



ALGUNOS INTERROGANTES EN TORNO AL DESARROLLO DE LOS CLUSTERS

SOME QUESTIONS ABOUT CLUSTER DEVELOPMENT

Recibido: 19 de enero de 2011

Aprobado: 24 de marzo de 2011

Fabio Alberto Gil-Bolívar

Comunicador Social-Periodista por la Universidad Externado de Colombia. Magíster en Nuevas tendencias de Redacción periodística por la Universidad Autónoma de Barcelona. Actualmente, se encuentra cursando el Doctorado en Ciencias de la Dirección, en la Facultad de Administración de la Universidad del Rosario, Bogotá – Colombia, en calidad de becario.

Correo electrónico: gilb.fabio@ur.edu.co y gilbolivar@gmail.com

ALGUNOS INTERROGANTES EN TORNO AL DESARROLLO DE LOS CLUSTERS

Resumen

Desde los años noventa, a raíz de los aportes de Porter (1991), el tema de los clusters se ha constituido en un objeto de análisis y en un mecanismo de política pública para mejorar la competitividad y el desarrollo económico de los territorios. Lo anterior supondría una mayor competitividad para aquellas empresas que trabajan bajo esquemas de aglomeración territorial con el apoyo de instituciones de interfase que para aquellas que operan de manera aislada. Así, las empresas que lograrían tener desempeños superiores serían las que al mismo tiempo podrían cooperar y competir. A tenor de esto, el artículo busca, entre otros aspectos, conjeturar en torno a cómo en una situación contradictoria, dos o más organizaciones empresariales pueden tejer o no relaciones de confianza y construir relaciones de cohesión donde se convive en medio de interacciones de complementariedad y antagonismo, así como establecer cómo se enfrenta en estas asociaciones productivas los procesos de cambio. La perspectiva que se asume en este artículo busca integrar los planteamientos esenciales de la llamada escuela del posicionamiento estratégico con la teoría del cambio y la teoría de la confianza. Para ello, éste se estructuró en torno a cuatro interrogantes: ¿qué es un *cluster*?, ¿cuáles son los factores económicos y estratégicos que posibilitan los *clusters*?, ¿cuál es el rol que tiene el cambio en el posicionamiento estratégico de los *clusters*? y ¿cuál es el papel que desempeña la confianza en la conformación y desarrollo de los *clusters*?

Palabras clave

Cluster
Cambio
Confianza
Competitividad
Posicionamiento estratégico

Clasificación JEL: A29, I20, I21a

SOME QUESTIONS ABOUT CLUSTER DEVELOPMENT

Abstract

From the 1990s, the topic of clusters, taking into account Porter's contributions, has become an object of analysis and a governmental policy mechanism to improve competitiveness and economic development of the territories. This would suppose greater competitiveness for those enterprises working under a territorial agglomeration scheme with the support of interface institution compared to those that do not. Thus, enterprises that could achieve high performance would be the ones that could cooperate and compete. This article aims to conjecture about how two or more enterprises in a contradictory situation could create trustworthy and cohesive relations in which they live complementary and antagonist interactions; as well as to establish how they face those productive associations in processes of change.

Key Words

Cluster
Change
Trust
Competitiveness
Strategic Positioning

The perspective of this article aims to integrate essential approaches of the strategic positioning school along with the change theory and trust theory. In order to do this, four questions structure the text: What is a cluster? Which are the economic and strategic factors that could make clusters possible? What is the role of change in the strategic positioning of clusters? What is the role of trust in the conformation and development of clusters?

Introducción

La actual dinámica económica mundial, caracterizada por la instauración de la competitividad como lógica superior del sistema, ha supuesto que las transnacionales se constituyan en los actores con mayor capacidad de poder; y se configure una nueva división internacional del trabajo, que ha traído como consecuencia la descentralización de la producción y su organización en redes, cadenas, aglomeraciones, cúmulos o *clusters*, donde las organizaciones empresariales través de una suerte de cooperación/competencia podrían enfrentar con éxito este nuevo desafío (García & Marquetti, 2006).

Bajo este imperativo, los *clusters* se han convertido en una propuesta teórica y una iniciativa productiva dominante para dinamizar y fortalecer los tejidos productivos de los territorios, sin embargo, estas apuestas realizadas en la región a través de la promulgación y ejecución de políticas públicas no han sido del todo satisfactorias, tal vez porque los desarrollos teóricos que las han guiado, esencialmente los planteos de Porter y las contribuciones de la Nueva geografía económica y la Teoría de la firma, no han logrado ser apropiados suficientemente por parte de los organismos promotores y las empresas y actores participantes en estos procesos de incubación y desarrollo de agrupaciones empresariales, además porque en ellos no se han logrado crear unas sólidas relaciones de confianza que logren mitigar los intereses individuales; y tampoco, en general, han desarrollado adecuadas respuestas frente al cambio.

¿Qué es un *cluster*?

El término *cluster* o cúmulo, de acuerdo con varios autores, es poco "preciso" o "caótico", por su amplitud y elasticidad que hace que pueda ser aplicado a cualquier conjunto de industrias que guarden entre sí una determinada relación¹.

Tal vez esta situación tenga explicación en los distintos enfoques económicos que desde mediados de los años ochenta se han ocupado del análisis de este tipo de aglomeraciones económicas. Algunas de estas corrientes son, con base en Dahl (2001):

- La economía de la innovación, en particular, el análisis de los sistemas nacionales, regionales y sectores de la innovación. Dentro de esta línea de trabajo se encuentran autores como Nelson (1993), Lundvall (1993), Edquist (1997), Freeman (1997), Breschi & Malerba (2006).
- Geografía económica, principalmente la variante neomarthalliana. En esta perspectiva se destacan nombres como Scott (2000), Storper (1997), Amin (1974 y 1988), Piore & Sabel (1984) y Martin & Sunley (2003).
- Las nuevas teorías de crecimiento económica instauradas por nombres como los de Grossman & Helpman (1991).
- La teoría de la firma y la teoría basada en recursos, enfoques desarrollados por Coase (1937), Penrose (1959) Williamson (1985); Barney (1991), entre otros.
- La nueva geografía económica, preconizada por Krugman (2000), Venables (1996) y Fujita (1999).
- La ventaja competitiva y la teoría de cúmulos y competencia, elaborada por Porter (1991, 2003)

A partir de estos desarrollos conceptuales genéricamente se designa como *cluster* a cualquier aglomeración espacial de una determinada actividad económica. Sin embargo, su impronta está dada por el incremento de la eficiencia de las empresas o instituciones que lo integran mediante diversas formas de asociatividad empresarial (Altenburg, 2001). En palabras de Sölvell, Lindqvist & Ketels (2003) estos esquemas consisten en un conjunto relacionado de industrias, gobierno, universidades, instituciones financieras e instituciones promotoras de asociatividad empresarial.

1 Véase para mayor información: Martin & Sunley (2003) y Navarro (2003).

Abundando en el tema, Ramos (1998) afirma que los *clusters* hacen referencia al proceso de:

[...] concentración sectorial y/o geográfica de empresas que se desempeñan en las mismas actividades o en actividades estrechamente relacionadas tanto hacia atrás, hacia los proveedores de insumos y equipos, como hacia adelante y hacia los lados, hacia industrias procesadoras y usuarias así como a servicios y actividades estrechamente relacionadas con importantes y acumulativas economías externas, de aglomeración y especialización (por la presencia de productores, proveedores y mano de obra especializada y de servicios anexos al sector) y con la posibilidad de llevar a cabo una acción conjunta en búsqueda de eficiencia colectiva (pág. 4).

Luego se encuentra una definición mucho más comprensiva que recoge buena parte de los planteos de los autores anteriormente citados, que enfatiza en los aspectos de interrelación empresarial, así como en las conexiones que se dan entre las empresas y otro tipo de actores que tienen que ver con la estructura y la dinámica de este tipo de aglomeraciones espaciales económicas.

“El concepto *cluster* va más allá de las redes horizontales simples, en las cuales, las empresas que operan en el mismo mercado de productos finales y pertenecen al mismo grupo industrial cooperan en ciertas áreas, comprendiendo alianzas estratégicas con universidades, institutos de investigación, servicios empresariales intensivos en conocimiento, instituciones puentes (comisionistas, consultores y clientes). (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE], 1999: 85).

Y finalmente, Porter (2003), el máximo desarrollador de la escuela del “posicionamiento estratégico” define los *clusters* o cúmulos como:

[...] concentraciones geográficas de empresas interconectadas, suministradores especializados, proveedores de servicios, empresas de sectores afines e instituciones conexas

(por ejemplo, universidades, institutos de normalización, asociaciones comerciales) que compiten pero que también cooperan (pág. 203).

Como se puede notar en estas perspectivas los *clusters* se aprecian esencialmente como procesos de asociatividad y aglomeración económica, basados en la profundización de interrelaciones tecnológicas, innovativas de conocimiento e información entre las empresas y actores institucionales que los integran, en un espacio geográfico determinado y en la perspectiva de fortalecer sus capacidades competitivas y mejorar sus condiciones de desarrollo económico, esencialmente. Bajo la mirada porteriana de la ventaja competitiva, los *clusters* son mecanismos asociativos que ligan a empresas e instituciones de interfase a través de la definición y búsqueda de intereses compartidos y complementarios, en los que empresas y territorios tienen como meta lograr desempeños superiores y una posición única o difícilmente imitable en el contexto mundial.

¿Cuáles son los factores económicos y estratégicos que posibilitan los *clusters*?

Con base en las distintas corrientes teóricas que se han ocupado del análisis de los *clusters*, señaladas en el ítem anterior, se pueden sintetizar en dos grandes vertientes los aspectos económicos que han permitido la incubación y desarrollo de este tipo de asociaciones productivas: los factores ligados a las economías externas, que pretenden dar cuenta del por qué se conforma una concentración espacial de las actividades productivas; y los asociados a los costos de transacción y la acción conjunta de empresas, que intentan explicar el por qué de las relaciones asociativas y de cooperación empresarial (Jung & Garbarino, 2006).

En cuanto a las ventajas de concentración espacial, éstas estriban, siguiendo a autores como Krugman (2000) o Fujita (1999) en lo que en el ámbito de Nueva geografía económica se conoce como fuerzas centrípetas y fuerzas

centrífugas. Las primeras suscitan la aglomeración y se basan en economías externas, pecuniarias o tecnológicas; en tanto, que las segundas estimulan la dispersión de actividades y se vinculan con los costos del transporte y otros factores productivos locales, que se asumen como diseconomías externas. En otras palabras, se diría que la intención de construir un cluster se apoya de cierta manera en la importancia que pueden tener algunas externalidades como la reducción de costos, el conocimiento compartido, las innovaciones conjuntas y la mejora de la productividad.

Otro de los factores que explican la conformación de clusters es el vinculado a los costos de transacción y a la teoría de la firma, a partir del cual se establece que la concentración económica y espacial puede desencadenar una suerte de eficiencia colectiva, que a su vez se puede traducir en una ventaja competitiva, que se desarrollaría a partir de las acciones conjuntas y de la integración de esfuerzos y capacidades, lo que posibilita el desarrollo de economías de escala (Jung & Garbarino, 2006).

Abundando en el desarrollo de las ventajas competitivas en el marco de los *clusters*, Porter (1998) asegura que éstos influyen en el desempeño de las empresas que lo conforman de la siguiente manera:

- Incremento de la productividad y eficiencia de las empresas mediante:
 - Mercado laboral conjunto.
 - Acceso a insumos y reducción de costos.
 - Bienes colectivos.
 - Una nueva percepción de la rivalidad.
 - La convivencia de relaciones de cooperación y competencia.
 - Menores costos de transacción.
- Promoción de la innovación y mejoramiento de la productividad, vía:
 - Externalidades tecnológicas.
 - Acumulación de conocimiento innovador.

- Desarrollo de nuevos negocios y emprendimientos que se ponen en marcha a través de nuevas capacidades innovativas, que permiten ampliar los alcances iniciales del *cluster*.

Profundizando en la propuesta de Porter (1998), son cuatro los aspectos interrelacionados que permiten analizar los efectos de localización sobre la competencia en la dinámica de los *clusters*: condiciones de los factores; contexto de la estrategia y la rivalidad de las empresas; condiciones de la demanda; y sectores relacionado y de apoyo.

Las primeras condiciones aluden a la cantidad, costo, calidad y especialización de los factores. Estos comprenden recursos naturales, humanos y de capital; infraestructura física, administrativa, de comunicaciones, científica y tecnológica. Los factores especializados en un *cluster* buscan esencialmente elevar la productividad y son, adicionalmente, más singulares y menos imitables en otras localizaciones espaciales o cúmulos.

El contexto para la rivalidad y la estrategia de las empresas comprende las normas y estímulos que regulan el tipo y la intensidad de la competencia. En general, se parte de una baja productividad y una baja rivalidad local y pugna basada en los costos; hacia un crecimiento de las capacidades de innovación y una lucha por la diferenciación, lo que supone mayores niveles de inversión y una apuesta por la construcción del conocimiento, con el propósito de mejorar el desarrollo de ventajas competitivas.

Las condiciones exigentes de la demanda en el escenario local en buena medida permiten promover las iniciativas de innovación y la mejora de la productividad de las empresas, pues algunos consumidores locales con un importante grado de sofisticación posibilitan anticipar las condiciones de la demanda de otros mercados o visualizar nuevas oportunidades de mercado que promueven las estrategias de diferenciación.

Por último, resulta muy constructivo para definir la posición estratégica de los *clusters* poder contar en su mismo ámbito geográfico con otras iniciativas similares de "clase mundial" o con proveedores o industrias relacionadas que gocen de excelentes condiciones de competitividad.

¿Cuál es el rol que tiene el cambio en el posicionamiento estratégico de los *clusters*?

Los *clusters* y demás agrupaciones productivas están cada vez más preocupadas por el cambio, en virtud de que éste día a día se torna más imperioso para quienes quieren mejorar su posición estratégica.

En la actualidad, se estima que los *clusters* que logran catalogarse como de "clase mundial" son aquellos que han sabido interpretar los factores críticos del entorno y diseñar los cambios necesarios para ser más competitivos.

Frente al cambio y la forma como se puede enfrentar el futuro, los *clusters* pueden tener cuatro actitudes típicas, de acuerdo con Ackoff (1973):

- Inactivismo
- Reactivismo
- Preactivismo
- Interactivismo

El inactivismo hace referencia aquellos cúmulos que se encuentran satisfechos con la forma como se lleva a cabo su dinámica. *"En consecuencia, opinan que cualquier intervención al curso de los eventos viablemente no los mejorará, sino que los empeorará"* (Ackoff, 1973: 28). Por ello cuando deciden intervenir en desarrollo de un evento, lo hacen timoratamente.

El reactivismo es una actitud en la que los integrantes de un *cluster* añoran su desempeño individual y asumen que las relaciones de cooperación empresarial no les han traído

un mejor desempeño ni una mejora en sus capacidades competitivas, por lo que establecen una posición escéptica en la que buscan deshacer las transformaciones realizadas. Bajo esta actitud las organizaciones empresariales buscan regresar al pasado.

El preactivismo alude a una disposición en la que los integrantes del *cluster* no están conformes con la forma en que se estuvieron o están desarrollando sus actividades de cooperación/competencia en el marco del nuevo esquema asociativo. Sin embargo, creen que el futuro será mejor que el presente y el pasado. Por ello los avances estarían determinados por cómo se preparen para diseñar y renovar la posición estratégica necesaria para mantener el ajuste dinámico. De tal forma, que su forja estratégica preactiva se basaría en la lógica, el conocimiento y la experimentación y no sólo en el sentido común, la intuición y el deseo.

Finalmente, el interactivismo se traduce en una actitud en la que los integrantes de un *cluster* no están dispuestos a conformarse como funcionan las cosas actualmente ni como han operado en el pasado. Bajo esta condición los componentes de la aglomeración pretenden controlar y darle forma al cambio al futuro y a sus efectos, a través de la mejora colectiva de sus condiciones de competitividad, buscando convertirse en un *cluster* de "clase mundial", con base en un liderazgo en costos o en una percepción exclusiva en términos de Porter (1987 y 1991). Aquí no sólo se preparan para el advenimiento de nuevas situaciones sino que fundamentalmente los componentes del esquema asociativo las diseñan, las crean y tratan de controlar sus propios destinos. Bajo esta postura idealizante, el cambio se concibe como un espacio de construcción y conocimiento.

Consideran a los ideales como absolutos-relativos: son objetivos finales cuya formulación depende de nuestro conocimiento actual y comprensión de nosotros mismos y nuestro medio ambiente. En consecuencia, requieren de la reformulación a la luz de lo que aprendemos cuando nos acercamos a dichos ideales (Ackoff, 1973: 33).

El siguiente cuadro resume lo expresado (ver cuadro 1)

ACTITUDES DE FUTURO, PROPÓSITOS Y ESTRATEGIAS; SEGÚN ACKOFF

Cuadro No. 1

<i>Actitudes frente al futuro</i>	<i>Propósito</i>	<i>Estrategia</i>
Inactivismo	Dejar las cosas como están	Continuar con el presente
Reactivismo	Deshacer las transformaciones realizadas	Regresar al pasado
Preactivismo	Mejorar la situación del presente	Predecir y prepararse
Interactivismo	Controlar y darle una forma deseable al futuro	Construir el futuro a partir de una postura idealizante

FUENTE: Elaboración propia a partir de ACKOFF (1973).

Tomando como punto de partida lo anterior y con base en la propuesta de Cazares (2003), son tres las formas en que se daría el proceso de cambio estratégico dentro de los *clusters*:

- Cambio adaptativo.
- Cambio innovador.
- Cambio radicalmente innovador.

El primer tipo de cambio, que resulta de menor complejidad, costo e incertidumbre, implica una actitud reactiva en la que se busca responder a una situación o eventualidad concreta sólo con el ánimo de no perder la actual posición estratégica, sin que ello suponga una mejora sustancial y duradera de las ventajas competitivas o colaborativas de los integrantes del *cluster*. Simplemente se actúa en virtud de superar una amenaza. Regularmente este tipo de actuaciones se basan en comportamientos imitativos o en situaciones pasadas.

El cambio innovador se ubica en la mitad del continuo de complejidad, costo e incertidumbre. En tal sentido, se adopta una postura estratégica que busca no sólo superar

una amenaza proveniente del entorno competitivo sino adicionalmente generar una respuesta que mejore sus ventajas competitivas y colaborativas a través del desarrollo de procesos de innovación.

El cambio radicalmente innovador se sitúa en el extremo final del continuo. Para las empresas y organismos asociados al *cluster* supone emprender un cambio estratégico radical en el que se pretende no sólo superar las amenazas y mejorar las capacidades competitivas y colaborativas, sino asimismo generar un desempeño superior y una condición inimitable para los competidores, en términos de Porter (1987) o un escenario nuevo donde en un comienzo no habría ningún tipo de competencia a la manera del "océano azul" de Chan Kim & Mauborgne (2005).

Los cambios que resultan más deseables para mejorar la posición estratégica de un *cluster* son los dos últimos. Por tanto, emprender cualquiera de estas dos situaciones implica que en el interior de la estructura y la dinámica de la aglomeración económica se defina y ponga en práctica un modelo de cambio, que de acuerdo con la literatura disponible sigue teniendo como referente obligado la propuesta pionera de Lewin (1947), en la que el autor considera que un cambio exitoso comprende tres pasos, que a continuación se describen de acuerdo con la dinámica de los *clusters*:

- *Descongelamiento*: fase en la que se reducen las fuerzas que mantienen a la organización en su actual nivel de comportamiento o desempeño. Aquí se buscaría que el *cluster* rompiera su inercia y saliera de su actitud inactiva y reactiva.
- *Cambio o movimiento*: implica un desplazamiento hacia un nuevo estado o nuevo nivel dentro de la organización o red de organizaciones con respecto de patrones de comportamiento y hábitos, lo que supone desarrollar nuevos valores, hábitos, conductas y actitudes. En este recorrido el agrupamiento productivo debería transitar ya de una actitud preactiva hacia una actitud interactiva.

- *Recongelamiento*: aquí la organización se estabiliza en un nuevo estado de equilibrio, que para mantenerse demanda de ciertos dispositivos de apoyo, como la cultura, las normas, las políticas y la estructura organizacionales. Lo anterior significaría que el *cluster* debería desarrollar una serie de comportamientos y normas que permitan consolidar y mantener su nueva posición.

Bajo esta perspectiva del cambio planificado, seguida también por otros autores como Schein (1996), el proceso de transformación debería contemplar en el interior de los cúmulos siguientes aspectos:

- Desarrollar nuevos aprendizajes, pero también el desaprendizaje y el abandono de algunas actitudes, conductas y prácticas de las organizaciones que lo conforman.
- Incorporar procesos de motivación que faciliten el cambio. Sin ello resultará imposible inducir el nuevo giro en las empresas y organismos de interfase.
- Los cambios inicialmente se deben dar dentro de cada componente del *cluster*, para luego generalizarlos en toda la estructura y dinámica del mismo.
- El cambio en los cuadros directivos de las empresas y organismos vinculados al *cluster* es traumático, pues los desaprendizajes a pesar de resultar muy saludables para enfrentar una nueva actitud generan temor e incertidumbre en los tomadores de decisión.
- El cambio supone la ocurrencia de varias fases o etapas, y en tal sentido debe realizarse de forma gradual hasta llegar a una estabilización total. Lo cual demanda que en el interior de las diferentes comunidades y estamentos de los asociados al *cluster* se deben reforzar y alentar el desarrollo de las nuevas conductas y prácticas organizacionales.

Con base en lo dicho, se establece que el principal reto que tiene la puesta en marcha de procesos de cambio en una aglomeración económica es cómo hacer compatible la dinámica de éstos con los cambios propios y exclusivos de

la organización, sin que ello genere en los diversos grupos de interés confusión o un desgaste excesivo. Tal vez lo mejor acá sería alinear tanto los procesos endógenos con los procesos exógenos, sin que ello implique que cada empresa pierda su singularidad, simplemente se trata de armonizar los procesos y comprender que son dos escenarios de transformación distintos, pero a la vez convergentes.

Para concluir este apartado valdría la pena mencionar que adicional a esta forma tradicional de enfrentar el cambio, surgen nuevas propuestas que se ocupan de la conformación y afianzamiento de los *clusters*. Algunos de estos nuevos enfoques se ligan a la incorporación de los desarrollos dados en el marco de las denominadas ciencias de la complejidad de la administración y dirección, en general, y la gestión estratégica, en particular. Lo anterior supondría percibir los *clusters* como sistemas complejos no lineales. A partir de Brown & Eisenhardt (1997), entonces, se podrían percibir este tipo de agrupamientos como sistemas que buscan la innovación continua como requisito para su supervivencia, en el marco de procesos de auto-organización. A lo anterior se añadiría, siguiendo a Tetenbaum (1998), que los *clusters* deberían adoptar configuraciones organizacionales descentralizadas, no jerárquicas y auto-reguladas que les permitan desarrollarse como sistemas caóticos (caos-orden), en los que su estructura evoluciona de acuerdo con sus objetivos estratégicos. En otras palabras, la administración y la gestión del cambio de los *clusters* deberían ser abordadas desde esta nueva dimensión.

¿Cuál es el papel que desempeña la confianza en la conformación y desarrollo de los *clusters*?

La confianza tradicionalmente se ha constituido en el elemento mediador por excelencia de las relaciones sociales, económicas, políticas y culturales. En el campo de la economía su importancia ha ido creciendo, entre otras situaciones, debido a que las relaciones de asociatividad y cooperación empresarial tienen su gran talón de Aquiles en este factor.

La investigación en ciencias sociales y humanas cada vez confiere una mayor importancia a la "confianza", como lo evidencian algunas investigaciones en el tema (Garmet, 1991; Miller, 1992; Putman, 1994; Brown, 1994; Yáñez et ál; Alonso, 2007).

En el abordaje de la confianza existe una diversidad de enfoques. Desde la perspectiva psicológica, la confianza se ha percibido como un rasgo característico de la personalidad de los sujetos (Rotter, 1971). La confianza, de acuerdo con una mirada económica, ha sido estimada por autores como Williamson (1993) desde una posición calculadora. Y desde una perspectiva sociológica son varios los acercamientos que se han hecho sobre ella, pero varios de éstos convergen en concebir la confianza como el fundamento del orden social (Lewicki, McAllister & Bies, 1998; Fukuyama, 1996).

Desde el punto de vista económico, el premio Nobel de Economía, Kenneth Arrow, abundó sobre la importancia de la confianza en el desarrollo de la vida económica:

... la confianza adquiere, como mínimo, un valor pragmático muy importante, es un significativo lubricante del sistema social; es sumamente eficiente: se ahorra uno muchos problemas cuando confía en la palabra de los demás. Por desgracia, ésta no es una mercancía que se pueda comprar con facilidad. La confianza y otros valores similares son ejemplos de lo que los economistas llaman externalidades, son bienes, tienen un valor real práctico y económico, incrementan la eficiencia del sistema y permiten producir más bienes o mayor cantidad de cualquier valor apreciado (1974: 84. Citado en Alonso, 2008: 60).

Concebida la confianza como una externalidad, ésta en el ámbito de la incubación y desarrollo de *clusters* adquiere una gran importancia, pues buena parte del éxito, fracaso o perdurabilidad de estas aglomeraciones productivas depende del comportamiento de este factor. Según Powel (citado por Sáenz & Cabanelas, 1997), los miembros de un *cluster* permanentemente están tentados a caer en actitudes

destructoras de la confianza como: la posibilidad de que una de las empresas se apropie de forma desmedida de los beneficios de la agrupación, debido a que posea una posición dominante; el no cumplimiento de los tareas o compromisos por parte de algún participante; la realizaciones de inversiones desmedidas que coloquen al *cluster* en una situación de vulnerabilidad; y la copia de productos, procesos, capacidades o habilidades por parte de un integrante del esquema y su posterior retiro.

Vale la pena señalar que las empresas como actores sociales defienden sus intereses y objetivos, sobre todo en sus actuaciones mediadas por relaciones de competencia. Este comportamiento, según Boudon (1979), se orienta por los principios del "individualismo metodológico", en los que un actor siempre prioriza la defensa de sus propios intereses sobre los intereses del colectivo. Dicho lo anterior, cabría suponer que en una dinámica de *cluster* si predominan las relaciones de competencia sobre las de cooperación resultaría imposible construir confianza, pues ella aflorará sobre todo en circunstancias donde las empresas desarrollen actividades en las que integren y complementen sus actividades productivas.

De otro lado, la relación competencia/cooperación, característica de las aglomeraciones económicas, supone desde la perspectiva del pensamiento complejo de Morin (1990) una interacción dialógica que permite mantener esta dualidad dentro de su estructura y dinámica y la coexistencia de estos dos comportamientos complementarios y antagonistas, que a su vez posibilitan que dentro del *cluster* las empresas desarrollen tanto sus ventajas competitivas como sus ventajas colaborativas. Bajo esta situación compleja, la confianza se constituye en un principio necesario que articula estos dos aspectos yuxtapuestos, en los que uno resultaría necesario para el otro.

La armonía en esta relación antagónica competencia/cooperación también se apoya en el valor económico que tiene la confianza y cómo el no disponer de ella puede generar

una serie de costos asociados. Al respecto Fukuyama (1996) afirma:

Si existe una confianza mutua entre las personas que tienen que trabajar juntas en una empresa, haciéndolo de acuerdo con una serie de normas distintivas comunes, el costo operativo de ese negocio es menor. Una asociación de estas características tendrá más capacidad para innovar organizacionalmente, ya que el alto grado de confianza permitirá que emerja una variedad más amplia de relaciones sociales. [En tanto que...] la desconfianza ampliamente difundida en una sociedad impone una especie de impuesto a todas las formas de actividad económica, un impuesto que no tienen que pagar las sociedades con un alto nivel de confianza interna (págs. 46-47).

Lo anterior hace suponer que un proceso de incubación y desarrollo de un *cluster* debe partir de una serie de acuerdos y normas comunes a quienes lo integran. Ello permitirá que de forma espontánea emerjan situaciones proclives a la innovación y al aprendizaje social. En tal sentido, la confianza se convierte en un atributo que posibilita los procesos en red de mejora continua. Y por otro lado, el no disponer de confianza hacia otras empresas u organismos de interfase se constituye en un evento que las aísla y las conduce a generar sus procesos de innovación y mejora sólo en condiciones endogámicas.

Así, la confianza, en la perspectiva de Luhmann (1996), se constituye en el "carburante" y promotor de relaciones asociativas de la organización, además de ser el mecanismo que posibilita la reducción de la complejidad entre ésta y la aglomeración económica, y entre la empresa, el *cluster* y su entorno. En este último punto, la confianza se observa como un aspecto que influye en la formulación de la estrategia del esquema asociativo, pues ella resultará determinante a la hora de establecer su posición estratégica y de definir los cambios estratégicos. El *cluster*, en armonía o con independencia de la arquitectura estratégica de las empresas que lo conforman, deberá colectivamente de-

sarrollar una acción ofensiva o defensiva, con el propósito de establecer una "posición defendible" acorde con las cinco fuerzas competitivas: el poder de negociación de los proveedores, la rivalidad entre los actuales competidores, el poder de negociación de los clientes, los competidores potenciales y la amenaza de productos sustitutos (Porter, 1982, 1987 y 2003).

Desde el enfoque sociológico, como ya se mencionó, la confianza se percibe como un hecho esencialmente social. De acuerdo con esta perspectiva, las empresas de un *cluster* deciden en buena parte los aspectos que las relacionan con sus semejantes, si otorgan o no confianza, pues una ausencia de ella les impedirá seguir formando parte de la aglomeración. Por tanto, las crisis emergerían cuando alguna de las organizaciones empresariales u organismos de interfase dejan de ser dignas de confianza por parte del resto de integrantes del *cluster*, debido a sus comportamientos y prácticas al margen de la ética y de los compromisos colectivos previamente adquiridos.

Al respecto Luhmann (1996) afirma: "*La confianza se da dentro de un marco de interacción que está influenciado tanto por la personalidad como por el sistema social, y no puede estar asociado exclusivamente con uno y otro* (pág. 9)".

Es así como la confianza surgirá tanto del espíritu colectivo del *cluster* como de los comportamientos individuales de cada empresa. En este sentido, la perdurabilidad de la asociación estaría determinada por las acciones del presente que tienen como horizonte el futuro y que se sustentan en el pasado. La confianza, entonces, dentro de un *cluster* no sólo es el "carburante" que facilita y promueve todo tipo de interrelaciones, sino también un estado dentro de su orden que garantiza las buenas prácticas entre las empresas que lo conforman, y entre éstas y el resto de empresas y organizaciones que conforman el tejido productivo de un determinado territorio.

Conclusiones

- Dentro de las iniciativas de asociatividad empresarial, los clusters se han constituido en una estrategia privilegiada para el desarrollo de la competitividad regional. Desde la perspectiva de la Nueva geografía económica, estas aglomeraciones en virtud de su concentración espacial pueden, con base en el trabajo sobre algunas externalidades, lograr mejoras en la reducción de costos, la construcción de conocimiento compartido, el desarrollo de innovaciones conjuntas y la productividad. Desde la mirada de los costos de transacción y teoría de la firma, al interior de los *clusters* se puede suscitar una mejora de la eficiencia colectiva, que a su vez se traduciría en una ventaja competitiva, que si se potencia a través de acciones conjuntas y la integración de esfuerzos y capacidades, puede permitir el desarrollo de economías de escala. Adicionalmente, en el marco de la estructura y la dinámica de estas aglomeraciones, se pueden incubar y gestar nuevos negocios y emprendimientos con base en el desarrollo de nuevas capacidades innovativas, que con el tiempo producirán la expansión de los alcances iniciales del *cluster*.
- En el enfoque de *cluster* convergen las propuestas teóricas de la nueva geografía económica, la teoría de la firma y los aportes de la escuela estratégica del posicionamiento, cuyo máximo exponente es Porter. A través de estas distintas miradas se puede colegir la importancia que tiene el trabajo en red en la consolidación del tejido productivo de un determinado territorio, así como en el mejoramiento de su posición estratégica frente a sus similares. En tal sentido, las agrupaciones productivas se preocupan cada vez más por llevar a cabo procesos de cambio que les permitan ser catalogados como de "clase mundial".
- Tal vez el principal escollo con el que han contado los procesos de incubación y desarrollo de *cluster* es la falta de confianza entre las organizaciones y empresas que lo conforman, pues tradicionalmente éstas

tienden a tener actitudes o llevar a cabo actividades destructoras de confianza, como apropiarse de forma inequitativa de los beneficios colectivos, debido a su posición dominante; incumplir con las tareas o compromisos adquiridos; realizar inversiones desmedidas que coloquen al *cluster* en una situación de vulnerabilidad; y la copia de productos, procesos, capacidades o habilidades por parte de un componente del esquema y su posterior retiro del mismo.

- Los modelos de cambio asumidos por los *clusters* se basan esencialmente en posturas tradicionales, como la de Lewin, sin embargo, en el futuro se espera que otro tipo de planteos, como los derivados de las ciencias de la complejidad, puedan aportar al análisis y la gestión estratégica de los mismos. Bajo esta perspectiva, las organizaciones empresariales deberían ser asumidas como sistemas caórdicos (caos-orden); y sus procesos estratégicos como dinámicas emergentes, no lineales y al borde del caos.

Referencias

- ACKOFF, R. L. (1973). *Redesigning the future*, Nueva York: John Wiley & Sons, Nueva York, 1973. Existe una versión en castellano: (1979). *Rediseñando el futuro*, México: Limusa-Noriega Editores.
- ALONSO, M. del M. (2007). *El gobierno corporativo de la empresa. Un enfoque de confianza para las accionistas*, Tesis Doctoral, Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- ALTENBURG, T. (2001). *La promoción de clusters industriales en América Latina*. Buenos Aires: Focopyme.
- AMIN, S. (1974). *Sobre el desarrollo desigual de las formaciones sociales*, Barcelona: Anagrama. Versión original en italiano: (1972) *Sullo sviluppo diseguale delle formazioni sociali*, Milán: Terzo Mondo, Milán.
- AMIN, S. (1988). *La desconexión, hacia un sistema mundial policéntrico*, Madrid: IEPALA.
- BARNEY, J. B. (1996). "The resource-based theory of the firm". En: *Organization Science*, Vol. 7 (5), 469.
- BOUDON, R. (1979). *La Logique du social*, París: Hachette.

- BRESCHI, S. & MALERBA, F. (2006). *Clusters, Networks, and Innovation*, Nueva York: Oxford University Press.
- BROWN, P. G. (1994). *Restoring the public trust*. Boston, Massachusetts: Beacon.
- BROWN, S.L. & EISENHARDT, K.M. (1997) "The art of continuous change: linking complexity theory and time-paced evolution in relentlessly shifting organizations". En: *Administrative Science Quarterly*, Vol. 42, págs. 1-34.
- CAZARES, A. (2003). *Cambio estratégico y planeado. El caso de la unidades comerciales de Luz y Fuerza del Centro*, México, D.F.: Tesis de Maestría en Estudios Organizacionales, Universidad Autónoma Metropolitana-Unidad Iztapalapa.
- CHAN KIM, W. y MAUBORGNE, R. (2005). *Blue Ocean Strategy*, Boston: Harvard Business School Press
- COASE, R.H. (1937). "The Nature of the firm". En: *Economica*, No. 4, págs. 386-402.
- DAHL, M.S. (2001). "What is the essence of geographic clustering". Paper presentado en *DRUID Nelson & Winter Conference*, 12-15 Junio, Aalborg, Dinamarca.
- EDQUIST, C. (ed.) (1997). *Systems of Innovation: Technologies, Institutions and Organizations*, Londres, Pinter Publishers/Cassell Academic.
- FREEMAN, C. & SOETE, L. (1997). *The Economics of Industrial Innovation*. Londres: 3a edición, Pinter.
- FUJITA, M., et al. (1999). *The Spatial Economy*, Cambridge, Massachusetts: MIT Press.
- FUKUYAMA, F. (1996). *Confianza (Trust). Las virtudes sociales y la capacidad de generar prosperidad*, Buenos Aires: Atlántida. Versión original en el inglés: (1995) *Trust: The social virtues and the creation of Prosperity*, Nueva York: Free Press PaperBacks.
- GARCÍA, A. & MARQUETTI, H. (2006). "Cadenas, redes y clusters productivos: aspectos teóricos". En. *Cuba Siglo XXI, Ciudad de La Habana*, N° LXXII.
- GARMENT, S. (1991). *Scandal. The culture of mistrust in American politics*, Nueva York: Random House.
- GROSSMAN, G. M. & HELPMAN, E. (1991). *Innovation and Growth in the Global Economy*, Cambridge, Massachusetts: MIT Press.
- JUNG, A. & GARBARINO, P. (2006). "Un aporte a los procesos de construcción competitiva basados en clusters". En: *Cuadernos de Economía*, Universidad Católica del Uruguay, No. 1, págs. 91-106.
- KRUGMAN, P. (2000). "Where in the World is the 'New Economic Geography'?". En: CLARK, G.L. (Eds.) *The Oxford Handbook of Economic Geography*, Oxford: Oxford University Press, págs. 49-60.
- LEWICKI, R., McALLISTER, D. & BIES, R. (1988). "Trust and Distrust: new relationships and realities. En: *Academic of Management*, No. 23, págs. 438-458.
- LEWIN, K. (1947). "Frontiers in group dynamics". En: CARTWRIGHT, D. (Ed.) (1952). *Field Theory in social Science*. Londres: Social Science Paperbacks: London.
- LUHMANN, N. (1996). *Confianza*, México: Universidad Iberoamericana-Anthropos. Versión original en alemán: (1968) *Vertrauen*, Stuttgart: Ferdinand Enke Verlag.
- LUNDVALL, B.-Å. (1993). "User-producer relationships, national systems of innovation and internationalisation". En: Foray, D. & Freeman, C. (eds.) *Technology and the Wealth of Nations. The dynamics of constructed advantage*, Londres: Pinter Publishers.
- MARTIN, R. & SUNLEY, P. (2003). "Deconstructing clusters: chaotic concept or policy panacea?". En: *Journal of Economic Geography*, No.3, págs. 5-35.
- MILLER, G. (1992). *Managerial dilemmas: The political economy of hierarchy*. Cambridge: Cambridge University Press.
- MORIN, E. (1990). *Introduction a la pensée complexe*. París : ESF Editeur.
- NAVARRO, M. (2003). "Análisis y política de clusters Teoría y realidad". En: *Ekonomiaz*, No. 53, págs. 14-19.
- NELSON, R. (1993). *National Innovation Systems: A Comparative Analysis*, Nueva York: Oxford University Press.
- ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO [OCDE] (1999). *Managing national innovation systems*. París: OCDE.
- PENROSE, E. (1959). *The Theory of the Growth of the Firm*, New York: John Wiley and Sons.

- PORTER, M.E. (2003) "Cúmulos y competencia. Nuevos objetivos para empresas, Estados e instituciones". En: PORTER, M.E. *Ser competitivos. Nueva aportaciones y conclusiones*. Barcelona: Ediciones Deusto, págs. 203-275.
- PORTER, M.E. (1991). *La ventaja competitiva de las naciones*, Buenos Aires: Vergara.
- PORTER, M.E. (1998). *On competition*, Boston: Harvard Business Review.
- PORTER, M.E. (1987). *Ventaja competitiva. Creación y sostenimiento de un desempeño superior*, Ciudad de México: CECSA.
- PORTER, M.E. (1982). *Estrategia competitiva. Técnicas para el análisis de los sectores industriales y de la competencia*, Ciudad de México: CECSA.
- PUTNAM, R. (2000). *La importancia del capital social*, Barcelona: Proa.
- RAMOS, J. (1998). "Una estrategia de desarrollo a partir de los complejos productivos (*Clusters*) en torno a los recursos naturales". En: *Revista CEPAL*, Santiago de Chile, No. 66, págs. 105-125.
- ROTTER, J.B. (1971). "Generalized Expectancies for Interpersonal Trust". En: *American Psychologist*, No. 26 (5), pág. 443-452.
- SÁENZ, D. & CABANELAS, J. (1997). *Cooperar para competir con éxito*, Madrid: Pirámide.
- SCHEIN, E.H. (1996). "Kurt lewin's change theory in the field and in the classroom: notes towards a model of management learning". En: *Systems Practice*, Vol. 9, No. 1, págs. 27-47.
- SCOTT, A. J. (2000). "Economic geography: The great half century". En: *Cambridge Journal of Economics*, No. 24, págs.483-504.
- SÖLVELL, Ö., LINDQVIST, G. & KETELS, C. (2003). *The Clusters Initiative Greenbook*, Estocolmo: Ivory Tower AB.
- STORPER, M. (1997). *The Regional World*, Nueva York, The Guildford Press.
- TETENBAUM, T. (1998) "Shifting paradigms: from Newton to chaos". *Organizational Dynamics*, Vol. 26, No. 4, págs. 21-32.
- VENABLES, A. (1996). "Equilibrium Locations of Vertically Linked Industries". En: *International Economic Review*, No.37, págs. 341-59.
- WILLIAMSON, O.E. (1993). "Calculativeness, Trust and Economic Organization". En: *Journal of Law and Economics*, No. 36 (1), pág. 453-486.
- WILLIAMSON, O.E. (1985). *The Economic Institutions of Capitalism*, Nueva York: Free Press.
- YÁÑEZ, R., AHUMADA, L. & COVA, F. (2006). "Confianza y desconfianza: dos factores necesarios para el desarrollo de la confianza social". En: *Univ. Psicol.*, Bogotá, No. 5 (1), enero-abril, págs. 9-20.