

Las Organizaciones como Cerebros para Generar Capital Social

Organizations as Brains to Build Social Capital

Vargas Laverde, Jennyffer*

Resumen. Las teorías éticas económicas señalan que en América Latina es necesario generar capital social para hacer frente a los desafíos del desarrollo, pero la experiencia demuestra que la ausencia de éste no se encuentra necesariamente en las comunidades sino en las organizaciones que poseen el capital económico y político. En este sentido, el desafío que enfrentan las sociedades de hoy para alcanzar el desarrollo es que las comunidades que tienen acceso limitado o nulo a recursos y servicios básicos para ampliar sus oportunidades, se relacionen con los grupos de la sociedad que sí tienen mayor acceso a este tipo de activos pero poco capital social. Por esta razón, cobra interés este artículo que en el marco de la sociología de las organizaciones identifica los enfoques que pueden favorecer la generación de capital social en éstas para contribuir con el proceso de desarrollo.

Palabras claves: Organización, sistema social, metáfora orgánica, capital social, desarrollo.

Abstract. Economic ethical theories point out that in Latin America it is necessary to generate social capital to face the challenges of development, but experience has shown that the absence of this isn't necessarily in communities but in organizations that have economic and political capital. In this sense, the challenge facing societies today to achieve development is that communities that have limited or no access to basic services and resources to expand their opportunities, relate to groups of society than if they have greater access to such assets but little equity. For this reason, charged interest this article identifying approaches that can favour the generation of social capital in these to contribute with the development process within the framework of the sociology of organizations.

Key words: Organization, social system, organic metaphor, social capital and development.

Introducción

“(…) Oí a mi maestro decir que quien utiliza las máquinas hace todo su trabajo como una máquina. El que hace su trabajo como una máquina convierte su corazón en una máquina y el que tiene el corazón como una máquina en el pecho, pierde su naturalidad. El que ha perdido su naturalidad es poco seguro que luche por mantener su personalidad (…)”

Chuang-Tzu (Siglo IV a. de C.)

Esta conocida frase milenaria cobra gran relevancia en el análisis de las organizaciones pues aunque no necesariamente quien utiliza las máquinas hace

todo su trabajo como una máquina, si se actúa como una máquina evidentemente si se pierde la identidad, ya que el trabajo repetitivo, mecanicista, rígido, etc., hace que las personas no tengan oportunidad de ser ellas mismas y por lo tanto de realizarse sino que terminan convirtiéndose en una simple pieza estructural al servicio de intereses distintos a los propios y a los necesarios para la supervivencia de su especie.

Además, aunque en principio bajo modelos mecanicistas, como toda pieza de una máquina, las personas pueden ser reemplazadas, en el largo plazo las experiencias demuestran que ninguna organización, independientemente del esquema de dirección que adopte, rígido o flexible, escapa a las consecuencias no previstas o no deseables que provienen de la inexorable condición humana que se encuentra en la base de cualquiera de éstas y que afectan a toda la sociedad.

Por esta razón, es importante abordar los diferentes fundamentos teóricos que han guiado la conducta de las organizaciones, los cuales explican no solo las particularidades que éstas han presentado en su interior sino los impactos que han causado, causan y pueden causar en su entorno porque la manera como en una organización se distribuye el poder y se maneja la autoridad (autocrática, burocrática, tecnocrática o democrática – representativa o directa) incide tanto en sus miembros y la cultura organizacional como en la manera en que la organización y sus miembros se relacionan con otros.

La sociología de las organizaciones y el capital social

Aunque en general la sociología estudia la vida humana de los grupos y sociedades en diferentes ámbitos, pequeños o grandes, su aproximación a las organizaciones permite describir, explicar o predecir mejor el comportamiento de esos grupos y de

sus miembros en función de estructuras y tradiciones, tanto al interior como al exterior de ellas, como explica Zorrilla (1992) es el propósito de la sociología.

Tratar de comprender las organizaciones es tratar de entender la vida cotidiana, ya que éstas en sus diferentes modalidades se constituyen en el escenario en el cual se desarrollan todos los procesos individuales y sociales, éstas dominan la sociedad contemporánea, nacemos y morimos en ellas, y es por esto que según Durkheim la sociedad de hoy puede considerarse orgánica y no mecánica.

De hecho autores como Mayntz, Hall y Perrow afirman que las actividades y preferencias individuales y sociales tienen el sello de las organizaciones y es por esto que si se quiere observar fenómenos como la estratificación, socialización y cambio social, es necesario acudir al estudio de éstas, dado que, aún sin ser parte de éstas, decisiones cotidianas como la comida, la ropa, el uso del tiempo libre, etc., sin contar que la educación son producto de su influencia (Etzioni, 1964).

En este sentido, cuando se habla en la actualidad de la necesidad de construir capital social para avanzar en la búsqueda del bienestar y desarrollo, es a las organizaciones a las que hay que acudir, no solo por el indiscutible el poder económico que tienen, y que se evidencia en informes como el del Institute for Policy Studies (Anderson, 2000) que señala que las 200 grandes corporaciones mundiales controlan más de un cuarto de la actividad económica mundial, sino por el poder político, social y cultural que le es conexo a éste.

Los estilos de liderazgo, los modelos de autoridad y conducta, los contratos psicológicos, los juegos de poder, los símbolos, la propaganda y otros elementos presentes y provenientes de las organizaciones caracterizan los problemas contemporáneos a los cuales la sociedad quiere buscar una solución. Son las organizaciones la principal escuela del mundo contemporáneo, lo que allí se piensa

y se hace se replica en las demás esferas de la sociedad. En otras palabras su ética es la ética del mundo.

El desarrollo humano en las organizaciones y el fortalecimiento del capital social

Durante mucho tiempo los conceptos de economía y de desarrollo no se relacionaron con la ética, es decir, con la reflexión sobre el comportamiento moral de los hombres en las distintas esferas de la sociedad y su impacto en el devenir de la humanidad, pero, en las dos últimas décadas, el concepto de desarrollo se ha transformado radicalmente y el pensamiento económico convencional que lo asociaba a riqueza, evolución, progreso, industrialización y crecimiento ha sido superado por un marco de comprensión más amplio y complejo que lo entiende como el resultado de la interacción de múltiples variables de una sociedad determinada como lo son las sociales, culturales, políticas y económicas.

Desde esta nueva óptica ética son diferentes e integrales las estrategias que se deben seguir para alcanzar el desarrollo; éstas deben más allá de contemplar la consecución de indicadores macroeconómicos como el Producto Interno Bruto (PIB), el ingreso per cápita, bajas tasas de inflación, etc., enfocarse a la satisfacción de necesidades básicas para toda la población como nutrición, salud, educación, vivienda, agua potable, movilidad, libertad, etc., los cuales son la manifestación de la garantía de sus derechos.

Dicho cambio ha significado también un nuevo papel del Estado, de las organizaciones y de la ciudadanía en el marco de las sociedades. Hasta finales del siglo XX el desarrollo era considerado un asunto de Estado, pero bajo este nuevo enfoque la acción de los particulares adquiere una gran importancia. Es indiscutible el poder de las organizaciones, tanto de las grandes, por sus recursos económicos,

como de las pequeñas por su relación directa con la vida cotidiana de la mayoría de la población de la sociedad.

En Colombia, por ejemplo, según la asociación colombiana de las micro, pequeñas y medianas empresas –ACOPI-, son las MIPYME las que representan aproximadamente el 96.4% de los establecimientos de comercio y generan el 63% del empleo, el 45% de la producción manufacturera, el 40% de los salarios y el 37% del valor agregado en el país (businesscol.com)

Por esta razón, se requiere de la participación activa de éstas, no solo en términos económicos, sino políticos, sociales, culturales y ambientales para lograr el anhelado desarrollo auto sostenido y equitativo en las diferentes esferas. Es necesario que se impulse el desarrollo a partir de la llamada globalización compartida que implica la promoción de valores y actitudes solidarias y cooperativas en las distintas organizaciones, en contraposición al globalismo excluyente y economicista que ha predominado hasta el momento en éstas.

De otra parte, como señala Stéphane Hessel, candidato a Premio Nobel de Paz 2011, en la entrevista que se encuentra en el libro *Comprometeos* (2012), basta de indignarse frente a los grandes problemas económicos, sociales y ambientales de la sociedad, hay que comprometerse activamente y “hoy más que civismo local se busca civismo global, se requiere comprender que se es parte de un entorno, ningún gobierno por si solo puede hacer frente a retos de hoy (...) Las injusticias que están en la puerta, son inmediatas (...) hay que identificar en nuestro entorno que nos indigna y que podemos hacer para luchar contra ello.”

Por esta razón, es tarea de todas las organizaciones identificar los problemas económicos, sociales y ambientales que se relacionan con su acción y comprometerse con sus acciones a dar solución a los más relevantes a partir de la

educación y de la promoción de los valores, actitudes y acciones que requiere el desarrollo sostenible. Así mismo, es necesario dejar las acciones asistencialistas porque no es suficiente garantizar acceso a recursos materiales o servicios básicos para alcanzar el desarrollo, se necesita de un empoderamiento de los destinatarios de esos recursos y servicios, se requiere capital humano, familiar y social para que haya la autoconfianza, confianza, solidaridad y responsabilidad necesarias para superar el estado de dependencia y promover el autodesarrollo y esto implica tener una comprensión más amplia del concepto de dignidad humana.

Es bajo esta perspectiva que cobra relevancia la generación de liderazgos en las organizaciones que promuevan el capital social, es decir, el desarrollo de capital humano y relacional en las personas, es decir, procesos de autoconfianza y confianza, porque cuando se piensa en sostenibilidad, a largo plazo se obtienen mejores resultados cuando se tiene consideración de las personas, cuando se busca su satisfacción, ya que esto incide positivamente en la motivación, en la creatividad, en la innovación, en la productividad, y por ende en la competitividad y rentabilidad no solo de las organizaciones sino de la sociedad.

Sin embargo, cabe resaltar que cuando se habla de este tipo de liderazgos no se hace referencia solamente a la influencia que puedan ejercer los altos directivos de las organizaciones, sino precisamente a empoderar a todos los miembros de la organización para que, independientemente del sistema de poder o autoridad establecido, incrementen su influencia “más allá y por encima del cumplimiento mecánico de las instituciones rutinarias de la organización” (Katz y Kahn, 1978) y participen activamente en la innovación en ideas y en los procesos de toma de decisiones favorables al desarrollo.

Las nuevas metáforas de las organizaciones: la orgánica y la del cerebro

Tradicionalmente han sido diferentes los enfoques de análisis de las organizaciones, inicialmente y por mucho tiempo predominó el weberiano (1947) que prestó una especial atención a la estructura o sistema y no a sus componentes y generó una clara distinción entre los grupos corporativos y otras formas de organización social, mientras que de otra parte se encuentran los centrados en las características de quienes conforman las organizaciones, como por ejemplo el de Barbard (1978, 73) que hace énfasis en las personas y su coordinación señalando que son un “sistema de actividades o fuerzas conscientemente coordinadas de dos o más personas”.

Siguiendo el primer modelo se encuentran autores como Etzioni (1964) y Scott (1964) para quienes las organizaciones son “unidades o agrupamientos humanos contruidos y reconstruidos de manera deliberada para buscar metas específicas” y de esta categoría excluye a las tribus clases grupos étnicos y familias” y “colectividades que se han establecido para la consecución de objetivos relativamente específicos a partir de una base más o menos continua, que tienen fronteras fijas, orden normativo, niveles de autoridad, sistemas de comunicación y sistemas de incentivos para que varios trabajen para consecución de metas comunes”, respectivamente.

De otra parte, se encuentran posturas como la de Mayntz (1980) que las define como “formaciones sociales complejas, conscientes de sus fines y configuradas racionalmente, totalmente articuladas con un conjunto precisable de miembros y diferenciación interna de funciones (burocratizadas) orientadas a objetivos y fines específicos configurados racionalmente (no producto social sino configuración racional del hombre” y más recientemente los análisis de Hall (1996, 33) que si bien amplían el concepto de organización siguen compartiendo con los autores precedentes características como el hecho de entenderlas como colectividades con

una frontera relativamente identificable que se rigen por un orden normativo y niveles de autoridad, y consideran que también comprenden sistemas de comunicaciones y de coordinación para el desarrollo de actividades orientadas a la satisfacción de metas para los miembros de la organización, la organización misma y la sociedad.

Sin embargo, dentro de la teoría de la sociología de las organizaciones también se conoce otro enfoque de análisis que, superando el entendimiento mecanicista, hermético y reduccionista de las organizaciones corporativas, se inspira en las ciencias biológicas, particularmente en los trabajos realizados en las décadas de los cincuenta y sesenta del siglo XX por Ludwing von Bertalanffy, y las concibe como sistemas abiertos a un entorno y que deben establecer una relación apropiada con éste para sobrevivir.

“Las organizaciones son sistemas vivos y sistemas abiertos. Como sistemas vivos, que dependen de un ambiente para satisfacer y ser satisfechos en sus variadas necesidades; como sistemas abiertos, según Burns y Stalker (1961) que necesitan gestionar cuidadosamente, satisfacer y equilibrar sus necesidades internas, y adaptarse a las circunstancias ambientales o del entorno”

(León; Martínez; Méndez; y Porras, 2009).

Es esta perspectiva, conocida como la metáfora orgánica, que presta atención a los seres humanos, su voluntad, su conciencia, su comunicación, y sus motivaciones y propósitos la que permite comprender mejor las organizaciones como sistema social donde lo que sucede a un elemento repercute en los demás. Según Arbonies (2005)

“Este punto de partida no es nada extraño si pensamos que las organizaciones de las que hablamos están compuestas por personas, cada una con sus propias aspiraciones. Pues bien, si estamos hablando de sistemas vivos, con personas que más que estar predeterminadas, construyen socialmente su organización, si por otra parte hablamos de espacios donde los actores son antes que el sistema, donde se enfrentan a múltiples situaciones, en formas caleidoscópicas, no secuenciales, y que responden por supuesto a algo más que a objetivos singulares, lo importante es estudiar el proceso organizativo (organising) más que la organización. La organización entonces ya no es un ente esencial sino un ente socialmente construido con protagonismo de sus actores, donde lo importante no es la estructura física, sino la estructura de relación y donde cambiamos fluidez por rigidez.”

No obstante, esta aproximación teórica no es suficiente para lograr que las organizaciones se renueven, evolucionen y encaren los retos y exigencias del entorno variable, Morgan (1996) señala que entender las organizaciones como cerebros es lo que permite que éstas sean realmente innovadoras y actúen como sistemas de aprendizaje capaces de auto organizarse y de aprender a aprender como sistemas de información, de comunicaciones y de toma de decisiones que son.

Conclusiones

Puntualmente en relación con la ética y centrándose en los objetivos que guían las organizaciones, en la actualidad el análisis desde estas dos últimas perspectivas cobra relevancia ya que en la actualidad todas las organizaciones deben perseguir el mismo fin, es decir, contribuir a un desarrollo sostenible. Independientemente de su naturaleza toda organización debe ser ética, no se pueden permitir distinciones porque eso es justamente lo que ha llevado a la realidad que hoy asistimos.

De otra parte, la transformación no solo debe ser hacia el interior de las organizaciones sino hacia afuera, pues la vía más estratégica para atacar la pobreza y alcanzar el bienestar es tejiendo lazos y redes de confianza y cooperación, promoviendo las habilidades y conocimientos de las personas para relacionarse y trabajar cooperativamente y no solo logrando la suma de esfuerzos sino creando la materia que mantiene su unión, como bien señalan el Banco Mundial y de la CEPAL cuando hablan de capital social.

Por esta razón, no solo entender sino gerenciar las organizaciones como organismos vivos y cerebros se constituye en una estrategia para avanzar en estos propósitos, ya que no es solo necesario generar capital humano sino crear conexiones entre los miembros de las organizaciones y lograr su adecuado relacionamiento con otras para efectivamente avanzar en la senda del desarrollo.

Es necesario “que los pobres no queden limitados a las redes de vecinos y familiares, sino que puedan vincularse con la sociedad y los mercados más amplios para tener acceso a información y recursos adicionales”. En este sentido, y teniendo en cuenta las distintas formas de capital social que existen es necesario que éste se desarrolle no solo en el ámbito individual, grupal y comunitario sino que avance hacia construcciones más complejas como lo son el capital social puente, de escalera y societal.

Es determinante para el desarrollo sostenible que los vínculos y redes de las comunidades se amplíen hacia otras comunidades, formas de organización o instituciones, idealmente hacia aquellas que cuenten con los tipos de capital que carecen las comunidades para que de esta manera puedan acceder a los recursos económicos y políticos con que cuentan las de mayor poder (relacionamiento vertical).

Ahora bien, el desafío que enfrentan las sociedades de hoy para alcanzar el capital social societal es que las comunidades que poseen capital social comunitario y acceso limitado o nulo a recursos y servicios básicos para ampliar sus oportunidades, se relacionen con los grupos de la sociedad que si tienen mayor acceso a este tipo de activos, porque han llegado incluso a asociarse con comunidades de capital social y material similares pero esto no ha sido suficiente para salir de la pobreza.

Por esta razón, es a las organizaciones ricas en lo material y pobres en lo social, a las que hay que concientizar y empoderar para que impulsen las articulaciones con las comunidades pobres en lo material y ricas en lo cultural y social.

Referencias

- Anderson, S. y Cavanagh 2000. Top 200: The Rise of Global Corporate Power, Washington, D.C.: Institute for Policy Studies.
- Arbonies, Angel. (2005). Las organizaciones deben aprender a organizarse. En: <http://be.convdocs.org/docs/index-31918.html?page=21>
- Bertucci, J. (s.f.) El concepto de capital social en los proyectos de alivio de la pobreza. Business.col. (2013) Sección PYMES. Noticias de BusinessCol.com. Recuperado en: <http://www.businesscol.com/empresarial/pymes/#clasificacion>
- Frediani, Ramón. (2011) Ensayo Sobre el Capital Social. Instituto de Economía y Finanzas, UNC. Octubre
- García Ojeda, Mauricio. (2011) Capital social y clientelismo: otra limitación para el control social. Polis, Revista de la Universidad Bolivariana, vol. 10, núm. 29, Universidad Bolivariana Santiago, Chile
- Gómez Díaz De León, Carlos. (2012) Sociedad Civil y Participación Ciudadana: Fundamentos de la Nueva Gobernanza del Siglo XXI.
- Kliksberg, B. (2000) Capital social y cultura. Claves olvidadas del desarrollo.BID.
- Kliksberg, Bernardo SEMINARIO GDA-CAF. MIAMI, 12 DE MAYO DE 2005. CAPITAL SOCIAL: UNA IDEA POTENTE IMPLICACIONES EN EL CAMPO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL
- León Rodríguez, Nhora; Martínez Díaz, Fernando; Méndez Jaramillo, Argemiro; Porras Jiménez, Jaime. (2009). Elementos para la interpretación de la Economía Social de Mercado en el contexto de las organizaciones. Universidad de la Salle. Ediciones Unisalle. Bogotá.
- Moreno León, José Ignacio. (S.F.) CAPITAL SOCIAL, GOBERNABILIDAD DEMOCRATICA y DESARROLLO. LOS RETOS DE LA EDUCACIÓN. Rector de la Universidad Metropolitana
- Morgan, G. (1996) “Imágenes De La Organización” – Cap. 2 La Mecanización Toma El

- Mando. La Organización Como Máquina. Y Cap. 3. La Naturaleza Interviene. Las organizaciones como organismos. Alfa Omega.
- Oppel, Romina G.; Piazzese, Ada Inés; Wagenberg, Alan. (2005) 15 Estrategias para la inclusión de la ética y el capital social en el currículo universitario. Iniciativa Interamericana de Capital Social, Ética y Desarrollo del BID. Junio.
- Universidad Metropolitana. Caracas, Venezuela. CAPITAL SOCIAL: QUÉ ES Y PARA QUÉ SIRVE. - A manera de síntesis –
- Vanderpooten, Gilles; Hessel, Stéphane, (2012). Comprometeos.
- Volpentesta, Jorge Roberto. (2009). Gestión de la Responsabilidad Social Empresaria. Osmar D. Buyatti. Librería Editorial.
- (Sin autor, Sin fecha) Unidad 1. Un enfoque ético para los problemas del mundo actual
- (Sin autor, Sin fecha) Unidad 6. Movilización (del capital social) para el desarrollo
- (Sin autor, Sin fecha) El capital social campesino en la gestión del desarrollo rural. Capítulo II. Capital social comunitario y políticas públicas.
- (Sin autor, Sin fecha) Capítulo I. Capital social: definiciones, controversias, Tipologías. En: El capital social campesino en la gestión del desarrollo rural.
- (Sin autor) (s.f.) Compendio de publicaciones sobre sociología de las organizaciones. Págs. 1 – 111. Unidades I y VII
-

***Acerca de la Autora**

Jennyffer Vargas Laverde es Profesor Asociado de la Universidad EAN de Colombia.
jvargasl@ean.edu.co; vjennyffer@yahoo.fr