



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
METROPOLITANA
Unidad Iztapalapa



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
METROPOLITANA
Unidad Azcapotzalco



XX Congreso Internacional de Análisis Organizacional (XX CIAO)
“Fenómenos organizacionales emergentes en Latinoamérica frente a la crisis global: Homenaje a Guillermo Ramírez Martínez, 20 años realizando el CIAO”

Teorías de la organización y enfoques del emprendimiento empresarial. Una propuesta de diálogo teórico

Mesa Temática 7: Aprendizaje-conocimiento, innovación y emprendimiento

Modalidad de la ponencia: Temática

John Fernando Macías Prada

ORCID: 0000-0002-7662-808

Colombiano

john.macias@tdea.edu.co

Tecnológico de Antioquia Institución Universitaria

Calle 78B 72A-220

Medellín/Colombia

Juan Pablo Ríos Mesa

ORCID: 0000-0001-5817-1767

Colombiano

jpriosm@tdea.edu.co

Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa

Av. San Rafael Atlixco 186, Leyes de Reforma 1ra Sec, Iztapalapa

CDMX/México

Cartagena de Indias, Bolívar, Colombia, del 3 al 7 de octubre de 2022

Teorías de la organización y enfoques del emprendimiento empresarial. Una propuesta de diálogo teórico

Resumen

Este artículo plantea algunas reflexiones teóricas y conceptuales que permiten explorar los vínculos, diferencias y aproximaciones entre las teorías organizacionales clásicas (Taylor, Fayol, Mayo, entre otros) y los principales enfoques del emprendimiento empresarial. Este interés surge ante el reconocimiento de que el fenómeno del emprendimiento se ha consolidado como una opción de desarrollo económico que apalanca las institucionalidades de gran parte de los países capitalistas del mundo occidental. Si bien los emprendimientos pueden ser organizacionalmente de múltiples tipologías, en este texto se enfoca la mirada en el emprendimiento empresarial, el cual se reviste de especial interés ya que es la modalidad que predomina en los diseños organizacionales de carácter económico y suele asociarse con la creación de empresas económicas. En la actualidad diversos escenarios en América Latina le apuestan al emprendimiento como baluarte de su bienestar y fortalecimiento del tejido empresarial, por lo cual es necesario desde la academia (re)pensar los vínculos entre las organizaciones de emprendimiento (o sea: las empresas en fase de idea, incubadas, nacientes o consolidadas) y las reflexiones que han propuesto los estudios organizacionales, a fin de construir rutas de indagación, análisis e intervención en escenarios empíricos. La ruta metodológica desarrollada en este texto ha sido la revisión de literatura, de una parte, de las teorías clásicas de los estudios organizacionales y, de otra parte, de los enfoques predominantes del emprendimiento empresarial. En la discusión y conclusiones se ofrecen algunos puntos de llegada propositivos sobre el diálogo posible entre estudios de la organización y emprendimiento.

Palabras clave: emprendimiento, emprendimiento empresarial, organizaciones, teoría organizacional, estudios organizacionales.

Introducción

Ver el fenómeno del emprendimiento desde una mirada de los estudios organizacionales se configura en un reto interesante y más aún si se quiere analizar el comportamiento y evolución de organizaciones reales desde las diferentes teorías de los estudios organizacionales. Los procesos de emprendimiento empresarial son un conjunto de iniciativas de carácter organizacional y, esencialmente, económico, que se configuran con el propósito de crear empresas que produzcan rentabilidad, eficiencia y sostenibilidad financiera. Desde las teorías de emprendimiento se encuentran diferentes enfoques (económico clásico, psicológico, sociológico, institucional, entre otros, que se verán más adelante), los cuales han enmarcado el desarrollo de este tipo de emprendimiento desde diferentes puntos de vista que pueden ponerse en diálogo con los aportes teóricos clásicos de los estudios de la organización, por ejemplo, los enfoques apoyados por Taylor, Fayol, Mayo, entre otros, que son visiones clave del campo de los estudios organizacionales.

El presente trabajo está dirigido hacia la búsqueda de una convergencia dialógica y propositiva entre las teorías clásicas de la organización y los puntos de vista teóricos predominantes del emprendimiento empresarial. Metodológicamente se ha realizado una revisión de literatura de las teorías clásicas de la organización y de las principales teorías de emprendimiento. Luego de un proceso de lectura e identificación de las principales tendencias y características de cada una de las posturas seleccionadas, se ha realizado una comparación matricial entre ambos referentes de información para proponer unas reflexiones preliminares que permiten vincular

las teorías clásicas de la organización con las tendencias principales en materia de emprendimiento empresarial.

Para efectos de delimitación de alcances del artículo se asume que las teorías clásicas de la organización abarcan a las primeras posturas de autores seminales del campo de los Estudios Organizacionales (EO), campo que tendría a lo largo del siglo XX y siglo XXI importantes avances y aportes críticos a las posturas clásicas. Se reserva para una próxima reflexión académica la lectura del diálogo entre enfoques del emprendimiento y teorías o posturas contemporáneas de los EO.

Siguiendo este orden de ideas, el documento se ha organizado de la siguiente manera. En primer lugar, se ofrece al lector un panorama a algunas de las teorías clásicas de la organización. En segundo lugar, se presentan de forma esquemática algunos de los rasgos principales de los enfoques del emprendimiento empresarial. Finalmente, en el apartado de discusión y conclusiones se presentan los hallazgos del análisis del diálogo que se propone entre teorías de la organización y emprendimiento empresarial, señalando la importancia de continuar en esta ruta de exploración para construir referentes de intervención en escenarios concretos.

1. Las teorías clásicas de la organización

En su largo proceso de desarrollo teórico y metodológico los Estudios Organizacionales (EO) han transitado por un sinnúmero de puntos de vistas y referentes que le han consolidado como un campo de conocimiento pertinente y necesario para pensar y actuar en escenarios organizacionales complejos como los del mundo actual. A inicios del siglo XX, cuando se creaban los grandes espacios industriales y económicos que sirvieron de laboratorio para Taylor, Ford y tantos otros inquietos por

pensar los procesos de sus organizaciones, se fueron formando también las diversas interpretaciones y procesos que nutrieron las teorías clásicas de las organizaciones, las cuales se reconocen en la actualidad como posturas muy administrativas y en algunos aspectos, reduccionistas. Medina (2007) plantea que la administración se ha caracterizado en su haber por contener un sesgo tecnicista y de poca reflexión teórica, lo cual se ha constituido como una de las más frecuentes críticas hacia la tendencia administrativa de algunas de estas teorías clásicas. No obstante, se trata de aportes que han resultado fundacionales para las reflexiones más fecundas de los EO. Y en este artículo, justamente, se pretende reseñar algunas de estas teorías clásicas, para pensar sus vínculos con los procesos del emprendimiento empresarial.

En los siguientes apartados se realiza una aproximación a cada una de las posturas clásicas que más adelante se ponen en diálogo con el emprendimiento empresarial.

1.1. Taylor: la teoría científica de las organizaciones empresariales

La teoría científica de F. Taylor (1856-1915) plantea que la adopción de un sistema de gestión en las empresas es esencial para obtener altos niveles de producción, ya que promueve un intercambio efectivo entre las diferentes unidades funcionales implicadas. También favorece el aumento de las producciones con bajos costes. Según los planteamientos originales de Taylor con su sistema basado en la racionalidad científica, los empresarios explotan al máximo las capacidades productivas de sus empresas y sus empleados reciben una formación constante que les permite estar al día, pero también recibir un salario en función de sus resultados.

El éxito de esta postura clásica radicó en la evidencia empírica de sus resultados. Aplicando este mecanismo de gestión, existen amplias posibilidades de obtener los resultados organizacionales esperados. Sin embargo, estos resultados dependen de variados factores que escapan del control de los empresarios.

La teoría de Taylor ha generado discusiones interminables debido a su visión del hombre como una pieza más de la máquina y a la utilización de recursos basados en procesos científicos para la medición, selección y control del trabajador (Rivas, 2009). La pretensión de Taylor de mantener bajo control los procesos productivos y de gestión de la organización ha generado disonancias con la administración moderna, la cual interpreta los procesos de la organización desde unas nociones más colaborativas y orientadas hacia los objetivos, lo cual coincide con algunos de los principios del emprendimiento empresarial. Barba (2000) ha señalado que la administración se encuentra moviéndose hacia un cambio de paradigma que le ha llevado, entre otros, a acoger herramientas teóricas y comprensivas de formaciones académicas diferentes a la administración o las ciencias económicas.

1.2. Fayol: las funciones centrales del funcionamiento organizacional

La teoría funcional de H. Fayol (1841-1925) se sustenta en el abordaje del funcionamiento organizacional concebido con una distribución de funciones. En la década de 1930, con la aparición del punto de vista de Fayol, se estableció que las cinco funciones centrales de la organización son seguridad, producción, contabilidad, comercialización y administración (Rivas, 2009). Esta postura con el paso de las décadas ha ido ampliándose y en la actualidad se plantea que la iniciativa de Fayol se ubica en seis áreas funcionales básicas: Administración, Operaciones, Comercial,

Financiera, Seguridad y Contabilidad. Todas ellas se enmarcan en el proceso administrativo y sus etapas, las cuales se han convertido en un canon uniformemente reconocido: planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar.

El fayolismo es hoy vista como una doctrina que abandera el diseño y ejecución de lineamientos organizativos y gerenciales para la dirección del personal involucrado en las labores empresariales. Desde este punto de vista el énfasis se hace en la estructura que debe tener una organización para lograr la eficiencia. Sin embargo, la vigencia de la teoría de Fayol en la organización contemporánea ha generado controversia ya que, en las organizaciones actuales, entre ellas las organizaciones que desarrollan el emprendimiento, los principios de esta teoría suelen ser utilizados adaptados a las circunstancias o situaciones (Espinoza, 2009). Si bien la vigencia y aplicabilidad de los principios de Fayol han sido cuestionados –de unos más que de otros–, ya que ciertamente la organización contemporánea no es aquella de comienzos del siglo XX, no obstante, aún tiene vigencia la búsqueda por parte de la organización de alcanzar en alguna medida condiciones de estabilidad, homogeneidad y racionalidad. Aun pese a que esta época se caracteriza por la inestabilidad e incertidumbre, en que los límites de lo racional quedan cuestionados.

1.3. Weber: la burocracia y el constructo organizacional

La teoría de la burocracia de M. Weber (1864-1920) plantea una imagen en que las organizaciones son concebidas como estructuras de dominación basadas en mecanismos de dominación racional-legal. En esta imagen de la organización se mantiene la metáfora de la máquina, muy al estilo de Taylor, a nivel administrativo, pero se le agrega la categoría de poder. Esto implica que el carácter ‘organizacional’ y

'social' obedece a las reglas y no a las personas, porque funciona como un instrumento de control de la sociedad.

Para la perspectiva burocrática las relaciones de los miembros de las organizaciones modernas suelen caracterizarse porque son impersonales y se rigen por criterios crecientemente formales; asimismo, plantea que la división y la especialización del trabajo son un requisito de un funcionamiento eficaz, con la concepción que cada puesto de trabajo tiene sus funciones definidas para la consecución rigurosa de los objetivos de la organización.

Las cuatro características importantes de la burocracia en la organización son el alto grado de especialización, la estructura jerárquica de autoridad (con áreas bien limitadas de competencia y responsabilidad), el reclutamiento del personal basado en la capacidad y conocimiento técnico y la clara diferenciación entre la renta y fortuna (privadas y oficiales de los miembros de la organización). Estos elementos, a juicio de Mouzelis (1975), permiten ver que, aunque la jerarquía burocrática cobra valor en la teoría de Weber, el tratamiento empírico de la jerarquía que se da en las diferentes empresas es volátil o en algunos casos tiende a cambiar, experimentado diferentes procesos al interior de la organización.

1.4. Mayo: las relaciones humanas

En la teoría de las relaciones humanas destacan autores como E. Mayo (1880-1949), A. Maslow (1908-1970) y D. McGregor (1906-1964), entre otros, quienes hacen énfasis en la importancia del individuo en el desarrollo de la organización. Este énfasis se aleja de las visiones tayloristas ('el hombre como pieza de la máquina') y se centra en los aspectos emocionales del actor social (Rivas, 2009).

Uno de los elementos icónicos de esta teoría fue el experimento encabezado por Mayo en 1927 en una fábrica de la Western Electric Company situada en Chicago (EE. UU.), en el barrio de Hawthorne. Este experimento tenía como objetivo determinar la relación existente entre la intensidad de las iluminaciones y la eficiencia de los obreros en la producción. Western Electric era fabricante de equipos y componentes telefónicos y desarrolló en su momento una política de recursos humanos orientada al bienestar de los trabajadores, en la que se pagaban salarios satisfactorios y se ofrecían buenas condiciones de trabajo. En su fábrica de Chicago, las jóvenes empleadas realizaban tareas sencillas y repetitivas que exigían gran rapidez. El montaje de relés se realizaba de forma eficiente, y un empleado montaba hasta cinco relés cada seis minutos. De ahí que la empresa no estaba inicialmente interesada en aumentar la producción, sino en conocer mejor a sus empleados. El resultado de los experimentos de Mayo arrojó como principal premisa una concepción del hombre opuesta a la noción taylorista, considerando a los trabajadores como seres sociales, no aislados y sensibles.

La obra de Mayo y sus posteriores repercusiones han sido no solo ampliamente debatidas sino también criticadas (Bramel & Friend, 1981) porque se plantea que la estrategia de Mayo fue poco más que un modo de aumentar la productividad de los trabajadores sin un verdadero interés por mejorar las relaciones entre ellos. No obstante, se reconoce que esta teoría mostró que no son los factores materiales, sino los psicológicos y sociales los que más contribuyen al crecimiento de la productividad laboral. De otro lado, hizo hincapié en la importancia del estilo del directivo y revolucionó así la formación de los directivos. Además, la atención de los estudiosos

se centró cada vez más en la enseñanza de las habilidades directivas, en contraposición a las habilidades técnicas.

Para la escuela de las relaciones humanas las personas están motivadas principalmente por la necesidad de reconocimiento y participación en las actividades de los grupos sociales en los que viven. Son los grupos de personas los que constituyen básicamente la organización de la organización. A veces estos grupos se oponen a la organización establecida por los niveles directivos o jerárquicos superiores de la empresa, por lo cual se dan cita relaciones de poder. Si un trabajador repite siempre la misma actividad, se vuelve ineficiente, perjudicando a la empresa. Por eso es necesaria una cierta rotación de actividades para aumentar la productividad de los trabajadores.

En conclusión, para esta teoría se hace necesario para el éxito en la organización tener en cuenta las emociones de los trabajadores, ya que una persona desmotivada o con problemas no tendrá el mismo rendimiento.

1.5. Simon: el comportamiento en la organización

H. Simon (1916-2001) plantea a través de su teoría conocida como “escuela del comportamiento” la importancia de las funciones de un administrador en conexión con la definición de problemas, para así tomar decisiones adecuadas. Asimismo, este autor sugiere que todo empleado puede estar en la capacidad de tomar decisiones el interior de la empresa. Lo esencial de esta postura es que se concibe la tarea de la dirección como una tarea necesaria en la organización en la cual la racionalidad en la toma de decisiones es una acción concreta pero limitada en términos de objetivos y organizacionales.

El criterio de racionalidad en las nociones previas enfatizaba los resultados por encima de los procesos; la racionalidad era vista como un dispositivo que mapea fines y traza estrategias para alcanzarlos. Sin embargo, Simon creía que una de las mayores fortalezas para el crecimiento de las empresas era su capacidad para exponer abiertamente las posibilidades de tomar decisiones razonables que afectarían positivamente a los intereses de los directivos y subordinados mediante la deliberación y el examen de los medios. Así, el principal referente para las decisiones organizacionales no sería un consejo de administración de la empresa, sino una filosofía de acción colectiva razonablemente identificada por cada trabajador en un entorno de trabajo deliberativo (Simon, 1991). Las decisiones en la organización no se toman sin contexto, se toman debido a las condiciones específicas que las exigen: modificar los sistemas de comercialización, mejorar las comunicaciones, integrar a más empleados, despedir a trabajadores, aumentar las ventas, recortar los gastos, conceder incentivos.

Según Estrada (2007) la importancia de Simon en el debate de las ciencias sociales se ve reforzada por su original apropiación de temas como la racionalidad limitada, las organizaciones, la teoría de la decisión, la acción colectiva y el comportamiento individual. La ventaja de Simon con respecto a la tradición heredada es que consigue incorporar una reflexión filosófica de primer orden en un contexto tan pragmático como el campo de la empresa y la eficiencia organizacional.

1.6. Woodward y otros: la contingencia

La teoría de la contingencia se basa en los estudios realizados por J. Woodward, F. Fiedler, W. Dill, W. Starbuck, J. Thompson, P. Lawrence, J. Lorsch y T. Burns (citados por Barrientos, 2013) y aunque contiene de autor a autor matices importantes, en su conjunto afirma que la gestión de una organización no puede realizarse de forma homogénea ya que cada organización funciona de forma única. Por lo tanto, el éxito de la aplicación de las técnicas de gestión dependerá del entorno interno y externo de cada organización. Esto implica que la organización debe concebirse como un 'sistema orgánico' vinculado a su medio ambiente, es decir, que su contexto incide sobre la estructura organizacional a través de procesos como la centralización, la formalización, el nivel de complejidad y otras variables como la capacidad tecnológica. En esta teoría el individuo se aprecia como un actor supeditado a la estructura de la organización.

En materia administrativa, no es posible hablar en términos absolutos para esta teoría. Por ejemplo, la aplicación de una misma técnica puede dar resultados diferentes en cada empresa, por lo que, literalmente, todo es relativo: siempre habrá una relación entre las técnicas administrativas y las situaciones del entorno interno y externo de la empresa. En consecuencia, no hay una única forma de gestionar ni una única forma de resolver los problemas ya que los cambios en las condiciones del entorno pueden afectar positiva o negativamente a la consecución de los objetivos propuestos.

De este modo, deben existir planes de contingencia que deben aplicarse cuando se produzcan cambios en el entorno que rodea a la empresa.

Entre las características más importantes de esta teoría se encuentran las siguientes: en primer lugar, que otorga prioridad al entorno externo de la organización. En segundo lugar, plantea que la organización debe ser flexible y adaptable al entorno. Adicionalmente, busca equilibrar las condiciones del ambiente interno y externo de la empresa. Y, por último, señala que los factores externos que afectan a una organización pueden ser generales y específicos. Entre los generales se encuentran los aspectos legales, políticos, económicos, tecnológicos, demográficos, culturales y ecológicos.

En síntesis, en este apartado se ha revisado la forma en que, desde las posturas clásicas de los estudios de las organizaciones, se ha definido la importancia de aspectos como el control, el papel de la estructura para garantizar la eficacia de todas las partes implicadas, ya sean organismos o individuos, secciones o departamentos y se ha señalado que la tarea administrativa no debe ser una carga para los miembros directivos de la organización, sino una responsabilidad compartida con los todos los miembros. La Tabla 1 resume los principales aspectos que caracterizan las teorías clásicas de la organización seleccionadas en este artículo para su estudio.

Tabla 1. Síntesis de algunas de las principales teorías clásicas de la organización.

Teoría	Concepción de la organización	Nivel de análisis	Conceptos centrales	Autores destacados
Administración científica	Organización concebida como una máquina. Taylor pensó en el taller	Nivel productivo (a través del individuo búsqueda de productividad)	Reformulación del trabajo, separación del saber (oficio) y el hacer (trabajo), Control sobre el proceso de trabajo por parte de la gerencia. Aumento de la eficiencia. Tiempos y movimientos, cooperación. Productividad.	Frederick Winslow Taylor (1856 -1915)
Funciones y principios de la Administración	Organización concebida como objeto de eficiencia a partir de la disposición de los órganos y componentes	La función administrativa tiene por objeto estudiar a las personas en la organización: mientras que otras funciones inciden sobre la	División del trabajo. Aplicación de un proceso administrativo. Formulación de los criterios técnicos para orientar las funciones administrativas.	Henri Fayol (1916)

Teorías de la organización y enfoques del emprendimiento

	tes (departamentos) y de sus interrelaciones estructurales.	materia prima y las máquinas, la función administrativa tiene injerencia en el personal de la empresa.		
Teoría de la Burocracia	Organización concebida como una estructura de dominación. Mecanismo de dominación racional-legal. Se mantiene la metáfora de la máquina de Taylor a nivel administrativo, pero ahora con la categoría de poder.	Organizacional y lo social (es social, obedece a la regla y no a la persona, porque funciona como un instrumento de control de la sociedad).	Tipo ideal, burocracia, dominación racional, dominación tradicional y la dominación carismática, poder, legitimidad, regla, eficiencia, círculos viciosos de la burocracia (Merton), disfunciones, diferentes niveles de burocracia (Gouldner).	Max Weber (1864-1920), Nico Mouzelis (1939-), Michell Crozier (1922-2013), Robert K. Merton (1910-2003), Peter Blau (1918-2002) y Alvin Gouldner (1920-1980)
Escuela de las Relaciones Humanas	Organización concebida como un sistema sociotécnico en equilibrio. La organización como una pequeña sociedad.	Analizar el nivel productivo, luego pasa a nivel individual y luego pasa por el nivel social y finalmente pasa por el nivel organizacional, cuando analiza la organización informal.	Factor Humano, relaciones informales. Productividad en el trabajo a partir de la cooperación. Sistema de equilibrio Interno (articulación habilidades técnicas y humanas). La organización concebida como un sistema social.	Fritz Jules Roethlisberger (1898 – 1974), William J. Dickson (1904-), Elton Mayo (1880-1949)
Escuela del Comportamiento	Organización concebida como un sistema decisorio y una coalición política.	Individual-organizacional (implicaciones).	Toma de decisiones y racionalidad limitada. Imperfección del conocimiento, conocimiento de las consecuencias fragmentaron anticipación imperfecta de los valores, Posibilidades limitadas por la poca información y la elección. Equilibrio organizacional. Participantes (empresarios, empleados y clientes, Simon) y Contribuciones. compensaciones (Simon) multiplicidad de metas, coaliciones, toma de decisiones bajo incertidumbre. flexibilidad organizacional. Entre más flexible más o menos estable y esto influye en la negociación.	Herbert Simon (1916-2001), James March (1928-)
Teoría de la Contingencia	Se objetiva la organización para el análisis de sí misma. La concepción de ésta es como un sistema orgánico.	Organizacional	Medio ambiente / contexto y estructura organizacional. Centralización, Formalización, Complejidad, tecnología, variables contextuales. Cambio organizacional.	Joan Woodward (1916-1971), Derek S. Pugh (1930-) Mintzberg Tom Burns (1913-2001) y George Macpherson Stalker (1925 Lawrence y Lorsch

Fuente: elaboración de los autores, 2022.

2. Valoración crítica de las teorías clásicas de la organización

Una mirada a las teorías y postulados clásicos sobre las organizaciones que se han repasado en el apartado anterior permite vislumbrar los cambios importantes y puntos de vista alternativos o complementarios que han ido surgiendo en los estudios de las organizaciones a partir de las décadas siguientes a la primera mitad del siglo XX.

Barba (2000) expresa que dichos cambios son transformaciones de paradigmas en la forma de estudiar lo organizacional y agrega que han facilitado que el entendimiento de la organización moderna haya pasado de una preocupación por las 'formas de administrar' a la preocupación por el carácter flexible de las organizaciones en sus procesos. Esta transformación de paradigmas ha orbitado en torno a asuntos como los cambios en las ideas y valores (tanto de los miembros de las organizaciones como de los estudiosos de las mismas); de igual forma, han sucedido cambios clave en el ambiente de los mercados en los que se desarrollaban las prácticas organizacionales tradicionales; todo lo cual ha inducido a formas nuevas de procesamiento de los flujos de información, orientaciones estratégicas diferentes y a la necesidad de que las organizaciones revisen sus objetivos y sus procesos de control. La Figura 1 presenta los principales asuntos de la lectura crítica que realiza Barba (2000, 2007).

CAMBIO EN LOS PARADIGMAS		
DESDE	EN	A
Ortodoxia managerial clásica/neoclásica	<i>Ideas y valores</i>	Cambios múltiples en los paradigmas gerenciales
Local/nacional internacional	Ambiente del mercado	Regionalización/globalización
Puestos manual/analógicos	Procesamiento y comunicación	Redes electrónico/digitales
Planeación estratégica/ estrategia racional	Orientación	Pensamiento estratégico/ innovación/núcleo de competencia
Taylorismo/fordismo	Organización y control	Inteligente/red virtual
Accionistas/indicadores financieros de desempeño	Objetivos	Emprendedores/sin indicadores financieros de desempeño
Utilidad/crecimiento/control	Objetivos	Empresa sustentable

Figura 1. Cambios paradigmáticos en la teoría administrativa y en la práctica. Fuente: Clarke y Clegg (1998: 6), adaptado por Barba (2007).

Las nuevas dinámicas que afrontan las organizaciones no solo responden a las transformaciones profundas en los contextos sociales, políticos, económicos, culturales y ecológicos, sino que también implican la necesidad de implementar nuevas metodologías, preguntas y procedimientos para atender las necesidades que el mundo empírico demanda y al cual en ocasiones el mundo académico y sus teorías no siempre logran llegar.

Por lo anterior, en la búsqueda de herramientas comprensivas que potencialicen análisis rigurosos e intervenciones pertinentes, parece necesario preguntarse cuáles son las lecturas que las teorías clásicas de la organización han heredado a los estudiosos de los procesos de las organizaciones contemporáneas, que afrontan esos desafíos contextuales propios de las convulsionadas sociedades actuales. Allí los procesos de emprendimiento empresarial emergen como una de las muchas aristas que algunas organizaciones transitan en su intento de consolidarse en los

mercados, lograr posicionar sus productos o servicios y alcanzar sostenibilidad financiera.

En el siguiente apartado se presentan los principales enfoques del emprendimiento empresarial, los cuales sirven de referente para, más adelante, dialogar con las teorías clásicas de la organización vistas anteriormente.

3. Teorías del emprendimiento empresarial

La palabra 'emprendimiento' deriva del término francés *entrepreneur*, que significa 'estar listo para iniciar algo o a la toma de decisiones' (Rodríguez, 2009). Esto acerca el concepto a la idea de 'punto de partida' y a la característica de acción. De acuerdo con Macías (2012) el emprendimiento es un proceso social que se refiere a la posibilidad que tiene cualquier actor para usar individual o colectivamente sus capacidades y habilidades con recursividad y agudeza para alcanzar propósitos diversos. Por su parte, según el mismo autor, el emprendedor se puede definir como un individuo con destrezas para la toma de decisiones en situaciones de incertidumbre, tiene la capacidad de reponerse al fracaso y, además, es una persona competente, socialmente innovadora, conocedora de los escenarios y los roles sociales y políticos. Desde este punto de vista, la actividad emprendedora es inherente al ser humano y la acción de "emprender" no se reduce únicamente al ámbito de la creación de empresas. El emprendimiento puede considerarse una competencia que habilita a las personas para su vida en sociedad, que activa flujos de información, búsqueda de posibilidades y motiva intercambios en diferentes esferas de la vida humana.

El legado de la economía clásica, y posteriormente de las corrientes neoclásicas, ha reforzado una imagen económica del emprendimiento, que lo vincula fuertemente a una noción de empresa económica, es decir, a la realización de proyectos de rentabilidad y ganancia. De allí que se haya posicionado en los medios sociales y académicos una definición de emprendimiento acotada a una de sus modalidades, el empresarismo, definido como la capacidad racional y calculadora de crear empresas (Macías, 2012). Si bien se han hecho esfuerzos importantes por incorporar al estudio de los procesos de emprendimiento análisis sociales, culturales e históricos que superen una mirada economicista (Kantis et al, 2002) durante buena parte del siglo XX fue predominante una acepción económica empresarial de la actividad emprendedora, que fue característica de la hegemónica escuela neoclásica angloamericana (Puello-Socarrás, 2008).

El emprendimiento es, por tanto, un fenómeno diverso, existen variadas modalidades, entre ellas, según Dacin, Dacin y Matear (2010), se encuentran —el ya nombrado— emprendimiento empresarial (o tradicional); pero también se encuentra el emprendimiento institucional o intra-emprendimiento; el emprendimiento cultural y el emprendimiento social (Tabla 2). Todas ellas son formas diversas que tienen propósitos y alcances específicos que han tenido desarrollos analíticos diversos en la literatura revisada. En este texto se enfatiza en el emprendimiento convencional o empresarial.

Tabla 2. Tipología de emprendimientos.

	Convencional / Empresarial	Institucional / Intraemprendimiento	Cultural	Social
Definición	Un agente que activa o promulga una visión basada en nuevas	Acciones que pueden movilizar recursos para influir o cambiar las reglas institucionales, con	Una persona que identifica una oportunidad y actúa sobre ella con el fin de crear valor social, cultural o económico.	Un actor que aplica los principios de negocio para la solución de problemas sociales.

	Convencional / Empresarial	Institucional / Intraempresarial	Cultural	Social
	ideas para crear innovaciones exitosas. (Schumpeter, 1934)	el fin de apoyar o modificar una institución existente, o para establecer una nueva. (DiMaggio y Powell, 1983)	(DiMaggio, 1982; Wilson y Stokes, 2004)	(Dacin, Dacin y Matear, 2010)
Distribución de la riqueza	Accionistas	Accionistas y/o stakeholders	Participantes y/o stakeholders	Participantes y/o stakeholders
Búsqueda económica predominante	Beneficios	Beneficios	Beneficios o sin ánimo de lucro	Beneficios o sin ánimo de lucro
Objetivo principal (o propósito)	Económico	Reforma institucional / desarrollo institucional	Difusión Cultural / educación	Cambio social / Bienestar
Resultado	Creación y/o distribución de productos o servicios al consumidor	Establecer legitimidad	Establecer nuevas normas y valores	Promover la ideología / Cambio social
Tensiones	Crecimiento vs sobrevivencia	Resistencia al cambio (isomorfismo vs ventajas competitivas)	Comercialización vs cultura (autenticidad)	Sostenibilidad económica vs misión social

Fuente: Adaptado de Dacin, Dacin y Matear, 2010.

El emprendimiento empresarial se puede definir como el proceso de creación de una empresa económica y es tipo de enfoque que ha predominado en los estudios del campo de la creación de empresas. Cajigas et al (2017) plantean que en esta modalidad de emprendimiento resalta el dinamismo existente en los procesos de fundamentar, consolidar y mantener en el mercado las iniciativas empresariales, por lo cual existe un énfasis en comprender aspectos como el crecimiento y la adquisición de rentabilidad. Igualmente, se trata de una modalidad del emprendimiento que se preocupa por establecer una conexión entre las dinámicas empresariales y el desarrollo económico (Coad, et al, 2014). Es de anotar que cuando se habla de desarrollo económico, se hace referencia al proceso que transforma factores económicos, sociales y cultural.

Así, entonces, en el centro del emprendimiento se encuentra la persona que ejerce la función de emprender. Osterwalder y Pigneur (2013) plantean que, dada la im-

portancia del emprendimiento como factor productivo, desde la academia es indispensable estudiar este fenómeno haciendo énfasis en los diferentes procesos que conlleva.

El emprendedor empresarial, desde una perspectiva schumpeteriana, implica el desarrollo de acciones de innovación en el desarrollo económico puesto que combina una serie de fuerzas materiales e inmateriales que aportan la implementación de nuevas formas para la realización de las diferentes actividades al interior de la organización (Krauss, 2007). Así mismo hace énfasis en la importancia de la innovación, la cual se convierte en un motor que mueve toda la estructura del emprendimiento.

Por tanto, ser emprendedor es ser creador de una organización, la misma existencia de ésta es una confirmación de las habilidades del agente emprendedor para proponer nuevas combinaciones en los medios de producción (Montoya, 2004).

El emprendedor es quien asume el rol de la creación de empresas y por lo tanto cuenta con habilidades de visión de negocio, compromiso, motivación y valor. De allí que se afirme que es importante valorar la función del individuo como canalizador de las actividades derivadas del emprendimiento y punta de lanza del éxito de un componente desarrollo económico, el cual, adicionalmente, presenta al emprendedor empresarial como un agente que aporta a la civilización, es decir, realiza un aporte al progreso de la sociedad a partir de su determinación y entrega (Gómez, 2013).

De acuerdo con la revisión de literatura realizada en la búsqueda de información de los principales enfoques del emprendimiento empresarial se puede hallar que existen al menos cuatro enfoques para abordar el fenómeno. El primero de ellos es un enfoque económico clásico; el segundo es un enfoque psicológico; el tercero es un enfoque sociológico y, por último, se encuentra el enfoque económico institucional. Cada uno de estos enfoques se presenta en los siguientes apartados.

3.1. Enfoque económico clásico

Este enfoque plantea que el emprendimiento obedece a cuestiones puramente económicas, es decir, afirma que el emprendimiento es un fenómeno de creación de empresas y un resultado de la racionalidad económica a nivel del empresario, la empresa o el sistema económico. Comprende el proceso desde las acciones del individuo, asumiendo la calificación de “homo economicus” para justificar la maximización de la utilidad y, por ende, su bienestar y concibe al emprendedor como el dinamizador del desarrollo económico. Esta perspectiva se construye a partir de identificar, apoyar y aconsejar al emprendedor potencial mediante la estructura de modelos asociados a los objetivos de maximización de beneficios, caracterizándose por su aporte teórico. Rodríguez (2009) afirma que desde esta perspectiva se explica que la existencia o la falta de emprendimiento es la razón de los desarrollos económicos de una sociedad.

Algunos de los autores principales de este enfoque son los siguientes: Schumpeter (1934), McClelland (1961), Hagen (1962), Casson (1982), Audretsch y Keilbach (2004), Parker (2004) y Wennekers et al. (2005).

Allan Gibb (1993) clasifica la literatura económica sobre el emprendimiento y la creación de empresas en diversos enfoques entre los que destacan: (1) el del punto de vista del empresario y (2) el del punto de vista de la empresa. De acuerdo con Alonso y Galve (2008) a partir de estos enfoques se puede distinguir un empresario organizador, un empresario riesgo y un empresario innovador.

3.2. Enfoque psicológico

La perspectiva psicológica considera el emprendimiento como un evento contextual, resultado de varias influencias, pero donde se opta por explicar las razones por las que determinados grupos deciden crear empresas económicas. Analiza principalmente la figura del empresario como persona, su perfil y las condiciones que caracterizan a los empresarios de éxito. Aquí se enmarca la teoría de los rasgos de personalidad y la teoría del funcionamiento del mercado.

En primer lugar, la teoría de los rasgos de la personalidad afirma que existen una multitud de atributos que permiten crear una empresa, entre los que se encuentran la necesidad de logro o de autorrealización (McClelland, 1961), la autoconfianza (Koellinger et al., 2007), la propensión a asumir riesgos (Timmons, 1989), la necesidad de poder e independencia (Ettinger, 1983), el compromiso (Begley y Boyd, 1987) y la tolerancia a la ambigüedad (Robinson, 1996).

Por su parte, la teoría de Kirzner (1979) trata de explicar el funcionamiento del mercado a partir de la perspicacia y estado de alerta del empresario que lo distingue del resto de la población. Kirzner considera que “la relación entre la consecución del beneficio y alguna habilidad empresarial se explica porque individuos difieren en su habilidad para advertir las oportunidades empresariales” (Kirzner, 1979:179). Para

este autor el empresario se encuentra en un continuo estado de alerta (*alertness*) o de perspicacia, en relación con la búsqueda de oportunidades. Por lo tanto, desde el punto de vista del emprendimiento uno de los rasgos del emprendedor es el de descubrir las oportunidades de negocio en el caótico horizonte del entorno que le rodea. A partir de esto muchas de las definiciones en relación con el emprendedor giran en torno a la noción de oportunidad, llegando muchos autores a entender la figura del emprendedor como aquella persona que percibe las oportunidades, sopesa amenazas y riesgos e invierte dinero, tiempo y conocimientos en la constitución de su empresa (Grabinsky, 1990; Butler, 1991; Varela, 1998).

En resumen, el enfoque psicológico postula que son los factores individuales o rasgos psicológicos de las personas los que determinan la actividad emprendedora (McClelland 1961; Collins et al. 1964; Carsrud y Johnson 1989; entre otros).

3.3. Enfoque sociológico

Esta perspectiva intenta explicar el proceso del emprendimiento a partir de factores externos a las acciones de los sujetos, las empresas o del entorno. Arenius y Minniti (2005) afirman que las percepciones sobre el entorno son un componente crucial en la decisión de una persona a la hora de emprender una empresa. Desde el punto de vista son diversas las teorías que explican la relación entre el emprendedor empresario y su entorno. Entre ellas Alonso y Galve (2008) citan las siguientes: la teoría de la marginación, la teoría del rol, la teoría de redes, la teoría de la incubadora, la teoría de la ecología y la teoría institucional. No obstante, una perspectiva como la de Aktouf (2001) señala que el proceso de emprender implica atender al problema

de transformar una voluntad humana en acto; lo cual constituye el elemento intermediario entre el pensamiento y la acción, es el momento del paso al acto emprendedor propiamente dicho.

Aktouf (2001) dice que en todo momento se tienen infinidad de actos posibles o probables; decidir se convierte entonces en hacer elecciones de manera constante, en seleccionar en cada circunstancia dada un acto emprendedor. El proceso de decisión es la forma como se obra y se actualiza. Aktouf señala que es evidente todo el peso que puede tener la decisión, elemento del proceso administrativo considerado desde siempre como el más importante; es el elemento que influye en el emprendimiento y por ende en la vida de las organizaciones, porque es el momento en que se actualiza la concepción que uno se hace de la empresa y de sus componentes. Es en la toma de decisiones donde se manifiesta con máxima claridad la naturaleza del emprendimiento, de las relaciones que discurren en la organización, la forma en que se considera al personal y el alcance de su aporte a la empresa. En resumen, el enfoque sociológico defiende que es el entorno sociocultural el insumo clave para pensar y comprender los procesos del emprendimiento.

3.4. Enfoque económico institucional

El enfoque económico institucional explica la existencia de unas estructuras formales (estabilidad política, control de la corrupción y modelos de referencia) e informales (prácticas culturales, tradiciones, redes sociales cotidianas) que condicionan la actividad emprendedora (Urbano y Todelano, 2008; Ramírez, 2013; Álvarez, 2009, entre otros). Formalmente este enfoque se inaugura con los aportes del nobel de economía Douglas North (1920-2015), para quien formalmente, las instituciones son

las restricciones creadas por el hombre que dan forma a la interacción humana (North, 1993), es decir, las instituciones son las reglas del juego que estructuran los incentivos y los castigos, los cuales dan forma al comportamiento humano (social, antisocial, político, económico o de cualquier tipo) en una sociedad.

Desde este enfoque el emprendimiento es analizado como un proceso social que se define y limita a partir del conjunto de opciones de los individuos que desean crear empresa, proporcionan una estructura para dar forma a la interacción y constituyen una guía para la consolidación de la idea de negocio.

Los principales asuntos que se tienen en cuenta al momento de analizar el emprendimiento desde esta perspectiva son los siguientes: la creación, la existencia y la función principal de las restricciones institucionales que facilitan o no la consolidación del emprendimiento, bajo el entendimiento de que estos asuntos permiten explicar la incertidumbre y el establecimiento de estructuras estables, no necesariamente eficientes, que dinamizan y mantienen en constante cambio el ejercicio de emprender. En consecuencia, bajo este enfoque las instituciones alteran continuamente el ámbito de las opciones de los emprendimientos, incluyendo todo lo que se permite y se prohíbe a los individuos, y dan forma al marco en el que se produce la interacción emprendedora.

4. Discusión

En este apartado se ofrecen algunas pistas de reflexión y análisis que vinculan las teorías clásicas de la organización y los enfoques del emprendimiento empresarial.

Para ello se recurre a un análisis matricial que facilita la comparación entre los diferentes elementos estudiados. Los resultados de esta comparación ayudan a entender que existen relaciones interesantes entre las teorías clásicas de la organización y las posturas principales del emprendimiento empresarial. Sin el ánimo de agotar esos vínculos si no, antes bien, servirse de esas conexiones para problematizar actuales y futuras preguntas de investigación, en los siguientes párrafos se comentan algunos de los más destacados puntos en común y diferencias entre los enfoques del emprendimiento y las teorías clásicas de la organización.

4.1. La administración científica no sigue el ritmo del emprendimiento

Desde la teoría de la administración científica se concibe al actor como un insumo de la productividad, lo cual implica observar a las personas como agentes de la eficiencia y la eficacia de la organización. El elemento del control y la búsqueda de la rentabilidad son clave para esta teoría. En otras palabras, la persona es vista como un recurso, un objeto que es apéndice de los procesos de creación de objetos. Esta mirada funcional prioriza los asuntos materiales de la organización y este elemento material es considerado por el enfoque económico tradicional del emprendimiento como un asunto clave de la sostenibilidad del negocio. No obstante, la noción de emprendedor del enfoque económico supera y dinamiza la visión meramente funcional del actor en la organización ya que propone que sea el emprendedor, de forma simultánea, quien se ocupe de ejercer diversos roles y actividades que le ponen en una posición de tomador de decisiones estratégicas más allá de ser un mero insumo productivo.

Por su parte, el enfoque psicológico del emprendimiento supone una mirada crítica a las posturas de la teoría taylorista. El enfoque psicológico reclama una mirada holística al actor en la organización, lo cual se contrapone a la perspectiva meramente funcional que propone la teoría científica clásica. Esta perspectiva es crítica con la teoría taylorista en tanto se centra en la subjetividad construida por el actor miembro de la organización, asunto que es directamente ignorado por el enfoque de Taylor.

En cuanto al enfoque sociológico es necesario resaltar que también trae consigo una crítica contundente a la teoría científica clásica de la administración ya que ésta no propone una perspectiva que indague por las incidencias del entorno sociohistórico. Esto significa que la teoría de Taylor pasa por alto el constructo social que determina las condiciones de existencia material e histórica de la organización. Desde la mirada sociológica se puede confirmar que los aportes de Taylor en realidad no constituyen una 'teoría' sino una técnica para mejorar la eficiencia y la productividad en las empresas. No obstante, aunque es el primer aporte sistemático que pone énfasis en la organización dista de reconocer todos los elementos clave que condicionan la productividad.

Finalmente, el enfoque económico institucional del emprendimiento cambia el enfoque de la teoría taylorista. Allí donde la teoría clásica de Taylor privilegia la productividad como bastión de los esfuerzos gerenciales, el enfoque del emprendimiento aboga por estudiar el proceso de institucionalización de las condiciones propicias para emprender. Por tanto, se trata no solo de una diferencia de enfoque sino también de un cambio de tercio que señala que el proceso de emprendimiento no es

reducible a los factores productivos de las iniciativas empresariales, también requiere de atender los aspectos integrales del actor emprendedor y de los demás participantes del proceso.

4.2. Los principios clásicos de administración son insumos clave para el emprendedor

El enfoque inaugurado por Fayol permite concebir una serie de tareas, destrezas y conocimientos que debe dominar el actor social en la organización. En ese sentido se puede establecer que los planteamientos de esta perspectiva administrativa se convierten en estrategias de competitividad para el emprendedor que decide crear empresa.

Desde el enfoque clásico del emprendimiento económico se observa que la preocupación por la eficiencia y la productividad es común en ambos referentes: tanto en el enfoque económico del emprendimiento como en la teoría fayolista la noción de 'gerente' / emprendedor implica el manejo de una serie de competencias y habilidades que se espera que desarrolle el emprendedor: toma de decisiones eficientes, planificación, control, organización de roles y tareas en procesos de división del trabajo acertados. Para aplicar hoy algunos de los criterios de los planteamientos de Fayol a los escenarios de emprendimiento sería necesario actualizar algunas de las habilidades que el autor mencionara originalmente, por ejemplo, hoy se considera importante que el emprendedor esté en condiciones de realizar cambios en su estilo de vida para adaptarse a sus clientes, asimismo se requiere que sepa "leer" las oportunidades del mercado, así como su eventual saturación. Otros factores que debe reconocer el emprendedor son sus proveedores, la conformación de un equipo

calificado, costos de ejecución, entre otros, que facilitan la sostenibilidad del negocio.

La función administrativa que propone Fayol se piensa como una acción que recae sobre los miembros de la organización, por lo tanto, el enfoque psicológico del emprendimiento puede vincularse con la exploración necesaria de capacidades y competencias de los miembros de la organización.

De otro lado, el enfoque sociológico del emprendimiento postula las relaciones de poder, las interacciones sociales y constructos culturales como asuntos clave para entender los emprendimientos. Se trata de un tipo de conocimiento que desde la postura de Fayol se puede concebir como un insumo clave para el actor directivo de la empresa.

Por su parte, el reconocimiento que hace este enfoque del emprendimiento sobre cómo las relaciones institucionales afectan el rumbo de la organización coincide con algunas de las competencias que los principios de Fayol recomiendan al actor que administra la empresa.

4.3. La burocracia es un mal necesario para los emprendimientos

Weber (1922) definió la burocracia como una forma de organización que potencia la precisión, la rapidez, la claridad, la regularidad, la exactitud y la eficacia que se consigue mediante la división fija de las tareas, la supervisión jerárquica y las normas y reglamentos detallados de un único lugar de trabajo. Sin embargo, el mismo autor señala que los procesos burocráticos también se pueden constituir en barreras que desalientan la innovación y a la ejecución de procesos de creatividad que puedan introducir cambios disruptivos en las organizaciones.

En ese orden de ideas, el enfoque empresarial clásico del emprendimiento se opone a la burocratización de los procesos de creación de empresas económicas cuando se entiende que esa burocracia obstaculiza la consecución de los fines de sostenibilidad y rendimientos. El enfoque tradicional del emprendimiento empresarial propone reducir la burocracia detrás de la creación de empresas y reducir las condiciones que intervengan negativamente en la formalización de las nuevas empresas. Por su parte, el enfoque psicológico del emprendimiento postula que los procesos burocráticos pueden incidir negativamente en la orientación empresarial y motivacional de los emprendedores, pero justamente se trata de una incidencia que se debe reducir para no generar frustraciones y otras patologías asociadas a percepciones de fracaso que conduzcan a la renuncia por parte de los emprendedores. Uno de los factores que determinan la desilusión de los emprendedores en la sensación de no sentirse apoyados por el medio que habitan y ello incluye la sensación de falta de oportunidades legales y los obstáculos que supone la formalización de sus ideas de negocio.

De allí que considerar los aspectos psicológicos, es decir, las predisposiciones motivacionales del emprendedor, sus orientaciones subjetivas y su formación en el mundo social de referencia, resultan en insumos para comprender las trayectorias y decisiones de los emprendedores. En este aspecto se suma el enfoque sociológico del emprendimiento, ya que desde aquí se postula que, además de los elementos psicológicos que redundan en las características del individuo, se encuentran también presente otros elementos de tipo social que intervienen en la formación de

empresas: las relaciones de poder, las interacciones sociales y los constructos culturales. Estos aspectos son factores clave para entender los emprendimientos ya que desde el enfoque sociológico del emprendimiento los procesos de la burocracia son analizados como constructos societales que deben sortearse por los emprendedores, pero se conciben como un mal necesario que hace parte de la estructura social.

Por parte de la mirada institucional vale mencionar que esta reconoce los procesos de la burocracia como constructos sociales ineludibles que contribuyen a la integración social. Por tanto, para el emprendedor se hace necesario sortear y familiarizarse con las orientaciones isomórficas que impone la burocratización, ya que se trata de una fuerza social que trata de imponer una tendencia a institucionalizar, en ocasiones a uniformar, a las nuevas empresas, sacrificando sus particularidades y rasgos específicos. En otras palabras, las posibilidades de la burocratización se pueden leer como armas de doble filo, por una parte, implica la materialización de la precisión, la rapidez, la claridad, la regularidad, la exactitud y la eficacia de los emprendimientos, pero al mismo tiempo puede conducir a la pérdida de identificación y de creatividad.

4.4. Las relaciones humanas suavizan las interacciones en el emprendimiento

La teoría de las relaciones humanas introduce la idea de la organización como un sistema sociotécnico en equilibrio, en el cual el factor humano resulta indispensable para gestionar, atender y resolver las situaciones de la cotidianidad organizacional. Así, la persona es valorada desde la lógica de los sentimientos para buscar una

mayor productividad. En otras palabras, esta teoría reconoce al individuo que piensa y habla.

Los diferentes enfoques del emprendimiento empresarial coinciden con la escuela de relaciones humanas en cuanto reconocen esos aspectos humanos del emprendedor como factores que se deben considerar. Igual que la teoría de las relaciones humanas, todos los enfoques del emprendimiento sitúan aspectos como la cooperación, la informalidad y las relaciones sociales como factores del incremento de la productividad. El enfoque económico resalta la integralidad de la dimensión humana como condición para explotar las capacidades de los actores y sus posibilidades de eficiencia y rentabilidad. La mirada psicológica propone identificar los rasgos subjetivos de los actores para sintonizarlos con los objetivos de la organización. Por su parte, la mirada sociológica postula la importancia de atender las interacciones y construcciones simbólicas que se tejen en la organización para, con base en ello, diseñar e intervenir en los procesos de la empresa. De allí que sea lícito concebir a la organización como una “pequeña sociedad”.

Finalmente, el enfoque institucional reconoce como clave los aspectos que aborda la teoría de las relaciones humanas. Se conciben las relaciones formales e informales de la organización como escenarios indispensables del éxito del emprendimiento empresarial.

4.5. El emprendimiento es un escenario de multiplicidad de metas, coaliciones y toma de decisiones bajo incertidumbre

La teoría del comportamiento propuesta originalmente por H. Simon señala que la gestión administrativa es una labor necesaria en la organización cuando se asume

de manera práctica la racionalidad en la toma de decisiones (en términos de los objetivos organizacionales). El emprendimiento tradicional —el de creación de empresas— observa la consolidación de las iniciativas empresariales como un proceso de decisiones con racionalidad e información limitada por parte del emprendedor. En ese sentido el grueso de las posturas del emprendimiento en la actualidad acoge los postulados de Simon en tanto asumen los escenarios de tomas de decisiones, como espacios complejos e inciertos.

Desde el enfoque psicológico se plantea que la organización emprendedora es un resultado de los comportamientos y orientaciones sensibles de los actores involucrados, en otras palabras, de las percepciones, emociones y orientaciones de quienes deciden crear empresa. De allí que los asuntos centrales de la escuela del comportamiento son clave para el enfoque psicológico, entre otros asuntos: las posibilidades limitadas por la poca información y la elección, las coaliciones al interior de la organización, las prácticas informales y las interacciones desde la subjetividad que se dan cita en un emprendimiento.

De otra parte, algunos aspectos de las negociaciones en la organización planteados por la escuela del comportamiento coinciden con la mirada sociológica del emprendimiento, entre ellos: la multiplicidad de metas, las coaliciones, la toma de decisiones bajo incertidumbre, la necesidad de flexibilidad organizacional y la poca información para la toma de decisiones.

Por parte del enfoque institucional se evidencian igualmente algunas conexiones destacadas con la teoría de Simon. Al igual que lo plantea este autor para el caso

de las organizaciones complejas, en el emprendimiento los rasgos del comportamiento que orientan al actor coinciden la racionalidad limitada y la imperfección del conocimiento de los actores. Esto coincide con los postulados de la escuela simoniana del comportamiento. El emprendedor participa en la construcción de su empresa desde la gestión de información incompleta y posibilidades limitadas de los contextos sociales en que se desenvuelve, de ahí que le sea imperioso actuar en medio de la incertidumbre y la incompletitud de la información, de forma similar a como ocurre en la teoría de la contingencia.

4.6. Las contingencias son elementos centrales del emprendimiento

La incertidumbre y la probabilidad de fracaso es un elemento central en las miradas compartidas de la escuela de la contingencia y los enfoques empresariales del emprendimiento. Tanto los teóricos de la contingencia como los propulsores de los enfoques del emprendimiento reconocen la dimensión inconclusa y vacilante de los escenarios en los cuales se forma y sostiene la organización empresarial. En el caso de los emprendimientos el desafío es mayor dado que se caracterizan por la necesidad de sobrevivir a las etapas tempranas de ideación, incubación y crecimiento, en las cuales hasta dos tercios de los emprendimientos desaparecen porque no logran sortear los retos contingentes que suponen riesgos financieros, de gestión y sostenimiento cruciales (Zapata et al, 2022).

Es de resaltar que, si bien la teoría de la contingencia coincide con los enfoques del emprendimiento empresarial en la necesidad de reconocer y abordar los desafíos asociados a la incertidumbre y a los riesgos del entorno, no hay coincidencia en las estrategias metodológicas que se usan desde uno y otro punto de vista, ya que el

emprendimiento tradicional se orienta por opciones cuantitativas y la contingencia por unas miradas marcadamente cualitativas. En la escuela de la contingencia se asume que el actor social queda supeditado a la estructura de la organización, como si fuese un actor estimulado por factores externos principalmente; en cambio para los enfoques del emprendimiento existen condiciones económicas, subjetivas, sociales e institucionales que parten de la naturaleza individual de los actores sociales y no son necesariamente derivaciones de los aspectos colectivos en la estructura organizacional.

Tanto para los enfoques psicológico y sociológico como para la escuela de la contingencia existen procesos al interior de la organización que determinan el tipo de interacciones sociales que se dan cita: procesos como la centralización, la formalización, la complejidad y el nivel tecnológico son clave para entender las interacciones organizacionales más allá de los fines y propósitos de los miembros de la organización, más aún: no siempre las metas y objetivos son la guía de inspiración de las actuaciones de los participantes de los emprendimientos. Igual que sucede con cualquier otro tipo de organización, ocasionalmente, las interacciones de los participantes pueden estar en contravía con las búsquedas de la empresa, por lo cual conviene atender a las realidades externas e internas que pueden introducir contingencias.

En el enfoque institucional del emprendimiento el grado de incertidumbre señalado por los teóricos de la contingencia se reduce ya que se intenta explicar esos desafíos contextuales y los retos de la falta de información y de la aleatoriedad desde las configuraciones sedimentadas en las prácticas institucionalizadas, es decir, se

acude a los referentes explicativos del entorno para acoger explicaciones y pronósticos que reducen la probabilidad de situaciones intempestivas que puedan agredir los procesos de la organización. El éxito de estas posturas es discutible, pero desde el punto de vista teórico se funda, como se viene afirmando, en unas nociones muy diferentes a las que usan los teóricos de la contingencia.

Para finalizar este apartado la Tabla 3 presenta una versión sintetizada de la matriz de análisis empleada en este proceso de análisis comparado entre las teorías clásicas de la organización y los enfoques del emprendimiento empresarial.

Tabla 3. Matriz de análisis comparativo entre teorías clásicas de la organización y enfoques del emprendimiento empresarial.

¿Qué conexiones se pueden establecer entre estos planteamientos?	Enfoque económico clásico del EE	Enfoque psicológico del EE	Enfoque Sociológico del EE	Enfoque económico institucional del EE
Teoría científica de la Administración	La administración científica concibe al actor / emprendedor como un insumo de la productividad. No obstante, la noción de emprendedor del enfoque económico supera y dinamiza la visión meramente funcional del actor en la organización.	El enfoque psicológico reclama una mirada holística al actor en la organización, lo cual se contrapone a la perspectiva meramente funcional que propone la teoría científica clásica. Esta perspectiva es crítica con la teoría taylorista.	La teoría científica clásica de la administración no propone una perspectiva que indague por las incidencias del entorno sociohistórico. Esta perspectiva sociológica es crítica con la teoría taylorista.	El enfoque económico institucional cambia el enfoque de la teoría taylorista desde la productividad hacia institucionalización de condiciones propicias para emprender.
Principios de Administración (Fayol)	La preocupación por la eficiencia y la productividad es común en ambos referentes. La noción de 'gerente' en Fayol tiene coincidencias con algunas de las principales competencias que se espera que desarrolle el emprendedor: estrategia, decisiones, división del trabajo.	La función administrativa que propone Fayol se piensa como una acción que recae sobre los miembros de la organización, por lo tanto, el enfoque psicológico del emprendimiento puede vincularse con la exploración necesaria de capacidades y competencias de los miembros de la organización.	El enfoque sociológico del emprendimiento postula las relaciones de poder, las interacciones sociales y constructos culturales como asuntos clave para entender los emprendimientos. Se trata de un tipo de conocimiento que desde la postura de Fayol se puede concebir como un insumo clave para el actor directivo de la empresa.	El reconocimiento que hace este enfoque del emprendimiento sobre cómo las relaciones institucionales afectan el rumbo de la organización coincide con algunas de las competencias que los principios de Fayol recomiendan al actor que administra la empresa.
Burocracia	El enfoque empresarial clásico se opone a la burocratización de los procesos de creación de empresas económicas. El enfoque tradicional del emprendimiento empresarial propone reducir la burocracia detrás de la creación de empresas.	El enfoque psicológico del emprendimiento postula que los procesos burocráticos pueden incidir negativamente en la orientación empresarial y motivacional de los emprendedores.	Desde el enfoque sociológico del emprendimiento los procesos de la burocracia son analizados como constructos sociales que deben sortearse por los emprendedores, pero se conciben como un mal necesario que hace parte de la estructuración social.	La mirada institucional reconoce los procesos de la burocracia como constructos sociales ineludibles que contribuyen a la integración social. Para el emprendedor se hace necesario sortear y familiarizarse con las orientaciones isomórficas que impone la burocratización.

Relaciones Humanas	El enfoque clásico del emprendimiento coincide con la escuela de relaciones humanas en cuanto sitúa aspectos como la cooperación, la informalidad y las relaciones sociales como factores del incremento de la productividad.	Como parte de los factores claves de la productividad la teoría de las relaciones humanas postula el factor humano como esencial. Los aspectos psicológicos de los actores en la organización se constituyen en componentes del factor humano.	La mirada sociológica postula la importancia de atender las interacciones y construcciones simbólicas que se tejen en la organización. Por tanto, existen coincidencias entre esta postura y la de las relaciones humanas en tanto ambas conciben a la organización como una "pequeña sociedad".	El enfoque institucional reconoce como clave los aspectos que aborda la teoría de las relaciones humanas. Se conciben las relaciones formales e informales de la organización como escenarios indispensables del éxito del emprendimiento empresarial.
Escuela del comportamiento	El emprendimiento tradicional observa la consolidación de las iniciativas empresariales como un proceso de decisiones con racionalidad e información limitada por parte del emprendedor. No obstante, en los emprendimientos tradicionales no se concibe la presencia de coaliciones amplias al interior de la organización emprendedora.	Los asuntos centrales de la escuela del comportamiento (posibilidades limitadas por la poca información y la elección, coaliciones, entre otros) son aspectos que se tienen en cuenta en el enfoque psicológico, ya que se asume que la organización emprendedora es resultado de los comportamientos y orientaciones sensibles de los actores involucrados.	Algunos aspectos de las negociaciones en la organización planteados por la escuela del comportamiento coinciden con la mirada sociológica del emprendimiento, entre ellos: la multiplicidad de metas, las coaliciones, la toma de decisiones bajo incertidumbre, la necesidad de flexibilidad organizacional y la poca información para la toma de decisiones.	El enfoque institucional propone que los rasgos del comportamiento que orientan al actor coinciden la racionalidad limitada y la imperfección del conocimiento de los actores. Esto coincide con los postulados de la escuela simoniana del comportamiento. El emprendedor recibe de las instituciones sociales en que participa información incompleta y posibilidades limitadas.
Contingencia	La incertidumbre y la probabilidad de fracaso es un elemento central en las miradas compartidas de la escuela de la contingencia y el enfoque empresarial del emprendimiento. No hay coincidencia en la estrategia metodológica, ya que el emprendimiento tradicional se orienta por opciones cuantitativas y la contingencia por unas miradas cualitativas.	En la escuela de la contingencia se asume que el actor social queda supeditado a la estructura de la organización. En cambio, para el enfoque psicológico del emprendimiento existen condiciones subjetivas social y culturalmente diseñadas que tienen presencia desde la individualidad del actor y no son necesariamente derivaciones de los aspectos psicológicos en la estructura organizacional.	Tanto para el enfoque sociológico como para la escuela de la contingencia existen procesos al interior de la organización que determinan el tipo de interacciones sociales que se dan cita: procesos como centralización, formalización, complejidad y nivel tecnológico son clave para entender las interacciones organizacionales.	Para la escuela de la contingencia todas las variables que inciden sobre la organización son objeto de incertidumbres diversas. En el enfoque institucional del emprendimiento ese grado de incertidumbre se reduce ya que se intenta explicar desde las configuraciones sedimentadas en las prácticas institucionalizadas.

Fuente: elaboración de los autores, 2022.

5. Conclusiones

En este apartado final se ofrecen algunos puntos de llegada preliminares y propositivos sobre los vínculos entre cada una de las teorías clásicas de la organización estudiadas en este artículo y los enfoques del emprendimiento empresarial.

Respecto a la teoría científica de la administración se observa que el emprendimiento empresarial ha superado ampliamente las expectativas organizacionales que describió a inicios del siglo XX el punto de vista de Taylor. En la actualidad las organizaciones se encuentran inmersas en situaciones y desafíos que desafían la

mera gestión interna de los factores de producción y exigen que los elementos directivos de las organizaciones adopten puntos de vista flexibles que permitan concebir las nuevas complejidades que el entorno organizacional impone a las empresas en la época contemporánea.

Desde la teoría de los principios de administración de Fayol se puede plantear, por su parte, que, si bien los planteamientos de Fayol se produjeron en un contexto histórico específico diferente al que proponen los escenarios del emprendimiento, no obstante, ha dejado un legado que se puede reconocer hoy en la importancia que se les asigna a las funciones administrativas que todos los emprendedores deben desarrollar o fortalecer para superar las condiciones de incertidumbre que afrontan sus iniciativas. De hecho, una de las principales carencias que expresan muchas iniciativas de emprendimiento es precisamente no contar con bases sólidas y competencias en las funciones administrativas que facilitarían el éxito de sus procesos (GEM, 2010).

Por su parte, la teoría weberiana de la burocracia permite comprender algunas de las condiciones más paradójicas del emprendimiento: la tensión permanente entre la formalización de las iniciativas emprendedoras y su informalidad. Una de las barreras que los emprendedores manifiestan en diversos escenarios empíricos (GEM, 2010) es la obligación de formalizar sus procesos, legalizar su existencia organizacional, en otras palabras, responder a los desafíos del sistema burocratizado en que se asientan las reglas de juego del mercado. Una vez que los emprendimientos superan las barreras iniciales que amenazan su consolidación como empresas, la

coacción que supone la burocracia se torna en un 'mal necesario' que los emprendedores deben aprender a sortear.

En cuanto a la teoría de las relaciones humanas puede afirmarse que se trata de un campo de conocimiento que ha aportado al emprendimiento la convicción de que se requiere promover interacciones sanas, integrales y cuidadosas al interior de las organizaciones. Todos los enfoques del emprendimiento sitúan aspectos como la cooperación, la informalidad y las relaciones sociales como factores del incremento de la productividad, por lo cual ésta se trata de una de las teorías clásicas más relevantes con aplicaciones aún vigentes en los procesos organizacionales de hoy. En la escuela del comportamiento se aprecia un principio de realidad ineludible: no es posible tener información completa al momento de buscar analizar, tomar posición y desarrollar decisiones estratégicas para la organización. La incertidumbre sobre el devenir de los mercados, el riesgo al fracaso y la constante exposición a vaivenes financieros hace que tenga sentido asumir los principales insumos de la teoría de Simon como referentes valiosos para explicar los alcances de las decisiones de los emprendedores.

Finalmente, las perspectivas de la contingencia contribuyen a mostrar el alto número de variables que convergen en el proceso de creación de organizaciones empresariales. En particular, la teoría de la contingencia presenta evidencias para asumir que la experiencia de cada emprendimiento es única, si bien existen elementos comunes a todos los casos de creación de empresas, las especificidades y condiciones del entorno y de los participantes, exigen individualizar cada análisis y punto de vista.

Como se ha observado, los vínculos entre las perspectivas clásicas de la organización y del emprendimiento empresarial conducen a una serie de paralelos y encuentros que deben observarse como asuntos propositivos y preliminares que, no obstante, permiten establecer rutas de reflexión para avanzar en la aplicación de estas discusiones en el tratamiento empírico de organizaciones de emprendimiento en escenarios reales como los que se observan en diversas ubicaciones de América Latina.

La ciudad de Medellín (Colombia), por ejemplo, se ha convertido en las últimas décadas en uno de los principales laboratorios de experiencias de emprendimiento en América Latina. En la actualidad la ciudad de Medellín cuenta con una política pública de desarrollo económico con enfoque direccionado al emprendimiento (Fajardo, 2004) que ha facilitado consolidar una estrategia de bienestar y fortalecimiento del tejido empresarial de la ciudad. Esta estrategia en Medellín está sostenida por un modelo de acompañamiento empresarial donde los diferentes emprendedores reciben una serie asesorías especializadas, recursos financieros a través de la participación de concursos con ángeles inversionistas y financiación con el apoyo del banco de las oportunidades (entidad perteneciente a la alcaldía, esta hace parte de la misma estrategia de desarrollo económico), actividades de *networking* y una serie de programas que van surgiendo a partir de la identificación de necesidades que presentan los emprendedores y sus unidades productivas.

Esta política pública o ecosistema de emprendimiento ha presentado una ventaja importante para su consolidación y es que desde que se inició durante los primeros años de la década del 2000, se ha venido consolidando y evolucionando con la

garantía del compromiso político de los diferentes gobernantes locales, quienes se han comprometido a sostener su implementación y a realizar esfuerzos para su evolución. Esta información se encuentra consignada en los diferentes planes de gobierno de los diferentes alcaldes iniciando en el año 2004 Fajardo, S. (2004).

Para futuras investigaciones se espera que la reflexión teórica que se ha presentado en este artículo contribuya a fortalecer los puntos de vista tanto conceptual como prácticos que los procesos de emprendimiento implican. Escenarios como los de la ciudad de Medellín son excepcionalmente valiosos para estudiar el proceso de diseño, negociación, implementación e impactos de los enfoques clásicos y contemporáneos de los estudios organizacionales, máxime cuando se espera que en esta ciudad se consolide una perspectiva del emprendimiento de base tecnológica (es decir, emprendimientos orientados hacia las tecnologías de la llamada 'Cuarta revolución industrial'). Así lo sugieren los recientes avances legislativos que Colombia ha puesto en marcha. Por una parte, el Congreso de Colombia aprobó la creación del Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín (Ley orgánica 043 de 2021) que sintoniza a la ciudad con las recientes tendencias capitalistas globales que promulgan el fomento de emprendimientos de alto impacto (aún a costas de los otros tipos de emprendimiento que no son de tipo empresarial) y, por otra parte, la promulgación de la Ley 2069 de 2020 que busca materializar el esfuerzo del gobierno nacional de actualizar un marco regulatorio, por medio del cual se impulse el emprendimiento en Colombia con el fin de apoyar el crecimiento, la consolidación y la sostenibilidad de las empresas.

Es un deber importante el que tiene la academia por contribuir a la reflexión crítica, la investigación y la facilitación de toma de decisiones de alcance público en espacios como Medellín. La tarea de los autores de este artículo es justamente hacer un aporte que permita mejorar, regular y hacer justos los procedimientos y acciones que se proponen para la región y el país.

Referencias bibliográficas

- Aktouf, O. (2001) *La Administración: entre tradición y renovación*. Cali: Universidad del Valle – Gaetan Moerin.
- Alonso, M. J.; Galve, C. (2008). “El emprendedor y la empresa: una revisión teórica de los determinantes a su constitución”. *Acciones e Investigaciones Sociales*, Vol. 26, pp. 5-44.
- Álvarez, C. (2009). *Instituciones y actividad emprendedora: un análisis cuantitativo*. Trabajo de Investigación UAB. Doctorado Internacional en Creación y Gestión de Empresas, Departament d'Economia de l'Empresa, Universitat Autònoma de Barcelona.
- Arenius, P. y Minniti, M. (2005). “Perceptual variables and nascent entrepreneurship”. *Small Business Economics Journal*, 24 (3) pp. 233-247.
- Audretsch, D.B. (2004). *Sustaining innovation and growth: public policy support for entrepreneurship*. *Industry and Innovation*, 11(3), 167-191.
- Barba, A. (2000) Cambio organizacional y cambio en los paradigmas de la administración. *Revista Iztapalapa*, 48, enero-junio, pp. 11-34.
- Barba, A. (2007). Humanismo y organización: los dilemas de una reflexión. *Administración y Organizaciones*, 9(18), 31-47.

- Barrientos, J. (2013) Teoría de las contingencias múltiples dinámicamente entrelazadas. Abriendo la caja negra del ajuste contingente. *Revista Digital Ciencias Administrativas*, 1, n° 2.
- Begley, T. y Boyd, D. (1987). "Psychological Characteristics Associated with Performance in Entrepreneurial Firms and Small Businesses". *Journal of Business Venturing*, 2. pp. 79- 93.
- Bramel, D., & Friend, R. (1981). Hawthorne, the myth of the docile worker, and class bias in psychology. *American Psychologist*, 36(8), 867–878
- Cajigas, M.; Haro, M. y Ramírez, E. (2017) El estado colombiano y el emprendimiento empresarial: éxito o fracaso de su programa clave. *Criterio Libre*, 15 (26), ISSN 105-130 1900-
- Carsrud, A. L. y Johnson, R. W. (1989). *Entrepreneurship: A Social Psychological Perspective*. *Entrepreneurship & Regional Development*, (1) 21-31.
- Casson, Mark C. (1982). *The entrepreneur. An economic theory*. Oxford: Martin Robertson.
- Clarke, T. y Clegg, S. (1998) *Changing Paradigms. The Transformation of Management Knowledge for the 21st Century*. Harper Collins Business, Glasgow.
- Coad, A.; Segarra, A. & Teruel, M. (2014) Innovation and firm growth: Does firm age play a role? *Research Policy*, 45, (2), 387-400.
- Collins O. F., Moore D. G., y Unwalla D. B. (1964). *The Enterprising. Man*. MSU business studies.

- Dacin, P. A., Dacin, M. T., & Matear, M. (2010). Social entrepreneurship: Why we don't need a new theory and how we move forward from here. *Academy of Management Perspectives*, 24(3), 37–58.
- Ettinger, Jean-Claude (1983). "Some belgian evidence on entrepreneurial personality". *European Small Business Journal*, nº 12 (pp. 48-57).
- Espinoza, R. (2009). El fayolismo y la Organización contemporánea. *Vision Gerencial*, núm. 1, enero-junio, 2009, pp. 53-62
- Estrada, F. (2007) Herbert Simon y la economía organizacional. *Cuadernos de economía*. Vol.26 no.46 Bogotá Jan./June
- Fajardo, S. (2004). Medellín "Compromiso de toda la Ciudadanía" Plan de Desarrollo 2004-2007. Sitio web: Alcaldía de Medellín.
- Gartner, W. (1985). *A conceptual framework for describing the phenomena of venture creation*. *Academy of Management Review*, 10 (4), 696-706.
- Global Entrepreneurship Monitor – GEM (2010) *2010 Global Report*. GEM. Disponible en: <https://www.gemconsortium.org/report/gem-2010-global-report>
- Gómez, A (2013) El emprendimiento y su impacto en la sociedad. *Revista de Instituciones, Ideas y Mercados*, 58, mayo, pp. 5-18
- Hagen, E. (1960). "The entrepreneurs as rebel against traditional society". En *Human Organization*, 19 (4), 185-187.
- Kantis, H. et al (2002). *Empresarialidad en economías emergentes: Creación y desarrollo de nuevas empresas en América Latina y el Este de Asia*. Banco Inter-americano de Desarrollo.

- Kirzner, I. (1979) *Perception, opportunity, and profit. Studies in the theory of entrepreneurship*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Krauss, C. (2007). *Actitudes emprendedoras de los estudiantes de la Universidad Católica del Uruguay*. S
- Koellinger, P; Minniti, M. y Schade, C. (2007). "I think I can, I can: Overconfidence and entrepreneurial behavior". En: *Journal of Economic Psychology*, vol. 28 (4) pp. 502-527.
- Macías, J. F. (2012). *Ciudadanos emprendedores en Medellín. La formación de ciudadanos orientados al mercado en un escenario neoliberal*. Investigación para obtener el título de Magister en Ciencias Políticas, Instituto de Estudios Políticos, Universidad de Antioquia. Medellín.
- Medina, C. (2007) ¿Qué son los estudios organizacionales? *Universidad Eafit*, octubre-diciembre, año/vol. 43, número 148.
- McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. Van Nostrand (Ed.). Princeton, NJ.
- Mouzelis, N. P. (1975) "El tipo ideal de Burocracia" en *Organización y Burocracia*. Editorial Península, Madrid. Pp. 45-61.
- North, D. (1993) *Instituciones, Cambio Institucional y Desempeño Económico*, México: Fondo de Cultura Económica.
- Parker, S. C. (2004). *The Economics of Self-Employment and Entrepreneurship*. United Kingdom: Cambridge University Press.
- Puello-Socarrás, José Francisco (2008). *Nueva gramática del neoliberalismo. Itinerarios teóricos, trayectorias intelectuales, claves ideológicas*. Colección Estu-

dios Políticos y Sociales. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia - Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales - Departamento de Ciencia Política.

Ramírez, M (2013). *Instituciones informales y actividad emprendedora una aproximación metodológica desde D. North*. Revista Ciencias Estratégicas. Vol. 21 - No. 29 (enero - junio 2013).

Robinson, S (1996). "Trust and breach of the psychological contract". *Administrative Science Quarterly*, nº 41. pp. 574- 599.

Rivas Tovar, L. Á. (2009). Evolución de la teoría de la organización. *Universidad y Empresa*, 17, 11–32.

Rodríguez, A. (2009). "Nuevas perspectivas para entender el emprendimiento empresarial". En: *Pensamiento y gestión*, N° 26.

Schumpeter, J. (1934). *The Theory of Economic Development*. Cambridge: Harvard University Press. (New York: Oxford University Press, 1961.) First published in German, 1912.

Shapero, A. y Sokol, L. (1982). *The Social Dimensions of Entrepreneurship*. En C. A. Kent, D. L. Sexton y K. H. Vesper (Eds.), *Encyclopedia of Entrepreneurship* (72-90). Englewood Cliffs, N.J: Prentice-Hall. Inc.

Timmons, J. (1989). *La mentalidad empresarial*. Buenos Aires: Suramericana.

Urbano D. y Toledano, N. (2008) *Invitación al emprendimiento: Una aproximación a la creación de empresas*. Editorial UOC.

Weber, M. (1922) *Economía y sociedad*. México, Fondo de Cultura Económica (1996).

Wennekers, S., van Wennekers, A., Thurik, R. y Reynolds, P. (2005). *Nascent Entrepreneurship and the Level of Economic Development*. *Small Business Economics*, 24(3), 293-309.

Zapata, C.; Montes, J. M.; Romero, C. & Baier, H. (2022, inédito) *Nueva terminología en la inversión de riesgo y proceso gerencial de los emprendimientos: experiencia desde Medellín-Colombia*. Workpaper. Artículo inédito en proceso de publicación.