

Innovación tecnológica y cambio cultural

Guillermo Peimbert*

más sentidas de los ciudadanos en las diferentes zonas del país. Se trata de una responsabilidad compartida: las autoridades electorales tienen que ofrecer todas las seguridades del respeto al sufragio; los partidos políticos tienen que hacer el resto.

Existe un acuerdo generalizado en que México alcanzó la democracia electoral y que el siguiente paso es profundizar en la construcción de un sistema político democrático; sin embargo, si los logros alcanzados en materia electoral no se reafirman ni se asientan a los ojos de los ciudadanos, difícilmente florecerán reformas políticas de una segunda generación.

Importantes transformaciones tecnológicas de adaptación a la nueva situación mundial se han experimentado recientemente en México, tanto en la empresa pública como en la privada. Al mismo tiempo, tanto en el llamado sector público como en el privado, detectamos en los trabajadores múltiples estrategias de adaptación o resistencia al cambio —no siempre “diseñadas” en forma consciente.

Es un verdadero desafío tratar de reconstruir, desde las ciencias sociales, la situación anterior a este cambio para compararla con la nueva. Nuestro objetivo durante los últimos años ha sido ver cómo los trabajadores viven, sienten y se representan simbólicamente la introducción de las nuevas tecnologías en las empresas donde laboran; cómo hablan de esta experiencia crucial; cómo resignifican las nuevas condiciones del trabajo y cómo reformulan o recomponen su rol y su identidad laboral.

El análisis estructural de la cultura laboral¹ y la teoría de las representaciones sociales² nos han sido de gran utilidad para reconstruir el proceso desde la doble realidad de la cultura, pues ésta se encuentra objetivada en los artefactos, al mismo tiempo que es introyectada por los actores sociales en forma de representaciones.³

Hasta donde hemos visto, en ambos tipos de empresas los trabajadores conciben los nuevos objetos tecnológicos (computadoras, robots, equipo de control, etcétera) como una fatalidad de

contornos misteriosos y enigmáticos, que, por una parte, representan el prestigio de la “modernidad” y el “progreso”, pero a la vez son interpretados en su centro de trabajo como una amenaza a su libertad de movimiento: instrumentos que implican un mayor control y vigilancia sobre ellos. Hemos visto que el éxito o fracaso de la innovación tecnológica está estrechamente ligado a los conceptos de organización en que ésta se inserta y para los cuales opera, así como a las representaciones sociales de los trabajadores que la utilizan. La innovación tecnológica resultó ser un recurso dentro del campo social —en el sentido que le da Pierre Bourdieu—,⁴ donde los actores ponen en juego sus distintos tipos de capitales —materiales y culturales— y las posiciones de poder que ocupan.

FACTORES DE ÉXITO... Y FRACASO

Un proceso de innovación tecnológica es, al mismo tiempo, un proceso de cambio cultural. Los grupos que en México impulsan este cambio —desde el Estado, las organizaciones religiosas, las empresas privadas, los organismos financieros internacionales e incluso las organizaciones no gubernamentales— han cobrado conciencia de la importancia del factor cultural. A la vez, los grupos y las comunidades que se resisten al cambio impuesto se han visto obligados a modificar sus prácticas y representaciones ante esta novedosa situación “glocal” que algunos, como Manuel Castells,⁵ han calificado como capitalismo informacional.

Al parecer ya nadie se atreve a cuestionar que la realización de cualquier propósito social requiere poner en prác-

Notas

- 1 En efecto, en abril se empezaron a difundir *spots* en radio y televisión en los que Vicente Fox aparecía respondiendo supuestas preguntas de ciudadanos para promover los diversos programas gubernamentales.
- 2 El caso más conflictivo en el PRD fue el de la selección de candidatos a jefes delegacionales en el DF, que derivó en una resolución del Instituto Electoral del Distrito Federal que obligó al partido a reponer su procedimiento.
- 3 El PRI sufrió la salida de sus filas de aspirantes a candidatos a gobernadores en Colima (Socorro Díaz) y San Luis Potosí (Elías Dip).
- 4 El convenio de coalición entre el PRI y el PVEM establece que el reparto de los votos en los 97 distritos donde compiten juntos dependerá del porcentaje que el PVEM alcance en el resto de los distritos, pero como mínimo le asegurará un promedio de votación nacional de cinco por ciento.

* Sociólogo, doctor en ciencias políticas, académico del Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias de la UNAM y profesor de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos

tica los elementos culturales pertinentes —materiales, de organización, de conocimiento, simbólicos y emotivos— que funcionan como verdaderos recursos y sin los cuales toda estrategia de innovación está condenada al fracaso. Y no sólo en lo que se refiere a su realización, sino, como escribió Guillermo Bonfil Batalla, incluso antes de su concepción: “Los elementos culturales hacen posible el proyecto; también fijan sus límites, lo acotan, lo condicionan históricamente”.⁶

lorización de capital.⁸ En algunos casos, y no sin vicisitudes, este proceso ha sido más o menos exitoso. En otros, la resistencia ha sido tal, que todo intento de modernización se ha convertido en un rotundo fracaso desde el punto de vista de sus impulsores.⁹ Algunos atribuyen el éxito o fracaso de sus iniciativas a la “forma de ser del mexicano” —así, en singular—, y preten-

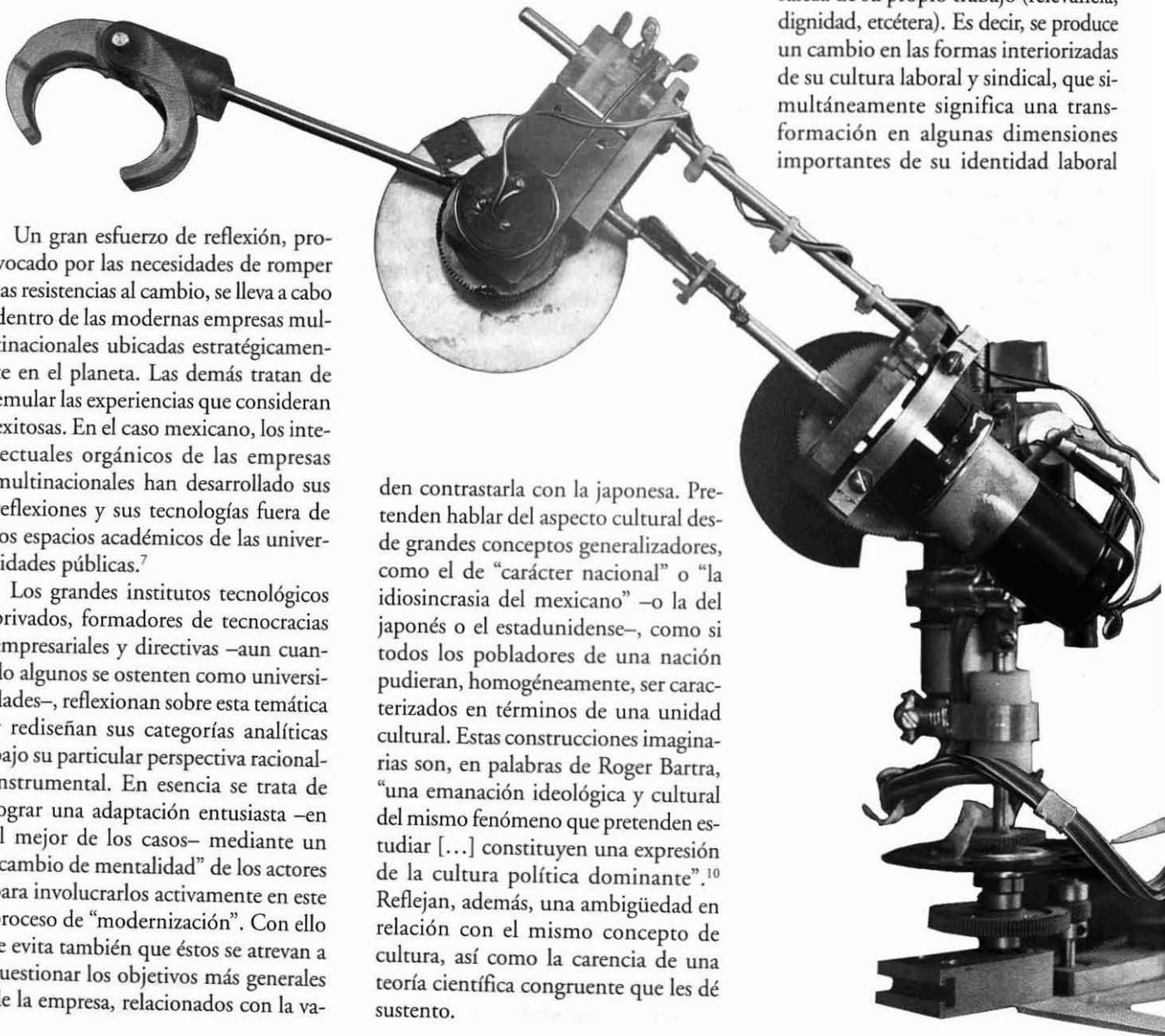
ADAPTACIÓN CON SENTIDO HUMANO

Al producirse un cambio cualitativo (y objetivo) en el entorno de trabajo —por la introducción de nuevas tecnologías y la reorganización de los roles y las jerarquías al interior de la empresa—, los trabajadores deben adaptarse forzosamente a este nuevo entorno (o, en su caso, separarse del mismo). Esta situación daña profundamente la imagen que los trabajadores tenían de sí mismos (identidad), de su rol en la organización de la empresa y de la naturaleza de su propio trabajo (relevancia, dignidad, etcétera). Es decir, se produce un cambio en las formas interiorizadas de su cultura laboral y sindical, que simultáneamente significa una transformación en algunas dimensiones importantes de su identidad laboral

Un gran esfuerzo de reflexión, provocado por las necesidades de romper las resistencias al cambio, se lleva a cabo dentro de las modernas empresas multinacionales ubicadas estratégicamente en el planeta. Las demás tratan de emular las experiencias que consideran exitosas. En el caso mexicano, los intelectuales orgánicos de las empresas multinacionales han desarrollado sus reflexiones y sus tecnologías fuera de los espacios académicos de las universidades públicas.⁷

Los grandes institutos tecnológicos privados, formadores de tecnocracias empresariales y directivas —aun cuando algunos se ostenten como universidades—, reflexionan sobre esta temática y rediseñan sus categorías analíticas bajo su particular perspectiva racional-instrumental. En esencia se trata de lograr una adaptación entusiasta —en el mejor de los casos— mediante un “cambio de mentalidad” de los actores para involucrarlos activamente en este proceso de “modernización”. Con ello se evita también que éstos se atrevan a cuestionar los objetivos más generales de la empresa, relacionados con la va-

den contrastarla con la japonesa. Pretenden hablar del aspecto cultural desde grandes conceptos generalizadores, como el de “carácter nacional” o “la idiosincrasia del mexicano” —o la del japonés o el estadounidense—, como si todos los pobladores de una nación pudieran, homogéneamente, ser caracterizados en términos de una unidad cultural. Estas construcciones imaginarias son, en palabras de Roger Bartra, “una emanación ideológica y cultural del mismo fenómeno que pretenden estudiar [...] constituyen una expresión de la cultura política dominante”.¹⁰ Reflejan, además, una ambigüedad en relación con el mismo concepto de cultura, así como la carencia de una teoría científica congruente que les dé sustento.



y de su actitud hacia el trabajo. Esta situación de cambio genera también cierta representación o imagen (negativa, positiva o ambas a la vez) de las nuevas tecnologías y de las implicaciones de la innovación en la empresa o de sus posibilidades de empleo en el futuro.

En un primer acercamiento al trabajo de campo se intuía un grave deterioro de la cultura-identidad de los trabajadores, que pasarían de una identidad positiva (sentimiento de orgullo y autoestima) a una negativa (desmoralización, frustración e incertidumbre frente al futuro). Sin embargo, los resultados observados no fueron tan simples de interpretar y nuestra hipótesis resultó parcialmente cierta en el caso de la empresa pública analizada. En el caso de la empresa Nissan Mexicana ubicada en Cuernavaca, el cambio cultural en los trabajadores generó una identidad diferencial y relativamente positiva. Pero ese resultado sólo se obtuvo después de una larga historia de derrotas sindicales en los años setenta y de la posterior aplicación de las nuevas tecnologías "toyotistas", que se combinaron con una gran inversión en la capacitación y, sobre todo, en cursos de "motivación" del personal. Esto llevó a Nissan Mexicana a ser una de las empresas de su tipo más exitosas y productivas en el mercado.

La compleja realidad en el caso de la empresa pública nos mostró la importancia de la organización informal y las particularidades de la cultura laboral en el sector público. El cacicazgo sindical y las formas de intercambio político, que durante más de 70 años funcionaron como pilares de la estabilidad social en México, pesaron más que los torpes intentos por introducir máquinas eficaces en otros países y que en México, "quién sabe por qué, no funcionaban".

También nos resultó evidente la necesidad de analizar las innovaciones tecnológicas al tratar de integrar, cuan-



do menos, tres perspectivas analíticas: la económica, la política y la cultural.

La situación actual —"de globalización", "mundialización" o como se le quiera llamar— ubica a la innovación tecnológica como un "disparador" del cambio cultural subjetivo (es decir, en el núcleo central de las representaciones sociales de los actores). En un contexto en el que la innovación tecnológica sigue haciendo abstracción de los seres humanos (sirva de ejemplo el concepto de "trabajador flexible"), estamos obligados, como actores sociales partícipes de ese cambio, a tratar de adaptarnos creativa y humanamente a esta nueva situación, a modificar nuestras representaciones cuando éstas sólo plantean todo en términos de un dilema entre integración o aniquilación.

Resulta medular tener presente que no hay avance tecnológico válido si las personas son enajenadas de su condición humana. El desafío principal para la innovación tecnológica tiene que ver, creo, con la dimensión ética a la que nos enfrenta el actual momento de desarrollo del capitalismo informacional (retomando la sugerente caracterización que hace Castells¹¹ del modo actual de producción y desarrollo): la deshumanización en la globalización.

NOTAS

- 1 John B. Thompson, *Ideología y cultura moderna: teoría crítica social en la era de la comunicación de masa*, 2ª ed., UAM-Xochimilco, México, 1998.
- 2 Sergei Moscovici, *El psicoanálisis, su imagen y su público*, Huemul, Buenos Aires, 1979; Denise Jodelet, "La representación social: fenómenos, conceptos y teoría", en S. Moscovici, *Psicología social I. Influencia y cambio de actitudes. Individuos y grupos*, Paidós, Buenos Aires, 1986, 360 págs.
- 3 Gilberto Giménez, "Territorio, cultura e identidades. La región sociocultural", en Rocío Rosales Ortega, *Globalización y regiones en México*, UNAM/Miguel A. Porrúa, México, 2000, 439 págs.
- 4 "Las formas del capital. Capital económico, capital cultural y capital social", en *Poder, derecho y clases sociales*, Palimpsesto, Bilbao, 2000, 232 págs.
- 5 *La era de la información*, vol I: *La sociedad red. Economía, sociedad y cultura*, Siglo XXI, México, 1999, 590 págs.
- 6 *Lo propio y lo ajeno*, Alianza, México, 1991, pág. 50.
- 7 Según Rocío Guadarrama, no fue hasta mediados de los años setenta del siglo XX cuando el tema comenzó a ser incluido en los "índices bibliográficos internacionales [con la intención de] explicar los cambios tecnológicos y organizativos del trabajo desde una perspectiva cultural que tomaran prestada de la historia, la sociología, la antropología y la psicología social" ("La cultura laboral", en Enrique de la Garza, *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, El Colegio de México/FCE/Flacso/UAM, México, 2000, pág. 213).
- 8 Como escribe Giménez (*op. cit.*), parafraseando a Lyotard: "El Estado y las empresas abandonan cada vez más los discursos humanistas e idealistas sobre la ciencia. Actualmente no se invierte en científicos, técnicos e instituciones científicas para saber la verdad, sino para acrecentar el poder".
- 9 Para ejemplificar el caso de la empresa multinacional Nissan mexicana, comparado con el de Capufe, la empresa pública descentralizada del Estado mexicano, véase mi trabajo "Innovación tecnológica y cambio cultural en la empresa pública y privada en México", tesis doctoral en ciencia política, Cidhem, México, 2002.
- 10 *La jaula de la melancolía*, Grijalbo, México, 1987, pág. 16.
- 11 "La investigación cultural en México, una aproximación", en <http://132.248.35.37>, México, 2001.