LOS CAMBIOS CULTURALES Y EL CONCEPTO DE EMPRENDEDORISMO EN ÉPOCAS DE COVID-19

Zubeldia, María Lourdes
Viadana, Claudia Alejandra

RESUMEN:

En el presente trabajo nos proponemos analizar el rol de la cultura organizacional, sus cambios y el concepto de emprendedorismo durante la época de pandemia.

Entendemos por cultura organizacional un conjunto de significados compartidos construidos por los actores dentro de la organización. *Schwartz y Davis (1981), afirman que la cultura organizacional es “un patrón de las creencias y expectativas compartidas por los miembros de la organización. Estas creencias y expectativas producen normas que regulan la conducta de los individuos y los grupos en la organización” (Schein, 1987).*

La pandemia declarada por la OMS a causa del coronavirus (COVID-19) es sin duda de una magnitud nunca antes dada. Se ha visto cómo el virus fue capaz de transmitirse desde un punto del continente a otros tan distantes como se pueda imaginar. Dado la velocidad en que se llevó a cabo este proceso, la estrategia de confinamiento fue adoptada como única medida de contención del virus.

En este contexto los emprendimientos del Tercer sector, las organizaciones de la sociedad civil, que siempre tuvieron como objetivo cubrir las necesidades de un colectivo o comunidad con vulnerabilidades, se volvieron fundamentales dado su capacidad de dar respuesta con mayor flexibilidad a las cuestiones urgentes de la comunidad donde desarrollan sus acciones.

PALABRAS CLAVES: Cultura; Emprendedorismo; Cambio; Pandemia

ABSTRACT:

In this paper we propose to analyze the role of organizational culture, its changes and the concept of entrepreneurship during the pandemic era.

We understand by organizational culture a set of shared meanings built by the actors within the organization. *Schwartz and Davis (1981), affirm that the organizational culture is “a pattern of the beliefs and expectations shared by the members of the organization. These beliefs and expectations produce norms that regulate the behavior of individuals and groups in the organization ”(Schein, 1987).*

The pandemic declared by the WHO due to the coronavirus (COVID-19) is undoubtedly of a magnitude never before given. It has been seen how the virus was able to be transmitted from one point of the continent to others as distant as you can imagine. Given the speed in

which this process was carried out, the confinement strategy was adopted as the only measure to contain the virus.

In this context, third sector ventures, civil society organizations, which always aimed to meet the needs of a vulnerable group or community, became essential given their ability to respond more flexibly to urgent issues of the community where they carry out their actions.

KEYWORDS: Culture; Entrepreneurship; Change; Pandemic

1. INTRODUCCIÓN

En estos últimos años se han generado numerosas Organizaciones Sociales, con la finalidad de sostener, atender y potenciar a los sectores menos favorecidos. También se multiplicaron las ONG con una orientación al cuidado y protección del medio ambiente, así como variadas Instituciones enfocadas en el mejoramiento de la salud humana y animal.

Cuando nos referimos a la cultura emprendedora hacemos referencia a conceptos, tales como iniciativa, innovación, sustentabilidad. Es destacable la capacidad de adaptación a las contingencias

Se entiende a la cultura organizacional como un marco de referencia compartido, que indica a los integrantes cuál es el modo esperado de pensar y de actuar en situaciones concretas, por lo que no atiende soluciones puntuales, sino que señala las prioridades y preferencias globales que orientan los actos de la organización.

La cultura emprendedora está estrechamente ligada a la iniciativa y la acción. Un emprendedor es capaz de innovar, adaptarse a su entorno, tiene ganas de hacer cosas nuevas y de hacerlas de forma diferente.

En este artículo se analizará a las organizaciones del tercer sector con objetivos sociales, que desarrollan sus actividades en sectores de la sociedad en estado de vulnerabilidad para satisfacer sus demandas no satisfechas ni por el Estado ni por el mercado.

En actual contexto de Pandemia declarada por la OMS con motivo del COVID 19 los emprendimientos del Tercer sector, las organizaciones de la sociedad civil, que siempre tuvieron como objetivo cubrir las necesidades de comunidades con vulnerabilidades, se transformaron y desarrollaron un rol fundamental basado en su mayor flexibilidad para adaptarse y generar acciones para cubrir las necesidades urgentes de dicha comunidad.

2. CULTURA ORGANIZACIONAL

La cultura de una organización está definida por la forma de interacción que se da entre sus miembros y la relación de éstos con la organización, tomando como referencia el conjunto de ideas, normas y valores que posee la organización. Comprende aspectos tanto formalizados como no formalizados e incluye elementos “blandos”, como los valores,

conocimientos, estilos e imágenes, y elementos tangibles de las operaciones de la organización.

La cultura de la organización es un marco de referencia compartido, que indica a los integrantes cuál es el modo esperado de pensar y de actuar en situaciones concretas, por lo que no atiende soluciones puntuales, sino que señala las prioridades y preferencias globales que orientan los actos de la organización. Al actuar de una forma congruente con las pautas culturales, los miembros de la organización tienen una imagen compartida y permiten comprobar la existencia de una personalidad corporativa. Estas pautas compartidas son parte de la información que procesan las personas al tomar decisiones. Pero además de este componente racional o tangible, los rasgos culturales se convierten en aspectos emocionales y se viven como dramas, crisis o dilemas del grupo. Ahora bien, no obstante la cultura se forja y se modifica a partir de las interacciones internas y externas, no debe pensarse que es algo frágil o volátil; muy por el contrario, la cultura se refuerza a sí misma a través de los pautas dominantes que instituye y, por ello, es uno de los elementos de la organización más difícil de modificar. En efecto, los elementos de la cultura son los componentes estructurales de más lento movimiento y sus cambios pueden ser vistos como adaptaciones a las transformaciones del entorno.

2.1 CULTURA EMPRENDEDORA

Schumpeter (1996) entendía al emprendedor como una persona que experimentaba, creando e innovando. Joseph Schumpeter es el que introduce la idea que las innovaciones son imprescindibles para lograr el crecimiento y además las mismas implican un alto riesgo para aquellas personas que las quieran concretar. La idea de innovación, considera a todos aquellos productos o servicios que sean creados para hacer la vida más fácil con su uso. Si no se logra el uso de los mismos, no sería innovación. La idea preponderante de la posición de Schumpeter es que el emprendedor asume riesgos para llevar adelante su proyecto innovador, enfrentándose a las resistencias que aparecen al momento de incorporar las mismas en los procesos productivos y de consumo.

“La actividad emprendedora es la gestión del cambio radical y discontinuo, o renovación estratégica, sin importar si esta renovación estratégica ocurre adentro o afuera de organizaciones existentes, y sin importar si esta renovación da lugar, o no, a la creación de una nueva entidad de negocio” (Kundel, 1991) Definición citada por Mario Dehter en su artículo “Intraempreneurship” (2001).

Peter Drucker consideraba que para ser un emprendedor la característica fundamental que debía destacar a esta persona era su capacidad para llevar adelante innovaciones. Innovar para él era el camino que podía llevar al éxito a un proyecto, o sea pasar de una idea a un proyecto concreto, desarrollado y alcanzado con sus objetivos.

El surgimiento del “emprendedurismo” como concepto dentro de la Administración puede ser categorizado como una disciplina que se encuentra en una etapa de construcción. Se puede atribuir el desarrollo del mismo a la necesidad de aplicar los conceptos de gestión a experiencias con perfil empresarial. Las mismas han sido por todos los tiempos los pilares del progreso tanto humano como así también de la ciencia y la tecnología. Cuando se habla de emprendedurismo, se refiere al desarrollo de actividades con el fin de obtener riqueza y aprovechando oportunidades contando muchas veces tan solo con el recurso de sus ideas. El término emprendedor contiene la noción de toma de riesgo, “poniendo en juego” capital propio o ajeno, relaciones, tiempo, conocimientos, para llevar adelante una idea que aún tiene que ser aceptada y usada para considerarla exitosa. Dado que la creatividad no es la única condición que se debe poseer para llevar adelante un En estos últimos años se han generado numerosas Organizaciones Sociales, con la finalidad de sostener, atender y potenciar a los sectores menos favorecidos. También se multiplicaron las ONG con una orientación al cuidado y protección del medio ambiente, así como variadas Instituciones enfocadas en el mejoramiento de la salud humana y animal.

3. ORGANIZACIONES SOCIALES

Analizaremos el conjunto de instituciones privadas pero no lucrativas con un objetivo social, que se desenvuelven en el espacio público para satisfacer demandas no satisfechas ni por el Estado ni por el mercado. Este tipo de organizaciones se denomina también “Tercer Sector” y está conformado por distintos tipos de Instituciones no lucrativas.

Todas estas instituciones comparten ciertas características: Son de carácter privado, no lucrativas, autogobernadas, voluntarias (de libre afiliación), son permanentes en el tiempo y poseen cierto grado de formalización como por ejemplo: patrimonio propio. Generalmente tienen objetivos sociales o ideológicos y estructuras de ingresos diferentes a una empresa privada u organismo estatal, ya que en general sus aportes son efectuados de manera voluntaria sea en tiempo y dinero, lo cual requiere estrategia de obtención de recursos. Finalmente, suelen estar exentas de impuestos y tasas tributarias.

Actualmente este sector constituye una fuerza económica importante en el mundo. Se estima que entre el 8% y el 12% del empleo no agrícola en países desarrollados y una proporción mayor del empleo formal en regiones de desarrollo.

Una característica significativa de este tipo de organizaciones es que, por su carácter asociativo y su motivación altruista, es creador de lazos sociales y de espacios de socialización para grupos y personas.

Como se afirma en Cuadernos Latinoamericanos de Administración de la Universidad El Bosque (Colombia), “Las organizaciones sociales se conforman para gerenciar un problema, en la esfera pública, su naturaleza es congregar adeptos en torno a un interés

que les articula mediante un conjunto de relaciones orientadas especialmente a convertir problemas sociales en problemas públicos y transformar el sentido y alcance de las intervenciones públicas” (año 2015)

Las entidades del Tercer sector surgen entonces por el interés de los particulares o de empresas en involucrarse voluntariamente mediante acciones concretas a fin de que la comunidad en su conjunto sea la beneficiada por el aporte de los individuos. Por lo que las Instituciones del Tercer Sector precisan del compromiso voluntario de todos sus miembros.

Algunos autores argumentan que las personas necesitan encontrar sentido a sus vidas, produciéndoles satisfacción al corroborar que una situación particular mejora mediante su contribución y asociación organizada con otros sujetos, para que la comunidad en su conjunto sea la beneficiada por el aporte de los individuos. Por lo que las Instituciones del Tercer Sector precisan del compromiso voluntario de todos sus miembros a fin de desarrollar o mejorar situaciones determinadas de carácter público y social.

Este tipo de organizaciones suelen ser exitosas cuando su misión y visión son claras, interesantes y motivadoras para los voluntarios; cuando sus integrantes identifican la relación entre sus miembros, la organización y la sociedad y cuando los intereses privados de los particulares no interceptan con los objetivos institucionales.

3.1 EMPRENDEDURISMO EN ORGANIZACIONES SOCIALES

El emprendedurismo en las organizaciones del tercer sector se caracteriza por tener como objetivo la resolución de problemáticas en el orden social, económico o aquellas propias de las comunidades donde desarrollan sus actividades.

Los emprendimientos sociales se gestionan en base a la idea de lo colaborativo, involucrando a los diferentes actores que interactúan en el contexto de la comunidad donde se llevan a cabo las actividades. Es muy importante el rol de las mujeres de las comunidades ya que son conocedoras de las necesidades y problemáticas del contexto.

Ellas se involucran toman la iniciativa y proponen ideas para la resolución de los problemas.

La gestión de las organizaciones sociales requiere de herramientas específicas que sean compatibles con los recursos de los sectores donde desarrollan sus acciones.

Las organizaciones sin fines de lucro llevan a cabo su misión a través de proyectos específicos. Estos son elegidos por las autoridades establecidas, quienes son los responsables de decidir cuáles, entre todos los que la organización puede ofrecer, son los más consistentes con la misión y vinculación con la sociedad. Para ello, debe desarrollar mecanismos a fin de determinar la factibilidad, viabilidad y sustentabilidad económica de los mismos. Además, debe monitorear el conjunto de programas y servicios ofrecidos a fin de asegurar su calidad y correcto funcionamiento; o en su defecto determinar cuáles requieren ser modificados, mejorados o reestructurados. Ese monitoreo puede llevarse a cabo mediante: encuestas a participantes y beneficiarios, observación directa, análisis de

informes de gestión, evaluación de desempeño mediante el análisis entre los objetivos y los resultados logrados. La sustentabilidad económica, es el factor decisivo para el éxito de un proyecto sea por la consecución de recursos como la gestión de los mismos.

En cuanto a los procesos básicos de gestión tales como: la planificación, la organización, la dirección y el control, desde el marco administrativo hay que reconocer que para la gestión de las organizaciones solidarias se utilizan y adaptan conceptos, técnicas e instrumentos desarrollados por la administración tradicional, sin tener en cuenta que los aspectos que caracterizan la dimensión económica de las organizaciones de economía solidaria son diferentes por el predominio de la acción colectiva sobre la acción individual y su aplicación a través de los cuerpos colegiados basados en el trabajo en equipo y la toma colectiva de decisiones. Respecto a las actividades que agrupan las personas de acuerdo con su nivel de responsabilidad, tradicionalmente reconocidas como finanzas, mercadeo, producción, servicio e información, puede decirse que resultan necesarias en el sentido de la integralidad y su concepción sistémica en la organización. Estas actividades deben ser denominadas procesos de gestión de recursos y deben ser aplicadas de acuerdo con los elementos característicos de la dimensión económica de las organizaciones de economía solidaria.

4. EMPRENDIMIENTOS SOCIALES Y PANDEMIA

Para que se declare el estado de pandemia se tienen que cumplir dos criterios: que el brote epidémico afecte a más de un continente y que los casos de cada país ya no sean importados sino provocados por transmisión comunitaria.

La pandemia declarada por la OMS a causa del coronavirus (COVID-19) es sin duda de una magnitud nunca antes dada. Se ha visto cómo el virus fue capaz de transmitirse desde un punto del continente a otros tan distantes como se pueda imaginar. Dado la velocidad en que se llevó a cabo este proceso, la estrategia de confinamiento fue adoptada como única medida de contención del virus.

Esta medida implicó un gran impacto tanto en la sociedad en cuanto a sus relaciones sociales como a la economía en todas sus ramas y niveles.

En este contexto los emprendimientos del Tercer sector, las organizaciones de la sociedad civil, que siempre tuvieron como objetivo cubrir las necesidades de un colectivo o comunidad con vulnerabilidades, se volvieron fundamentales dado su capacidad de dar respuesta con mayor flexibilidad a las cuestiones urgentes de la comunidad donde desarrollan sus acciones.

Los emprendimientos sociales, que tienen una lógica de gestión particular para lograr sus objetivos y no perder de vista la sustentabilidad del mismo, en este contexto de pandemia adquirieron el carácter de “Emprendimientos de subsistencia” dada las imposibilidad de

planificar en el corto plazo cualquier acciones necesario sino llevar adelante las acciones urgentes que impuso este momento de Pandemia.

Los emprendimientos de subsistencia se caracterizan por una baja disposición de recursos así como también poca formación en gestión de los actores que participan de los mismos. Otras factores que afectan a este tipo de emprendimientos es el bajo nivel de innovación, la mayoría son liderados mayormente por mujeres, en general son creados para dar respuestas a necesidades urgentes que ayudan a satisfacer las necesidades del día a día.

En el actual contexto de pandemia las organizaciones sociales llevaron adelante este tipo de emprendimientos teniendo que dejar aquellos programas que requerían de mayor planificación y tiempo para el desarrollo y gestión para obtener los objetivos planteados. Esto podría ser visto como un retroceso en sus programas de acción pre pandemia, pero también muestran una capacidad de adaptación rápida a las necesidades del contexto actual. Si bien los emprendimientos de subsistencia muestran las debilidades de gestión antes indicadas, pueden indicar una fortaleza dada la posibilidad de generar acciones necesarias para lograr objetivos urgentes de su comunidad.

5. CONCLUSIONES

Los llamados emprendimientos sociales se caracterizan por una gestión en base a los valores de lo colaborativo, en los que se involucran a diversos actores que interactúan en el contexto de la comunidad donde se llevan a cabo las actividades. El rol de las mujeres de las comunidades es considerado de suma importancia ya que son conocedoras de las necesidades y problemáticas dentro de las mismas. Ellas se involucran toman la iniciativa y proponen ideas para la resolución de los problemas.

Analizando los factores que interviene en la gestión tales como: la planificación, la organización, la dirección y el control, para la gestión de las organizaciones solidarias se utilizan y adaptan conceptos, técnicas e instrumentos desarrollados por la administración tradicional, teniendo en cuenta que los aspectos que caracterizan a las organizaciones de economía solidaria son diferentes por el predominio de la acción colectiva sobre la acción individual.

A partir de la pandemia declarada por la OMS a causa del coronavirus (COVID-19) se ha visto cómo el virus fue capaz de transmitirse desde un punto del continente a otro. Este proceso se dio con una velocidad que llevó a las autoridades políticas del mundo a adoptar como estrategia de cuidado el confinamiento de las personas como única posibilidad de protección.

Los emprendimientos sociales en este contexto de pandemia adquirieron el carácter de “Emprendimientos de subsistencia” dada las imposibilidad de planificar en el corto plazo

cualquier acción necesaria sino llevar adelante las acciones urgentes que impuso este momento de Pandemia.

Esto podría ser visto como un retroceso en sus programas de acción pre pandemia, pero también muestran una capacidad de adaptación rápida a las necesidades del contexto actual. Si bien los emprendimientos de subsistencia muestran las debilidades de gestión antes indicadas, pueden indicar una fortaleza dada la posibilidad de generar acciones necesarias para lograr objetivos urgentes de su comunidad.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA:

- Ansoff, H.I. Planteamientos Estratégicos, nueva tendencia de la Administración / H. I Ansoff, R.P. Declerk, R. L. Hages. México Editora Trillas, 1993.
- Alcaraz, R. "El Emprendedor de éxito" Guía de Planes de Negocios" 2 Edición, Mc. Graw Hill, México .D.F. 2005
- Longenercher, Moore "Administración de Pequeñas Empresas" Enfoque Emprendedor, 13ª Edición Editorial Thomson. México. D. F 2007
- Mintzberg, H., Ahlstrand, B. & Lampel, S. Safari a la estrategia. Argentina: Ediciones Granica. 1999
- Kotler, P., Armstrong, G. Principios de Marketing. Pearson Educación SA. 2008.
- Gladwell, M. Inteligencia Intuitiva. Taurus. Buenos Aires. 2006.
- Sbdar, M. Master en negocios: emprendedores: conocimientos y herramientas para completar la pasión por hacer. Arte Gráfico Editorial Argentino. Buenos Aires. 2009.
- Cuadernos Latinoamericanos de Administración de la Universidad El Bosque (Colombia) 2015, Vol. XII, número 21, Pág. 79.