

# Ética e Innovación: Estructura axiológica en la obra de Peter Drucker Álvaro TURRIAGO HOYOS

Departamento de Economía y Finanzas Internacionales- Universidad de La Sabana  
Chía, Cundinamarca, A.A. 14007, Colombia

## RESUMEN

Considerar la acción humana como instrumento de análisis en la Teoría Económica y en la Teoría de las Organizaciones resulta muy ventajoso. Su utilización teórica conduce a un enfoque humanístico, al tomar en cuenta la figura de la persona humana como el actor más importante de la actividad económica. La perspectiva aquí expuesta, enriquece los fundamentos antropológicos de la teoría económica y enriquece también los desarrollos que la Escuela Austriaca de pensamiento económico, Escuela que en cabeza especialmente de Ludwig Von Mises (1972), ha hecho de la praxeología, la ciencia de la acción humana, convirtiéndose esta última en una rama científica, que está por encima y abarca, la ciencia de la economía. En este artículo se hace una aproximación a la acción humana empresarial en la obra de Peter Drucker. Se concluye que el estudio de la acción humana se asienta sobre dos importantes dimensiones una de índole antropológica y otra de índole ética.

**Palabras Claves:** Acción humana, Praxeología, Ética, Axiología, Interiorización.

## 1. INTRODUCCIÓN

Desde la perspectiva antropológica es posible identificar tres estadios dentro del proceso de despliegue de la acción humana especializada, uno primero deliberatorio, uno segundo decisorio y uno tercero de corrección. Desde el punto de vista ético, se identifican dos importantes virtudes sociales que enmarcan la acción humana del empresario en la obra de Drucker, la primera es la prudencia y la segunda la responsabilidad.

## 2. ANTROPOLOGÍA DE LA ACCIÓN HUMANA EMPRESARIAL

El empresario en los planteamientos druckerianos, es sin lugar a dudas la figura más importante en la dinámica de la economía toda vez que se encarga de gestar y hacer realidad en los mercados, los procesos productivos y las estructuras administrativas, las innovaciones. Las innovaciones adicionalmente producen cambios tecnológicos, cambios culturales y cambios políticos de trascendencia sin igual. Al ser la innovación un resultado de una actuación humana especializada, y al poner Drucker esta dimensión en el centro y base de sus modelos analíticos, podemos afirmar que el enfoque de Drucker es un enfoque humanístico. Se entiende por humanismo en este caso, la perspectiva de hacer de la persona humana el centro

de estudio, inspiración y aplicación de actividades de cualquier índole, que contribuyen a su mejoramiento.

Al estudiar en detalle la innovación como acción humana especializada es posible precisar que se da un proceso sistemático que arranca con una actividad de **deliberación**, que consiste en una actividad especulativa de la conciencia del empresario y de su interioridad, que buscan hacer realidad un resultado que es la innovación.

Drucker sostiene que “los empresarios necesitan buscar con método las fuentes de la innovación, los cambios y los indicios que señalen la oportunidad de lograr una innovación exitosa” (1985, 17). Al seguirse un procedimiento de esta índole es natural que la acción humana empresarial sea racional y que desde esta racionalidad la innovación se gesté y se haga realidad en los mercados, en los procesos de producción y en las estructuras administrativas de las organizaciones. El empresario en Schumpeter por ejemplo, es un agente que actúa más por razones emocionales y sobre todo instintivas, que dejan por fuera cualquier espacio a la racionalidad: la influencia del filósofo Schopenhauer y de sus enunciados sobre el superhombre, tienen una decisiva influencia en los enunciados schumpeterianos. Ahora bien, en este proceso de deliberación, fuertemente inspirado en observación rigurosa, el empresario debe monitorear siete fuentes de oportunidades de innovación. Cuatro de estas fuentes, provienen del interior de las organizaciones, y son, lo inesperado, lo incongruente, la innovación basada en procesos y los cambios de estructuras de mercados e industrias. Las otras tres provienen del exterior de las organizaciones, de su entorno inmediato y se inspiran en los cambios demográficos, en los cambios en la percepción —en modas y significados— y en los nuevos conocimientos y tecnologías.

La acción humana empresarial está estrechamente vinculada a la **decisión** y a la **ejecución**. La decisión es lo que Drucker llama la práctica de la acción empresarial —en inglés *entrepreneurship*—. La ejecución se despliega en cuatro vías: 1) una disposición proactiva respecto de la innovación; 2) enfoque del cambio como una oportunidad; 3) medición sistemática de los desempeños de innovación en las organizaciones; 4) impulso permanente a la búsqueda de la calidad.

De manera que estas acciones que canalizan la innovación requieren un seguimiento y una puesta en práctica, acciones que no son otra cosa que gerenciar la innovación. La gerencia de la innovación requiere una práctica administrativa específica relacionada con la estructura organizacional, tales como los cuadros de mando, la gerencia propiamente dicha, las compensaciones, los incentivos y los premios. Los gerentes deben evitar mezclar actividades

administrativas con actividades empresariales (Drucker, 1954, 63).

La **corrección** implica cambios en acciones previamente desarrolladas, se trata entonces de una actividad fuertemente vinculada con el trabajador del conocimiento —*knowledge worker*—. Según Drucker, el trabajador del conocimiento, sabe lo que tiene que hacer; es un gerente de sí mismo; maneja un alto nivel de autonomía científica y tecnológica; la innovación forma parte de sus rutinas diarias; mantiene un ritmo de aprendizaje y capacitación continuos; su evaluación está vinculada con procesos de retro-alimentación de sus colegas, de sus superiores, así como también, de sus clientes y proveedores; la calidad es más importante que la cantidad y finalmente debe ser percibido por las organizaciones como un activo generador de riqueza, antes que como un gasto (Drucker, 2001, 142). Los trabajadores del conocimiento deben proponerse en primer lugar, sus propios objetivos. En segundo lugar, producir resultados como subordinados, como miembros de un equipo. Finalmente, como asesores, aprender y escuchar en medio de conflictos, siguiendo para este caso, una serie de pautas éticas, que se explican a continuación.

### 3. ÉTICA DE LA ACCIÓN HUMANA EMPRESARIAL

Dentro de los valores éticos, Drucker contempla dos importantes perspectivas, la primera, la tradición occidental, donde la prudencia es el valor que se constituye en guía. La segunda, la tradición oriental, donde las acciones están guiadas por relaciones de interdependencia (Drucker, 2000, 201). En la perspectiva occidental, la práctica de la prudencia lleva implícito el hecho de que las conductas de las personas son vistas, escrutadas, analizadas, discutidas y cuestionadas. Se tiene la obligación ética de dar ejemplo, de este buen ejemplo dado, se derivan las posiciones de autoridad. Drucker advierte que sin embargo, la prudencia como valor imperante en occidente puede desembocar —y de hecho así ha sido— en posturas hipócritas derivadas del arte de ejercer las relaciones públicas y llevar igualmente al buen ejemplo, a caricaturas carismáticas, que inducen posiciones dictatoriales.

En la tradición oriental, las reglas de conducta están basadas en la interdependencia de relaciones, por ejemplo, entre superior y subordinado. Este tipo de relación social rechaza el poder derivado de una posición social, o en la organización, las relaciones generan relaciones mutuas de interdependencia y lealtad, como en las grandes corporaciones japonesas, donde se mantienen muy estructuradas las relaciones entre los miembros de la organización con las jerarquías y de la misma forma la organización responde con lealtad idéntica a la de sus trabajadores por el bienestar de sus miembros.

### 4. CONCLUSIONES

En síntesis, Drucker concluye que la ética de los negocios, o más conocida como ética empresarial, se debe estructurar en las siguientes etapas: una clara definición de las relaciones fundamentales, relaciones funcionales claras, un código ético de conducta claro, reglas de comportamiento claras y una cultura organizacional clara que defina los marcos de actuación al interior de las organizaciones.

Como la conducta está vinculada con la ética y la ética a su vez se basa en valores, entonces es posible construir un resumen axiológico de la acción humana, y por supuesto de la acción humana empresarial. El punto de partida es la innovación, que es soportada y estructurada en valores tales como la prudencia y la responsabilidad. La prudencia difunde dos importantes valores, la autoridad y la responsabilidad. La prudencia también conduce al conocimiento y es transformada en acción, que a su vez es precedida por la deliberación. La deliberación a su vez está soportada en la deliberación, para reducir el nivel de error y fortalecer la capacidad de acierto, todo lo cual soporta una sola afirmación: la innovación es acción humana racional.

La innovación viene soportada en un proceso de retroalimentación, que construye la acción humana empresarial. La innovación requiere flexibilidad para asegurar que es novedosa y adecuada para responder las nuevas realidades de la Sociedad del Conocimiento.

La innovación es un valor pragmático que persigue resultados en rentabilidad para ser exitosa en los mercados. La innovación como acción humana, demanda eficacia, lealtad, y eficiencia. Es también importante resaltar la relevancia de la capacitación, del aprendizaje y de educación para el trabajador de conocimiento de alto nivel. Un proceso permanente de revisión y corrección es necesario tanto a nivel individual como a nivel colectivo en los equipos de trabajo.

La innovación es la acción empresarial más especializada. El empresario schumpeteriano es un importante agente socioeconómico quien a través de la innovación transforma su entorno. La innovación es una actividad que es impulsada por la vitalidad humana que requiere prudencia, igualmente demanda reflexión, observación, capacitación, trabajo en equipo e importantes dosis de pragmatismo. El estudio de la innovación como acción humana rinde importantes rendimientos en términos analíticos: conocimiento de los criterios que motivan esta acción, juicio sobre si la acción humana está correctamente estructurada, y medición de resultados tanto en el frente material como en el espiritual.

### 5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

[1] P. F. Drucker, *The Practice of Management*, New York, Harper Collins, 1954.

[2] P. F. Drucker, *P. On the Profession of Management*, Boston, Harvard Business Review Book, 1963.

- [3] P. F. Drucker, *Innovation & Entrepreneurship: Practice and Principles*, Boston, Butterworth Heinemann, 1985.
- [4] P. F. Drucker, *The Ecological Vision. Reflections on the American Condition*, New Brunswick, Transaction Publishers, 2000.
- [5] P. F. Drucker, *Management Challenges in the XXI Century*, New Brunswick, Transaction Publishers, 2001.
- [6] J.A. Pérez-López, *Teoría de la acción humana en las organizaciones. La acción personal*, Madrid, Ediciones Rialp, 1991.
- [7] J. Pieper., *Las Virtudes Fundamentales*, Madrid, Ediciones RIALP, 2003.
- [8] G. Stein, Peter Drucker (I). *Hacia una biografía intelectual*, Pamplona, Cuadernos Empresa y Humanismo Número 73 del Instituto de Empresa y Humanismo de la Universidad de Navarra, sin fecha (A).
- [9] G. Stein, Peter Drucker (II). *Sobre empresa y Sociedad*, Pamplona, Cuadernos Empresa y Humanismo Número 74 del Instituto de Empresa y Humanismo de la Universidad de Navarra, sin fecha (B).
- [10] L. Von Mises, *Human Action. A Treatise of Economics*, Produced and published by The Ludwig von Mises Institute, 518 West Magnolia Avenue, Auburn, Alabama, 1998.