

Rutinas y capacidades en la teoría de la innovación: un análisis exploratorio de la complementación con el *habitus* de Bourdieu

Routines and capabilities in innovation theory: an exploratory analysis of the complementarity with Bourdieu's *habitus*

Fecha de recepción: 2 de octubre de 2024
Fecha de aceptación: 24 de noviembre de 2024

Darío Vázquez¹

Resumen: El enfoque evolucionista neo-schumpeteriano considera que el aprendizaje (plasmado en las rutinas organizacionales) es el elemento central que permite la acumulación de capacidades tecnológicas en el entorno nacional, las cuales posibilitan a las empresas innovar, añadir valor a sus productos y mejorar su competitividad y rentabilidad. Si bien a lo largo de los años, distintos elementos “negativos” vinculados a los procesos de aprendizaje han sido introducidos por los autores evolucionistas (v.gr., la “desacumulación de capacidades”), estos elementos no han sido sistemáticamente estudiados por la literatura, ni en la teoría ni en la empiria. El presente trabajo se propone realizar un análisis exploratorio de esas dimensiones “negativas” de los procesos de innovación a partir de comparar y, eventualmente, complementar los conceptos de rutinas y capacidades, ambos conceptos centrales en el abordaje evolucionista, con el concepto de *habitus* de Bourdieu. Se considera que este análisis comparativo podría ayudar a echar luz sobre la comprensión de dichos procesos “negativos” a partir del reconocimiento de determinantes estructurales sobre el comportamiento de los agentes en los procesos de innovación.

Palabras clave: innovación, evolucionismo neo-schumpeteriano, capacidades tecnológicas, Bourdieu

Abstract: *The neo-Schumpeterian evolutionary approach considers that learning (embodied in organizational routines) is the central element that allows the accumulation of technological capabilities in the national environment, which enable companies to innovate, add value to their products and improve their competitiveness and profitability. Although over the years, different 'negative' elements linked to learning processes have been introduced by evolutionist authors (e.g. the 'destruction of competencies'), these elements have not been systematically studied in the literature, neither in theory nor in empirics. This paper proposes to carry out an exploratory analysis of these 'negative' dimensions of innovation processes by comparing and, eventually, complementing the concepts of routines and capabilities, both central concepts in the evolutionist approach, with Bourdieu's concept of *habitus*. It is considered that this comparative analysis could help to shed light on the understanding of these 'negative' processes based on the recognition of structural determinants on the behavior of agents in innovation processes.*

¹ Centro de Estudios Económicos del Desarrollo, Escuela IDAES, Universidad Nacional de San Martín, Argentina (CEED, EIDAES, UNSAM). Identificador ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3282-8884>. Correo electrónico: rvazquez@unsam.edu.ar

Keywords: *innovation, evolutionary economics, technological capabilities, Bourdieu*

Introducción

El enfoque teórico evolucionista neo-schumpeteriano ha generado, desde su nacimiento en la década de 1980, diversos conceptos vinculados al análisis económico de la innovación, entre los que se destacan los de sistemas de innovación, paradigmas tecnológicos y paradigmas tecno-económicos, entre otros constructos que intentan representar el funcionamiento de fenómenos complejos que atraviesan el entramado social y que han tenido impacto sobre las agendas de política pública internacionales (Dosi y Nelson, 1994; Nelson, 2020; Freeman, 1991; Lundvall, 1992). No obstante, el evolucionismo ha tenido, desde sus inicios, la pretensión de encontrar microfundamentaciones a dichos conceptos, para lo que construyó un andamiaje conceptual crítico de los supuestos de la teoría neoclásica, pero con un individualismo metodológico muy marcado (Nelson y Winter, 1982; Dosi y Nelson, 1994; Coriat y Dosi, 1995). En la búsqueda de generar esos microfundamentos, se destacan los conceptos de rutinas y capacidades, en tanto brindan una interpretación al proceso de aprendizaje de las firmas en un entorno social dinámico e interactivo.

A lo largo de su historia, el evolucionismo ha tenido una visión relativamente optimista acerca de los procesos interactivos para generar innovaciones y externalidades de conocimiento positivas: por lo general, las capacidades se acumulan y hasta las experiencias puntuales de fracaso pueden alimentar trayectorias de aprendizaje exitosas. Pocos son los antecedentes de conceptualizaciones que reflejen retrocesos, ya sea en la acumulación de capacidades o en la generación de rutinas satisfactorias para las empresas. Entre ellos, en este trabajo se destacarán dos: i) la “desacumulación de capacidades” derivada de cambios abruptos en un paradigma técnico (Tushman y Anderson, 1986; Nelson, 2020); y ii) las “innovaciones insatisfactorias” derivadas del desalineamiento de intereses entre los participantes del proceso de innovación por sus diferencias jerárquicas en la estructura de mercado (Lundvall, 1985, 2015).

Frente a la presencia de estos conceptos, surge la pregunta acerca del poco interés de la propia escuela evolucionista por utilizarlos y desarrollarlos. No deja de llamar la atención el hecho de que la conceptualización de un fenómeno social como lo es la innovación no ha llevado, paradójicamente, a los teóricos evolucionistas a dialogar con otras disciplinas que también ponen el foco en la dinámica social. En este sentido, el planteo de este artículo es que existen posibilidades de fertilización cruzada entre la teoría sociológica de Pierre Bourdieu y la teoría evolucionista de la innovación y el cambio tecnológico. En particular, esta última se vería beneficiada de la incorporación de conceptos de Bourdieu o de un intento de asimilar dimensiones trabajadas por el sociólogo francés. Paradójicamente, tomando la frase de Dalton (2004, p. 611) en referencia al trabajo de Joas, tal vez la mayor debilidad del marco teórico evolucionista en economía es “que falla en considerar el trabajo de Bourdieu” (traducción propia). En sintonía con esto, el presente trabajo se propone visitar el concepto de *habitus* de Pierre Bourdieu desde una perspectiva comparativa con los conceptos evolucionistas de rutinas y capacidades.

El artículo se estructura de la siguiente manera. En el siguiente apartado, se describen las principales características del enfoque evolucionista neo-schumpe-

teriano para el análisis de la economía de la innovación, así como los conceptos de rutinas y capacidades. El tercer capítulo consta de una exposición del concepto de *habitus* y del análisis comparativo con las nociones evolucionistas, del que se pretende exponer tanto las fortalezas de los conceptos evolutivos como algunos posibles aportes que el enfoque de Bourdieu puede brindar al análisis de la economía de la innovación, en particular para el abordaje de contextos “negativos” o conflictivos. Por último, se desarrollan las reflexiones finales.

Rutinas y capacidades en el enfoque evolucionista neo-schumpeteriano

El enfoque evolucionista neo-schumpeteriano considera que el aprendizaje es el elemento central que permite la acumulación de capacidades tecnológicas en el entorno nacional, las cuales posibilitan a las empresas innovar, añadir valor a sus productos y mejorar su competitividad y rentabilidad (Lundvall, 1992). Las capacidades que acumulan las empresas determinan sus rutinas, las cuales son asimilables a activos específicos de las firmas, en tanto involucran conocimientos tácitos sobre cómo resolver problemas de distinto tipo en su quehacer cotidiano (Coriat y Weinstein, 2011). La innovación es una consecuencia no automática del proceso de aprendizaje (acumulación de capacidades específicas) de las empresas, basada no solo en los propios esfuerzos de investigación y desarrollo (I+D), sino también en las interacciones que ellas tienen con otras organizaciones e instituciones (Dosi y Nelson, 1994; Nelson, 2020; Freeman, 1991; Lundvall, 1992).

Por lo tanto, la innovación, si bien se manifiesta en términos fácticos en distintos tipos de novedad o mejoras², es vista en el enfoque evolucionista como más que un simple producto: es un proceso orientado hacia el aprendizaje para la resolución de problemas, lo que lleva al cambio de rutinas (Nelson y Winter, 1982; Marengo y Dosi, 2003). El aprendizaje es acumulativo y colectivo/interactivo, lo que implica una elevada dependencia de la trayectoria previa (*path-dependency*), así como la interacción entre diferentes empresas y organizaciones, promovidas por el conjunto de instituciones definidas dentro de los espacios nacionales (Rosenberg, 1982).

En este sentido, la innovación resulta de una multiplicidad de fuentes: i) la búsqueda y solución de problemas dentro de la empresa a través de departamentos de calidad, ingeniería o investigación y desarrollo (Nelson y Winter, 1982), ii) la apropiación de conocimientos de base científica o tecnológica (Lundvall, 1992); iii) la experimentación a través de la práctica (*learning by doing* -Arrow, 1962) y del uso de maquinaria (*learning by using* -Rosenberg, 1982); y iv) la vinculación con otras empresas e instituciones (*learning by interacting* -Lundvall, 1985), entre las cuales las relaciones entre proveedores y usuarios de una tecnología son particularmente importantes (von Hippel, 1986).

Por lo tanto, el aprendizaje les permitiría a las empresas acumular capacidades, que moldean sus rutinas y ayudan a delinear sus competencias específicas. Si logran innovar a partir de dichas capacidades, probablemente ocupen mejores po-

² Por ejemplo, una innovación podría ser: la introducción de nuevos productos y procesos, la mejora de productos y procesos existentes, la aplicación de tecnología existente a nuevos campos, el descubrimiento de nuevos recursos o la apertura de nuevos mercados (Schumpeter, 1912)

siciones en el mercado. Una vez contextualizado el enfoque, pasemos a los conceptos: ¿qué son las capacidades y las rutinas?³

Por el lado de las capacidades, uno de los autores que más ha trabajado este concepto es Amartya Sen, quien las define como el conjunto de habilidades que poseen los individuos y que les permiten incrementar sus funcionamientos o realizaciones en la vida, más allá de los recursos que posean, aumentando en última instancia su libertad para elegir sus acciones y tomar decisiones (Sen, 1992). En el marco de la actividad productiva, las capacidades se refieren a la coordinación de un conjunto de habilidades genéricas que se aplican durante una tarea o la resolución de un problema, y engloban aptitudes sociales y emocionales, la creatividad, la manipulación y coordinación psicomotriz, la abstracción y la lógica (OIT, 2004; Bortz *et al.*, 2018). Estos conceptos, referidos a los individuos, son extrapolados en el contexto del evolucionismo económico a las empresas: las competencias organizacionales se relacionan con los procesos de desarrollo de las capacidades de las firmas a partir de los recursos disponibles (físicos y de conocimiento) y la interacción con los que dispone en su entorno (Penrose, 1959). De este modo, los procesos de aprendizaje surgirían tanto de la búsqueda de la firma individual como de la interacción entre diferentes actores (universidades, centros tecnológicos, instituciones públicas) en un entorno particular (Nelson y Winter, 1982; Teece *et al.*, 1997). El entorno juega un papel fundamental, ya que períodos de cambio tecnológico acelerado o de gran incertidumbre plantean a las empresas el desafío de fortalecer sus capacidades dinámicas (Teece *et al.*, 1997), esto es, sus capacidades de absorber conocimientos externos y de acumular conocimientos internos que puedan resultar en innovaciones organizacionales. Por lo tanto, en la perspectiva evolucionista, las capacidades pueden ser de distinto tipo y se acumulan, quedando plasmadas en las rutinas de las organizaciones. En tanto el aprendizaje involucra a la interacción con el entorno, el proceso de acumulación de capacidades tiene un origen individual, pero es predominantemente colectivo (Lazonick, 2012).

En cuanto a las rutinas, Nelson y Winter (1982, p. 14) las definen como “patrones de comportamiento regulares y predecibles de las firmas” (traducción propia), que incluyen desde rutinas técnicas para la producción hasta criterios para inversión, publicidad, entre otros. Las rutinas son capacidades que han sido adquiridas históricamente por las empresas y se ponen en práctica de manera habitual en pos de ordenar sus decisiones. Esto implica que los conocimientos internos y externos que acaban enraizados en la organización configuran sus rutinas, y que estas rutinas tienden a persistir en el tiempo (no forman parte de un proceso de deliberación continuo). Esto las diferencia fundamentalmente del análisis neoclásico, ya que en la perspectiva evolucionista, la racionalidad de los agentes y su capacidad de cálculo son limitadas (Simon, 1997), por lo que su comportamiento se basa predominantemente en rutinas consideradas satisfactorias (no maximizadoras) (Coriat y Weinstein, 2011). En el evolucionismo, los hábitos no se consolidan como resultado de decisiones informadas de los agentes, sino que las rutinas y las disposiciones previamente adquiridas son las que preceden a la decisión y a la delibera-

³ Es importante aclarar que los conceptos de rutinas y capacidades, si bien son utilizados asiduamente en el marco de la economía de la innovación, no son exclusivos de dicha disciplina. Al igual que la literatura evolucionista, la sociología económica ha estudiado estos conceptos desde la década de 1980 con énfasis sobre la actividad interna de las empresas (Carruthers y Uzzi, 2000).

ción en un mundo incierto (Hodgson, 2011). En este sentido, el evolucionismo se diferencia también de la visión general de Sen acerca del predominio de la elección por sobre el hábito.

Si bien las rutinas tienden a persistir en el tiempo, Nelson y Winter plantean la existencia de rutinas diseñadas para generar cambios:

las firmas poseen rutinas que funcionan para modificar, a lo largo del tiempo, diversos aspectos de sus características operativas. En cierto sentido, se puede pensar que las firmas modelo de la teoría evolucionista pueden considerarse como poseedoras de departamentos de análisis de mercado, de talleres de investigación de operaciones y de laboratorios de investigación y desarrollo. O bien puede que no exista ninguno de estos dispositivos organizacionales incorporados a una firma, pero al menos, de vez en cuando, algunas personas dentro de la firma pueden involucrarse en un examen detallado de control de lo que la firma hace y por qué lo está haciendo, con la idea de revisarlo o inclusive cambiarlo radicalmente. Nosotros proponemos que estos procesos, como otros, están “guiados por la regla”... Estos procesos guiados y que cambian con la rutina se modelan como “búsqueda”. En este sentido, habrá una caracterización de una población de modificaciones de rutina o nuevas rutinas que se pueden hallar mediante la búsqueda. (Nelson y Winter, 1982, pp. 17-18, traducción propia)

En consecuencia, Nelson y Winter se inclinan a pensar en las rutinas como un elemento que simultáneamente representa la continuidad y el cambio en las empresas. Para ilustrarlo, establecen la analogía con el esquema darwiniano:

Es obvio que nuestro concepto de búsqueda es la contraparte de la mutación en la teoría evolucionista biológica. Y nuestra forma de tratar la búsqueda, como parcialmente determinada por las rutinas de la firma es paralela a la manera en que la teoría biológica considera la mutación como parcialmente determinada por la composición genética del organismo. ... En nuestra teoría evolucionista, estas rutinas desempeñan la misma función que los genes en la teoría evolucionista biológica. Constituyen un rasgo persistente del organismo y determinan su posible comportamiento (aunque el comportamiento real esté también determinado por el medio ambiente); se heredan en el sentido de que los organismos del mañana generados por los actuales (por ejemplo, la construcción de una nueva planta) comparten muchas de las mismas características y pueden seleccionarse en el sentido de que los organismos con ciertas rutinas pueden tener mejor desempeño que otros. De ser así, su importancia relativa en la población (la industria) aumenta a través del tiempo. ... A los efectos de la teorización económica, el punto clave es ... que la mayoría de lo que es regular y predecible acerca del comportamiento de la firma puede posiblemente clasificarse bajo el título de “rutina”, en particular si entendemos que **el término incluye las disposiciones relativamente constantes y la heurística estratégica que modelan cómo una firma aborda los problemas no rutinarios que enfrenta**. (Nelson y Winter, 1982, p. 18, traducción propia)

Una vez introducidos los conceptos de capacidades y rutinas, es importante retornar al optimismo acerca de la interacción en el evolucionismo. Este optimismo tiende a desdeñar los conflictos al interior de las empresas (Coriat y Weinstein,

2011), de la misma manera que tiende a desconocer los posibles resultados destructivos o insatisfactorios de los procesos de aprendizaje. Como marco general, el autor más influyente sobre el evolucionismo ha sido Joseph Schumpeter, quien ha acuñado el concepto de destrucción creativa, para dar cuenta de cómo en cada proceso de desenvolvimiento derivado de la innovación, hay cambios en la estructura económica que permiten la acumulación de beneficios extraordinarios en algunas empresas y la destrucción de otras (entendida como el cierre o como el cambio de rubro). Más allá de este panorama general, poco ha sido el énfasis del propio Schumpeter acerca de la parte destructiva que implicaba el proceso de desarrollo.

Si bien el evolucionismo neo-schumpeteriano puso una mayor atención sobre los aspectos cognitivos del desenvolvimiento, tampoco se ha dedicado a estudiar en profundidad la destrucción del conocimiento. Una de las dimensiones de las capacidades que menos se han debatido en el evolucionismo refiere a la posibilidad de destrucción de competencias como resultado del cambio técnico (Tushman y Anderson, 1986; Nelson, 2020). El planteo de Tushman y Anderson es que el advenimiento de una discontinuidad tecnológica significativa tiende a potenciar las capacidades vinculadas a la nueva tecnología, al mismo tiempo que tiende a destruir las capacidades relacionadas con las tecnologías viejas o maduras. Como indica Nelson (2020, p. 89),

es probable que las nuevas empresas sean las innovadoras, y las empresas viejas sean a menudo incapaces de responder eficazmente; ... un cambio en la gestión, y presumiblemente un gran cambio en la estrategia, a menudo son necesarios si la vieja empresa pretende sobrevivir en el nuevo entorno.

Otro ejemplo de un concepto planteado en los años ochenta y que ha sido prácticamente ignorado es el de “innovaciones insatisfactorias” (Lundvall, 1985). La innovación insatisfactoria es, según el propio Lundvall, un resultado probable de una interacción entre proveedores y usuarios que, por las diferencias entre ambos en su poder de mercado, no lleva a aprendizajes recíprocos, equivalentes o armoniosos, sino a incrementar las brechas de capacidades entre ambos tipos de actores. Lundvall (2015) intentó recuperar este concepto recientemente en pos de poder integrar el análisis de sistemas de innovación al enfoque de cadenas globales de valor. Desde la óptica de este autor, las diferentes relaciones de jerarquía en un mercado pueden generar este tipo de desigualdades, donde incluso la participación de empresas en eslabones no hegemónicos de la cadena de valor puede generar innovación sin ningún tipo de *upgrading* (Lavarello *et al.*, 2023).

A continuación, se explora, sin pretensión de exhaustividad, de qué forma el concepto de *habitus* puede realizar un aporte al estudio de estas dimensiones negativas en el marco del evolucionismo neoschumpeteriano.

Los *habitus* y su relación con las rutinas y capacidades

Bourdieu define a los *habitus* como

sistemas de disposiciones duraderas y transferibles, estructuras estructuradas pre-dispuestas a funcionar como estructuras estructurantes, es decir, como principios generadores y organizadores de prácticas y de representaciones que pueden ser objetivamente adaptadas a su meta sin suponer el propósito consciente de ciertos fines. (2008, p. 85).

En el esquema de Bourdieu, estas estructuras son “independientes de la conciencia y la voluntad de los agentes” (Corcuff, 2014, p. 43).

Comparemos las rutinas con los *habitus*. En principio, existe una sutil pero importante diferencia entre “patrones de comportamiento regulares y predecibles de las firmas” y “sistemas de disposiciones duraderas y transferibles”. Si bien ambos conceptos refieren en última instancia a acciones, las rutinas son comportamientos estandarizados (acciones en sí mismas), mientras que los *habitus* son “inclinaciones a percibir, sentir, hacer y pensar de una determinada manera” (Corcuff, 2014, p. 43). Por ello, los *habitus* son individuales y es mucho más difícil extrapolarlos al análisis “de las empresas”, a diferencia de las rutinas, que presuponen una resolución *ex ante* de la confrontación o combinación de todas las disposiciones individuales de los sujetos que conforman la organización, que deriva en una manifestación concreta en la práctica. Dicho de otra forma, las acciones están moldeadas por los *habitus*, pero estos no son por sí mismos acciones. Como aclara Dalton,

Tampoco Bourdieu (o sus predecesores intelectuales y contemporáneos que también usaron el término *habitus*) pretendía describir el *habitus* como “simple” rutina o la repetición mecánica de los comportamientos aprendidos, una tendencia en la herencia del pensamiento dualista cartesiano... Más bien, *habitus* se refiere a una disposición general, que opera a un nivel por debajo de la conciencia, que permite una acción inteligente y estratégica, al menos dentro del campo de acción del que forma parte. Por lo tanto, en la definición misma de *habitus* hay una flexibilidad que proporciona al menos la posibilidad de una agencia creativa. (2004, p. 612, traducción propia)

Esta diferencia entre los *habitus* y las rutinas podría ser una poderosa razón por la que el primer concepto pudo haber sido ignorado o desdeñado por el enfoque evolucionista: los *habitus* se enfocan en el sujeto, mientras que las rutinas se focalizan en las organizaciones. Asimismo, según Dalton, el *habitus* da un lugar a la agencia creativa, lo que es asimilable al potencial abierto por las rutinas de búsqueda en el evolucionismo.

Por otra parte, aunque los *habitus* son duraderos y tienden a persistir en el tiempo, no necesariamente son predecibles como las rutinas. No obstante, Bourdieu parece tender un puente para la complementariedad de las rutinas y los *habitus*: las capacidades de los individuos se naturalizan y se configuran como patrones estandarizados de comportamiento en el mundo práctico, donde los *habitus* se presentan como estructuras bastante estables. Dicho más claramente, las rutinas integran los *habitus*, pero no son equiparables a ellos.

El tener en cuenta la relación práctica con la práctica lleva a Pierre Bourdieu a examinar una competencia de los agentes que para él es fundamental: el sentido práctico, inscrito en el cuerpo y en los movimientos del cuerpo, y que no se ejerce más que en la situación concreta ante problemas prácticos (se trate de un jugador de tenis durante un partido, de un obrero con la máquina, de un político en un mitin o de un filósofo en un coloquio). Parte integrante del *habitus*, el sentido práctico permite al actor economizar reflexión y energía en la acción; es un operador de la economía de la práctica. (Corcuff, 2014, p.48)

Las rutinas son planteadas por Nelson y Winter en oposición al criterio de racionalidad perfecta de los agentes en la teoría neoclásica (basado únicamente en

la maximización de los beneficios), en el sentido de que los individuos en la empresa no están constantemente tomando decisiones a partir de ecuaciones de costo-beneficio, sino que actúan a partir de la experiencia adquirida previamente (toman el criterio de racionalidad limitada, de Herbert Simon). Cuando las capacidades adquiridas demuestran ser satisfactorias (no necesariamente eficientes), se terminan plasmando en las rutinas de la empresa. Una vez que ello sucede, ya no hay espacio para una deliberación constante en relación a esas rutinas, salvo que los cambios en el entorno obliguen a su revisión.

En el caso de los *habitus* individuales, el espacio para la deliberación *a priori* parece más acotado, aunque se encuentra sujeto a debate. Varios autores, como King (2000) ven en el esquema de Bourdieu un estructuralismo pleno y la casi imposibilidad de cambio social a partir del concepto de *habitus*. De mínima, el *habitus* restringe los tipos de modificaciones que pueda el individuo realizar, debido a que el mismo no puede actuar sobre los principios que regulan sus elecciones⁴. Así, varios autores plantean que las estructuras sesgan las prácticas de los sujetos, los cuales no tienen conciencia acerca de la probable reproducción de dichas estructuras. No obstante, esto no anula la posibilidad de deliberación y de comportamiento estratégico, e incluso Dalton considera que el *habitus* proporciona "grados de libertad" a los sujetos mucho más elevados de lo que suele postularse:

El habitus es necesariamente plástico, lo que permite la innovación en la realización de acciones específicas. ... Tanto el aspecto inconsciente del habitus como su tendencia a colocar a los actores en ciertos tipos de interpretación y acción corresponden bastante estrechamente con la insistencia de Joas de que un fondo global de aspiraciones pre-reflexivas generalmente orienta la acción, pero Bourdieu va más allá al implicar que incluso la operación de actos innovadores o estratégicos es un proceso en gran medida inconsciente y "sin intención" ... En lugar de la tendencia pragmática de ver la acción creativa como al menos un proceso guiado (si no necesariamente cognitivo y deliberativo) frente a problemas reconocidos, Bourdieu ofrece un concepto en el que la creatividad se invoca de manera persistente en contextos prácticos a través del poder generativo de tendencias habituales. Aquí encontramos una visión de la acción habitual que integra la acción creativa dentro de ella al enfatizar que el hábito (en su sentido flexible de "disposición") no es perfectamente prescriptivo para todos los contextos, incluido el familiar. La problemática dualidad entre la conducta habitual y creativa se derrumba en una sola dimensión de acción que "genera y organiza prácticas y representaciones" para todas las acciones. (2004 p. 612, traducción propia)

La perspectiva de Dalton contrasta con la de otros autores más afines a una perspectiva dual, como Corcuff, quien igualmente reconoce espacio para la agencia individual y los cambios en determinados contextos:

⁴ En este sentido, King (2000) reivindica la teoría de la práctica bourdiana porque le otorga un rol mucho más importante a los agentes.

¿Se limita el *habitus* a reproducir las estructuras sociales de las que es producto? El *habitus* está constituido por “principios generadores”, esto es, que... debe aportar distintas respuestas en las diversas situaciones a partir de un conjunto limitado de pautas de pensamiento y acción. Así, tiende a reproducir ante situaciones habituales y puede conducir a innovaciones cuando se halla frente a situaciones insólitas. (2014, p. 44)

En esta línea, el *habitus* (tal como lo plantea Dobry, 1986) abre espacio a la novedad únicamente en etapas de crisis o excepcionales, cuando la estructura misma está bajo cuestión. Mientras que las posibilidades de cambio en el esquema de Bourdieu están disponibles únicamente en coyunturas específicas (mientras que el resto del tiempo tienden a mantenerse y afianzarse las estructuras de dominación), en el evolucionismo existen constantemente rutinas vinculadas a la búsqueda de mejores maneras, más allá de cuándo se produzca el cambio.

En este sentido, es interesante remarcar que hay cierta compatibilidad entre los *habitus* y las rutinas, ya que ambos conceptos reflejan las disposiciones o acciones que se consolidan como parte de aprendizajes y prácticas previas y no como una elección individual de tipo racional. En este sentido, la Tabla 1 pretende reflejar el cruce entre algunos ejes de análisis hasta aquí esbozados, que se encuentran influidos por la mirada de quien escribe acerca de un sesgo estructuralista de Bourdieu (coincidiendo, en este sentido, con autores como Corcuff o King).

Tabla Nro. 1: Vacancias y posibilidades de complementación entre el *habitus*, las capacidades y las rutinas

Mecanismo de deliberación	Unidad de análisis	Agencia / Individualismo	Estructura / Holismo
Decisión racional	Individuo	Capacidades (Sen, 1992)	
	Empresa	Rutinas (Schumpeter, 1911)	
Disposición adquirida	Individuo		Habitus (Bourdieu, 2008)
	Empresa	Rutinas (Nelson y Winter, 1982); Capacidades dinámicas (Teece y Pisano, 2003)	

Fuente: Elaboración propia.

Sea cual sea nuestra perspectiva sobre las posibilidades de innovación en el concepto de *habitus*, el evolucionismo económico no problematiza mucho sobre esta cuestión, probablemente porque las rutinas refieren a firmas y no a individuos. Así, se hace perfectamente compatible (dualidad o no mediante entre agencia repetitiva y creativa) la actividad habitual con la actividad innovadora de la empresa a partir de una división del trabajo entre los sujetos que la conforman. De esta manera, queda claro que la rutina tiene “en sus genes” la posibilidad de cambio, mientras que en el *habitus* esto no es tan claro. Mientras el marco evolucionista parece ser mucho más apto que el herramental bourdiano para dar cuenta de grandes cambios (y de adaptaciones a esos cambios) en el campo económico, este último podría igualmente aportar elementos que ayuden a reforzar y complementar el concepto de rutina (en especial, cómo estas pueden ser funcionales al sostenimiento acrítico de un *statu quo*).

Esta supuesta tendencia a la continuidad no es la única debilidad del *habitus* de Bourdieu. Como ya dijimos, Anthony King le critica el fuerte predominio de los elementos objetivos y estructurales, y pone en valor al enfoque práctico bourdiano en oposición a dicho predominio:

Según la teoría práctica [de Bourdieu], los individuos están integrados en redes com-plejas y constantemente negociadas de relaciones con otros individuos; los individuos aislados no se colocan ante estructuras objetivas y reglas que determinan sus accio-nes, sino en redes de relaciones que ellos manipulan virtuosamente (King, 2000, p. 422, traducción propia)

En esto, el evolucionismo presenta menor ambigüedad, pues reivindica el individualismo metodológico y pone especial énfasis en las interacciones entre individuos, firmas y organizaciones. Si bien podría plantearse que, en última instancia, el proceso de la competencia (un proceso objetivo que escapa al control de los sujetos) es el que impone condiciones a las firmas individuales y determina el éxito o no de las rutinas, los elementos estocásticos (casi ausentes en el esquema de Bourdieu) y las innovaciones están disponibles en todo momento para las firmas individuales más allá de sus condiciones objetivas, y esto les abre amplias y continuas oportunidades de incidir sobre el sistema. Además, se asume que dichas oportunidades se incrementan con la colaboración y la interacción, ya que las innovaciones son en sí mismas cambios cualitativos. Por ejemplo, son mayores las probabilidades de que una firma introduzca una innovación exitosa si existen interacciones con los potenciales usuarios de dicha innovación y si se comprenden sus representaciones, gustos y pareceres⁵. En este sentido, el evolucionismo parece querer superar la dualidad estructura-agencia e inscribirse en un universo “relacionalista”:

Desde este punto de vista, las propiedades aparentemente más estables de los individuos –como el sexo o la profesión, por ejemplo– son también signos que son objeto de interpretaciones en la interacción. En lugar de tratarlas como propiedades sustanciales, conviene considerarlas, por lo tanto, como propiedades relacionales: en la interacción, donde son objeto de interpretaciones, estas cualidades son dotadas de significaciones que, dependiendo de la relación, varían cuando se pasa de una relación a otra. (Boltansky y Chiappello, 2002, p. 222)

A pesar de las debilidades mencionadas, el *habitus* tiene algunas fortalezas para su uso, en especial para lidiar con las dimensiones “negativas” que se destacaron en la sección anterior. Como se dijo al hablar de innovaciones insatisfactorias, un elemento que la literatura evolucionista no ha abordado suficientemente es el poder. Se idealizó el interaccionismo y las redes⁶ hasta llegar a no poner en duda

⁵ Este es otro elemento que coloca al evolucionismo neo-schumpeteriano en una sintonía similar a la de la nueva sociología económica: “La idea de una relación bidireccional en lugar de unidireccional de intercambio de información entre actores es un tema crítico para la sociología económica. (...) En el siglo XX (...) la relación entre proveedor y cliente era didáctica, pasiva y unilateral. Las nuevas técnicas permiten a los proveedores y clientes desarrollar una relación bidireccional. La idea básica es permitir que cada cliente, que para las grandes empresas se cuentan por decenas de miles, interactúe e intercambie información sobre sus preferencias individuales con la empresa” (Carruthers y Uzzi, 2000: 487).

⁶ Un proceso similar se dio en otras disciplinas, tal vez a tono con el nuevo “espíritu del capitalismo” planteado

los beneficios de “estar conectado”. En este sentido, un aumento de las interacciones parece llevar inevitablemente a una continua acumulación de capacidades en las empresas. Las capacidades rara vez se desacumulan y, en caso de que eso suceda, se asume que el entorno es el que está fallando (en particular, el entorno institucional referido por el concepto de sistemas de innovación). Esto es algo en lo que el concepto de *habitus* podría ser útil, por dos razones: en primer lugar, debido a que no refiere a patrones de acción que mejoran continuamente sino a disposiciones que dejan lugar a comportamientos estratégicos e innovaciones en determinados contextos. En segundo lugar, porque los *habitus* tienden inconscientemente a legitimar las inequidades preexistentes. Así, el *habitus* puede explicar, por ejemplo, cómo en una cadena global de valor las relaciones de mercado que a priori son “entre iguales” (en el sentido de que las transacciones de mercado no están mediadas por elementos coercitivos), enmascaran una relación de dominación en la que la firma que ocupa el eslabón débil no logra capturar valor o no logra aprender en similar proporción a la firma líder⁷.

Indudablemente, el *habitus* considera las relaciones de poder, mientras que en el concepto evolucionista de rutinas las mismas son ignoradas o están invisibilizadas. En este sentido, su incorporación podría ser útil para el análisis evolucionista, como lo demuestra el uso que del *habitus* hace Boltansky (1973), al determinar que las propiedades intrínsecas del *habitus* de los individuos ayudan a la reproducción objetiva de condiciones de poder, mucho más allá de los elementos estructurales. En este sentido, estamos en un punto en el que podemos superar los dualismos y entrar en un programa de investigación que complemente rutinas y *habitus*. En este punto, resulta totalmente lógico valorar las investigaciones de Granovetter sin necesidad de seguir sus pretensiones de “emancipar a la sociología de las “viejas” nociones de “categorías”, “grupos”, “clases” que, presentadas como válidas para las antiguas sociedades estatutarias, no (son) ya convenientes para sociedades abiertas y dinámicas (liberales) en las que el “azar” desempeña un papel preponderante” (Boltansky y Chiappello, 2002, p.223). El pragmatismo sociológico puede dar algunas pistas para ese recorrido.

Así, es importante considerar el rol de los contextos en los que se desarrollan las rutinas de las empresas, y cómo en algunos casos la inserción en cadenas globales de valor podría ser positiva, incluso si los nexos son débiles: “los vínculos débiles, frecuentemente considerados como productores de alienación... son vistos aquí como indispensables para las oportunidades individuales y para su integración en las comunidades; los vínculos fuertes, que reproducen la unión local, llevan a una fragmentación total” (Granovetter, 1973, pp. 16-17). Mientras que, en otros casos, la inserción en cadenas globales de valor puede simplemente colaborar en la reproducción de rutinas enmarcadas en un *habitus* que perpetúa una situación desigual y desventajosa.

por Boltansky y Chiappello (2002: 213): “La red, empleada en la década de 1960, sobre todo, para desvelar los privilegios existentes, principalmente, en la institución escolar y en el mercado de trabajo, que las personas favorecidas por su origen social podían explotar discretamente, se emplea hoy con la neutralidad de la herramienta o se presenta incluso, al menos implícitamente, como una forma social más eficaz y más justa que las relaciones formales fundamentadas en criterios objetivos, que permiten la inserción progresiva y negociada en el empleo”.

⁷ Este es el caso de las formas de gobernanza cautivas (Gereffi, 2013).

De igual manera, el concepto de *habitus* puede iluminar aspectos de la desacumulación de capacidades y las restricciones estructurales que enfrentan empresas del subdesarrollo en determinados sectores (los *habitus* tenderían a perpetuar el posicionamiento de los capitales en el campo económico, en estos casos). En este sentido, la interpretación de los episodios de desindustrialización regresiva que se dieron en muchos países latinoamericanos puede tomar elementos vinculados al rol del cambio técnico en esos procesos, que llevó, por ejemplo, a muchas empresas a fortalecer sus capacidades de logística, reparación o distribución, a expensas de perder capacidades para la fabricación, frente a marcos de política aperturistas. En este caso, las “estructuras estructurantes” operan no sólo a partir de determinaciones institucionales, sino también por medio de la imposición de rutinas más estrechas que cristalizan las relaciones de dominación que se perpetúan en los mercados y en las prácticas cotidianas de las empresas e incluso en sus relaciones técnicas con los objetos que manipulan.

Consideraciones finales

En el presente artículo, se analizaron los puntos de contacto y de lejanía entre los conceptos rutinas y capacidades, tal como los entiende el evolucionismo neo-schumpeteriano y los enfoques de la innovación, y el concepto de *habitus* de Pierre Bourdieu.

Se pudo observar que existen diferencias principalmente en la unidad de análisis (individuo vis a vis empresa) y en el grado de especificidad del concepto. La noción de rutinas es más acotada y específica: refiere a acciones distinguibles que se encuentran inmersas en el “mundo práctico” de Bourdieu. Son patrones de comportamiento que tienen dos cualidades particulares: i) son de orden técnico u organizacional, y ii) son un activo específico de las firmas y no de los individuos. Esto implica, para el análisis teórico-metodológico, que al estudiar las rutinas no ponemos el eje sobre las representaciones, imágenes o elementos discursivos del quehacer cotidiano de los individuos que componen la empresa, sino que nos interesan mayoritariamente elementos fácticos del *modus operandi* y de su transformación. Los *habitus*, por su parte, son disposiciones (más que acciones) planteadas por Bourdieu en una sintonía dialéctica entre el *modus operandi* y el *opus operatum*.

Sin embargo, el concepto de *habitus* podría configurarse como un complemento potencialmente fructífero para el análisis evolucionista, por distintos elementos. El *habitus* tendría una fortaleza sobre las rutinas en términos de poder capturar tanto la dimensión repetitiva como la creativa del agente en un nivel individual.

En relación con el rol de los agentes, el marco evolucionista neo-schumpeteriano se muestra (más allá de las opiniones de Dalton o de Corcuff) mucho más afín a un análisis relacionista que el esquema bourdiano. Los agentes operan sobre las rutinas mediante las interacciones que tienen, y acumulan capacidades que los llevan a transformar su situación objetiva a partir de sus realidades subjetivas. Por el contrario, en el esquema de Bourdieu los elementos estructurales y objetivos tienen mucho mayor peso, y los *habitus* reflejarían una tendencia a la continuidad del *statu quo* y a la reproducción, si no de las rutinas, por lo menos de la situación de las empresas en su entorno. En este sentido, al considerar al poder y a las estructuras en el

análisis, el *habitus* puede ofrecer una mirada más abarcativa del fenómeno económico y de la innovación, que con las rutinas queda prácticamente invisibilizada.

Por último, el concepto de *habitus* tiene una naturaleza más estocástica y menos optimista de la interacción, lo que también puede ser un aporte al análisis de objetos de estudio atravesados notoriamente por restricciones devenidas de relaciones de poder externas. Por ejemplo, los *habitus* pueden ayudar a comprender las trayectorias de las empresas que desacumulan capacidades en los países periféricos, y a interpretar las innovaciones insatisfactorias que caracterizan a muchos eslabones débiles de las cadenas de valor globales.

Por lo tanto, si bien este análisis no pretende ser exhaustivo, su carácter exploratorio invita a la complementación de la teoría sociológica con el campo de la economía de la innovación, así como invita a integrar dimensiones estructurales a un marco teórico potente, como es el evolucionismo neoschumpeteriano.

Referencias

- Arrow, K. (1962). The economic implications of learning by doing. *Review of Economic*.
- Boltanski, L. (1973). L'espace positionnel: multiplicité des positions institutionnelles et *habitus* de clase. *Revue française de sociologie* 14 (1) 3-26
- Boltanski, L. y Chiappello, E. (2002). La generalización de la representación en red. En *El nuevo espíritu del capitalismo*, AKAL, pp. 204-239.
- Bortz, P., Moncaut, N., Robert, V., Sarabia, M. & Vázquez, D. (2018). Cambios tecnológicos, laborales y exigencias de formación profesional. *Serie documentos de trabajo 21. OIT*.
- Bourdieu, P. (2008). *El sentido práctico*. Siglo XXI Editores.
- Carruthers, B. y Uzzi, B. (2000). Economic Sociology in the New Millennium. En *Contemporary Sociology*, 3 (29), 486-494.
- Corcuff, P. (2014). *Las nuevas sociologías. Principales Corrientes y debates, 1980-2010*, Siglo XXI.
- Coriat, B. & Dosi, G. (1995). The institutional embeddedness of economic change. An appraisal of the "evolutionary" and "regulationist" research programmes.
- Coriat, B. & Weinstein, O. (2011). Entre neoclásicos y heterodoxos. Nuevas teorías de la empresa. Lenguaje claro Editora.
- Dalton, B. (2004). Creativity, Habit, and the Social Products of Creative Action: Revising Joas, Incorporating Bourdieu. En *Sociological Theory*, 4 (22) 603-622.
- Dobry, M. (1986). *Sociologie des crises politiques*. Presses de la FNSP. [Ed. cast.: *Sociología de las crisis políticas*, CIS, 1988].
- Dosi, G. & Nelson, R. R. (1994). An introduction to evolutionary theories in economics. *Journal of evolutionary economics*, 4, 153-172.
- Freeman, C. (1991). Innovation, changes of techno-economic paradigm and biological analogies in economics. *Revue économique*, 211-231.
- Gereffi, G. (2013). A global value chain perspective on industrial policy and development in emerging markets. *Duke J. Comp. & Int'l L.*, 24, 433.
- Granovetter, M. (1973) The strength of weak ties. En *American Journal of Sociology*, 6 (78), 1360 - 1380 [Ed. Castellano: La Fuerza de los vínculos débiles. En *Política y sociedad*, (33), año 2000, UCM, Traducción M. A. García Verdasco].

- Hodgson, G. M. (2011). Complexity, habits and evolution. *Complexity and Management*, 590.
- King, A. (2000). Thinking with Bourdieu against Bourdieu: A 'Practical' Critique of the Habitus" en *Sociological Theory*, 3 (18), 417-433.
- Lavarello, P. J., Robert, V. & Vázquez, D. (2023). Global Value Chains and National Innovation Systems: A Strained Integration. *Revista de Economía Contemporânea*, 27, e232706.
- Lazonick, W. (2012). The theory of innovative enterprise: Methodology, ideology, and institutions. In *Alternative Theories of Competition* (pp. 127-159). Routledge.
- Lundvall B-Å. 1985. *Product innovation and user-producer interaction*. Aalborg University Press.
- Lundvall, B-Å. (1992). *National innovation system: towards a theory of innovation and interactive learning*. Pinter,
- Lundvall, B-Å. (2015, September). The origins of the national innovation system concept and its usefulness in the era of the globalizing economy. In 13th Global Beliefs Conference. Havana, Cuba (pp. 23-26).
- Marengo, L., & Dosi, G. (2003). Division of labor, organizational coordination and market mechanisms in collective problem-solving. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 58(2), 303-326.
- Nelson, R. R. (2020 [1991]). Por qué las empresas difieren y cómo eso importa. En *Teoría de la Innovación*. UNGS Editora y Ediciones Complutense.
- Nelson, R.R. y Winter, S.G. (1982). *An evolutionary theory of economic change*. Harvard University Press.
- Organización Internacional del Trabajo (2014). Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente, 2014 (Núm. 195). 92ª CIT
- Penrose, E. (1959). *The Theory of the Growth of the Firm*. Oxford University Press.
- Rosenberg, N. (1982). *Inside the black box: technology and economics*. Cambridge University Press.
- Schumpeter, J. A. (1961 [1912]). *The Theory of Economic Development: An Inquiry into Profits, Capital, Credit, Interest, and the Business Cycle*.
- Sen, A. (1992). *Inequality Reexamined*. Harvard University Press [traducción al español (1995). *Nuevo examen a la desigualdad*. Alianza Editorial].
- Simon, H. A. (1997). *Models of bounded rationality: Empirically grounded economic reason* (Vol. 3). MIT press.
- Teece, D. & Pisano, G. (2003). *The dynamic capabilities of firms* (pp. 195-213). Springer Berlin Heidelberg.
- Teece, D. J., Pisano, G. & Shuen, A. 1997. Dynamic capabilities and strategic management. *Strategic Management Journal*, 18(7), 509-533.
- Tushman, M., & Anderson, P. (1986). Technological discontinuities and organizational environments. *Administrative Science Quarterly* 3, (31), 439-465.
- Von Hippel, E. (1986). Lead users: a source of novel product concepts. *Management science*, 32 (7), 791-805.