer que, si además midiéramos estos últimos elementos señalados, sería probable que los signos

de ausencia de espacios de diálogo formal podría conducir a que su operatividad y su existencia sea aún menor que el 30,5% reportado en el caso de las empresas encuestadas.

Preparación de un sucesor familiar o no familiar

Los resultados arrojaron que en un 51,75% de los casos se está preparando a un sucesor familiar. Esto refleja una proporción del 48,25% de imprevisión en términos de la proyección y prospección del negocio hacia el futuro, fenómeno que frecuentemente se menciona entre los factores causantes del corto ciclo de vida de las empresas familiares en el mundo. Las consecuencias de no planificar la sucesión, bien por miopía, imprevisión o desgano de continuar en el negocio, terminan traducéndose en una menor esperanza de vida de este tipo de empresas. Por otra parte, se pudo establecer que un 65,75% de las empresas no contemplan un sucesor no familiar. Nuestra interpretación es la de que quizás por factores culturales, económicos, de confianza y de tradición, las familias prefieren no ceder el control del manejo de su negocio.

Conclusiones

Basados en los hallazgos de la investigación realizada a 400 empresas familiares de perfil pyme, destacamos las siguientes conclusiones:

Se presenta alta concentración (de cada diez empleados dos son familiares) en la nómina de las empresas de la muestra analizada, corroborando la importancia de la microempresa y la pequeña empresa familiares en la generación de empleo para los propios familiares.

En entornos de altos niveles de desempleo, como es el caso colombiano, la empresa familiar aparece como oportunidad de generación de ingresos para los familiares.

Se puede deducir que prevalece la tendencia a no imponer requisitos de entrada a los parientes políticos, situación que contribuye a tipificar otra característica de baja profesionalización en los procesos de selección del talento humano.

La escasa aplicación de indicadores de la gestión de los familiares, sean propietarios o no de la empresa donde laboran, puede contribuir a un desequilibrio en la calidad del aporte profesional de cada miembro, aspecto que incide negativamente en la motivación de los grupos de trabajo de toda la organización, en bajos rendimientos operativos y en la moral familiar. Es claro que este aspecto puede explicar uno de los orígenes de la baja competitividad de muchas pyme en nuestro medio.

Ausencia de mecanismos técnicos, objetivos, formales y profesionalizados para fijar los criterios de remuneración y las bonificaciones de los familiares que laboran en la empresa.

El 27% de la muestra analizada aceptan no tener establecidos acuerdos para el cumplimiento de normas disciplinarias por los familiares vinculados al manejo del negocio, lo que confirma la existencia de otro signo de baja profesionalización ante la ausencia de un procedimiento formal, el cual contribuye a medir el desempeño en la gestión del talento humano familiar.

La falta de programas de promoción y ascenso puede promover el desgano de los familiares en intentar desarrollar una carrera en la empresa familiar, haciendo más complejo el proceso de preparación de un sucesor familiar.

La mitad de las empresas familiares desconocen la importancia de no involucrar a los empleados no familiares en los conflictos de los familiares.

La alta proporción de empresas que desconocen la existencia del protocolo familiar (87%), para prevenir o neutralizar los conflictos entre los familiares, permite corroborar la marcada tendencia a no formalizar ni hacer explícitos acuerdos y reglas del juego, circunstancia que potencia el advenimiento de problemas que atentan contra la perdurabilidad del negocio familiar.

Al no existir con la frecuencia deseada una instancia apropiada para no mezclar temas familiares y empresariales, como el consejo familiar, el fenómeno de superposición de escenarios se hace evidente e incide negativamente en la productividad de este tipo de organizaciones.

A menor tamaño de la empresa se presenta menor propensión a contemplar sucesores no familiares. En estructuras de negocio pequeñas y medianas se suele observar una intención colectiva de la familia por mantener un control directo de la gestión en cabeza de uno de los familiares.

Referencias bibliográficas

- Amat, J. M. *La continuidad de las empresas familiares*. 2000, pp. 21-168.
- Aronoff, C., Ward J. L. *La prueba suprema de la grandeza en la empresa familiar: la elección del nuevo líder*. 1999, pp. 3-40.
- Biosca, D. *Empresa y familia, problemas y soluciones*. 2003, pp. 87-128.
- Carlock, R. S., Ward, J. L. *La planificación estratégica de la familia empresaria*. Bilbao: Deusto. 2003, pp. 36-45.
- Corona, J. *Manual de la empresa familiar*. Barcelona: Deusto. 2005, pp. 21-24.
- Davis, J., Gersick, K., Lansberg, I., McCollom, M. *Empresas familiares: generación a generación*. México: McGraw-Hill. 1997, pp. 2-137.
- Dodero, S. *El secreto de las empresas familiares exitosas*. Buenos Aires: El Ateneo. 2002, pp. 32-102.
- Gallo, M. A., Tomaselli, S. *Protocolo familiar: sus resultados*. Madrid: Fundación Rafael Escolá. 2006, pp. 3-148.
- Guinjoan M., Llauradó, J. *El empresario familiar y su plan de sucesión*. Madrid: Díaz de Santos. 2000, pp. 3-222.
- Lank, A., Neubauer, F. *La empresa familiar: cómo dirigirla para que perdure*. 1999, pp. 31-35.

Leach, P. *La empresa familiar*. 1999, pp. 209-259.

Ward, J. Keeping the family business healthy. How to plan for continuing growth, profitability, and family leadership. 1987, pp. 18-42.

Hacia la construcción de un sistema regional de innovación mediante redes interinstitucionales. El caso de Aguascalientes

MARIBEL FERIA CRUZ^{1*}

MARICARMEN LIQUIDANO RODRÍGUEZ^{2*}

Introducción

Este trabajo se ubica en el relativamente reciente campo de estudio de los sistemas nacionales de innovación (SNI), del que los sistemas regionales (SRI) constituyen una derivación aunque, hasta ahora, insuficientemente trabajada por los especialistas. El estudio es un subproducto de los resultados finales del proyecto de investigación desarrollado en el marco del Doctorado Interinstitucional en Ciencias Sociales de la UAA-UAM/Iztapalapa. El objetivo del trabajo fue aproximarse a la manera en que construyen sus relaciones las diversas instituciones que conforman el SRI en Aguascalientes, mediante la forma de operación real y la manera de vincularse desde la perspectiva de su integración en redes interinstitucionales, a fin de caracterizarlo, detectar su nivel de desarrollo y apuntar algunas causas de sus problemas, sus debilidades y fortalezas.

Los cuestionamientos básicos que subyacen a estos grandes lineamientos son: ¿qué especificidad tiene el sistema de innovación en Aguascalientes y cuál ha sido el papel de las redes interinstitucionales en la construcción del SRI local?; ¿qué aspectos o condiciones bloquean la innovación?

La hipótesis inicial parte de que el conjunto de actores e instituciones del SRI, en Aguascalientes, presenta un bajo nivel de integración, lo que se relaciona con bajos niveles de desarrollo de sus interacciones en red, debido al comportamiento desigual de los actores respecto a varios factores o “componentes”: la incorporación de cuadros profesionales de las instituciones de educación superior (IES) en las empresas; el conocimiento del marco regulatorio

1 Doctora en Ciencias Sociales, fericruz@prodigy.net.mx.

2 Doctora en Administración, maricarmen_inv@yahoo.es.

* Profesoras e investigadoras del Instituto Tecnológico de Aguascalientes (México); miembros del cuerpo académico Gestión de la Innovación; catedráticas de la maestría en Ciencias en Administración.

y aprovechamiento del sistema de incentivos e instrumentos de apoyo; la producción científica y tecnológica de las instituciones de investigación y desarrollo; la capacidad de interacción de todos los actores e instituciones para producir, adaptar, gestionar, intercambiar y difundir el conocimiento, así como para desarrollar las capacidades tecnológicas necesarias a la creación de un entorno favorable.

La hipótesis se complementa con el enunciado de que el comportamiento desigual de las instituciones y los actores es provocado por las modalidades específicas que en Aguascalientes se adoptan en términos de la manera concreta de articulación o anudamiento que realizan las instituciones respecto a la generación, adaptación, gestión, intercambio y difusión del conocimiento tecnológico y la manera precisa de vincularse entre ellas para la construcción de relaciones de coordinación, colaboración, cooperación y competencia.

Referente teórico

La teoría de los sistemas nacionales de innovación

A mediados de los años ochenta, el concepto SNI se introdujo por Freeman (1988), siendo desarrollado posteriormente por Lundvall (1988), Nelson (1993), Dosi, Pavitt y Soete (1984), Edquist (1992), De la Mothe y Paquet (1998) y Cimoli y Della Giusta (1997), trabajos en que se considera a la innovación como un proceso social e interactivo que vincula a diversos actores, razón por la cual se habla de un entorno social específico y sistémico. El consenso de estos autores es consistente con la idea de que los componentes de un SNI se encuentran articulados en tres distintos niveles (Cimoli y Dosi, 1994). En un primer nivel, las empresas son cruciales mas no receptoras exclusivas del conocimiento. En un segundo nivel, las empresas se articulan con otras empresas (y con otras instituciones) en forma de redes, y estas redes asumen un papel fundamental para fortalecer u obstaculizar las oportunidades, a efectos de mejorar sus capacidades tecnológicas en la solución de problemas. En el tercer nivel, las naciones reflejan una forma particular de conducta que se manifiesta, a nivel micro, como formas enmarcadas en redes donde se desarrolla el conjunto de relaciones sociales, de reglas y restricciones políticas que moldean el entorno innovador.

La especificidad de las actividades industriales de cada país, la identidad cultural y la estructura del mercado dan origen a un conjunto de instituciones nacionales que funcionan como una externalidad dinámica en el proceso de innovación. El análisis de estas instituciones y la relación que guardan en la interacción productor-usuario contribuyen al entendimiento del SNI con un enfoque sistémico.

El proceso de cambio tecnológico, en este enfoque, tiene un carácter sistémico por: 1. la existencia de vínculos multidireccionales entre actividades

y agentes; 2. su carácter acumulativo; 3. el papel central que desempeña el aprendizaje en la acumulación de conocimientos; y 4. la presencia de trayectorias tecnológicas (Soete y Arundel, 1993, citado en Dutrénit et ál. 1994).

En la teoría moderna de la innovación el eje fundamental del proceso de innovación se encuentra en: 1. los factores y procesos que constituyen la conducta tecnológica de la empresa (esfuerzo de investigación y desarrollo, mejoras de proceso, entre otros); 2. las relaciones ínter e intraempresas (relación productor-usuario, proyectos de investigación conjuntos, etc.), y 3. las interacciones entre los diferentes actores que constituyen una nación (empresas, centros de investigación, universidades y otras instituciones). Estos factores dependen de la interacción dinámica de las competencias; mismas que son esenciales porque enfatizan el conocimiento tácito y los procesos de aprendizaje informal, cuya especificidad depende de las tecnologías y la cultura organizativa empresarial (Hillebrand, Messner y Meyer-Stamer, 1994).

La innovación es un proceso acumulativo porque se concibe como sinónimo de “nuevas combinaciones”, como hace Schumpeter (1934), y resulta de combinar de manera distinta los conocimientos actuales con la ayuda de muchas personas, conocimientos a menudo tácitos y específicos que pueden ser incorporados a las innovaciones.

Las teorías evolutivas y neoschumpeterianas destacan el papel del conocimiento dentro del proceso productivo, lo que está fuertemente influido por la forma en que los agentes incorporan y procesan el conocimiento y por la naturaleza del ambiente económico y social. De este modo, la creación del conocimiento no es solo resultado de desarrollos internos de las empresas (formales, informales, codificados y tácitos), sino el producto de la recombinación del conocimiento codificado y de la socialización del conocimiento tácito a partir de la interrelación; su velocidad y continuidad (y la aplicación al cambio tecnológico) generan una profundización de la incertidumbre de los agentes debido a que ejercen una presión sobre la apertura de los sistemas, lo que retroalimenta la sensación de permanente modificación de reglas. De ahí que la globalización y las tecnologías de la información, al aumentar las incertidumbres estratégicas de los agentes, refuercen las razones para el desarrollo del conocimiento tácito e incrementen la necesidad de creación de redes de cooperación y colaboración, elementos básicos para la conformación de un SNI.

Los principales autores que han abordado el tema de los SNI a nivel microeconómico y sectorial, en la dimensión internacional, son: Rosenberg (1979, 1988), Ruffier (1984), Jones y Wood (1984), Lundvall (1992), Villavicencio (1994), Arvanitis et ál. (1992), OCDE (1992), Breschi y Malerba (1997), por mencionar algunos. En estos trabajos se concuerda en señalar que el aprendizaje tecnológico constituye “un proceso social dinámico y acumulativo de generación y difusión de conocimiento tecnológico en las empresas”, proceso

que está estrechamente relacionado con la dinámica interna de la firma y que, dependiendo de su grado de *integración* o *cohesión* con respecto a estrategias explícitas de innovación, conforma las fortalezas o debilidades de la misma. Así, el ambiente se entiende como un conjunto de instituciones y agentes, y la densidad de las relaciones existentes entre ellos influye de manera decisiva en el grado de desarrollo de las actividades innovativas.

El aprendizaje y la innovación son procesos interactivos profundamente arraigados en las relaciones entre personas y organizaciones. La comunicación y el aprendizaje interactivo son fundamentales en este tipo de relaciones, a fin de conformar un SNI sano. Muestra de ello sería la relación productor-usuario de innovaciones, en la cual el proveedor de bienes y servicios se vincula con las necesidades del cliente, las asimila y las transforma en innovaciones que generan nuevos productos o procesos.

Las redes se introducen entre el Estado y el mercado (es decir, en un mesonivel) y elaboran propuestas para el desarrollo regional, preparan decisiones estratégicas fundamentales y hacen posible una conducción política no estatal de los programas de reestructuración económica. Al mismo tiempo, permiten conformar una localización industrial activa y anticipativa a niveles regional y nacional. Las interdependencias no comerciales constituyen un elemento central de cohesión de las regiones exitosas. La confianza y la coordinación estrecha entre los actores resulta un requisito importante para la organización de la actividad económica local (Bianchi, 1997 y 1999). La conclusión de estos estudios es que la cohesión, la dinámica y la fortaleza del entorno están conformadas al mismo tiempo por los agentes –públicos y privados– así como por las interrelaciones que mantienen, ya que este promueve y propicia la externalización de un conjunto de actividades que permite a las firmas aligerar sus estructuras y reducir algunos costos; entre otros, se pueden mencionar autores como Yoguel (1998), Moori-Koenig y Yoguel (1998), Boscherini y Poma (2000), Bianchi (1997), Bianchi y Miller (1999) Mariotti (2000) y Coró (2000).

Las redes son las nuevas relaciones en el proceso social y de productos que van más allá de los meros intercambios mercantiles. Por eso el sistema territorial y las redes son instituciones que funcionan como operadores de cuasi mercado, contribuyendo en los casos positivos a disminuir las incertidumbres y a contrarrestar las debilidades de las competencias endógenas de los agentes. La “red” es vista como un espacio donde se intercambian bienes intangibles y donde surge la posibilidad de casos virtuosos de interacción que suponen un aprendizaje colectivo, una mayor masa crítica de competencias endógenas y una mayor circulación de información y conocimiento.

La existencia de redes contribuye a dar origen a una identidad geográfica nueva y confirma la importancia del territorio; la construcción simbólica de este aparece, así, como uno de los aspectos impulsores de la innovación, por

lo que se considera el desarrollo de las redes socioeconómicas o el establecimiento de nuevas redes como factores de sinergia local (Hualde y Mercado, 1996; Boscherini y Poma, 2000).

El nivel mesoeconómico (nivel menos estudiado) cobra vital importancia en estudios de Casalet (1998 y 1999), Cimoli (2000), Dini (1992 y 1996), Maggi (1994), Esser et ál. (1994), Meyer-Stamer (2000), trabajos en que el marco institucional y la relevancia de políticas industriales son esenciales para crear un entorno territorial sistémico (Albuquerque, 1999 y 2001).

En este contexto, el estudio que aquí se presenta pretende estimular tanto a los productores como a los administradores del desarrollo sobre las ventajas de construir un SRI, mediante redes interinstitucionales que comprendan relaciones de coordinación, cooperación y colaboración más intensas y sólidas e incorporar el conocimiento a los procesos, productos, gestiones e intercambios para competir en un mundo globalizado. Esto incluye también a las instituciones educativas y los centros de investigación y desarrollo. Asimismo, se hace mayor énfasis precisamente en ese nivel menos trabajado regionalmente, el meso (dimensión rectora en este trabajo), porque es el espacio de interacción e intermediación interinstitucional que construye externalidades. La característica central, común a estas instituciones (en el marco de un sistema innovativo), es su integración en estructuras reticulares para desarrollar capacidades tecnológicas, niveles de competitividad y relaciones de cooperación dentro de un espacio económico común; aspecto esencial en la elaboración del trabajo para la región de Aguascalientes ya que este es un entorno adecuado para explicar y evaluar el papel que asumen los agentes locales a través de la densidad de las redes, que pueden establecer como agentes directos en la creación de un tejido productivo local.

El interés de adoptar el enfoque SRI está dado por la posibilidad que ofrece para la formación y consolidación de las redes locales; esto implica un rol significativo del aprendizaje, que viene asociado a una creciente importancia de los sistemas competitivos que operan a nivel global y en territorios específicos, como el caso que nos ocupa y su región de influencia correlativa. Asimismo, el enfoque contribuye a identificar los nuevos estilos de vinculación que se están creando entre actores heterogéneos (que involucran a empresas e instituciones), ya que crece la importancia en las relaciones no precio (vínculos informales, actividades conjuntas, asistencia en actividades de capacitación y consultoría tecnológica), las que adquieren un alto nivel de significación en la difusión y transformación de conocimientos.

Estrategia metodológica

El estudio de las redes interinstitucionales del SRI de Aguascalientes se llevó a cabo entre 1998 y 2002. Los resultados alcanzados fueron producto del empleo de diversas técnicas de obtención y análisis de datos, correspondientes

a la metodología cuantitativa. En el acopio de la información se utilizó la técnica de encuesta, para lo cual se diseñaron y aplicaron dos tipos de cuestionarios: uno a instituciones de educación media superior y superior (IEMSYS) y otro a instituciones públicas y privadas (IPP): de gobierno, de ciencia y tecnología, cámaras empresariales e instituciones puente.

Para el primer caso se consideró como población objeto el conjunto de las IEMSYS que tuvieran carreras técnicas de Ingeniería y de Ciencia y Tecnología, en total 14 centros educativos que en su mayoría están ubicados en la ciudad capital del estado de Aguascalientes (ver tabla 1). El instrumento abarcó 48 preguntas, abiertas y cerradas, en que se incluyeron aspectos relativos al tipo de vinculación, cooperación, colaboración y competencia entre las IEMSYS y con otras instituciones.

Tabla 1. Instituciones de educación media y superior, públicas y privadas.

Instituciones de educación media superior y superior		Instituciones públicas y privadas	
Casos	Institución	Casos	Institución
1	Cetis 180	1	CIO
2	Cetis 155	2	Ciateq
3	Cbtis 168	3	Cimat
4	Conalep I	4	Conacyt
5	Conalep II	5	Ciema
6	Cecytea	6	Canacindra
7	Cecati	7	Canaive
8	Icta	8	Cociteva
10	Itesm		
11	ITA		
12	UAA		
13	U. Cuauthtémoc		
14	U. Bonaterra		

Fuente: elaboración propia.

Para el segundo caso se consideró como población objeto el conjunto de instituciones de ciencia y tecnología de la red SEP-ConacyT (CIO, Ciateq, Cimat) existentes en el estado, un centro de investigación (el Ciema), una institución pública de ciencia y tecnología (ConacyT), dos cámaras empresariales (Canacindra y Canaive) y el Consejo de la Cadena Industrial Textil y del Vestido (Cociteva), que suman en total 8 instituciones (ver tabla 1). El instrumento aplicado a estas instituciones incluyó 98 preguntas, abiertas y cerradas, distribuidas en cinco apartados.

Se adoptó un muestreo intencional o dirigido (no probabilístico), lo que determinó una estrategia metodológica basada en un tratamiento estadístico no paramétrico, a cuyo efecto se eligió el *método de componentes principales*,

que permite construir índices para analizar la tendencia de los datos respecto a dos variables clave: el modo de operación y el modo de vinculación de las instituciones. Ello precisó el empleo de una prueba de correlación no paramétrica para variables clasificatorias con nivel de medición preferentemente nominal.

Las respuestas de cada una de las variables se procesaron y analizaron mediante un paquete estadístico de cómputo, el SPSS para Windows. Se elaboró también un análisis de contenido de información periodística, en el que se consideró como población objeto la constituida por el universo de notas aparecidas principalmente en dos periódicos de circulación local (*El Heraldo* e *Hidrocalido*, y algunos números de *El Sol del Centro* y *Exedra*, así como el diario de circulación nacional *El Financiero*) en un periodo que va de noviembre de 1998 a abril de 2001.

De este universo se extrajo una muestra de 146 notas que constituyeron el *corpus analítico*; de dichas notas se extrajeron 135 términos clave. El muestreo fue también intencional y dirigido, tomando como criterio fundamental que la información fuese referida, como en el caso de la hipótesis principal, a los términos empleados por los agentes del sistema de innovación y a tópicos relacionados con ellos, de acuerdo con la revisión de la literatura especializada. Esto también determinó el empleo de una prueba χ^2 de correlación no paramétrica para variables clasificatorias, con nivel de medición nominal, a efectos de someter a una prueba de significación estadística las dos hipótesis planteadas en dicho análisis.

El objetivo tanto del análisis estadístico como del análisis de contenido se encaminó a describir, “medir” y evaluar los principales nexos que vinculan a los diferentes actores que conforman el SRI en Aguascalientes, mediante dos índices: su *modo de operación* y su *modo de vinculación*, con el objeto de determinar el *desempeño innovativo*, las debilidades y fortalezas del sistema en el Estado, y el papel que ejercen en estas los agentes del sistema. El interés de fondo del análisis estadístico era especificar si se producen y qué tanto se producen las relaciones de cooperación, colaboración y competencia entre las IEMSYS y las IPP. A partir de estos elementos se construyó una interpretación global acerca de la manera en que se han generado o entorpecido las capacidades tecnológicas y el desempeño innovativo de los miembros del tejido interinstitucional.

Hallazgos e interpretación

Desde el punto de vista estrictamente cuantitativo, es necesario aclarar que los resultados alcanzados son aplicables exclusivamente al SRI de Aguascalientes, y que para ganar validez externa sería necesario replicar la metodología en otras situaciones similares. El trabajo aporta elementos que explican el desarrollo de estos sistemas en un contexto económico, social

y tecnológico concreto; con los resultados se pretende contribuir a ensanchar el campo del conocimiento sobre los sistemas de innovación que tienen como ámbito territorial una espacialidad de alcances regionales, como la abordada en este estudio.

De las distintas interrogantes que fungieron como guías de investigación, se desprenden dos intereses básicos: la preocupación por “dimensionar” la distancia entre lo que los agentes del tejido interinstitucional dicen que hacen (la forma como operan) y lo que realmente logran en términos de eficiencia en el desempeño innovativo, esto es, de construcción misma del tejido (la forma como se vinculan), a fin de potenciar y aprovechar sus beneficios. Como se dijo, se construyeron dos índices que representaban el peso específico de las variables sometidas a análisis: un índice de operación y un índice de vinculación, encontrándose que ambos covarían, aunque desigualmente.

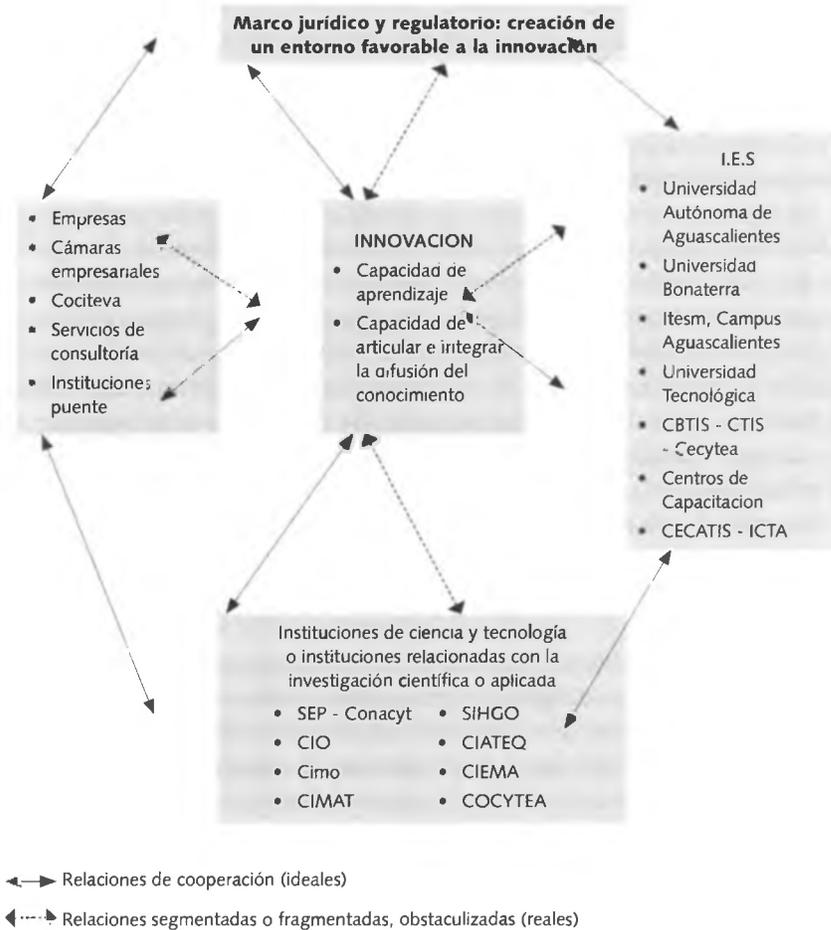
Los resultados de las diversas pruebas estadísticas permiten afirmar, con cierto grado de certidumbre, que el SRI en Aguascalientes presenta serios fraccionamientos en el tejido interinstitucional, provocados por las asimetrías de información que sufren los actores en su conjunto.

Sin embargo, por la forma en que operan e interactúan todas estas instituciones, muy diferenciadamente y en condiciones muy desiguales, se sostiene que el conjunto de actores forma un entorno territorial y un ambiente todavía incipiente pues, aunque los agentes de las redes interinstitucionales estén establecidos, no han podido desarrollar las ligas (enlaces de cooperación y colaboración densos y frecuentes) a todos los niveles que el sistema necesita desplegar. Semejante conformación provoca que las redes de innovación se encuentren más vinculadas al exterior a través de sólidos enlaces de coordinación y cooperación, determinando por ende una difusión limitada del conocimiento en el resto del sistema y, concomitantemente, una precaria diseminación de las eventuales externalidades producidas.

Por la evidencia proporcionada se afirma que el “modo de funcionamiento” interno de algunas de las partes que componen el sistema no facilita un involucramiento activo de las otras, lo que impide alcanzar un conocimiento profundo del sistema de incentivos y una cultura de competitividad sistémica.

En la interacción de las redes se evidencia explícitamente que estas solo se realizan en mayor medida en el sector de empresas transnacionales exportadoras y menos en los niveles inferiores (en los que su presencia se define más por su carácter esporádico y verticalmente jerarquizado), lo que introduce en el sistema un efecto de segmentación escalar de tipo piramidal: cuanto más baja sea la posición de las empresas e instituciones en dicha pirámide, más segmentadas se encuentran. Claro, con excepciones que, por desgracia, no revierten la tendencia, como puede observarse en la figura 1.

Figura 1. Representación estructural de los actores del sistema regional de innovación en Aguascalientes



Fuente: elaboración propia.

Los encadenamientos son todavía muy incipientes, lo que impide incrementar (y hasta formar) una masa de experiencias, aprendizajes y capacidades tecnológicas para realizar innovaciones de distinta índole que permitan a las empresas competir.

Es esta relativa fragilidad de la masa crítica de capacidades tecnológicas, experiencias y aprendizajes *compartidos*, uno de los factores que limitan a los actores e instituciones para integrarse en un sistema de innovación de redes interinstitucionales con cierta densidad y consistencia pues, aunque existe la masa de instituciones, esta es en muchos sentidos disfuncional (hay

contradicción entre *lo que las instituciones pueden hacer* por su función, *lo que realmente hacen* y *la manera en que construyen ligas o redes entre sí* a partir de sus maneras específicas de operar, en relación con la compartimentación y sinergización del conocimiento). Las instituciones más cercanas a un modo de operación y a un modo de vinculación eficientes son las que han logrado establecer una alta comunicación, una adecuada difusión de conocimientos y sus respectivas competencias (es decir, las empresas transnacionales), y que mantienen vínculos naturales con sus matrices en sus países de origen.

El tejido interinstitucional, en su estado actual, está pues por debajo de niveles de integración virtuosa en cuanto a calidad, intensidad y frecuencia de las redes creadas, lo que, aunado a las características socioculturales de la región (la débil cultura de colaboración y cooperación), provoca una inercia pasiva de organizaciones sociales, empresariales, IEMSYS e instituciones de ciencia y tecnología, que aparecen relativamente heterogéneas, segmentadas y desvinculadas del entorno (lo que se agrava por el escaso diálogo entre actores), cuyo resultado crea un retraso en la dinámica competitiva de la región y en el rescate de la identidad sociocultural.

La región tiene dificultad para adaptar la oferta y demanda de asistencia tecnológica por las asimetrías de información de los actores, pero cuenta con los elementos necesarios para promover las capacidades tecnológicas existentes en el mercado.

Por otro lado, la relativa juventud de las instituciones que realizan investigación científica y tecnológica en Aguascalientes influye en la debilidad de su posición dentro del SRI, por la precariedad de los recursos económicos que se le destinan y la poca relevancia que la ciencia y la tecnología tienen en la cultura estatal. La modernización de las empresas locales exitosas se ha logrado mediante un ajuste industrial ocurrido preferentemente a través de innovaciones de proceso y cambios organizacionales. De hecho, las actividades de investigación y desarrollo se orientan principalmente a la modernización de los procesos de producción, a mejoras en la organización de las mismas y a la calidad de los productos.

Conclusiones

La respuesta a la hipótesis inicial de que el conjunto de actores e instituciones del SRI, en Aguascalientes, presenta un bajo nivel de integración (o consistencia del sistema), que está relacionado con bajos niveles de desarrollo de sus entrelazamientos en red, debido al comportamiento desigual de los actores respecto a varios factores o “componentes”, como se estableció *supra*, es aceptada, la correlación fue significativa, las variables se encuentran relacionadas, el sistema tiene comportamientos desiguales en sus interacciones entre los diversos actores, provocados por las modalidades específicas que en Aguascalientes unas y otros adoptan en términos de operación y

entrelazamiento, es decir, la manera concreta de articulación o anudamiento *real y efectivo* de las instituciones respecto a la generación, adaptación, gestión, intercambio y difusión del conocimiento tecnológico (su *modus operandi*); y la manera precisa de vincularse entre ellas para la construcción de relaciones de coordinación, colaboración, cooperación y competencia (esto es, su *modus inter se coniunendi*).

Estas hipótesis se reforzaron con otras adicionales construidas a propósito de los intercambios lingüísticos de los actores e instituciones en la prensa diaria de Aguascalientes, al tenor del doble enunciado de que la incorporación del código de comunicación de los sistemas de innovación, en los sujetos, se encuentra relacionada con la frecuencia de uso de un repertorio terminológico pertinente, y que la diversificación de un sistema de innovación, tal como aparece en la prensa, se relaciona con la frecuencia de las interdicciones³ de los sujetos declarantes.

La prueba de correlación entre los índices modo de operación y modo de vinculación de las IEMSYS muestra que las variables están relacionadas y que los actores del sistema de innovación, que aparecen en el *corpus analítico* con el que se trabajó, registran actividades pertinentes al campo de las relaciones de colaboración y cooperación en torno a la innovación, aunque la manera de incorporar las interrelaciones en cada componente es de hecho desigual y con valores más bien bajos. A pesar de cierto avance en el desempeño innovativo del tejido interinstitucional, el interés de los empresarios hacia el establecimiento de relaciones con el sector educativo no es suficiente. Además, los recursos para elaborar diagnósticos e instrumentar programas de capacitación adecuados a las necesidades de la región todavía son limitados; incluso en varias instituciones educativas hay poca respuesta a las demandas del sector productivo y en términos generales a los problemas de la entidad. Son muy escasos los vínculos entre las IES, los sistemas de investigación y la planta productiva. Con todo, se reconoce que el fortalecimiento y la solidez de estos vínculos son relevantes para generar un proceso de innovación mayor en la región.

Las precarias relaciones de colaboración y cooperación que se establecen tienen objetivos múltiples (es decir, se produce una *dispersión de las finalidades*, que a su vez provoca una *distorsión de la asociatividad*), pero se orientan poco a la innovación y al desarrollo tecnológico; más aún, las relaciones que se entablan sobre la base de las capacidades de investigación entre las IES y el sector productivo son todavía escasas, sobre todo en cuanto a la cantidad de actividades de investigación; las actividades comprenden desde la prestación de servicios especializados hasta el entrenamiento de personal de alto nivel,

3 Se entiende por “interdicciones” los sustitutos lingüísticos de las interacciones entre los sujetos; esto es, los intercambios verbales en la prensa.

el desarrollo de investigación básica de interés para las empresas (en el mejor de los casos, la adaptación o mejora de equipo) y el desarrollo tecnológico, situación, esta última, que no es la más frecuente.

Los resultados obtenidos para las IPP reiteran la tendencia a que algunas instituciones operen de manera eficaz (y hasta eficiente) en sus funciones internas, pero en sus relaciones con el exterior, intra e interinstitucionales (es decir, el desempeño innovativo para reducir las asimetrías de información), no son tan ágiles en comparación con las IES.

El análisis de contenido no arroja suficiente evidencia de que los agentes del sistema regional de innovación tengan una noción clara de la competitividad sistémica, del aprendizaje tecnológico, de los conocimientos codificados y tácitos (salvo excepciones), de las innovaciones incrementales, de las redes de distintos tipos, y realmente poco de las relaciones de cooperación, colaboración o coordinación. A partir de que la comunicación es interacción entre dos o más sujetos (en este caso las instituciones, a través del discurso de las mismas en la prensa), las pruebas de correlación realizadas muestran una relación positiva entre la incorporación (en los sujetos) de un código mínimo de comunicación de los sistemas de innovación, y la frecuencia de uso de un repertorio terminológico pertinente, lo que implica que a mayor frecuencia de uso de la terminología, mayor grado de incorporación del código.

Asimismo, a través de la hipótesis de que la diversificación de un sistema de innovación, tal como aparecía en la prensa, estaría relacionada con la frecuencia de las interdicciones de los sujetos declarantes (de tal suerte que cuanto mayores fueran las interdicciones, mayor será la diversificación del discurso, y por ende del sistema), se aportan elementos para apoyar indirectamente la hipótesis de que la integración y el desempeño de un SRI están relacionados con la densidad de los entrelazamientos entre sus componentes, de modo que cuanto mayores sean dichos entrelazamientos, mayor será la integración del sistema, aun en condiciones de inestabilidad dinámica.

En ambos casos los resultados permiten afirmar tan solo que se observa una tendencia a que cada vez más se va conformando un macrocampo semántico que está siendo creciente pero desigualmente compartido por los actores del sistema, y no garantiza en la realidad que dichos actores estén llevando a cabo acciones en la misma dirección e intensidad (como lo demostró el análisis estadístico), en orden a desarrollar las capacidades tecnológicas necesarias para innovar.

Las redes interinstitucionales de innovación en Aguascalientes, al estar expuestas a las relaciones específicas entre sus modos operación y vinculación, en el contexto de condiciones exógenas y endógenas precisas, están, a su vez, determinando un precario desarrollo del SRI, todavía débil, fraccionado, desequilibrado y, por ende, subintegrado. Precisamente, en el caso de Aguascalientes los resultados arrojan que ese umbral mínimo de competencias que

diferencia los desempeños innovativos no se ha alcanzado *en el sistema como un todo*.

Referencias bibliográficas

- Albuquerque, F. Cambio estructural, globalización y desarrollo económico local. *Comercio Exterior, Desarrollo Territorial y Globalización*, 49 (8). 1999. México.
- Albuquerque, F. Ajuste, estructura e iniciativa de desarrollo local. *Comercio Exterior, Desarrollo Regional e Industrialización* 11, 51 (8). 2001. México.
- Arvanitis, R., Mercado, A., Rengifo, R., Pirela, A. Technological learning in the venezuelan company: path of innovation. *Journal of Scientific and Industrial Research*, 51 (1). 1992. Nueva Delhi.
- Arvanitis, R. Redes de investigación e innovación: un breve recorrido conceptual. *Redes y regiones: una nueva configuración. Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, año 2 (3), Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo (Alstra)-Flacso. 1996, pp. 41-54.
- Bianchi, P. *La construcción social del mercado*. Argentina: Universidad de Quilmas. 1997.
- Bianchi, P., Miller, L. *Innovación y territorio, políticas para las pequeñas y medianas empresas*. México: Editorial JUS. 1999.
- Boscherini, F., Poma, L. (comps.). Más allá de los distritos industriales: el nuevo concepto de territorio en el marco de la economía global. En: *Territorio, conocimiento y competitividad de las empresas. El rol de las instituciones en el espacio global*. Buenos Aires: Miño y Dávila Editores. 2000.
- Breschi, S. y Malerba F. Sectorial Innovation Systems: Technological Regimes, Shumpeterian Dynamics, and Spatial Boundaries. In: *Edquist C (ed.), Systems of Innovation: Technologies, Institutions and Organizations*. London: Printer Publishers. 1997.
- Casalet, M. *El desafío de la competitividad: la creación de un entorno favorable para el desarrollo empresarial*. México: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. 1998.
- Casalet, M. *Redes de innovación en la construcción del mercado en México*. Biblioteca de la micro, pequeña y mediana empresa, Núm. 11. México: Nacional Financiera- Flacso. 1999.
- Cimoli, M., Dosi, G. De los paradigmas tecnológicos a los sistemas nacionales de producción e innovación. *Comercio Exterior*, 44 (8). 1994. México.
- Cimoli, M., Della Giusta, M. The nature of technological change and its main implications on National and Local Systems of Innovation.

- Paper prepared for the book *Innovation and Urban Development*. 1997.
- Cimoli, M. Creación de redes y sistema de innovación: México en un contexto global. *El Mercado de Valores, Innovación y Desarrollo en México*, año LX (1). 2000.
- Cimoli, M. The Mexican economy: a new scennario and performance. In: Cimoli, M. (coord.). *Developing Innovation Systems. Mexico in a global context*. London and New York: Continuum. 2000.
- Corò, G. Contingencia, aprendizaje y evolución en los sistemas productivos locales, En *Territorio, conocimiento y competitividad de las empresas. El rol de las instituciones en el espacio global*. Septiembre, 295-338. Buenos Aires: Miño y Dávila Editores. 2000.
- De la Mothe, J., Paquet, G. *Local and Regional Systems of Innovation*. London: Kluwer Publishers. 1998.
- Dini, M. "Los distritos industriales desde el punto de vista de las políticas industriales" Cepal. 1992.
- Dini, M. "Políticas públicas para el desarrollo de redes de empresas. La experiencia Chilena", en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Redes y regiones: una nueva configuración, Año 2, Núm. 3, Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo (Alstra)-Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (Flacso), 1996, pp. 131-157.
- Dosi, G., Pavitt, K. y Soete, L. (1984), *La economía del cambio tecnológico y el comercio internacional*, México: Conacyt-Secofi, 1993.
- Dutrénit, Gabriela. "Sistema Nacional de Innovación", en revista *Comercio Exterior*, Sistemas Nacionales de Innovación: espacio para la competitividad, Vol. 44, Núm. 8, México, agosto de 1994.
- Edquist, C., Lundvall, B. A. Comparing the Danish and Swedish systems of innovation. In: Nelson, R. (ed.). *National systems of innovation: case studies*. Oxford: Oxford University Press. 1992.
- Esser, K., Hillebrand, W., Messner, D., Meyer-Stamer, J. *Competitividad sistémica-competitividad internacional de las empresas y políticas requeridas*. Berlín: Instituto Alemán de Desarrollo. 1994.
- Freeman, C. *Technology and economic performance: lessons from Japan*. London: Printer Publishers. 1987.
- Freeman, C., Bengt-Ake, L. *Small countries facing the technological revolution*. London: Printer Publishers. 1988.
- Hillebrand, W., Messner, D., Meyer-Stamer, J. Fortalecimiento de la capacidad tecnológica en los países de desarrollo. Berlín: Instituto Alemán de Desarrollo. 1994.

- Hualde, A. y A. Mercado. "Al sur de California, industrialización sin empresarios". *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Redes y regiones. 2, (3), 1996, pp. 55-82.
- Johnson, B. *Systems of innovation: Overview and basic concepts in Systems of Innovation*. Cambridge: Cambridge University Press. 1996.
- Johnson, B., Lundvall, B. A. Sistemas nacionales de innovación y aprendizaje institucional. *Comercio Exterior, Sistemas Nacionales de Innovación, Espacios para la Competitividad*, 44 (8). 1994, pp. 695-704.
- Jones, B., Wood, S. Qualifications tacites, division du travail et nouvelles technologies. *Sociologie du travail*, No. 4. 1984, pp. 407-421.
- Lundvall, B. Innovation as an interactive process: From user-producer interaction to the national system of innovation. In: Dosi, G., Freeman, Ch., Nelson, R., Soete, L. (eds.). *Technical change and economic theory*. London: Frances Printer. 1988.
- Maggi, C. *Descentralización territorial y competitividad; el caso de Chile*. Berlín: DIE. 1994.
- Mariotti, S. Nuevos paradigmas tecnológicos. En: *Territorio, conocimiento y competitividad de las empresas. El rol de las instituciones en el espacio global*. Buenos Aires: Miño y Dávila Editores. 2000, pp. 77-98.
- Messner, D. Dimensiones espaciales de la competitividad internacional. Redes y regiones: una nueva configuración. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, año 2 (3). 1996, pp. 13-40.
- Meyer-Stamer, J. Estrategias de desarrollo local y regional: *clusters*, política de localización y competitividad sistémica. *El Mercado de Valores*, año LX, 2000, pp. 18-31.
- Moori-Koenig, V., Yoguel, G. Capacidades innovadoras en un medio de escaso desarrollo del sistema local de innovación. *Comercio Exterior*, 48(8). 1998.
- Nelson, R. (ed.). *National Innovation Systems*. Oxford: Oxford University Press, 1993.
- Nelson, R., Winter, S. *An evolutionary theory of economic change*. Cambridge: Harvard University Press. 1982.
- OCDE. *La Technologie et l'économie, les relations déterminantes*. Le programme technologie/économie. París. 1992.
- Pirela, A., Arvanitis, R., Mercado, A., Rengifo, R. Technological learning and Entrepreneurial Behavior. A taxonomy of the Chemical Industry in Venezuela. *Research Policy*, No. 22. 1993.
- Poma, L. La nueva competencia territorial. En: *Territorio, conocimiento y competitividad de las empresas. El rol de las instituciones en el espacio global*. Buenos Aires: Miño y Dávila Editores. 2000.

- Rosenberg, N. New Technologies and old debates. En: Bhalla y James (eds.).
Exploring the black box, technology, economics and history. Cambridge:
University Press. 1988.
- Ruffier, J. "Industrialiser sans tayloriser", *Sociologie du travail*. (4). 1984. París.
- Schumpeter, J. A. *The theory of economic development*. Cambridge:
Cambridge University Press. 1934.
- Villavicencio, D. Las pequeñas y medianas empresas innovadoras, *Revista
Comercio exterior, tecnología, transferencia, aprendizaje, innovación*,
44 (9). 1994. México.
- Yoguél, G. "Desarrollo del proceso de aprendizaje de las firmas: los espacios
locales y las tramas productivas", ponencia presentada en el Seminario
de Sistemas Locales de Innovación, Río de Janeiro, 14 y 15 de
diciembre. 1998.

parte II

Gerencia social

El concepto y la práctica de la responsabilidad social empresarial en dirigentes de la ciudad de Manizales

JAIME ANDRÉS VIEIRA SALAZAR¹

IVONNE MARÍA CORREA ARIAS²

Introducción

La responsabilidad social empresarial (RSE) ha ganado gran importancia en el proceder estratégico corporativo, debido en parte al reconocimiento tanto del mismo sector productivo como del societal, acerca de la respuesta que debe ofrecer la empresa por las acciones que desarrolla al producir bienes y servicios, y que inciden de forma positiva o negativa en la comunidad a la que pertenece. Sin embargo, la multiconceptualización y subjetividad de su definición dificulta tanto su intelección como su aplicación. No todo empresario o académico tiene el mismo concepto sobre lo que significa ser socialmente responsable. La aprehensión de dicho concepto abarca diferentes actuaciones empresariales, que van desde el simple y necesario cumplimiento de las leyes de carácter social hasta un profundo compromiso de generación de bienestar enfocado hacia todos los actores que intervienen, directa o indirectamente, con el quehacer corporativo; más aún cuando se trata de regiones que poseen su propia identidad económica, política y social. En ellas, la endogenización del conocimiento no siempre es adecuada y, en ocasiones, suscita el requerimiento de un desarrollo endógeno.

Desde esta óptica surgen interrogantes: ¿qué es entonces responsabilidad social para el sector productivo manizaleño? ¿Qué tipo de actuaciones abarca? El trabajo del que hace referencia esta ponencia pretendió recolectar, analizar y unificar los diferentes conceptos de responsabilidad social, para contribuir en la construcción de una definición endógena, en la que se incluya el pensamiento de los autores que han investigado sobre el tema, así como las principales características de una empresa socialmente responsable. De igual forma se contrastó el concepto que tienen los empresarios

1 Ingeniero industrial. M. Sc. Development Administration. Docente Universidad Nacional de Colombia, sede Manizales. Grupos de investigación Ethos y Competitividad y Gestión Tecnológica. javieiras@unal.edu.co

2 Administradora de empresas. ivonncorreaa@yahoo.com

manizaleños de la RSE con las ideas expresadas por estos autores, a fin de encontrar similitudes y diferencias entre ambos y así poder integrar parte del pensamiento de los dirigentes de las empresas manizaleñas al nuevo concepto de responsabilidad social.

Área problemática

Por lo general, las organizaciones se limitan a cumplir con sus obligaciones más inmediatas de índole legal, como el pago de salarios y prestaciones sociales, y en algunos casos ofrecen líneas de crédito para los empleados de escasos recursos. Incluso muchos empresarios consideran que ser responsable consiste solo en cuidar el ambiente o en realizar obras de beneficencia, en detrimento de la amplitud del concepto, cuya pragmatidad se ve truncada, entre otras razones, por el desconocimiento o confusión frente al significado de la RSE. Por lo anterior se hace necesaria la construcción de un marco conceptual y teórico idóneo, de tal manera que se dé base a las fuentes epistemológicas que anteceden la acción socialmente responsable. No obstante, y específicamente en la ciudad de Manizales, dicho marco ha sido importado, quizás sin la debida endogenización que facilite su interpretación corporativa. La literatura disponible no ofrece un estudio similar, pese a que se encuentran importantes desarrollos locales en el tema deontológico. La necesidad endógena de conocer y ampliar la definición y alcances de la RSE surge de la problemática anteriormente descrita, la cual puede circunscribirse en: ¿existe una conceptualización apropiada³, a nivel teórico y de la praxis empresarial, del término responsabilidad social, de tal manera que abarque convenientemente todas las actuaciones corporativas socialmente responsables? Y específicamente: ¿qué significa RSE según la teoría disponible y de dónde emerge su conceptualización?; ¿qué entiende el empresario manizaleño por RSE?; ¿existe una correlación entre el concepto agregado del empresario manizaleño frente a lo que versa la teoría correspondiente acerca del término RSE?; y por último, ¿cuáles son las prácticas empresariales susceptibles de catalogarse como socialmente responsables?

Objetivos

Como objetivo general de la investigación se propuso contribuir a la construcción del concepto de RSE, de manera tal que se armonicen los múltiples significados que encierra el término en su dimensión teórica y pragmática, así como determinar las actuaciones empresariales susceptibles de considerarse socialmente responsables. Específicamente, y como alimentadores del objetivo anterior, la investigación buscó: 1. investigar el origen del concepto de RSE, a través de una búsqueda bibliográfica de la literatura disponible; 2. conocer,

3 Al contexto productivo manizaleño.

a manera de caso estudio, lo que las organizaciones manizaleñas entienden por RSE, por medio de entrevistas a una parte de los empresarios de la ciudad; 3. establecer la correlación cualitativa existente entre el concepto que tiene el empresario manizaleño sobre la RSE y lo que versa la teoría acerca del término; y 4. identificar las prácticas empresariales que pueden catalogarse como socialmente responsables.

Revisión de la literatura

Aunque los principios en los que se basa la RSE son tan antiguos como el estudio de la moral por la ética, el término es de reciente aparición. Algunos de los primeros acontecimientos que se dieron hacia la responsabilidad social en el mundo fueron en 1929 cuando la constitución de Weimar en Alemania incluía la idea de función social de la propiedad (Ethos, 2001). En 1960 comenzaron a darse en Estados Unidos movimientos por la responsabilidad social. En 1972 Singer publicó lo que se conoció como el primer balance social en el mundo. En 1976 la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) adoptó la declaración sobre inversión internacional y empresas multinacionales. Al año siguiente la Organización Internacional del Trabajo (OIT) expidió la declaración tripartita de principios sobre empresas multinacionales y política social (Dorado, 2003). En 1988 se elabora la declaración *interfaith* que era un código de ética sobre el comercio internacional para cristianos, musulmanes y judíos. En 1992 la ONU genera la agenda 21 que consiste en el compromiso de las naciones para el cambio del modelo de desarrollo en el siglo XXI; también se crea la ISO 14000 y en consecuencia la eco/92. En 1997 se elabora un reporte global sobre el movimiento internacional por la adopción y uniformidad de los informes socioambientales publicados por las empresas; ese mismo año se crea la norma SA 8000 como una norma de certificación dirigida para las condiciones de trabajo. En 1999, en Estados Unidos, el *Dow Jones Sustainability Index* (DJSI) define la situación sostenible de acuerdo con criterios económicos, sociales y ambientales, y en 2000 la ONU con el Pacto Global promueve e implementa los nueve principios en las áreas de derechos humanos, trabajo y ambiente. En el momento se espera la norma ISO 26000 que buscará la normalización de las actividades socialmente responsables.

El concepto de responsabilidad social: aproximación teórica

A continuación se presentan algunas de las definiciones que se incluyeron en la investigación, seleccionadas de acuerdo con su representatividad y contenido, de tal manera que sea posible ofrecer un compendio significativo del término. En la recolección bibliográfica se encontraron definiciones ambiguas, que describen solo una parte del concepto; tal es el caso de la definición propuesta por Marcelo Linguitte del Instituto Ethos de Brasil (2001) que

propone: “RSE es la manera en la cual una compañía administra los negocios, y de esa manera se puede volver también responsable por los aspectos sociales de la empresa”. Dicha concepción comprende solo una dimensión de la RSE desde la visión de los negocios, limitándose únicamente a los beneficios sociales que se pueden obtener si la organización funciona de manera adecuada, dejando de lado otros aspectos de igual o mayor relevancia, que se encuentran en las dimensiones internas y externas de una compañía.

Otra de las limitaciones encontradas es la de considerar que la responsabilidad social consiste principalmente en la preservación de su contexto. Tal es el caso de la definición de Adela Cortina (2003)⁴ quien afirma que “[...] la responsabilidad social consiste en asumir voluntariamente las consecuencias de la empresa en el medio social y en el medio ambiente”. Este es uno de los aspectos más importantes del concepto de RSE, debido a la conciencia mundial frente a la protección del ambiente, a través de campañas de reciclaje, restricciones en la utilización de los recursos naturales y control de desperdicios industriales, entre otros. Sin embargo, no deja de abarcar solamente un aspecto inherente a la RSE.

Milton Friedman (1970)⁵ expone la necesidad que tiene la empresa de incrementar su riqueza, involucrándose en actividades que le permitan alcanzar mayores utilidades cuando afirma que

[...] la empresa está obligada a un solo tipo de responsabilidad social: usar sus recursos e involucrarse en actividades que aumenten sus utilidades en la medida en que se mantenga dentro de las reglas del juego, lo que significa participar en una abierta y libre competencia sin estafa o fraude. El ejecutivo es un empleado de los accionistas, por lo que si quiere hacer caridad, que se meta la mano al bolsillo y done de su dinero, no del dinero que no es suyo.

Esta definición, de corte utilitarista, refleja la intención constante de buscar el lucro en todas sus actividades, anteponiéndola a la búsqueda del beneficio de la comunidad a la cual pertenece. Sin embargo, su importancia radica en que es difícil llevar a cabo actuaciones que se consideran socialmente responsables cuando no se cuenta con los recursos económicos necesarios.

Mery Gallego (1992) define la responsabilidad social de forma precisa, haciendo alusión a los grupos de interés con los que la empresa interactúa, sin mencionarlos de forma concreta y sin especificar la función que desempeñan en el cumplimiento de la RSE: “[...] obligación moral que adquiere una organización de contribuir a la satisfacción de las expectativas creadas a partir de su relación con los sectores con los cuales debe interactuar para el cumplimiento de su razón social”.

4 Tomado de <http://www.operacionsonrisacolombia.org.co/rse.htm>

5 Tomado de Chiavenato (1994).

Otras definiciones, como la de ANDI et ál. (2001), se acercan a establecer más claramente los actores que entran a formar parte de la responsabilidad social de una organización cuando expresa que la RSE es “[...] la respuesta que la empresa debe dar a las expectativas en los sectores con los cuales ella tiene relación, en materia de desarrollo integral de sus trabajadores y en el aporte a la comunidad que le permitió crecer y desarrollarse”.

Según Baltazar Caravedo, miembro del Centro Empresarial de Inversión Social (Cedis), la iniciativa de adelantar acciones socialmente responsables debe partir de los directivos de la organización, quienes asumen el compromiso de llevar a cabo actividades y programas que beneficien a todos los grupos de interés involucrados en su labor empresarial: “[...] Entendemos por responsabilidad social empresarial (RSE) una filosofía corporativa adoptada por la alta dirección de la empresa para actuar en beneficio de sus propios trabajadores, sus familias y el entorno social en las zonas de influencia de las empresas”.

Por su parte el Centro Colombiano de Responsabilidad Social (CCRE) en su página web define el término RSE de una forma más completa, abarcando aspectos que no se tienen en cuenta en muchas definiciones. Para dicho centro, RSE puede entenderse como

[...] la capacidad de respuesta que tiene una empresa o una entidad, frente a los efectos e implicaciones de sus acciones sobre los diferentes grupos con los que se relaciona (*stakeholders* o grupos de interés). De esta forma las empresas son socialmente responsables cuando las actividades que realizan se orientan a la satisfacción de las necesidades y expectativas de sus miembros, de la sociedad y de quienes se benefician de su actividad comercial, así como también al cuidado y preservación del entorno.

Esta definición amplía el horizonte del concepto, haciendo referencia a un término muy utilizado en la actualidad: *stakeholders*, que en español puede traducirse como *grupos de interés* y que hace alusión a los actores que influyen y a su vez son influenciados por las acciones de la empresa.

Puede observarse que las definiciones expuestas, sin importar su ambigüedad o su grado de complejidad, hacen referencia a un elemento común: las relaciones que la empresa mantiene, ya sea con sus empleados o con el medio al que pertenecen. De la calidad de estas relaciones depende en gran medida que la organización pueda cumplir con su responsabilidad social, retribuyendo a todos los grupos de interés con los que tiene relación, pues son ellos quienes garantizan su permanencia en el medio y su crecimiento tanto económico como organizacional.

El concepto de responsabilidad social para la praxis

Muchas de las múltiples definiciones de los dirigentes encuestados se orientan a la responsabilidad que tienen las empresas hacia su personal. Este tipo de percepciones tienen en cuenta las acciones que se llevan a cabo para mejorar el bienestar del trabajador. Como ejemplo de definiciones de este tipo se ofrecen:

“La responsabilidad social es propender por el mejoramiento en la calidad de vida de los empleados”.

“Es lo que hacen las empresas para elevar el nivel de vida de los empleados, mejorando así su condición social. Y esto como retribución por lo que el empleado hace en su trabajo”.

Otras concepciones de los dirigentes se relacionan con la comunidad y las obligaciones que con ella tiene la empresa. Algunas de las definiciones son:

“Esfuerzo de la empresa por cumplir objetivos sociales que tengan un impacto de largo alcance en la comunidad a que se debe. Independientemente de si la empresa es pública o privada”.

“Son los deberes y compromisos que se adquieren con la comunidad ya sea laboral, profesional y personal”.

“Es la responsabilidad que tiene una organización frente a las necesidades de la población que le rodea”.

Estas definiciones hacen referencia al compromiso que la empresa tiene con la comunidad que le proporciona todo lo necesario para su existencia, pues a ella pertenecen los empleados, clientes, accionistas y demás grupos de interés con los que se relaciona la organización. Por tanto, cualquier acción que se realice para contribuir al bienestar de la comunidad, beneficiará de alguna manera a los diferentes grupos de interés.

Los valores éticos también los tuvieron en cuenta los dirigentes empresariales al momento de definir la RSE, tal como se percibe en los siguientes ejemplos:

“Es el compromiso que tenemos ante la sociedad de desenvolvernos adecuadamente de acuerdo con unas normas éticas y de convivencia”.

“Es el compromiso que tienen las empresas de cumplir sus funciones de manera honesta, responsable, para no entorpecer el entorno en el cual se desenvuelven”.

De acuerdo con estas concepciones, el cumplimiento de la RSE está más relacionado con el comportamiento de la organización en sus actividades cotidianas, que con las acciones diferentes al objeto social de la empresa encaminadas a favorecer a los grupos de interés.

Para otros dirigentes la responsabilidad social consiste en el cuidado del ambiente y todas las actividades tendientes a cumplir con este objetivo:

“Es la responsabilidad que tiene la empresa en relación con su entorno y ambiente, incluyendo los factores que afecten a la comunidad, su desarrollo y bienestar integral. Y cómo desde el quehacer se busca cuidar más y no deteriorar”.

“Es la medición del impacto de las decisiones empresariales en su entorno, de tipo socioeconómico, ecológico y cultural”.

“Es una contribución empresarial para el desarrollo sostenible”.

La conciencia adquirida por las personas acerca de la importancia de cuidar los recursos naturales ha hecho que como consumidoras exijan productos ecológicamente amigables. Esto implica para las compañías la implementación de programas tendientes a minimizar el deterioro producido por la actividad empresarial. De ahí que algunas de las definiciones estén enfocadas solo a la conservación del ambiente.

En las definiciones mencionadas se tuvo en cuenta un solo aspecto de la responsabilidad social. Sin embargo, una parte de los dirigentes empresariales encuestados tuvieron en cuenta percepciones más amplias y globales en que se abarcan diversos grupos de interés. Algunos ejemplos se exponen a continuación:

“Es una obligación que tiene el empresariado para con la sociedad, el Estado y en general con el capital humano que de él depende”.

“El compromiso que toda organización debe tener con las partes vinculadas con ella (accionistas, proveedores, empleados, clientes, gobierno). Igualmente el respeto por el ambiente y su entorno en general incluidos los consumidores vecinos”.

“Como empresa, aparte de generar beneficios para los accionistas y empleados, hay responsabilidad por la utilización de los recursos, por devolver al entorno parte de sus ingresos, es decir: generar programas de recuperación del ambiente, de retribución de beneficios a la comunidad, de generación de balance social”.

El método

Descripción de la metodología

El enfoque metodológico utilizado fue constructivista debido, por un lado, a la incertidumbre de los resultados esperados y, por otro, a los fines propios del trabajo que busca contribuir en la construcción de un concepto. La metodología que se empleó para la realización de esta investigación se basó en una argumentación de orden dialéctico que busca conocer la verdad mediante el

análisis crítico de conceptos e hipótesis. Para Hegel, la dialéctica está compuesta por tres momentos: la tesis, la antítesis y la síntesis. Dichos momentos los adoptó el presente trabajo en la forma de estructura primaria, de tal manera que una primera fase (o tesis) se encargó de recopilar los contenidos relacionados con el concepto de RSE para obtener una visión global de lo que implica el término. De igual manera se indagaron, empírica y teóricamente, las actuaciones empresariales susceptibles de ser catalogadas como socialmente responsables. Posteriormente, una segunda fase (antítesis) examinó los contenidos recopilados, estudiando las diversas definiciones del término RSE y analizando los conceptos existentes. De otra parte, se clasificaron los comportamientos y actuaciones empresariales socialmente responsables. Por último, la tercera fase (síntesis) propuso una definición que abarca todos los aspectos concernientes al concepto de RSE a partir de la teoría y de la praxis. Igualmente, de esta fase se dan a conocer los principales comportamientos, que a la luz de un concepto elaborado puedan ser catalogados como socialmente responsables.

Para los efectos de llevar a cabo la parte empírica de la investigación se realizó un muestreo intencionado, basado en la presunción que el investigador conoce la población y sus elementos. Para este fin se entrevistaron dirigentes empresariales de la ciudad de Manizales cuyos cargos estuvieran directamente relacionados con la temática de la responsabilidad social, constituyéndose este en el primer criterio de escogencia. Se identificó entonces, como marco de muestreo, a los directivos de las empresas de Manizales que poseen la posibilidad o experiencia en programas de responsabilidad social. Se eligieron directivos en general, y no únicamente gerentes, puesto que, aunque es la empresa la que al final se cataloga como socialmente responsable, los esfuerzos y acciones obedecen a un trabajo sinérgico e interdisciplinario de varias personas de una organización. Por esto, en algunos casos se entrevistó, dentro de algunas empresas, a varios directivos con diferentes posiciones sobre el significado de la responsabilidad social, desde su disciplina y labor. En este sentido, gerentes generales, jefes de recursos humanos o relaciones industriales, jefes de proyección a la comunidad, principalmente, fueron los que aportaron sus conceptos y experiencias en la materia. Lo anterior planteó dificultades al realizar un muestreo aleatorio, por lo que se decidió llevar a cabo un muestreo con selección no probabilística, apoyado en el conocimiento, tanto de los investigadores como del director de investigación, acerca de los elementos susceptibles de entrar en el estudio. Como segundo criterio se decidió que los dirigentes pertenecieran a sociedades legalmente constituidas. El último criterio, de carácter subjetivo, radicó en el tamaño y representatividad regional de la empresa. Fue posible entonces contar con 66 entrevistados pertenecientes a 54 empresas de la ciudad.

Método de análisis

El método para analizar las definiciones disponibles de RSE consistió en clasificarlas en consideraciones que especifiquen el tipo de interrogante que está en capacidad de resolver, así como la necesidad de información que satisface y las especificidades que contiene⁶. La tabla 1 constituye el esquema de análisis utilizado para construir un marco común, con el propósito de identificar posibles vacíos de las definiciones existentes:

Tabla 1. Preguntas que debe responder la definición

Interrogante	Que responde a la necesidad de información sobre	Especificando
¿Quién?	Tipología del concepto	Tipo de ente o sujeto y su identificación esencial
¿Qué?	Labor que cumple la RSE	Misión, actividades
¿Cómo?	Modus operandi	Uso de técnicas, tecnología, actitudes o aptitudes
¿Por qué?	Razón, motivación	Necesidades y motivaciones de una empresa o individuo para ser socialmente responsable
¿Dónde?	Localización	Geográfica, epistemológica, científica, sector, etc.
¿Cuándo?	Momento	Cronológico, político, social, económico.

Teniendo en cuenta la tabla anterior, y las definiciones que desde la teoría y la praxis fueron otorgadas sobre el concepto de RSE, se elaboró un cuadro que contiene cada una de las definiciones disponibles, según las preguntas elegidas, con el objeto de apuntar a lo que podría llamarse una definición completa, relativa a las preguntas básicas iniciales. Posteriormente se llevó a cabo un proceso de depuración utilizando como criterios la repetición en los conceptos y la inclusión de unos en otros; esto es, por ejemplo, la gran mayoría de dirigentes se expresaron en términos de identificar la empresa en su conjunto como el ente sobre el que recae la responsabilidad social; algunos otros identificaron, tanto en sus dirigentes como en sus empleados, a las personas sobre las cuales recae dicha responsabilidad. De esta manera, la propuesta final del concepto fue depurada en proponer a la empresa en su conjunto como la directamente implicada en el tema de la responsabilidad social. Igualmente, se depuraron los interrogantes relacionados con el modus operandi, la razón, motivación, públicos internos, razón de ser, localización y momento de la responsabilidad social.

Para lograr la convergencia de las actuaciones socialmente responsables, se construyó un listado, desde la revisión bibliográfica, de actos empresariales

6 Esta metodología se empleó con éxito en la investigación “En búsqueda del empresario exitoso” realizada por el Crece en 2000.

que propendieran por el desarrollo social. Se seleccionaron 15 comportamientos generales que, según la revisión teórica, constituyen, para los efectos de esta investigación, el marco de desempeño socialmente responsable. Posteriormente se solicitó a los encuestados que calificaran de 1 a 5 dichos actos empresariales (dejando por supuesto una opción abierta para que el dirigente expresara nuevas o complementarias actuaciones). Los mejor calificados se exponen en el acápite de resultados.

Resultados

A partir del análisis cuantitativo y comparativo de las diferentes definiciones recopiladas, tanto en la dimensión teórica como en la empírica, es posible esbozar un concepto de responsabilidad social empresarial con un componente regional situado en la dirigencia de las empresas manizaleñas. En estos términos, RSE puede entenderse como una práctica empresarial que consiste en una visión de negocios basada en las actividades y acciones tendientes a cumplir con el compromiso social de la empresa. Se ejerce a través de la misma labor de la organización y mediante actuaciones y actividades socialmente responsables que van más allá de sus obligaciones legales y que tienen un impacto de largo alcance.

De igual manera se ofrece un modelo esquemático que encierra el concepto de responsabilidad social empresarial en los siguientes términos:

Tabla 2. Responsabilidad social empresarial.		
Es:	Una visión particular del negocio	
	Que se basa en un conjunto de prácticas empresariales	
Desarrollada por:	La empresa en su conjunto	
Que se ejercen por medio de:	El ejercicio de actuaciones socialmente responsables	Orientadas al beneficio social
		Que trascienden el mandato legal
		En concordancia y acotada por la razón social de la empresa y sus intereses
	Asumir las consecuencias de los actos empresariales	
Con el fin de:	Responder a las expectativas sociales	De tipo legal
		De la sociedad civil organizada
		Generando un desarrollo armónico y sostenible
	Buscar la competitividad	Incrementando la calidad de vida de los actores con los cuales la empresa tiene relación
En beneficio de sus:	<i>Stakeholders</i>	
	<i>Shareholders</i>	
Con proyección:	De largo plazo.	

De otro lado, las actuaciones socialmente responsables que los dirigentes manizaleños y la revisión bibliográfica ofrecen, pueden sintetizarse en la tabla 3.

Tabla 3.

Actuaciones socialmente responsables (autores)	Actuaciones socialmente responsables (dirigentes empresariales)
Valores y principios éticos	Adopción de medidas tendientes a garantizar la salud del empleado
Ambiente de trabajo y empleo	Programas tendientes a garantizar un ambiente laboral adecuado
Apoyo a la comunidad	Salarios, prestaciones y reconocimientos teniendo en cuenta el mérito de cada empleado
Respeto y preservación del ambiente	Programas de educación y capacitación para los empleados
Salud	
Educación	

Discusión. Preguntas no resueltas e implicaciones académicas y prácticas

A partir del trabajo elaborado surgen varios interrogantes que escaparon al alcance de la investigación. El ampliar el estudio a regiones más extensas, como el eje cafetero o incluso el país, contribuiría decididamente en la construcción de una definición endógena y convergente del concepto de RSE. De igual manera, el estudio puede eventualmente ser replicado en otras regiones diferentes. Por otro lado, y desde la generalidad del concepto de RSE, investigaciones posteriores pueden focalizar prácticas específicas consideradas como socialmente responsables. En este sentido, por ejemplo, bien podría desplegarse una definición endógena de conceptos como desarrollo sostenible, investigación y desarrollo, capital social, tejido social, entre otros, y sus implicaciones empresariales en un ámbito político, cultural, social y económicamente determinado. Lo anterior se justifica, desde los términos de esta investigación, en el hecho que la dirigencia empresarial manizaleña denota claridad sobre los principales temas que debe actuar, mas, a criterio de los investigadores, son pocos los que concretan dichos juicios en acciones puntuales.

A través del proceso de investigación se pudo observar la creciente necesidad de crear programas que informen y formen a los empresarios y dirigentes manizaleños sobre las implicaciones que tiene la RSE como estrategia competitiva, haciendo énfasis en el hecho de que no solo consiste en patrocinar causas benéficas, sino que también permite mejorar la imagen de la organización ante sus consumidores y la sociedad en general. Existe evidencia de estudios

que relacionan la RSE con la rentabilidad empresarial (Osorio et ál., 1994). De igual manera, en el desarrollo de la presente investigación se hizo evidente la falta de suficientes instituciones colombianas especializadas en el tema de la RSE, y la poca disponibilidad de material impreso sobre el mismo, lo que representa un reto inmediato en cuanto al apoyo en la investigación del tema.

Conclusiones

Con base en el esquema elaborado en esta investigación, se puede definir la RSE como una visión largoplacista y particular del negocio, que se basa en un conjunto de prácticas empresariales desarrolladas por la empresa en su conjunto que se ejercen por asumir las consecuencias de los actos empresariales y por medio del ejercicio de actuaciones socialmente responsables, orientadas al beneficio social, que trascienden el mandato legal, en concordancia y acotadas por la razón social de la empresa y sus intereses. Esto con el fin de responder a las expectativas sociales de tipo legal y a las de la sociedad civil organizada y para buscar la competitividad, generando un desarrollo armónico y sostenible e incrementado la calidad de vida de los actores con los cuales la empresa tiene relación (*stakeholders* y *shareholders*).

El origen del concepto de RSE tiene un carácter marcadamente filantrópico, pues emerge de la concepción que ser una empresa socialmente responsable se limita al apoyo de actividades de carácter benéfico. En la actualidad, el concepto ha evolucionado hasta contener aspectos de tipo legal, ambiental y todos los relacionados con el ambiente laboral y condiciones justas de trabajo. Puede decirse que el concepto de RSE se ha desarrollado de manera positiva, demostrando con ello su importancia para las organizaciones que buscan abrirse paso en el mercado internacional.

Los resultados obtenidos en el estudio permitieron comparar el concepto que de RSE tienen los empresarios manizaleños con la teoría recopilada. Se encontró que las definiciones de los primeros guardan estrecha relación en muchos aspectos con los conceptos obtenidos a través de la búsqueda bibliográfica. Esto reitera que los empresarios de la ciudad tienen una concepción aproximada sobre lo que significa RSE y sus implicaciones para las organizaciones que la ponen en práctica. Sin embargo, fueron pocas las especificidades en cuanto a actuaciones socialmente responsables; en otras palabras, se conoce la dimensión o área sobre la cual actuar, mas no hay completa claridad sobre cómo hacerlo.

Las actuaciones que catalogan a una empresa como socialmente responsable pueden enmarcarse en los siguientes quehaceres corporativos:

1 El concepto y la práctica de la responsabilidad social empresarial en dirigentes de la ciudad de Manizales

Actuaciones socialmente responsables (autores)	Actuaciones socialmente responsables (dirigentes empresariales)
Valores y principios éticos	Adopción de medidas tendientes a garantizar la salud del empleado
Ambiente de trabajo y empleo	Programas tendientes a garantizar un ambiente laboral adecuado
Apoyo a la comunidad	Salarios, prestaciones y reconocimientos teniendo en cuenta el mérito de cada empleado
Respeto y preservación del ambiente	Programas de educación y capacitación para los empleados
Salud	
Educación	

En términos generales puede afirmarse que se contribuyó con la construcción de un concepto endógeno de responsabilidad social, sin embargo falta gran camino por recorrer en lo relacionado con la determinación de problemáticas y acción efectiva. Es posible afirmar que la dirigencia empresarial manizaleña no es ajena al concepto y su intelección es clara en cuanto a la relación de su propia conceptualización con la que ofrece la literatura. No obstante, tanto la evidencia empírica como el marco teórico construido no son claros, y de hecho no pueden serlo, en cuanto a la acción empresarial efectiva a tomar para construir organizaciones socialmente más responsables: cada actuación corporativa será socialmente responsable en relación directa con el momento, la circunstancia, la función social y el interés de la organización; esto es, el ejercicio contingencial de la responsabilidad social empresarial.

Referencias bibliográficas

- Asociación de Marketing Bancario Argentino. *Glosario AMBA*. [en línea] <http://www.ambanet.org/rseglosario.asp> (consulta: mayo de 2004).
- Asociación Nacional de Industriales, Organización Internacional del Trabajo, Cámara Junior de Antioquia, capítulo Colombia. *Manual de balance social*. Versión actualizada. 1ª edición. Medellín. 2001.
- Calderón, G. *Aprender a investigar investigando. Errores más comunes en el proceso investigativo y cómo evitarlos. Una aplicación en las ciencias de la administración*. Universidad Nacional de Colombia, sede Manizales. 2003.
- Cemefi. *Responsabilidad social empresarial*. Centro Colombiano Mexicano para la Filantropía. 2002. [en línea] <http://www.cemefi.org/frames.cfm?ENC=1&ID=noticias/2004/03-02>.
- Centro Empresarial de Inversión Social. *La responsabilidad social empresarial: una prioridad del mundo empresarial moderno*. 2004. [en línea] http://www.revistafuturos.info/futuros_6/resp_empresarial_1.htm.

- Chevalier, A. *El balance social de la empresa*. Madrid: Universidad Empresa. 1977.
- Chiavenato, Idalberto. *Administración de recursos humanos*. Santafé de Bogotá: McGraw-Hill. 1994.
- Dorado, F. *Responsabilidad social empresarial – RSE. ¿Nuevo escenario de lo público para las organizaciones de consumidores?* Consumers International. 2003. [en línea] <http://www.consumidoresint.cl/>
- Ethos. *Guía de elaboración del informe y balance anual de responsabilidad social empresarial*. Instituto Ethos Brasil. 2001.
- Gallego Franco, M. Curso taller: balance social, una herramienta fundamental en la administración de recursos humanos. Universidad Nacional de Colombia. 1992.
- Osorio et ál. La responsabilidad social como factor fundamental de la rentabilidad empresarial. Universidad Nacional de Colombia, sede Manizales. 1994.
- Responsabilidad Social Empresarial - RSE. Incluye concepto de RSE de Adela Cortina. 2002. [en línea] <http://www.operacionsonrisacolombia.org.co/RSE.htm>.
- Rue, L., Byars, Ll. *Administración: teoría y aplicaciones*. Santafé de Bogotá: Alfaomega. 1997.

Capítulo 2

**Administración y entorno de las organizaciones
del tercer sector de la ciudad de Manizales:
perspectivas de gerencia social**

CARLOS ARTURO RUIZ GONZÁLEZ¹

Introducción

Esta ponencia es producto de la investigación realizada para el centro de investigaciones de la Universidad de Manizales por el grupo de investigación en economía solidaria y de la investigación realizada para el centro de investigaciones de la Facultad de Economía y Administración, programa de Administración de Empresas, por el grupo de investigación en administración en la línea de administración y entorno durante 2005 y 2006. Se basa también en el trabajo desarrollado por el grupo de investigación y consultoría del sector de economía solidaria del programa de administración de empresas de la Fundación Universitaria Luis Amigó, centro regional de Manizales.

La investigación tiene como valor el de tratar la temática de la gerencia integrando los enfoques sociales y las organizaciones de economía solidaria, que en nuestra hipótesis son fundamentales para constituir un marco conceptual y metodológico que permita orientar el desarrollo del sector de economía solidaria en la región.

En las investigaciones se precisan las especificidades de las denominadas en Colombia organizaciones de economía solidaria, o también organizaciones sin ánimo de lucro, y se establece la naturaleza de su actividad para descifrar elementos que conduzcan a un modo específico de gerencia: la gerencia social.

Las investigaciones parten de una problematización básica: el pensamiento administrativo y la administración como campo del saber han desarrollado su discurso y sus prácticas teniendo como referencia dos escenarios predominantes diferenciados analíticamente: el sector empresarial privado y el sector público. Sin embargo, en medio de estos dos polos surge cada vez con mayor fuerza un tercer campo de acción no solo para la economía, el desarrollo

¹ Administrador de empresas, especialista en Gerencia Social. Catedrático Universidad de Manizales. Docente auxiliar Funlam, Centro Regional de Manizales. asesoruiz@hotmail.com

productivo y la organización social sino también para la administración y la gerencia: el llamado tercer sector. Este, de alguna manera, se encuentra a medio camino entre los dos campos mencionados. Es el ámbito de las organizaciones sociales, solidarias, cooperativas y voluntarias que son privadas pero que no se rigen necesariamente por las mismas normas, objetivos e intereses de la empresa privada, y que también son públicas en la medida que actúan en relación con problemáticas de orden global tradicionalmente asignadas al dominio de lo estatal.

Los resultados del estudio constituyen la materia prima para continuar la elaboración de análisis sobre la participación del sector en la actividad económica de la región del eje cafetero, su cobertura, su contribución a la generación de riqueza, empleo y desarrollo. A su vez, posibilita un marco general para empezar a construir un sistema de información que permita la evaluación permanente y la realización de análisis de tendencias del sector en relación con el entorno económico regional y nacional.

Además, los resultados apoyan la gestión empresarial de los líderes, directivos y socios del sector y aportan elementos de discusión a los gestores de las políticas sectoriales que pretenden impulsar estrategias de desarrollo económico y social, al proporcionar elementos de análisis del sector en sus componentes internos y externos en la actual coyuntura, lo cual posibilita su posicionamiento en el ámbito económico y social, además del pleno reconocimiento de su contribución al desarrollo social de las comunidades.

Por ello se considera positivo que en Colombia la política pública para el tercer sector busque su modernización y fortalecimiento empresarial, como organizaciones eficaces para la democratización de la propiedad y la participación para el desarrollo, con miras a elevar su eficiencia y capacidad de gestión y transformarse en un agente económico competitivo en las áreas de su actuación, al igual que un agente de desarrollo social y ambiental para el mejoramiento de la calidad de vida de las comunidades.

Esta política se fundamenta en potenciar la dinámica participativa de la amplia base de asociados del sector para generar un nuevo esquema de desarrollo empresarial participativo acorde con los objetivos de desarrollo humano sostenible que pretende el plan de desarrollo: garantizar el desarrollo del sector de economía solidaria acorde con los principios de la democracia participativa, reconociendo en el plan de desarrollo el papel integrador de la economía solidaria, su capacidad de unir voluntades e intereses económicos y sociales y su potencial para participar, con criterios equitativos, en procesos que conduzcan a mejorar la calidad de vida.

El desarrollo de las organizaciones del tercer sector permite ampliar la base productiva y facilita a sectores pobres de la población el acceso a los recursos productivos y sociales mediante la organización empresarial asociativa.

Estos procesos de democratización de la propiedad requieren la participación de organizaciones del tercer sector en general, porque son expresiones empresariales que combinan la eficiencia y eficacia del sector privado con el interés social y se fundamentan en el desarrollo humano continuo, basado en la responsabilidad social, el respeto por la dignidad humana, el reconocimiento, la tolerancia, la ética y la solidaridad, contribuyendo así la convivencia pacífica.

En esta situación sobresalen, en este momento, las variables relacionadas con la política pública y con las tecnologías de administración. Unas estimulan el crecimiento de organizaciones, lo que ha venido generando un amplísimo número de expresiones asociativas, mientras que la capacidad de gestión empresarial se eleva para darle al sector una participación económica en la dinámica de la economía regional.

Las circunstancias descritas pueden llevar a las organizaciones del tercer sector a desarrollar un conjunto de actividades encaminadas a sensibilizar y comprometer a los responsables de políticas públicas y al público en general (externo e interno) respecto a un problema o situación determinada, con miras a producir cambios en las políticas y a mejorar una situación adversa en las condiciones organizacionales de los grupos o personas proponentes y sus comunidades para generar acciones que incorporen y promuevan la ética y los valores en pro de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en los procesos sociales y económicos.

Referente teórico

De tradición

En el contexto del debate sobre la gerencia en las organizaciones del tercer sector se establece, en primer lugar, la concepción tradicional de gerencia y administración y se señalan los problemas conceptuales y prácticos que se derivan de un traslado mecánico para su aplicación a las organizaciones del tercer sector. Se precisan las especificidades de tales organizaciones, también denominadas organizaciones sin ánimo de lucro, y se establece la naturaleza de su actividad para descifrar elementos que conduzcan a un modo específico de gerencia: la gerencia social. Se examinan las tendencias existentes en el campo de la gerencia social en América Latina y su relación con las organizaciones del tercer sector. Finalmente se examina cómo los marcos conceptuales con los que se examina al tercer sector determinan orientaciones en cuanto a la metodología empleada para su estudio y análisis; en particular, se consideran los estudios de caso, como fuentes de información para el desarrollo de habilidades gerenciales adecuadas para este tipo de organizaciones.

De coyuntura

En septiembre de 2004 se realizó en Santiago de Cali el primer Encuentro Internacional de Gerencia Social a instancias de la Universidad del Valle y de la Pontificia Universidad Javeriana. De este encuentro se destaca que hoy es necesario retomar la reflexión de cómo la gerencia social se construye en el ejercicio de la intervención social a partir de la formación de políticas públicas. De esta manera el Encuentro Internacional de Gerencia Social se constituye en un espacio adecuado para conocer y establecer un intercambio de ideas, conceptos clave y experiencias con actores internacionales y nacionales que validan el ejercicio de una gerencia social exitosa.

Mientras tanto, en noviembre de 2005, en la Universidad Nacional, sede de Medellín, se reunió un grupo de investigadores sobre el tema del tercer sector, con el objetivo de identificar y valorar el aporte al desarrollo de las redes sociales; socializar y difundir las experiencias nacionales e internacionales en el tema; conocer investigaciones recientes o en proceso y su impacto en el entorno institucional; consolidar la red nacional de investigadores en los temas del tercer sector, e identificar trabajos futuros y desarrollos nuevos en el área.

Estos eventos comparten como antecedentes que uno de los fenómenos propios de la sociedad contemporánea es el surgimiento de las organizaciones del tercer sector, cuyo papel en el desarrollo económico, político y social del país ha generado un reconocimiento a su existencia y a su labor, tanto a nivel nacional como internacional. Cada día se percibe con mayor claridad su actuación en el fortalecimiento de la sociedad civil, en la mediación de la participación ciudadana, la canalización de recursos, la atención a sectores desprotegidos y la socialización de excedentes.

Estos encuentros responden a las expectativas de las organizaciones pertenecientes al tercer sector sobre el aporte de una propuesta investigativa en relación con los siguientes temas:

- Concepciones globales sobre el tercer sector: tercer sector, sector social, voluntariado, filantropía.
- El tercer sector en sí mismo: identificación, caracterización, acreditación y certificación, políticas públicas en relación con el tercer sector.
- El tercer sector y sus relaciones con el Estado, las empresas y los empresarios, la cooperación internacional, los medios de comunicación, organismos de control.
- Aporte del tercer sector al desarrollo o productividad y competitividad: modelos de gestión empresarial y organizacional de las organizaciones del tercer sector.
- El tercer sector, aportes al desarrollo humano: actores, estrategias.

De perspectiva

Una solución a los problemas conceptuales se encuentra en la definición estructural operacional construida en el marco del Proyecto Comparativo sobre Entidades sin Ánimo de Lucro coordinado por el Centro de Estudios sobre la Sociedad Civil de la Universidad Johns Hopkins. Es de notar que aquí se realiza una equivalencia con organizaciones del tercer sector. La definición se plantea en los siguientes términos: “son organizaciones privadas que no reparten beneficio, autónomas y voluntarias”.

Estos criterios requieren un examen en mayor detalle pues reúnen de forma amplia y completa las especificidades que caracterizan a las organizaciones del tercer sector, sobre las cuales necesariamente se debe elaborar una reflexión conducente a dilucidar elementos propios para su gerencia. Aquí se resumen los principales aspectos destacados.

Organizaciones

Con este criterio se quiere precisar que poseen una presencia y estructura organizacional o institucional, fines y objetivos específicos y límites organizacionales; se acoge un sentido sociológico de la organización, no necesariamente correspondiente con un equivalente jurídico. Este criterio excluye cualquier tipo de agrupación transitoria.

Privadas y no gubernamentales

Están separadas institucionalmente del Estado. No hacen parte de la estructura del aparato gubernamental. El concepto se relaciona con la identidad y autoridad de las instituciones, pero no se refiere a la fuente de recursos.

No distribuyen excedentes

Este es uno de los criterios más importantes pues marca tal vez una de las mayores distinciones con la naturaleza y propósitos de las empresas del sector privado empresarial. Es decir, son entidades no lucrativas o cuyo fin no es la generación de lucro. Es importante el énfasis en el hecho de que el criterio se refiere a la restricción para la distribución de excedentes entre los socios y no a la existencia de excedentes en la organización. Los excedentes generados deben utilizarse para el desarrollo de la misión social de la organización.

Autónomas o autogobernadas

Es decir, controlan sus propias actividades. Este criterio enfatiza la capacidad que tienen estas organizaciones para definir y alterar su misión, estructura, estatutos y para escoger sus miembros y directivas.

Voluntarias

Este criterio tiene dos significados. Uno hace referencia a la participación de voluntarios en las organizaciones, otro a la libre voluntad de las personas para asociarse. En cuanto al primero, no puede decirse que sea un criterio que defina las organizaciones del sector, no existe una prohibición legal para el pago a los miembros de junta de entidades sin ánimo de lucro. El segundo, por el contrario, se integra con el principio de libre asociación consignado en la Constitución y define un rango importante de las organizaciones del sector.

Esta definición estructural operacional deja de lado explícitamente los objetivos, propósitos, ideales y metas de las organizaciones del sector, utilizados en algunas denominaciones, por lo cual se gana en objetividad académica pero se pierde en identidad política en la delimitación de las organizaciones componentes del sector.

Metodología

Las investigaciones que se presentan en esta ponencia se dan en dos niveles: el primer nivel de conocimiento científico que se quiere obtener sobre las características de la gerencia social en las organizaciones del tercer sector de la ciudad de Manizales es de tipo exploratorio o formulativo y tiene como objetivo la formulación de un problema de investigación más preciso, de tal manera que permita aumentar la familiaridad de los investigadores con el fenómeno que se va a investigar, aclarar conceptos y establecer preferencias para posteriores investigaciones.

El segundo nivel de conocimiento científico que se quiere obtener sobre las características de la gerencia social en las organizaciones del tercer sector de la ciudad de Manizales es de tipo descriptivo y se ocupa de la identificación de las características del universo de investigación, señala formas de conducta y actitudes del universo investigado, establece comportamientos concretos y descubre y comprueba la asociación entre variables de investigación. En este nivel se pretende la delimitación de los hechos que conforman el problema de investigación.

Hallazgos y su interpretación

Estructura del tercer sector

Se reunieron las doctrinas en los grupos más representativos observados:

- 1 Organizaciones de economía solidaria
- 2 Fundaciones, corporaciones y asociaciones
- 3 Grupos de voluntariado
- 4 Juntas de acción comunal
- 5 Cajas de compensación familiar
- 6 Asociaciones de trabajadores y sindicatos

2 Administración y entorno de las organizaciones del tercer sector de la ciudad de Manizales: perspectivas de gerencia social

- 7 Organizaciones religiosas
- 8 Cámaras de comercio
- 9 Partidos políticos
- 10 Establecimientos de beneficencia y de instituciones públicas de carácter oficial
- 11 Corporaciones, fundaciones creadas por leyes, ordenanzas y decretos
- 12 Entidades regidas por las leyes de propiedad horizontal
- 13 Las casas cárceles
- 14 Asociaciones de coleccionistas de armas
- 15 Clubes de tiro y caza
- 16 Cabildos indígenas

Se comparan los principios de los grupos con los principios fundamentales de la economía social, se descartan los grupos que no cumplen con los cinco principios pues se considera que no hacen parte del sector solidario.

- 1 Establecimientos de beneficencia y de instituciones públicas de carácter oficial
- 2 Corporaciones, fundaciones creadas por leyes, ordenanzas y decretos
- 3 Entidades regidas por las leyes de propiedad horizontal
- 4 Las casas cárceles
- 5 Iglesias, confesiones y denominaciones religiosas, sus federaciones y confederaciones y asociaciones de ministros
- 6 Asociaciones de coleccionistas de armas
- 7 Los sindicatos
- 8 Los clubes de tiro y caza
- 9 Partidos y movimientos políticos
- 10 Cámaras de comercio
- 11 Cabildos indígenas

Se realiza una comparación de los principios y fines de los grupos restantes, con el fin de crear un indicador de coincidencia que permita determinar el grado de afinidad de las doctrinas de estas organizaciones. Cuando el único de los principios generales que no se cumple es la independencia total frente al Estado, pero la gran mayoría de los recursos que se manejan son privados, el régimen administrativo es de naturaleza privada, y la intervención del Estado se ve reflejada en su participación en la toma de decisiones, se puede hablar de organizaciones mixtas entre el sector solidario y el Estado. Se considera que este es el caso de las cajas de compensación familiar y las administraciones públicas cooperativas.

De esta manera se encuentra que el tercer sector está formado por organizaciones sin ánimo de lucro, como asociaciones, cooperativas, fundaciones, corporaciones, es decir, empresas que trabajan en el ámbito de la economía

social, principalmente. Por tanto el tercer sector convive con la actividad del sector público (administraciones públicas, partidos políticos) y del sector privado (sociedades mercantiles).

De acuerdo con lo anterior, en Manizales se ha identificado tanto en teoría como en las observaciones empíricas un sector de organizaciones que se tipifican en los registros de la Cámara de Comercio de Manizales como entidades sin ánimo de lucro (ESAL), de naturaleza asociativa, doctrina cooperadora y valores solidarios, conformado por una amplia gama de instituciones que cumplen funciones de orden eminentemente social o de orden económico y social; en esta diversidad de organizaciones se puede identificar un primer grupo donde se encuentran las entidades que orientan su acción hacia el mejoramiento social, local o de convivencia de sus miembros, sin desarrollar actividades de orden económico o de prestación de servicios permanentes a sus asociados. A este grupo pertenecen las asociaciones, las juntas de acción comunal, las fundaciones, las corporaciones civiles, entre otras; por lo general estas se encuentran reguladas y controladas por las alcaldías y gobernaciones.

En un segundo grupo se ubican entidades de economía solidaria tradicionales, son empresas asociativas que prestan servicios permanentes a sus socios. Aquí están las cooperativas, las precooperativas, los fondos de empleados, las asociaciones mutualistas, los bancos cooperativos y sus correspondientes organismos de grado superior e instituciones especiales.

Además se encuentran las tiendas comunales, las microempresas asociativas de trabajo, las empresas comunitarias, las asociaciones de productores y las organizaciones de empresarios indígenas, como organizaciones identificadas con el sector productivo de transformación.

Dentro de la perspectiva asociativa-empresarial, las personas y los estamentos sociales juegan un papel activo y libre, donde el ejercicio de la solidaridad se promueve como derecho (racionalidad cooperativa) y no como deber. Así se propende por el desarrollo de estrategias que permitan a los actores ganar en autonomía y capacidad para asumir funciones de gestión empresarial que conduzcan al desarrollo particular y al de la comunidad en que actúan.

A su vez, entre las instituciones que se contemplan como de economía solidaria existe un grupo de organizaciones que constituye el denominado sector cooperativo, el cual es cada vez más importante en el contexto económico y social del país.

En conjunto, las organizaciones del tercer sector que desarrollan actividades en el municipio de Manizales componen una gama muy amplia de personas jurídicas, además de las que cumplen actividades de orden económico y social; se encuentran las de carácter asistencial, las organizaciones gremiales, las cajas de compensación familiar y demás instituciones de servicio que contribuyen a la economía nacional y a la organización de la sociedad civil.

Las organizaciones que en Manizales hacen parte del tercer sector guardan relación con las características anotadas desde el plano teórico, cuando se expresa que estas organizaciones fundamentan su racionalidad económica y sus lógicas operacionales en la autogestión y la participación democrática de las comunidades productivas y sociales, en las cuales se privilegian los objetivos y las expectativas de la comunidad y el trabajo, como factores organizadores de la economía empresarial.

Este conjunto de organizaciones, en cuanto a número de unidades sociales y económicas, ha superado cualquier previsión, pero, como otras expresiones empresariales, el tercer sector se ha forjado como parte integrante y marginal de la política macroeconómica. En principio es la respuesta a la creciente desaparición de otras unidades económicas (del Estado y de la empresa privada capitalista) y aparece como justificación de la política de empleo de los gobiernos. Pero el número por sí solo no es suficiente para que este núcleo se consolide y llegue a ser predominante; es necesaria su cualificación, la cual será posible si se establecen formas coherentes de integración que dinamicen las estructuras internas y las posiciones en el medio externo.

Ambiente organizacional como contexto de actuación de la gerencia

Se ha destacado en estas investigaciones la importancia crucial de los ambientes organizacionales. Términos como economía global y mercados periféricos destacan el hecho de que todas las organizaciones se ven afectadas por el medio que las rodea. En esta parte se tratará específicamente la naturaleza e impacto de los ambientes organizacionales. Por ambiente se quiere decir todos los fenómenos que son externos e influyen de manera potencial o de hecho en la población bajo estudio. Por supuesto la población que aquí se estudia es la de las organizaciones del tercer sector de la ciudad de Manizales.

Se examina primero el impacto del ambiente sobre las organizaciones. Después se hace un análisis más sistemático de la forma en que el ambiente afecta el crecimiento y desarrollo de las organizaciones. En seguida se clasifica el ambiente en categorías utilizables, de manera que pueda ser entendido con facilidad. Por último se estudia la forma en que el ambiente se percibe.

Una vez identificadas las dimensiones del ambiente de una organización, se procede a determinar de manera específica la forma en que cada uno de los grupos de interés externos de estas organizaciones genera incertidumbre para la gerencia.

Algunos de los aspectos identificados como procesos de gerencia social se derivan directamente de establecer las formas como los actores se relacionan; de identificar los medios necesarios a los que se acude para lograr su concierto para la acción; de describir el tipo de relaciones recíprocas, simétricas o asimétricas de la más variada índole que se producen entre ellos; de examinar los procedimientos educativos y pedagógicos encaminados a propiciar y

estimular la participación comunitaria y la construcción y el ejercicio de una ciudadanía plena; de reconocer las diversas formas de acción interinstitucional, entre muchos otros factores.

Conclusiones

La ciudad de Manizales alberga un sector de derecho privado en el cual se encuentran entidades que, sin tener como centro motivador de su accionar el lucro particular, ejercen actividades económicas, sociales y culturales catalogadas de carácter solidario por la Constitución Nacional. El tercer sector comprende una rama muy rica de personas jurídicas como las cooperativas, fondos de empleados, asociaciones mutuales, fundaciones, corporaciones, asociaciones, empresas comunitarias e instituciones de servicio que hacen una importante contribución a la economía y a la organización de la sociedad civil.

Esta amplia gama de organizaciones de derecho privado sin ánimo de lucro constituye una importante expresión de la sociedad civil y de su iniciativa para solucionar, de manera autogestionaria, las más sentidas y urgentes necesidades de las comunidades en los planos local, regional y nacional. Una parte de estas organizaciones se dedica a actividades culturales, sociales, comunales, reivindicativas, de representación, y sus funciones no están directamente relacionadas con mercados de compra y venta de bienes o servicios. Otra parte de ellas combina su objetivo social con objetivos económicos claramente definidos: su estructura es, por tanto, eminentemente empresarial y su actividad económica constituye un medio fundamental para el logro de los objetivos sociales y tienen relación directa con el mercado de bienes y servicios.

Las organizaciones del tercer sector están fundamentadas en principios y valores que son soporte de la estructura de la sociedad y tienen mayor incidencia en la modificación de la conducta individualista por nuevas formas de convivencia, tolerancia, ayuda y productividad. Esta se manifiesta a través de organizaciones solidarias, eficientes y profesionales, que persiguen el bienestar de sus asociados, pero, a diferencia de la empresa capitalista, el lucro no es el fin sino el medio para alcanzar el bienestar de los asociados.

Estas organizaciones están cimentadas en una ética que va más allá de la pura productividad material, para inspirar una forma de saber, de hacer y de saber hacer, y no solo tener; está fundada en los derechos humanos, sin distinciones ideológicas, religiosos, éticos, sociales o de género.

En otras palabras, la solución para la reconstrucción del tejido social equitativo y justo, solo puede provenir de las organizaciones solidarias; no se recurre a un Estado paternalista sino que se buscan soluciones comunitarias, donde se implementen proyectos socioempresariales inspirados en la conciencia colectiva, cívica y comprometida con lealtad y pertenencia a una sociedad responsable de su propio bienestar colectivo.

El universo conformado por las organizaciones de la sociedad civil ha dado lugar a una rica y variada experiencia a lo largo de muchos años, planteando diversos escenarios e involucrando distintos actores con racionalidades o lógicas de acción particulares cuya conjunción ha redundado en forma casi determinante en los procesos de participación y en el peso relativo de cada uno de ellos. Las organizaciones de la sociedad civil no están exentas de responder con la misma velocidad a los cambios que operan en el mercado, al igual que las empresas y el Estado.

Referencias bibliográficas

- Aktouf, O. *La administración entre tradición y renovación*. Cali: Artes Gráficas Univalle. 1998.
- Dávila L., C. *Teorías organizacionales y administración. Enfoque crítico*. Bogotá: McGraw-Hill. 1989.
- Hall, R. *Organizaciones: estructuras, procesos y resultados*. México: Prentice Hall. 1996.
- Lucas Marín, A., García Ruiz, P. *Sociología de las organizaciones*. Madrid: McGraw-Hill. 2002.
- Kliksberg, B. *Una nueva gerencia pública para la modernización del Estado y afrontar los desafíos de la integración*. Washington: Centro para la Integración Regional. 1998.
- Pérez Valencia, G. *La educación en las organizaciones de la economía solidaria: principio doctrinario, estrategia y ventaja competitiva*. Bogotá: Dansocial. 2005.
- Pineda Suárez, C. J. *Las empresas de economía solidaria en Iberoamérica*. Santa Fe de Bogotá: McGraw-Hill. 1999.
- Razeto, M. L. *Economía popular de solidaridad. Identidad y proyecto de una visión integradora*. Santiago: PET. 1990.
- Robbins, S. P. *La administración en el mundo de hoy*. México: Prentice Hall. 1998.
- Salamon, L., Anheier, H. et ál. Nuevo estudio del sector emergente. Resumen. Valoración revisada. Proyecto de Estudio Comparativo del Sector no Lucrativo de la Universidad Johns Hopkins (fase II). C. N. P. 1999.
- Sánchez de Roldán, K. Por una visión integral de las organizaciones. En: *De lo humano organizacional*. Cali: Facultad de Ciencias de la Administración, Universidad del Valle. 2000.
- Villar, R. *El tercer sector en Colombia. Evolución, dimensión y tendencias*. Bogotá: Confederación Colombiana de Organizaciones no Gubernamentales. 2001.
- Weber, M. *Economía y sociedad. Esbozo de sociología comprensiva*. México: Fondo de Cultura Económica. 1997.
- Zabala Salazar, H. *Las teorías sobre la solidaridad y el porvenir de la cooperación*. Medellín: Cincoa. 1998.

Desarrollo subregional: una opción desde la agroindustria en su transición hacia escenarios de innovación

CARLOS HUMBERTO GONZÁLEZ ESCOBAR¹

Introducción

El perfil productivo de la subregión centro-sur de Caldas no es ajeno a la estructura económica del departamento, el cual ha tenido como referente la explotación del café, pero en su fase primaria de extracción del grano, con algunas experiencias interesantes en procesos recientes de valor agregado industrial.

El entorno sobre el cual se moviliza el sector agropecuario es bastante complejo pues sobre este pesan factores de competitividad y productividad de estándares internacionales, que hoy no se cumplen; a ello se integran las condiciones macroeconómicas de la globalización económica y apertura de mercados, los procesos de innovación y desarrollo tecnológico, y tendencias del desarrollo marcadas por la incorporación del conocimiento a lo rural.

Una mirada a las condiciones de la agroindustria con relación a las formas de organización de la escala territorial (característica de subregiones) y la gestión del conocimiento permite abordar reflexiones teóricas y apuestas del desarrollo desde la economía y en particular de la administración.

Esta ponencia se elaboró a partir de la investigación sobre el desarrollo agroindustrial en la subregión centro-sur de Caldas; se trata de un estudio aplicado y analítico. Se hizo un estudio a partir de los conceptos emitidos (a través de cuestionarios) por actores de instituciones y sectores relacionados con la agroindustria en la subregión, y se aplicaron entrevistas sobre temas puntuales a investigadores y expertos en el tema regional.

¹ Investigador principal. Magíster en Administración, Universidad Eafit. Administrador de Empresas, Universidad Nacional de Colombia, sede Manizales. Docente y coordinador Programa de Administración de Empresas, coordinador Núcleo de Asesoría Empresarial, coordinador del Grupo de Investigación en Administración, Facultad de Economía y Administración de Empresas, Universidad de Manizales. consultoriaproyeccionsocial@umanizales.edu.co; carlos_hg@hotmail.com

Referente teórico

Es la actividad productiva agroindustrial el referente básico sobre el cual se intenta construir escalas de desarrollo económico, en este caso la subregión, y bajo la figura de organización en distritos agroindustriales; hasta ahí la postura de la política del departamento de Caldas. Desde ella se inspira esta reflexión.

En términos de Machado (2002), “la estructura agroindustrial es un conjunto de relaciones socioeconómicas, políticas y culturales, cuyo núcleo central es la propiedad sobre los factores de producción (tierra, recursos naturales, recursos humanos y capital), la tecnología y el conocimiento, y cuya dinámica depende de los diferentes contextos y modos como las estructuras se insertan en el sistema socioeconómico y los mercados”. Se integra a los factores de producción la tecnología y el conocimiento, lo que indica cambios trascendentales sobre las formas de propiedad, explotación, gestión y gerencia, estructuras empresariales, sociales y el mercadeo.

Como parte de esa sustentación del desarrollo productivo rural dirigido al reconocimiento del conocimiento como variable de transformación estructural, también en España, los avances en relación con el concepto del desarrollo rural están más ligados a la innovación y el desarrollo tecnológico, y a la industrialización avanzada (Sanz, 2001).

Entre otros aspectos, resalta la tendencia del desarrollo rural en un mundo globalizado, como: modelos de organización industrial, flexibilidad, redes de cooperación e innovación; cambios en los criterios de decisión de localización industrial y en la comprensión de lo rural; el conocimiento como variable estratégica para establecer diferenciación y ventajas competitivas sostenibles en el tiempo en las empresas y en los territorios (el cambio del trabajo manual al trabajo del conocimiento).

Desde la óptica de las escalas de organización y gestión del desarrollo, el territorio se ha convertido en un actor estratégico, no solo por la inclusión de las dinámicas productivas endógenas, sus dinámicas sociales, culturales o políticas; es una tendencia marcada en el mundo de que la acción de transformación surge desde la base de configuración local. “El territorio organizado, cualquiera que sea su escala, será protagonista en el nuevo orden internacional de fines de siglo” (Boisier, 1992; 11).

Esos cambios globales en la economía han provocado variaciones en los territorios, como los procesos de relocalización de las actividades productivas; en esa perspectiva se presentan los planteamientos de la nueva geografía económica, que consideran fundamentales los análisis de los factores naturales y espaciales de localización de las actividades productivas y conducen a ciertas explicaciones de la ubicación en algunos territorios de tejidos productivos y de concentración económica.

Esto explicaría por qué existen regiones con progresos económicos y aparecen disparidades en otros dentro de un mismo país. Los factores endógenos del desarrollo económico se perciben mejor en ciertos territorios donde hay acumulación, innovación y formación de capital social (Moncayo, 2002: 8).

Dentro del enfoque económico del desarrollo regional surge la NGE, propuesta por Paul Krugman, cuyo planteamiento se refiere al crecimiento económico² sobre lógicas circulares, debido a los encadenamientos productivos que conectados hacia atrás y hacia adelante crean una serie de actividades que se autorrefuerzan continuamente.

Para confirmar la importancia del desarrollo económico local se ha encontrado que unas de las variables sobre las cuales gira el crecimiento endógeno (según Krugman) son el capital humano, la gestión del conocimiento y la construcción de infraestructura.

La localización de sistemas integrados de empresas o distritos industriales se sustenta en la acumulación flexible o modelo posfordista. La característica de esa flexibilidad está en la concentración de redes de pequeñas y medianas empresas, sistemas de apoyo y cooperación mutua, interrelación con la comunidad local, entendida como una economía de aglomeración; que se encuentran organizadas y en operación a la manera de distritos industriales³.

Actualmente se considera que el modelo de distrito entró en una fase de agotamiento, para lo cual se han incorporado al concepto tradicional de distrito los aspectos de innovación tecnológica, conduciendo la mirada hacia sectores modernos y más avanzados del sector terciario.

El desarrollo competitivo de los países y las regiones gana en importancia por la adhesión a los factores de productividad y de cambio tecnológico tanto en los territorios como en las organizaciones sociales y productivas. La competitividad no es significativamente infraestructura, ni está restringida a los sistemas de producción económica; ella está también en los recursos intangibles y en el capital intelectual de la sociedad, en el capital organizacional que contienen los sistemas sociales y las instituciones.

La economía global se constituye como una maqueta de heterogéneos territorios económicos y sociales; establece nexos e interacciones entre regiones, ciudades y países, en los que se denomina el Estado-red (Castells, 1998). Esto supone la confección de alianzas diversas entre los diferentes frentes de escalas de país y de región.

2 Más enfocado a criterios de crecimiento económico de desarrollo, que sería un tema de mayor complejidad y amplitud en el sentido literal del término y en su dimensión conceptual.

3 Se entiende por distrito industrial una entidad socioterritorial caracterizada por la presencia activa, en un área circunscrita, social e históricamente determinada, de una comunidad de personas y de un acoplamiento de empresas industriales.

El desarrollo regional es una construcción social, donde el alma del contenido es su capital humano y no el territorio solamente. Así se entiende el desarrollo regional como la transición de una región cosificada como un objeto, a una región sujeto (Boisier, 1988).

Ahora se presenta un resurgir de las regiones, paradójicamente en un contexto de globalización económica; se muestra una naciente gama de distritos industriales en un marco de competitividad con una actuación preponderante en los mercados internacionales; esta fórmula la están asumiendo los países en desarrollo y las regiones para integrarse a la división internacional del trabajo.

Como ejemplo está el distrito industrial avanzado el cual se soporta en la disponibilidad de tecnologías de punta, el establecimiento de un entorno innovador, a partir de agentes sociales e institucionales receptivos al cambio y en permanente interacción con el entorno global. Se destaca su alta competitividad en los mercados internacionales, y especializados en determinados sectores económicos y que han logrado construir diferencias significativas y ventajas competitivas sostenibles.

Una manera de atender estas exigencias de la modernidad es estudiada por la comunidad valenciana (España) en lo que se denomina “los distritos industriales consolidados” (CID) (Marshall, 1919), como sistema más elaborado y evolucionado, compuesto por varias industrias o ramas de una misma, con el apoyo de una política industrial localizada. Extender en un territorio los mejores desarrollos industriales puede ser más fácil y menos costoso que el esfuerzo de promocionar nuevas ubicaciones o industrias sin éxito internacional comprobado después de haber obtenido ayudas y apoyos oficiales.

Para el tema de estudio esta podría ser una alternativa tendiente a enfrentar los desafíos de la globalización, adecuar unas políticas regionales de localización industrial moderna y especializada conectada a una red de pequeñas empresas de base tecnológica, pero concentrada en los productos primarios de nuestra economía agrícola y pecuaria.

El origen del concepto de distrito industrial se recoge de la experiencia en las regiones del norte de Italia, especialmente; como se había expuesto, son un conjunto de pequeñas empresas (pyme) organizadas en un territorio con un desarrollo dinámico y altamente competitivas en el mercado internacional, con capacidad de articular sistemas tradicionales de producción con innovaciones tecnológicas.

En la definición de distrito industrial (Becattini, 1990) se expone que es “una entidad socio-territorial que está caracterizada por la activa presencia de una comunidad de personas y una población de firmas en una área históricamente delimitada (...) En el distrito, a diferencia de otros ambientes económicos como las ciudades industriales, la comunidad y las empresas tienden a fundirse entre sí”.

Los distritos, en la versión de Marshall, son una concentración de empresas e industrias especializadas, localizadas en áreas geográficas particulares, que, aprovechando la división del trabajo en fases productivas y la especialización sectorial, logran ventajas de escala.

Es de resaltar cómo la desintegración vertical de una serie de procesos se basa en una división social del trabajo (para remarcar lo de división social), con una compleja red de relaciones comerciales, económicas y tecnológicas. El entramado de transacciones es diverso y cubre una serie de actividades, insumos y servicios, en los que el hecho social trascendental lo configura la existencia de entornos de confianza.

No se presenta una localización industrial en pocas empresas, sino una vasta red compleja de procesos y empresas; "... el distrito es una instancia de realización localizada de la división del trabajo, que no se diluye en un mercado general y no está concentrado por una o pocas firmas" (Becattini, 1990).

Hay división del trabajo entre empresas, pues se trata de un sistema organizado de la producción industrial; ese proceso productivo industrial debe ser "temporal y especialmente separable" (Becattini, 1990); de esta manera se conforman redes de transacción e intercambios de las empresas.

Parecería que en el interior del distrito existe solo un mercado acento cooperativo, pero estas empresas pequeñas también tienen un espacio del mercado donde compiten. Por tratarse de un sistema local de producción son áreas monoproductivas; ellas actúan en un mismo sector, en que una serie de pequeñas unidades desarrollan partes del componente del sistema, hacen un trabajo interactivo e interdependiente, con algunos rasgos de competitividad horizontal (Garofoli, 1983).

La serie de intercambios funcionan a la manera de códigos de comportamiento que están implícitos en las personas, son patrones sociales arraigados, podría tratarse de una sociedad con capacidad de comportamiento y formas de aprendizaje colectivo. Sus transacciones están provistas de bajos costos de intercambio de información, comunicación y coordinación⁴.

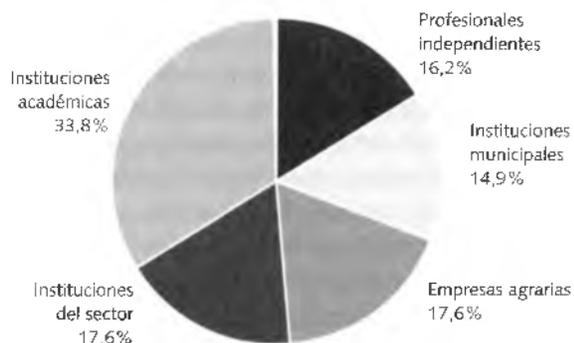
Metodología

Esta ponencia se elaboró a partir de la investigación sobre el desarrollo agroindustrial en la subregión centro-sur de Caldas; se trata de un estudio aplicado y analítico; para ello se utilizó el muestreo por conveniencia (dadas las reducidas condiciones de información); sin embargo, se identificó rigurosamente la población objeto de estudio regida por los patrones de representatividad,

4 Para profundizar este tema ver el aparte el "Gobierno" de las transacciones en el mercado, consideradas las formas de operación como cuasi-mercados, que facilita la fluidez de la información (ligado a vínculos de operación y por tanto de confianza). Distritos industriales italianos. *Documento Cepal*, 1992.

soportada en los marcos teóricos y conceptuales elaborados por las ciencias económicas y sociales y en las experiencias aplicadas en el sector agropecuario en otros países. Igualmente se elaboró un análisis a partir de los conceptos emitidos (a través de cuestionarios) por actores de instituciones y sectores relacionados con la agroindustria en la subregión, y se aplicaron entrevistas sobre temas puntuales a investigadores y expertos en el tema regional (5). Gráfico 1.

Gráfico 1. Caracterización de la población objeto de estudio.



En el gráfico 1 se muestra la distribución de la población y los porcentajes de participación por entidad; la consulta se hizo mediante encuesta aplicada a 74 personas representantes de las instituciones públicas y privadas (alcaldes, jefes de planeación, empresarios, académicos, etc.) utilizando como instrumento el cuestionario; la recopilación de datos e información secundaria se realizó a entidades locales, universidades, instituciones del sector agropecuario y organismos de estadística.

La ponencia se apoya en la investigación a partir de un análisis descriptivo de los conceptos de agroindustria, organización del territorio, y su relación con el tema de gestión del conocimiento. Así como una interpretación de los hallazgos obtenidos de las encuestas.

Hallazgos y su interpretación

Los cambios necesarios en las maneras de dirigir y gestionar las localidades, y para este caso la subregión, constituyen el reto de los dirigentes y actores del territorio, espacio donde tienen y sienten la necesidad de movilizarse en atender sus problemas estructurales. Es la región la que ha sufrido las transformaciones más abruptas, la irrupción de nuevas tecnologías que modifican las formas de pensamiento y actuación de las personas y de las sociedades. El cambio radical influye en las formas de organización social y

empresarial, en el diseño del rol y estructuras de la administración pública (Alburquerque, 1997).

En esa perspectiva a las sociedades locales les corresponde atender sus asuntos internos de acuerdo con los requerimientos de su sistema social, cultural, político y económico, dentro de las dinámicas que movilizan los factores en el contexto regional; para eso preparan sus estrategias e instrumentos, pero al contrario de lo que se pueda pensar, las exigencias del cambio estructural y la globalización, por sus enormes tentáculos, obligan a diseñar nuevas condiciones y generar capacidades para afrontar los retos de la competitividad.

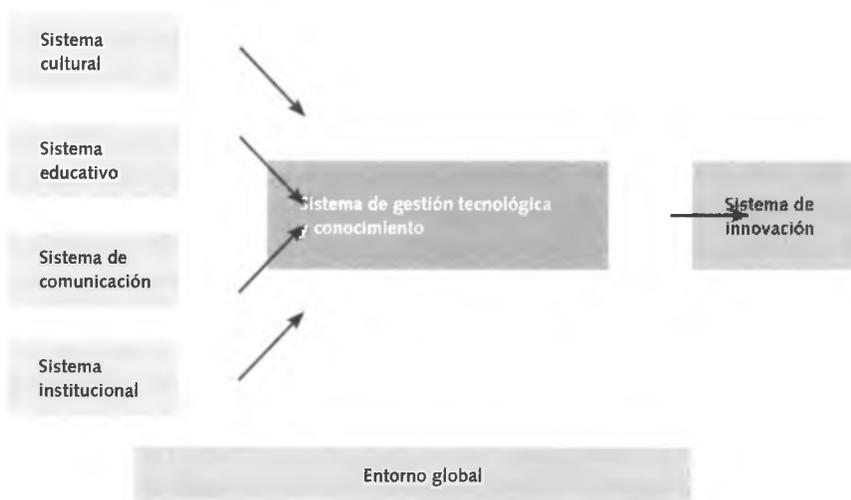
Se requiere la conformación de redes y sistemas locales de empresas, conectadas y articuladas en un complejo tejido de interacciones, relaciones y transacciones fluidas como asunción integradora de lo público y lo privado.

La productividad no es asunto solamente del empresario y de la dinámica interna de las organizaciones productivas; es fundamental la creación de condiciones en el entorno, la dotación de recursos e infraestructura del territorio, la organización de servicios de soporte modernos, ágiles y eficientes, y la articulación de la sociedad con toda su capacidad humana e intelectual, en una visión propositiva en consonancia con los nuevos retos sociales que le impone el mundo.

En ese escenario se necesita incorporar la gestión tecnológica y la innovación en el territorio, con el apoyo de los actores sociales, las instituciones, y la constitución de organizaciones sociales inteligentes (bio-orgánicas) orientadas a la creación y consolidación de nuevos sistemas locales y subregionales de producción; esto exige, de por sí, unas condiciones especiales que no tiene el Estado concentrador, sino el Estado descentralizador: la conformación de autonomías regionales y subregionales que asuman con capacidad la gestión del desarrollo sostenible de su propio territorio.

La consolidación de un sistema de gestión del conocimiento en la subregión parte de la articulación virtuosa y dinámica entre sus actores estratégicos: las organizaciones empresariales y productivas, los centros académicos y de investigación, y la administración pública.

La experiencia italiana, vista por Putman, muestra las razones por las cuales en el norte de ese país se asimilaron las políticas de descentralización trazadas por el gobierno; en cambio en el sur no se dieron; las respuestas las encontró en el capital social del territorio, mientras que en el norte existe un buen desarrollo de actitudes y compromisos ciudadanos, esa receptividad social a la apuesta institucional los condujo a la formación de una economía sólida.



El principal rasgo de una comunidad organizada y comprometida está en los niveles de confianza y asociatividad (tejidos sociales y organizacionales de cooperación) con una perspectiva de lo público y lo colectivo⁵.

La construcción de una economía regional en red se basa igualmente en la confianza entre los diversos actores sociales e institucionales, en lo que sería la conformación de un denso tejido social e institucional en que converjan los distintos intereses y expectativas, para una acción colectiva⁶. Esas acciones de confianza no solo se enmarcan en las transacciones comerciales y sociales, es una interacción de inteligencia institucional para monitorear el entorno, apreciar posibilidades y potencialidades, interpretación y actuación sobre ese escenario factible, capacidad para desarrollar nuevas tecnologías y adaptarlas, y hacer una rápida difusión en todos los ámbitos del territorio, el cual también debe estar dotado de las condiciones para apropiarlo y usarlo.

De acuerdo con las nuevas condiciones que plantea la globalidad, se considera que serán competitivos los territorios que aprenden, los que tienen las capacidades de adaptarse a las nuevas exigencias productivas soportadas en el conocimiento. Cada territorio creará las condiciones para generar sus ventajas competitivas, especializarse en determinadas áreas que le permitan hacer una inserción en la economía internacional.

5 ... en América Latina se implantaron el centralismo autoritario, el familismo y el clientelismo, enraizados en la España medieval. Putman citado por Moncayo (2002).

6 Enfoque del Nuevo Institucionalismo en Economía y que empieza a tratarse como la Nueva Geografía Institucional.

Conclusiones

La subregión centro-sur debe construir una infraestructura científica que le dé soporte tecnológico a la agroindustria; ello implica darle institucionalidad y formalidad a los procesos de investigación y desarrollo, así como emprender la gestión del desarrollo desde una plataforma tecnológica propia, desarrollada y orientada a los requerimientos de su entorno.

La nueva perspectiva de desarrollo está conectada a la estructuración de sistemas de apoyo en la investigación, los aportes del conocimiento pertinente de la subregión, los sistemas de comunicación e información, el sistema cultural del territorio, la articulación con el sistema educativo (procesos pedagógicos), que conduzca a un sistema de innovación y desarrollo de la agroindustria.

El conocimiento y su gestión se convierte en una variable estructural del desarrollo agroindustrial, por tanto esencial en la generación de valor agregado y ventajas competitivas de la subregión.

La apuesta por la organización territorial y el desarrollo agroindustrial en la figura de los distritos depende ahora de la incorporación de innovaciones tecnológicas y de constituir la subregión como entorno innovador.

Referencias bibliográficas

- Agenda Regional de Ciencia, Tecnología e Innovación para Caldas. Análisis de redes para identificación de actores del sistema regional de ciencia y tecnología. Colnodos, julio de 2004.
- Alburquerque, F. *Cambio estructural, globalización y desarrollo local* 1997. [en línea]. <http://www.redel.cl/documentos/doc/doc1.html> (consulta: marzo de 2006.)
- Altieri, M. *Agroecología: creando sinergias para una agricultura sostenible*. Grupo interamericano para el desarrollo sostenible de la agricultura y los recursos naturales. Serie Cuadernos de Trabajo N° 1. 1995, p. 63.
- Boeninger, E. *Procesos sociales, planificación y políticas públicas*. Ilpes. 1976.
- Becattini, G. Citado en *Distritos industriales italianos: experiencias y aportes para el desarrollo de políticas industriales locales*. Documento de trabajo Pridre No. 29, Cepal, Buenos Aires, 1990.
- Boisier, S. Las regiones opción de futuro. La gestión de las regiones en el nuevo orden internacional: cuasi-estados y cuasi-empresas. Doc. 92/11, Chile: Ilpes. Cámara de Comercio de Cartago (Valle), julio 3 y 4. 1992.
- Boisier, S. *Palimpsesto de las regiones como espacios socialmente construidos*. Ilpes, Documento 88/02, Serie de Ensayos, Santiago de Chile, 1988.
- Calderón, G. *Puntos de convergencia y divergencia en relación con el desarrollo de la ciencia y la tecnología en el Departamento de Caldas*. Universidad Nacional. 2004.

- Castells, M. Entender nuestro mundo. *Revista de Occidente*, No. 205. 1998.
- Cossio, L. *La cuestión regional y local en América Latina*. Santiago de Chile: Ilpes. 2003.
- Ferrandi, A., Bezzi, A. Conferencia Un modelo de desarrollo económico alternativo. Consorcio Pluriverso. Los Distritos Industriales Italianos. Naciones Unidas. 2004.
- Garófoli, G. Desarrollo económico, organización de la producción y territorio. <http://www.yorku.ca/ishd/CUBA.LIBRO.06/DEL/CAPITULO10.pdf> (consultado en febrero de 2006)
- Gobernación de Caldas. *Los distritos agroindustriales y sus estrategias*. 1ª ed. Bogotá. 2002.
- Guimaraes, R. Fundamentos territoriales y biorregionales de la planificación. Documento serie Medio Ambiente y Desarrollo. División de Medio Ambiente y Asentamientos Humanos. Cepal, Naciones Unidas. 2000.
- Hernández Sanz, A. *Desarrollo rural. ¿Ocio o necesidad?* 2001. [en línea] // www.5campus.com/leccion/desarural (consultado: noviembre de 2005).
- Hernández, J. R., De Lejarza, I. El papel de los distritos industriales y productivos en un contexto de globalización. *Revista Valenciana D'estudis Autonomics*, No 28. 1999.
- Klaus, E., Wolfgang, H., Dirk, M. Jörg, M. S. Competitividad sistémica: nuevo desafío para las empresas y la política. *Revista de la Cepal*, No. 59. 1996, pp. 39-52.
- Machado, A. *De la estructura agraria al sistema agroindustrial*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, Unibiblos, 2002.
- Marshal, consultado en Moncayo (2002).
- Moncayo, E. Nuevos enfoques teóricos, evolución de las políticas regionales e impacto territorial de la globalización. *Gestión Pública*, series Ilpes No. 27. Santiago de Chile. 2002.
- Plan de Desarrollo Manizales 2002-2003. "Manizales, eje del conocimiento"; proyectos: –fortalecimiento del capital humano; plataforma tecnológica y desarrollo de contenidos; –economía del conocimiento; –integración del sector público, privado y academia.
- Quintar, A., Gatto, F. Distritos industriales italianos. Documento de trabajo, Cepal. 1992.
- Sanz, A. "Desarrollo rural. ¿Ocio o necesidad?", [en línea] 5campus.com, Sociología <<http://www.5campus.com/leccion/desarural>> [Consultado: noviembre de 2005].
- Silva, I. *Disparidades, competitividad territorial y desarrollo local y regional en América Latina*. Ilpes, serie Gestión Pública No. 33. Santiago de Chile. 2003.
- Silva, V. La dimensión espacial en el imperativo de la innovación. 1991.

Parte III

Filosofía y teorías organizacionales

El concepto de organización para la administración.

Ontología y epistemología de las organizaciones

JOSÉ GABRIEL CARVAJAL OROZCO¹

Introducción

En la aceptación de que uno de los objetos de estudio de la administración en su aspiración disciplinar son las organizaciones, este documento reúne parte del producto de la reflexión de los últimos años sobre el concepto de organización; en específico se describen problemas ontológicos y epistemológicos vinculados a él. En la primera parte se presenta una de las polémicas ocasionada en la concepción de empresa de la economía y la concepción de organización de la sociología frente a la familia y frente a la empresa individual. A partir de allí se muestran algunas implicaciones que sobre la teoría de las organizaciones y de las empresas tienen diferentes concepciones de una misma realidad, implicaciones respecto a la discusión sobre su delimitación, su autonomía, sus relaciones epistémicas, los problemas metodológicos de su estudio y las posibilidades de discusión teórica. En un segundo momento se expone el problema más crítico para las organizaciones en el plano ontológico: cómo ellas pueden existir en un mundo meramente físico; luego, en un tercer momento, se presenta la solución ofrecida por J. Searle y centrada en los conceptos de intencionalidad, intencionalidad colectiva e imposición de función a entidades; allí también se ofrece claridad sobre los significados de los términos objetivo y subjetivo para la ontología y para la epistemología, que anticipan objeciones a las ideas de Searle. En la cuarta y última parte se sintetizan las conclusiones derivadas de las reflexiones, que contribuyen a fundamentar el trabajo investigativo, docente y profesional de la comunidad de interesados en organizaciones y su administración.

¹ Profesor asociado, Facultad de Administración, Universidad Nacional de Colombia, sede Manizales. jgcarvajalo@unal.edu.co; Grupo de trabajo académico Filosofía y teoría de la administración de la red en Filosofía, Teoría y Educación en Administración redfteadmon_man@una.edu.co.

El concepto de organización para la administración.

Ontología y epistemología de las organizaciones

JOSÉ GABRIEL CARVAJAL OROZCO¹

Introducción

En la aceptación de que uno de los objetos de estudio de la administración en su aspiración disciplinar son las organizaciones, este documento reúne parte del producto de la reflexión de los últimos años sobre el concepto de organización; en específico se describen problemas ontológicos y epistemológicos vinculados a él. En la primera parte se presenta una de las polémicas ocasionada en la concepción de empresa de la economía y la concepción de organización de la sociología frente a la familia y frente a la empresa individual. A partir de allí se muestran algunas implicaciones que sobre la teoría de las organizaciones y de las empresas tienen diferentes concepciones de una misma realidad, implicaciones respecto a la discusión sobre su delimitación, su autonomía, sus relaciones epistémicas, los problemas metodológicos de su estudio y las posibilidades de discusión teórica. En un segundo momento se expone el problema más crítico para las organizaciones en el plano ontológico: cómo ellas pueden existir en un mundo meramente físico; luego, en un tercer momento, se presenta la solución ofrecida por J. Searle y centrada en los conceptos de intencionalidad, intencionalidad colectiva e imposición de función a entidades; allí también se ofrece claridad sobre los significados de los términos objetivo y subjetivo para la ontología y para la epistemología, que anticipan objeciones a las ideas de Searle. En la cuarta y última parte se sintetizan las conclusiones derivadas de las reflexiones, que contribuyen a fundamentar el trabajo investigativo, docente y profesional de la comunidad de interesados en organizaciones y su administración.

¹ Profesor asociado, Facultad de Administración, Universidad Nacional de Colombia, sede Manizales. jgcarvajalo@unal.edu.co; Grupo de trabajo académico Filosofía y teoría de la administración de la red en Filosofía, Teoría y Educación en Administración redfteadmon_man@una.edu.co.

Problemas ontológicos y epistemológicos referidos a las organizaciones

Los siglos XIX y XX fueron el escenario de variados acontecimientos que provocaron transformaciones en la vida del hombre. Los múltiples eventos de conformación de organizaciones son un fenómeno que ha determinado que hoy el hombre se vea como un “ser organizacional”: pertenece a varias organizaciones y actúa mediado por ellas. Es la sociedad de nuestro tiempo una sociedad de organizaciones, y el concepto de organización un objeto viable de reflexión filosófica.

¿Qué es una organización? es una pregunta filosófica porque concierne a la definición y el análisis del concepto de organización. Esto no es asunto que pueda ser resuelto por una explicación empírica de cómo se forman las organizaciones o cómo operan. Sin tal estudio filosófico, no son posibles teorías de la organización. Estas teorías requieren un análisis conceptual.

Así, los investigadores que pretenden aplicarse sobre organizaciones deberán partir de la comprensión del concepto de organización, que les permitirá diferenciar su objeto y focalizar adecuadamente sus esfuerzos.

Respecto a organizaciones, se identifican algunos casos de controversia. Un caso lo constituye la familia. Desde un punto de vista, la familia es una organización, y desde otro punto de vista no lo es. En caso de aceptarse el primer punto de vista, la implicación epistemológica es clara: la familia es campo de estudio de los investigadores sobre organizaciones; en el caso contrario, las teorías sobre organizaciones no encontrarían referente empírico en las familias.

Un segundo caso de controversia es la empresa individual². Este caso podría formar parte del “universo” de estudio de las personas que tratan las organizaciones como fenómenos económicos. Pero, para quienes consideran las organizaciones como fenómenos grupales, la empresa individual no formaría parte de su objeto de estudio. Si tomamos un grupo de personas que crean una religión, tendríamos un objeto de estudio para quienes consideran las organizaciones como fenómenos grupales, pero quizás no para las personas que tratan las organizaciones como fenómenos económicos.

En el último ejemplo encontramos que la economía de empresas y la sociología se ofrecen como descripciones y explicaciones de la realidad organizacional; la referencia a organizaciones permite, al comparar los objetos, concluir entre otros los siguientes aspectos: a) la empresa individual no califica como grupo; b) hay grupos diferenciados que no constituyen campo de aplicación de las teorías provenientes de la economía de empresas.

2 En ella existe un solo propietario que atiende o responde por todas las actividades de la empresa, sin tener dependientes a su cargo, sin tener persona alguna bajo su mando.

Cuando se trata de construir una teoría de la organización, encontramos entonces que la falta de claridad sobre el concepto de organización ocasiona controversias y dificultades.

En el trabajo de ayudar a comprender los fenómenos organizacionales, se ha incursionado en el uso de metáforas y analogías, por ejemplo: la organización como máquina³, la organización como organismo vivo⁴ o la organización como cultura⁵ o como sistema⁶. Estos ejercicios intentan transferir y adaptar conceptos de la física, la biología, la antropología y la teoría general de sistemas, entre otros, para facilitar la comprensión parcializada de la realidad de las organizaciones. En este sentido, el uso de analogías plantea la debilidad y la poca claridad que existe frente al concepto de organización, situación en la cual se tiene que recurrir a teorías de otros objetos que aparecen más claros que el de la misma organización⁷.

Así, es evidente el esfuerzo por describir y explicar los fenómenos organizacionales, como el origen de una organización y su evolución⁸, la interacción y la comunicación entre las personas participantes, las estructuras resultantes de esa relación, la forma de conducirlas y su interacción con el medio externo⁹. El conocimiento existente ha tenido y tiene utilidad; pero problemas como la demarcación epistémica, las expectativas de conocimiento en el campo, los procedimientos para conocer las organizaciones, o su concepción, de un lado como instrumentos y de otro como fines o como personas, no alcanzan una claridad suficiente. Esta situación representa una necesidad y un reto de desarrollo conceptual. Profundizar en el concepto de organización aporta consideraciones y

3 Se han aceptado como visiones mecanicistas de la organización los trabajos de Taylor (1986) y Fayol (1986). También los trabajos que se apoyan en el estudio de las burocracias, de Weber (1997).

4 Han alcanzado importante divulgación en el contexto de los estudios sobre la complejidad los trabajos de Fritjof Capra (1999 y 2003).

5 Véase Abravanel et. ál. (1992), Hofstede (1997) o Morgan Gareth (1991), pp. 99-126.

6 Véase Johansen (1986); Mejía Gómez (2003).

7 Parece que el recurrir a metáforas nos está diciendo: como no es posible una teoría sobre las organizaciones, o una teoría sobre las organizaciones no está al alcance del auditorio, entonces la comunidad de interesados deberá conformarse con buscar en los productos de otras lo que le sea instrumental, útil a su propósito. Las implicaciones de esto son importantes.

8 Por ejemplo el muy conocido trabajo de Claude George (1985) o, en una perspectiva diferente, el de Bernardo Kliksberg (1978).

9 Guzmán (1998), Mancebo (1992) o los trabajos sobre *stakeholders* como estrategia para estudiar organizaciones (Lozano, 1999, pp. 115-140), o una aplicación en Jiménez (2002).

elementos para enfrentar estas dificultades¹⁰. A continuación se analizarán de manera sintética estas aplicaciones:

- Respecto a la delimitación ontológica: al dar claridad sobre el concepto de organización, tendremos medios para establecer qué fenómenos o conjunto de fenómenos son organizaciones y cuáles no; esto permite una adecuada orientación de esfuerzos y recursos en el trabajo investigativo y docente.
- Respecto a la autonomía: se podrían responder preguntas como ¿es posible una teoría sobre las organizaciones con algún grado de independencia respecto de teorías sobre otros objetos?¹¹
- Respecto a sus relaciones interteóricas: ¿cómo se conecta una teoría de la organización con otras teorías sobre otros objetos que conforman la realidad? Esto permitiría un esclarecimiento mínimo de límites, facilitaría el aceptar la necesidad de relaciones de cooperación, que en la actualidad tanto nos cuesta, y la coordinación frente a dicha cooperación¹².
- Respecto a los problemas metodológicos de su estudio: se podría responder a inquietudes como ¿cuáles serían las formas, procedimientos e instrumentos para aproximarse a las organizaciones con el objetivo de elaborar una teoría sobre ellas? ¿Cuáles serían las posibilidades y restricciones de dicha formas, procedimientos e instrumentos?¹³

10 Otras implicaciones de no tener claridad sobre el objeto de estudio, para los interesados, se relacionan con su realización como seres humanos, y son expuestas por Cruz (1982: 10-14).

11 Se diría, entonces, olvidando las metáforas, así suene trivial: “veamos a las organizaciones como organizaciones”; como lo que ontológicamente es su naturaleza, y no otra.

12 Para las escuelas de administración es difícil aceptar, en los currículos, espacios para la formación en ciencias humanas y sociales, y aun más la inclusión de la formación en filosofía, epistemología, lógica, lingüística, psicoanálisis, entre otras, en detrimento del espacio de las matemáticas, la economía, la teoría y los problemas contables y financieros y el derecho.

13 Todavía hay miembros de la comunidad académica en administración que no comprenden que sea posible la investigación cualitativa, o insistan en ampliar los espacios para los métodos numéricos y la modelación matemática, no solo en economía, sino también en psicología, sociología, antropología, política e inclusive en la ética. Es una situación deplorable.



- Respecto a las posibilidades de discusión teórica: se podría contestar a preguntas como ¿es posible la comparación, la evaluación y la controversia entre propuestas teóricas sobre organizaciones?¹⁴

En la sociedad actual esta definición conceptual es importante porque, como ya se mencionó, se tiende a tratar las organizaciones a la vez como personas con derechos morales, con obligaciones, y también como meros instrumentos; obsérvese que para una organización asumir estas dos condiciones al tiempo es problemático. Aquí se entiende cómo el concepto de organización debe ser definido; ello representa importantes implicaciones para la ética en los negocios, pero también para el concepto de racionalidad y cómo ella se aplica a un negocio u organización¹⁵.

Si se atiende a los argumentos respecto a que la sociedad de nuestro tiempo es una sociedad de organizaciones, y que hoy el hombre es considerado “un ser de organización”, es posible reconocer también la importancia social de la discusión sobre los problemas propuestos.

Hasta aquí se han expuesto y documentado los principales problemas que en los planos ontológico y epistemológico presenta, para la comunidad de interesados en organizaciones y administración, el concepto de organización. A continuación se expone una concreción del aspecto más crítico en el plano ontológico.

El problema ontológico de las organizaciones sociales: ¿cómo pueden existir organizaciones sociales en un mundo físico?

El concepto de organización que interesa a este trabajo tiene como referente empírico las organizaciones sociales humanas. En un primer momento parece más fácil comprender el concepto de organización en el contexto de la física o la biología, pero es frente a las organizaciones de los hombres que se está reclamando mayor desarrollo conceptual.

Buscar respuesta a ¿qué es una organización? conecta con dos caminos de obligado tránsito: uno epistemológico que, por algunas aristas, confronta a las ciencias naturales con las ciencias sociales; otro ontológico que pregunta

14 Nuestra comunidad llega a aceptar como de nivel teórico trabajos de alcance meramente descriptivo; esto, por sí, no es bueno, pero además en este proceso se corre el riesgo, como ha sucedido en algunos casos, que las descripciones, en muchas ocasiones asistemáticas, sobre la realidad se conviertan en el deber ser de las organizaciones y la administración.

15 La discusión se afianza en el plano filosófico cuando contiene problemas como el de la identidad de la organización y el carácter de persona que se le asigna; conecta con la ética en tanto aborda el qué sería la moralidad en y de las organizaciones, así como el problema de su intencionalidad.

por la existencia de fenómenos sociales en un mundo físico; en este sentido, la existencia de organizaciones de esta clase parece requerir o tal vez ellas consistan en hechos sociales. Aquí, un materialista podría argumentar que las preguntas acerca de la naturaleza de las organizaciones no tienen fundamento empírico ya que no pueden existir organizaciones en un mundo meramente físico; como se verá, esta discusión dará luz sobre aspectos relacionados con la pregunta que se analiza.

La pregunta ¿cómo pueden existir organizaciones en un mundo que aparece como meramente físico? es equivalente a la formulada por John Searle quien interroga ¿cómo son posibles los hechos sociales en un mundo meramente material? (Searle, 1997: 27); que puede entenderse también en el sentido de ¿cómo podemos dar cuenta de hechos sociales dentro de una ontología materialista?¹⁶ La respuesta ilumina sobre la naturaleza de los hechos sociales y ayuda a contestar a ¿qué es una organización? Se trata entonces de deducir algunos parámetros que una teoría de la organización debe atender desde la discusión de Searle.

Una alternativa de solución al problema ontológico: la respuesta de Searle

En el texto citado John Searle intenta dar cuenta de cómo se construye la realidad social y cuáles son las condiciones que hacen posible la existencia objetiva de los hechos sociales en el contexto de una ontología materialista¹⁷. Los elementos centrales de la solución a este problema pueden encontrarse en la siguiente cita: “El trecho central en el puente que va de la física a la sociedad está constituido por la intencionalidad colectiva, y el movimiento decisivo en el tránsito de creación de realidad social a lo largo de ese puente, es la imposición intencional colectiva de función a entidades que no pueden cumplir esa función sin esa imposición” (Searle, 1997: 58).

Esta respuesta articula las ideas de intencionalidad, intencionalidad colectiva e imposición de función a entidades. Es necesario hacer claridad sobre ellas, como instrumental básico para comprender de manera adecuada la solución ofrecida por Searle y las implicaciones para el estudio de organizaciones.

16 En palabras sencillas puede entenderse que en el mundo existe solo materia. A esta posición monista se opone la cartesiana, dentro de la cual se acepta la existencia de cosas extensas (materiales), cosas pensantes y Dios (Descartes, 1993).

17 Como se verá más adelante, esto no significa que Searle defienda una posición materialista, solo que identifica en este contexto la principal objeción a la existencia de los hechos sociales.

Intencionalidad

La idea de intencionalidad se entiende como “la capacidad de la mente para representar objetos y estados de cosas mundanas distintos de uno mismo”; está ligada a la conciencia como rasgo biológico y mental de algunos sistemas nerviosos superiores¹⁸, como el presente en el ser humano.

La presencia de intencionalidad se justifica por el hecho que una representación sea “acerca de algo”, por ejemplo “deseo beber agua” refiere a algo que se representa como “agua”. En contraposición, la frase “tengo dolor” no es acerca de algo, no está dirigida a algo¹⁹. La intencionalidad resulta, pues, en una capacidad de representación.

Intencionalidad colectiva

La comprensión de los hechos sociales requiere del entendimiento de lo que es intencionalidad colectiva, la cual “no puede ser reducida a la intencionalidad individual”; no es posible de explicar como la unión o la suma de intencionalidades personales de individuos. Esto es, que proposiciones sobre intencionalidades colectivas no pueden traducirse en un conjunto de proposiciones acerca de intencionalidades individuales que están involucradas o se identifican en la realización de la colectiva. Lo que el autor quiere decir es que en la intencionalidad colectiva, además de una conducta cooperativa, se “comparten estados mentales como creencias, deseos e intenciones”; en este sentido, “el elemento crucial en la intencionalidad colectiva es un sentido del hacer (desear, creer, etc.) algo juntos y la intencionalidad individual que cada una de las personas tiene, deriva de la intencionalidad colectiva que todos comparten” (Searle, 1997: 41-42).

En una organización con ánimo de lucro se desea mostrar la mayor cantidad de utilidades; pero, por ejemplo, un vendedor busca colocar en el mercado la mayor cantidad de producto; un operario busca generar la mayor cantidad de operaciones durante un periodo; alguien de contabilidad busca registrar confiable y oportunamente las operaciones económicas que se realizan.

Obsérvese cómo en el ejemplo anterior la intencionalidad colectiva es diferente de las intencionalidades individuales, pero las individuales derivan de la colectiva en un contexto de solidaridad.

Comprendida la idea de intencionalidad colectiva, puede entonces estudiarse otro aspecto de la propuesta de Searle. Para él, existen dos tipos de hechos: los brutos y los sociales. La diferenciación que el autor establece

18 Aclara el autor que dicha relación no implica la necesidad que toda intencionalidad sea consciente (Searle, 1997: 26).

19 La intencionalidad con una “c” no se refiere a pretensiones; en ejemplo del autor, pretender ir al cine es solamente un tipo de intencionalidad entre otros (Searle, 1997: 26).

entre ellos es la siguiente: los hechos brutos existen independientemente del hombre, de un grupo de hombres u otra institución humana (ríos, árboles, montañas); y los hechos sociales se identifican con cualquier hecho que entraña intencionalidad colectiva. Es pues la intencionalidad colectiva el rasgo definitorio de la existencia de hechos sociales (Searle, 1997: 44 y 45) y también de las organizaciones.

Imposición de función a entidades

Es el tercer elemento encontrado en la respuesta a ¿cómo son posibles hechos sociales en un mundo material? Al explicar este concepto, Searle inicia destacando la capacidad que tenemos para asignar funciones a los objetos naturales (ríos, árboles) y también a los objetos creados para ejecutar las funciones asignadas (autos, ordenadores). Esta asignación de funciones es un rasgo de la intencionalidad, es decir “que las funciones nunca son intrínsecas a la física de ningún fenómeno, sino que son externamente asignadas por observadores y usuarios conscientes”; así “las funciones nunca son intrínsecas sino relativas al observador... salvo en aquellas partes de la naturaleza que son conscientes, la naturaleza ignora por completo las funciones” (Searle, 1997: 32-33). La imposición o asignación de funciones a entidades es entonces característica de la intencionalidad individual y de la intencionalidad colectiva, y resulta crucial para la creación y mantenimiento de las organizaciones.

La asignación de función puede representarse con la fórmula “X cuenta como Y en C”, donde “X” es el hecho, la situación o cosa sobre la cual se hace la asignación, “Y” es el elemento que impone el nuevo estatus y la nueva función al fenómeno “X”, y “C” representa el contexto en el cual dicha asignación o imposición opera. El “cuenta como” de la fórmula es clave porque recuérdese que la nueva función no puede cumplirse a partir de los rasgos físicos intrínsecos de los fenómenos (Searle, 1997: 63).

Lo objetivo y lo subjetivo en lo ontológico y lo epistemológico

El argumento de Searle sobre asignación de funciones podría llevar al planteamiento que su contenido conduce a caer en el subjetivismo respecto a los hechos sociales (pues las funciones lo son desde un punto de vista), pero él anticipa esta objeción. Para ello es necesario aclarar sobre los significados de lo objetivo y lo subjetivo. El término subjetivo como opuesto a objetivo es normalmente utilizado en varios sentidos:

- A Subjetivo como no imparcial, con carga de valoración por el sujeto; enfrentado a objetivo como libre de valor o de evaluación.
- B Subjetivo como fenómeno interno del sujeto, como fenómeno psicológico, enfrentado a objetivo como lo que sucede o es por fuera del sujeto, y

- c Subjetivo en filosofía de la mente o en epistemología, como la descripción intencional de los estados mentales, enfrentado a objetivo como descripción extensional de la realidad; es en este camino que interesa a nuestra discusión dar claridad.

Desde la perspectiva epistémica, lo subjetivo se refiere a los *juicios* o proposiciones u oraciones. Un juicio subjetivo sería aquel cuyo valor de verdad “no es cuestión de hecho, sino que dicho valor depende de ciertas actitudes, sentimientos y puntos de vista de los proferidores o de los oyentes del juicio en cuestión” (Searle, 1997: 27); por ejemplo: “Rembrandt es mejor artista que Rubens”. La verificación empírica de esto no es posible por personas diferentes a quien ha pronunciado la oración; en este sentido, alguien podría proferir una oración con significado diferente: “Rubens es mejor artista que Rembrandt”, y no sería posible demostrar que exista contradicción. En estas condiciones el valor de verdad de las proposiciones depende exclusivamente del sujeto, es subjetivo, la opinión del primero es para él verdadera y para el segundo su opinión también lo será. Un tercero puede o no adherir a alguna de estas dos, pero este discernimiento dependerá también de sus actitudes.

En el caso de los juicios objetivos, “los hechos en el mundo que los convierten en falsos o verdaderos son independientes de las actitudes o de los sentimientos que cualquiera pueda albergar respecto de ellos... En este sentido epistémico, no solo podemos hablar de juicios objetivos, sino de hechos objetivos” (ibíd). Aquí el valor de verdad de los juicios objetivos es verificable por personas diferentes a quien ha pronunciado el juicio; proferir una oración con significado diferente al ya pronunciado y verificado crea inmediatamente una contradicción.

Ahora, desde la perspectiva ontológica, “objetivo” y “subjetivo” son “predicados de entidades y tipos de entidades, e imputan modos de existencia”; en ejemplo del autor, el modo de existencia de los dolores que depende de que sean sentidos por las personas hace que ellos sean ontológicamente subjetivos, pero una montaña es ontológicamente objetiva, pues su modo de existencia no depende de las personas. Pero, en este sentido, ambos tipos de entidades o hechos son susceptibles de abordarse como objeto de conocimiento (Searle, 1997: 27).

Esta discusión es importante porque si fuera cierto el subjetivismo, en el plano epistemológico, podrían existir tantas percepciones de lo que son y cómo son las organizaciones, como personas se interesen en estudiarlas, dando lugar así a otras tantas teorías de la organización, frente a las cuales sería imposible evaluar su valor de verdad o escoger racionalmente entre ellas, es decir que todas las personas que observan un objeto forman un conocimiento acertado.

Luego de aclarar sobre los significados de lo objetivo y lo subjetivo en los planos epistemológico y ontológico, resulta necesario retomar la distinción entre los rasgos del mundo intrínsecos, que para su existencia no dependen de nosotros como las montañas (ontológicamente objetivos) y rasgos del mundo relativos al observador que para su existencia sí dependen de nosotros, es decir que existen en relación con la intencionalidad de las personas (ontológicamente subjetivos), y los que “existen independientemente de todos los estados mentales”²⁰. Aclara el autor que “la existencia de rasgos del mundo que son relativos al observador no añade nuevos objetos materiales a la realidad, pero puede añadir rasgos epistémicamente objetivos a la realidad cuando los rasgos en cuestión existen en relación con los observadores o los usuarios” (ídem).

Así, un objeto compuesto de pasta y metal como rasgos intrínsecos, es descrito como un destornillador; aquí el tratarlo y usarlo como destornillador depende de la intencionalidad de los que así piensan. El tratarlo como destornillador no agrega nada nuevo material, él sigue siendo un objeto compuesto de pasta y metal. Pero el mismo fenómeno, el ser tratado como destornillador, puede ser considerado como objeto de estudio.

Ahora veamos cómo el autor desvirtúa la opción del subjetivismo epistemológico frente a los hechos sociales cuando plantea: “Los rasgos relativos al observador son siempre creados por los fenómenos mentales intrínsecos a los usuarios, observadores, etc., de los objetos en cuestión. Aquellos fenómenos mentales son... ontológicamente subjetivos; y los rasgos relativos al observador heredan esta subjetividad ontológica. Mas esa subjetividad ontológica no impide que los asertos de rasgos relativos al observador sean epistémicamente objetivos” (Searle, 1997: 35). Es decir, el que los hechos sociales sean relativos al observador (de naturaleza subjetiva) no significa que las percepciones o el conocimiento que el observador realiza de ellos sean totalmente subjetivos; sobre este conocimiento, al ser puesto en proposiciones, enunciados o juicios es susceptible de discernir empíricamente sobre su valor de verdad; esas proposiciones podrían ser falsas o verdaderas.

Lo anterior nos muestra que podemos usar la noción de intencionalidad y la noción de observador relativo en la discusión sobre la naturaleza de la organización y los hechos sociales, sin significar o implicar alguna forma de dualismo cartesiano o quizás una posición reductivista de estados mentales a materia²¹. Dualismo en términos de aceptar la existencia de dos cosas: mente y cuerpo. Y reductivismo en términos de considerar los estados mentales solamente como una determinada disposición neuronal. Es decir, se puede

²⁰ “Salvo los estados mentales mismos que son también rasgos intrínsecos de la realidad” (Searle, 1997: 31).

²¹ Para profundizar en esta reducción véase Roldán et ál. (2004: 66-68).

hablar de intencionalidad sin ser dualista o reduccionista²²; este concepto nos permite acceder al conocimiento sobre organizaciones²³.

Para el presente trabajo lo anterior implica que una teoría de la organización no tiene que ser reducida simplemente a lo que una organización es.

Para que las organizaciones existan no es necesaria la existencia de cosas (de algo material) diferentes de la materialidad de las personas pues aquellas se constituyen por acuerdo entre estas²⁴. Las organizaciones son ontológicamente subjetivas pero epistemológicamente objetivas.

Hasta aquí se han expuesto los significados de los términos: primero, intencionalidad como la capacidad de la mente para representar objetos y estados de cosas distintos de uno mismo; segundo, intencionalidad colectiva como rasgo necesario de los hechos sociales, que además de describir una conducta cooperativa, implica compartir creencias, deseos e intenciones, un sentido del hacer (desear, creer, etc.) algo juntos; tercero, la imposición de función a entidades, como un rasgo de la intencionalidad, que hace que las funciones sean relativas al observador, sin caer en el subjetivismo, y se ha ofrecido claridad sobre objetivismo y subjetivismo ontológico y epistemológico.

Con estos “instrumentos”, retomemos la pregunta sobre ¿cómo son posibles los hechos sociales en un mundo físico?, frente a la cual nos hemos acercado a cómo se da la construcción de la realidad social. Las organizaciones están determinadas por un conjunto de conductas colectivas; este tipo de conducta es biológicamente innata en el ser humano, pero el comportamiento en interacción no basta para configurarla; como se ha dicho, es necesaria la presencia de intencionalidad colectiva²⁵.

En el proceso de construcción de la realidad social, donde son posibles los hechos sociales, donde son posibles las organizaciones, el lenguaje es un elemento crucial. En la fórmula “X cuenta como Y en C”, “Y” no tiene existencia

22 La respuesta de Searle no constituye un argumento a favor del reduccionismo, puede comprenderse como un intento por mostrar que las ciencias sociales no tienen que asumir un programa reduccionista (como en el positivismo lógico) en orden a evitar el dualismo.

23 De hecho se puede separar reduccionismo y materialismo, pues son dos problemas diferentes.

24 El que lo material surja, o emerjan necesidades de ello, posterior a la creación de la organización no implica su necesidad para la existencia de ella. Ver esta demostración en Carvajal (2005).

25 Por ejemplo, para que una comunidad tenga una reina o tenga esclavas (como en el caso de las abejas), no son suficientes comportamientos construidos en términos corporales; “debería darse, además, cierto conjunto de actitudes, creencias, etc., por parte de los miembros de la comunidad, y esto parecería requerir de un sistema de representación como el lenguaje” (Searle, 1997: 54).

sino en virtud de su representación, aparece la necesidad de un modo de representarlo; es aquí donde se identifica la necesidad de un medio lingüístico, en nuestro caso, de preferencia las palabras. Al respecto Searle argumenta: “Recapitulando: puesto que el nivel Y, en el desplazamiento entre X e Y..., no tiene existencia aparte de su representación, necesitamos algún modo de representarlo. Pero no hay ningún modo prelingüístico natural de representarlo, pues el elemento Y no tiene rasgos prelingüísticos naturales que puedan añadirse a los del elemento X para suministrar los medios de representación. De manera que necesitamos las palabras, u otro medio lingüístico, para ejecutar el tránsito de X al estatus de Y” (Searle, 1997: 84).

Si la argumentación de Searle es correcta, entonces se convierte en un aporte importante para nuestro problema, pues si aceptamos que las organizaciones son hechos sociales, esto conduce a mostrar que la organización no es reducible a individuos; por lo tanto, en este trabajo no tenemos que buscar una reducción de hechos sociales a hechos psicológicos de individuos, y entonces tampoco es necesaria una reducción de la organización hasta hechos acerca de individuos.

Podemos resumir lo que hasta aquí hemos logrado aclarar:

- A Los hechos sociales son posibles en una ontología materialista por la presencia de la intencionalidad colectiva, en virtud de la cual se imponen funciones a hechos, situaciones o cosas que no podrían tenerlas sin tal asignación. En este sentido, se está asignando un nuevo estatus a fenómenos, estatus que implica una función nueva, que no puede cumplirse a partir de los “rasgos físicos intrínsecos de los fenómenos”; en la conformación de organizaciones se asignan funciones que implican un estatus a ciertos hechos y relaciones que permiten diferenciarlas de hechos funcionalmente iguales pero a los que no se les ha hecho tal asignación.
- B La asignación de función puede representarse con la fórmula “X cuenta como Y en C”, donde “X” es el hecho, la situación o cosa sobre la cual se hace la asignación, “Y” es el elemento que impone el nuevo estatus y la nueva función al fenómeno X, y C representa el contexto en el cual dicha asignación o imposición opera. El “cuenta como” de la fórmula es clave: recuérdese que la nueva función no puede cumplirse a partir de los rasgos físicos intrínsecos de los fenómenos (Searle, 1997: 63).
- C Para que la función sea cumplida requiere la aceptación. El hecho social se mantiene, en la medida en que las personas continúan “reconociendo en la X la función de estatus Y”. Así, “el acuerdo colectivo respecto de la posesión de un estatus es constitutivo de la posesión del estatus, y poseer el estatus es esencial para cumplir la función asignada a ese estatus” (Searle, 1995: 66). Las organizaciones se crean por acuerdo entre

personas y su realidad permanece mientras permanece la aceptación de tal acuerdo por los que la conforman.

Conclusiones

De lo expuesto se pueden sintetizar las siguientes conclusiones de cara a trabajar en investigaciones y en docencia sobre organizaciones y a practicar la administración en su interior:

Si se acepta que las organizaciones son hechos sociales, la organización no es reducible ni a individuos ni a hechos sobre individuos, por lo tanto no hay razón para intentar una teoría de la organización que sea reductivista de hechos sociales a hechos psicológicos individuales y de aquí al materialismo. Una teoría social sobre organizaciones debe reconocer que la idea de intencionalidad colectiva es más que la suma de las intencionalidades individuales.

Tal teoría debe reconocer que los hechos sociales son construidos con relaciones de significado; de esta manera, los hechos sociales, y en su interior las organizaciones, se parecen a hechos lingüísticos. De esto también se desprende que una teoría social y más específicamente una teoría sobre organizaciones debe reconocer la importancia del concepto de significado. En esto, una justificación a las demandas respecto a la formación de los estudiantes y profesionales en semiótica, en lingüística, en métodos cualitativos y técnicas de trabajo hermenéutico, de cara a favorecer una mejor interpretación de la realidad de las organizaciones y a una contribución más acertada a la solución de sus problemáticas.

Podemos usar la noción de intencionalidad y la noción de observador relativo en la discusión sobre la naturaleza de la organización, sin implicar una posición dualista cartesiana o reductivista de estados mentales a materia. Así, el concepto de intencionalidad nos permite tomar camino en condiciones de posibilidad hacia el conocimiento sobre organizaciones.

Una teoría de la organización no tiene que ser reducida simplemente a lo que una organización es, porque las ciencias sociales no están en el dilema de tener que ser dualistas o reductivistas. Para lograr una teoría de la organización no estamos forzados a escoger entre el positivismo lógico y el dualismo cartesiano.

Si se acepta el subjetivismo respecto a la realidad social, en el plano epistemológico, podrían existir tantas teorías sobre las organizaciones como personas las estudien, y sería imposible evaluar su valor de verdad o escoger racionalmente entre ellas.

Referencias bibliográficas

- Abravanei, H. et ál. *Cultura organizacional. Aspectos teóricos, prácticos y metodológicos*. Santafé de Bogotá: Legis. 1992.
- Capra, F. *La trama de la vida: una perspectiva de los sistemas vivos*. Barcelona: Anagrama. 1999.
- Capra, F. *Las conexiones ocultas: implicaciones sociales, medioambientales, económicas y biológicas de una nueva concepción del mundo*. Barcelona: Anagrama. 2003.
- Carvajal, J. G. El problema de la existencia y la identidad de las organizaciones. *Innovar*, No. 25. 2005. Universidad Nacional de Colombia, sede Manizales.
- Cruz Kronfly, F. Hacia una redefinición del concepto de organización. *Cuadernos de Administración*, No. 6. 1982. Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá.
- Descartes, R. *Meditaciones metafísicas*. México: Porrúa. 1993.
- Fayol, H. *Administración industrial y general*. Barcelona: Orbis. 1986.
- George, C. S. *Historia del pensamiento administrativo*. México: Prentice Hall. 1985.
- Hofstede, G. H. *Cultures and organizations*. New York: McGraw-Hill. 1997.
- Jiménez, V. A. *Stakeholders*. Santafé de Bogotá: Universidad de los Andes. 2002.
- Guzmán, A. J. *Entorno organizacional*. Cali: Universidad del Valle. 1998.
- Johansen, B. O. *Anatomía de la empresa: una teoría general de las organizaciones sociales*. México: Limusa. 1986.
- Klikberg, B. *Del pensamiento organizativo del taylorismo a la teoría de la organización: estrategias modernas en administración, relaciones humanas y teoría de la organización*. Buenos Aires: Paidós. 1978.
- Lozano, J. M. *Ética y empresa*. Valladolid: Trotta. 1999.
- Mancebo del Castillo, J. M. *El administrador y su entorno dentro de la administración*. México: Limusa. 1992.
- Mayntz, R. *Sociología de las organizaciones*. Madrid: Alianza. 1996.
- Mejía Gómez, N. *Repensando la administración y las organizaciones*. Universidad Nacional de Colombia, sede Manizales. 2003.
- Morgan, G. *Imágenes de la organización*. México: Alfaomega. 1991.
- Perrow, C. *Sociología de las organizaciones*. Madrid: McGraw-Hill. 1990.
- Roldán, J. et ál. *La complementariedad, una filosofía para el siglo XXI*. Cali: Universidad del Valle. 2004.
- Searle, J. R. *La construcción de la realidad social*. Barcelona: Paidós. 1997.
- Taylor, F. W. *Principios de la administración científica*. Barcelona: Orbis. 1986.
- Weber, M. *Economía y sociedad*. Fondo de Cultura Económica. Santafé de Bogotá. 1997.

Capítulo 2

William Shakespeare y *El mercader de Venecia*.

Elementos germinales de administración y modernidad

CARLOS O. FUENTES D.¹

Introducción

El presente trabajo sitúa su estructura y contenido en la posibilidad de introducir la literatura como vehículo para abordar aspectos que conforman esa caracterización de la modernidad y las expresiones germinales de la administración.

No es tan fácil tratar de mirar con 'otros ojos' lecturas que muchas veces cursamos forzosamente en nuestra formación académica, y encontrar en ellas aspectos que nos permitan pensar la administración como disciplina y la sociedad en que vivimos de forma reflexiva.

Los programas curriculares de las escuelas de administración son muy explícitos en revelar su resultado: un profesional de grandes competencias, habilidades y destrezas, pero muy pobre en dotar a ese ser humano de la posibilidad constructiva de cultura y humanismo. Dicho de otra forma, estamos entregando a la sociedad tecnócratas analfabetos en lo humano e incultos además; con bajo compromiso hacia la justicia social (incluyendo en esta la justicia económica), la responsabilidad social, ciudadana y política.

Dada la limitación en extensión optamos por tomar algunos aspectos que, a nuestra consideración, los diálogos-poemas de William Shakespeare muestran con gran fuerza en cada uno de los actos. Sobra decir que la riqueza es muy grande.

Para el acto I centramos la mirada en la formación inicial de la burguesía en ese despegue de la modernidad. Ubicamos elementos que apuntan sobre la confianza y la formación de redes en los territorios; la racionalidad, la usura y el riesgo. El acto II mostrará una construcción del discurso sobre la meritocracia, tan en boga hoy en día, dejando a un lado referentes en torno al

¹ Ingeniero, especialista en materiales e industria cerámica, candidato a maestro en administración. Profesor del departamento de Gestión de las Organizaciones, Pontificia Universidad Javeriana, Cali. Grupo de investigación Emprendimiento y su impacto sobre el desarrollo regional. Línea literatura y administración, categoría B en Colciencias. cfuentesd@puj.edu.co.

racismo y el hombre blanco occidental; la envidia como estimulador para el ascenso económico social; elementos de la política, pues la voz del pueblo no siempre es la voz de Dios. El acto III presentará construcciones sobre la igualdad; elementos shakesperianos de la condición del ser humano masculino no serán tratados. El cuarto sobre aspectos del antisemitismo presente en la obra, el contrato, la ley y el Estado, cerrando con formas de fundamentalismo religioso.

No se trata el quinto acto (por espacio básicamente), pero el lector hallará vetas que se mueven en sentidos como la moda, el reconocimiento de la mujer como un par, el amor (como propiedad privada – los anillos) y el chantaje sentimental y sexual.

Para la presentación del trabajo se utiliza la traducción de Germán Carrasco editada por Norma, de la impresión realizada en junio de 2006.

Acto primero

Todo está en movimiento, la vida se desestabiliza y los hombres inician una marcha con una velocidad que antes no conocían. ¿Hacia dónde les llevará? ¿Cómo podrán ser esos parajes? La angustia, como bruma del nuevo amanecer, cubre los espíritus y mentalidades de ese ser de finales de la Edad Media; pero a la vez la esperanza de un nuevo mundo comienza a iluminar un destino que solamente estará en manos del hombre moderno.

Se ha liberado. Colocando a Dios a su lado como el acompañante y *socio* para las nuevas construcciones que planea, organiza, dirige y controla. Deja atrás sus convivencias y relaciones corporativistas y asume relaciones de individualidad y mando.

El dinero va a ser el gran transformador. El motor principal de la nueva dinámica. “En la época de la economía monetaria la fuerza estaba integrada por los siguientes elementos. 1. el dinero, 2. la economía ordenada, es decir, actividad económica con medios ordenados. La economía anárquica de los feudales (germanos) solo puede satisfacer sus necesidades –así ve las cosas Giovanni Villani– de dinero con medios desordenados (como la violencia y la deslealtad), pero el gran burgués, que se respeta como buen comerciante, no necesita recibir órdenes del noble porque la *ratio* económica le ofrece medios para calcular exactamente los fines que tiene que lograr. Y así, el burgués adquiere conciencia de la superioridad de su civilización urbana” (Von Martin, 1974: 22). Esta superioridad le permite, sin temor alguno, considerar un igual, un par, al noble o señor feudal. En el acto primero, escena I, en voz de Salerio podemos leer esto.

Salerio

Sucede que tu mente se agita en el océano,
ahí donde tus barcos de velas altivas,
tal señores o burgueses de las olas,

o como magnas flotas marineras
desdeñan a los pequeños cargueros
que reverenciales se les acercan
al pasar con sus velámenes tejidos.
(Página 19)

Aun así, Salerio es un hombre de transición; apenas avanza hacia ese reconocimiento de la igualdad (a través del dinero) con la clase social que va diluyéndose, la nobleza.

Salerio
(...) Aquí viene Basando, tu noble pariente
Con Graciano y Lorenzo. Que te vaya bien.
Te dejamos ya en mejor compañía.
(Página 21)

El mismo Salerio muestra, con inmensa claridad, las preocupaciones centrales de este naciente burgués, los negocios, el comercio, el dinero.

Salerio
Y un soplido mío al enfriar la sopa
me causaría fiebre por imaginar
el daño que hace una ventisca en el océano.
En vez de ver la arena que corre de un reloj
imaginaría desniveles y rompientes,

Y el verso que continúa describe espléndidamente una situación de fracaso empresarial.

*y a mí opulento Andrés encallado en la arena,
con el palo mayor, bajo los travesaños,
besando su propia tumba. Y si fuera al templo,
ante la sagrada construcción de piedra,
¿cómo no pensar en rocas peligrosas
que al alcanzar los flancos de mi gentil nave
derramarían las especias en las aguas
para vestir de seda las rugientes olas?
Y, en una palabra, ¿si lo que tiene algún valor
dejara de tenerlo?
Pensaría en eso, pero ¿podría pensar
que si una cosa así ocurriera no estaría triste?*
(Página 20)

Von Martin va diciéndonos que “lo esencialmente nuevo en la economía monetaria era la ‘inversión’ de capitales (...) Sólo el dinero, como capital

adquisitivo, abre esas posibilidades ilimitadas, desplaza el interés por los problemas del consumo a favor de adquisición. La nueva y amplia perspectiva de posibilidades despierta el afán de utilizarlas, y con ello la extensión del negocio, y, a mayores problemas que se plantean, crece la voluntad de dominarlos y aumentar la capacidad de acción para lograrlo” (Von Martin, 1974: 24-25).

Un ancestro molesto

En la formación de la burguesía tres tipos de empresas le son características: los corsarios, los señores feudales y los burócratas.

Comentaré de los primeros, los corsarios, pues el ideario social y empresarial trata de olvidarlos. Se avergüenza de ellos como las familias que se sienten incómodas cuando, por circunstancias no previstas, se les recuerda esos parientes díscolos o no ‘legales’.

La piratería se constituyó en un proyecto lucrativo en la frontera de los dos periodos históricos: Edad Media, que finalizaba, y Renacimiento, que despegaba y obtenía certificado, por así decirlo, legal al conformarse como una institución social en ciudades marítimas, caso de las italianas Venecia, Pisa, Génova, Amalfi.

“*Corsar*, la expresión usada en todas las cartas genovesas, no tenía nada de reprochable ni injuriosa... ni siquiera en el mismo oficio se veía hasta cierto punto deshonesto. Al genovés no le estaba permitido fletar buques corsarios ni contribuir a ello dentro de la zona de jurisdicción genovesa, a no ser con permiso del gobierno” (Sombart, 2005: 80). Esa Europa occidental de finales de la Edad Media y comienzo del Renacimiento apoya la conformación de la piratería. Este personaje, el pirata, es un *emprendedor y empresario* que asume los riesgos al límite de su empresa. Empeña su vida para que su proyecto, fundado en el pillaje, permita crear una acumulación primaria de capital. Francia, Inglaterra y los estados de Nueva Inglaterra en América (hoy Estados Unidos de Norteamérica) fueron los territorios donde se concentraron el mayor número de empresas corsarias y agentes de este tipo para los siglos XVI y XVII. “Según el testimonio del secretario de Pennsylvania, James Logan, solo por la costa de Carolina pasaron en 1717 15.000 piratas de los cuales 800 tenían su cuartel general en New Providence. En el siglo XVI casi todas las colonias favorecían de una u otra forma la piratería” (Sombart, 2005: 82).

Sombart (2005: 84) hace una descripción apasionante de estos empresarios: “Eran hombres dotados de una rica fantasía aventurera a la par que de una actividad desbordante; hombres cargados de romanticismo, pero de una clara visión de la realidad. Hombres que hoy mandan una flota pirata y mañana ocupan un alto cargo en el Estado; que hoy buscan tesoros con ojos ávidos y mañana empiezan a escribir una Historia Universal. Hombres rebosantes de apasionada alegría de vivir, con un fuerte sentido del esplendor y del lujo, capaces, no obstante, de aceptar durante meses las privaciones de un viaje

marítimo rumbo a lo desconocido. Hombres con las más grandes dotes de organización y embargados de infantil superstición. En una palabra: hombres del Renacimiento. Ellos constituyen una de las líneas de ascendencia de nuestros empresarios capitalistas”. “Guerra, comercio y piratería constituyen un trío inseparable”.

El riesgo

La capacidad de pensar el futuro, a través de la experiencia, es una característica de lo humano. El riesgo, del latín *risicare*, significa atreverse o caminar una vía peligrosa. Expresa, en general, una incertidumbre al tomarse una decisión que pueda transformarse en hechos siniestros, pérdidas o fracasos. En el campo de las finanzas el riesgo está asociado a pérdidas potenciales que se pueden sufrir en un portafolio de inversión.

El Renacimiento, esa fase inicial de la Modernidad, inicia la construcción del cientifismo (en campos tan variados como la física, las matemáticas, la química, la medicina, la biología, la astronomía, etc.); uno de estos pioneros de la ciencia, Girolamo Cardano (1500-1571), médico de oficio, incursiona en las matemáticas para tratar de dar respuestas a las diferentes situaciones que observaba en los juegos de azar, a los que era aficionado. Fruto de ello escribe un tratado, el *Libro de los juegos de azar (Liber de ludo Aleae)*. En él desarrolla los principios de la teoría de las probabilidades; aquí la palabra *probable* se refiere a eventos cuyos resultados son inciertos. “Por ello, Cardano se puede considerar como la primera persona que se refirió al riesgo mediante la probabilidad como medida de frecuencia relativa de eventos aleatorios” (Lara, 2005: 14). Nuevos aportes vendrán de Galileo en su escrito *Jugando a los dados*. La Francia del siglo XVII participará con nuevas construcciones teóricas; Farrat con conceptos algebraicos, Pascal a través de la geometría y Chevalier en torno a la filosofía. El avance en álgebra y cálculo diferencial entregarán capacidades de medición de riesgos en seguros e inversiones. Daniel Bernouille dará las bases para la teoría de juegos e investigación de operaciones. “Propuso la idea de que el grado de satisfacción que resulta de un aumento en la riqueza de una persona es inversamente proporcional a la cantidad de bienes con que esa persona cuenta. Esto explica por qué el ser humano siente aversión al riesgo y por qué el rey Midas era infeliz” (Lara, 2005: 15).

Harry Markowitz (Nobel en Economía) desarrollará la teoría de portafolios y el “concepto de que en la medida en que se añaden activos a una cartera de inversión, el riesgo (medido a través de la desviación estándar) disminuye como consecuencia de la diversificación” (Lara, 2005: 15).

Shakespeare, podríamos aventurarnos a decir, intuirá de forma germinal en sus versos-diálogos estos elementos y en la voz de Antonio dirá:

Antonio

No es así, y créanme que por suerte
no pongo todo el riesgo en sólo un barco
o un único lugar. Ni depende toda mi riqueza
de los percances del año presente.
(Página 20).

De igual forma el judío Shylock asumirá un tipo de riesgo: el del crédito, el más antiguo y el cual expresa la “pérdida potencial producto del incumplimiento de la contraparte en una operación que incluye un compromiso de pago” (Lara, 2005: 16).

La confianza y las redes

Los territorios, sean estos nacionales o fuera de sus fronteras, proporcionan las condiciones para que los empresarios, por contacto directo o intercambio con sus pares y personas conocidas o referenciadas, obtengan la información que conduzca a recrear los imaginarios construidos sobre sus realidades e impulsen procesos de innovación disciplinada. Estos acercamientos son indispensables para crear sinergias territoriales y en especial para instaurar *la confianza* (Julien, 2005: 213).

El carácter gregario, societal de los seres humanos se expresa en la necesidad de comunicarse, colaborar y operar en conjunto para la obtención de beneficios que se expresan tanto individualmente como en el colectivo. Siendo la empresa una expresión individual y que en términos generales ‘lucha’ contra opositores dentro del negocio o industria donde se desempeña y obtiene sus réditos, se ve compelida a manejar una paradoja. Se es individual, pero el hecho de contactar a competidores, intercambiar información, experiencias y aun intercambios de saberes y productos permite aceptar la *red* no como una barrera sino como diseminadora y amplificadora de información en todo orden.

Cuando un territorio asume el proceso de incentivar la creación de empresas, se está diciendo (todo el colectivo social que lo ocupa) que la confianza es el piso *sine qua non* para apoyarse y avanzar (casi se retoma el sentido de la antigua Atenas sobre política, como ese compromiso particular para el desarrollo propio en la polis y la contribución al crecimiento y sostenimiento de ella –de la sociedad humana– en el tiempo). Todos los espacios que conforman la estructura urbano-territorial, públicos y privados, son sitios privilegiados de contacto humano con posibilidades de ampliación y consolidación de redes. “Las redes constituyen la estructura de comunicación y aprendizaje que la región ofrece a los actores, bajo la forma de lugares de intercambio de información, tanto físicos como virtuales. Así mismo, son la expresión de lo colectivo y de las convenciones establecidas en toda sociedad. Ilustran el

funcionamiento mismo del *medio*. Son la base sobre la cual se desarrolla el capital social, porque favorecen, o no, el desarrollo de la cultura emprendedora dinámica, abierta a la innovación, según que suministre información nueva, variada y de calidad, estando vinculada al exterior, o que, por el contrario, patrocinen el conformismo, limitándose a la región y oponiéndose al cambio. (...) Las redes pueden permitir a las empresas, el desarrollo de activos compartidos, colaterales y complementarios, lo que facilita la invención colectiva y, como consecuencia, la distinción y el crecimiento” (Julien, 2005: 215).

El diálogo entre Basanio y Antonio presenta los elementos básicos de la confianza y la ética a través de las cuales es posible emprender nuevos proyectos de forma tal que su éxito de realización salde las penurias del pasado.

Basanio

(...) Te debo mucho en amistad y dinero
Y es con tu amistad con lo que cuento
Para ejecutar los proyectos y los planes
Que me permitan saldar todas las deudas.

Antonio

Te ruego, buen Basanio, hazme saber;
y si son honorables, te aseguro
que mi bolsa, mis medios, mi persona
están abiertos a tus requerimientos.

Antonio

Sabes que toda mi fortuna está en el mar.
No tengo el dinero ni la mercancía
Para reunir la suma necesaria. (...)
Ve enseguida y averigua –yo haré lo mismo–
Dónde hay dinero. No me cabe duda
Que he de obtenerlo, sea por crédito o por confianza.
(Páginas 24, 25 y 26).

La escena III nos da elementos que complementan la consolidación de la razón en torno a la objetividad y practicidad en los negocios. Para el judío Shylock la ‘calidad’ expresa la condición de *ser* en la seguridad de poseer solvencia financiera para ese burgués naciente y por lo tanto mostrarse visible y reconocido como miembro preponderante de la nueva sociedad. Aun de cuestionar las riesgosas inversiones que Antonio ha abocado.

Shylock

Bueno, Antonio es una persona de calidad.