

Desarrollo Organizacional Innovador: un nuevo enfoque gerencial para Latinoamérica

Elsa Petit¹, Roxana Abad², María López³ y Rosalinda Romero⁴

¹Universidad del Zulia, Facultad de Humanidades y Educación
elsapetitluzve@gmail.com

²Universidad Central “Martha Abreu” de Las Villas. Departamento
de Filosofía. Facultad de Ciencias Sociales. Santa Clara. Cuba.,
rabad@ucf.edu.cu

³Universidad del Zulia. Unidad Académica Tecnologías de Información
del Departamento de Computación, lopez.mapi@gmail.com

⁴Universidad del Zulia, Unidad Académica de Antropología del
Departamento de Ciencias Humanas, rosalindaromero@gmail.com

Resumen

Se describe el nuevo enfoque teórico Desarrollo Organizacional para Gerenciar la Innovación vinculado a la preeminencia de la dimensión humana, valores sociales y políticas públicas de innovación y desarrollo inclusivo en Nuestra-América. El diseño de investigación es crítico integrista (Méndez, 2003), de frontera (Escobar, 2003) y la interpretación de resultados fue concebida desde la visión del Pensamiento Creativo y Transformador Latinoamericano (Guadarrama, 2008). Este debe ser reconocido para que la innovación se establezca como valor en los procesos de integración. En el contenido del enfoque planteado, el relieve de una ‘revolución cultural’, constituye la base del paradigma en construcción.

Palabras clave: Desarrollo Organizacional, Innovación, Gerencia, Latinoamérica.

Innovative Organizational Development: A New Managerial Approach for Latin America

Abstract

This new theoretical approach to Organizational Development for Managing Innovation is linked to the preeminence of the human dimension, social values and public policies of innovation and inclusive development in Our America. The research has a critical integrating (Méndez, 2003), frontier (Escobar, 2003) design, and the interpretation of results was conceived using the vision of creative, transforming Latin American thought (Guadarrama, 2008). This must be recognized so that innovation can be established as a value in integration processes. In the content of the proposed approach, “cultural revolution” constitutes the base for the paradigm in construction.

Key words: Organizational development, innovation, management, Latin America.

1. INTRODUCCIÓN

En este artículo se describe el nuevo enfoque teórico Desarrollo Organizacional para la Gerencia de la Innovación vinculado a la preeminencia de la dimensión humana, los valores sociales y las políticas públicas para la innovación y el desarrollo inclusivo en Nuestra-América.

Los modelos económicos, los planes y políticas gubernamentales, las estrategias empresariales, las culturas de los pueblos y los tiempos de innovación son diferentes entre países, de manera que, entender las relaciones entre los procesos de innovación y la capacidad de las sociedades para hacerse prósperas, constituye desde el Sur, un reto científico en la medida de viabilizar la construcción de una teoría organizacional autóctona, útil para generar y sustentar estructuras sociales que promuevan la innovación e impulsen un nuevo desarrollo en América Latina.

En América Latina y el Caribe, las perspectivas gerenciales de finales de siglo XX y principios del siglo XXI, plantean a las *organizacio-*

nes públicas, privadas y sociales la adopción de modelos y estrategias de dirección acordes a las exigencias y a los desafíos del entorno. En tal sentido, organizaciones burocráticas, rígidas y mecanicistas, ceden su espacio a organizaciones inteligentes, proactivas, dinámicas, creativas y descentralizadas. Estas nuevas formas de organización e incluso, aquellas vinculadas específicamente con la transformación social del continente como los movimientos y agentes sociales emergentes, para conducirse y desarrollarse como sistemas innovadores, deberán diseñar mecanismos de planificación, educación y comunicación alternativos soportados en un nuevo orden para el desarrollo.

El problema de investigación 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 los pueblos latinoamericanos pueden acceder al poder e iniciar la creación de una nueva sociedad.

El autor Lanz (2001) ante el colapso de los viejos paradigmas organizacionales, estudia el enfoque de las organizaciones transcomplejas promovido por el impacto de las corrientes postmodernas en la cultura organizacional, basado en la implementación de nuevas tecnologías de información y comunicación. No obstante, sin pretender desestimar la propuesta del autor, es prudente aclarar que el enfoque propuesto, no ubica como núcleo central de toda interpretación al hombre como sujeto social de cambio, considera a la nueva tecnología como la principal fuente impulsora de cambios paradigmáticos en la teoría de la organización. No obstante, de todo el cuestionamiento que hace este autor es recuperable la siguiente inquietud: ¿Con qué herramientas epistemológicas podemos hoy abordar el complejo asunto de los procesos organizacionales? Esta interrogante, al ser ajustada al escenario de los procesos orientados a la gerencia de la innovación desde el Sur, no puede obviar la dimensión social, el problema superior que obliga a repensar y a asumir la tarea de construir nuevos caminos para promover la innovación y el desarrollo en el continente.

En la perspectiva de las corrientes dominantes del pensamiento organizacional para la innovación se reproducen los valores del capitalismo, que no constituyen la base natural para el desarrollo de la innovación social. El epicentro del “conflicto paradigmático” como lo expresa Lanz

(2007), se centra en la cultura organizativa y gerencial que está cimentada en la división del trabajo, con una clara adscripción jerárquica y piramidal.

El principal problema que debe enfrentar el enfoque de Desarrollo Organizacional ortodoxo, es la sustitución de la visión capitalista que domina las relaciones de producción e innovación, por una lógica que impulse el desarrollo humano integrado y le permita convertirlo en una herramienta en la teoría de la planificación estratégica para la innovación y el desarrollo desde el Sur (Arocena y Sutz, 2006; Urdaneta y Petit, 2008). En segundo lugar, comprender el por qué de las disfuncionalidades de la burocracia organizacional¹, constituye en sí mismo un reto científico para edificar un nuevo concepto y una nueva perspectiva teórica sobre el Desarrollo Organizacional como estrategia de cambio para el continente.

En concreto, emerge como posibilidad de evolucionar enfoques de la administración empresarial y la gerencia de la innovación en el marco de una nueva racionalidad que impulse el desarrollo de la organización humana desde la perspectiva del pensamiento creativo y transformador latinoamericano.

Las organizaciones humanas tal como lo refiere Villalobos (2007) constituyen “un tema de nuestro tiempo”, un tema “*intergeneracional*” y “*tranhistórico*”. Precisamente esta trascendentalidad del ser humano viviendo en forma organizada es lo que propicia la comprensión del mundo que se representa y ordena con fines societales. En este sentido, se entenderá el concepto de organización desde su carácter epistémico como lo plantea este autor: “*el ámbito intersubjetivo de la vida del ser humano dentro del cual se desarrolla su mundo relacional (escuela, empresa, el equipo de futbol, etc.). Recordando a Aristóteles, el hombre es un ser sociable*”.

Tal como lo expresan Arocena y Sutz (2007), cuando se mira a la innovación desde el Sur, lo que se ve ante todo es la gravitación de la inequidad en la persistencia del subdesarrollo (Arocena y Sutz, 2003). Las estrategias económicas, la renovación y articulación de las políticas públicas y la transformación de la educación son cuestiones que -en el sentido tan sumariamente expuesto en los párrafos precedentes- apuntan a promover formas de la equidad constituibles en pilares de un Nuevo Desarrollo, concebido como un proceso de democratización que revitalizaría lo más alentador de nuestra historia reciente. En efecto, un desarrollo

desde los actores sociales será posible en la medida en que se pongan en juego energías colectivas, niveles de participación e iniciativas de envergadura comparable a las que durante las décadas de los 80 y los 90 condujeron a la reconquista de la democracia política en tantos países de América Latina.

La puesta en marcha de una estrategia o modelo alternativo para el desarrollo innovador en Latinoamérica, no es un problema meramente tecno-económico, “ni fundamentalmente político” como lo plantea Rincón (2008); sin embargo, por la complejidad y diversidad cultural de la región es perentorio declarar en qué visión de la política se apoya esta perspectiva: el concepto martiano de política, “la política es crear un recurso nuevo a cada nuevo recurso del enemigo, es convertir los reveses en fortuna”...hace alusión a la dimensión humanista de la política a través del valor de la creatividad². En este sentido, es un desafío histórico de carácter estructural con serias implicaciones para todos los componentes de la sociedad.

2. FUNDAMENTOS TEÓRICOS

2.1 El concepto Desarrollo Organizacional: Más allá de su visión de consultoría empresarial

Petit (2012) determina que el concepto estándar D.O. se proyecta como promotor del desarrollo humano en forma sistemática y planificada, en términos de expansión y acumulación del capital, para impulsar el desarrollo económico competitivo y tecno-industrial desde la alta gerencia. Tres ideas semiestructuradas surgidas del análisis del corpus documental (intentos de codificación) soportan ésta síntesis:

1. La visión de hombre como recurso individual e instrumento para acumular y maximizar capitales
2. El enfoque del cambio como producto de la intervención planificada, estratégica y sistematizada para fortalecer los recursos, las capacidades y las competencias empresariales.
3. La perspectiva de desarrollo competitivo empresarial y tecno económico de las fuerzas del intorno y entorno productivo industrial.

El Desarrollo Organizacional como concepto es un fenómeno evolutivo con serias implicaciones para las políticas de innovación, y es adaptable de manera consensuada al modelo societal al cual se aspira en

economías complejas. Esto quiere decir en su máxima expresión que el enfoque D.O., posee gran capacidad cosmopoiética o amplitud para construir ordenamientos abiertos.

Con los profundos cambios sociopolíticos latinoamericanos actuales, se impone el reto de asumir el desarrollo humano como una prioridad. En esta disposición, Petit y Peña (2009), concretan una investigación asociada al desarrollo de las organizaciones innovadoras, orientada según tres principios fundamentales: El primero, es el predominio del análisis político-social, en contraste con el análisis solamente basado en el racionalismo económico; el segundo, el reconocimiento del valor de lo colectivo frente a los antivalores del individualismo y el oportunismo; y el tercero, el rescate de la visión histórica, de los hechos organizacionales, para permear con nuevos valores, conceptos y teorías la administración del modo de producción socialista.

En la medida de entender ésta evolución, se intenta proponer un nuevo Desarrollo Organizacional como herramienta de planificación de las relaciones sociales de producción y como instrumento de política para la innovación y el desarrollo socioeconómico (Petit, 2008), a fin de impulsar estrategias concretas para la generación, desarrollo y sustentación de las “*capacidades societales de innovación*” (Colina, 2008) en el continente.

La posibilidad de instituir un *Desarrollo Organizacional Innovador*³, en virtud de las demandas del desarrollo integrado (humano, endógeno y sustentable), “la creatividad” como un recurso del pensamiento socialista del siglo XXI y “el vínculo social” al interior de un sistema de relaciones de producción, se constituyen invariantes ante un análisis que pretende ser consecuente con una visión del concepto de innovación cuya naturaleza promueve demandas reales al sujeto social desde la integración en el trabajo de organizaciones y los agentes del cambio.

Es necesario comprender que la Teoría del Desarrollo Organizacional y la Teoría de la Innovación necesitan evolucionar al emerger en la praxis, perspectivas de naturaleza socio-psicológica, socio-política y socio-económicas que se afirman en concepciones como la actividad creadora (Abad, 2008), el trabajo como valor socio-productivo (Petit y Abad, 2009), ambos elementos profundamente diversificadores en el interés por alcanzar el desarrollo integrado.

En el tratamiento de conceptos como el Desarrollo Organizacional, innovación, integración, creatividad y vínculo social; aparecen ejes comunes al interior de la variedad de categorías, como pueden resultar los propios recursos teórico-metodológicos que facilitan las concepciones sobre relaciones sociales, relaciones de producción, políticas públicas, entre otras. La innegable interrelación que existe entre todas ellas evidenciada con cuerpo en la utilidad de estos recursos conceptuales, conduce al reconocimiento de que el impacto de sus nexos trasciende, por consiguiente, el discurso teórico y obliga con la misma fuerza a penetrar en espacios de identificación y optimación de una praxis que se promueva en correspondencia con las demandas del cambio legítimo.

2.2 El concepto de gerencia de la innovación desde el Sur: Geopolítica de la innovación

La gerencia de acuerdo a Rojas-Vera (1994) es sinónimo de Dirección o Management, constituye un proceso integrador en el que específicas personas gestionan y canalizan el esfuerzo productivo de una empresa u organización o parte de ellos, hacia el cumplimiento de determinadas metas u objetivos. Es conducir a la organización sobre el mejor rumbo orientado por la misión que ha sido propuesta y acordada. El objetivo de la gerencia de la innovación, en la realidad, es organizar y potenciar la capacidad innovadora de una organización y con ello asegurar su desarrollo y futuro.

De acuerdo con Petit (2012), íntimamente relacionada con las perspectivas anteriores surge la visión geopolítica del Desarrollo Organizacional para la gerencia de la innovación en Latinoamérica y aparece su concepción territorial como estrategia de innovación continental para generar tecnología social, innovación social y desarrollo integrado. Las cuatro relaciones paradigmáticas halladas por la autora y denominadas sincronizaciones teóricas, son las siguientes:

p/s: Gerencia Innovadora Latinoamericana (GIL)

q/s: Políticas de Innovación Latinoamericana (PIL)

r/s: Traducción en la Planificación Gerencial de la Innovación en Latinoamérica. (TPGIS)

s/r: Geopolítica de la Innovación en Latinoamérica (GPIL)

Según lo explica la investigadora Petit, la integración de estas cuatro convenciones constituye en esencia, su principal atributo como mecanismo generador de capacidad cosmopoiética (de construir ordenamientos abiertos) y como estrategia de autopoiesis en primer lugar, para presentar un nuevo paradigma teórico como producto de una reflexión interdisciplinaria y en segundo lugar, desde su implementación para absorber energía, recursos, capacidades y competencias del entorno y mantener la estabilidad estructural y comunicación entre los sistemas de innovación nacionales del continente. A partir de ellas se posibilita en el marco teórico de la gerencia de la innovación desde el Sur la consideración del Desarrollo Organizacional Innovador como un nuevo código conceptual para impulsar la cultura innovadora en Latinoamérica.

La noción tradicional de innovación ha ido mutando a lo largo del tiempo y sus usos se han ido extendiendo para pasar de referirse de un modelo de desarrollo económico a comprender una pluralidad de formas de desarrollo humano, social y cultural. En esta misma dirección Jaron (2008), plantea que "(...) la sociedad es un centro de producción de creatividad que puede ser canalizada y convertida en innovación". Esto seguramente posibilitado mediante estrategias de desarrollo organizacional promovidas a través de políticas públicas y empresariales que impacten sobre la participación y el trabajo del ciudadano.

Este nuevo enfoque ha dado a luz marcos teóricos de nuevo cuño como: los sistemas nacionales y territoriales de innovación, la teoría de las hélices y las innovaciones sociales. En común estas perspectivas presentan una revalorización del papel del capital social y relacional, de la trama asociativa y de las relaciones de cooperación socioeconómica, activos de los cuales la economía social es portadora insoslayable. Desde la perspectiva teórica de la planificación y gerencia de la innovación; el estudioso Peña-Cedillo (2007), discute el papel contradictorio que tiene la innovación cuando se aborda su relación con el desarrollo social y económico. Explica que se trata de un impetuoso fenómeno generador de riquezas para sectores acotados de la sociedad; mientras por otro, es el principal diferenciador de los grupos sociales al interior del sistema económico predominante, situación que se hace insostenible al observar el panorama desde una perspectiva mundial.

El autor analiza los fundamentos teóricos del problema desde ángulos diversos y concluye sobre la urgente necesidad de nuevos enfoques que vayan más allá de las perspectivas neo-clásicas y evolucionis-

tas hoy en día preponderantes; nuevos enfoques que sean capaces de poner en cuestionamiento directo la prevalecía en el desenvolvimiento de estos fenómenos de las lógicas marcadas por los mercados y el capital. Con base en lo expuesto, un nuevo enfoque para la gerencia de la innovación se ha ido imponiendo progresivamente en los últimos años, perspectiva que no sólo contempla la dimensión tecnológica sino también la *dimensión organizativa, social, institucional, cultural y política* de los procesos de innovación, dimensiones humanas que al no ser contempladas anteriormente, han coadyuvado a la ineficacia de numerosas políticas de innovación y desarrollo.

El concepto de innovación desde la perspectiva de la Escuela del Pensamiento Creativo y Transformador Latinoamericano (Carrero y Petit, 2011) constituye el resultado que se origina de un proceso social de construcción y aprendizaje colectivo entre factores humanos y no humanos, donde interviene una multiplicidad de actores y elementos de diversa naturaleza de la sociedad, articulando recursos, conocimientos, talentos, habilidades y experiencias de manera organizada planificada e integrada, para intervenir la realidad social, por medio de un liderazgo con empoderamiento colectivo y ejecutado por un actor que se relaciona en red, propiciando nuevos conocimientos con visión humana, social, cultural y política para mejorar las condiciones de vida existentes, y promover el desarrollo social y cultural, a través del progreso socio productivo de las sociedades. Definitivamente este nuevo concepto de innovación edificado por Carrero y Petit (2011), requiere de la creación de un nuevo enfoque para la gerencia de la innovación en el continente, una visión gerencial renovada, que ubique en su núcleo explicativo, el factor humano-social como elemento crítico fundamental.

3. ASPECTOS METODOLÓGICOS

El carácter de la investigación es esencialmente cualitativo-documental, cuya población y muestra está constituida por documentos. La población documental está conformada por referencias de uso y conocimiento científico universal: libros y artículos científicos especializados de edición actualizada, documentos en pdf publicados en la web de reputación reconocida, trabajos científicos patrimonio de universidades nacionales e internacionales, así como: artículos y reseñas científicas en prensa y revistas, entrevistas a expertos y trabajos científicos arbitrados

presentados y referenciados en la memoria física o digital de eventos científicos nacionales e internacionales. Inclusive, documentos oficiales de los países latinoamericanos: políticas, planes de desarrollo de las naciones del continente y algunas fuentes clásicas del conocimiento en el área, de obligada revisión.

Es importante destacar que la pluralidad del corpus documental seleccionado responde a la expansión del entendimiento de lo humano y lo social. Así como también, al carácter complejo, interdisciplinario y transdisciplinario que proyecta el estudio. Las fuentes documentales se eligieron considerando el criterio de la convergencia interdisciplinaria, desde la cual se está abriendo un espacio hacia una perspectiva completamente diferente: la de las ciencias de la complejidad. En esta perspectiva, el elemento básico lo constituye un cambio en las nociones de realidad y del observador. Aceptar tantas realidades como dominio de explicaciones que el observador pueda proponer.

La multidisciplinariedad de las fuentes escogidas, da cuenta de las disciplinas, ciencias o ramas del conocimiento que tienen que ver o dan razón del saber sobre lo concreto del tema de estudio planteado y la interdisciplinariedad no es la yuxtaposición ni una suma de saberes en cadena, ni un conglomerado de actuaciones grupales, consiste en una puesta en común, una forma de conocimiento aplicado que se produce en la intersección de los saberes.

Este procedimiento para seleccionar el corpus documental se sustenta en las visiones de los investigadores latinoamericanos Ruiz y González (1997) sobre el tema de la convergencia interdisciplinaria y las ciencias de la complejidad, y los aportes de Boiero y Estrada (1998) sobre el valor de la multidisciplinariedad e interdisciplinariedad como estrategia para identificar la intersección de saberes.

Los complejos cambios socio-históricos y el estado incipiente y la transformación socioeconómica emergente en la región, obligó a emplear una lógica epistémica ajustada al paradigma crítico integrista planteado por Méndez (2003); éste permite seleccionar o construir el mejor método para diseñar nuevos conceptos a través de la misma relación dialéctica planteada por el materialismo: la práctica social. Ante tal disyuntiva, surge una oportunidad desde la visión conocida como *pensamiento de frontera y epistemología de frontera* (Escobar, 2003), la posibilidad misma de hablar sobre *mundos y conocimientos de otro modo*, un pensa-

miento otro, un conocimiento otro y otro mundo, son ciertamente posibles, en el marco del auténtico y transformador pensamiento latinoamericano, según Guadarrama (2008) ya de por sí se reconoce la creatividad como valor más que como atributo⁴.

En tal sentido, el estudio sobre desarrollo organizacional para gerencia de la innovación en Latinoamérica, se suscribe en el marco de investigación “de frontera”, como posibilidad de hacer evolucionar o proponer nuevos enfoques para la planificación y gerencia de la innovación en el marco de una nueva racionalidad para impulsar los procesos de desarrollo integrado, desde el contexto del pensamiento socialista latinoamericano del siglo XXI (Petit y Peña, 2009), y para la organización práctica del modo en que los pueblos pueden acceder al poder e iniciar la creación de una nueva sociedad.

4. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 Petit y Abad (2009) “Para que la innovación sea un valor en los procesos de integración, el pensamiento latinoamericano debe ser reconocido previamente creativo”

¿Existe el Pensamiento Creativo y Transformador Latinoamericano que sustente el nuevo enfoque? Algunas evidencias encontradas en la revisión y análisis documental se listan a continuación:

- Según Valle (2008) existe en la gente que busca desarrollar un pensamiento propio para América Latina, motivado por el anhelo de mayor cohesión social y política en la región, en quienes procura un resurgimiento de las ideas latinoamericanas y en la filosofía latinoamericana que cavila entorno a lo concreto de los problemas que la vida presenta a nuestra gente.
- De acuerdo con Marini (2007-2008) en aquellos que han demostrado que tiene sus raíces en el pensamiento social y en la reflexión de una sociedad sobre sí misma y en lucha por la democracia.
- Siguiendo a Azócar (2007) y a Morín (1996), está presente en quienes lo asocian con el pluralismo despolarizado, la heterodoxia, el pensamiento complejo.
- Guadarrama (1996-2001-2008) lo identifica en los que han dado razones de su autenticidad y confluencia con el humanismo socialista, no como una utopía abstracta sino como una utopía concreta.

- Petit y Peña (2009), han demostrado su relación con el pensamiento socialista y el desarrollo organizacional como alternativa posible para la región.
- Petit, Oberto y Peña (2009) lo asocian con la evolución de enfoques teóricos tradicionales, como: gerencia de la innovación y DO y Sosa (2011) con la conversión de conceptos.
- Carrero y Petit (2011). Desde su concepción social, sociológica y socialista, se han generado nuevos conceptos (Ej: la desarrollo organizacional innovador propuesto por Petit, 2010) y el concepto de innovación construido y propuesto por Carrero (2011).
- Conforme con Gutiérrez y Gonzales (2011) este pensamiento ha recibido influencia de intelectuales europeos preocupados por estudiar algunas temáticas como: Nolbert Lechner (1986): movimientos universitarios en América Latina, cómo compatibilizar orden y cambio social y Jesús Sebastian (2005) sobre la reedificación del concepto de innovación desde la perspectiva del proceso de democratización de América Latina.
- Este pensamiento aparece documentado formalmente como una escuela con múltiples corrientes de entre ellas la corriente creativa y transformadora (Guadarrama, 2008). Las disquisiciones señaladas constituyen algunas de sus manifestaciones o evidencias, inclusive, se observa que el pensamiento científico de intelectuales europeos vinculados a estudios latinoamericanos han sido influyentes en el pensamiento creativo y transformador latinoamericano, tal es el caso de Nolbert Lechner, Alemán residenciado en Chile desde 1964 y Jesús Sebastián (2005) ambos respetados en el pensamiento político del continente.

4.2 Petit y Peña (2011) “Son seis las dimensiones que constituyen el cambio paradigmático: Filosófica, Histórico-Política, Conceptual-Disciplinaria, Económico-Productiva, Social/Colectiva y Epistemológica”.

Un primer acercamiento a esta realidad es la necesaria sistematización de las coordenadas que desde las ciencias humanas encauzan la edificación conceptual del desarrollo organizacional como modelo teórico para gerenciar la innovación en Latinoamérica. Cada una de estas dimensiones, se convierte en línea de acción para futuras investigaciones, que permitan validar el concepto y el enfoque gerencial propuesto, el cual se encuentra abierto a nuevas explicaciones. Los componentes de

cada dominio constituyen rutas o fuentes de progreso científico (para la evolución del conocimiento en cuestión). Con la finalidad de orientar al lector hacia la comprensión de ese espacio cognoscitivo, a continuación se presenta un bosquejo de los principales aspectos que lo perfilan. Puede observarse que en el esquema se destacan seis dimensiones o dominios. La Tabla 1 los describe brevemente.

Tabla 1. Descripción de los dominios o dimensiones

Dimensión	Breve Descripción
Filosófica	El rescate de la visión humanista para fomentar la capacidad innovadora y el DO en Latinoamérica.
Histórico-Política	La lucha por la unidad latinoamericana para impulsar la emancipación, la equidad y el desarrollo.
Conceptual-Disciplinaria	La reorientación estratégica del Desarrollo Organizacional y la Innovación para articular las necesidades e ideas, con las habilidades y capacidades para implementarlas.
Económico-Productiva	La planificación y gerencia comprensivas de la innovación como factor crítico para favorecer el proceso de transformación socioeconómica latinoamericano.
Social/Colectiva	La 'proximidad organizada' para dotar de fluidez las relaciones entre actores distintos dentro de los sistemas de producción y de innovación latinoamericanos.
Epistemológica	La 'crítica-integradora' y el 'pensamiento de frontera' para superar científicamente el conflicto paradigmático.

Fuente: Petit y Peña (2011).

a. La Dimensión Filosófica: El rescate de la visión humanista para fomentar la capacidad innovadora y el desarrollo organizacional en Latinoamérica

El abordaje de este trabajo se ha emprendido en una era llena de complicaciones para alcanzar un mundo plenamente desarrollado, y a la vez equitativo y en paz. Por ello, investigar en cada una de esas dimensiones desde una mirada axiológica tiene que ser parte del reto de cualquier experiencia científica que afecte la acción del ser humano. Investigar y educar para el desarrollo (en nuestro caso específicos centrados en el DO y la innovación; pero con igual pertinencia si se aborda desde otras aristas), obliga a pensar tal desarrollo como un despliegue simultáneo y paralelo de la prosperidad, la equidad y la paz. Fácil es constatar que en

particular estos últimos dos ámbitos han sido usualmente menospreciados, cuando mucho abordados desde prácticas aisladas y fragmentarias carentes de un sustento filosófico sólido.

El valor inestimable de las ciencias humanas para promover nuevas tesis en pro de la equidad y la paz, constituye (en primera instancia para la comunidad científica que desarrolla proyectos y programas de investigación en éstas áreas), un gran compromiso humano y social. Es necesario “Educar para humanizar” como lo señaló Pérez-Esclarín (2005) y como actualmente expresa Roldan (2009), “los científicos tenemos que entender que ante todo somos seres humanos para impulsar el desarrollo humanista”. Ante los nuevos escenarios mundiales, fortalecer el compromiso social de la ciencia debe servir como base para fortalecer la investigación, la innovación y la creatividad en todos los niveles (Aular, 2009; Petit y Abad, 2009).

Esta perspectiva filosófica del pensamiento creativo y transformador latinoamericano tiene implicaciones de largo alcance para la edificación de nuevas teorías administrativas y gerenciales en apoyo a las dinámicas sociales que emergen en el continente, como por ejemplo, la irrupción de movimientos sociales y alternativas organizacionales que han venido desplegando prácticas y metodologías propias, factibles de constituir una cultura de innovación nacional en países como Argentina, Brasil, Bolivia, Ecuador, Nicaragua y Venezuela. Asimismo, posibilita un análisis renovado acerca del desarrollo organizacional, asumiéndolo como respuesta (y palanca) alternativa que ayude a perfilar los rasgos principales que deben ser propios de los Sistemas Nacionales de Ciencia, Tecnología e Innovación en Latinoamérica.

Los fenómenos observados señalan patentemente que gran parte de las sociedades latinoamericanas se organizan hoy para impulsar maneras de vivir distintas, más asociadas a los valores de la equidad, la paz y la sostenibilidad. Igualmente deben hacerlo para innovar y lograr prosperidad. En esa búsqueda de una nueva manera de construir sociedad, enfatizando valores que representan, sustantivamente, una nueva cultura; hay un territorio inexplorado asociado a las teorías y prácticas del DO y de la innovación, que hay que construir plenos de valores que vayan más allá de lo crematístico.

b. La Dimensión Histórico-Política: La lucha por la unidad latinoamericana para impulsar la emancipación, la equidad y el desarrollo

Hegel llegó a afirmar en sus “Lecciones sobre Filosofía de la Historia Universal” (1833:182-183), que América era ‘el país del porvenir’, mostrando con ello su creencia (claramente eurocéntrica) que invalidaba o excluía a esta región del mundo de cualquier consideración seria sobre la historia mundial. Para Hegel, América no tenía existencia presente por cuanto no era sino un eco de Europa, como bien dijo Guadarrama.

Por contraste, se desprenden de la interpretación hegeliana dos cuestiones fundamentales que complementan y fortalecen la visión filosófica del programa de investigación que proponemos: la necesidad que tiene América (específicamente Latinoamérica) de recuperar su propia historia, y la reivindicación y rescate de los contenidos que ha construido gracias a la lucha que hasta el presente ha librado por su soberanía plena. Al respecto señaló recientemente el mismo Guadarrama: “*Sólo cuando América construya su propia historia, cuando deje de ser eco de ajenas historias, sólo en ese momento existirá, tendrá realidad*” (Guadarrama, 2008:10).

Las vicisitudes históricas han constituido en el Sur una tradición acumulada de batallas por su propia unidad, con el fin de impulsar la emancipación de sus sociedades. Se trata de una tradición que contiene una carga de claves muy valiosas, orientadoras de los nuevos conceptos y teorías; una tradición que todavía se encuentra sin ser recogida y sistematizada adecuadamente.

El pensamiento precursor de Simón Bolívar, por ejemplo, muestra cómo el cambio en el destino de sus luchas concretas, comenzó con el análisis de las causas del fracaso de las Primeras Repúblicas en Venezuela: la ausencia del pueblo era la clave. Al respecto Pividal (2006), en su obra “Bolívar: Pensamiento precursor del antiimperialismo” recoge evidencias históricas de la necesidad de la organización de las mayorías para promover el proceso de unidad y de transformación en el continente.

Todos los intentos integracionistas del pasado son valiosos antecedentes que reflejan el inicio de una ruta clara de acciones hacia la organización transformadora latinoamericana. Trayectoria ampliada en la historia reciente por algunos países del continente que, según Di Filippo y Franco (2000), están descubriendo en los ‘Tratados de Integración Tipo B’ un instrumento de gran potencialidad para ir elaborando de manera conjunta nuevas respuestas estratégicas frente a los desafíos de la globa-

lización. Tal es el ejemplo de la Alianza Bolivariana para las Américas (ALBA), cuya proyección excede el marco de las consideraciones económicas y se proyecta al plano social y político de la promoción concertada de un desarrollo más autónomo, solidario y equitativo.

Otro aspecto histórico que vale la pena resaltar es el registrado por Tablada (2005). Según este autor, Ernesto 'Che' Guevara fue uno de los pioneros en Latinoamérica en crear y desarrollar a finales de los años 50 un modelo directivo para impulsar la transformación socio-económica en Cuba; un modelo inacabado, con múltiples aspectos por perfeccionar, desechar o corregir, pero definitivamente registrado en la historia como un antecedente valioso. Explica Tablada que Guevara llegó a formular un proyecto organizacional para el desarrollo socioeconómico, antiimperialista y anticapitalista de alcance mundial y no limitado solo a la revolución cubana.

En ese modelo se enfatiza la perspectiva de la planificación y la organización de las fuerzas productivas desde el trabajo colectivo para el desarrollo social, ideal que recobra vigencia en la actualidad en un contexto histórico donde en el continente emergen nuevas visiones de desarrollo muy alejadas de las posturas clásicas de la economía y la administración orientadas al lucro. Por ello estas tesis constituyen un aporte histórico valioso para orientar el despliegue futuro de este proyecto de investigación.

Como puede observarse, se trata de ideas heterodoxas, usualmente menospreciadas, tergiversadas o simplemente ocultadas en el debate académico, teórico y práctico, de las últimas décadas. Las crisis recurrentes del capitalismo, que se acercan a un nuevo clímax global en estos comienzos del siglo XXI, es una muestra palmaria de cuan ideologizada ha estado la discusión sobre el desenvolvimiento de las sociedades y las economías planetarias. La 'sorpresa' de la academia ante lo que se vive no sería tanta si en su momento se hubiesen considerado con la seriedad que se merecen estas tesis, que ya no lucen tan 'cargadas de herejía' como en el pasado reciente.

Justo es la crisis económica capitalista una oportunidad para romper esos diques ideológicos y generar nuevas ideas que auspicien organizaciones socialmente creativas, innovadoras y emprendedoras, pero para que igualmente avancen hacia la transformación socioeconómica y equitativa de las sociedades.

En América Latina se han dado en las dos últimas décadas procesos de cambio sociopolítico que en algunos casos han abierto nuevas perspectivas que deben ser aprovechadas por la teoría económica y en la propia concepción de la innovación y el desarrollo de las organizaciones. Por una parte, destaquemos la irrupción de los movimientos sociales que desde principios de la década de los 90 comenzaron a enfrentar las políticas económicas neoliberales, y que dieron como resultado el derrocamiento de diversos gobiernos de ese signo, así como la consolidación de planteamientos claramente enfrentados a las lógicas del capitalismo. Por otra parte, los reiterados triunfos electorales de fuerzas de izquierda en gran parte del subcontinente, muestran que estamos ante procesos acelerados que repercuten modificando visiones y conceptos que hasta ahora habían prevalecido en el campo de las ciencias humanas, económicas y sociales, incluyendo los conceptos del desarrollo organizacional e innovación.

Cuando se analiza la innovación desde el Sur, lo que se ve ante todo es la gravitación de la inequidad y la persistencia del subdesarrollo (Arocena y Sutz, 1999, 2002, 2003; Dagnino, Thomas y Davyt, 1996; Peña-Cedillo, 2006). La salida debe buscarse en la crítica del paradigma y las prácticas del mundo desarrollado que durante décadas han sido asumidas acríticamente por el mundo académico y económico latinoamericano. Una de tales salidas es la ‘repolitización de la gestión’ en las prácticas del DO y la innovación; es decir, reconsiderar los principios que definen la visión o filosofía de la gestión incorporando el conflicto por el poder y la direccionalidad de los procesos que siempre ha estado subyacente. Repolitizar la visión de la gerencia de innovación para Latinoamérica implica promover la mayor valoración de principios económicos y sociales que favorezcan a los grandes colectivos populares, superando la tradicional perspectiva capitalista liberal que valora la actividad productiva con base en el lucro privado que se genera. Tal replanteamiento obliga a la transformación de las estrategias económicas y las políticas públicas, para promover fórmulas de equidad constituibles en pilares de un nuevo estilo de desarrollo, concebido éste como un proceso de democratización que revitalice lo más alentador de la historia reciente latinoamericana (Arocena, 2005).

Estamos hablando de la implementación política de un modelo de desarrollo organizacional para la gerencia de la innovación en el continente; modelo que debe ser concebido desde las prácticas de los actores sociales. Ello será únicamente posible en la medida en que se pongan en

juego energías colectivas, niveles de participación e iniciativas de envergadura comparables a las que están movilizando otros espacios de la vida socio-política actual en tantos países de América Latina.

c. La Dimensión Conceptual-Disciplinaria: La reorientación estratégica del Desarrollo Organizacional y la Innovación para articular las necesidades e ideas, con las habilidades y capacidades para implementarlas.

El concepto tradicional de Desarrollo Organizacional instituido en las ciencias de la administración y la gerencia no puede tomarse como viene para afrontar la evolución de la teoría de la innovación. Esto último muestra históricamente cambios permanentes de énfasis en lo que se considera el elemento crucial del fenómeno. En los primeros momentos se priorizó el hecho tecnológico, pasándose luego por las estrategias y capacidades de los actores innovadores (empresas, administraciones públicas, organizaciones), por el conocimiento (en sus diferentes formas y fuentes), por las interacciones entre los diferentes componentes de los procesos de innovación, hasta llegar a las puertas (sin ser asumido aún por el mainstream) de lo que consideramos sustantivo para el Sur: la valorización del factor humano y del bienestar del conjunto de la sociedad.

Peña-Cedillo (2007) ha destacado el papel contradictorio que la innovación ha tenido cuando se aborda su relación histórica con el desarrollo social y económico. Por un lado, señala que se trata de un impetuoso fenómeno generador de riquezas para sectores acotados de la sociedad; mientras por otro, es el principal diferenciador de los grupos sociales al interior del sistema económico predominante, situación que se hace insostenible al observar el panorama desde una perspectiva mundial, concluyendo que es urgente el surgimiento de nuevos enfoques que vayan más allá de las perspectivas neo-clásicas y evolucionistas hoy en día preponderantes. “Nuevos enfoques que sean capaces de poner en cuestionamiento directo la prevalencia en el desenvolvimiento de estos fenómenos de las lógicas marcadas por los mercados y el capital”. A la luz de ello, de lo que finalmente se trata es de proponer la creación de un nuevo concepto de desarrollo organizacional, una propuesta que logre articular las necesidades e ideas con las habilidades y capacidades para implementarlas sin sacrificar equidad e inclusión. Un nuevo DO y una nueva innovación para una nueva sociedad.

Tal como Sebastián también lo ha venido señalando, la ampliación del concepto de innovación y la diversidad de procesos de cambio que se dan en las administraciones e instituciones públicas, empresas, organizaciones civiles, ciudadanos y la sociedad en su conjunto hacen que se dificulte la propuesta de modelos únicos para dar explicación:

“(.. .) hacen difícil la propuesta de modelos únicos, que expliquen todas las dimensiones de la heterogeneidad de los procesos, y complican el diseño de políticas para el fomento de la innovación y los esquemas de gobernanza” (Sebastián, 2010:7).

Esta compleja dinámica obliga a un cambio paradigmático que dé mejor cuenta de nuestras realidades y que genere aportes sustanciales a la teoría de la administración para el desarrollo de las organizaciones. Estos progresos deben proyectarse en tesis sobre el desarrollo organizacional, que no sólo contemplen la dimensión tecno-económica junto con la propiamente organizativa, sino que pongan en primer plano los aspectos sociales, institucionales, culturales y políticos de los procesos que inciden en la proyección de la innovación. Se trata de dimensiones que al no ser reconocidas anteriormente en todos los niveles (micro, meso y macro) han coadyuvado a la ineficacia de la mayor parte de las políticas de innovación en la mayoría de los países del continente.

En la actualidad, los profundos cambios sociopolíticos latinoamericanos y la reinserción en la agenda de los países del desarrollo nacional inclusivo, hacen posible asumir el desarrollo humano como una prioridad. De allí que se requiera concretar investigaciones asociadas al desarrollo de las organizaciones innovadoras en concordancia con los cambios que viven nuestras sociedades. Para ello se hace indispensable orientarse por tres principios fundamentales: El primero, es el predominio del análisis político-social, en contraste con el análisis solamente basado en el racionalismo económico; el segundo, el reconocimiento del valor de lo colectivo frente a los antivalores del individualismo y el oportunismo; y el tercero, el rescate de la visión histórica, de los hechos organizacionales, para permear con nuevos valores, conceptos y teorías la administración (y transformación) del modo de producción en el continente.

La propuesta de Desarrollo Organizacional para la Gerencia de la Innovación en Latinoamérica (DOGIL) justamente constituye un enfoque dirigido a la planificación del cambio basándose en un concepto abierto, flexible, propiciador de la construcción de innovación social en

distintos escenarios, para así dar respuesta a la compleja dinámica de articular las necesidades e ideas, con las habilidades y capacidades para implementarlas.

El aspecto conceptual central en esta tesis es la proposición un nuevo concepto de desarrollo organizacional que permita la construcción de un modelo teórico y a futuro nuevas alternativas (instrumentos, metodologías) para apoyar los procesos de transformación de las relaciones sociales de producción, partiendo de la valorización del factor humano y social, para impulsar estrategias concretas para la generación, desarrollo y sustentación de las “capacidades societales de innovación” en el continente.

“La raíz societal y humana que subyace en los procesos innovadores no ha sido suficientemente valorada y estudiada específicamente en América Latina y por ende en países como Venezuela. La innovación es un proceso social e interactivo y puede percibirse dado que al observar detenidamente la actividad real o potencial tanto de creadores como de usuarios de estas, emerge la convicción de que la innovación es un proceso “socialmente distribuido”, porque las capacidades requeridas para adelantarlas están diseminadas de maneras cambiantes, entre actores diferentes (Arocena y Sutz, 2003). Según estos autores la innovación como tal, es por sobre todo un proceso social, y es por ello que son diversos los actores que participan en la construcción de procesos innovadores, aportando para ello sus diversas capacidades y conocimientos, los cuales de igual forma se encuentran “socialmente distribuidos” (Colina, 2009:20).

En el marco de ésta dinámica humana (profundamente social, colectiva) de los procesos innovadores, el aporte conceptual en el campo de la teoría social se auspicia, hacia y desde los movimientos socio-políticos reales, la perspectiva de la proactividad organizacional; enfoque propuesto por Valecillos y Quintero (2007) para mantener la integración entre los procesos de reorganización y los cambios culturales, de hábitos y de conductas. Conforme a los autores, los cambios organizacionales y de comportamiento, tienen lugar mediante procesos de facilitación del aprendizaje colectivo en el que intercambian, pensamientos, acciones, reflexiones y decisiones entre el promotor del cambio (usualmente un colectivo social) y los actores clave; estos últimos no solo de las instituciones, como ellos mencionan, sino en cualquier ambiente de organización social que se configure. Aquí el cambio de conducta humana, de sus

hábitos y prácticas es logrado a través de las nuevas praxis sociales, económicas y políticas, que promueven y procuran el cambio organizacional y la promoción de la innovación.

d. La Dimensión Económico-Productiva: La planificación y gerencia comprensivas de la innovación como factor crítico para favorecer el proceso de transformación socioeconómica latinoamericano

Ya ha sido demostrado por innumerables estudios (más allá de lo señalado por la filosofía y por la historia) que el desarrollo organizacional y la innovación son (deben ser) elementos endógenos a la producción y al desarrollo de las economías nacionales. Ambos fenómenos son por naturaleza promovibles culturalmente (a partir de las prácticas socialmente compartidas), aprovechando las palancas de una estrategia económica centrada en el desarrollo de las potencialidades humanas (individuales y colectivas). Ambos fenómenos (el DO y la innovación) implican procesos en los que siempre es necesaria la participación de una pluralidad de actores distintos, que interaccionan definiendo los sistemas de innovación, tanto desde lo micro hasta en su escala más internacional (Lundvall y Johnson, 1994). Este planteamiento básico es el que orienta el análisis organizacional hacia la transformación de las instituciones económicas en clave de ‘revolución cultural’ y mediante la implementación de estrategias organizativas propicias para estimular la innovación como proceso interactivo (Lundvall, 1992).

La gerencia de innovación en su concepción tradicional no puede tomarse como viene. Con la visión tradicional no se podrán enfrentar las exigencias de los variados modelos de desarrollo económico que emerge en los países que procuran la transformación inclusiva de sus sociedades en el continente Latinoamericano. Se requieren nuevas hipótesis teóricas, a partir de la realidad social, que promuevan análisis profundo de la forma en que las organizaciones hacen lo que debería ser el principal trabajo de la sociedad: producir para el bienestar colectivo.

La investigación debe encaminarse hacia la construcción de un concepto de desarrollo organizacional, no sólo que considere el factor humano y social como focos de innovación, sino que también incluya en su estrategia gerencial al sistema político, educativo y comunicacional, como factores críticos para elevar las capacidades innovativas de las sociedades latinoamericanas y garantizar su desarrollo sustentable. Es ne-

cesario además, construir un modelo teórico que asista a los planificadores nacionales de la economías progresistas para ayudarles a reproducir metabólicamente en todo el sistema un espíritu emprendedor no individualista sino social. Una visión similar a la de desarrollo integrado innovador expuesta por diversos autores como: Urdaneta y Petit (2008); Petit (2008) y Sebastián (2009; 2010).

e. La Dimensión Social/Colectiva: La ‘proximidad organizada’ para dotar de fluidez las relaciones entre actores distintos dentro de los sistemas de producción y de innovación latinoamericanos

En la perspectiva socio-céntrica para el desarrollo se parte del criterio ontológico del ‘Ser Social’ al interior del concepto de sociedad como premisa de la planificación y gerencia de la innovación (Colina, 2008), centrándose en el hombre no como un recurso, sino como el sentido de la propia actividad. La concepción de desarrollo humano y social se instituye además como fundamento axiológico para edificar un nuevo concepto de desarrollo organizacional desde una perspectiva transformadora, no mercantilista.

La organización innovadora, entendida como espacio socialmente construido, debe ser en la práctica la matriz favorecedora de la interacción entre actores, al tiempo que se transforma -desarrolla y fortalece sus capacidades- con la evolución de dichas relaciones. En tal sentido, debe quedar claro que, aun cuando el territorio puede propiciar una ‘proximidad geográfica’ (Rallet y Torre, 2004) en términos de distancia-tiempo entre actores; el desarrollo organizacional redimensionado en sus contenidos de política pública y productiva debe propiciar valores y representaciones compartidas que favorezcan la confianza, la solidaridad, el trabajo asociativo y, por consiguiente, la cooperación entre actores sociales diversos; colaboración solidaria necesaria para propiciar una cultura de innovación sustentable. En otras palabras, se estaría promoviendo la creación de nueva teoría para fomentar una ‘proximidad organizada’ (Gallego, 2008) cargada de valores. Se trata de la necesaria comunicación (racional y afectiva) que dote de fluidez a las relaciones entre actores distintos dentro de los sistemas de producción y de innovación. Nada más alejado de este planteamiento que las muy difundidas recetas porterianas dirigidas a construir ‘entrelazamientos’ y ‘clusters’ esencialmente competitivos, propios del estilo de innovación dominante.

f. La Dimensión Epistemológica: La ‘crítica-integrista’ y el ‘pensamiento de frontera’ para superar científicamente el conflicto paradigmático

Lo planteado hasta ahora implica un reto científico de envergadura. Por ello es válido plantearse con qué herramientas epistemológicas puede hacerse posible abordar el complejo asunto del desarrollo organizacional para promover la cultura de innovación en una Latinoamérica en plena transformación. Un DO y una innovación ‘repolitizados’ y cargados de valores, no solo productivos, sino también inclusivos y sustentables, representan una carga explosiva en el dominio académico tradicional.

Los complejos cambios socio-históricos y el estado incipiente de la teoría del desarrollo organizacional como instrumento de política pública transformacional, obligan a emplear una lógica epistémica ajustada al paradigma crítico-integrista (Méndez, 2003), perspectiva epistemológica que permite seleccionar o construir el mejor método para diseñar nuevos conceptos a través de la misma relación dialéctica planteada en su momento por el materialismo histórico: la práctica social. Ante tal compromiso científico, surge una oportunidad desde la visión conocida como pensamiento de frontera o epistemología de frontera (Escobar, 2003), donde es ciertamente posible ‘hablar sobre mundos y conocimientos de otro modo’, promover ‘un pensamiento otro’, ‘un conocimiento otro y otro mundo’. Esta corriente epistémica es completamente compatible con los postulados del pensamiento creativo y transformador latinoamericano (Guadarrama, 2008).

Al respecto cabe señalar aquí que buena parte del legado marxista es susceptible de ser aprovechado en la compleja construcción de teoría y praxis en la que estamos envueltos. Se pone de relieve lo señalado por Morín (1997): el marxismo es una forma de construir teoría desde una visión de totalidad sobre la realidad social, muy en sintonía con lo que hoy se conoce como el pensamiento complejo y la perspectiva transdisciplinaria.

El estudio teórico y práctico del Desarrollo Organizacional para la Gerencia de la Innovación en Latinoamérica se inscribe en estas tendencias, a fin de establecer una ruptura científica con los paradigmas de la administración tradicionalmente aplicados para gerenciar el desarrollo de organizaciones innovadoras en el continente.

Las teorías que han soportado hasta ahora la praxis organizacional en el área, incluyendo la teoría gerencial que asiste a los procesos de innova-

ción, están cimentadas en la perpetuación de la división del trabajo, con una clara adscripción jerárquica y piramidal que promueve el burocratismo organizacional; apenas maquillada por aggiornamientos recientes que propugnan cierta ‘horizontalización’ de las estructuras y la ‘consulta a los trabajadores’ sobre limitadas temáticas sensibles. Es importante destacar también que la perspectiva epistémica que orientó la construcción de las corrientes dominantes del pensamiento organizacional está concebida sobre las bases del paradigma positivista. Y no es superfluo reiterar que reproducen los valores del capitalismo, sistema económico direccionado hacia el beneficio individualista, incluso cuando va en contra del bienestar social y de la preservación de la naturaleza; no en balde sus recurrentes crisis, particularmente la gravísima del presente, que tiene un alcance global en todos los países más opulentos del planeta.

El epicentro del ‘conflicto paradigmático’, como lo expresó Carlos Lanz (2004), se encuentra en el factor cultural, que a su juicio constituye la base natural para el estudio y construcción de marcos teóricos válidos para el desarrollo de la organización social y promoción de la cultura de innovación en las economías de los gobiernos progresistas en el continente. La revolución cultural constituye la base del paradigma en construcción, de la pedagogía liberadora para impulsar los mecanismos de desarrollo organizativo en América Latina.

Siguiendo a Hurtado, el desarrollo organizacional para la gerencia de la innovación en Latinoamérica, “debe ser, y es, un reto que debemos asumir los estudiosos de las organizaciones y la sociología en general para el fortalecimiento y desarrollo de nuestros pueblos” (Hurtado, 2010).

4.3 Petit (2012) “(...) se trata, en fin, de impulsar desde el campo del desarrollo organizacional y la innovación una estrategia liberadora que impulse los mecanismos de desarrollo en América Latina”

Las diferentes aristas del nuevo código conceptual, y el renovado enfoque teórico del Desarrollo Organizacional, propuesto por Petit (2012), manifiesta las características centrales de una nueva lógica organizacional que permite distinguir los distintos puntos de apalancamientos que hacen que los sistemas complejos cambien realmente.

Planificar y gerenciar la capacidad de innovación en Latinoamérica requiere de diversas implicaciones, una de ellas, es la referida a la edificación de nuevos conceptos y posturas teóricas que faciliten la interpretación de las realidades, con el propósito de diseñar, ejecutar y eva-

luar el carácter transformador de las políticas y estrategias de innovación de acuerdo a las necesidades de cambio en la práctica.

No fue necesario cambiar los términos desarrollo organizacional e innovación para Latinoamérica, sino más bien reedificar sus conceptos, contextualizarlos correctamente en el marco de una corriente de pensamiento que verdaderamente potencia el desarrollo de la creatividad mediante un proceso socio-productivo planificable para impulsar los objetivos de desarrollo integrado. Además, el desarrollo organizacional e innovación, como invariantes conceptuales enmarcadas en la dinámica de la planificación, la gerencia y la integración latinoamericana no pueden estudiarse separadas de la sociedad y menos de su propia estrategia de desarrollo.

El nuevo enfoque teórico Desarrollo Organizacional para la Gerencia de la Innovación se encuentra vinculado a la preeminencia de la dimensión humana, los valores sociales y las políticas públicas para la innovación y el desarrollo inclusivo en Nuestra-América. En esta visión renovada y ampliada del desarrollo organizacional como nuevo concepto, se refiere a un programa estratégico para promover la organización social innovadora y el desarrollo a escala humana, mediante la articulación de los sistemas de planificación, educación y comunicación nacional, la organización de liderazgos con empoderamiento popular orientados hacia la participación de comunidades de aprendizaje sostenible, involucrados en la definición, ejecución y evaluación de políticas públicas y empresariales para la innovación.

5. CONSIDERACIONES FINALES

El Desarrollo Organizacional Innovador como nuevo enfoque gerencial es consustancial con los procesos de transformación sociopolítica y socioeconómica que se han desplegado en Suramérica en el siglo XXI. Se propone con el objeto de contribuir con la organización práctica del modo en que los pueblos latinoamericanos pueden acceder desde la concepción “humano-social” al poder e iniciar la creación de una nueva sociedad. En este sentido, se avanzó hacia un renovado análisis teórico sobre la problemática organizacional, relacionando la incidencia del Pensamiento Creativo y Transformador Latinoamericano a fin de superar las viejas concepciones del desarrollo organizacional y de gerencia de innovación aun dominantes.

El nuevo concepto de desarrollo organizacional representa un salto cuántico en la teoría del desarrollo organizacional para avanzar en situaciones de complejidad, hacia la construcción de sistemas sociales auto-organizados, a partir del liderazgo con empoderamiento como promotor de la capacidad de innovación. El concepto de desarrollo organizacional innovador asociado a la planificación y gerencia de la innovación en Latinoamérica, posibilitará en lo teórico el tratamiento y comprensión de un conjunto de subtemas interrelacionados entre sí, que refuerzan la evolución de su propio núcleo conceptual y de sus implicaciones en la práctica, para la transformación sociopolítica y socioeconómica de la región. Se concluye que la consideración del factor humano y social en la construcción de un nuevo paradigma para gerenciar la innovación constituye un cambio radical frente a las tesis tradicionalmente dominantes y adquiere en el contenido de la tesis planteada, el relieve de una ‘revolución cultural’, base del paradigma en construcción.

Notas

1. Trelles (2008) explica que el modelo burocrático de Weber indica la previsibilidad del comportamiento humano en el trabajo; supone que el entorno de la organización es constante y estático; cuando la realidad demuestra que es todo lo contrario. La burocracia supone una ética devocional al trabajo; la realidad muestra que es así siempre y cuando el trabajo sea creativo y no rutinario. El modelo de Weber supone que el hombre está al servicio de la organización; la realidad indica que no es así: es la organización la que está al servicio del hombre.
2. José Martí, Obras Completas, citado por Hart, A. (2007) *Ética, cultura y política*. Editorial Félix Varela. La Habana.
3. Definido como el conjunto de acciones planificadas sistemáticamente orientadas a impulsar actividades o eventos que se realizan o suceden a través de valores y representaciones compartidas dentro de la dinámica social para promover la capacidad de innovación y el desarrollo integrado en América Latina (Petit, 2012).
4. Ver Guadarrama, P. (2001) *Humanismo y autenticidad en el pensamiento filosófico latinoamericano*.

Referencias documentales

- ABAD, Roxana. 2008. Vínculo social y creatividad. ¿Alternativas o emergentes en la integración? Heterodoxia de los grupos. **XI Simposio Internacional de Pensamiento Latinoamericano**. EN: Comisión 1. Fundamentos Teóricos del pensamiento nuestroamericano para una integración, Universidad Central “Martha Abreu” de Las Villas, Santa Clara, Cuba, 27-29 junio.
- ACOSTA, Vladimir. 2007. “**El Socialismo del Siglo XXI y la Revolución Bolivariana. Una Reflexión Inicial**” en López Maya, Margarita (Editora), Ideas para debatir el Socialismo del siglo XXI, Venezuela, Editorial Alfa, pp. 21-29.
- AROCENA, Rodrigo y SUTZ, Judith. 2003. Subdesarrollo e Innovación. Navegando contra el viento. Ciencia, tecnología, sociedad e innovación. En: **Serie Organización de Estados Iberoamericanos OEI**, compilado por: José Antonio López Cerezo y Eulalia Pérez Sedeño. Cambridge University Press. Pag.230.
- AROCENA, Rodrigo. 2005. Uruguay en la nueva ola de las izquierdas latinoamericanas. **Revista Nueva Sociedad**, N° 197, Caracas, mayo-junio. EN: <http://catedras.fsoc.uba.ar/toer/articulos/txt-arocena.htm>, Consulta: 07-02-2010.
- AROCENA, Rodrigo y SUTZ, Judith. 1999. **Mirando los Sistemas Nacionales de Innovación desde el Sur**, OEI, Madrid.
- AROCENA, Rodrigo y SUTZ, Judith. 2002. Sistemas de innovación y países en desarrollo, **SUDESCA Research Papers**, No. 30, Department of Business Studies, Aalborg University, Aalborg.
- AROCENA, Rodrigo y Sutz, Judith. 2006. “El estudio de la innovación desde el Sur y las perspectivas del nuevo desarrollo”, **Revista Iberoamericana de Ciencia, tecnología, sociedad e innovación. CTS+I**, N°7. Septiembre-Diciembre, OEI. En digital: <http://www.oei.es/revistactsi/numero7/articulo01.htm>
- AROCENA, Rodrigo y SUTZ, Judith. 2007. Sobre la democratización de la ciencia y la tecnología, **Quantum**, Volumen II, No. 1, Montevideo, 7-14; reproducido en Ciencia, Tecnología y Vida Cotidiana, N. Bottinelli y R. Giamello editores, Nodo Sur de la Red Pop, Montevideo.
- AULAR, Judith. 2009. “**La organización educativa y su compromiso social ante los nuevos escenarios mundiales. Integración al trabajo en Red**”. Maracaibo, Zulia, Venezuela: V Jornadas de evaluación de las líneas de investigación del Doctorado en Ciencias Humanas. I Jornadas de las Actividades Postdoctorales en Ciencias Humanas.

- AZÓCAR, Ramón. 2007. **Pensamiento Complejo y otros ensayos**. Colección Heterodoxia, Crítica Emergente, Fundación Editorial El perro y la rana, Fundación Imprenta de la Cultura. Caracas. Venezuela.
- BOIERO, Marta y ESTRADA, Gabriela. 1998. **Interdisciplinarietà y Multidisciplinarietà. Un ensayo en la enseñanza de finanzas y administración pública**, Facultad de Ciencias Económicas, Instituto de Desarrollo Regional, Universidad Nacional de Río Cuarto, Córdoba.
- CARRERO, Wilmer. 2011. **La innovación desde la perspectiva del pensamiento creativo y transformador latinoamericano**. Trabajo de grado para optar por el título Magister Scientiarum en Planificación y Gerencia de Ciencia y Tecnología. Universidad del Zulia.
- CARRERO, Wilmer y PETIT, Elsa. 2010. La innovación desde la perspectiva del pensamiento creativo y transformador latinoamericano. En: **XII Jornadas Nacionales de Investigación y Postgrado, Facultad Experimental de Ciencias**. Universidad del Zulia. Maracaibo- Venezuela, del 25 al 29 de octubre.
- COLINA, Belinda. 2009. Capital humano y capacidades societales de innovación: condiciones para el desarrollo de las empresas de producción social en Venezuela. **Revesco**, N°97. Primer cuatrimestre. Pág. 7-43. En Digital: <http://revistas.ucm.es/eec/11356618/articulos/REVE0909130007A.PDF>.
- COLINA, Belinda. 2008. **“Capacidades Societales de Innovación: Su desarrollo en Empresas de Producción Social en el contexto del socialismo del Siglo XXI en Venezuela”**. Ciriec-España Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, pp. 121-153.
- DAGNINO, Renato; THOMAS Hernán y DAVYT, Amílcar. 1996. El pensamiento en ciencia, tecnología y sociedad en Latinoamérica: una interpretación política de su trayectoria. **REDES**. V.3 N°7.
- DI FILIPPO, Armando y FRANCO, Rolando (2000). **Integración Regional, Desarrollo y Equidad**. Siglo veintiuno editores. CEPAL. México.
- ESCOBAR, Arturo (2003). Mundos y Conocimientos de otro modo. El programa de investigación de modernidad/colonialidad. **Tabula Rasa**. No.1: 51-86, enero-diciembre de Bogotá-Colombia.
- GALLEGO, Juan. 2008. **“Economía Social y Dinámica innovadora en los sistemas territoriales de producción y de innovación. Especial referencia a los sistemas agroalimentarios”**. Ciriec- España. Revista de Economía Pública Social y Cooperativa , pp.7-40.
- GUADARRAMA, Pablo. 1996. Razones de las confluencias y divergencias del pensamiento Latinoamericano con el humanismo socialista. **Anuario Hispano Cubano de Filosofía**. Santa Clara, enero. Pp. 1-19.

- GUADARRAMA, Pablo. 2001. Humanismo y autenticidad en el pensamiento filosófico latinoamericano. **ISLAS**. 43 (128): 87-122, abril-junio.
- GUADARRAMA, Pablo. 2008. **Pensamiento Filosófico Latinoamericano. Humanismo Vs. Alienación**. Tomos 1,2,3. Colección Heterodoxia. Crítica Emergente. Fundación Editorial El perro y la rana. Fundación Imprenta de la Cultura. Caracas. Venezuela.
- GUTIERREZ, Paulina y GONZALES, Osman. 2004. Las condiciones sociales del trabajo intelectual. Entrevista con Norbert Lechner, **Estudios Políticos**, N°24, Instituto de estudios políticos, Colombia, Enero-Junio.
- HART, Armando. 2007. **“Ética, cultura y política”**. Editorial Félix Varela. La Habana.
- HEGEL, Georg. 1833. **Lecciones sobre filosofía de la historia universal**. Madrid Rev. de Occidente, Pp.182-183.
- HURTADO, María. 2010. **Comunicación efectiva: herramienta para la gestión en Organizaciones educativas**. A manera de Prologo. En: Desarrollo Organizacional. Tendencias y perspectivas. Anuario de la Línea de Investigación Desarrollo Organizacional de la Facultad de Humanidades y Educación de LUZ. Año 1. Maracaibo, estado Zulia.
- ITSVÁN, Metzaros. 2009. **“La Teoría Económica y la Política: más allá del capital”**. Recuperado el 24 de 10 de 2009, de <http://www.herramienta.com>: <http://www.scribd.com/doc/13842925/Istvan-Meszaros-La-teoria-economica>
- JARON, Rowan. 2008. **“Innovacion y Creatividad Social: sobre los beneficios económicos de la creatividad de masas (un nuevo marco de explotación)”**. Recuperado el 24 de 03 de 2009, de YProduccion: <http://www.edicionessimbioticas.info/spip.php?article978>.
- KING, Nigel y ANDERSON, Neil. 2003. **“Cómo administrar la innovación y el cambio. Guía crítica para organizaciones”**. Australia: Coleccion Negocios Thomsom.
- LANZ, Carlos. 2004. **“La revolución es cultural o reproducirá la dominación aportes para el proceso de rectificación y el desarrollo de una nueva mentalidad en el seno de la revolución bolivariana”**. En digital <http://www.aporrea.org/imprime/a.9897.html>. Consultado en fecha: 22-01-2012.
- LANZ, Carlos. 2007. **La articulación global entre enfoque de desarrollo, paradigma científico-técnico y la transformación universitaria. Experiencias Doctorales**. VI Cohorte del PIDE y experiencias en TIC entre otros. Disponible en: <http://pide.wordpress.com/2008/04/27/la-articulacion-global-entre-enfoque-de-desarrollo-paradigma-cientifico-tecnico-y-la-transformacion-universitaria/>

- LANZ, Rigoberto. 2001. (Comp.). **Organizaciones Transcomplejas**. Caracas: IMOSMO-CONICIT.
- LANZ, Rigoberto. 2001. “**Diez tesis sobre cultura organizacional transcomplejas**” en Lanz, Rigoberto. Editor. Organizaciones transcomplejas. Caracas, Venezuela: Imposmo / Conicit. Pp. 161-176.
- LECHNER, Norbert. 1986. **La conflictiva y nunca acabada construcción del orden deseado**, Madrid, CIS/Siglo XXI, cap. VI: El consenso como estrategia y como utopía.
- LÓPEZ, Roberto. 2006. “**El Despertar de la Izquierda Latinoamericana y las teorías que lo acompañan**”. Maracaibo, Venezuela: Universidad del Zulia. Facultad Experimental de Ciencias. Departamento de Ciencias Humanas.
- LUNDVALL, Bengt-Åke. y JOHNSON, Bent. 1994. “The Learning Economy”. **Journal of Industry Studies**, pp. 23-42.
- LUNDVALL, Bent. 1992. “**National Systems of Innovation: An Analytical Framwork**”. Londres: Pinter.
- MARINI, Ruy. 2007. La lucha por la democracia en América Latina. **Cuadernos del Pensamiento Crítico Latinoamericano**. Presentación pp.1-4. Octubre.
- MARINI, Ruy. 2008. Las raíces del pensamiento latinoamericano. **Escritos**. Pp.1-13. En digital: http://www.marini-escritos.unam.nlx/035_pensamiento_latinoamericano_es.htm
- MÉNDEZ, Evaristo. 2003. “**Como no naufragar en la era de la información. Epistemología para internautas e investigadores**”. Maracaibo-Zulia: Ediluz.
- MÉSZÁROS, Itsván. 2003. “**Marxismo. La Teoría Económica y Política. Mas allá del capital**”. Recuperado el 27 de 08 de 2008, de Herramienta N°1: <http://www.herramienta.com.ar/categoria-tematica/marxismo/teoria-critica?page=1>
- MORÍN, Edgar. 1996. **Introducción al pensamiento complejo**. Barcelona: Gedisa.
- MORÍN, Edgar. 1997. “**Es necesario y Urgente una reforma en los modos de pensar. CD-ROM: Ciencia y Revolución: Los desafíos políticos de la ciencia. Hacia la transformación de la UNERMB**”. Edición de la Universidad “Rafael María Baralt” (UNERMB). Cabimas, Edo. Zulia. Circulación Privada.
- PEÑA-CEDILLO, Jesús. 2006. “**Redes de Innovación Productiva. Un análisis económico y político en la perspectiva del socialismo del siglo XXI**”. Caracas, Venezuela: Misión Ciencia. Ministerio de Ciencia y Tecnología.

- PEÑA, Jesús. 2007. “**Innovación y Desarrollo. ¿Es posible una relación estratégica? Simposio: Innovación y Desarrollo**”. Facultad Experimental de Ciencias. Maracaibo. Venezuela.
- PÉREZ-ESCLARÍN, Antonio (2005). **Educación para humanizar**. Nacea. Educadores XXI.
- PETIT, Elsa; OBERTO, Adan y PEÑA, Jesús. 2009. “**Desarrollo Organizacional Innovador. Integración al trabajo en Red**” . Maracaibo, Zulia, Venezuela: V Jornadas de la Evaluación de las líneas de Investigación del Doctorado en ciencias Humanas y I Jornadas de las Actividades Postdoctorales en Ciencias Humanas.
- PETIT, Elsa y ABAD, Roxana. 2009. Invariantes de la Integración para la Innovación en Latinoamérica. **XIII Seminario Latino-Iberoamericano de Gestión Tecnológica. ALTEC 2009 Innovación y Creatividad para el desarrollo sostenible**. EN: Mesa 1: La construcción de entornos favorables para la innovación, Cartagena, Colombia, 25, 26 y 27 de Noviembre. En digital: http://64.65.44.107/index.html?modulo=5&documento_id=163
- 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**”. En: L. d. organizacional. Maracaibo: Ediciones Astro Data.
- PETIT, Elsa y PEÑA, Jesús. 2011. “**El Desarrollo Organizacional para la Gerencia de la Innovación en Latinoamérica. Su espacio cognoscitivo desde las Ciencias Humanas**. Año 2- 2011, Anuario de la Línea de Investigación Desarrollo Organizacional de la Facultad de Humanidades y educación, Compiladora: Mineira Finol de Franco, LIDO.
- PETIT, Elsa. 2007. “**Desarrollo Organizacional para la innovación en Latinoamérica: Una tesis concebida integralmente por las ciencias sociales**”. Maracaibo-Venezuela: LIDO.
- PETIT, Elsa. 2008. El desarrollo organizacional para la innovación socio-productiva en América Latina. Ponencia presentada **CONGRESO IBERGECYT 2008**. GECYT. La Habana-Cuba, del 5 al 7 noviembre.
- PETIT, Elsa. 2010. “**El desarrollo Organizacional como alternativa para la gerencia de la Innovación en Latinoamérica. En: Desarrollo Organizacional: Tendencias y Perspectivas**”. Año 1- 2010, Anuario de la Línea de Investigación Desarrollo Organizacional de la Facultad de Humanidades y educación, Compiladora: Elizabeth Castro, LIDO.
- PETIT, Elsa. 2012. “**Desarrollo Organizacional para la Gerencia de la Innovación en Latinoamérica**”. Tesis Doctoral. Doctorado en Ciencias Hu-

- manas. Facultad de Humanidades y Educación. Universidad del Zulia. Maracaibo. Venezuela. Mimeografiado.
- 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 (págs. XX-XX)**”. Barquisimeto: Fundación Buría.
- PIVIDAL, Francisco. 2006. “**Bolívar Pensamiento Precursor del antiimperialismo**”. Caracas: Ateneo.
- RALLET, Alain y TORRE, André. 2004. “**Proximité et localisation**”. *Economie Rurale*, pp.103-129.
- RINCÓN, Elita. 2008. “Modelos y estrategias de desarrollo en América Latina”. *Cuadernos Latinoamericanos*, 25-62.
- ROJAS-VERA, Luis. 1994. El gerente: paradigmas y retos para su formación. **Encuentro Educativo**. Vol. 1. N° 1. Pp. 1-28.
- ROLDÁN, Liliana. 2009. “**Educación para la vida es educar para la Paz. Educación, conflicto y comunicación para una cultura de paz**”. Maracaibo, Zulia, Venezuela: V Jornada de Evaluación de líneas de Investigación del Doctorado en Ciencias Humanas. I Jornadas de las Actividades Postdoctorales en Ciencias Humanas. Integración al trabajo en red.
- ROMERO, Edgardo. 2006. “**Valores, Integración Latinoamericana y Desarrollo Social**”. En C. d. Autores, *Pensamiento Español Latinoamericano Contemporáneo II* (págs. 129-145). Villa Clara: Feijóo.
- RUIZ, Alfredo y GONZÁLEZ, Fernando. 1997. **Las contribuciones de Humberto Maturana a las ciencias de la Complejidad y a la Psicología**. Instituto de Terapia Cognitiva INTECO, Santiago de Chile. Disponible en: <http://www.inteco.cl>
- SEBASTIÁN, Jesús. 2005. “**Repensando la innovación en América Latina**”. Seminario de Gestión Tecnológica ALTEC 2005: Innovación tecnológica, cooperación y desarrollo. Salvador de Bahía, Brasil. Miembro del Centro de Información y Documentación Científica del CESIC España.
- SEBASTIÁN, Jesús. 2009. “**La innovación, entre la ciencia, la ficción y la política1 Portafolio**” CTS Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad – CTS ISSN: 1850-0013. www.revistacts.net (Consulta: Marzo 2009). Disponible en: www.oecdbookshop.org.
- SEBASTIÁN, Jesús. 2010. La innovación, entre la ciencia, la ficción y la política. **Portafolio**. Abril. Disponible en: http://www.revistacts.net/files/Portafolio/Sebastian_edit.pdf. Consultado: 20/06/2011.

- SOSA, Raquel. 2011. Pensar con cabeza propia. Educación y Pensamiento crítico en América Latina. **Cuadernos del Pensamiento Crítico Latinoamericano**. N° 48. CLACSO. Noviembre. Publicada en la Jornada de México, pág. 12 de Argentina, el Semanario de la Universidad de Costa Rica y los Le Monde Diplomatique de Bolivia, Chile, España y Venezuela.
- STAW, Barsade. 1984. “**Organizational behaviour: A review a and reformulatio of the field’s outcomes variables**”. Annual Review of Psychology , 35: 627-66.
- TABLADA, Carlos. 2005. **El pensamiento económico de Ernesto Che Guevara**. Editorial de Ciencias Sociales. La Habana. Cuba. 379 pp.
- TRELLES, Gustavo ARAUJO, Max-Weber. 2008. “**Burocracia**” -En: <http://www.monografias.com/trabajos12/burocra/burocra.shtml#DISFUN>, Fecha de consulta: agosto 2010.
- URDANETA, Emilio y PETIT, Elsa. 2008. **Política de Innovación para el Desarrollo Integrado**. 27 Congreso Internacional, Ciriec. Del 22, 23, 24 de septiembre. Sevilla. España.
- VALECILLOS, César y QUINTERO, Niria. 2007. Enfoque de las organizaciones inteligentes en la implementación de nuevas técnicas de dirección en las pequeñas y medianas empresas (PYMES). **Revista de Ciencias Sociales (RSC)**. Vol. XIII, N°2, Mayo-agosto 2007, pp.278-289.
- VALLE, Héctor. 2004. ¿Existe el pensamiento Latinoamericano? **Antropostmoderno**. Disponible en: http://www.antropostmoderno.com/antro-articulo.php?id_articulo=754. Consultado: 11/03/2008.
- VILLALOBOS, José. 2007. Ciencia y Episteme. Investigación en las Organizaciones Humanas. En: **Gerencia de las Organizaciones del Siglo XXI. Perspectivas del gerente de hoy**, compilado por: PELEKAIS, Cira Pp.565-597. Universidad Rafael Bellosó Chacín.