

# **El desarrollo organizacional innovador: un cambio conceptual para promover el desarrollo**

Petit Torres, Elsa \*

## **Resumen**

Las concepciones que tradicionalmente han prevalecido sobre el desarrollo organizacional en el marco de la empresa limitan el desarrollo integrado en Latinoamérica. Se propone en este trabajo un nuevo planteamiento conceptual del Desarrollo Organizacional para promover los procesos creativos y transformadores en Latinoamérica. El estudio es de carácter descriptivo-documental, destaca como principales resultados: a) Argumentos que demuestran que el concepto de desarrollo organizacional tradicional limita el desarrollo integrado en el continente, especialmente en cuanto a los espacios de participación de los miembros de la empresa, comunidad y otros grupos de interés. Por tanto, se hace necesario el surgimiento de nuevas categorías conceptuales, y b) El enfoque conceptual de desarrollo organizacional tradicional debe enfrentarse al problema de la sustitución de la visión capitalista que domina las relaciones de producción, por una lógica que impulse el desarrollo integrado. Se concluye que el desarrollo organizacional innovador como nueva categoría conceptual, constituye una estrategia para generar, desarrollar y sustentar capacidades societales de innovación que fomenten el empoderamiento innovador de los ciudadanos así como su participación en políticas públicas y empresariales.

**Palabras clave:** Desarrollo organizacional, desarrollo integrado, capacidades societales, empoderamiento, participación.

## *Innovative Organizational Development: A Conceptual Change for Promoting Development*

### **Abstract**

The concepts that have traditionally prevailed regarding organizational development in the company framework limit integrated development in Latin America. This work offers a new conceptual proposal for organizational development that promotes creative and transforming processes in Latin America. The study is of a

\* Docente, investigadora y extensionista adscrita al Departamento de Ciencias Humanas de la Facultad Experimental de Ciencias, Universidad del Zulia (LUZ). Magíster en Planificación y Gerencia de Ciencia y Tecnología FEC-LUZ. Especialista en Comunicación e Industrias Audiovisuales UIA-España. Licenciada en Comunicación Social (Audiovisual). Locutora Profesional. Coordinadora del Laboratorio Estudios de la Innovación y el Desarrollo (LEID). Investigadora PEI Nivel B. Candidata a Doctora en Ciencias Humanas, LUZ. Email: [elsapetitluzve@gmail.com](mailto:elsapetitluzve@gmail.com)

descriptive-documentary character. The principal outstanding results are: a) Arguments demonstrate that the traditional concept of organizational development limits integrated development on the continent, especially in terms of participation spaces for members of the company, community and other interest groups. Therefore, new conceptual categories should emerge. b) The conceptual approach of traditional organizational development must face the problem of substituting the capitalist vision that dominates production relations for a logic that stimulates integrated development. Conclusions are that innovative organizational development, as a new conceptual category, constitutes a strategy to generate, develop and sustain societal capacities for innovation that foment the innovative empowerment of citizens as well as their participation in public and business policies.

**Keywords:** Organizational development, integrated development, societal capacities, empowerment, participation..

## **Introducción**

Los modelos económicos, los planes y políticas gubernamentales, las estrategias empresariales, los estilos de gestión en la administración pública, las culturas de los pueblos y los tiempos de innovación son claramente diferentes entre los países. De allí el fracaso de las recetas copiadas de las naciones más ricas, que han sido trasladadas acríticamente a nuestras sociedades. Explicar las relaciones entre los procesos de innovación y la capacidad de las sociedades para hacerse prósperas constituye desde el Sur un reto para la ciencia y para la política, debido al nivel de complejidad de los procesos, las lógicas de los actores y las limitaciones de las políticas públicas de fomento que han sido heredadas.

En el terreno de la teoría gerencial, específicamente en los enfoques asociados al desarrollo organizacional (DO) tradicional, han predominado igualmente tesis muy alejadas de los postulados de transformación humana y social, capaces de enlazarse con un futuro mundial que ciertamente debería ser próspero, pero a la vez pacífico, equitativo y sostenible. Por el contrario, se trata de una disciplina que también ha sucumbido al dogma neoliberal, sometiendo sus prácticas a la mayor y 'mejor' (por superior, no por benevolente) explotación del trabajo humano.

Es conveniente aclarar, que el desarrollo es un fenómeno multifactorial y las políticas neoliberales (que se refieren en general a dejar que el libre mercado asigne los recursos: tasas de interés, tipo de cambio, precios entre otros aspectos), constituyen uno de los principales catalizadores de la pérdida del papel central del trabajo.

Sunkel y Paz (1970), Furtado (1974) y Varsavky (1979), muestran algunas evidencias concretas, en sus estudios latinoamericanos que desde los años 70', vienen apuntando hacia el vacío de actividad política como principal aspecto que engendra el nihilismo o la revuelta y no la liberación del hombre, reflejan no sólo la importancia de construir estilos tecnológicos propios o nuevas formas de organización para promover la innovación y el desarrollo, también son propuestas que contienen la idea de que las transformaciones políticas, deben concretamente incidir en la construcción de nuevos conceptos, teorías y escenarios para la consolidación de una tendencia sociopolítica que ataque la obstrucción estructural del desarrollo.

Casi treinta años después, la ciencia ha demostrado concretamente que uno de los principales problemas del desarrollo latinoamericano, ha sido la consolidación de la política económica neoliberal, que provocó la pérdida del papel central del trabajo, la expansión

de la desigualdad social y la detención de la universalización de la política social (Vitalle, 2007). Ante este panorama de complejidades surgen una serie de disfuncionalidades que entorpecen los procesos de innovación y desarrollo en las economías del continente, así por ejemplo, el poder burocrático centralizado, las formas sociales tienden a esclerosarse transformándose finalmente en obstáculo del proceso de innovación y desarrollo.

La pasividad a la que se ve reducida la estructura social latinoamericana, se refleja en una reducción de la iniciativa en todos los planos en que los individuos ejercen una actividad creadora socialmente reconocida. De allí la interrogante: ¿Es posible propiciar la innovación en las organizaciones latinoamericanas desde una política distinta para el desarrollo?

Según la estudiosa Abad (2008), al partir de la premisa de que los conceptos creatividad e innovación son fenómenos sociales y su uso ortodoxo en la teoría gerencial es solo instrumental, para mayor explotación, no para crecimiento del ser humano, es mucho más fácil comprender, por qué estas posturas siempre han dejado en segundo plano la función social de estas prácticas, hasta el punto en que puede demostrarse que la teoría de la organización ha servido primordialmente al interés del capital, tal como fue planteado por Jermier (1982).

Abordar la problemática organizacional desde la perspectiva socialista ha sido una tarea poco valorada en la tradición de investigación latinoamericana, y aparece en los momentos actuales como un asunto de extrema importancia al desplegarse en la región visiones del desarrollo que rescatan una perspectiva social y económica muy alejada de las posturas teóricas y prácticas que hasta ahora han

dominado, profundamente sometidas a la lógica del capitalismo (Petit y Peña, 2009).

También en sentido crítico, al reflexionar cómo el sistema capitalista promueve una mayor remuneración para los dueños del capital que para el esfuerzo y habilidades intelectuales del ser humano, sus fallas en cuanto a la protección social del trabajador especialmente en el sector informal de la economía, la protección social a los grupos con necesidades especiales como discapacitados, niños y ancianos, inclusive, sus deficiencias para articular los sistemas nacionales de ciencia, tecnología e innovación en el continente, son algunas de las evidencias de cómo, el seguir la lógica de la teoría que soporta los enfoques del desarrollo organizacional tradicional, no contribuye a dinamizar concretamente los nuevos escenarios sociales y los procesos de transformación socioeconómicos, que han emergido en el continente, en lo que va de siglo XXI.

En definitiva, tanto los fenómenos de innovación como las prácticas de desarrollo organizacional obligan a un replanteamiento que debe conducirnos a recuperar lo propio del desarrollo humano y social. De allí la importancia de este trabajo en proponer un nuevo planteamiento conceptual del desarrollo organizacional para promover los procesos creativos y transformadores en Latinoamérica.

Es necesario reflexionar, que si el Desarrollo Organizacional Innovador ha de permitir mayor participación del ser humano en los procesos de innovación empresariales, entonces debe sustentarse en el valor de la libertad y no en el control. No se ha estimado la trascendental importancia del desarrollo organizacional para liberar el potencial innovador de los pueblos del continente, como instrumento de política pública útil en la promo-

ción del desarrollo y fortalecimiento de las Capacidades Societales de Innovación. Este concepto cohabita con la perspectiva de construcción social de la innovación según Colina (2005-2008).

Se propone en este trabajo un nuevo planteamiento conceptual del desarrollo organizacional para promover los procesos creativos y transformadores en Latinoamérica, entendidos éstos como la naturaleza relacional, vinculadora y de los esfuerzos sinérgicos de los que se nutre toda actividad innovadora. En síntesis, se plantea una definición de desarrollo organizacional abierta a la promoción de iniciativas de carácter socioproductivas y a la posibilidad de permitir ensayos en los métodos y estrategias de organización e incorporación de actores no tradicionales.

Esta nueva concepción, *liberadora de la creatividad humana y social*, es la tendencia en ciernes, desde la visión del Pensamiento Socialista Latinoamericano (o los procesos que han estado desplegándose en Suramérica en estos años del siglo XXI) y que además, es consustancial desde las ciencias humanas, con la nueva visión para la gerencia de la innovación en el continente según Arocena y Sutz (2006) y Petit (2008).

El estudio es de naturaleza cualitativo-descriptivo a partir del cual se construyó una reflexión con sustentación teórica basada en la aplicación de la técnica análisis documental de Kockelmans (1975), fundamentada en la interpretación de contenidos respetando cuatro criterios básicos: 1) Ubicación y revisión de artículos científicos especializados, 2) Categorización de los contenidos, 3) Explicación y ubicación de cada contenido dentro de la estructura de trabajo, 4) Identificación de lo esencial de cada contenido para dar respuesta al problema de investigación.

## **1. Definición tradicional de desarrollo organizacional y sus limitaciones**

Considerando las transformaciones socioeconómicas y los nuevos escenarios organizacionales basados en el despliegue de perspectivas sociales y económicas alejadas de las lógicas del neoliberalismo, emergentes en Suramérica durante el siglo XXI, la limitación fundamental de la teoría administrativa predominante para promover la innovación y el desarrollo en Latinoamérica, es su propia visión estandarizada de la planificación y la gerencia del cambio. Esto direcciona el desarrollo humano en términos de control, de expansión y acumulación del capital, de competencia, de progreso técnico o tecnológico. El alcance de sus enfoques teóricos para abordar esta realidad histórica, en especial los conceptos y modelos de desarrollo organizacional (DO) prevalecientes, se encuentran restringidos para brindar nuevas alternativas, por estar circunscritos al desarrollo económico competitivo, tecno-industrial y pensado exclusivamente desde la alta gerencia.

Autores como Sinangil y Avallone (2001) plantean el reto de adaptar el enfoque del DO tradicional a las circunstancias del neoliberalismo, aun en esta perspectiva pocos ejemplos de intervenciones de DO, miden su eficacia y sus técnicas en concreto, además se duda que éstas hayan causado mejoras demostrables en el funcionamiento organizacional (King y Anderson, 2003).

La tesis del Esfuerzo Planificado, es una de las concepciones más avanzadas del DO, propuesta por Ferrer (2007), es una excepción que subyace en la trayectoria científica administrativa, una ruta alternativa, democrática y participativa muy interesante para la renovación y revitalización en términos de

aprendizaje y cambio cultural de las organizaciones cualquiera sea su naturaleza estructural. Sin embargo, esta tesis de DO aun cuando es reconocida como la mejor opción humanista para estudiar la administración, entendida ésta como la forma de organización del capital, debe superar su estatus de estrategia consultora a nivel político, y por ejemplo, profundizar en el análisis de la dimensión político-social de su concepto de Desarrollo Organizacional, para así evolucionar en su estructura teórica para dar respuesta a la conducción del cambio en el continente.

Por lo analizado hasta aquí, las concepciones actuales y tradicionalmente interpretadas sobre el desarrollo organizacional (DO), en el marco de la empresa, se encuentran limitadas de asumir la transformación socialista en toda su complejidad (Petit y Peña, 2008-2009), realmente no constituyen lógicas científicas para promover de forma cohesionada en la práctica social, el desarrollo humano, endógeno y sustentable, formalmente reconocido como desarrollo integrado o integral.

En América Latina la mayoría de los países tienen líderes de izquierda y tan solo algunos como Chile, Panamá y Colombia tienen líderes de derecha, como lo explica el siguiente mapa con los actuales presidentes de cada país y su inclinación política (Gráfica 1), esta realidad es oportuna para la creación de novedosas categorías conceptuales y teorías para respaldar las nuevas dinámicas organizativas, los proyectos nacionales y la nueva visión de desarrollo de estos países.

Con fundamento en lo expuesto hasta aquí, es importante edificar las características de un concepto de desarrollo organizacional distinto al planteado tradicionalmente, que se codifique desde el ideario progresista latinoamericano, con sustento en la visión humanis-



Fuente: Prada.

**Gráfica 1. El mapa político de América Latina.**

ta, y en los valores de unidad y libertad, con fundamento en la conciencia social, de cooperación en el trabajo, y que además, se dinamice como lineamiento de política para resolver los problemas psicológicos, políticos, y sociales vinculados realmente con el proceso de desarrollo integrado en todo el continente.

## 2. Características del nuevo concepto de desarrollo organizacional

Los estudiosos Petit y Peña (2009), interesados en avanzar en la línea de investigación desarrollo organizacional para la innovación y la promoción del desarrollo integrado en Latinoamérica, publicaron recientemente un trabajo sobre “El pensamiento socialista latinoamericano y el desarrollo organizacional: hacia la construcción de alternativas válidas para nuestra región”, donde destacan que los teóricos de las organizaciones no mencionan la mayor parte de las características indeseables de la sociedad capitalista, presentan la apariencia de neu-

tralidad de valores y encumbran la tendencia política conservadora que tiene la disciplina de esta manera han minimizado la función social de este campo del conocimiento, hasta el punto que la teoría de la organización sirve primordialmente al interés dominante del capital en lugar de a la sociedad en su conjunto.

Según plantean los autores la dirección de esta línea de investigación que recién comienza, se orienta hacia la construcción de una propuesta teórica sobre el desarrollo organizacional que sea consustancial con los procesos de transformación que se han desplegado en Suramérica en el siglo XXI. Respetando en tal generación tres aspectos sustanciales: 1) La necesidad del predominio del análisis político-social, en contraste con el análisis solamente basado en el racionalismo económico. 2) El reconocimiento del valor de lo colectivo, frente a los antivalores del individualismo y el oportunismo. Y 3) El rescate de la visión histórica, de la realidad de los hechos organizacionales (Tablada, 2005; Pividal, 2006; Romero F, 2006; Petit y Peña, 2009; Petit y López, 2009).

La idea esencialmente no es profundizar en la crítica débil o fuerte a los modelos de desarrollo organizacional como práctica consultora, sino más bien superar esa discusión estéril y proponer un nuevo concepto y modelo teórico de desarrollo organizacional para contribuir con la organización práctica del modo en que nuestros pueblos latinoamericanos pueden aumentar su participación como organización innovadora e iniciar la creación de una nueva sociedad (Petit, 2010).

El desarrollo organizacional como nueva categoría conceptual se instrumenta desde la perspectiva estratégica innovación y desarrollo socioeconómico como una *política pública de nueva generación* (Benjamín, 2008), constituye un apoyo al enfoque alternativo propuesto por Peña-Cedillo (2004)

para el desarrollo de la economía social, en la medida de posibilitar la generación, desarrollo y sustentación de capacidades societales de innovación. Se instituye como una metodología de articulación social para la consolidación una cultura de planificación, educación y comunicación para fomentar el empoderamiento innovador de los ciudadanos y subjetivar el desarrollo social a través de la creatividad propia de entornos complejos y la fertilización cruzadas de ideas entre sectores, actividades y agentes de distinta naturaleza.

### **3. El desarrollo organizacional: nuevo enfoque teórico para la gerencia de la innovación en el continente**

El fenómeno de la innovación ha sido objeto de estudio desde diferentes perspectivas; la investigación científica, la tecnología, la economía, estas siguen siendo plataformas privilegiadas desde las cuales se indaga y se brindan respuestas valiosas a diferentes interrogantes sobre este trascendente asunto. Ninguna de estas perspectivas por sí sola brindará un paisaje completo y el verdadero fin del fenómeno innovador, porque aunque estas rutas se interrelacionen están definitivamente subordinadas al verdadero protagonista del cambio: el hombre. La innovación tiene según Faloh (2006), sentido y lugar en el dominio de lo humano.

El pensamiento sociológico, la economía social y la ideología socialista han penetrado en los estudios sobre la teoría de la innovación en Latinoamérica, introduciendo poco a poco en el discurso científico de los planificadores y gerentes de ciencia, tecnología e innovación, la categoría desarrollo organizacional como una estrategia política alternativa de carácter socio-céntrica para la

generación de capacidades societales de innovación (Petit, 2010).

Centradas en el hombre, las demandas del desarrollo integrado exigen del propio proceso de planificación del cambio no sólo una transformación de las tradicionales estructuras de la vieja organización, sino un cambio de cultura para el desarrollo de la organización innovadora. En este sentido, la búsqueda de lo óptimo o de la eficiencia, dejan de ser lo principalmente deseado y es sustituido por el pleno desarrollo humano como sujeto innovador. La reivindicación de la innovación como un proceso y producto de la mente humana, del encuentro entre lo individual y lo social (Oberto, 2005, Abad: 2008) y de la cultura innovación desde el Sur y sus perspectivas como enfoque organizacional alternativo para el desarrollo socioeconómico de la región (Peña, 2003) y para el nuevo desarrollo desde el Sur (Arocena y Sutz, 2006).

En la economía capitalista, el proceso de acumulación camina sobre dos pies: la innovación que permite distinguir entre consumidores y la difusión, que lleva a la homogeneización de ciertas formas de consumo. Al consumidor le cabe el papel esencialmente pasivo: su racionalidad consiste precisamente en responder “correctamente” a cada estímulo al que se le somete. Las innovaciones se dirigen a un nivel más alto de gastos, que es la marca distintiva del consumidor privilegiado. Pero el patrón inicialmente restrictivo habrá de ser superado y difundido, a fin de que el mercado crezca en todas dimensiones. Las leyes de este crecimiento condicionan la creatividad.

En forma general se afirma que todas las formas que asume la creatividad humana pueden orientarse al servicio del proceso de acumulación, pero son aquellas formas cuyos resultados son por naturaleza acumulativos

(ciencia, tecnología e innovación) las que mejor satisfacen las exigencias de este proceso lo que les vale el lugar privilegiado que ocupan en la civilización industrial.

La progresiva integración de los mercados nacionales había de conducir a la homogeneización de las pautas de consumo y a la concentración del poder económico en una escala plurinacional. En función de este mercado global se orienta la actividad innovadora y avanza el proceso de acumulación.

Las formas económicas en que se funda el orden económico internacional son considerados como fuentes de subordinación de la racionalidad de los fines de producción a los medios: la subordinación de la ciencia a la tecnología, de la creación artística a la comercialización. La tendencia desde finales de los 70’ es el surgimiento de nuevas formas de poder en la esfera internacional que abren la posibilidad de superación de la dependencia, la expresión de un nuevo concepto de arte como expresión no mediatizada de la vida, en dirección de nuevas relaciones con la naturaleza.

La invención de nuevos tipos de asociación entre los miembros de una sociedad y la institucionalización de las relaciones (de cooperación o conflictivas) entre los individuos son la expresión de la capacidad creadora del hombre en una de sus formas más nobles.

Los principios de la teoría de la gerencia de la innovación están concebidos bajo los modelos de la administración clásica de Fayol, Taylor y Weber, racionalidad según la cual toda organización, adopta la estrategia tecno-económica y la cultura burocrática en busca de control (Mouzelis, 1975; Contreras, 2008). Tal racionalidad pierde utilidad para el contexto del nuevo paradigma de innovación y desarrollo que emerge desde el Sur (Peña, 2006; Arocena y Sutz, 2006; Urdaneta y Petit, 2008; Sebastian, 2009). La planificación y el

desarrollo de la organización innovadora tradicional se encuentra limitada de condicionar nuevos códigos y formas de pensamiento.

La crítica a las disfuncionalidades de la burocracia y a la división del trabajo (Lanz, 2004 y Contreras, 2008) como fenómenos enraizados en la procesos administrativos tradicionales, en contraste con el establecimiento del vínculo social como sustrato conceptual sociopsicológico (Abad, 2008) es uno de los principios teóricos para promover el modelo de desarrollo organizacional para la planificación y gerencia de la innovación y la construcción de una nueva estructura de sociedad no capitalista.

El enfoque teórico de la innovación propio de los países desarrollados, resalta el tema de la racionalidad económica y técnica mas no hace hincapié en la racionalidad gerencial, dejando de lado la oportunidad de reforzar el enfoque teórico de la innovación desde la perspectiva estratégica y organizacional, lo que significa que en la discusión teórica no se destaca al liderazgo como factor determinante en la generación de innovaciones (Petit y Gutiérrez, 2007).

Al intentar vincular la teoría de la innovación con la teoría gerencial, las autoras encontraron varias diferencias conceptuales en relación al tema del liderazgo organizacional para la innovación: 1. El primero de estos cuerpos teóricos no considera al “seguidor emprendedor” como determinante del proceso innovador, sino solamente a los “empresarios emprendedores” a quienes caracteriza como “hombres especiales” dotados de una visión privilegiada de los acontecimientos económicos y una dosis suficiente de intuición y arrojo que los impulsa a innovar con la finalidad de dar valor comercial a las ideas. 2. Por su parte, las estudiosas Petit y Gutiérrez (2007), observan que la teoría gerencial en el

marco de la gestión del conocimiento y el modelo de Liderazgo con *Empowerment*, explica conceptualmente cómo es posible aprovechar las ideas explotando recursos, generando capacidades y desarrollando competencias en la organización a partir de las aportaciones de todos sus miembros, centrándose en el valor de uso de las ideas, lo cual constituye el eslabón que permite relacionar las variables “Liderazgo *Empowerment*” y “proceso de innovación.

Como aporte especial de este trabajo, es importante hacer notar que se produjo un punto de encuentro conceptual entre la Teoría de la Innovación, el Enfoque de la Gestión del Conocimiento y la Teoría Gerencial, al lograr construir el perfil promotor de innovación del Modelo de Liderazgo con *Empowerment*. Este punto de encuentro consiste en que todas estas perspectivas teóricas asumen al liderazgo como un determinante de la innovación.

#### **4. El pensamiento socialista latinoamericano: cimiento fundamental para la edificación de la nueva perspectiva teórica del desarrollo organizacional**

El pensamiento socialista latinoamericano es una corriente alternativa, que forma parte de la escuela del pensamiento creativo y transformador latinoamericano (Guadarrama, 2008), es una categoría de pensamiento heterodoxa, humanista, en post de lo original y en rebeldía con el pensamiento único, invoca la pluralidad y la sana disertación de las ideas y con gran fuerza sus postulados se imponen en la actualidad ante las escuelas tradicionalistas del siglo pasado.

En los años 50' surgió una corriente del pensamiento que ha influido notoriamente en los procesos de planificación y gerencia de



ciencia, tecnología e innovación en el continente, la Escuela Latinoamericana de Pensamiento en Ciencia, Tecnología y Desarrollo (ELAPCYTED), esta escuela del pensamiento plantea fundamentalmente que toda sociedad debe construir su propia ciencia y tecnología para impulsar su desarrollo autocentrado (Martínez y Marí, 2002), sin embargo, esta escuela no llegó a formular las claves para materializar cómo debería configurarse la estructura organizativa para avanzar en este sentido y en esencia, sus postulados han resultado ser funcionales a la reproducción del sistema capitalista, actualmente en crisis.

Desde principios de los 90', se viene pensando en los aspectos sociales atribuibles a la naturaleza de las transformaciones socioeconómicas latinoamericanas. Esto conforme al autor Max-Neef (1993), obliga a repensar el contexto social de las necesidades humanas de una manera radicalmente distinta de cómo ha sido pensado por los planificadores sociales y los elaboradores de políticas de desarrollo. Ya no se trata de relacionar las necesidades solamente con los bienes y servicios que presuntamente las satisfacen, sino de relacionarlas además con prácticas sociales, tipos de organización, modelos políticos y valores que repercuten sobre la forma en que se expresan las necesidades.

Las relaciones entre los seres humanos a través de las mediaciones del instrumento trabajo se convierten además en los espacios de una nueva cualidad que se le imprime a esas condiciones, se convierten en opciones de desarrollo que pueden o no cobrar materialidad en la vida de los hombres, pero que pautan, en última instancia, el curso de ese mismo desarrollo. A este tipo de relaciones esencialmente *humano* y potencialmente *proveedor de un desarrollo auténtico* lo denominamos vínculo social (Abad, 2008).

En la actualidad, la problemática no luce distinta, en condiciones de crisis global capitalista y a pesar de su persistencia como modo de producción predominante. El futuro de las transformaciones socioeconómicas en Latinoamérica está inexorablemente atado a las respuestas que los movimientos sociales y políticos de nuevo cuño generen. En este cambio de época, recobra vigencia el pensamiento del científico Einstein ([1949]; 2009), quien afirmó estar convencido de que hay solamente un camino para eliminar los graves males del capitalismo: el establecimiento de una economía socialista, acompañado por un sistema educativo orientado hacia metas sociales.

Conforme a este científico reconocido, en una economía así, los medios de producción son poseídos por la sociedad y utilizados de una forma planificada. Una economía planificada que ajuste la producción a las necesidades de la comunidad, distribuiría el trabajo a realizar entre todos los capacitados para trabajar, y garantizaría un sustento a cada hombre, mujer y niño. La educación del individuo además de promover sus propias capacidades naturales, procuraría desarrollar en él un sentido de la responsabilidad para sus compañeros hombres en lugar de la glorificación del poder y el éxito que se da en nuestra sociedad actual.

La organización innovadora en Latinoamérica, requiere la transformación cultural de la sociedad, un cambio de mentalidad en los sujetos sociales y sus acciones. Este cambio fundamental, tiene sus bases en el pensamiento divergente y precursor de Bolívar, quien revela en sus ideas el valor de la unidad y la participación ciudadana, como las claves estratégicas promotoras de riqueza y fuerza durante el proceso de construcción social para la emancipación de los pueblos latinoamericanos (Pividal, 2006).

Repensar o edificar la concepción innovación para América Latina, tiene profundas raíces históricas en el pensamiento socialista de finales de los años 50, cuando se creía que el sistema socialista no sólo era definido por el destino social de los bienes, sino por la forma cómo se obtienen, es decir, cuáles relaciones sociales establecen los hombres en el instante de producción.

De acuerdo con los datos revelados por Tablada (2005), Ernesto Ché Guevara fue uno de los pioneros en Latinoamérica en crear y desarrollar a finales de los años 50 un modelo de administración para impulsar la transformación socialista en Cuba. Un modelo intitulado, imperfecto, inacabado, con múltiples aspectos por perfeccionar, desechar y corregir, pero definitivamente, registrado en la historia como un antecedente valioso donde la *organización, la capacidad organizativa, el desarrollo de la conciencia y el desarrollo sobre todo a niveles de masa*, a niveles más generales, es la conjunción del estímulo material perfectamente aplicado, los principios de la estrategia de desarrollo organizacional que formuló el Che.

Entre los principales aspectos organizacionales que destaca el modelo basado en la construcción socialista se encuentra algunas posiciones centrales, que tienen que ver simultáneamente con la producción, organización y conciencia, que son antecedentes útiles para ésta y futuras propuestas de desarrollo organizacional: 1) *La dirección política* (Planificación y Gestión): aquí destacó la teoría y la organización práctica del modo en el que el *Pueblo* podía acceder al *Poder* e iniciar la creación de una nueva sociedad. 2) *El desarrollo del personal administrativo y técnico* (Educación): promoción de la formación de la conciencia socialista, la capacitación y entre-

namiento técnico para apoyar la ejecución de los planes diseñados y 3) *La comunicación*: La identificó como clave en los estudios socio-psicológicos de la organización para fomentar la integración-creatividad y el establecimiento de los vínculos sociales en la medida de articular los componentes de la sociedad en la ejecución de los planes para alcanzar la construcción socialista.

En la praxis, con la emergencia del nuevo paradigma de desarrollo integrado en las sociedades latinoamericanas, están resurgiendo agentes de cambio en la figura de movimientos y organizaciones sociales, laboratorios vivientes, circuitos de innovación, redes de innovación socioproductivas, cuyas corrientes de pensamiento integradoras, se perfilan como sistemas menos jerarquizados; más planos, donde la vinculación de sus componentes es trascendental para viabilizar la ejecución de la estrategia de innovación. Sin embargo, potenciar estas iniciativas organizacionales innovadoras, requiere pensar seriamente cómo promoverlas, desarrollarlas y fortalecerlas desde su propia esencia.

Existen suficientes evidencias del surgimiento de nuevas metodologías para promover la innovación en Latinoamérica, así por ejemplo es posible mencionar como la Alianza Cambio Andino (2010), posee un inventario de metodologías participativas a partir de experiencias desarrolladas en Bolivia, Perú, Ecuador y Colombia, que buscan promover la organización de pequeños productores para procesos de innovación rural participativa, así como incentivar el desarrollo de liderazgos participativos, colectivos y autogestionarios que contribuyan a fortalecer las capacidades administrativas y de gestión de organizaciones comunitarias de pequeños productores. A través estas metodologías se bus-

ca, también, convertir los grupos de pequeños productores en asociaciones formales, y consolidarlas con proyección empresarial.

En Venezuela, el surgimiento de las Empresas de Propiedad Social (EPS), de Redes Socialistas de Innovación Productiva (RSIP) y de los Consejos Comunales entre otras formas de organización emergentes en la comunidad o sociedad en general (Colina, 2005 y Peña, 2006), han mostrado dinámicas con características particulares que describen nuevas formas y desarrollos de la organización humana para planificar el cambio, que requieren de sistematización científica por su carácter inédito. Esto quiere decir, la construcción de una base teórico-conceptual propia que garantice la direccionalidad de los procesos productivos y que a su vez, sustente la actuación de los involucrados, de manera que, se creen los indicadores adecuados para implementar un proceso de evaluación que les permita a estas organizaciones aprender tanto de las experiencias exitosas como de sus propios fracasos, todo en la medida de sustentar el desarrollo social y económico sobre la dinámica evolutiva del conocimiento y los saberes.

En definitiva, las organizaciones emergentes en Latinoamérica necesitan una teoría que proporcione respaldo científico a sus metodologías de trabajo para perfeccionar su cultura innovativa, de allí la importancia de la tesis del Desarrollo Organizacional Innovador como alternativa válida para la región.

Superar los problemas estructurales en Latinoamérica—heredados del sistema económico capitalista— parte de la necesidad de reedificar la relación capital-trabajo e impulsar la innovación social y el desarrollo integrado (humano, endógeno y sustentable) en la región. Labor que exige en primera instancia, la construcción de un nuevo paradigma “desde

Latinoamérica”, cuya tendencia teórica sea orientada a partir de las ciencias sociales y humanas. Se trata de la emancipación del sujeto, y no precisamente el capital humano, como algunos autores han inferido, el modelo de recurso de optimización del desarrollo más fiable que encontraríamos, así como lo afirmó la estudiosa cubana Abad (2009).

Hasta aquí se ha avanzado en un renovado análisis teórico sobre la problemática organizacional, intentando relacionar la incidencia del pensamiento socialista latinoamericano (PSL) en las concepciones de desarrollo organizacional y de gerencia de la innovación todavía imperantes.

## **5. Conclusiones**

El principal problema que deben enfrentar los enfoques de desarrollo organizacional y de gerencia de la innovación tradicionales, es la sustitución de la visión capitalista que domina las relaciones de producción, por una lógica que impulse el desarrollo integrado: humano, endógeno y sustentable. El desarrollo organizacional innovador surge como estrategia en torno a la necesidad de generar, desarrollar y fortalecer las capacidades societales de innovación, mediante un programa de planificación, educación y comunicación que promueva el liderazgo con empoderamiento, orientado hacia la participación de comunidades de aprendizaje sostenible, involucradas en la definición y ejecución de políticas públicas y empresariales para la innovación.

La nueva visión para la gerencia de la innovación latinoamericana responde a la configuración que supera los modelos clásicos del pensamiento administrativo e impulsan los procesos de transformación social basados en la integración/unidad en el trabajo

como clave para resolver la ecuación innovación y desarrollo.

Las concepciones actuales y tradicionalmente interpretadas sobre el DO en el marco de la empresa se encuentran limitadas de asumir la transformación socialista en toda su complejidad. Centradas en el hombre, las demandas del desarrollo integrado exigen del propio proceso de planificación, cambio o transformación de las tradicionales estructuras de la organización.

Al interior del nuevo enfoque Desarrollo Organizacional Innovador (DOI), la creatividad y la innovación comparten el trabajo como un factor común en el interés por impulsar el desarrollo integrado. Sin embargo, el cambio socialista promueve lo social, como forma específica de esa asociación, de manera que este último, refleja no sólo las interacciones entre los individuos o sujeto social, sino además, la particular y compleja determinación de la creatividad y la innovación. El DOI promueve el proceso de transformación social sobre la base del valor integración/unidad en el trabajo, como alternativa posible para potenciar la relación estratégica innovación y desarrollo desde el Sur.

El DOI, se construye “desde abajo”, es decir, desde las bases de la organización y no exclusivamente a partir de la alta gerencia. Opera mediante un liderazgo con empoderamiento, orientado hacia la participación de la ciudadanía en la definición y el fortalecimiento de políticas públicas y empresariales en la medida de configurar estructuras de poder que superen los modelos clásicos del pensamiento administrativo. En el marco del pensamiento socialista latinoamericano del siglo XXI, la economía social y la democracia participativa, convenimos en proponer la implementación del DOI como política alternativa de nue-

va generación, en torno a la necesidad de generar, desarrollar y fortalecer las capacidades societales de innovación.

Se concluye que la generación, fortalecimiento y desarrollo de una teoría general capaz de dar razón tanto de los aspectos integradores como de los conflictivos de los sistemas de innovación en Latinoamérica es un reto que deben asumir los estudiosos de las organizaciones y de la sociología en general.

## Bibliografía citada

- Abad, Roxana (2008). Vínculo social y creatividad. ¿Alternativas o emergentes en la integración? Heterodoxia de los grupos. Ponencia presentada en el XI Simposio Internacional de Pensamiento Latinoamericano. Universidad Central “Martha Abreu” de Las Villas. Santa Clara. Cuba. Pp. 27-29.
- Abad, Roxana (2009). Sistematización de la relación emancipación-actividad creadora-integración. Anteproyecto de investigación para optar al título de Master en Integración Latinoamericana. Universidad Central de las Villas. Santa Clara, Cuba.
- Alianza Cambio Andino (2010). Metodologías para el desarrollo de los procesos de innovación rural en beneficio de los más pobres en la región. Disponible en: <http://www.cambioandino.org/mapa.shtml?s=h&m=a&n=DOI>. Consulta realizada en junio de 2010.
- Arocena, Rodrigo y Sutz, Judith (2006). “El Estudio de la innovación desde el sur y las perspectivas de un nuevo desarrollo.” En: **Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología, Sociedad e Innovación**. N° 7. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

- Benjamín, Jesús (2008). "Las políticas públicas de nueva generación en el ámbito de la ciencia y la tecnología. Conferencia presentada en el I Congreso Iberoamericano de Ciudadanía y Políticas Públicas en Ciencia y Tecnología. Universidad Autónoma de Sinaloa. México.
- Colina, Belinda (2005). Capacidades Societales de Innovación. Protocolo de tesis doctoral aprobado. Doctorado en Ciencias Económicas y Sociales. Mención Gerencia. Universidad del Zulia. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Maracaibo. Venezuela.
- Colina, Belinda (2008). "Capacidades Societales de Innovación: Su desarrollo en Empresas de Producción Social en el contexto del Socialismo del Siglo XXI en Venezuela". En: **Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa**. Centro Internacional de Investigación e Información sobre la Economía Pública, Social y Cooperativa (CIRIEC). Valencia. España. Pp. 121-153.
- Contreras, José (2008). Contribución a una crítica de las teorías gerenciales capitalistas. Disponible en: <http://saberlibre.wordpress.com/2008/11/21/contribucion-a-una-critica-de-las-teorias-gerenciales-capitalistas/>. Consulta realizada en junio de 2010.
- Einstein, Albert (2009). [Artículo publicado por primera vez en Monthly Review, Nueva York, Mayo de 1949]. En: **¿Por qué el socialismo?**, Colección ideas claves. Ministerio para el Poder Popular para la Comunicación y la información. Caracas.
- Faloh, R. (2006). "La innovación organizacional". En: **Gestión de la Innovación. Una visión actualizada para el contexto iberoamericano**. R. F. Alaiza. La Habana. Cuba. Pp. 59-75.
- Furtado, Celso (1974). **Teoría y Política del Desarrollo Económico**. Siglo Veintiuno editores. 5ta. Edición. México.
- Furtado, Celso (1979). **Creatividad y Dependencia**. Siglo Veintiuno Editores. México.
- Guadarrama, Pablo (2008). **Pensamiento Latinoamericano: Humanismo vs. Alienación**. Prólogo Carmen Bohórquez. Editorial El Perro y la Rana. Ministerio de Cultura. República Bolivariana de Venezuela. Caracas.
- Jermier, John. (1982). "Infusion of Critical Social Theory into Organizational Analysis: Implications for Studies of Work Adjustment". En: Dunkerly, D. y G. Salaman (Eds.). **The International Yearbook of Organization Studies**. Boston. Pp. 195-211.
- King Nigel. y Anderson Nigel (2003). **Como administrar la innovación y el cambio. Guía crítica para organizaciones**. Colección negocios. Thomson. España.
- Kockelmans, Joseph (1975). Toward an interpretative or hermeneutic social science. **Graduate faculty Philosophy Journal**. Pp. 257-269.
- Lanz, Carlos (2004). La revolución es cultural o reproducirá dominación. Disponible en: <http://www.aporrea.org/imprime/a9897.html>. Recuperado el 03 de octubre de 2008.
- Martínez, Carlos. y Marí, Manuel (2002). La Escuela Latinoamericana de Pensamiento en Ciencia, Tecnología y Desarrollo. Notas de un proyecto de investigación. En: **Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología, Sociedad e Innovación**. Nº 4. Septiembre-Diciembre. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Disponible en: File://A:\proyecto%20de%20inv%20escuela%20latino%

- 20c%20y%20t.htm. Recuperado el 04 de noviembre de 2006.
- Max-Neef, Manfred (1993). Desarrollo a escala humana. Disponible en: <http://www.neticoop.org.uy/IMG/pdf/DesEscalaHumana.pdf>. Recuperado el 10 de abril de 2009.
- Mouzelis, Nicos (1975). **Organización y Burocracia**. Un análisis de las teorías modernas sobre organizaciones sociales. Historia, Ciencia y Sociedad. 98. Ediciones Península. Barcelona. España.
- Oberto, Adan (2005). "Gestión del conocimiento para la innovación organizacional: Una visión desde Iberoamérica". En: **Enl@ce**. Revista Venezolana de Información, Tecnología y Conocimiento. Año 2, N°1, Enero - Abril. Universidad del Zulia. Facultad Experimental de Ciencias. Laboratorio de Tecnologías y Sistemas de Información. Maracaibo. Venezuela. Pp. 11-29.
- Peña, Jesús (2003). "La innovación como un fenómeno evolutivo: implicaciones para la economía y las políticas públicas asociadas". En: **Interciencia**, revista de ciencia y tecnología de América. INCI. Vol. 28 N° 6. Caracas.
- Peña, Jesús (2004). Análisis y evaluación de políticas públicas para la innovación en Venezuela: La experiencia del Conicit 1990-2002. Tesis Doctoral. Universidad Simón Bolívar. Caracas.
- Peña, Jesús (2006). **Redes de Innovación Productiva. Un análisis económico y político en la perspectiva del socialismo del siglo XXI**. Misión Ciencia. Ministerio de Ciencia y Tecnología. Caracas. Venezuela.
- Peña, Jesús (2007). **Socialismo del Siglo XXI: Redes de Innovación Productiva. Un análisis económico y político**. Ministerio de Ciencia y Tecnología. Caracas.
- Petit Elsa y Gutiérrez Lorena (2007). "Liderazgo con empowerment: promotor de la Innovación". **Revista Venezolana de Gerencia**. Universidad del Zulia. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Centro de Estudios de la Empresa. Pp. 207-217.
- Petit, Elsa (2008). **El desarrollo orgnaizacional para la innovación socioproductiva en América Latina**. IBERGECYT. La Habana. Cuba.
- Petit, Elsa (2010). "El desarrollo organizacional como alternativa para la gerencia de la innovación en Latinoamérica". Castro Elizabeth (Compiladora). En: **Desarrollo Organizacional. Tendencias y Perspectivas**. Año 1-2010. Anuario de la línea de Investigación desarrollo organizacional de la Facultad de Humanidades y Educación. Universidad del Zulia. Maracaibo. Venezuela.
- Petit, Elsa y Peña Jesús (2008). El Pensamiento socialista latinoamericano y el desarrollo organizacional: Hacia la Construcción de Alternativas válidas para nuestra región. Ponencia presentada en el XI Simposio Internacional de Pensamiento Latinoamericano. Universidad Central de las Villas "Martha Abreu". Santa Clara. Cuba.
- Petit, Elsa y Peña Jesús (2009). Hacia la construcción de una nueva lógica para el desarrollo de las organizaciones innovadoras en el marco del Pensamiento Socialista Latinoamericano del Siglo XXI. Trabajo presentado en la línea de investigación doctoral desarrollo organizacional. Programa Doctorado en Ciencias Humanas. Facultad de Humanidades y Educación. Universidad del Zulia. Maracaibo. Venezuela.
- Petit, Elsa y López, Roberto (2009). Vigencia del pensamiento económico de Ernesto "Che" Guevara y su aporte al desarrollo

- organizacional en Latinoamérica. III Congreso internacional de Ciencias Históricas en Venezuela y XIIIa. Jornada de Investigación y Docencia en la Ciencia de la Historia. Fundación Buría. Barquisimeto. Venezuela.
- Pivald, Francisco (2006). **Bolívar, pensamiento precursor del antiimperialismo**. Editorial Ateneo Caracas.
- Prada, Andrés (2008). Mapa político de América Latina. Disponible en: [lineupblog.com/.../2011/06/america-latia.jpg](http://lineupblog.com/.../2011/06/america-latia.jpg). Consultada el 27 de marzo de 2011.
- Romero, Edgardo (2006). “Valores, Integración Latinoamericana y Desarrollo Social”. En C. d. Autores, **Pensamiento Español Latinoamericano Contemporáneo II** Villa Clara. Cuba. Pp. 129-145.
- Sinangil H. Kepir and Avallone, Francesco (2001) Organizational Development and Change, in N. Anderson, D. Ones, H.K. Sinangil an C. Viswesvaran (eds) **Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology**, Volumes I and II, London.
- Tablada, Carlos (2005). **El Pensamiento Económico de Ernesto Che Guevara**. Editorial de Ciencias Social. La Habana. Cuba.
- Urdaneta, Emilio y Petit, Elsa. (2008). Política de Innovación para el Desarrollo Integrado. Innovación y Management: las respuestas a los grandes desafíos de las empresas de la economía pública, social y cooperativa. Congreso Internacional Sevilla celebrado en Septiembre de 2008. CIRIEC. Sevilla. España.
- Sebastian, Jesús (2009). “La innovación, entre la ciencia, la ficción y la política”. En: **Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad**. Disponible en: [www.revistacts.net](http://www.revistacts.net). Consulta realizada en Marzo de 2009.
- Sunkel, Osvaldo y Paz, Pedro (1970). **El subdesarrollo latinoamericano y la teoría del desarrollo**. Siglo veintiuno editores. Texto del Instituto Latinoamericano de Planificación Económica y Social. México.
- Varsavky, Oscar (1979). **Hacia una política científica nacional**. Ediciones Periferia. Buenos Aires. Argentina.
- Vitale, Miguel (2007). “La nueva desigualdad social”. En: **Problemas del Desarrollo**. Revista Latinoamericana de Economía. Universidad Nacional Autónoma de México. México. Pp. 41-68.