



Diversitas: Perspectivas en Psicología

ISSN: 1794-9998

ISSN: 2256-3067

revistadiversitas@usantotomas.edu.co

Universidad Santo Tomás

Colombia

Torres Oviedo, Carlos Fernando; Rentería-Pérez, Erico  
Concepto de hombre emprendedor: tendencias disciplinares\*  
Diversitas: Perspectivas en Psicología, vol. 17, núm. 1, 2021, Enero-Junio  
Universidad Santo Tomás  
Bogotá, Colombia

DOI: <https://doi.org/10.15332/22563067.6540>

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67968181014>

- ▶ Cómo citar el artículo
- ▶ Número completo
- ▶ Más información del artículo
- ▶ Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica Redalyc

Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal  
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

# Concepto de hombre emprendedor: tendencias disciplinares\*

Concept of the entrepreneurial man: disciplinary trends



Carlos Fernando Torres Oviedo

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4622-8372>  
carlos.f.torres@correounalvalle.edu.co

Instituto de Psicología, Universidad del Valle, Colombia, Colombia

\*\*

Erico Rentería-Pérez

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0538-925X>  
erico.renteria@correounalvalle.edu.co

Universidad del Valle, Colombia; Universidad Federal da Bahia, Brasil, Colombia

Recibido: 02 Agosto 2020

Revisado: 07 Octubre 2020

Aceptado: 12 Diciembre 2020

## Resumen

Exploramos el concepto de Hombre Emprendedor (HE) que ha emergido en dos campos del conocimiento, a partir de los cambios estructurales impuestos por el nuevo orden social neoliberal en las últimas décadas del siglo XX. En el campo de la Economía el HE ha sido asociado a prácticas de asumir riesgos, innovar y detectar oportunidades, lo cual muestra una tendencia a incorporar nociones, conceptos, constructos y categorías típicamente tratadas por la Psicología en general. En la Psicología organizacional y del trabajo, el concepto HE estuvo inicialmente asociado a rasgos de personalidad, noción que actualmente coexiste con un abordaje que destaca la interacción individuo-contexto, que tiende a privilegiar nociones, conceptos, constructos y categorías de corte psicosocial. Finalmente se proponen algunas cuestiones de contraste y convergencia analítica del HE en los dos campos; así como la importancia de explicitar la influencia recíproca entre ciencias sociales aplicadas y su contexto histórico, sin desconocer las tensiones actuales.

**Palabras clave:** Emprendimiento, Hombre Emprendedor, Psicología Organizacional y del Trabajo.

## Abstract

We explore the concept of the Entrepreneurial Man (EM) that has emerged in two fields of knowledge, from the structural changes imposed by the new neoliberal social order in the last decades of the 20th century. In the field of Economics, the EM has been associated with

risks-taking practices, innovating and detecting opportunities, which shows a tendency to incorporate notions, concepts, constructs and categories typically treated by Psychology in general. In organizational and work Psychology, the concept of the EM was initially associated with personality traits, a notion that currently coexists with an approach that emphasizes the individual-context interaction, which tends to privilege psychosocial notions, concepts, constructs and categories. Finally, some issues of contrast and analytical convergence of the EM in the two fields are proposed; as well as the importance of making explicit the reciprocal influence between applied social sciences and their historical context, without ignoring current tensions.

**Keywords:** Entrepreneurship, Entrepreneurial Man, Organizational and Work Psychology.

## Introducción

En este artículo de revisión conceptual partimos de la consideración ontológica de la realidad social en general y del conocimiento académico en particular, como procesos ligados y en cambio incesante. Así, nos proponemos examinar algunos conceptos de *Hombre Emprendedor* (HE) que han ido emergiendo en la historia de dos disciplinas: la Economía y la Psicología organizacional y del trabajo (POT), a partir de los cambios en la realidad social; para analizar sus tendencias, así como la influencia recíproca entre ciencias sociales aplicadas y el contexto socio-histórico.

El creciente interés por el fenómeno del emprendimiento (Maca-Urbano y Rentería-Pérez, 2020, Maca, 2020), expresado tanto en programas gubernamentales y no gubernamentales, así como de instituciones educativas públicas y privadas en diferentes niveles, obedece a la búsqueda por la consolidación del proyecto político neoliberal a lo largo de las últimas tres décadas del siglo

XX (Puello-Socarrás, 2010). Los esfuerzos de gobernantes (de varias tendencias políticas), académicos y activistas neoliberales, se han venido haciendo explícitos a través de muchos programas de incentivo al emprendimiento en sus diferentes facetas<sup>1</sup>; y de publicaciones que alimentan su legitimidad, naturalizándolo como la única posibilidad de alcanzar, individualmente hablando, niveles de vida deseables y determinados por la capacidad de consumo.

Una definición operativa y genérica - muy difundida actualmente - es la que ofrece el consorcio internacional *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM, 2018)<sup>2</sup>, que entiende el emprendimiento como cualquier intento de nuevo negocio o “[...] la creación de empresas, tales como trabajo por cuenta propia, una nueva organización empresarial o la expansión de un negocio existente, bien sea de un individuo, de un equipo de personas o bien un negocio establecido” (p. 9), lo que de alguna manera se refiere a formas o modalidades de trabajo (Rentería, 2019, Rentería y Malvezzi, 2018). En este orden de ideas, con éste artículo buscamos ir más allá de esa definición operativa para realizar una revisión contextualizada históricamente y reflexionar sobre lo que se valida teóricamente en las disciplinas aquí estudiadas.

Indiscutiblemente el fenómeno emprendedor es de interés actual y goza de vigencia disciplinar. Sin embargo, esto no fue siempre así. De acuerdo con Puello-Socarrás (2010, p. 202):

Tomando en cuenta los hechos concretos y no exclusivamente la teoría en abstracto, actualmente el *emprendimiento* no sólo ha sido virtualmente resucitado, sino que, ha resurgido con una potencia realmente excepcional hasta el punto de propiciar nuevas configuraciones en las sociedades - global y localmente hablando - y en diferentes

escenarios: económicos, sociopolíticos y culturales.

Lo anterior refiere consecuencias en la reinstitucionalización del mundo del trabajo (Castel, 2000, 2004, 2009) que se ha visto intensificada y acelerada exponencialmente en las tres últimas décadas. Este hecho conlleva necesariamente a considerar los momentos en los que el emprendimiento ya ha sido conceptualizado y las razones por las cuales ha emergido de nuevo. De acuerdo con Hoselitz (1951), el término ya era usado en la Edad Media para referirse a una persona activa, es decir, que hace cosas. Así, el verbo emprender indica la idea de iniciativa, no necesariamente restringida al mundo de los negocios.

Pero fue apenas en el siglo XVIII, en la época del mercantilismo europeo, cuando el término apareció por primera vez, como parte de una formación conceptual de corte económico. Posteriormente, ya en el siglo XX, el concepto de HE fue retomado simultáneamente con las reformas neoliberales, expresadas en procesos de privatización y flexibilización laboral, como argumento esgrimido por sus defensores para contener la crisis económica estructural (Puello-Socarrás, 2010). Es ese el contexto de emergencia de las primeras conceptualizaciones sobre el concepto de HE, que posteriormente fueron ampliadas por otros campos disciplinares.

En el segundo apartado de este artículo abordamos las conceptualizaciones formuladas en el campo de la Economía, basadas en prácticas de asumir riesgos, innovar y detectar oportunidades de negocio. En el tercero, revisamos las aproximaciones realizadas en la POT tradicional, centradas en la noción de rasgos de personalidad, surgida en el contexto de la administración científica en la primera mitad del siglo XX (Münsterberg, 2011/1913) y con vigencia actual. En el cuarto ítem, exploramos las propuestas de algunos

autores recientes que intentan actualizar el repertorio de la POT, proponiendo una conceptualización de corte psicosocial para dar cuenta del HE en términos relativacionales. Finalmente, en el quinto ítem, explicitamos las tendencias en términos de contrastes y convergencias del concepto de HE entre las disciplinas aquí presentadas. Concluimos con una reflexión sobre las respuestas que las ciencias sociales aplicadas ofrecen ante los problemas de cada momento histórico, y algunos posicionamientos que han surgido al respecto.

## Elaboraciones de los economistas

En la historia del pensamiento económico son tres las olas de teorías que han conceptualizado el emprendimiento (Hébert y Link, 2006). La primera, surgida en el XVIII, parte de la noción de Cantillon, quien definió al HE como el individuo que toma riesgos en condiciones de incertidumbre, derivados de comprar materias primas, procesarlas y venderlas, a partir de identificar una oportunidad de negocio que surge en las discrepancias entre oferta y demanda. Esta primera noción refleja el pensamiento de algunos autores durante la fase mercantil del capitalismo en Europa, en directa relación con los llamados descubrimientos de “nuevos” continentes; que permitió la acumulación de riqueza material utilizada posteriormente en la industrialización.

Según Swedberg (2000), Cantillon “nombró a las personas que aprovechan estas oportunidades de ganancias no realizadas ‘emprendedores’, lo que significa aquellos que están dispuestos a comprar a un cierto precio y vender a uno incierto” (p. 78). Por esta razón, “muchas gentes en la ciudad se convierten en comerciantes o emprendedores, comprando los productos del campo a quienes los traen a ella, o bien trayéndolos por su

cuenta” (Cantillon, 1950, p. 21). Ahora, vale destacar que para este autor, el emprendedor no es apenas alguien que realiza actividades comerciales, sino también todos aquellos no incluidos en la “gente asalariada”.

El general que tiene una paga, el cortesano que cuenta con una pensión y el criado que dispone de un salario, todos ellos quedan incluidos en este último grupo. Todos los demás son emprendedores, y ya se establezcan con un capital para desenvolver su empresa, o bien sean emprendedores de su propio trabajo, sin fondos de ninguna clase, pueden ser considerados como viviendo de un modo incierto; los mendigos mismos y los ladrones son “emprendedores” de esta naturaleza (Cantillon, 1950, p. 22).

A partir de estos postulados iniciales otros autores como Jaques Turgot y Jean-Baptiste Say contribuyen con algunos elementos adicionales (Rodríguez y Jiménez, 2005). Para Say (1821), el emprendedor es el agente que junta los factores de producción: tierra, capital y trabajo. Se trata de un agente económico racional y de su dinamismo depende el bienestar de un país. Es una especie de trabajador superior con cualidades fuera de lo común; audaz, imaginativo, vigilante, siempre en alerta y tolera las situaciones ambiguas. Además de asumir riesgos, el emprendedor prevé, evalúa proyectos racionalmente y moviliza recursos. Asimismo, la posesión de capital tampoco es un requisito indispensable para emprender.

El emprendedor de la industria es el que ordinariamente necesita hallar los fondos de que ésta exige el empleo. No saco yo la consecuencia de que es necesario que sea rico, porque puede ejercer su industria con fondos prestados, pero es menester a lo menos que pueda pagar, que sea conocido por hombre inteligente y prudente, lleno de orden y de probidad; y que por la naturaleza de sus relaciones, esté en disposición de procurarse el uso de los capitales que no posee por sí (Say, 1821, p. 72).

La segunda ola de teorías económicas sobre el HE surge con Schumpeter, a partir de su crítica a la teoría del equilibrio general de León Walras, en la segunda década del siglo XX (Blaug, 2000). Su argumento general fue que los cambios importantes en una economía son activados por el emprendedor, y que estos se desarrollan a través de ciclos internos. Por eso entiende la economía a partir de los cambios “que no hayan sido impuestos a ella desde el exterior, sino que tengan un origen interno” (Schumpeter, 1957, p. 74). Así, emprender es introducir cambios abruptos, a través de innovaciones que alteran los ciclos de negocios en una economía. Además, se trata de una función que puede ser llevaba a cabo transitoriamente, por alguien que no necesariamente es el propietario de una empresa.

Para Blaug (2000) Schumpeter fue más allá que sus predecesores al reconocer que “la misma persona puede ser un emprendedor cuando es un hombre de negocios innovador, solamente para perder ese carácter tan pronto como desarrolla su negocio, se establece y lo dirige sobre líneas rutinarias” (p. 83). En ese sentido Schumpeter (1961) afirma que:

La función del emprendedor es reformar o revolucionar el sistema de producción a través del uso de una invención o, de manera más general, de una nueva posibilidad tecnológica para la producción de una nueva mercancía o fabricación de una antigua de forma moderna, a través de la apertura de nuevas fuentes de suministros de materiales, nuevos canales de distribución, reorganización de la industria, y así sucesivamente (Schumpeter, 1961, p. 166).

Las ideas de Schumpeter, así como las de la escuela económica neoclásica, permanecieron sin mucha acogida durante la vigencia de los postulados keynesianos, formulados para superar la crisis económica iniciada en 1929. Así, a partir de la década de 1930, y con matices diferenciados en cada país, las políticas económicas que defendían

la intervención estatal en la generación de empleo, para garantizar la demanda agregada de la producción, orientaron las decisiones macroeconómicas sin dar mucha importancia a la figura del emprendedor. Al respecto, Puello-Socarrás (2010) afirma que la atención de la teoría económica dominante al emprendimiento permaneció en la sombra; sin embargo, diferentes autores de la escuela neoclásica austriaca permanecieron atentos a lo largo de los años.

A partir de otra crisis económica, la de 1973, se reconfiguraron las ideas del pensamiento económico vigente. De acuerdo con Harvey (2013),

el crecimiento tanto del desempleo como de la inflación se disparó por doquier anunciando la entrada en una fase de “estanflación” global que se prolongó durante la mayor parte de la década de 1970. La caída de los ingresos tributarios y el aumento de los gastos sociales provocaron crisis fiscales en varios Estados (p. 18).

Ante esa nueva crisis, se posiciona el modelo económico neoliberal, como respuesta teórica y práctica, argumentando la inviabilidad del llamado “Estado de Bienestar”; aunque coincidiendo con esta en la defensa del mercado como eje fundamental del orden social capitalista (Castel, 2000, 2009). Ahora, vale mencionar que, a su vez, los autores del modelo neoliberal constituyen varias escuelas de pensamiento, entre las que hay tanto semejanzas como diferencias. Una de estas, la escuela angloamericana (fundada por los llamados *chicago boys*), fue la que lideró las reformas de primera generación, centradas en los procesos de privatización, liberalización de mercados y flexibilización laboral. Otra de estas escuelas, la austriaca, es la que ha impulsado las reformas del Estado en las décadas más recientes (Puello-Socarrás, 2008)<sup>3</sup>.

Entre los elementos teóricos que diferencian las dos escuelas de pensamiento neoliberal más destacadas, vale mencionar el concepto de hombre que tienen como base. Así, para la escuela angloamericana el protagonista de los procesos sociales es el “hombre económico”, caracterizado por ser un agente racional que asume riesgos sobre la base del cálculo racional. En contraste, desde finales del siglo XX se ha ido reivindicando la figura del “hombre emprendedor”, que profundiza el individualismo y se distingue por su racionalidad creativa. “Este *homo redemptoris*, ‘emprendedor/empresario’, en este tipo de neoliberalismo, se contrapone al ‘frío, impasible, calculador, racional y mecánico’ hombre económico de la competencia perfecta y se presenta como un ser social y económico *complejo*” (Puello-Socarrás, 2010, p. 194).

A partir de esta figura se logra entender la tercera ola de teorías económicas sobre el emprendimiento que, de acuerdo con Blaug (2000), ha tenido una nueva vida por la escuela austriaca moderna; descendiendo de Ludwig Von Misesa Frederich Hayek e Israel Kirzner. Aquí emprender consiste en las alertas personales a cada fuente potencial de ganancia. De este modo,

el emprendedor esencialmente trata de descubrir oportunidades de beneficio y ayuda a restaurar el equilibrio en el mercado actuando sobre ellas. La visión de Kirzner (1973) del emprendedor como alguien que restaura el equilibrio es a menudo contrastada con la de Schumpeter, quien ve al emprendedor como alguien que rompe el equilibrio a través de la innovación (Sweedberg, 2000, p. 20).

Además, quienes saben aprovechar las oportunidades de negocio siempre encontrarán el capital requerido, “pues el mercado está siempre lleno de capitalistas deseosos de encontrar el empleo más prometedor para sus fondos y en busca de recién llegados

ingeniosos, en cuya compañía podrían llevar a cabo los proyectos más lucrativos” (Mises, 1986, p. 76). Partiendo de estos presupuestos, Mises (1986) atribuye a cualidades personales la generación de lucro. Por lo tanto, el problema de la generación de riqueza es individual, limitado por lo que él llama “mentalidad estática”. Se trata entonces de una cuestión de actitud ante las condiciones. De hecho, es Mises

quien advierte que el emprendimiento es esencialmente un ‘fenómeno espiritual en sí mismo’, es decir, ‘un acto mental’. Los emprendedores ‘crean nuevos valores en la mente’ (de los consumidores, por ejemplo), no sólo en el sentido de la lógica de los intercambios económicos sino en la perspectiva conceptual expuesta por los austriacos: en las interacciones sociales en su totalidad (Puello-Socarrás, 2010, p. 199).

Dicho esto, resta decir que la escuela neoliberal austriaca asume una perspectiva teórica en la que se privilegia la construcción social de la realidad, ante la cual las personas asumen, individualmente, las riendas de su bienestar económico.

Mises y Hayek le asignan un papel central a la Historia y al influjo que ejerce ‘lo histórico’ en la construcción de la realidad social. Recordemos que el presupuesto antropológico de los austriacos enfatiza la idea del ‘hombre emprendedor’ que es, a la larga, indeterminado y que continuamente se enfrenta a condiciones emergentes que no se pueden predecir, únicamente pronosticar, digamos aquí, como sucede con el clima (Puello-Socarrás, 2010, p. 189).

En síntesis, el pensamiento económico que ha teorizado sobre el HE ha pasado por varios momentos de conceptualización, que reflejan el momento histórico, partiendo de la época del mercantilismo, cuando Cantillon (1950) nombra emprendedor a todo el que asume riesgos y vive de modo incierto. Posteriormente, ya durante

la segunda revolución industrial, Schumpeter (1957, 1961) denomina emprendedor a quien introduce rupturas realizando innovaciones, siendo o no propietario de empresas. Y después, durante las últimas décadas del siglo XX, son retomadas las ideas de los neoliberales austriacos, acerca del estado de alerta del HE ante oportunidades de negocio, lo cual se refiere primordialmente a una disposición o actitud, categorías tradicionalmente psicológicas.

## Elaboraciones de la psicología organizacional tradicional

Además de la economía, el emprendimiento también ha sido estudiado por otras disciplinas, cada una contribuyendo de manera particular según sus propias escuelas. Al dar una mirada a los intentos por agrupar aportes interdisciplinares, llama la atención el lugar que se le da a la Psicología en el concierto de las ciencias sociales (sociología, economía, historia económica, administración), asociándola con el constructo de personalidad (Swedberg, 2000).

El abordaje psicológico de la personalidad, en el campo de las organizaciones, se remonta a las primeras décadas del siglo XX; momento en el que las herramientas psicométricas ofrecían “procedimientos técnicos rigurosamente objetivos de medición tanto de los rasgos de los individuos como de las exigencias de las tareas” (Malvezzi, 2016a, p. 32). El presupuesto básico asumido consistía en que los rasgos de personalidad, así como los rasgos físicos, distinguen a las personas en términos de su comportamiento<sup>4</sup>. La personalidad se entiende como un conjunto de características que existen en una persona, que conforman un patrón de dimensiones psicológicas que se exhiben consistentemente en el tiempo, a través de comportamientos concretos (Allport, 1970).

Para esa tradición de pensamiento psicológico, es posible establecer diferencias significativas en el comportamiento de los individuos, así como similitudes, que permiten agruparlos bajo categorías según criterios definidos en los procesos de análisis de cargos. La detección de rasgos de personalidad, compatibles con los puestos de trabajo preestablecidos, es justamente lo que los procesos industriales requerían en la época, como los identificados claramente por Münsterberg (2011/1913) en su libro *Psicología y eficiencia industrial*.

En ese orden de ideas, vale mencionar que de acuerdo con Malvezzi (2016a) en sus primeros años de existencia, la Psicología Organizacional (PO) asumió problemas técnicos cruciales de la articulación del flujo de producción dentro de un contexto jerarquizado, racionalizado y, frecuentemente, direccionado por la plusvalía del capital. Por esta condición de aliada estratégica de la administración, la PO creció como fuente de instrumentos de gestión, involucrada en las mismas controversias que rondaron las teorías organizacionales.

Es en este marco que debe entenderse el rol encomendado a la disciplina, en términos de un tipo especial e históricamente situado de organización del trabajo. Se trata del proceso de industrialización, en el que los técnicos, a través del conocimiento instrumental de corte ingenieril y fuertemente basado en las matemáticas - léase administración científica en las versiones clásicas de Fayol (2003/1916), y de Taylor, 2003/1911; así como de la *Psicología Económica aplicada a la industria* de Münsterberg (2011/1913) - comenzaron a planear las tareas encargadas a los trabajadores, según metas de desempeño establecidas en términos de tiempos y movimientos. Por esto, cada puesto de trabajo, luego de ser analizado sistemáticamente, requería de un patrón

especial de comportamientos a ser ejecutados por los trabajadores.

Es allí donde la Psicología entra en escena, para resolver dos problemas íntimamente relacionados. En primer lugar, el ajuste del trabajador a la máquina, según los ritmos impuestos jerárquicamente e impulsados por el ánimo de crecimiento industrial. En segundo lugar, la fatiga de ese trabajador, que es obligado a realizar movimientos claramente definidos por la administración, durante tiempos igualmente determinados. Bajo esas condiciones, el conocimiento de la Psicología es dirigido al establecimiento de perfiles acordes con los requerimientos de tareas rutinarias. En consecuencia, la Psicología, asumiendo un concepto de hombre restringido a una racionalidad económica de tiempos y movimientos, contribuye diseñando perfiles para seleccionar "la persona adecuada" que el cargo requiere.

Una vez delineado el contexto, sigue decir que este tipo de abordaje presupone una concepción de mundo y de hombre en términos estáticos. Es decir, tanto las tareas exigidas en el puesto de trabajo, como los patrones de comportamiento del trabajador que las ejecuta - de modo repetitivo - permanecen por largos períodos en los planes de las industrias, cuya producción era muy poco diferenciada. Por lo tanto, debe recordarse que aquella era la época en la que los flujos de producción eran determinados por la misma industria.

Todo esto crea una especie de marco de referencia, no solo para el sistema productivo sino también para el conocimiento académico. En ese sentido, el principio fundamental de los perfiles de cargos, esto es; la existencia de rasgos de personalidad, se articuló con otras dimensiones psicológicas. Tal es el caso de las teorías de la motivación, que permitieron expandir el campo de estudios hacia otras direcciones. Por esa línea se tienen los estudios de McClelland (1961) sobre las fuentes de

motivación, en articulación con la noción de emprendimiento.

Según Swedberg (2000) uno de los más famosos intentos para dar cuenta de la “personalidad emprendedora” es el trabajo de McClelland (1961), quien caracterizó tres tipos de necesidades; (1) de logro, centrada en la búsqueda por el triunfo y realizaciones personales; (2) de poder, que consiste en el deseo de influenciar otras personas y; (3) de afiliación, que se refiere a buscar relaciones de apoyo mutuo. Partiendo de esa caracterización, McClelland (1961) estableció que para los emprendedores la motivación hacia el logro es la que predomina sobre las otras. De este modo, el emprendedor es un individuo motivado por la consecución de metas.

Más allá de las críticas realizadas al trabajo de McClelland, tanto al interior de la Psicología como desde afuera (Swedberg, 2000). Lo cierto es que esa aproximación ha sido ampliamente divulgada hasta convertirse en dominante. Adicionalmente, esta perspectiva ha sido desplegada como modelo de aplicación para desarrollar programas de formación de emprendedores, que parten de la identificación de los llamados “factores de personalidad”. Tal es el caso del programa de la División de la Inversión y la Empresa, de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo - Unctad, para el fortalecimiento del Comportamiento Emprendedor - Empretec (Hernández, 2014).

El presupuesto asumido por este programa es que una gran parte de las empresas recién creadas fracasan porque toman decisiones desacertadas y, además, “estos problemas se podrían evitar si los creadores de empresa aplicaran características de comportamiento propios de emprendedores exitosos” (Hernández, 2014, p. 36). Partiendo de esto, el programa referido selecciona a los participantes y realiza un proceso

de capacitación en las “características del comportamiento emprendedor”: búsqueda de oportunidades e iniciativa, persistencia, exigir eficiencia y calidad, cumplimiento, asumir riesgos calculados, fijar metas, búsqueda de información, planificación sistemática y seguimiento, persuasión y redes de apoyo, autoconfianza e independencia.

Este es tan solo uno de los tantos programas agenciados por organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, a través de los cuales se promueven actividades emprendedoras. Su exposición ejemplifica la vigencia actual, y sobre todo práctica, de la concepción de HE basada en rasgos de personalidad. Sólo para mencionar algunos estudios que parten de esta concepción, pueden referirse los trabajos de Chell, Haworth y Brearley (1991); Brandstätter (2011) y Zhao y Seibert (2006), en los que se continúa hablando de factores de personalidad en emprendedores. Adicionalmente, vale también destacar el trabajo de Hisrich, Langan-Fox y Grant (2007) quienes proponen, además de continuar con los estudios sobre personalidad, abrir otros campos de investigación hacia los cuales la Psicología está siendo llamada para desplegar nuevas contribuciones. Tales campos están referidos a la psicopatología de los emprendedores, la cognición emprendedora, la educación emprendedora y el emprendimiento internacional.

Si bien es posible identificar estos nuevos campos de investigación, puede afirmarse que los estudios sobre el HE basados en características de personalidad aún gozan de cierta vigencia (Maca y Rentería-Pérez, 2020). Lo que aquí se logra apreciar es una especie de coexistencia de perspectivas, campos de investigación y abordajes para dar cuenta del fenómeno emprendedor, ahora más complejizado. En ese sentido, vale retomar la revisión de la literatura especializada

realizada por Rosero y Molina (2008), quienes mencionan tres tendencias referidas al tema del emprendimiento. En primer lugar, destacan estudios alrededor del individuo emprendedor, centrados en características singulares del sujeto, confirmando la tendencia dominante. En segundo lugar, estudios sobre el desarrollo emprendedor, centrados en la relación de factores internos y externos al sujeto, que representan un giro hacia la interacción individuo-ambiente. Y, por último, en tercer lugar, estudios sobre el aprendizaje emprendedor, centrados en procesos cognitivos como el conocimiento, la toma de decisiones, la innovación y la creatividad, que configuran diálogos con la perspectiva schumpeteriana del emprendimiento como función innovadora.

Otra revisión es la realizada por Gorgievski y Stephan (2016), para quienes dentro del campo de investigación de la psicología del emprendimiento, publicada en las principales revistas en Psicología, es posible identificar cinco áreas que corresponden, en líneas generales, con los dominios psicológicos básicos. En ese sentido se mencionan: (1) diferencias personales; (2) carreras profesionales; (3) salud y bienestar; (4) cognición y comportamiento; y (5) liderazgo. Así mismo, sugieren tres temas transversales: (a) cuestiones de género; (b) fundamentos genéticos y biológicos; y (c) contexto.

Presentado este campo, se abre el camino para conocer algunas de las reflexiones que, al interior de la misma POT, se han formulado para ir más allá de ese conjunto de abordajes, aún vigentes, basados primordialmente en las características individuales.

## Nuevas contribuciones de la POT

Las contribuciones que algunos autores de la POT han propuesto en las últimas décadas, sobre el concepto de HE, parten de discusiones

y cuestionamientos sobre los repertorios de la misma disciplina (Malvezzi, 2016a, 2016b; Rentería, 2019, 2009). Dichas propuestas no se limitan apenas al HE como creador de empresa, sino al trabajador en diversos campos de actuación, entre los cuales está el emprendimiento. Con esto, sugieren una especie de reflexión disciplinar interna, con el ánimo de ampliar las perspectivas sobre el trabajo como actividad humana multidimensional y, de ese modo, actualizar los repertorios tanto interpretativos como de actuación profesional.

Un primer aspecto para destacar es la reflexión que Malvezzi (2014, 2016a, 2016b) formula sobre la historia de la disciplina, considerando varios momentos en los que la POT ha respondido ante las demandas concretas prescritas por la administración de los negocios, según las necesidades del sistema productivo. Así, vale recordar que la POT<sup>5</sup> surge como disciplina junto con la Administración Científica a finales del siglo XIX, cuando las grandes industrias están pasando de la tecnología del motor a vapor hacia la del Diésel, incrementando la velocidad y la diferenciación de ocupaciones. Por ello, su objeto de análisis era la eficacia en los procesos productivos para resolver problemas referidos a la racionalización de las tareas, la calidad de vida en el trabajo y los factores personales ligados a la fatiga y la resistencia ante la autoridad.

Posteriormente, surge la escuela de las Relaciones Humanas, fundamentada en los experimentos dirigidos por el psicólogo Elton Mayo, en la planta de la *Western Electric Company*, del barrio Hawthorne, en la ciudad de Chicago. Con la evidencia empírica surgida allí se abordan las cuestiones emocionales y conflictos de los trabajadores. Por esto, el liderazgo y el mejoramiento de las comunicaciones emergen como nuevas posibilidades de contribución de la POT.

Luego, en la década de 1940 los estudios psicológicos fueron influenciados por diferentes corrientes de pensamiento, “al transferir su foco de atención hacia el hombre funcional; es decir, hacia la relación trabajador-tarea para la intersección entre los procesos sociocomportamentales y gerenciales” (Malvezzi, 2016a, p. 35). Con ello, el contexto y sus cambios empiezan a ser considerados, y los problemas abordados son los procesos de participación y supervisión.

Pero no todas las contribuciones de la POT se han quedado en lo puramente instrumental. De hecho, a partir de la década de 1970 se ha tenido un debate sobre la humanización del trabajo. Así,

[...] el estudio de la fatiga, que era un serio obstáculo al desempeño y grave causa de sufrimiento del trabajador, reveló la potencialidad del conocimiento sobre el desempeño como un recurso indispensable a la gestión de los negocios y al desarrollo de la calidad de vida del trabajador (Malvezzi, 2014, p.11).

A partir de la década de 1980, los procesos de internacionalización y fusión de las grandes empresas llevan a que la POT incorpore metodologías cualitativas, para comprender e intervenir sobre aspectos relacionados con la inestabilidad económica. Ya en la década de 1990, caracterizada por la necesidad de adaptación, los sistemas de información digital y a distancia,

[...] ninguna empresa puede garantizar la permanencia de cualquiera de sus funcionarios (...) En esas condiciones, los mecanismos e instrumentos de intervención son cada vez más dependientes del capital social, del capital intelectual y de la reflexión, que de la jerarquía, los manuales o las estructuras (Malvezzi, 2016a, p. 39).

A partir de ese momento, y en lo que ha transcurrido del siglo XXI, la reestructuración económica - siguiendo un modelo económico

neoliberal - se ha convertido en una condición permanente, sumada a la intensificación de la competitividad, ahora globalizada. Ante esto, Rentería y Malvezzi (2018) se preguntan por las implicaciones de dicha restructuración, tanto para la POT como para las personas que trabajan. Más aún, si se considera que

[...] el 50% de la población “económicamente activa” (...) trabaja en la economía informal (...) de la otra mitad menos del 25% - Colombia por ejemplo - trabajan en la modalidad de empleo estable o “pleno” como lo denomina la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (Rentería y Malvezzi, 2018, p. 130).

Por todo esto, Rentería (2009, p. 37) se pregunta por los “repertorios tradicionales que han referido la relación persona-organización” en el sentido de que “la Psicología Organizacional tradicional y la gestión de Recursos Humanos basan muchos de sus principios y pautas en función de contextos de estabilidad y continuidad de las organizaciones y relaciones personas-trabajo-organización” (Rentería, 2009, p. 23).

Así mismo, la persona que trabaja ya no puede caracterizarse más exclusivamente como el objeto típico de las prácticas de gestión humana en contextos de empleo estable. En un sentido más amplio, estamos ante una heterogeneidad de modalidades; el empleo (a tiempo total, parcial, temporal), la prestación de servicios profesionales, el *outsourcing*, el trabajo asociado, por cuenta propia, entre otros. Por esto, vale también formular un “cuestionamiento sobre la vigencia de conceptos y teorías de lo organizacional y el trabajo, y la búsqueda permanente de actualización de repertorios sin desconocer las tensiones y paradojas” (Rentería, 2009, p. 34). Esto llama la atención sobre el emprendimiento como otra modalidad de trabajo e inclusión en los mercados de trabajo (Rentería, 2019; Rentería y Malvezzi, 2018).

Todo esto colleva a que la POT redimensione también el concepto de hombre que trabaja con el que opera, para comprender e intervenir realidades específicas. Dicho redimensionamiento necesariamente incluye el concepto de HE, ya que el ingreso y la permanencia de las personas en el mundo del trabajo (Botero-Sarassa, Rentería-Pérez y Malvezzi, 2020; Rentería y Malvezzi, 2008), sea cual fuera la modalidad, depende - en buena parte - de su iniciativa para actuar bajo las condiciones de incertidumbre ya referidas. Así las cosas,

[...] los contextos turbulentos de trabajo son “verdaderas oportunidades de crecimiento” en las cuales el individuo se pone delante de su potencialidad de ser. Las condiciones de supervivencia implican la necesidad de adaptación, crecimiento y madurez. El individuo es llevado a cuidar de sí mismo y de su relación con el entorno, como probablemente era la relación en condiciones anteriores a la sociedad salarial del capitalismo occidental (Rentería y Malvezzi, 2008, p. 331).

Pero tampoco se puede reducir el problema de la ocupación a un fenómeno puramente psicológico (Botero-Sarassa et ál., 2020), ya que la acción individual nunca ocurre en el vacío, sino en lugares concretos que de alguna manera la condicionan. Por esto, debe considerarse la empleabilidad en términos relacionales. En otras palabras,

[...] la empleabilidad presupone un alto grado de apropiación del individuo dependiendo de las preferencias del empleador y las condiciones del empleado. Por estos motivos, la empleabilidad no puede ser definida sólo en términos de habilidades o características ideales sino como una oportunidad relativa de obtener o mantener diferentes tipos de trabajos en contextos instituidos y como tal no es sinónimo de perfil técnico requerido para realizar un trabajo (Rentería y Malvezzi, 2008, p. 323).

Es decir, se trata de un fenómeno multidimensional que trasciende la dimensión meramente individual (Botero-Sarassa et ál., 2020). Por estas razones, estamos ante un modelo de persona que es “empreendedora de su proyecto de vida, su propio proyecto” (Rentería y Malvezzi, 2008, p. 326). Entendido esto, resulta lógico pensar en un concepto de HE en sentido amplio, no solamente como el fundador de empresas, sino como el agente que interactúa dinámicamente en escenarios altamente inestables, cualquiera que sea la modalidad de trabajo en la que se inserta. Es decir, que la dimensión histórica y geográfica de lectura de contextos pasa a ser un elemento dinámico clave, pero de forma interactiva y no meramente individual.

Ante estas realidades, Malvezzi (1999a, 1999b) sugiere la noción de “agente económico reflexivo”, como el denominador común de aquel trabajador que es requerido actualmente:

Ante lo expuesto, ¿qué surge como modelo de empleo? El emprendimiento. Es difícil sobrevivir en la sociedad globalizada, fuera de ese modelo. Ser emprendedor es la regla para el mantenimiento de un empleo, no importa si se está ubicado en un banco, en una fábrica, en un consultorio o como vendedor ambulante. (...) ¿Quién es el emprendedor? Es aquel trabajador que comprometido con los resultados, crea competencias organizacionales, sociales y económicas para realizar la transformación que el negocio exige. Estoy, actualmente, denominando ese trabajador como agente económico reflexivo, porque es el trabajador que debe producir valor económico, a partir de su actividad, teniendo la reflexión como su principal instrumento de trabajo. Es un individuo que administra su vida profesional, ahora sujeta a cambios imprevisibles y frecuentes, obligándolo a reorientar su identidad, sus actitudes, metas, rutinas y redes sociales. El agente económico reflexivo

es aquel profesional que se reinventa a sí mismo, actuando de tal modo que los demás confíen en él y vean ventajas en asociarse a él (Malvezzi, 1999b, p. 66).

Sin caer en tipologizaciones o diseño de perfiles genéricos, las condiciones de ese agente pueden ser pensadas en términos de:

1. aquel que busca la comprensión consensual de los negocios (la valoración de la crítica);
2. aquel que busca el pluralismo como forma de desarrollo de los referenciales (benchmarking);
3. aquel que busca la problematización de la crítica (fuente de energización del equipo);
4. aquel que decide a partir de la elaboración de escenarios (ejercicio de la hermenéutica), para mejor comprensión de la realidad;
5. aquel que evalúa la rutina del cotidiano y la confronta con los incidentes (comprensión de los mediadores);
6. aquel que investiga los valores agregados a los procesos (evaluación de la propia acción), y
7. aquel que busca la continua evaluación de las competencias creadas (Malvezzi, 2016a, p. 40).

En este orden de ideas, es posible caracterizar el concepto de persona que trabaja como una especie de emprendedor, que no está reducido a la modalidad de empleo, sino que puede insertarse en una amplia gama de posibilidades. Por tanto, se propone trabajar con una noción ampliada de trabajo y de empleabilidad, asociadas al emprendimiento, que amplía el panorama desde la POT, y que entiende el trabajo como uno de los fundantes ontológicos de organización y ubicación social o personal, y como actividad económico-productiva (Malvezzi, 1999a; Rentería, 2019).

Ahora bien, en la búsqueda de esta pretendida entrada y permanencia en el mundo del trabajo, en términos amplios, las personas se ven presionadas para adoptar estrategias similares a las de los productos, bienes y servicios, para alcanzar posicionamiento de mercado (Rentería y Enríquez, 2006). Esto conlleva a observar el hecho de que las

personas con mayores niveles de formación no necesariamente son las más empleables, “sino aquellas que consiguen posicionarse conforme a los patrones exigidos o acordados en los nuevos contextos sociales y culturales donde ofrecen sus servicios, los cuales exigen cada vez más competencias relacionales y no solamente de carácter técnico” (Rentería y Enríquez, 2006, p. 141).

Por todo lo aquí presentado, es posible ahora reconocer una tendencia de corte psicosocial en la POT, que ha configurado un concepto de HE ampliado, en términos relacionales, que articula diversas dimensiones con las actuales realidades del mundo del trabajo, generadas en parte por las reformas neoliberales mencionadas.

## Tendencias: contrastes y convergencias

En vista del panorama expuesto es posible afirmar que el concepto de HE expresa diferentes significados, según las elaboraciones de los autores, tanto en Economía como en POT, y en relación directa con su contexto socio-histórico. Como no se trata de un conceptoívoco, su tratamiento requiere de ciertas consideraciones, especialmente las que explican su emergencia y re-emergencia conforme al momento y su pretendida utilidad como concepto o como noción instrumental. Simultáneamente, en el concepto de HE también pueden revelarse algunas convergencias analíticas que vale la pena explicitar.

En Economía se observa una transición conceptual que sugiere el pasaje de prácticas del HE, tales como asumir riesgos e innovar, hacia incluir atributos propios de la dimensión subjetiva, referidos a la percepción de oportunidades. Esto indica una especie de tendencia a psicologizar la realidad, determinada por el llamado “acto mental”

de Mises (1986), con lo que se le da un lugar privilegiado al individuo en el problema del desarrollo económico, por encima de los factores de producción y otras condiciones del contexto.

Es más, la revalorización de la dimensión psicológica del emprendimiento, por el estudio de procesos cognitivos involucrados en la detección de oportunidades, es el atributo fundamental de Kirzner (1979; 1997), economista neoliberal de la escuela austriaca, reconocido por ser la figura predominante de esta disciplina actualmente (Swedberg, 2000). Por esa línea de raciocinio Veciana (2007, p. 44), incluye en su revisión conceptual a este autor dentro de lo que llama “enfoque psicológico”:

La aproximación de Kirzner, en contraste con otros enfoques teóricos sobre el emprendedor en economía, está basado en un concepto empírico del emprendedor y en un atributo específico que lo define: su capacidad de alerta o habilidad personal para identificar oportunidades de negocios. Esta es la razón por la que incluimos esta teoría bajo el enfoque psicológico a nivel macro, porque trata de explicar el proceso del mercado sobre la base de este atributo personal del emprendedor que hipotéticamente lo define y lo distingue del resto de la población. Últimamente, la investigación empírica basada en la teoría cognitiva trata de explicar la naturaleza de esta habilidad especial para identificar oportunidades de negocios y las diferencias que pueden existir en los diferentes tipos de emprendedores en la forma en que perciben y procesan la información del mercado (Krueger, 2000; Puhakka, 2002; Baron y Ward, 2004).

Por el lado de la POT existe otra transición, que parte un concepto de HE asociado a atributos personales, substancialmente basados en factores de personalidad, hacia una valorización de las interacciones individuo-contexto (Rentería y Malvezzi, 2008; Botero-Sarassa et ál., 2020). Es decir, que en

las nuevas contribuciones de la POT acerca del HE, se entiende la realidad como producto de interacciones sociales, en las que ocurren mutuas influencias entre individuos y contextos particulares, relativizando el carácter predominante de los atributos personales. Así, la realidad social es al mismo tiempo producida y reproducida por individuos con cierta capacidad de agencia en sus contextos concretos.

Para ilustrar esta tendencia hacia un concepto de HE basado en la interacción entre diversas instancias sociales (Botero-Sarassa et ál., 2020), vale apreciar la insistencia en la “consideración amplia de las interfaces personas-trabajos-relaciones-contextos localizadas geográfica e históricamente” (Rentería y Malvezzi, 2018, p. 143). Así, podrá entenderse el hecho de que el ingreso y permanencia de los individuos en diversos segmentos de mercados de trabajo, así como la sostenibilidad de los emprendimientos, no ocurren solamente por determinantes individuales, sino también por las demandas específicas de empleadores, consumidores y *policy makers* que configuran oportunidades relativas y situacionales (Rentería-Pérez, García-Sánchez, Malvezzi, y Botero-Sarassa, s.f.). En coherencia con esto, Rentería y Malvezzi (2008) explican las dinámicas de la empleabilidad, que incluyen el emprendimiento, en términos de “la relación entre la competitividad en el mercado de trabajo y las condiciones presentadas por los individuos” (p. 320).

Otra tendencia que se puede distinguir en las conceptualizaciones sobre el HE es el carácter prescriptivo o reactivo de las disciplinas aquí presentadas. Por parte de la economía, se tienen autores que no sólo buscan comprender la realidad de los procesos de producción, distribución y consumo de bienes y servicios, sino también aquellos que señalan cambios estructurales en función

de ciertas concepciones e intereses. Tal es el caso de las diferentes generaciones de economistas neoliberales que, como ya fue dicho, han orientado las reformas en materia de políticas públicas, desde la década de 1970 hasta la actualidad; considerando que las ideas, hoy vigentes, acerca de una “sociedad de mercado”, fueron concebidas desde la década de 1920, con raíces históricas en el pensamiento clásico liberal (Puello-Socarrás, 2021).

Por lo anterior es necesario recordar que el emprendimiento resurge como objeto de estudio en la década de 1980, justamente durante la vigencia - teórica y práctica - de las ideas del pensamiento neoliberal. De este modo, entonces, debe admitirse que junto con las privatizaciones, la liberalización de los mercados en los países dependientes, la flexibilización laboral, entre otras políticas del neoliberalismo en general, el emprendimiento hace parte de un conjunto de ideas que ya estaban siendo pensadas desde la década de 1920<sup>6</sup>. En ese momento, los autores de la escuela neoliberal austriaca ya formulaban sus ideas para concebir un nuevo orden social y político que luego, a partir de la década de 1970 y especialmente desde 1990, fue llevado a la práctica en articulación con las élites mundiales (Harvey, 2013). Por esta razón, debe señalarse que el actual orden social no es precisamente un estado natural de las cosas, sino que es producto de deliberaciones entre intelectuales y dirigentes políticos interesados en establecer ciertas condiciones.

Por parte de la POT, parece admitirse que sus conceptualizaciones sobre diferentes aspectos del trabajo, entre los que se encuentra el concepto de HE, han surgido conforme a las exigencias que el sistema productivo ha impuesto sobre las personas. En ese sentido, “una de las críticas de fondo consiste en si se trata de posturas reactivas o proactivas, en función de la época” (Rentería-

Pérez y Díaz-Bambula, 2020, p. 52). Ahora, examinando su trayectoria, se constata que actualmente la POT una vez más ha sido solicitada con el fin de “profundizar su producción de conocimientos para colaborar con la comprensión del desempeño y la realización del trabajador, en un contexto de condiciones singulares que frecuentemente demanda adaptaciones que superan los límites de la condición humana” (Malvezzi, 2014, p. 10).

Lo anterior sugiere que la POT se ha caracterizado no precisamente por anticipar visiones de mundo y de hombre, sino más bien por acompañar reactivamente la evolución de las necesidades surgidas en otros campos; justamente porque

Nuevamente, los investigadores en POT son compelidos a revisar sus conceptos y modelos para responder a nuevas cuestiones colocadas por la nueva gramática de la sociedad, ahora caracterizada por la compresión del tiempo y del espacio, marca visible de la sociedad del presente momento histórico. (Malvezzi, 2014, p. 11).

Pero, al mismo tiempo, también parece admitirse que

Debe superarse la posición reactiva de la psicología proclive a las demandas de la gerencia y optar por una psicología proactiva en función de preservar la (sic) funciones sociales, psicológicas, y no solo económicas, del trabajo para las personas más allá de los estrictos intereses del capitalismo empresarial, pues como dice Robert Castel (2004), “el capitalismo debe ser domesticado” (Orejuela, 2012, p. 122).

Adicionalmente a los contrastes, es posible también destacar una especie de convergencia entre los conceptos de HE elaborados por las disciplinas aquí presentadas. Se trata de una búsqueda común por superar aquel concepto de hombre basado únicamente en lo racional. Si bien, a finales del siglo

XIX tanto la Economía, como la “Psicología Organizacional” - aplicada apenas en las industrias de la época - coincidían en asumir premisas o presupuestos de hombre como un agente racional y primordialmente calculador; actualmente se observa una tendencia a destacar la dimensión subjetiva.

El debate al interior de la Economía se expresa en las posturas asumidas por las escuelas neoliberales angloamericana y austriaca. Mientras que la primera fundamenta su noción de “hombre económico” en el paradigma de la simplicidad, invocando lógicas aisladas, puramente económicas, ligadas a la elección racional y la maximización; la segunda apoya el “hombre emprendedor” en el paradigma de la complejidad, considerando la racionalidad creativa y la acción humana como un todo. Sin embargo, vale insistir en que “más allá de las divergencias teóricas que existen al comparar estas dos perspectivas las cuales, repetimos, resultan opuestas (casi antípodas aunque no contradictorias), ambas comparten los principios generales del liberalismo contemporáneo” (Puello-Socarrás, 2010, p. 190). Es más, puede afirmarse que en este punto específico hay una relación de inclusividad categorial, en el sentido de que “el ‘hombre emprendedor’ es un ‘hombre económico’” (Puello-Socarrás, 2010, p. 194).

Por su parte, al interior de la POT se revela un movimiento similar. Partiendo de un repertorio, que incluía un concepto de hombre, ligado a la organización racional del trabajo colocada por la administración científica (Fayol, 2003/1916; Taylor, 2003/1911), y a pesar de la tensión entre la eficacia y las demandas del bienestar humano; la POT tuvo la capacidad de absorber y aplicar el conocimiento producido en otros campos especializados (Münsterberg, 2011/1913), lo que la llevó a invertir en explorar la subjetividad dentro de la comprensión del desempeño laboral, llegando

incluso a contribuir con “el reconocimiento de los trabajadores como sujetos” (Malvezzi, 2016b, p. 370). Por esto, puede afirmarse que actualmente el modelo de persona que trabaja de alguna manera incorpora “el dominio de su propia subjetividad”, así como sus potencialidades, actividad creadora, sentido de vida, identidad, reconocimiento, vínculos, compromiso, autodeterminación, salud, calidad de vida, emociones, entre otros aspectos (Malvezzi, 2016b).

Como ya fue dicho, ese modelo de persona que trabaja ha sido ampliado, en el sentido de que diversos aspectos subjetivos, hoy reconocidos en la POT (Rentería, 2019), se suman a las categorías tradicionales. Es decir, que en la POT, de modo similar a la Economía, el concepto de persona que trabaja es inclusivo respecto al concepto de hombre asumido por el abordaje inicial, colocado por la administración científica, centrado en la búsqueda por la eficiencia en términos de tiempos y movimientos. En otras palabras, no se debe sugerir, de ninguna manera, que los aspectos ya tratados tradicionalmente por la POT (fatiga, desempeño, liderazgo, motivación, entre otros) hayan desaparecido o perdido su vigencia. Lo que se debe señalar es que aquellas problemáticas ahora han sido redimensionadas. Por ejemplo, actualmente el desempeño continúa siendo uno de los aspectos imprescindibles para tratar, sólo que ya no depende apenas de la instrucción o de las condiciones ambientales, sino que también está relacionado con la dimensión subjetiva. En otras palabras,

La subjetividad es una variable fundamental para la calidad del desempeño en el trabajo, y sin duda para la psicología, dado que los trabajos en servicios, en producción y en gestión del conocimiento dependen de las personas y sus relaciones. Por esa razón el trabajador es hoy más responsable por el resultado de su gestión, porque él debe tomar decisiones, porque él debe hacer lecturas del

contexto, lo que sin lugar a duda está mediado por la dimensión subjetiva (Malvezzi, 2012, p. 31).

Ahora, en lo que se refiere específicamente al concepto de HE, para los nuevos abordajes en POT, este hace parte del conjunto de las personas que trabajan –bajo las actuales condiciones de incertidumbre, flexibilidad e incluso precariedad– sea cual sea la modalidad. Por esto, el emprendimiento no se limita solamente al evento puntual de fundar empresas, sino más bien - de modo más amplio - al conjunto genérico de acciones o prácticas que las personas realizan para acceder y mantenerse vinculadas al mundo del trabajo, cualquiera que sea el escenario. Adicionalmente, dichas acciones o prácticas están directamente relacionadas con la reflexión individual acerca de las condiciones y posibilidades del contexto. Se trata, entonces, de caracterizar al HE como el modelo contemporáneo de persona que trabaja, y que tiene la crítica y la hermenéutica como sus principales herramientas, independientemente de las estructuras y los manuales (Malvezzi, 1999a). De este modo se ilustra la conciencia del reduccionismo de cierta etapa de la POT; en contraste con la actual búsqueda de un sujeto de su propia existencia - con capacidades reflexivas - ante las condiciones e interacciones contextuales.

## Consideraciones finales

Las tendencias disciplinares aquí presentadas confirman, además de que no existe una única aproximación ni definición acerca del HE (Hébert y Link, 2006), que las elaboraciones conceptuales surgen en relación directa con el contexto socio-histórico; sea para influirlo o para reproducirlo respondiendo ante sus necesidades. De este modo se pone en evidencia la influencia recíproca entre ciencias sociales aplicadas y su contexto

histórico (Cherns, 1982). Partiendo de esta certeza, puede entonces afirmarse que las elaboraciones conceptuales más recientes sobre el HE han surgido como respuesta ante los problemas estructurales de desempleo y desigualdad social, propios de la fase neoliberal del modo de producción capitalista. Aquí resultaría pertinente, para futuros estudios, retomar la propuesta de Cherns (1982) en el sentido de analizar los problemas que emergen en cada momento histórico y las respectivas respuestas - complacientes - que las ciencias sociales aplicadas ofrecen para tratarlos.

Al respecto, no resulta muy complejo detectar los esfuerzos en diferentes ciencias sociales para promover, a partir de investigaciones y apoyo a programas de intervención, el modelo de HE funcional a las condiciones impuestas por el actual orden social. Sin embargo, al mismo tiempo han surgido algunas voces que ponen en cuestión las implicaciones de la diseminación del HE, que llegó de la mano con el proceso de globalización neoliberal. En ese sentido, vale destacar los trabajos referidos a la subjetivación del empleo (Farné, 2003; Puello-Socarrás, 2010), la despolitización ciudadana (Macías, 2012), la precarización (Antunes, 2019), los presupuestos heteronormativos de género (Ahl y Marlow, 2012), los valores occidentales predominantes (Imas, Wilson y Weston, 2012), las tecnologías de control para fabricar sujetos adecuados (Costa, 2013), la expropiación de recursos (Jones y Murtola, 2012), las coincidencias del emprendimiento con las prácticas de las economías ilegales (Torres Oviedo, 2020), entre otros.

Por su parte, en la Psicología ya se encuentran posturas que problematizan la individualización y psicologización del trabajo (Crespo y Serrano, 2011), las implicaciones colonizantes del saber psicológico en la subjetividad de los trabajadores (Pulido

Martínez, 2007), el emprendimiento como género discursivo que responsabiliza sujetos por su fracaso (Sisto, 2015), entre otras. Ya en el campo específico de la POT, empieza a cuestionarse la “lógica del mercado” y el “exceso de individualismo”, en el sentido de que “esto es uno de los problemas que más está atrapando y amenazando a la humanidad, y representa un desafío que tenemos que enfrentar a partir del estudio y la investigación de la potencialidad emancipadora de la subjetividad” (Malvezzi, 2012, p. 27).

Adicionalmente, vale también preguntarse por la función legitimadora y naturalizante de los repertorios disciplinares y profesionales en medio del proceso de individualización (Beck y Beck-Gernshein, 2002), por medio de los cuales se responsabiliza a las personas “por lo que suceda o no en los contextos de trabajo” (Rentería y Malvezzi, 2018, p. 131). Esto conlleva a ir más allá de actualizar repertorios y considerar diversos aspectos, abordajes y perspectivas; para indagar también por el sentido de concepto de HE en este momento histórico. Dicho de otra manera, ¿Cuál es el tipo de relaciones y prácticas que pretendemos destacar como modelo a seguir? Y, así mismo ¿Cuál es el orden social que estamos validando?

## Referencias

- Ahl, H. y Marlow, S. (2012). Exploring the dynamics of gender, feminism and entrepreneurship: advancing debate to escape a dead end? *Organization*, 19(5), 543-562. <https://doi.org/10.1177/1350508412448695>
- Allport, G. (1970). *Psicología de la personalidad*. Paidós.
- Antunes, R. (2019). *Riqueza e Miséria do trabalho no Brasil IV. Trabalho digital autogestão e expropriação da vida*. Boitempo.
- Baron, R. A. y Ward, T. B. (2004). Expanding entrepreneurial cognition's toolbox: potential contributions from the field of cognitive science. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 28(6), 553-573. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1111/j.1540-6520.2004.00064.x>
- Beck, U. y Beck-Gernshein, E. (2002). *Individualization*. Sage.
- Blaug, M. (2000). Entrepreneurship before and after Schumpeter. En R. Swedberg (Ed.), *Entrepreneurship: the social science view* (pp. 76-88). Oxford University Press.
- Borges-Andrade, J., Rentería, E. y Toro, J. P (2018) Organizational/Work Psychology in Latina America. En R. Ardila (Ed), *Psychology in Latin America. Current status and perspectives*. Springer.
- Botero-Sarassa, J., Rentería-Pérez, E. y Malvezzi, S. (2020). Dinámicas contextuales, recursos individuales y empleabilidad: El caso del profesorado universitario. *Psicoperspectivas*, 19(1), 1-16. <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol19-issue1-fulltext-1741>
- Brandstätter, H. (2011). Personality aspects of entrepreneurship: A look at five meta-analyses. *Personality and Individual Differences*, 51(3), 222-230. <https://psy.cnet.apa.org/doi/10.1016/j.paid.2010.07.007>
- Cantillon, R. (1950). *Ensayo sobre la naturaleza del comercio en general*. Fondo de Cultura Económica.
- Castel, R. (2000). As transformações da questão social. En R. Castell, L. Wanderley y M. Belfiore-Wanderley, *Desigualdade e a questão social* (pp. 235-264). EDUC.
- Castel, R. (2004). La seguridad social en el estado protector. En: R. Castel, *La inseguridad social. ¿Qué es estar protegido?* Manantial.

- Castel, R. (2009). *Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salarido*. Paidós.
- Chell, E. Haworth, J. y Brearley, S. (1991). The Search for Entrepreneurial Traits. En E. Chell, J. Harworth, and S. Brearley (Eds.), *The Entrepreneurial Personality: Concepts, Cases y Categories*. Routledge.
- Cherns, A. (1982): Culture and values: the reciprocal influence between applied social science and its cultural and historical context. En N. Nicholson y T. Wall (Eds): *The Theory and Practice of Organizational Psychology*. Academic Press.
- Costa, I. (2013). Controle em novas formas de trabalho: teletrabalhadores e o discurso do empreendedorismo de si. *Cadernos EBAPE.BR*, 11(3), 462-474. [http://bibliotecaecadigital.fgv.br/ojs/index.php/caderno\\_sebape/article/view/11655](http://bibliotecaecadigital.fgv.br/ojs/index.php/caderno_sebape/article/view/11655)
- Crespo, E. y Serrano, A. (2011). Regulación del trabajo y el gobierno de la subjetividad: la psicologización política del trabajo. En A. Ovejero y J. Ramos: *Psicología Social Crítica*. Biblioteca Nueva.
- Fayol, H. (2003/1916). *Administración industrial y general*. Edígrama.
- Farné, S. (2003). *Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia*. Organización Internacional del Trabajo.
- Global Entrepreneurship Monitor [GEM]. (2018). *GEM Colombia Estudio de la actividad empresarial en 2017*. Editorial Universidad del Norte. <https://www.gemconsortium.org/report/gem-colombia-2017-report>
- Gorgievski, M. J. y Stephan, U. (2016). Advancing the psychology of entrepreneurship: a review of the psychological literature and an introduction. *Applied Psychology*, 65(3), 437-468. <https://doi.org/10.1111/apps.12073>
- Harvey, D. (2013). *Breve historia del Neoliberalismo*. Akal.
- Hébert, R. F. y Link, A. N. (2006). Historical perspectives on the entrepreneur. *Foundations and trends in entrepreneurship*, 2(4), 261-408. <http://dx.doi.org/10.1561/0300000008>
- Hernández, E. (2014). Avances de EMPRETEC en Colombia, como programa para el fortalecimiento de las características del comportamiento emprendedor. *Inventum*, 9(16), 33-39. <https://doi.org/10.26620/uniminuto.inventum.9.16.2014.33-39>
- Hisrich, R., Langan-Fox, J. y Grant, S. (2007). Entrepreneurship research and practice: a call to action for psychology. *The American Psychologist*, 62(6), 575-589. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0003-066X.62.6.575>
- Hoselitz, B. F. (1951). The early history of entrepreneurial theory. *Explorations in Entrepreneurial History*, 3(4), 234-256.
- Imas, J. M., Wilson, N. y Weston, A. (2012). Barefoot entrepreneurs. *Organization*, 19(5), 563-585. <https://doi.org/10.1177/1350508412459996>
- Jones, C. y Murtola, A. M. (2012). Entrepreneurship and expropriation. *Organization*, 19(5), 635-655. <https://doi.org/10.1177/1350508412448694>
- Kirzner, I. (1973). *Competition and entrepreneurship*. The University of Chicago Press.
- Kirzner, I. (1979). *Perception, opportunity and profit: studies in the theory of entrepreneurship*. The University of Chicago Press.
- Kirzner, I. (1997). Entrepreneurial discovery and the competitive market process: an Austrian approach. *Journal of Economic Literature*, 35, 60-85.
- Krueger Jr., N. F. (2000). The cognitive infrastructure of opportunity emergence. *Entrepreneurship Theory*

- and Practice*, 24(3), 5-23. <https://doi.org/10.1177/104225870002400301>
- Maca, D. Y. (2020). Emprendimiento, subjetividad y gubernamentalidad: un abordaje de la política pública de emprendimiento en Colombia, los Centros de Emprendimiento de las Instituciones de Educación Superior y los sujetos emprendedores. Cali: Tesis doctorado en Psicología.
- Maca-Urbano, D. Y. y Rentería-Pérez, E. (2020). Una mirada al emprendimiento a partir de una revisión de la literatura. *Psicología desde el Caribe*, 37(1) 107-136. <https://doi.org/10.14482/psdc.37.1.001.42>
- Macías, J. F. (2012). Los ciudadanos emprendedores en Medellín. La formación de ciudadanos orientados al mercado en un escenario neoliberal. Disertación (Maestría en Ciencia Política) - Instituto de Estudios Políticos, Universidad de Antioquia, Medellín.
- Malvezzi, S. (1999a). El agente económico reflexivo. *Desarrollo y capacitación*, 49, 16-19.
- Malvezzi, S. (1999b). Empregabilidades e carreira. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 1(2), 64-68. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v2i0p64-68>
- Malvezzi, S. (2012). El desempeño en la era de las empresas-red: desafíos para la investigación de la subjetividad. En S. Malvezzi, J. Orejuela, R. Chiuzzi, J. Vesga y W. Riascos (Eds.), *Gramáticas actuales de la relación hombre-trabajo. Propuesta de lectura*. Cali: Editorial Bonaventuriana. [http://www.editorialbonaventuriana.usb.edu.co/realidad/pdfs/Gramatica\\_hombre-trabajo.pdf](http://www.editorialbonaventuriana.usb.edu.co/realidad/pdfs/Gramatica_hombre-trabajo.pdf)
- Malvezzi, S. (2014). Prefácio. En C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade y A. V. B. Bastos (Orgs.), *Psicología, organizações e trabalho no Brasil*. Artmed.
- Malvezzi, S. (2016a). Psicología Organizacional y del Trabajo. De la administración científica a la globalización: una historia de desafíos. En J. Orejuela (ed. académico) (2016). *Psicología de las organizaciones y del trabajo. Apuestas de investigación II*. Editorial Bonaventuriana.
- Malvezzi, S. (2016b). Origin, consolidation, and perspectives of Work and Organizational Psychology. *Revista Psicología Organizações e Trabalho*, 16(4), 367-374. <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2016.4.12650>
- McClelland, D. (1961). *The achieving society*. Free Press.
- Mises, L. (1986). *Planificación para la libertad y otros ensayos*. Centro de estudios sobre la libertad.
- Montaño, M., Palacios, J. y Gantiva, C. (2009). Teorías de la personalidad: Un análisis histórico del concepto y su medición. *Psychología. Avances de la disciplina*, 3(2), 81-107.
- Münsterberg, H. (2011/1913). *Psychology and Industrial efficiency*. Serenety Publishers, LLCV.
- Orejuela, J. J. (2012). La gestión de la relación hombre - trabajo. Desafíos para la gestión de recursos humanos hoy. En Malvezzi, S., Orejuela, J. J. Chiuzzi, R., Vesga, J. J. y Riascos, W. A. *Gramáticas actuales de la relación hombre-trabajo. Propuesta de lectura* (pp. 115-128). Editorial Bonaventuriana. [http://www.editorialbonaventuriana.usb.edu.co/realidad/pdfs/Gramatica\\_hombre-trabajo.pdf](http://www.editorialbonaventuriana.usb.edu.co/realidad/pdfs/Gramatica_hombre-trabajo.pdf)
- Puello-Socarrás, J. F. (2008). *Nueva gramática del neo-liberalismo: itinerarios teóricos, trayectorias intelectuales, claves ideológicas*. Universidad Nacional de Colombia, Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales.
- Puello-Socarrás, J. F. (2010). *Del homo œconomicus al homo redemptoris: Emprendimiento y nuevo neo-*

- liberalismo. *Otra Economía*, 4(6), 181-206. <https://www.revistaotraeconomia.org/index.php/otraeconomia/article/view/1288>
- Puello-Socarrás, J. F. (2021). Novo neoliberalismo: arquitetônica estatal no capitalismo do século XXI. *Revista Eletrônica de Administração*, 27(1), 35-65. <https://doi.org/10.1590/1413-2311.309.111147>
- Puhakka, V. (2002). *Entrepreneurial business opportunity recognition*, Tesis Doctoral. University of Vaasa.
- Pulido-Martínez, H. C. (2007). Produciendo trabajadores modernos: conocimiento psicológico y el mundo del trabajo en el sur. *Universitas Psychologica*, 6(1), 27-37.
- Rentería, E. (2019). *Psicología(s) Organizacional (es) y del (de los) Trabajo(s). Coexistencia de realidades e implicaciones disciplinares y para las personas. Una Re-introducción*. Programa Editorial Universidad del Valle.
- Rentería, E. (2009). De recursos humanos a la Psicología Organizacional y del Trabajo: reflexiones a la luz de las realidades actuales del mundo del trabajo. En M. Aguilar, y E. Rentería, (Comp), *Psicología del trabajo y de las organizaciones: reflexiones y experiencias de investigación*. Universidad Santo Tomás.
- Rentería, E. y Malvezzi, S. (2018). Psicologías organizacionales y de los trabajos - POTs. Preguntas desde las realidades actuales del mundo del trabajo en América Latina. *Psicología desde el Caribe*, 35(Número especial). 129-147. <https://doi.org/10.14482/psdc.35.158.77>
- Rentería, E. y Enríquez, A. (2006). ¿Usted mismo S.A.? O el posicionamiento profesional en el mercado de trabajo. Reflexiones desde el marketing y el comportamiento del consumidor. *Psicología desde el Caribe*, 18, 139-160.
- Rentería, E. y Malvezzi, S. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*, 7(2), 319-334.
- Rentería-Pérez, E. y Díaz-Bambula, F. (2020). Psicología organizacional y del trabajo en momentos y épocas de imprevisión real y de no preparación Reflexiones desde la pandemia del coronavirus en Colombia. En: N. Molina Valencia. (Edit). *Psicología en contextos de COVID-19, desafíos poscuarentena en Colombia*. Colombia: Asociación Colombiana de Facultades de Psicología. ASCOFAPSI. [https://ascofapsi.org.co/pdf/Psicologia-contextos-COVID-19\\_web.pdf](https://ascofapsi.org.co/pdf/Psicologia-contextos-COVID-19_web.pdf)
- Rentería-Pérez, E. García-Sánchez, E. Malvezzi, S. y Botero-Sarassa, J. (s.f.). Empleabilidad profesional. Inserción y movilidad en mercados de trabajo de egresados(as) de la Universidad del Valle. Cali: Programa editorial Universidad del Valle. Colección Psicología - Psicología Organizacional y del Trabajo. Entregado para evaluación.
- Rodríguez, C. y Jiménez, M. (2005). Emprenderismo, acción gubernamental y academia: revisión de la literatura. *Innovar*, 15(26), 73-89. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/40/73>
- Rosero, O. y Molina, S. (2008). Sobre la investigación en emprendimiento. *Informes Psicológicos*, 10, 29-39. [https://revistas.upb.edu.co/index.php/informe\\_spsicologicos/article/view/849](https://revistas.upb.edu.co/index.php/informe_spsicologicos/article/view/849)
- Say, J. B. (1821). *Tratado de economía política o exposición sencilla del modo con el que se forman, se distribuyen y se consumen las riquezas*. Fermín Villalpando.
- Schein, E. (2015). Organizational Psychology Then and Now: Some Observations. *Annual Review of Organizational Psychology. Organizational Behaviour*,

- 2, 1-19. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111449>
- Schumpeter, J. (1957). *Teoría del desarrollo económico*. Fondo de Cultura Económica.
- Schumpeter, J. (1961). *Capitalismo, socialismo e democracia*. Editora Fundo de Cultura.
- Sisto, V. (2015). Bajtin y lo social: hacia la actividad dialógica heteroglósica. *Athenea Digital*, 15(1), 3-29. <https://ateneadigital.net/article/view/v15-n1-sisto>
- Swedberg, R. (2000). Introduction. En R. Swedberg (Ed.). *Entrepreneurship: the social science view* (pp. 7-44). Oxford University Press.
- Taylor, F. (2003/1911). *Principios de Administración científica*. Bogotá: Edigrama.
- Torres Oviedo, C.F. (2020). La función ideológica del emprendimiento en la producción y reproducción de la vida en una zona rural de Colombia en el contexto del Posacuerdo de Paz. Tesis de Doctorado en Administración, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil. <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/206432>
- Veciana, J.M. (2007). Entrepreneurship as a scientific research programme. En A. Cuervo, D. Ribeiro y S. Roig (Eds.), *Entrepreneurship. concepts, theory and perspective* (pp. 23-71). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-540-48543-8>
- Zhao, H.y Seibert, S. E. (2006). The big five personality dimensions and entrepreneurial status: a meta-analytical review. *The Journal of Applied Psychology*, 91(2), 259-271. <http://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.91.2.259>

## Notas

- \* Artículo de investigación.
- 1 Algunos ejemplos en Colombia son el Fondo Emprender e iNNpulsa. a nivel departamental y municipal se pueden encontrar instituciones que apoyan el emprendimiento, incluyendo los programas de las universidades públicas y privadas. Además, existen programas agenciados por organizaciones independientes, especialmente aquellas creadas por las fundaciones empresariales, las Cámaras de Comercio y demás organizaciones no gubernamentales.
- 2 El proyecto *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM) funciona como una base de datos anualmente alimentada, a través de un consorcio internacional de investigadores de diferentes universidades (iniciado por el *London Business School* y el *Babson College* en 1999), que dan cuenta de la creación de nuevas empresas en más de 100 países.
- 3 De acuerdo con Puello-Socarrás (2008, p. 32), las referencias intelectuales más representativas de la escuela austriaca son: en su primera generación, E. von Böhm-Bawerk y F. von Wieser; en su segunda generación, L. von Mises y J. Schumpeter; en su tercera generación, F.A. von Hayek, O. Morgenstern, G. von Haberler, F. Machlup, P. Rosenstein-Rodan, V. Lutz, F. Kaufmann y A. Schütz, y en su cuarta generación: J. Buchanan, I. Kirzner, M. Rothbard, M. Lemholz, G. O'driscoll, A. Schotter y L. Moss, (Síntesis Austroamericana) R. Coase y D. North (Síntesis Americanoaustríaca). Ya en la escuela de Chicago, los autores más representativos, en su segunda y tercera generación son: M. Friedman, G. Stigler, G. Becker, J. Buchanan, R. Lucas, R. Coase, R. Fogel, R. Posner.
- 4 Resulta importante considerar que, además de la teoría de los rasgos, existen otras aproximaciones al constructo de personalidad, tales como la teoría psicodinámica, la fenomenológica,

- conductual, cognitiva e integradora (Montaño, Palacios y Gantiva, 2009).
- 5 En la versión “popularizada” actualmente, que inicia como Psicología aplicada a la Industria y luego se desdobra en varios focos, etiquetas o énfasis (Borges-Andrade, Rentería y Toro, 2018; Rentería, 2019, Malvezzi, 2016a; Schein, 2015) como Psicología Industrial, Comportamiento ocupacional, Psicología del Trabajo, etc.
- 6 Durante la década de 1920 von Mises (1881-1973) creó el Instituto Austriaco para la Investigación de los Ciclos Económicos - apoyado por la Fundación Rockefeller - con la pretensión de preparar y divulgar sus ideas. En 1938 se realiza el Coloquio Lippman en París, para analizar “la defensa de la libertad”, evento en el que se acuñó el término neoliberalismo. En 1947 Hayek crea la Sociedad de Mont-Pèlerin en Suiza, con la intención de elaborar un acuerdo básico sobre el proyecto de renovación liberal más allá de declaraciones puramente económicas (Puello-Socarrás, 2008).