



Frank José Gutierrez Sivira

COMPORTAMIENTO INNOVADOR Y
EMPREENDEDOR EN LAS UNIVERSIDADES:
ELEMENTOS TEÓRICOS PARA SU DESARROLLO

*Comportamento Inovador e
Empreendedor nas Universidades:
ELEMENTOS TEÓRICOS PARA SEU DESENVOLVIMENTO*

**COMPORTAMIENTO INNOVADOR Y
EMPRENDEDOR EN LAS UNIVERSIDADES:
ELEMENTOS TEÓRICOS PARA SU DESARROLLO**

***COMPORTAMENTO INOVADOR E
EMPRENDEDOR NAS UNIVERSIDADES:
ELEMENTOS TEÓRICOS PARA SEU
DESENVOLVIMENTO***

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior –Brasil (CAPES)-
Código de Financiamento 001.



FRANK JOSÉ GUTIERREZ SIVIRA

**COMPORTAMIENTO INNOVADOR Y
EMPRENDEDOR EN LAS UNIVERSIDADES:
ELEMENTOS TEÓRICOS PARA SU DESARROLLO**

***COMPORTAMENTO INOVADOR E
EMPRENDEDOR NAS UNIVERSIDADES:
ELEMENTOS TEÓRICOS PARA SEU
DESENVOLVIMENTO***

Copyright © Frank José Gutierrez Sivira

Todos os direitos garantidos. Qualquer parte desta obra pode ser reproduzida, transmitida ou arquivada desde que levados em conta os direitos do autor.

Frank José Gutierrez Sivira

Comportamiento innovador y emprendedor en las universidades: elementos teóricos para su desarrollo. São Carlos: Pedro & João Editores, 2024. 180p. 16 x 23 cm.

ISBN: 978-65-265-1664-5 [Impresso]

978-65-265-1665-2 [Digital]

1. Innovación. 2. Emprendedor. 3. Universidades. 4. Comportamiento emprendedor. 5. Comportamiento Innovador. 6. Transformación Universitaria. I. Título.

CDD – 370

Capa: Marcos Della Porta

Ficha Catalográfica: Hélio Márcio Pajeú – CRB - 8-8828

Diagramação: Diany Akiko Lee

Editores: Pedro Amaro de Moura Brito & João Rodrigo de Moura Brito

Conselho Editorial da Pedro & João Editores:

Augusto Ponzio (Bari/Itália); João Wanderley Geraldi (Unicamp/Brasil); Hélio Márcio Pajeú (UFPE/Brasil); Maria Isabel de Moura (UFSCar/Brasil); Maria da Piedade Resende da Costa (UFSCar/Brasil); Valdemir Miotello (UFSCar/Brasil); Ana Cláudia Bortolozzi (UNESP/Bauru/Brasil); Mariangela Lima de Almeida (UFES/Brasil); José Kuiava (UNIOESTE/Brasil); Marisol Barenco de Mello (UFF/Brasil); Camila Caracelli Scherma (UFFS/Brasil); Luís Fernando Soares Zuin (USP/Brasil); Ana Patricia da Silva (UERJ/Brasil).



Pedro & João Editores

www.pedroejoaoeditores.com.br

13568-878 – São Carlos – SP

2024

Dedico este libro a Celena y
a Frailin, Grisvel, María Gabriela y Gabriel David

AGRADECIMIENTOS A

Prof. Dra. Isabel Pérez de Maldonado (UPEL), Tutora y directora de la investigación central del libro, por su acompañamiento académico y su manera particular de generar confianza.

Prof. Dra. Márcia Aparecida Amador Mascia (USF), por motivarme y apoyarme en la sistematización y elaboración de este libro.

A la fundación CAPES, por el maravilloso gesto de “solidaridad académica” que me abrió múltiples posibilidades para ser y hacer en tiempos de migración.

A la Universidade São Francisco (USF), por ayudarme a sentirme parte de ella, *“ni extranjero ni advenedizo”* (efesios 2:19), y por darme una acogida humana y solidaria.

A la Universidad Nacional Experimental del Yaracuy (UNEY) mi espacio académico añorado en Venezuela.

A mi amada familia.

SUMÁRIO

PRESENTACIÓN	13
<i>Márcia Aparecida Amador Mascia</i>	
INTRODUCCION	15
CAPITULO I	21
PROBLEMATIZANDO LA ORGANIZACION UNIVERSITARIA	
La Universidad Latinoamericana hoy	21
El Impacto de la Pandemia COVID-19 al sistema de Educación Superior	27
Consenso en la necesaria transformación de la organización universitaria	28
La Universidad Venezolana: un caso sui géneris	30
Algunas ideas sobre la universidad deseada	34
Problematización y contexto investigativo	35
El comportamiento emprendedor e innovador como condición para el cambio	39
Objetivos de la Investigación	41
	41
	42
	42
CAPÍTULO II	43
EL COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR E INNOVADOR EN LA ORGANIZACIÓN UNIVERSITARIA	
La organización	43
Sistemas y actores en la organización	47
El Comportamiento Organizacional	51
Visión psicosocial del comportamiento emprendedor	51
La autoeficacia y el comportamiento planificado	51
La teoría del comportamiento planificado	53

Enfoques teóricos sobre el comportamiento emprendedor	56
La innovación: Elemento medular del comportamiento emprendedor en la organización...	70
La Innovación en organizaciones de educación superior	70
Transformación Universitaria	72
Universidad Emprendedora e Innovadora	74
Las identidades en la organización universitaria: factores de convergencia con el comportamiento emprendedor	77
Identidades profesionales e identidades organizacionales	81
Identidades profesionales universitarias emprendedoras	84
Sistema de bases teóricas sobre el comportamiento emprendedor	86
CAPITULO III	89
ENFOQUES METODOLÓGICOS	
Enlaces heurístico y propósito de la investigación	89
Enfoque epistemológico: Mirada onto-gnoseológica del objeto de estudio	91
Diseño de la investigación: Descripción, Explicación y Contrastación	92
Relación de métodos utilizados para el estudio: objetivos, construyendo datos y el análisis...	94
Analizando los datos: La abducción en la reflexión para construir sistemas teóricos	99
El enfoque holístico como técnica de concreción para la elaboración de conceptos teóricos...	100
Análisis de entrevistas a informantes claves	102
Análisis estadístico de los datos, población caso de estudio y los atributos de la investigación (Sistemas de Variables)	103
Sistemas de hipótesis	109

Proceso metodológico de la investigación	110
CAPÍTULO IV	115
TRANSITANDO CON LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN MIXTA	
Fase cuantitativa	115
Fase cualitativa: interpretando las narrativas de los informantes claves	121
Identificación de cualidades y atributos a partir de las entrevistas realizadas	122
La creación como función universitaria clave	125
La universidad emprendedora: premisas para su construcción	127
Cualidades claves de una universidad emprendedora e innovadora	129
Estructuración de categorías, indicadores y variables claves a partir de las teorías revisadas y el diálogo y el diagnóstico realizado	130
La integración de los conceptos empíricos y derivados del comportamiento emprendedor	135
CAPÍTULO V	139
EL SISTEMA TEORICO EXPLICATIVO DEL COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR EN LA ORGANIZACIÓN UNIVERSITARIA	
Introducción del Sistema Teórico	139
Sentido antropológico del comportamiento emprendedor	141
Sentido psicológico y social del comportamiento emprendedor	142
Sistema teórico del comportamiento emprendedor en la organización universitaria	144
Tipos de innovaciones para un comportamiento emprendedor en una organización universitaria como dispositivo de transformación	155

CAPITULO VI	159
VALIDACION DEL SISTEMA TEORICO Y CUALIDADES CLAVES DE LA ORGANIZACIÓN UNIVERSITARIA INNOVADORA Y EMPRENDEDORA	
Validación del Sistema Teórico sobre comportamiento emprendedor en la universidad	164
Evaluación cuantitativa y cualitativa	165
CAPÍTULO VII	167
CONSIDERACIONES FINALES	169
Corolario sobre la universidad necesaria	
REFERENCIAS	173

PRESENTACIÓN

El presentar una obra significa tornarla presente, darla de presente a los lectores. Por eso, presentar una obra es siempre un gran honor y una gran responsabilidad. Honor por ser la primera en disfrutar del texto y poder indicar su lectura. Responsabilidad, porque lo que escribimos, también, hará parte de la obra.

Es con gran placer que presento la obra “Comportamiento Innovador y Emprendedor en las Universidades: Elementos Teóricos para su Desarrollo”, de autoría de Frank José Gutierrez Sivira. Desafiadora y provocadora, esta obra invita a los lectores a explorar los abordajes de la psicología y la sociología del tema, resultando en estudios profundos sobre el comportamiento emprendedor e innovador (CEI) como vector de transformación universitaria.

El libro describe la trayectoria del autor a lo largo de más de 20 años de investigación sobre el emprendimiento y el intraemprendimiento, desarrollada desde su formación inicial y sus estudios de maestría y doctorado en Venezuela. Después de enfrentar crisis políticas y sociales en Venezuela y migrar para Brasil, el autor retomó su carrera académica como profesor visitante en el Postgrado *Strictu Sensu* en Educación (PPGSSE) de la Universidad São Francisco (USF), con apoyo del Programa de Solidaridad Académica de CAPES. Esa experiencia culminó en la producción de este libro que nos incita a pensar en nuevas posibilidades sobre el comportamiento emprendedor e innovador en organizaciones universitarias en América Latina y Venezuela. El autor hace una reflexión detallada sobre el papel de la universidad latinoamericana, en una época marcada por guerras, crisis políticas, crisis climáticas, la desforestación de la principal selva tropical del planeta -Amazonas-, la difusión de las tecnologías digitales, la aparición de la inteligencia artificial, la pandemia y

post pandemia del COVID19 y, como consecuencia la exacerbación de las desigualdades sociales.

La obra, estructurada en seis capítulos, analiza el contexto de las universidades latinoamericanas, desarrolla referencias teóricas- metodológicas y ofrece una base teórica validada por especialistas.

Para aquellos interesados e instigados por ese cuestionamiento, los invitamos a navegar por este libro.

Márcia Aparecida Amador Mascia
Universidade São Francisco
São Paulo, Brasil

INTRODUCCIÓN

Por más de 20 años me he dedicado a la investigación del tema emprendedor, desde mi formación universitaria como educador, he tenido interés sobre el comportamiento humano, comprender lo que hace al humano, ser lo que es. Este interés me llevó a profundizar en mis estudios de postgrado, tanto de maestría como del doctorado, en los sistemas humanos, desde la comunicación, la autoestima, la asertividad, hasta comportamientos tan complejos como el emprender e innovar en organizaciones universitarias.

Antes de comenzar el doctorado en la Facultad de Humanidades y Educación de La Universidad del Zulia en Venezuela, me encontré con el tema del comportamiento emprendedor y quedé enganchado y motivado a indagar más profundamente sobre el mismo, considerando que podría guiar mis investigaciones en esa dirección. Cómo educador consideré interesante desarrollar investigaciones sobre esos temas en el marco de mi rol como profesor universitario, influenciado, asimismo, por las narrativas que venían ocurriendo sobre la formación de cultura emprendedora dentro de las universidades del país.

Progresivamente fui discriminando las diversas variantes con que la comunidad académica abordaba el tema del emprendimiento, tanto desde las ciencias empresariales y administrativas, como desde la psicología y la sociología. Fue así que decidí abordar y profundizar la temática desde estas últimas disciplinas mencionadas y seleccionar el comportamiento humano como vector del emprendimiento y la innovación, para finalmente decidirme por un área poco explorada, como la del *intraemprendimiento*, o el emprendimiento a lo interno de una organización.

Este libro es el producto de un proceso de investigación que nació de manera incipiente, quizás de manera un poco aventurera, dado que contaba con poca experiencia en el campo en que más se

habían desarrollados estas temáticas, el campo empresarial. Sin embargo, en la medida que fui profundizando en el comportamiento emprendedor como categoría y dispositivo para la acción emprendedora en cualquier campo que fuese aplicada, no quedaron dudas de la importancia de especializar la búsqueda de conocimientos en estos interesantes temas; finalmente, mi indagación transitó por la rigurosidad de la tesis doctoral, enfocada en la construcción de identidades profesionales desde el comportamiento emprendedor y como un dispositivo para la transformación universitaria, transformación entendida como procesos de cambios incrementales o radicales, sin la pérdida sustancial de las identidades.

Pero principalmente, este texto surge dentro de mis particulares vivencias como migrante en el Brasil, apoyado por la Coordinación para el Perfeccionamiento del Personal del Nivel Superior (CAPES) que abrió la posibilidad de integrarme a la práctica investigativa a través de un programa de solidaridad académica dirigido a profesionales refugiados y migrantes, que como yo, debió desplazarse de su país a causa de las crisis política, económica y social que ha experimentado en los últimos años.

Desde la figura de profesor visitante en la Universidad San Francisco (USF), ubicada en la ciudad de Itatiba del estado de São Paulo, y con una espléndida acogida por parte de la planta de profesores y directivos del Programa de Posgraduación Strictu Sensu en Educación (PPGSSE), reinicié mis actividades de investigación y docencia, después de un largo período de inactividad, a causa de las condiciones de precariedad en la que me encontraba en Venezuela y luego en la llegada a Brasil, que igualmente fue plena de incertidumbres y fragilidad. Sin embargo, gracias a este programa de solidaridad y al apoyo de la Prof. Dra. Márcia Amador Mascia, quien se empeñó en animarme, pude retomar tanto investigaciones, como prácticas propias del profesor universitario que me condujo a la concreción de este libro.

La investigación central aquí presentada, se centró en los campos del comportamiento emprendedor e innovador (CEI)

dentro de la organización universitaria, es decir, los argumentos y construcciones teóricas que explican el CEI dentro de una organización, específicamente la universidad, una institución clave para el desarrollo de las naciones, con el propósito de contribuir a organizar y sistematizar saberes y conocimientos para el mejoramiento cualitativo de la misma.

La universidad venezolana y con ella la latinoamericana se encuentra en el desafío de sobrevivir a los cambios que la compleja realidad presenta en la tercera década del siglo XXI, voces agoreras consideran que es su final y que es eminente su desaparición tal como la conocemos, sin embargo, otros consideran que es su oportunidad para transformarse y reivindicarse ante una sociedad altamente exigente y expectante de una casa de estudios considerada magna dentro de las instituciones de educación.

Es por eso, que la motivación principal para estudiar a las organizaciones universitarias, su comportamiento y de sus actores, fue aportar ideas y direccionar acciones que contribuyan a su mejoramiento y a los cambios que se esperan de ella. Y específicamente incursionar en la actitud innovadora y emprendedora desde un enfoque psicosocial, bajo la premisa de que son dispositivos poderosos para el cambio y la transformación.

Desde las fases iniciales de este estudio, hubo un desligamiento con la visión tradicional de los estudios sobre el emprendimiento, enfocándome en primer lugar, en el comportamiento humano como un dispositivo para la acción y, en segundo lugar, el comportamiento emprendedor e innovador dentro de organizaciones universitarias, obviando la mera función de creación de negocios independientes, orientándome en una visión compleja, donde no se hiciera una simple transferencia de categorías de análisis y conceptos desde las ciencias administrativas y empresariales hacia las instituciones de educación superior (IES), sino respetando la complejidad y diferencias notables, entre la organización universitaria y cualquier otro tipo de organización empresarial.

Ha sido un camino arduo, lleno de desafíos y cuestionamientos, que progresivamente fue abriendo puertas para una mejor comprensión del fenómeno emprendedor en todas sus aristas. Sin embargo, ha sido lleno de satisfacciones, al recorrer una línea de trabajo de mucho interés para las organizaciones en general, entendida como una acción conveniente para el desarrollo a lo interno de ellas, en tanto contribuye a la formación de personas con mayores y mejores capacidades para conseguir los objetivos organizacionales.

En cuanto a las universidades e institutos de educación superior, son definidas como organizaciones cuya estructura y origen no permite ser tratada como cualquier otra organización empresarial, su pertenencia a un ecosistema cuya misión es la enseñanza de saberes y la producción de conocimiento, la diferencia notablemente, lo cual me llevó a reflexionar y cuestionar el uso de conceptos y teorías que se han desarrollado dentro de la cultura empresarial, sin embargo, esas mismas reflexiones, me condujeron a reconocer que algunos conceptos no pertenecen realmente a un solo campo y que cualquier concepto aplicado a la universidad como organización, debe ser adaptado y sujeto a transformaciones constantes, de acuerdo a la realidad universitaria.

El presente libro tiene el propósito de exponer detalladamente una experiencia académica de investigación sobre el comportamiento emprendedor e innovador dentro de las organizaciones, específicamente en la universidad, como organización emblemática e histórica, quien ha sido objeto de presión y exigencia para la producción de soluciones a los grandes y pequeños problemas de la humanidad. La investigación mencionada tuvo como propósito, construir un sistema teórico que explicara, por lo menos, un camino para llegar a desarrollar comportamientos emprendedores e innovadores en los actores universitarios, que a su vez fuese una contribución para conformar una universidad innovadora y emprendedora y que abriera caminos para transformaciones y amplias reformas.

La investigación central, se desarrolló en una universidad venezolana a finales de la década del 2010, en el marco de mis estudios doctorales, sin embargo, como ya lo señalé, continúe profundizando sobre el maravilloso tema de la innovación y el comportamiento emprendedor y el papel de la universidad latinoamericana en el aporte histórico al desarrollo de los pueblos y su incidencia en las comunidades en las cuales hace vida, por lo que los procesos de actualización del contenido, irán surgiendo durante el desarrollo del texto, esperando sea un aporte significativo para la reflexión y la acción en las universidades.

El texto se presenta en siete capítulos, el primero (I) contextualiza la universidad latinoamericana y venezolana y la describe como una organización que presenta grandes desafíos en una época postmoderna caracterizada por enfrentamientos bélicos, período de post pandemia y de avances revolucionarios de tecnologías, se problematiza su situación actual, develando algunas realidades para definir los desafíos a la que se enfrenta. En el capítulo dos (II), se abordan los referenciales teóricos que han profundizado en el estudio del comportamiento emprendedor e innovador, sintetizando sus aportes y el estado del conocimiento de los temas abordados.

En el capítulo tres (III) se detalla la metodología del proceso de la investigación central, desde los paradigmas que la fundamentan hasta las técnicas de análisis que llevaron a la construcción del sistema teórico. En el capítulo cuatro (IV) se dan los primeros resultados de la investigación, tanto de la revisión teórica como las indagaciones empíricas, expresadas en los datos encontrados y datos construidos cualitativamente.

Ya en el capítulo cinco (V) se desarrolla y se presenta la construcción del sistema teórico explicativo del comportamiento emprendedor e innovador en organizaciones universitarias, el capítulo seis (VI) expone con las validaciones de expertos de los productos teóricos desarrollados y el siete (VII) que está conformado por las consideraciones finales que el autor resalta como reflexiones puntuales de todo el trabajo realizado.

CAPITULO I

PROBLEMATIZANDO LA ORGANIZACION UNIVERSITARIA

La Universidad Latinoamericana hoy

El presente capítulo tiene como objetivo describir la situación actual de la universidad latinoamericana y del caribe, analizarla como organización que pretende y requiere ser una organización innovadora y emprendedora, una universidad adecuada a los nuevos tiempos. El propósito es problematizar su condición actual, observarla desde un marco histórico – conceptual que nos conduzca progresivamente a la búsqueda de su comprensión – explicación y que facilite la intervención de su desafío más importante, su transformación y adecuación a las nuevas realidades.

La universidad en todo el planeta y en especial en Latinoamérica y el caribe se debate entre dos paradigmas claves, que permiten observarla desde una visión crítica que promueve una universidad abierta para todos y todas, percibida como bien público, equitativa, justa y que sea el centro de la transformación social y una visión enmarcada en la ideología neoliberal, centrada en la lógica del mercado, que dé respuestas principalmente a la empleabilidad y al desarrollo del mercado.

Ambas visiones complementan la caracterización de la universidad de hoy, lo cual no ha impedido las discusiones o debates sobre la universidad necesaria, se encuentran radicales diferencias como importantes coincidencias. Algunas voces, desde cualquiera de los paradigmas, promueven una universidad inclusiva, autónoma, libre, que desarrolle espacios para la innovación y la creatividad más allá de los dictados del mercado.

Este debate debe continuar hasta llegar a consensos que contribuyan a la innovación y a las transformaciones que toda

institución de educación superior debe desarrollar; el principal cuidado de la universidad, es no caer en la obsolescencia, que en tiempos de revoluciones tecnológicas y de cambios sociales, es muy fácil de ceder.

La organización universitaria actual, es el resultado de múltiples fenómenos históricos, que a través del tiempo la han configurado como una institución imprescindible a la sociedad, además de considerarse protagónica en la solución de sus problemas más agudos. La universidad a lo largo de los siglos de existencia, ha demostrado que puede sobrevivir a los cambios sociales y culturales que le han rodeado en sus diferentes etapas históricas. Esta condición de antigüedad, le atribuye igualmente ser una de las instituciones más conservadoras, cuya resistencia al cambio se manifiesta desde diversas formas.

Para la tercera década de este siglo XXI está más evidente, que hay un auge extraordinario de creación y consolidación de organizaciones universitarias en todo el mundo, y específicamente en Latinoamérica, según últimos datos, existen entre 4 mil universidades y más de 6 mil instituciones de educación superior en actividad continua, tanto del sector público como privado, teniendo una mayor expansión en el sector privado (Brunner, 2023, p. 62), se puede indicar que ha habido un avance en la cobertura educativa, sin embargo, este auge no resuelve los problemas de exclusión y marginación de grandes sectores de la población que aún no consiguen acceso al sistema de educación superior (Didricksson, 2023 p. 107).

Como ya mencionamos, un sector describe a una universidad que ha crecido bajo los parámetros de la mercantilización y la lógica del mercado, basándose en los principios neoliberales y bajo el discurso de la necesidad de producción de profesionales que ocupen las vacantes de los puestos de trabajo, insistiendo que es el camino correcto para conseguir posesionar las nuevas identidades de la universidad que se requiere. Otro sector, desde una visión más crítica, contradice esa concepción y promueve la asunción de una universidad como bien público y abierta para todos, que no se

circunscriba al factor mercadológico y que su proceso de reinención se adapte a las realidades de los pueblos, liderando procesos de co-creación y adaptación a la complejidad de la sociedad actual, disminuyendo la desigualdad social y mejore la calidad de respuesta a las necesidades de la sociedad (Espinosa, E.; et al; 2023).

El momento actual, por otra parte, se reviste de dos características particulares, la velocidad de los cambios y la magnitud de ellos, una era marcada por la revolución digital, la hiperconectividad y la innovación tecnológica, en el que la inteligencia artificial se posesiona de la vida cotidiana, generando incertidumbre y des - posicionamiento existencial. Como lo expresarían Chul-Han B. (2022) y Baumann Z. (2005), una sociedad caracterizada por la promoción del rendimiento y el consecuente cansancio ante la frustración de no lograr los ideales promovidos, una sociedad líquida en cuanto a la desaparición de referentes de todo tipo, donde lo efímero, lo fluctuante, lo instantáneo, lo transitorio marcan la pauta en la incertidumbre sobre la sociedad que vendrá.

Las universidades representan un microcosmo de la sociedad en la que hace vida, por tanto, es influenciada por la volatilidad, la incertidumbre, la fluctuación, lo efímero que caracteriza la vida actual, por lo que sufre de patologías sociales como cualquier grupo y organización del mundo. Los temores al cambio, las resistencias a la transformación, su empecinado conservadurismo, la burocracia al extremo, son signos de la postmodernidad en que una organización universitaria no escapa, a menos que se arme de las estrategias que pueda salvarla.

Estas características presionan y obligan a las organizaciones universitarias a una adecuación no sólo rápida sino efectiva, ante un mundo que sigue exigiendo una universidad innovadora y dispuesta a ofrecer soluciones a la amplia red de dificultades que la sociedad presenta. No obstante, la organización universitaria se encuentra atrapada en un discurso de cambio casi inexorable y paradójicamente en un discurso de resistencia inercial, pareciera que se le dificulta comprender los caminos que debe recorrer para superar su estatus quo. La universidad se ha estado atiborrando de

narrativas deontológicas sobre lo que debe llegar a ser, sin terminar de alcanzar las deseadas identidades que desde diversos focos sociales se le exige. Un recorrido por el panorama histórico de esta institución permite ver el largo camino que ha transitado, nueve siglos de existencia que relata su sobrevivencia, por lo que la visión esperanzadora emerge, señalando que esta vez también esta organización sabrá responder a los cambios necesarios de la época.

Didricksson A. (2023, p. 107) señala que han transcurrido más de dos décadas desde la primera Conferencia Regional de Educación Superior (CRES) realizada en 1998, las cuales se realizaron en 2008 y 2018, invirtiéndose en recursos, ideas, pensamientos, esfuerzos en el planteamiento de la urgente necesidad de transformación de la universidad latinoamericana y del caribe, dado los múltiples y complejos cambios que experimenta la humanidad, y sin embargo, *“no se ha podido avanzar en la universalización de este nivel educativo”*, siendo poca la capacidad de respuesta que las universidades han dado para desarrollar los cambios requeridos.

Así, en las universidades de América Latina y el Caribe (ALC), las tasas de ingresos y permanencia de los estudiantes sigue siendo más o menos las mismas, se produjo una mayor segmentación y deserción de importantes sectores de la sociedad, especialmente después del COVID19, que aún no ha sido recuperada post pandemia, las políticas públicas para ampliar la cobertura de las IES sigue siendo muy limitada, entre otras variables y fenómenos que se hacen presente, que aumentan las dificultades de conseguir *“un desarrollo alternativo, socialmente sustentable, con equidad y justicia”* que conduzcan a una verdadera transformación de las universidades.

El tema de la educación superior ha ocupado un lugar preponderante en las grandes discusiones políticas, sociales y económicas del mundo globalizado. La organización de las naciones unidas para la educación, la cultura y la ciencia (UNESCO), en el documento sobre la educación superior a finales del siglo XX, declaraba, *“que existe una demanda de educación superior*

sin precedentes, una mayor diversificación en las ofertas y una mayor conciencia de la importancia de este tipo de educación para el desarrollo sociocultural y económico de una nación". Este mismo documento, subraya que los sistemas de educación superior deberían de aumentar su capacidad para vivir en medio de la incertidumbre, para transformarse y provocar el cambio, para atender las necesidades sociales y fomentar la solidaridad y la igualdad, preservar y ejercer el rigor y la originalidad científica que les garantice una educación más pertinente a la sociedad del conocimiento (UNESCO, 1998).

Diez años después de esa declaración de la UNESCO, la Conferencia Regional de la Educación Superior en América Latina (CRES, 2008) realizó un balance del panorama de la educación superior, visualizando la necesidad de configurar un escenario en el cual se articule de manera creativa y sustentable, políticas que refuercen el compromiso social de la universidad; que apunten hacia una educación para todos y todas y donde se induzca al desarrollo de alternativas e innovaciones en las propuestas educativas, así como en la producción y transferencias de conocimientos y aprendizajes entre los diversos actores involucrados.

En la Conferencia Regional de la Educación Superior (CRES) realizada en 2018 en la ciudad de Córdoba, Argentina, los expertos describieron una universidad latinoamericana y del caribe (ALC) que ha experimentado una significativa expansión de la matrícula, una oferta más diversificada y compleja, procesos de transformación tecnológica y de valorización del conocimiento, no obstante, la desigualdad en el ingreso y permanencia persiste, millones siguen excluidos de la oportunidad de educación superior, los procesos de mercantilización sobrepone sus intereses y promueve una fuerte tendencia a la privatización y finalmente, una considerable desvinculación del sistema universitario de las necesidades sociales y productivas de la región en el que opera (Marmolejo F., et al, 2023).

Es obvio, sin embargo, que los problemas persisten, y las instituciones de educación superior (IES) y universidades en general, permanecen en un estado de inercia y burocratización, que les impide dar un salto de cambio mayor. En estas conferencias regionales, se manifiesta también un alto nivel de confianza por parte de los expertos, considerando que estas instituciones y todo el sistema de educación superior pueden desarrollar un futuro sostenible,

generando una capacidad propia para la producción científica y tecnológica, proveyendo pensamiento crítico de anticipación a los procesos de cambio, aportando soluciones a los graves problemas de la región e identificando lineamientos futuros para la toma de decisiones en la política pública. En definitiva, constituyéndose en instancia privilegiada de democratización, innovación e integración social (Marmolejo F., et al 2023, p. 190).

En tal sentido, el trabajo apenas comienza y se amplía la necesidad de crear condiciones para tener una universidad latinoamericana pertinente a las necesidades productivas y sociales del mundo actual, que traspase los límites de la periferia académica, que responda a una revolución digital y tecnológica sin precedentes, que la apropiación de la innovación sea para contribuir a la disminución de las desigualdades y la aplicación de la justicia para los excluidos y marginalizados históricamente.

Por tanto, necesitamos una universidad que responda a las nuevas realidades y genere una capacidad propia de producción científica y tecnológica, mejore su articulación con sus propias sociedades y favorezca “el desarrollo de una ciudadanía responsable con los compromisos sociales, con la sostenibilidad y con la construcción de sociedades más justas, equitativas, pacíficas y democráticas” (UNESCO- IESALC, 2022, p. 59 apud Marmolejo F., et al 2023). En otras palabras, una universidad innovadora y con capacidades emprendedoras que genere los conocimientos y las habilidades requeridas para su posicionamiento en un contexto como el que se ha descrito.

El Impacto de la Pandemia COVID-19 al sistema de Educación Superior

La pandemia del COVID19 mostró al mundo de una manera drástica, la vulnerabilidad de las universidades y evidenció la poca preparación que tenían para enfrentar tal crisis sanitaria, no sólo desde el punto de vista higienista y de salud, sino en la forma de manejar los momentos de emergencia, así como las metodologías de enseñanza y de relacionarse con los y las estudiantes, que debieron abandonar junto con los profesores los campus presenciales sin una idea clara, de cómo ni cuándo iban a volver.

Lo que ya era una exigencia, se convirtió en una urgencia de sobrevivencia, la digitalización acelerada y la virtualidad como esquemas estructurales, fueron los desafíos que la universidad enfrentó en medio y después de la pandemia, como respuesta al funcionamiento académico durante el confinamiento, a lo que se sumó una reconfiguración de las practicas pedagógicas y las formas de relacionamiento entre profesores y estudiantes, así como los cuestionamientos a su propia identidad como organización.

El modelo presencial tradicional, como mecanismo de enseñanza, de repente perdió sentido y se dibujó como una crisis estructural, ante las alternativas de la enseñanza en línea, aunque muchas universidades no estaban preparadas para ello, la realidad les disparó la necesidad de digitalizarse y aplicar con urgencia la virtualidad. Tal contexto, llevó a miles de estudiantes a alejarse del sistema educativo ante la imposibilidad de pagar los costos que significaron quedarse en casa y privarse de lo servicios auxiliares que la universidad normalmente ofrece a aquellos de menos recursos, además de la falta de los dispositivos tecnológicos, así como servicios de internet que para un sector de los estudiantes normalmente son inaccesibles.

Una vez más, la necesidad de innovar y aplicar comportamientos emprendedores se hizo evidente ante la crisis del coronavirus, exponiendo las vulnerabilidades del sistema de educación superior para afrontar este tipo de coyunturas,

haciéndose evidente la falta de preparación y adecuación de las organizaciones universitarias, que aún sufre las consecuencias de la pandemia.

Sin embargo, se dieron muestras de reacciones y pro acciones positivas, nadie desistió y la capacidad de resiliencia también fue evidente. De hecho, continúa siendo parte de los retos que la educación superior tiene ante sí. Asumir nuevas conductas desde la innovación y el comportamiento emprendedor que abra caminos para construir una universidad cada vez más inclusiva, más popular, más resolutive, más proactiva y creativa ante una sociedad signada por crisis climáticas, guerras y confrontaciones geopolíticas, polarizaciones al interno de las naciones y una conformación altamente fluida de los valores sociales y morales.

Consenso en la necesaria transformación de la organización universitaria.

Existe un claro consenso entre diversos actores de las universidades y de las instituciones de educación superior (IES), y otros sectores de la sociedad en general, sobre la necesaria transformación de las organizaciones universitarias tanto en los espacios de interacción y operacionalización, como en todo el sistema de educación superior, aunque no coincidan en los métodos para transformar.

A partir de los cambios ocurridos en la Educación Superior durante las últimas décadas, como la creciente heterogeneidad y diversidad, el surgimiento de las macrouiversidades y de instituciones de formación técnica, la expansión del número de estudiantes y el crecimiento del sector privado, así como el incremento de la investigación científica, el impacto de las nuevas tecnologías (en especial la IA generativa, la BigData, entre otros), la mercantilización de la educación, el desarrollo de nuevas carreras y de nuevas áreas de conocimiento y la cada vez más importante fase de internacionalización (Didriksson A, 2023), es hora de dirigir las acciones, hacia nuevos modelos de formación, aprendizaje e

innovación que contribuya con un aumento de comportamientos más creativos e innovadores de parte de los actores, que disminuya la simple recepción, repetición e imitación de conocimientos que vienen de fuera de la región LATAM y del Caribe.

En otras palabras, se hace urgente transformar los sistemas de educación superior en diversos puntos, y debe iniciarse por los siguientes cambios básicos: expansión o aumento de las matrículas, apertura de más oportunidades para todos y en especial, a los menos favorecidos y marginalizados de la sociedad, expansión de la internacionalización, mayor diálogo entre las academias de los países, la adopción de tecnologías innovadoras y adaptación a la revolución digital, mayor financiamiento y mayor diversidad e inclusión.

Es indudable que la sociedad actual refiere a un estado de incertidumbre, de cambios y transformaciones que socava las bases de lo establecido, lo cual exige a las instituciones universitarias la comprensión del momento de manera inequívoca y la efectiva intervención en las discusiones de su propia transformación, así como la transferencia de sus debates y propuestas al seno de la sociedad en general. Esta demanda no es diferente a las que se hacen al resto de las organizaciones sociales, con la salvedad que la organización universitaria representa en las expectativas de la mayoría mundial, una panacea para las soluciones a las crisis que experimenta el planeta.

Para esto, la ciencia, con toda la metamorfosis que sufre actualmente y los nuevos paradigmas que la envuelven, tiene el compromiso de dar respuestas, convirtiéndose en apoyo fundamental para la emergencia de esta nueva universidad deseable, que dibuje las expectativas de una institución verdaderamente pertinente a la sociedad. Los cambios dirigidos rigurosamente por medio de procesos científicos, pueden garantizar la necesaria transformación, por lo que diseñarlos e implantarlos basados en procesos de racionalidad científica se convierte en un paso de importante valoración.

En el contexto de esta investigación se considera que el comportamiento humano dentro de la organización es vital para el

logro de la transición de una universidad convencional o tradicional hacia una universidad innovadora y emprendedora, por lo cual se propone el estudio del tema del comportamiento emprendedor e innovador en la organización universitaria, relacionándola con las identidades profesionales y organizacionales de sus actores, como respuesta a una mejor comprensión y fundamentación de la consolidación de los cambios universitarios que se desean. Para lo cual se propuso la construcción de un sistema de explicación teórica sobre el comportamiento emprendedor e innovador en las universidades, que contribuya a que los actores actúen efectivamente en la profundización de los cambios que se requieren.

Se parte de la creencia que la antinomia de la universidad tradicional es la universidad con comportamiento innovador y emprendedor, tanto de los actores que la constituyen, como de una organización, así que sistematizar teorías y proponer ideas que contribuyan a promover y consolidar este tipo de comportamiento, se espera, devendrá en soluciones pertinentes a los problemas que caracterizan a la universidad actual.

La Universidad Venezolana: un caso sui géneris

El caso de la universidad venezolana es particularmente sui géneris; como resultado de una prolongada crisis política (1999-2024), caracterizada por una alta polarización, que dio como resultado una de las crisis económicas y sociales más aguda de toda la historia del país: hiperinflación, migraciones forzadas, persecuciones políticas, aumento desmedido del gasto público, bajos niveles salariales, desempleo, entre otros indicadores, impactó a todo el sistema de educación superior al punto del colapso.

Sin embargo, pese a todas las dificultades, ha conseguido sobrevivir y desde sus diferentes flancos lucha por mantenerse en sus objetivos más nobles en la formación humana y profesional de los jóvenes y profesionales venezolanos. Se encuentra dividida en tres alas, una universidad autónoma e histórica que ha defendido

su autonomía de pensamiento y acción, una universidad privada, que por encima de la crisis económica ha logrado mantenerse y un sistema paralelo de instituciones de educación superior, controlado por el sistema de gobierno actual, que responde directamente a los planes socio-políticos del gobierno, que de acuerdo a Rama C. 2020 y Ramírez T. (2016), minimiza la formación de calidad de profesionales, y se enfoca en convertir estas instituciones en un brazo operativo de los objetivos gubernamentales. Por su parte, Albornoz O. (2016, p. 116) señala que, en estos tres tipos de organizaciones universitarias, las dos últimas, las privadas y las manejadas por el gobierno, prevalece el modelo aula, cuyo énfasis es la enseñanza y sin tradición investigativa, las autónomas por su parte, mantienen el modelo de investigación y es donde se concentran el mayor número de investigadores.

La crisis de la universidad venezolana no es solo consecuencia de la situación política de los últimos años, ya para la primera décadas del siglo XXI, Rodríguez F. (2004) afirmaba que sobre la universidad como organización, abundan importantes cuestionamientos que giran en torno a la falta de pertinencia social, al desfase e improductividad académica y una estructura signada por “grandes focos de resistencia al cambio” que la caracterizan como una institución que progresivamente pierde su identidad en tanto no se ajusta a las exigencias y demandas de la sociedad postmoderna.

También Lanz R. (2012), en un foro sobre la transformación universitaria organizado por el ministerio de educación universitaria a principios de la década del 2010, señaló, que todas las universidades venezolanas, las autónomas, las privadas y las experimentales y territoriales, que son controladas por el gobierno bolivariano, deben transformarse, deben cambiar y no caer en la falacia de que éstas últimas si están transformándose. Planteando que requieren una “urgente cirugía epistemológica, política, ética, de modelo, de paradigmas; sin la cual no habrá una nueva universidad” (Lanz, 2012, p. 8)

El llamado al cambio es más que simples retoques o pequeñas reformas de un punto aquí y otro allá, se plantean cambios profundos, en el sentido de trastocar los estamentos y las estructuras más tradicionales y enraizadas en la cultura universitaria. Quizás algunos de estos cambios requieren de cierta radicalidad que movilice las fuerzas más duras de resistencias y reacciones contrarias al cambio. Lo descrito por los diversos autores citados anteriormente, sintetiza los rasgos de la universidad venezolana, que a pesar del discurso de cambio que políticamente se ha apropiado de las narrativas universitarias, los verdaderos procesos de transformación no se evidencian, por el contrario los signos de resistencias en los sectores universitarios se explicitan de manera contundente, creando dudas importantes sobre la posibilidad de ocurrencia de los saltos cualitativos para el cambio que la institución universitaria requiere dar.

Los expertos en el análisis actual de la universidad latinoamericana, plantean que un cambio real de la educación superior, debe diseñar y poner en práctica un nuevo paradigma latinoamericano centrado en los aprendizajes y en un nuevo modelo de oferta académica innovador, dirigido a una mayor integralidad del conocimiento en experiencias científicas, tecnológicas y humanísticas que se manifieste o exprese en un mayor compromiso social con la sociedad.

Este panorama describe a modo de síntesis la realidad de la educación superior en Latinoamérica, que aplicada en Venezuela y de manera explícita, exige a los actores sociales universitarios trascender los comportamientos tradicionales inerciales, de baja producción de conocimientos, de poca disposición de asumir riesgos para proponer cambios y de indiferencia con las posibilidades y oportunidades que existen, hacia un comportamiento innovador y emprendedor en el cual puedan detectar las oportunidades de cambio y transformación.

Las observaciones de diversos autores, dibujan una realidad incuestionable sobre lo que ocurre en la universidad tradicional venezolana, no obstante, obvian las diversas capacidades existentes

en los espacios universitarios, donde el talento académico se ve sumido por las estructuras burocráticas que impide, de diversos modos, la creatividad y la innovación de los actores. Por otro lado, el cambio de mentalidades resulta utópico si no se parte de una cultura de la inclusión para el cambio, los intentos de transformación deben pasar por la discusión y la participación de todos los actores de la organización universitaria, deslastrando la idea de que unos dirigen el cambio porque saben cómo hacerlo y otros deben obedecer, puesto que no saben cómo hacerlo. La imposición es el principal enemigo de la transformación universitaria, por tanto, la conjunción de saberes de los actores y la inclusión en las discusiones que dirijan con éxito en cambio será garantía de la evolución de la universidad.

En el presente trabajo de investigación, el trayecto entre los macro - problemas organizacionales no se desvincula de los problemas micros de comportamiento organizacional que afectan la productividad universitaria. Así que la mirada que se plantea será multidimensional, es decir, los análisis de los problemas en unidades particulares no dejaran de relacionarse con los problemas de mayor anchura.

A pesar de que están establecidas unas condiciones ambientales rígidas y resistentes al cambio, la premisa que soporta este estudio parte de que los actores son protagonistas de los cambios del entorno, por lo que en la problemática de las universidades recae una importante responsabilidad en estos. La actitud, la condición axiológica, sus modos de pensamiento y comportamiento señalan el camino a seguir. Es decir, la actitud conservadora, la resistencia a los modos diferentes de abordar el hecho universitario, la adaptación sumisa a la burocracia, el comportamiento indiferente, desembocan en inoperancia en las estructuras organizativas, en las propuestas de cambios académicos y en enfocarse en métodos de enseñanza y aprendizaje ineficaces.

En consecuencia, en el presente estudio se considera, que el comportamiento humano es la unidad básica de cambio para lograr un comportamiento organizacional adecuado a las exigencias de la

nueva sociedad. Son los actores, con el poder en sus respectivos roles, los apropiados para desencadenar cambios significativos en las organizaciones universitarias.

Algunas ideas sobre la universidad deseada

Darcy Ribeiro, el sociólogo brasileño que acuñó la frase “la universidad necesaria” en un intento de describir su propuesta de modelo teórico universitario, señaló que “la transformación de la universidad dentro del orden social vigente está condicionada por ciertos imperativos relacionados con su vida interna que necesitan ser explicitados...” entre los cuales se encuentra la relación política con el entorno y las estructuras de poder que rodean e influyen la acción institucional, entre otros aspectos fundamentales para transitar por el cambio. Aunque su declaración transformadora la realizó en los años 70 y la autodefinió como utópica no deja de tener vigencia en una sociedad tan dramáticamente cambiante y que sigue tan necesitada de una nueva universidad, como la actual.

Ribeiro (2006) destaca la idea de una universidad social, íntima con el pueblo y sus necesidades; solidaria y convivencial, que construye y teoriza desde la vivencia con lo popular y no como laboratorio aséptico que planifica desde la lejanía controles y procesos alienantes. Su preocupación es coincidente con las tendencias actuales, salvando distancias con modelos e ideologías políticas, de construir la universidad que responda a las comunidades por las cuales existe, brindándoles soluciones a sus problemas y construyéndolas desde la vinculación con su entorno.

Las reflexiones sobre una universidad necesaria se basan en la idea de construir los espacios intelectuales que interaccionen con las demandas de una sociedad en avance científico y tecnológico, por un lado, y una sociedad que crece en desigualdades sociales y ausencia de oportunidades para el progreso, por el otro. Una universidad que debe responder a esas dualidades sociales, requiere de revisiones profundas y rigurosas que le admitan confrontarse con sus propias debilidades y patologías para

transitar hacia lugares de sanidad y fortaleza que le permitan responder con eficacia a tales demandas.

El clima que rodea a la universidad actual es inevitablemente de cambios y reformas, la disposición al mismo se hace evidente y la conciencia del agotamiento de viejos modelos profundiza la necesidad de transitar hacia los cambios. Se puede afirmar que las diversas manifestaciones de crisis y los tardíos procesos de reformas han estimulado la expectativa del cambio. No obstante, surge la interrogante sobre qué tipo o modelo de universidad realmente se necesita en países latinoamericanos como Venezuela.

Didriksson A. (2008), postula la necesidad de la construcción de modelos universitarios propios para la región y concreta la idea de una universidad innovadora con pertinencia social, caracterizada por la producción y transferencia del valor social del conocimiento y de pertinencia de las tareas académicas de la universidad. Un modelo que se sostiene en la transformación de las estructuras en redes y la cooperación horizontal que dé prioridad a los proyectos conjuntos (o interinstitucionales), a la amplitud en la movilidad ocupacional del personal académico y de los estudiantes y a una orientación educativa social solidaria que sume valores educativos compartidos, cuyas prioridades sean el cambio de contenidos del conocimiento y las disciplinas, así como la formación en nuevas habilidades sociales. Propuesta que se sostiene en el dialogo con las comunidades y en su participación.

Problematización y contexto investigativo

Para la construcción de los ideales anteriormente descritos es necesario mucho más que declaraciones e invitaciones políticas, que indudablemente generen acciones loables y dignas de apoyo para el desarrollo de la propuesta de transformación universitaria. Pero será necesario identificar factores que posiblemente obstaculizan ésta y cualquier otra invitación para el cambio.

Diversos problemas en la universidad latinoamericana y con ella la venezolana, cercenan la posibilidad de generar los cambios

necesarios para construir una universidad contemporánea que ofrezca a la comunidad, las opciones de dignidad y calidad de vida que requiere; es por ello que en esta investigación se decide abordar el tema del comportamiento de la organización universitaria y sus relaciones con los comportamientos de sus actores, incluyendo la conformación de sus identidades. Principalmente porque se considera que ninguna propuesta de reforma y cambio pasa por encima de los actores sociales que la lleven a cabo y la adecuación de éstos al cambio es una condición clave para el logro exitoso de los mismos.

El ideal de contar con universidades abiertas a los procesos de cambios, a la resolución de los problemas sociales y políticos de la nación, en la cual se construya su dinámica desde la diversidad, la multiculturalidad, la innovación y la inclusión ideológica y social sigue formando parte del imaginario colectivo, especialmente de aquellos que creen en la institución universitaria como el espacio social de construcción y promoción de una mejor sociedad (Morín, et al, 2003).

Algunos de estos problemas sobre el comportamiento, se expresan en factores de inercia, burocracia, ineficiencia e ineficacia; de poca pertinencia social – comunitaria generada por la incultración que en ocasiones tiende a sumirse lo universitario; la ausencia de responsabilidad social producto de las políticas inadecuadas a las nuevas realidades, estructuras organizativas obsoletas y tradicionales que se resisten a las propuestas de horizontalidad y gestiones participativas, básicamente por la lucha de poderes e intereses particulares.

Lo señalado configura una problemática universitaria que es sumamente difícil de resolver en mediano plazo, a pesar de la intervención y aporte para la resolución de algunos de los problemas que pueden contribuir a iniciar procesos más radicales de superación del estado descrito. Igualmente, se asume que la mayoría de las universidades en las últimas décadas han incorporado a sus narrativas el tema del cambio y la transformación universitaria, así como iniciado procesos de reformas.

En tal sentido, el supuesto fundamentado en la teoría psicosocial, que señala que el comportamiento y las actitudes emprendedoras dentro de una organización laboral (tal cual lo es la universitaria), es un mecanismo o dispositivo básico para disparar y motivar procesos de cambio profundo a nivel personal como organizacional, que se visibiliza como una esperanza a las condiciones de las organizaciones universitarias (McClelland 1985, apud Moriamo, Trejo y Palaci, 2001). Un comportamiento emprendedor concebido como un comportamiento global aplicado a diversos escenarios y contextos, no limitado a la versión economicista de generación de negocios; sino como el comportamiento base para múltiples procesos de generación y creación que los seres humanos son capaces de emprender.

Es por ello, que esta investigación se propuso como objetivo, producir conocimientos referidos al comportamiento emprendedor pertinentes a las organizaciones universitarias, que sean un aporte, tanto para aquellas que están en procesos de cambio, así como las que inicien el mismo. Todo esto en el marco del descubrimiento de soluciones y construcciones teóricas para los problemas identificados. Para ello se suma el análisis, de tres variables también importantes dentro del escenario organizacional, denominadas identidades profesionales la primera, entendida en este estudio, como la construcción y representación que hacen los actores de su rol en la organización universitaria a partir de sus autopercepciones y autoconceptos, que incidan en la autosuficiencia personal y le ubiquen en el marco de un juego organizacional en concreto (Rebollo, González y García, 2000). Las identidades organizacionales como una variable relacionada con la primera, en la que el compromiso con la organización y los conceptos de pertenencia configuran una mejor comprensión del fenómeno a estudiar y finalmente el comportamiento emprendedor individual, como la consecuencia de acciones emprendedoras e innovadoras de manera autónoma, como producto del contexto ambiental en el que hacen vida los actores. Basándose el análisis, en el enfoque teórico donde las identidades son asumidas como susceptibles de cambios

constantes a través de la negociación, la re-invencción, es decir, no fijas, ni esenciales (Hall 2023, Baumann Z, 2005).

El comportamiento emprendedor de la organización, puede incidir en la configuración de las identidades profesionales y organizacionales del actor universitario, siendo entendidas éstas como el resultado de las diversas construcciones cognitivas que se manifiestan en la comprensión de su rol organizacional, en consecuencia, este comportamiento contextual fortalecerá la construcción de las mismas, así como el comportamiento emprendedor individual.

El comportamiento emprendedor en la organización es entendido por algunos autores como rupturas de esquemas a través de renovaciones e innovaciones de la estructura y funcionamiento organizacional, que se manifiestan en nuevos productos, servicios, tecnologías, procesos administrativos, técnicas y estrategias que movilicen el estatus quo de la organización, cuyo elemento medular es la innovación (Antoncic y Hisrich, 2003). Es decir, un camino de innovaciones, que a lo largo del tiempo se experimentan en la organización, creando una cultura organizacional consolidada, cuya premisa básica es el rompimiento de lo establecido, sin menoscabo de su propia identidad. En otras palabras, los cambios no llegan al extremo de hacer perder su razón de ser como organización. Por lo que dicho comportamiento (emprendedor) se adecua con perfección a ideales de cambio y transformación de organizaciones tradicionales que deseen y necesiten convertirse en organizaciones innovadoras.

En este orden investigativo, se considera necesario partir de la siguiente premisa: las organizaciones universitarias que pretendan ser innovadoras requieren de actores profesionales emprendedores e innovadores, cuyas identidades profesionales se hayan fortalecido de tal modo, que sus actuaciones en la organización universitaria sean coherentes con las proposiciones emprendedoras emergentes tanto de otros actores como de sí mismo. En ese sentido, el propósito de este estudio se centra en generar explicaciones teóricas sobre la importancia del

comportamiento emprendedor dentro de la organización universitaria en el marco de los cambios y las transformaciones demandadas por la sociedad, para lo cual se analizan fuentes teóricas en una primera fase y fuentes empíricas en una segunda fase, que determinen las relaciones e influencias del comportamiento emprendedor de la organización universitaria, en la construcción de las identidades profesionales y organizacionales y del propio comportamiento emprendedor de sus actores, cuyos resultados expliquen la generación y desarrollo de este tipo de comportamiento como soporte a la transformación universitaria.

El comportamiento emprendedor e innovador como condición para el cambio

Las organizaciones universitarias son instituciones altamente demandadas por la sociedad actual, cuya condición de gran incertidumbre, cambios y transformaciones, requiere que éstas se desempeñen al nivel de la exigencia. Una universidad capaz de cumplir el rol de constructora de valores materiales y espirituales que respondan a las necesidades de la sociedad actual.

La universidad venezolana y latinoamericana (deseamos) debe convertirse en una universidad innovadora y emprendedora, en el sentido de productora de soluciones pertinentes a las necesidades sociales, culturales, económicas y políticas de una nación. Esto implica la superación de los límites reformistas que hasta ahora la han caracterizado y transitar por procesos de verdadera transformación, desde su condición tradicional hacia procesos de innovación tanto incremental, como disruptivos (radicales), de tal modo, que supere fronteras, rompa el *status quo* y se libere del *establishment*.

Dada la dificultad que dicha empresa implica, esta universidad innovadora y emprendedora requiere de actores universitarios con condiciones adecuadas a las exigencias de este tipo de universidad. Actores capaces de arriesgar los elementos tradicionales de la organización por la búsqueda de condiciones

distintivas, novedosas, revolucionarias y transgresoras que construyan una universidad capaz de responder a las realidades de su tiempo.

Actores dispuestos a dar pasos de vanguardias desde una dimensión ontológica, gnoseológica, axiológica y epistemológica que hagan posible construir y consolidar una cultura basada en los valores propios de la innovación y el emprendimiento, tales como la creatividad, el ingenio, la renovación y la creación.

La presente investigación explica a través de un sistema teórico por qué el comportamiento emprendedor dentro de las organizaciones universitarias es una condición sine qua non para su transformación y cómo, este comportamiento, genera la construcción de identidades profesionales e identidades organizacionales.

Para lo que será necesario exponer, en una primera fase, las razones por las que se origina el comportamiento emprendedor en cualquier contexto y en las organizaciones de manera particular, de tal manera que comprendamos mejor el fenómeno y justificar el por qué extrapolarlo a la organización universitaria. Este trayecto debe conducirnos a responder las interrogantes necesarias para conocer y comprender mejor el fenómeno (fase gnoseológica), así como organizar sistemáticamente la búsqueda de informaciones o datos que en los hechos condicionan o determinan el comportamiento emprendedor (fase epistemológica y empírica) para finalmente conseguir concretar y caracterizar las propiedades y orígenes del fenómeno (fase ontológica).

Desde este punto de vista, emergen taxativamente las siguientes interrogantes: ¿Cómo se manifiesta el Comportamiento Emprendedor e Innovador en una organización universitaria?, ¿Por qué es necesario el Comportamiento Emprendedor en la organización universitaria?, ¿Por qué es tan importante, para influenciar en la transformación de la organización universitaria?, ¿Cómo se construye el Comportamiento Emprendedor y cómo acompaña a las identidades profesionales?, ¿Cómo influye en los actores y en sus identidades profesionales y organizacionales?,

¿Qué se requiere para promover y consolidar este tipo de comportamiento?. Interrogantes que guiaron la dinámica de la investigación hasta en final.

Objetivos de la Investigación

En este apartado se exponen los objetivos trazados para el estudio y que direccionaron la postura heurística, que hasta el final de la investigación dieron pautas a las construcciones teóricas, que progresivamente se fueron realizando.

Objetivos General N° 1

1. Construir un sistema teórico que explique el comportamiento emprendedor aplicado a la organización universitaria y sus relaciones con la construcción de las identidades profesionales y organizacionales de los actores, como factor de impulso a la transformación universitaria.

Objetivos específicos del Objetivo General N° 1

1. Determinar las configuraciones teóricas básicas del comportamiento emprendedor, las identidades profesionales y organizacionales.

2. Diagnosticar la presencia del comportamiento emprendedor, las identidades profesionales y las identidades organizacionales por medio de técnicas cualitativas y cuantitativas, en la universidad seleccionada para tal fin.

3. Definir las categorías, indicadores y cualidades como soporte de la construcción del sistema teórico sobre el comportamiento emprendedor en la organización universitaria.

4. Conceptualizar el comportamiento emprendedor en la organización universitaria como factor de construcción de las identidades profesionales y organizacionales que permita enriquecer el sistema teórico en construcción.

Objetivo General N° 2

2. Validar el sistema teórico construido a partir del análisis del comportamiento emprendedor en la organización universitaria y sus relaciones con la construcción de las identidades profesionales y organizaciones como factor de impulso a la transformación universitaria.

Objetivo específico del Objetivo General N° 2

1. Realizar un proceso de análisis a través del juicio de expertos a los conceptos elaborados, las cualidades claves y el sistema teórico construidos, mediante procesos de validez de contenidos y argumentaciones reflexivas que den soporte a los mismos.

CAPITULO II

EL COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR E INNOVADOR EN LA ORGANIZACIÓN UNIVERSITARIA

El objetivo de este capítulo, es transitar por diferentes concepciones teóricas sobre el comportamiento emprendedor e innovador, contextualizarlo dentro de la organización laboral y relacionarlo con los abordajes teóricos de las identidades sociales profesionales y organizacionales, con el propósito de aumentar la comprensión del fenómeno y abrir caminos para las explicaciones que se darán en el sistema teórico construido en el estudio.

Iniciamos con un enfoque sistémico- ecológico de la organización y una mirada desde la sociología de las organizaciones. Se realiza un recorrido por los enfoques que explican el comportamiento emprendedor como un fenómeno que se manifiesta en múltiples direcciones; tales como comportamiento emprendedor para desarrollar empresas independientes y comportamiento emprendedor dentro de organizaciones existentes (intraemprendimientos), impregnada del comportamiento emprendedor individual aplicable a cualquier situación o escenario. Esto último de mayor interés en este estudio; previamente se analizaron algunas teorías de la organización laboral como fundamento para la comprensión del tema central de la tesis, así como la influencia que tiene este comportamiento en la construcción de identidades profesionales y organizacionales.

La organización

De acuerdo a Maturana H. y Valera F. (2003), la organización de un sistema es la configuración de las relaciones de sus componentes que determina las características esenciales del sistema, es decir, ciertas relaciones que están presentes para que

algo sea reconocible como lo que es. Esta configuración de relaciones que le otorga al sistema sus características esenciales es lo que se entiende como patrón de organización. Por su parte, la estructura de un sistema es la corporeización física de su patrón de organización, mientras que la descripción del patrón implica un mapa abstracto de relaciones que involucra sus formas, sus composiciones. Esto es aplicable a cualquier tipo de organización sea ésta individual (ser vivo) o social (estructura colectiva) que explica su identidad y razón de ser.

En este sentido, las organizaciones son sistemas sociales cuyo componente principal, el actor humano, trabaja junto a otros actores en una tarea común, diseñada con una estructura deliberada en la cual se coordinan sistemas de actividades en interacción constante con el entorno (Drucker, 1995; Daft, 2010). Su estructura permite la interacción humana y en consecuencia la acción colectiva en busca del logro de metas definidas por la organización, lo que la convierte en un espacio fundamental para el desarrollo de los seres humanos y de la sociedad en la que actúa.

Drucker (1995) considera que la función de la organización es hacer productivo los conocimientos y establece la importante relación de éstas con el desarrollo de un país, indicando que en los países desarrollados la organización ha llegado a ocupar un lugar preponderante. Enfatiza además la importancia del conocimiento especializado en combinación con otros conocimientos dentro de la organización, que la harán más eficiente y productiva.

Existe consenso entre los especialistas de la teoría organizacional, sobre la importancia y necesidad de analizar con profundidad las organizaciones como sistemas sociales, que cohabitan en ambientes cambiantes y plenos de incertidumbres. Los diversos desafíos que se producen en el ambiente globalizado, de rápidos cambios en todo lo establecido, en la ciencia, en la tecnología y en las comunicaciones, en los modos de pensar y los paradigmas, han exigido a las organizaciones generar transformaciones y adecuaciones a la nueva realidad. La organización tiene la necesidad imperiosa de transitar desde

comportamientos tradicionales de funcionamiento a comportamientos emergentes que le permitan responder a las exigencias del entorno.

Para describir una organización y su habilidad para el cambio es necesario observarla desde el concepto de paradigma utilizado por diversos autores para teorizar y elaborar hipótesis sobre los roles de las organizaciones. El enfoque paradigmático deriva de las aportaciones de Thomas Kuhn (1985), que lo definió como un acuerdo compartido o modelo que emerge en una disciplina científica y que es usado como guía para la investigación. En general es asumido como una vía de entendimiento sobre algo, una forma de observación y comprensión.

El paradigma es útil para contrastar posibles realidades futuras con la realidad actual y plantearse pasos evolutivos o revolucionarios entre uno y otro. Aunque no son la realidad, la describen y la diseñan con propósitos de conservación o de cambios. La aparición de la necesidad de un nuevo paradigma organizacional evidencia o reconoce la existencia de debilidades en el paradigma básico o tradicional que impulsa a la evolución hacia otro modo de observar y actuar en la organización.

La teoría organizacional denomina las transiciones, como cambios de paradigmas de la organización moderna a la organización postmoderna, en el marco de una ubicación epocal que señala la necesidad de transformar las condiciones tradicionales de la organización para que se adecuen a las nuevas realidades y garanticen su sobrevivencia. La postmodernidad trajo consigo características contextuales y organizacionales que obligan al cambio: ambientes turbulentos contrarios a la estabilidad acostumbrada, importancia clave del conocimiento tanto tácito como explícito, procesos tecnológicos no rutinarios, con metas de aprendizajes continuos y construcción de una cultura de empoderamiento o delegación de poder en los trabajadores. Lo que ha traído como resultado una organización más flexible y descentralizada, con patrones de liderazgo hacia el servicio, menos

autocrática y menos burocrática, a partir de una cultura participativa en la toma de decisiones (Daft R., 2010).

El tránsito hacia la organización denominada postmoderna, es producto principalmente del ambiente inestable y lleno de incertidumbre y complejidades que se experimenta desde finales del siglo XX y que en pleno siglo XXI es una constante. La organización se ve obligada a adecuarse a estas realidades si quiere sobrevivir y debe desarrollar capacidades o competencias en el manejo y gestión del conocimiento que implique principalmente capacidades de aprendizaje e innovación.

Por su parte, Flores F. (1996) un teórico influenciado por Humberto Maturana, Francisco Valera y Stanford Beer, define las organizaciones como redes recurrentes de compromisos humanos que pasan por el lenguaje; siendo redes conversacionales en las cuales se producen condiciones de satisfacción y temporalidades y no cosas, capaces de ser diseñadas lingüísticamente. Flores considera que la innovación es una condición fundamental de la organización de hoy y del futuro, y que ésta es un fenómeno permanente en toda organización, de mayor accesibilidad que en otros tiempos. Asimismo, dibuja la organización como un espacio político de posibilidades que hay que diseñar en y desde el lenguaje, enfatizando que es un lugar donde se producen conversaciones con los cuales se realiza el trabajo, es decir se coordinan acciones, se hacen juicios que cierran o abren posibilidades.

En ese sentido, los teóricos mencionados anteriormente coinciden en que las organizaciones se enfrentan en la actualidad a múltiples problemas derivados de la falta de adecuación a los que ocurre en el entorno, que le exige innovación y reinventiones, pero no logran distinguir en su ontología, la identidad de redes lingüísticas que la constituye, lo que dificulta las respuestas que requiere para actuar con éxito en la dinámica social actual, minimizando sus expresiones innovadoras y creativas.

Resumiendo, la organización laboral actual se define de acuerdo a las características de la sociedad, basada en la gestión del

conocimiento, al desarrollo de nuevas tecnologías de información y en la globalización de hiper - conectividad sin precedentes en la historia de la humanidad. Los autores citados coinciden en la necesidad de una organización en constante aprendizaje y en gestión del conocimiento, y que formen cambios radicales en los modos de constituirse como organización al plantear su dirección con un enfoque sistémico, abierto, flexible, participativo y horizontal; donde los principios de igualdad, justicia y confianza prevalezcan como sustentación a la acción. Finalmente, la comunicación, el dialogo, la interacción, expresados en competencias lingüísticas representaría la base de su funcionamiento y construcción (Flores F., 1996; Echeverría R., 1998; Daft R., 2010, Velásquez Contreras, 2007).

Sistemas y actores en la organización¹

El enfoque teórico de la acción colectiva de los actores de la organización (Crozier y Friedbertg, 1990) coincide con la mirada sistémica-social que estamos exponiendo de la organización, complementando la visión racionalista de la misma. Crozier específicamente, es reconocido como el creador de la sociología de la organización y su enfoque denominado teoría de la acción organizada (TAO) cuyas premisas básicas parten de las relaciones entre “los actores, el juego que desempeñan y la estrategia”. La acción organizada es entonces, el proceso en el cual las estrategias de acción entre los actores que conviven en un mismo campo de actuación (escenario), dependen unos a otros para la búsqueda de soluciones a los problemas comunes de la organización (Olaya C. y Ruess M., 2004).

¹ Esta parte del texto fue publicado previamente en el artículo “Comportamiento emprendedor en la organización universitaria, las identidades profesionales de sus actores y la transformación universitaria”. *Gestión y Gerencia*, v. 6, n. 2, p. 26-47, 2012.

Del mismo modo, este enfoque teórico está basado en cuatro elementos fundamentales: el actor y su estrategia (sea individual, grupal o cualquier otra entidad colectiva) que actúa desde sus intereses particulares con los otros actores (los cuales tienen su propia estrategia); un sistema concreto, formado por la interacción de los actores y la fenomenología que implica; el juego, como un mecanismo de interacción entre actores y sistema donde cada actor tiene objetivos divergentes pero también el interés de mantener vivo el sistema concreto de acción; y el poder como la capacidad de acción entendido como la producción de desequilibrio para el cambio de las posibilidades de acción que proviene de cuatro fuentes concretas (maestría en conocimiento específico, el control de las fuentes de información, la comunicación y las reglas organizacionales) (Crozier, apud en Olaya C. y Ruess M., 2007).

Entre la estructura objetiva de un problema y su solución mediante la acción colectiva, se intercala una mediación autónoma que es la de los constructos de acción colectiva, que imponen sus propias exigencias y su propia lógica, en consecuencia, los constructos de acción colectiva, en tanto instrumentos para la solución de los problemas, son también restricciones para esas soluciones. La razón es cognitiva, “no se percibe más de lo que se sabe resolver” (Crozier y Friedberg, 1990).

En ese sentido, toda estructura de acción colectiva (organización o empresa), se constituye en sistemas de poder, entre otras razones porque está sostenida por la incertidumbre natural de los problemas por resolver. Es un fenómeno de poder porque en tanto constructo humano acondiciona, regulariza, aplaca y crea poder para permitir la cooperación entre los actores para la empresa colectiva.

El poder, no es el simple reflejo y producto de una estructura de autoridad organizativa o social, ni un atributo. “Es siempre el resultado contingente de la movilización por parte de los actores de las fuentes de incertidumbres que ellos controlan en la estructura de un determinado juego, por sus relaciones y transacciones con los otros participantes en ese juego” (Crozier y

Friedberg, 1990). Es decir, es una “relación” que, como mediación específica y autónoma de los objetivos divergentes de los actores, está siempre ligada a una estructura de juego.

El papel del humano en la organización pasa por la puesta a prueba de su libertad como ser autónomo, que se adapta e inventa en función de las circunstancias y de los movimientos de los otros. El actor en primer lugar no es un objeto abstracto, así como no lo es la organización y para entenderlo es necesario verlo como un todo integrado al fenómeno organizacional. El actor, según Crozier, posee objetivos contradictorios que cambian y se adaptan sobre la marcha según las circunstancias. No obstante, su comportamiento es activo, tiene sentido y es racional con respecto a las oportunidades y al contexto que las define, y también en relación con el comportamiento de los otros actores, así como con el juego que se establece entre ellos. Es un comportamiento que siempre presenta dos aspectos: uno ofensivo (aprovechando las oportunidades para mejorar su situación) y otro defensivo (con el propósito de mantener y actuar su margen de libertad y su capacidad de actuar).

Como síntesis se plantea, que la estrategia del actor no aparece como sinónimo de voluntad e incluso puede no ser consiente, lo que invita a buscarla en el contexto organizativo en término de la racionalidad del actor y comprender el constructo organizativo de las vivencias de éste. Esta teoría explica a la organización como un fenómeno de interacción entre los actores que la componen donde se integran a través de los juegos de poder, es decir en la negociación, el regateo o la manipulación. El medio para la acción es la comunicación y en esto coincide con las teorías de autores anteriormente mencionados. De hecho, critica que las organizaciones centradas en su formalidad y rigidez son incapaces de construir redes fluidas de comunicación, característica que señala como expresión de la racionalidad burocrática, en el sentido de disfuncionalidad.

La organización es concebida como un universo de conflictos que funciona como resultado del enfrentamiento entre las

racionalidades contingentes, los actores, que poseen una libertad restringida (co-dependiente de los valores de la organización, sus objetivos y metas) y una racionalidad limitada (producto de la divergencia y opciones que la caracteriza). Es decir, las condiciones de una organización, genera por sí misma contradicciones que impiden unificar objetivos para la acción, pues su visión de la realidad está deformada por sus intereses particulares, que los hacen creer que el objetivo particular asignado dentro de la organización es el principal, teniendo miradas limitadas de la totalidad teleológica de la organización.

Este enfoque describe la tensión natural de los sistemas en general, en el que el juego de intereses encontrados tarde o temprano se confrontan generando los patrones y regulaciones que finalmente dan el equilibrio para su funcionamiento. Por ello el estudio del funcionamiento organizacional no debe abordarse en lo abstracto, ni a partir de alguna racionalidad a priori, sino con la mirada sistémica y holística, de tal modo que se superen las fragmentaciones que conlleven a una mejor y mayor comprensión.

Esta teoría crozeriana está fuertemente influenciada por los enfoques de la teoría de sistemas y de la complejidad (tanto de las ideas de Bertalanffy como de Edgar Morín), lo que hace énfasis en los análisis de disfunción, las inadaptaciones e inadecuaciones, los conflictos de poder y las crisis periódicas en las organizaciones. En este sentido, el concepto de estrategia es vital para este enfoque; señalando que los actores participan de manera funcional o disfuncionalmente en condiciones definidas por el sistema normativo de las organizaciones.

Las organizaciones son espacios ricos para el estudio y comprensión de lo humano; los actores confluyen en un espectro de acciones que lo descubren o lo encubren; es por ello que la investigación científica tiene en las organizaciones e instituciones, la oportunidad de sistematizar procesos de análisis para construir conocimientos sobre la complejidad del comportamiento de los actores en la organización. Estas teorías permiten, en el marco de la presente investigación, hacer una mirada de contraste entre lo que

se espera de las organizaciones universitarias desde la exigencia de la sociedad actual y las contradicciones que en la praxis se generan en ellas, convirtiéndose en algunos casos en disfunciones que no permiten el avance hacia el cambio de la organización.

El Comportamiento Organizacional

El comportamiento organizacional es la unidad de análisis de la organización, es la mirada fundamentalmente humana de la organización, representa el microenfoque de la misma, porque se concentra en los individuos como las unidades para el análisis y sus implicaciones dentro del sistema organizacional. Se refiere básicamente a las diferencias cognitivas y psico-emocionales de los actores y el impacto que estas características tienen en la organización y su funcionamiento. Se basa en los principios teóricos de la psicología, la sociología y otras ciencias humanas, aplicados a la organización laboral con miras a aportar elementos para el mejor funcionamiento tanto de la organización como de los seres humanos dentro de ella. El estudio sistemático y riguroso del comportamiento en la organización permite crear propuestas igualmente científicas, racionales y comprobadas capaces de dar aporte para la mejor eficiencia y eficacia de éstas.

Esta investigación toma los principios teóricos de la psicología social como herramienta de análisis del comportamiento emprendedor y de las identidades sociales como las profesionales y las organizacionales, por lo que espera ser un aporte para la reflexión en esta disciplina, específicamente en aspectos relacionados con el comportamiento humano.

Visión psicosocial del comportamiento emprendedor:

La autoeficacia y el comportamiento planificado

Los procesos cognitivos explican el comportamiento, tal cual lo plantea Bandura, apud Álvaro y Garrido (2003), cuando señala

que la conducta, los factores cognitivos y demás factores personales como resultado de la interacción con las influencias ambientales, determinan recíprocamente el comportamiento. De acuerdo a Bandura, este determinismo recíproco, asume que la persona es un ser activo que responde a las influencias del ambiente, pero que actúa reflexiva y conscientemente sobre el medio. Esta teoría cognitiva social, descansa sobre la idea de que el actor humano es agente de su propia conducta y en consecuencia decide como constituirse o configurarse, incluso enfrentando las condiciones de un sistema social opresor.

La característica de ser un agente activo de su propio comportamiento se basa en cinco capacidades básicas; a) la capacidad simbólica de darle sentido, forma y contigüidad a la experiencia, b) la capacidad vicaria que explica las posibilidades de aprender de la observación de los comportamientos de los otros, c) la capacidad de previsión, como una guía y motivación anticipada sobre las acciones y sus posibles consecuencias, d) la capacidad auto-regulativa, en el que se asume que es posible tener control sobre los pensamientos, sentimientos, motivaciones y acciones propios (desde lo interno sobre lo externo); y e) la capacidad auto-reflexiva, como el nivel de toma de conciencia de la experiencia propia y del pensamiento.

Otro de los aportes más significativos de Albert Bandura es el concepto de autoeficacia, entendida como la percepción que tiene la persona de su capacidad para llevar a cabo determinados comportamientos y para lograr determinados niveles de ejecución, estas percepciones de eficacia influyen en los patrones de pensamiento que la persona adopta, en las reacciones emocionales que experimenta, en la motivación y en el comportamiento. La idea central de la teoría se centra en que las personas con altas expectativas de autoeficacia terminan con tener un mayor nivel de ejecución y mayor probabilidad de éxito que aquellas otras con bajas expectativas.

La autoeficacia se convierte en un factor de autoregulación de la conducta muy importante, la mayor parte de la motivación

humana se genera cognitivamente, mediante la anticipación de las metas que van hacer alcanzadas; asimismo las creencias de autoeficacia influyen en las atribuciones causales, que a su vez influyen en la motivación y en las reacciones afectivas derivadas del éxito y el fracaso.

El comportamiento organizacional puede ser analizado a la luz de este tipo de teorías no solo como vía de descripción sino como vía de construcción y promoción de comportamientos más eficaces para los objetivos organizacionales. La teoría cognitiva social ofrece una estructura de análisis firme y consolidado en el estudio de la conducta que permite interpretar adecuadamente este tipo de eventos.

Teoría del comportamiento planificado²

Otra teoría psicosocial que explica cómo se forman las actitudes, como principal constructo al que se le atribuye la capacidad de explicar y predecir el comportamiento social es la teoría del comportamiento planificado de Ajzen y Fishbein. El modelo de la Acción Razonada (como también se le llama) considera que la conducta está condicionada por las intenciones. La intencionalidad del individuo estará determinada por dos tipos de factores relacionados con la deseabilidad del resultado del comportamiento: la actitud personal hacia los resultados y las normas sociales. Es decir, la intención de un individuo está condicionada por el resultado que espera obtener con un determinado comportamiento. Por otra parte, el individuo se encuentra afectado por la percepción que tiene de lo que los demás pensarán de su conducta.

² Esta parte del texto fue publicado previamente en el artículo “Comportamiento emprendedor en la organización universitaria, las identidades profesionales de sus actores y la transformación universitaria”. *Gestión y Gerencia*, v. 6, n. 2, p. 26-47, 2012.

La Teoría del comportamiento planificado de Ajzen y Fishbein ha sido objeto de una revisión posterior (Ajzen, 1991). La nueva versión incluye un tercer condicionante de la intención como es el control percibido, y que refleja la percepción del individuo sobre su propia capacidad para influir en el resultado. Es decir, está relacionado con la percepción de las propias capacidades o autoeficacia. El modelo considera que el comportamiento está definido por la intención del actor, y la intencionalidad de los actores está guiada por tres factores:

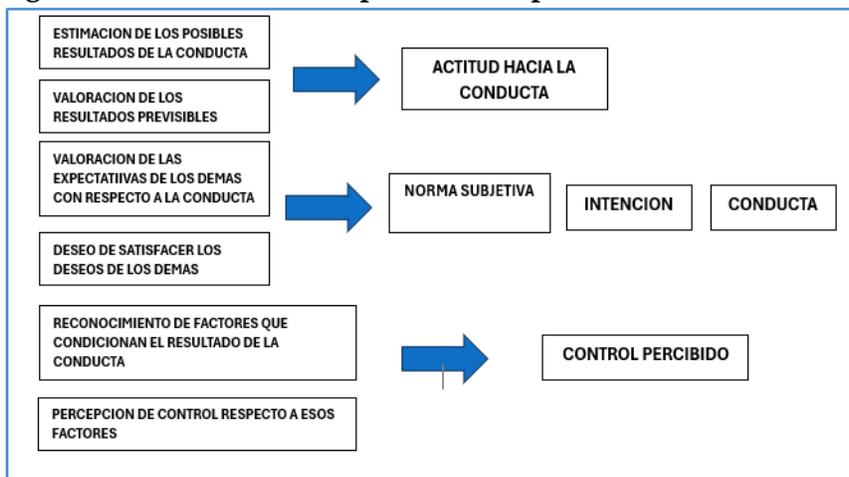
1. Creencias acerca de la probabilidad de los resultados de la conducta y evaluaciones de dichos resultados (Actitud hacia la conducta).

2. Creencias sobre las expectativas de los demás y motivación para acomodarse a esas expectativas (Norma Subjetiva).

3. Creencias sobre la presencia de factores que pueden facilitar o impedir el desempeño de la conducta y percepción del poder de dichos factores (Control percibido).

Los elementos anteriores se ordenan de la siguiente forma: las creencias conductuales generan una actitud hacia el comportamiento que puede ser favorable o desfavorable; la norma subjetiva se traduce en la percepción de una influencia social particular; y la creencia de control sobre el resultado de la conducta condiciona la voluntad de adoptar determinado tipo de conductas. La siguiente figura sintetiza la explicación de la teoría:

Figura No 1 Teoría del comportamiento planificado



Fuente: Ajzen 1991

Esta teoría ha sido utilizada para el estudio del comportamiento emprendedor, por lo que consideramos será de gran ayuda para los propósitos de esta investigación, tomando en cuenta que sus aportes colocan al ser humano en un espacio de autonomía crítica para asumir ciertos comportamientos y profundiza en las posibles razones de los mismos al ser objeto de análisis las actitudes, los valores y la creencias de las personas, como predisposición para la acción y la adopción de conductas, así como la influencia social expresada en su cultura y las normas impuestas, agregando la percepción que tiene el individuo en la factibilidad de logro de una conducta a partir del control de los factores que conllevan a determinado comportamiento.

Todo comportamiento humano, de acuerdo a la psicología, posee explicaciones sobre sus causas y consecuencias, la teoría sirve precisamente para orientar heurísticamente la comprensión de los comportamientos como constitución del ser humano. A la luz de estos enfoques se espera concretar un complejo explicativo del comportamiento emprendedor en una organización universitaria y

las incidencias de este tipo de conducta en las identidades profesionales y organizacionales de los actores.

Enfoques teóricos sobre el comportamiento emprendedor³

La palabra emprender proviene del francés *entrepreneur*, que significa pionero, utilizada inicialmente para referirse a los aventureros que partían de viaje, en los tiempos de Colón, hacia lugares inciertos y desconocidos. Posteriormente, en tiempos modernos fue utilizada para describir aquellos que comenzaban una empresa, para luego ser ligado con la definición de empresarios innovadores. El emprendimiento sigue emergiendo y evolucionando como campo de información y conocimiento. La investigación del tema se expande progresivamente, explorando y desarrollando explicaciones y predicciones del fenómeno emprendedor en términos de eventos como la innovación, creación y desarrollo de negocios y en términos de las características del emprendedor y de la organización emprendedora (Antonicic y Hisrich, 2003).

Los académicos interesados en el estudio del emprendimiento han desarrollado un dominio específico del mismo, centrado en la creación y gerencia de nuevas empresas, pequeños negocios y empresas familiares, así como de las características y problemas de los emprendedores; además han identificado nuevos tópicos para el análisis como las ideas y estrategias para nuevos riesgos (negocios), la creación y el fracaso de esos riesgos, el autoempleo, *corporate venturing* y las relaciones entre emprendimiento y desarrollo económico, entre otros temas (Antonicic y Hisrich, 2003).

El emprendimiento es un concepto que tiene múltiples acepciones y poco acuerdo en la comunidad científica que defina

³ Esta parte del texto fue publicado previamente en el artículo “Comportamiento emprendedor en la organización universitaria, las identidades profesionales de sus actores y la transformación universitaria”. *Gestión y Gerencia*, v. 6, n. 2, p. 26-47, 2012.

de manera unificada la comprensión de este proceso “que moviliza e integra a las personas e instituciones para llevar a cabo una determinada actividad productiva” sea social o económica (Espinoza R., 2005). Premisa que le da una importancia fundamental a su estudio, dado que involucra una de los elementos esenciales de la actividad humana, su capacidad productiva, entendida no solo como el factor de rendimiento por horas/hombre, propio de la concepción capitalista y liberal, sino en la posibilidad del ser humano de auto-realizarse como ser creador y generador de nuevas realidades.

El emprendimiento es interpretado desde una visión economicista y una visión cultural, que le da dos perspectivas diferentes. La primera la más conocida, concibe el emprendimiento como un factor de desarrollo económico en el que los factores culturales como las creencias, las costumbres y valores tienen una incidencia secundaria en las posibilidades de emprender, contraria a la visión cultural que enfatiza en los factores culturales como decisivos para el desarrollo de emprendimientos (Berger, 1991). Posiciones que han venido siendo más comprendidas y se han entrelazados en algunos estudiosos del tema. El factor cultural es reconocido como crucial en la explicación del fenómeno emprendedor y considerado clave para los desarrollos de emprendimientos en cualquier lugar del mundo; la esencia de emprender equivale a un dinamismo muy complejo que involucra diversos factores entre los que se encuentran las creencias, actitudes y valores de las personas y los grupos sociales, por lo que estudiar el comportamiento emprendedor sin considerar los elementos culturales y sociales es improcedente para los fines científicos.

Para Drucker (1995) el emprendimiento es una actividad que se caracteriza por la toma de riesgos en el marco de la realización de procesos innovadores. Este autor critica la concepción de emprender como simple agregado o suma de creación de empresas o nuevos negocios. Por eso, distingue enfáticamente al emprendedor del empresario y aún más del gerente empresarial, sin menoscabo de que estos puedan llegar a ser emprendedores; se

basa en que el emprendedor posee conceptos más allá del sentido del capital económico, cuyas acciones se centran fundamentalmente en la creación, reinversión e innovación.

Es por ello que el emprendimiento se enmarca dentro de una naturaleza individual y colectiva, donde factores como la creatividad, la imaginación, la energía para cambiar una situación, la propensión para asumir riesgos, la necesidad de logro, el locus de control y la voluntad para desarrollarlo, son atributos que se unen a la capacidad de liderazgo para motivar y hacer sinergia con “los otros” involucrados, que hacen posible el desarrollo de un proyecto que inicialmente fue una idea. En ese sentido, Espinoza (2004) plantea que el valor del emprendimiento reside en la capacidad que le brinda al individuo de visionar procesos de transformación y desarrollo tanto cultural, lo social y lo político en interacción con lo económico, por lo que son obligantes las cualidades de ingenio y creatividad para llegar a ser verdaderamente emprendedor.

Como señala Flores F. (2000), en un artículo en el que diserta sobre la decadencia de la carrera profesional, describe dos maneras específicas de desarrollo laboral de los últimos años: la “wired” y la del espíritu emprendedor, señala un origen interesante de éste último como práctica social, “sus raíces yacen en las tradiciones cívicas humanistas de los griegos y los romanos en que los individuos promovían cambios en las comunidades involucrando directamente a sus conciudadanos al iniciar y participar en organizaciones tales como las asambleas de deliberación y las asociaciones productivas”. Lo que ha mantenido a lo largo del tiempo el espíritu de llevar a cabo acciones diferentes e innovadoras que superan la rutina. El emprendedor se mueve por valores referidos a la resolución de problemas y de la identificación de oportunidades para precisamente encarar una necesidad, no solo de él como agente de cambio sino del colectivo.

En palabras concretas, el emprendimiento es la capacidad de llevar a cabo proyectos de acción en el marco de un contexto de oportunidades que han sido identificadas y que contiene la

suficiente energía para organizar los medios y recursos para aplicarlo de modo innovador. Es, además, un comportamiento individual y colectivo que implica atributos y competencias básicas y algunas extraordinarias que viabilizan la posibilidad de la acción por emprender, sean para la creación de emprendimientos independientes, tanto para emprendimientos corporativos u organizacionales.

Asimismo, dentro del marco de análisis del fenómeno del emprendimiento se conocen dos constructos principales que explican las diferencias de impacto entre un emprendimiento social y un emprendimiento económico. La concepción de emprendimiento social recientemente se ha venido consolidando en la literatura científica, no obstante, en la práctica pueden identificarse esta tipología emprendedora a través de la historia. Los primeros cristianos, y otros religiosos en el mundo han desarrollado empresas con intensión social y altruista, así como en la actualidad millones de personas se motivan en organizarse con el propósito de ayudar a comunidades desfavorecidas, sin ningún interés lucrativo.

Esta tipología de emprendimiento, sin embargo, requiere de condiciones tan exigentes como cualquier otro emprendimiento, y habilidades similares a las de cualquier emprendedor. Alonso Martínez, González y Nieto (2014) especifican que el emprendimiento social, es una adaptación de las estrategias del emprendimiento a una causa social, con el propósito de ayudar al bienestar social de una comunidad o de la sociedad en general, Espinoza R. (2007), por su parte, lo define como la manifestación de una disposición interior de emprender para lograr una misión social a partir de la identificación de una oportunidad para promover valores sociales, caracterizada por la innovatividad, la proactividad y la asunción de riesgos. Este último coincidente con los requerimientos de cualquier tipo de emprendimiento.

Esta visión enfatiza en el cambio social positivo o búsqueda del bienestar de la sociedad, en un marco de organización de nuevas formas o prácticas para el logro de un fin altruista,

abordando el servicio de manera innovadora y adaptando respuestas a las necesidades sociales detectadas. Su génesis, de acuerdo a Espinoza (2007), parte de un nivel de conciencia o visión común de los problemas que afectan a la sociedad y a la ausencia de liderazgos que accionen para la solución de problemáticas que afectan al común de las personas. Estas empresas sociales requieren finalmente un alto grado de creatividad para diferenciarse de las propuestas políticas – demagogas que son abundantes en los países en desarrollo.

Los emprendimientos sociales se expresan básicamente a través de organizaciones cooperativas, fundaciones, asociaciones, grupos sociales, etnias, entre otras formas, y se sostienen en diversos principios que guían su desarrollo, tales como: la solidaridad y la responsabilidad, la primacía de la persona y sus necesidades sobre el interés del capital, el voluntarismo de sus miembros y colaboradores, la autonomía de gestión e independencia de poderes públicos y la capacidad de desarrollo auto sostenible.

Por su parte, el emprendimiento económico, es identificado como el proceso de crear y desarrollar empresas como base para contribuir al desarrollo económico personal o de un grupo empresarial, asumido como la combinación de recursos financieros, intelectuales, materiales y de fuerza de trabajo para crear valor agregado o generar riquezas. En tal sentido, este enfoque enfatiza en los cánones de productividad financiera y se promueve como solución a los problemas económicos de las naciones.

El comportamiento emprendedor en la organización (CEO)⁴, que es asumido en este estudio, se interpreta como una adaptación de los significados de emprender e innovar al interior de una organización ya constituida, se ajustan los conceptos y significados

⁴ Esta parte del texto fue publicado previamente en el artículo “Comportamiento emprendedor en la organización universitaria, las identidades profesionales de sus actores y la transformación universitaria”. *Gestión y Gerencia*, v. 6, n. 2, p. 26-47, 2012.

del vasto mundo del emprendimiento a un comportamiento humano enfocado en la disrupción de formas de pensar y actuar que dé como resultado innovaciones en los modos de producir y trabajar.

De acuerdo a García A. y García M. (2007) se diferencian en la literatura otras dos categorías en el abordaje del fenómeno emprendedor: las relacionadas con el emprendimiento individual, cuyo centro de análisis es el fundador o creador de negocios o empresas y las encaminadas al estudio del emprendedor corporativo o *intrapreneur* en un contexto organizacional o empresarial ya existente. El comportamiento emprendedor en la organización existente es un concepto de los años 80 del siglo XX, realizado por Robert Burgelman, quien describe el término como aquellas actividades emprendedoras dentro de la empresa u organización, distinguiéndolas del emprendimiento de nuevos negocios independientes. Ha tenido diversas denominaciones a lo largo del tiempo tales como: emprendedor interno, emprendedor corporativo interno, venturing corporate (nuevos conceptos), intraemprendedor, entre otros que provocan cierta ambigüedad conceptual, aunque ha venido aclarándose en los últimos años (Gómez H., Delgado y Vidal H., 2010).

El emprendimiento en la organización es percibido como un importante proceso en el cual la organización o la empresa se vale de herramientas para mejorar su funcionalidad, con la creación e innovación de productos, servicios y procesos como eventos que contribuirán al desarrollo de la misma (López Preciado, 2006). Guth y Ginsberth apud López Preciado (2006) definen el emprendimiento organizacional como un proceso donde individuos pertenecientes a la empresa crean nuevos negocios o instigan en renovar dentro de la misma. Dando un énfasis importante a la persona para el desarrollo de emprendimientos dentro de la organización.

Nielsen, Peters y Hisrich apud Steinar (2001) caracterizaron el emprendimiento interno como el conjunto de esfuerzos que realiza la empresa para mejorar la calidad de su trabajo en todas sus dimensiones. Manteniendo el enfoque de eficiencia y eficacia en los

actores de la organización. Concepto que fue evolucionando a partir de profundizaciones hechas por otros autores y ellos mismos. El emprendimiento interno se caracteriza por la expresión de innovaciones y el desempeño de nuevas oportunidades que generen valor a la misma, lo cual debe estar apoyado por la alta directiva de la organización en conjunto con los trabajadores, de tal modo, que garantice el favorecimiento de conductas autónomas, el permiso a equivocarse y de asunción de riesgo, sumados a una estructura organizacional y sistemas de recompensas que motive el comportamiento emprendedor (López Preciado, 2006).

Hasta aquí los autores citados, coinciden en describir un comportamiento que se da a lo interno de la organización con el objetivo de mejorar las condiciones ya existentes a partir de innovaciones, entendidas como manifestaciones de ideas, invenciones, primicias, descubrimientos, que son llevadas a la práctica empresarial para resolver problemas o agregar valor a lo que es ya efectivo. Cómo síntesis de todos los procesos se utiliza la palabra *renovación* de las prácticas organizacionales, que encierra el significado de transformación de lo existente.

Distintas variables son abordadas en el estudio del comportamiento emprendedor en la organización, con el propósito de explicarlo con más detalles, tales como el sector en que opera, el tamaño, la estructura, la estrategia o la cultura organizativa (Ahuja y Lampert apud García A. y García M., 2007), no obstante estos autores, parafraseando a Schumpeter, enfatizan que a pesar de ser importantes estas variables, son ciertos rasgos de personalidad que combinados con circunstancias personales posibilitan el comportamiento emprendedor tanto en la creación de nuevas empresas como para emprender dentro de ella. Por su parte Floyd y Lane (2000), afirman que cuando una organización posee la capacidad emprendedora se incrementa la creatividad, la innovación y el reconocimiento de nuevas oportunidades y enfatizan el comportamiento innovador de la gerencia identificando algunas conductas tales como el ser perseverantes en sus iniciativas

emprendedoras, trabajo en equipo y alianzas con personas, adecuadas para la nueva oportunidad, entre otras conductas.

El comportamiento emprendedor posee un centro indiscutible de responsabilidad que reposa en los actores - trabajadores, incluyendo los gerentes o directivos, quienes, a través de sus iniciativas, capacidades para arriesgarse a propuestas innovadoras, su creatividad, su capacidad de socializar sus ideas por medio del trabajo en equipo y la identificación de oportunidades, son los que poseen el poder de cambiar y transformar lo existente en la organización.

Por su parte, Antoncic y Hisrich (2003) realizaron un estudio fundamental sobre la clasificación del concepto de emprendimiento interno (intrapreneurship); iniciando su análisis planteando la condición de continuum de este fenómeno organizacional, haciendo una distinción entre aquellas organizaciones conservadoras, es decir, con aversión al riesgo, no innovadoras y reactivas, con las organizaciones emprendedoras: tomadora de riesgos, innovadoras y proactivas; comparando a aquellas organizaciones que no poseen un compromiso con el emprendimiento con las que si lo poseen.

Estos autores definen el emprendimiento en una organización existente, refiriéndose al surgimiento de conductas intencionales relacionadas al rompimiento con lo establecido o la superación de lo rutinario. Es decir, la ruptura de esquemas a través de renovaciones e innovaciones de la estructura y funcionamiento organizacional. Las cuales se manifiestan en nuevos productos, servicios, tecnologías, procesos administrativos, técnicas y estrategias que movilicen el estatus quo de la organización, cuyo elemento medular es la innovación.

Agregan, que el emprendimiento interno o corporativo, visto como comportamiento emprendedor con intenciones de transformar y cambiar lo establecido, debe ser entendido como el conjunto de actividades de curiosidad y búsqueda (en el sentido heurístico y fronterizo), es decir, alejado de las prácticas rutinarias y centrales de la organización, en el cual emergen nuevas prácticas

y nuevos productos; lo que requiere de espacios que permita la creatividad y la acción autónoma. Es por ello, que puede surgir de cualquiera de los actores que constituyen la organización, independientemente del nivel que ocupe. Este concepto abarca mayor espacio para la comprensión del rol de comportamiento emprendedor, siendo visto como conductas intencionales que generan cambios y transformaciones surgidas de cualquier dirección de la empresa.

Para sus reflexiones, realizaron análisis a diversas posturas conceptuales que plantean concepciones de emprendimiento dentro de la organización; autores que desde enfoques diferentes coincidieron en la comprensión del fenómeno y han enriquecido su análisis en diferentes momentos históricos (Ver cuadro N° 2). Destacan dimensiones como innovación, riesgo, proactividad, renovación estratégica, *new venture* y autonomía.

Cuadro N° 1 Clasificación del emprendimiento organizacional

Escuela/autor	Concepto	Características /dimensiones	Definición
Miller y Friesen (1983)	Innovación (una dimensión estratégica)	Nuevos productos Proactividad	Introducción de nuevos productos, servicios y tecnologías Adelantarse en iniciativa a la competencia
Colvin y Slevin (1986)	Postura emprendedora	Riesgo Innovatividad Proactividad	Asumir riesgos en la toma de decisiones a pesar de la incertidumbre La frecuencia en la producción de innovaciones y la tendencia a liderizar en tecnologías. Ser pioneros naturales en la propensión a competir con empresas rivales
Guth y Ginsberg (1990)	Emprendimiento corporativo	Innovación interna o venturing (negocios) Renovación estratégica	El nacimiento de nuevos negocios dentro de organizaciones existentes.

			La transformación de la organización a través de la renovación de ideas claves
Zahra (1991-193)	Emprendimiento corporativo	Innovación y venturing Renovación estratégica	Creación de nuevos negocios a través de desarrollo de mercados o por tareas de innovación en productos, procesos, tecnología y la administración. La redefinición de los conceptos de negocios, reorganización y la introducción de sistemas de cambio para innovación.
Lumpkin y Dess (1996)	Orientación emprendedora	Autonomía Innovación Riesgo Proactividad	Acciones independientes de un individuo o un equipo para llevar a cabo ideas o visiones en forma completa. Tendencia a engañar y sistematizar nuevas ideas; experimentación y procesos creativos que resultan en nuevos productos y servicios. Sentido de incertidumbre, fortaleza para asumir compromisos de recursos. Tomar iniciativas de forma anticipada aprovechando las nuevas oportunidades del entorno.

Fuente. Antoncic y Hisrich (2003)

Antoncic y Hisrich (2003) finalmente proponen ocho dimensiones claves para la comprensión del comportamiento emprendedor en la organización establecida en un intento de clarificar y aislar el concepto de otros similares: *new venture* como la creación de unidades autónomas o semi-autónomas de la organización, *new business* como búsqueda de nuevos negocios que poseione productos en el mercado; *procesos innovativos*, que

implica innovación en técnicas y procedimientos de producción o servicios; autorenovación como estrategias de reformulación, reorganización o cambio organizacional, asunción de riesgos como el comportamiento de la organización que experimenta con la incertidumbre que implica y proactividad y competitividad agresiva como orientación hacia la iniciativa en el primer caso y posturas agresivas (activas) frente al competidor en el segundo caso. Dimensiones que explican el resultado del comportamiento emprendedor sobre la organización y especifican modos de comportamientos que se requieren para categorizar este tipo de comportamiento (Ver Cuadro n° 2).

Cuadro N° 2 Dimensiones del Emprendimiento en la organización

Dimensión	Definición
<i>New venture</i>	Creación de nuevas unidades o empresas autónomas o semi-autónomas.
<i>New businesses</i>	Búsqueda de entradas a nuevos mercados y negocios, posicionando productos.
<i>Innovatividad de productos y servicios</i>	Creación de nuevos productos y servicios.
<i>Auto – renovación</i>	Reformulación de estrategias, reorganización y cambios organizacionales.
<i>Asunción de riesgos</i>	Posibilidad de perder al hacer acciones audaces al comprometer recursos en la búsqueda de nuevas oportunidades.
<i>Proactividad</i>	Orientación gerencial de vanguardia y en la toma de iniciativas (ser pionero).
<i>Competitividad agresiva</i>	Posturas agresivas frente a los competidores.

Fuente. Antonicic y Hisrich (2003)

Las ocho dimensiones de Antonicic y Hisrich sintetizan un modelo de organización emprendedora a partir de los diversos estudios realizados por reconocidos autores del tema, en los cuales coinciden en que los componentes que caracterizan una organización emprendedora, giran básicamente en factores como

la *renovación estratégica* siendo una acción que se centra en la dinámica del cambio.

Hasta aquí se han identificados los conceptos de emprendimiento en el marco de una acción independiente y autónoma con propósito económico o sociales, y se ha distinguido el emprendimiento a lo interno de una organización como el conjunto de propuestas o ideas innovadoras con intención de mejorar el funcionamiento de la misma. No obstante, es fundamental para este estudio definir desde el punto de vista psicosocial las características y condiciones del comportamiento emprendedor, que origina y genera el emprendimiento en cualquiera de sus manifestaciones.

Sea para crear nuevas empresas o realizar actividades emprendedoras dentro de ellas, dependerá de la existencia de individuos que posean ciertos patrones comportamentales que, combinados con circunstancias personales, garanticen el éxito del comportamiento que estamos refiriendo.

David McClelland, el conocido psicólogo estadounidense que investigó sobre las necesidades humanas y la motivación, sostiene que los emprendedores se caracterizan por una alta motivación al logro que les impulsa a mejorar, afrontar objetivos desafiantes y asumir riesgos calculados (Moriano; Trejo y Palaci, 2001); así como poseer una gran necesidad de conseguir objetivos y resultados cada vez más satisfactorios, mejorándolos constantemente. Por su parte, Bonnett y Furnham (1990), realizaron estudios que confirmaron que jóvenes que se caracterizaron por poseer un locus de control interno, es decir, percibían que los éxitos y fracasos tenían una clara dependencia de sí mismo, entraban en la categoría de emprendedores, lo cual es clave al momento de asumir riesgos y de lograr nuevas metas.

Asimismo, Howel y Shea (2006), validaron un instrumento de medición del comportamiento emprendedor, identificando tres factores que consideran claves para este tipo de comportamiento: entusiasmo y confianza por actividades innovadoras, perseverancia bajo adversidades y relación y trabajo en equipo con

personas adecuadas para llevar a cabo nuevos proyectos. Coincidiendo en conductas que visibilizan la posibilidad de desarrollar emprendimientos en diferentes tipos de organizaciones.

A manera de síntesis, se identifican una combinación de comportamientos que favorecen el emprendimiento organizacional de acuerdo a los autores citados: *creatividad, proactividad o iniciativa, perseverancia, trabajo en equipo*, a lo que se suma las competencias de aprender y resolver problemas orientados hacia la identificación de recursos para el aprovechamiento de nuevas oportunidades.

Las características personales del emprendedor han sido estudiadas por académicos y complementan los estudios generales sobre el emprendimiento de la comunidad científica; poseen una importancia vital porque al fin y al cabo son las personas quienes llevan a cabo los emprendimientos. En el cuadro N° 3 se presenta una síntesis de algunos de esas características personales, consideradas claves para el comportamiento emprendedor en cualquier contexto, sin embargo, se resaltan tres de ellas que son coincidentes con las mismas características de la organización emprendedora. Asimismo, destacan, características como el locus de control interno, que como ya señalamos, se entiende como las percepciones de control que posee el individuo antes las diversas situaciones que confronta al realizar comportamientos emprendedores, asumiendo que la resolución exitosa de estos depende integralmente, de sí mismo.

Cuadro N° 3 Características personales de los emprendedores

Dimensión	Definición
<i>Adaptabilidad</i>	Flexibilidad para adoptar los cambios
<i>Autonomía</i>	Búsqueda de independencia y libertad de acción
<i>Capacidad de asumir riesgos</i>	Estar dispuesto de afrontar los riesgos y asumir la responsabilidad que eso supone
<i>Confianza en si mismo</i>	Seguridad en la valoración sobre si mismo y las capacidades propias

<i>Fijación continua de objetivos</i>	Capacidad de establecer metas claras desafiantes pero alcanzables
<i>Innovación</i>	Sentirse cómodo y abierto a las nuevas ideas, enfoques e información
<i>Locus de control interno</i>	Percebe que el éxito depende de sí mismo más que de circunstancias externas
<i>Perseverancia</i>	Capacidad de sacrificio, empeño y determinación aun ante circunstancias desfavorables
<i>Poder de persuasión</i>	Capacidad de influir en los demás para obtener beneficios de interés
<i>Proactividad</i>	Actuar anticipándose a los problemas futuros
<i>Tolerancia a la incertidumbre</i>	Soportar tensiones y asumir las inseguridades naturales de lo no conocido

Fuente: Moriano, Trejo y Palaci (2001)

Otras características importantes, que no aparecen en el cuadro referido, son la creatividad y la necesidad de logro como dispositivos que garantizan, de acuerdo a la literatura, comportamientos emprendedores exitosos. La primera es entendida como la capacidad de generar pensamientos, ideas y soluciones creativas a los diversos problemas que en lo cotidiano aparecen en las comunidades humanas; es una condición desarrollable con la que cuenta el ser humano para confrontar los retos o desafíos que la experiencia humana implica. El emprender en cualquier contexto, requiere de procesos de pensamientos creativos que respondan a las expectativas planteadas. La segunda, la necesidad de logro, es una característica fundamental para emprender, que se define como el deseo persistente de asumir responsabilidades, establecerse metas y de alcanzarlas mediante el propio esfuerzo (McClelland D. apud García y García 2007).

La revisión de la literatura sobre el emprendimiento y específicamente sobre comportamiento emprendedor, concreta una visión del tema que gira en torno a variabilidad de enfoques, concepciones, contextos y propósitos (multifactorial). Pero con importantes coincidencias en sus caracterizaciones tanto

organizacionales como personales, lo que permite aceptarla como base teórica, para continuar su profundización a través de estudios académicos que contribuyan a su consolidación teórica.

Figura N° 2 Derivaciones sobre la terminología utilizada sobre el emprendimiento.



Fuente: Autor

La innovación

Elemento medular del comportamiento emprendedor en la organización

La innovación es una tarea específica del emprendedor, no se concibe éste sin esa capacidad, que de acuerdo a Drucker (1985) debe ser entendida como una disciplina, en consecuencia, capaz de aprenderse, capaz de ser practicada. Agregando que el emprendedor necesita buscar las fuentes de la innovación, reconocer sus cambios y sus síntomas que indiquen oportunidades para innovar exitosamente. Para dar mayor fuerza a lo anterior, diversos estudios concluyen que la capacidad de innovación, es asumida como un instrumento fundamental para el desarrollo

socioeconómico de las naciones. Se afirma que solo los pueblos capaces de innovar, es decir de agregar nuevas prácticas, nuevos productos, nuevos procesos o sistemas en una organización o en un producto o servicio en particular, lograrán el desarrollo deseado (Espinoza R., 2004; Freeman C., 1993).

La innovación exitosa, en el mundo empresarial y económico, es reconocida por el impacto que realiza al desarrollo económico y social de los países, por lo cual se promueve más que aisladas experiencias innovativas, la formación de una cultura innovadora, cuyos comportamientos de invención, creatividad y riesgo signen la posibilidad productora de las empresas, sean estas micro, pequeñas o grandes.

En el presente estudio, la innovación es asumida como una conducta de reivindicación personal – social, es decir, los actores que desarrollan comportamiento emprendedor, basados en el uso de la innovación, serán capaces de superar sus propios límites intelectuales, socioculturales y socioeconómicos, por lo que debe ser asumida como un derecho de los actores sociales, de ser estimulados y formados para la innovación. La innovación tiene aquí otro fin, el de desarrollo humano.

Las organizaciones son espacios poblados por seres humanos con necesidades de mejora, que en la medida que basen sus prácticas culturales en la capacidad de innovación, en el reinvento continuo de sí mismos, como actores y autores de su progreso y de sus producciones tangibles, aumentarán las oportunidades de experimentar la libertad de su propio desarrollo. La creatividad y la innovación deben ser parte integral en la emergencia de este ser humano.

Por ello se cree, que es necesario basarse en la conformación de una cultura emprendedora, entendida ésta como una construcción social y representacional simbólica que está continuamente en reinvención, selección y re-creación como producto de la acción social (Mato, 1994; Mato, 1995; Klor de Alva, 1992; Hernández F., 1999). En consecuencia, emprender se aprende, pero principalmente se instala como cultura para que

operativamente emerja como práctica social. En ese sentido, la innovación representa un mecanismo de amplio potencial para el desarrollo de los seres humanos y en consecuencia de sus entornos. La universidad tiene el deber de promoverla, de enseñarla, pero principalmente de practicarla en el marco de su estructura y de sus acciones operativas.

La Innovación en organizaciones de educación superior

Las organizaciones universitarias públicas, son organizaciones fundamentalmente educativas, no son empresas comunes, por tanto, es importante diferenciar los alcances de las teorías y conceptos desarrollados por la ciencias administrativas y empresariales en el momento de aplicarlos en organizaciones como las que estamos analizando. Aunque sus aparatos burocráticos se asemejan a organizaciones comunes, el ideal universitario es que sean organizaciones enfocadas en la producción de conocimientos, en la educación y formación de ciudadanos con pensamiento crítico; para generar, sistematizar y socializar saberes y conocimiento proveniente de las ciencias, de la tecnología, de las humanidades y del arte, que sean líderes capaces de contribuir con el desarrollo de su entorno social.

En consecuencia, el abordaje de la innovación en las universidades, debe diferenciarse de la innovación económica y comercial, principalmente debe contrastarse, que no se trata de innovar en la creación de nuevos productos, procesos y modelos de negocios, sino en la innovación de los métodos de enseñanza, procesos de aprendizaje y gestión educativa, con miras a mejorar como institución de educación superior. En ese sentido, la innovación en la educación superior abarca dimensiones más amplias de intervención que incluyen aspectos organizacionales, curriculares, didácticos y de investigación, que implica mayor profundidad y complejidad en los procesos de cambio (Rodríguez-Rodríguez E., 2024).

Asimismo, la innovación es vista como un proceso intencionado y planificado que procura resolver problemas importantes, de tal modo, que la organización universitaria se proyecte de avanzada, es decir, que las políticas de innovación y tecnología respondan a un plan coordinado de acciones, que procure un impacto real en los procesos innovadores, por medio de acciones que impliquen interacción y construcción colectiva de conocimientos, generando continuamente modelos didácticos y pedagógicos innovadores (González Castro y Cruzat Arriagada, 2019).

La universidad juega un rol fundamental en la innovación, pues no solo debe practicarla, sino que debe promoverla y enseñarla, dado que por medio de ella se facilitan los caminos para contribuir significativamente a la inclusión social y la sostenibilidad. Para ello, debe implementar cambios estructurales en sus políticas involucrando a sus diferentes actores, enfrentar con valentía los desafíos tanto sociales como los referidos al ambiente, todo lo cual, requiere de la participación de la sociedad civil y el gobierno, es decir, la innovación no puede permanecer aislada dentro de las universidades, sin la debida conexión con su entrono (Villa-Enciso E., et al; 2023).

Transformación Universitaria

El estudio emprendido en esta investigación tiene como centro aportar a la universidad elementos de apoyo para su transformación; el enfoque de transformación universitaria transita diversos estados que son importantes de mencionar en un sentido contextual. Las IES y Universidades, se reinventan, se reforman, hacen cambios puntuales y coyunturales y se transforman desde niveles parciales hasta niveles radicales.

En esta investigación se asume la transformación universitaria como un proceso incremental y radical de mejoramiento que convierte a la institución universitaria en una organización realmente adecuada a las necesidades socioculturales de la comunidad a la cual sirve, sus cambios profundos le redefinen su

identidad, les trastoca sus valores y tradiciones, pero no pierde la esencia como organización académica y de cambio social fundamental para todos los tiempos.

Universidad Emprendedora e Innovadora

El modelo de universidad emprendedora e innovadora es una metáfora para el cambio, es un referente de movilización; sin embargo, no es un modelo para la imitación, es decir, sirve de guía para la construcción innovadora y original de las universidades y no para imponerlo como ideal rígido. El concepto innovador y emprendedor lleva implícito la generación de un modelo de organización universitaria adaptado a la realidad sociocultural y contextual en la que aplica, su historia, sus vínculos, los potenciales propios de su contexto, deben ser aprovechados para su construcción desde parámetros endógenos, entendido precisamente como la capacidades y potenciales internos de los grupos sociales.

En este aparte se realizará un proceso de transferencia contextual de los conceptos analizados sobre comportamiento emprendedor en sus diferentes acepciones, hacia el contexto organizacional de la universidad pública como referencia de análisis; la mayoría de la literatura del fenómeno emprendedor a lo interno de la organización se enfoca en el sector empresarial, específicamente en la pequeña y mediana empresa. Este estudio se ha enfocado en el análisis de este comportamiento en la organización universitaria, por lo que es apropiado transferir desde una visión crítica, algunos de los conceptos que se adecuen a las circunstancias de la universidad pública e incluso privada.

El proceso de transformación de la universidad, requiere comportamientos innovadores y emprendedores que sustenten las bases para desarrollarse hacia una universidad que responda a las nuevas realidades planetarias y locales. Proceso que se manifiesta en su función educativa, en su misión formadora de ciudadanos y ciudadanas, en el conocimiento expresado en su currículo, en sus

disciplinas, en la organización académica, en la docencia, en los aprendizajes, en la investigación y en el tipo de cultura que promueve y difunde.

La proyección y consolidación de una universidad innovadora movilizadora hacia una mayor capacidad para la toma de decisiones autónomas y democráticas, de mayor participación horizontal, más delegación de responsabilidad y acciones en redes de integración, implica comportamientos flexibles, abiertos y emprendedores, en el cual manifieste actitudes para la renovación estratégica, para la creación de nuevas formas de operar, a tomar iniciativas, a tomar riesgos; así como nuevas prácticas educativas, al momento de asumir los procesos de aprendizajes, de enseñanza, de investigación, de sus relaciones con el entorno.

Los nuevos paradigmas de la organización académica están transitando hacia la construcción de instituciones que creen unidades complejas en el que se relacionan individuo y equipos de trabajo en redes de diferentes niveles y perspectivas, con estructuras interdisciplinarias que tienen el propósito de mantener y desarrollar capacidades anticipatorias con el fin de prever problemas y plantear soluciones con suficiente flexibilidad interactiva a los desafíos tecnológicos, científicos, de producción y transferencias del conocimiento que se dan en la actualidad.

Esto supone actuar en contra de las inercias paralizantes que caracteriza buena parte del clima organizacional de las universidades, producidas en parte por la excesiva burocratización, las relaciones jerárquicas, y una normatividad avasallante que impiden la libertad creativa y la innovación. Para toda esta movilización se plantea en este estudio la necesidad de desarrollar culturas emprendedoras e innovadoras en los centros universitarios como mecanismo de acción para superar estatus, rutinas, culturas y prácticas establecidas.

Cinco dimensiones se consideran claves para el análisis de una universidad emprendedora: renovación, innovación, proactividad y asunción de riesgos, tomadas de la literatura y se agregan la creación (como capacidad creadora, inventora, descubridora)

siendo una dimensión considerada vital para la conformación y promoción de este tipo de universidades, en el siguiente cuadro se resume las posibilidades de expansión que poseen las dimensiones mencionadas en el contexto universitario:

Cuadro N° 4 Reflexiones y transferencias de conceptos

Dimensión	Transferencia a la organización Universitaria
<i>Renovación</i>	Se manifiesta en cambios de las políticas fundamentales de la universidad, de sus estructuras organizacionales y en el rediseño de los planes curriculares.
<i>Innovación</i>	Tiene su expresión en la proposición y operacionalización de nuevas formas de enseñanzas (con énfasis en la utilización de nuevas tecnologías). Nuevas prácticas pedagógicas y administrativas, investigación innovadora y creación de nuevas formas de interrelación con el entorno (las comunidades, las empresas, etc.)
<i>Proactividad</i>	Vanguardia y pionera en las innovaciones aprovechando las oportunidades que ofrece el entorno. Apertura de carreras novedosas y pertinentes. Iniciativas para la transformación. Dialogante con los grupos sociales y comunidades para anticipar necesidades.
<i>Asunción de riesgos</i>	Asumir la incertidumbre y la posibilidad de no tener éxito en las propuestas. Tolerar lo incierto y las resistencias a cambio. Mantener posiciones firmes ante la crítica.
<i>Creación</i>	Espacios para la creación de propuestas y acciones originales. Planteamientos de solución a los problemas sociales.

Fuente: Autor

La universidad emprendedora e innovadora se renueva, haciendo cambios radicales e incrementales en sus políticas de servicio educativo, en la estructura organizativa, en los diseños curriculares, en la selección de profesores e investigadores, en la captación de estudiantes, en las formas de co-gobierno, en la formación de su talento humano; crea continuamente nueva formas de interrelacionar con el entorno alcanzando un alto nivel

de conciencia de su responsabilidad social y su papel en el desarrollo de las comunidades.

Las identidades en la organización universitaria: factores de convergencia con el comportamiento emprendedor

En este estudio asumimos la mirada desde la sociología de Bauman Z. (2005), Hall S. (2023) y Giddens A. (2012) sobre la construcción de identidades en las que se sortea la antigua concepción de identidades esenciales, fijas, coherentes y estables para definir las como no esenciales, inestables, fragmentada y múltiples, en el sentido de que un individuo se constituye en diferentes identidades con las cuales funciona en el transcurso de la vida. Algunas de ellas impuestas por el sistema ideológico-político que le ha tocado vivir, y otras por decisiones propias a través de un proceso de negociaciones y reinenciones, sea para adaptarse en la dialéctica social en el que está inserto, o para acomodarse a sus necesidades particulares. Y se complementa desde la psicología social con Gergen K. (2018) que argumenta que la percepción del “yo” como una entidad sólida, fija y coherente ha quedado obsoleto en la sociedad contemporánea, sosteniendo que las características del mundo actual, globalizado, interconectado y diverso, genera una constante interacción social, saturando al yo de informaciones y obligándolo a constantes cambios y actuar de forma fluida por medio de la conexión y el diálogo.

Las identidades se definen como construcciones que se realizan por el contraste entre factores endógenos y exógenos, que marcan las diferencias con el otro, de acuerdo a los significados propios y a los procesos relacionales que se suceden en cada individuo, y acepta la premisa de que somos constructores de múltiples identidades relacionadas a la pertenencia de grupos sociales que se recomponen continuamente, en un despliegue de dinamismo incontrolable y el cual se negocia y reinventa de acuerdo a las condiciones históricas personales y sociales (Bauman, 2005; Hall, 2023; Tedesco, 1996; Klor de Alba, 1992; García Gavidia, 2000).

La identidad social de una persona se halla relacionada con el conocimiento de su pertenencia a ciertos grupos sociales y con la significación emocional y valorativa de esta pertenencia; de acuerdo a Tajfel H. (apud en Álvaro y Garrido 2003), ésta también es producto de la comparación que la persona establece entre los grupos a los que pertenece y aquellos que le resultan ajeno, valoración que pasa por la autoevaluación de los actores y su rol en el grupo al que pertenece.

La importancia de compararse y tomar conciencia del grupo para concretar una identidad social en particular no es el aporte fundamental de este enfoque; Tajfel enfatiza la visión de un proceso, como mecanismo causal que determina las relaciones entre grupos como a nivel intra-grupos. Es decir, la acentuación de las diferencias entre los grupos (exogrupo) y a lo interno de los grupos (endogrupo) contribuye a un fortalecimiento de las identidades que se van configurando en las relaciones y responde a las necesidades de las personas de pertenecer a un grupo social.

Según Tajfel H., la conducta social puede ser descrita utilizando un continuo, que va desde el extremo puramente interpersonal hasta el extremo puramente intergrupalo, en el cual el primer caso, está determinado por las características individuales y las relaciones personales entre los individuos. En el extremo intergrupalo, toda la conducta mutua está terminada por la pertenencia de las personas a distintos grupos. Pueden existir a lo largo del continuo posiciones que determinarán movioidades personales y sociales de la identidad, haciéndola altamente motriz. Este autor considera que la necesidad de reforzamiento de la identidad social, el mecanismo causal que da lugar a situaciones de cambio social objetivo. Hay tres situaciones relevantes en este sentido. a) aquella en las que un grupo se encuentra en una posición ambigua o marginal, lo que hace que las personas tengan dificultad para definir su lugar en el sistema social, b) aquellas en las que la posición de un grupo que ha sido definido por consenso como superior se ve amenazada por un cambio que se está produciendo o por el conflicto de valores inherentes a su

superioridad, c) aquellas en las que los grupos que han sido definidos como inferiores toman conciencia de que su situación no es legítima o piensan que es factible intentar cambiarla.

Esta visión es transferible a la organización como centro de actividad humana en el que se conforman grupos sociales y en consecuencia identidades relacionadas, a lo interno como a lo externo. Los actores de la organización como seres dinámicos expuestos a la cultura, mentalidades y racionalidades construyen sus identidades a partir de las interacciones a las que se exponen.

Por su parte, la identidad profesional es una de las identidades que los actores construyen, específicamente en el grupo social organizacional, éstas por un lado, pueden ser intencionalmente mediadas por los líderes para ajustarlas a las necesidades de determinada organización y por el otro, su carácter inestable, fragmentario y descentrado permite abordarlas con un nivel de flexibilidad suficiente para su comprensión y para el acompañamiento, igualmente intencional, en su re-creación, invención y reinención.

Arango Gaviria (2002) señala que los procesos identitarios se transforman a lo largo de la vida, de la trayectoria individual y colectiva, que un mismo sujeto experimenta o construye simultáneamente identidades, de la cual una de ellas es la identidad profesional. Por su parte, Castell (1999), llama identidad al proceso de construcción de sentido a partir de atributos culturales que son considerados prioritarios sobre otras fuentes. Es parte de la socialización del sujeto, lo cual confirma que todas las identidades son construidas tomando sus materiales de la historia, la geografía, la biología, las estructuras de producción y reproducción, la memoria colectiva, las fantasías personales y los aspectos religiosos, entre otros factores.

Barbier (apud Álvarez Martín, et al, 2004), plantea un enfoque más analítico de identidad subrayando que puede entenderse como las construcciones o representaciones que otros hacen de un sujeto (identidad construida por otro) y cómo las construcciones que un actor efectúa de sí mismo (identidad construida por sí). Dos

dimensiones que se complementan dado que la identidad personal se configura a partir de un proceso de apropiación subjetiva de la identidad social, es decir, de la pertenencia y de la ubicación en relación con el otro y lo otro. Agrega Álvarez Martín, et al, (2004) que también puede hablarse de identidades como construcciones realizadas en torno a un estado deseable versus construcciones hechas a partir de un estado presente, lo que le da un carácter provisorio y dinámico a su construcción.

La mirada dinámica y cambiante de las identidades no les da a éstas un carácter de menos significado, sino por el contrario es coherente con la idea de autonomía y de control sobre el comportamiento humano, aunque relativizada por la inconsciencia de la influencia del entorno, es decir, el no conocimiento de estas influencias genera pasivamente en los actores sociales identidades confusas, inmaduras y no deseables que pueden perjudicar la acción social de la persona.

Como síntesis, las identidades se convierten en el dispositivo base de la cultura, asumidas, como construcciones que se elaboran a partir de las interacciones del humano con su entorno, por eso lo dialógico, lo conversacional o el lenguaje en su visión general fundan la identidad y la cultura de los pueblos. Se construyen identidades y con ella la cultura, a partir de la relación con el otro (sentido de alteridad), por lo que éstas se reconstruyen, se reinventan y se recomponen en un modo dinámico, en el cual se negocia de acuerdo a las condiciones históricas, personales y sociales.

El mundo cambiante y enmarcado en la lógica globalizada del mercado y del conocimiento, requiere la conformación de identidades profesionales adecuadas a los nuevos conceptos y a las nuevas racionalidades que la realidad construye, se ha transitado de un trabajador pasivo y obediente a un sujeto laboral que se le exige constantemente expresiones de creatividad, innovación e inventiva. La competitividad ha transformado el oficio, en tanto exige renovación continua de los saberes para responder a las exigencias de la sociedad del mercado como la del conocimiento (Barbero, 2005).

Esta condición descrita brevemente en el párrafo anterior, obliga a las universidades a repensarse como iniciadoras de la formación identitaria de los profesionales y presiona a las organizaciones empresariales a renovarse continuamente en aras de adecuarse a las altas exigencias de la sociedad actual. Las identidades juegan un rol fundamental en el desarrollo de la organización, sea cual sea su tipología, dado que éstas son los mecanismos de la acción de los actores, en ella confluyen creencias, valores, actitudes, intenciones, capacidades y habilidades; que explican de algún modo el comportamiento organizacional sean estos proclives a los objetivos organizacionales o contrarios a los mismos.

Identidades profesionales e identidades organizacionales

Las identidades profesionales como cualquiera de las identidades se forman o construyen a partir de la interacción con otros y con el entorno; la identidad es móvil, fragmentada, se transforma y se reinventa continuamente de acuerdo a las conexiones con las culturas y las interpretaciones que hacemos de lo que rodea al sujeto. Las identidades no son estables, ni esenciales, son fracturadas e inestables, y se construye de forma múltiple en relación con distintos e incluso contradictorios discursos y prácticas (Gergen, K. 2018; Stuart H, 2006).

En tal sentido, las identidades profesionales no se constituyen solo por el diseño curricular de una universidad o solamente por la dinámica experiencia de interacción con sus pares y profesores. Esta debe construirse con la participación de los profesionales en el campo laboral específico, en la cual estará en continua evolución. En consecuencia, formarse como profesional depende más de la interacción con el entorno, del dialogo permanente, de la reflexión y el análisis del trabajo realizado y de la capacidad de problematizar y teorizar la praxis que, como sujeto, se hace en la vida laboral.

Kielhofner (apud Muñoz Palm 2008) hace su planteamiento integral de las identidades profesionales al señalar que los procesos

de identidad están estrechamente ligados al autoconcepto y al autodesarrollo profesional, produciéndose un intercambio creativo entre el saber y ser, que evidencia la capacidad de los sujetos de evolucionar en su propia línea de afirmación profesional. Es decir, las identidades profesionales son construcciones autónomas que el sujeto realiza en la interacción con los otros pares y en un contexto profesional que le reafirma los sentidos y significados de su ser, su saber y su hacer, siempre en busca de confirmar su pertenencia a los eventos que deben caracterizarlo.

Uno de los objetivos de esta investigación es establecer las relaciones y vínculos de construcción de la identidad profesional del trabajador universitario, basados en las ideas planteadas de revalorización de la subjetividad, de la construcción en el dialogo y la interacción, cuyos contenidos narren la perspectiva del profesional que se desea o necesita la universidad innovadora. Para ello se determinará la influencia que el enfoque teórico del comportamiento emprendedor puede tener en la construcción de las identidades profesionales y organizacionales de la organización universitaria.

Las identidades profesionales son un dispositivo de interés para el logro de los objetivos organizacionales, se parte de una lógica de necesidad estructural de la organización de poseer los profesionales que requiere para el propósito de la misma; en consecuencia esta construcción equivale a la pertinencia, a la adecuación cognitiva y operativa, a los saberes propio de la acción profesional que realicen los actores, pero fundamentalmente con el carácter afectivo de satisfacción que posean los actores en las funciones profesionales que ejerza.

La identidad organizacional por su parte, es una construcción que define el yo colectivo que sintetiza las características centrales, identificables y fortalecidas de la propia organización (Flores J., 2003). Es entendida como una identidad colectiva, es decir, como la representación de la organización compartida por sus miembros o por grupos de ellos (Andrews; Baslert y Collers, 1997). Del factor individual se pasa a la percepción del grupo social como factor

identitario. Los miembros de la organización concientizan su papel en la organización a partir de su pertenencia y de su comodidad o incomodidad de esa pertenencia.

Cantisano, G. y Descals, F. (2005) coinciden con Andrews, Baslert y Collers (1997) al relacionar las identidades organizacionales con la cultura organizativa señalando que las primeras son de un derivado de las segundas, tamizadas por filtros cognitivos en cada individuo, en los cuales en ambas confluyen creencias, valores y actitudes que luego son responsables de los comportamientos dentro de la organización. De allí la importancia de las mismas, de su construcción adecuada y de su consolidación como un proceso de garantía de acciones que coincidan con los objetivos y misiones organizacionales. La importancia de las identidades organizacionales también se manifiesta en la capacidad que poseen de darle forma a los tipos de procesamientos que hacen los actores con la información, que tienen un efecto en la satisfacción como en la efectividad organizacional. Es decir, las identidades organizacionales se acercarán o se alejarán a los propósitos mismos de la organización, por lo que esto permeará los niveles de interpretación de los preceptos de la misma.

Es por ello que la identidad organizacional tiene que ver con los niveles de compromiso que posee el actor con la organización y en especial con las tareas que ejecuta, aun a pesar de las contradicciones que identificará en sus pares. El compromiso como proceso de identidad posee tres componentes principales: 1) el actor cree en los objetivos y valores de la organización, y los acepta; 2) está dispuesto a hacer un esfuerzo considerable por la organización; y 3) desea seguir siendo miembro de la organización; razones por las cuales el actor comprometido está dispuesto a defender la reputación de la organización y a realizar sacrificios personales por el desarrollo de la misma. La identidad organizacional trasciende por eso la mera satisfacción laboral, aunque la incluye, dado que esta se limita al puesto de trabajo o a la función que ejerce dentro de la organización, pero la identidad desde el compromiso va más allá de eso y trasciende lo micro. Por eso puedo estar satisfecho con lo que hago

en la organización y no estar identificado ni comprometido con la organización como un todo.

La identidad organizacional se considera ligada a la identidad profesional y se valorará como un referente complementario a tales identidades y como explicación de los comportamientos que se originan a lo interno de la organización.

Identidades profesionales universitarias emprendedoras

Las siguientes reflexiones surgen del análisis de los diversos enfoques teóricos que hasta aquí hemos abordado en la presente investigación. Se asume el comportamiento emprendedor organizacional como el surgimiento de nuevas prácticas que movilizan o superan el estatus quo, como acciones inesperadas que se caracterizan por su innovatividad, es decir, por lo novedoso de su práctica en un contexto particular (no necesariamente original). Este comportamiento es multidimensional e interaccionan los aspectos contextuales e individuales en su surgimiento. Para el interés de esta investigación estos comportamientos son factibles y deseable en la organización universitaria y se entrelazan con las identidades profesionales y organizacionales que los actores construyen en su experiencia en la misma.

Las identidades profesionales son multidimensional o multifacéticas constituidas por sub – identidades que en algunos casos entran en conflicto continuo, existe puntos de vista divergente entre los analistas si éstas debieran armonizarse o simplemente convivir de ese modo; no obstante lo importante de esa característica es que le ofrece un dinamismo de interés para su construcción constante y nunca finalizada; por otro lado, las identidades se forman en las fuertes relaciones entre la agencia y la estructura social generando importantes tensiones entre el deseo de ser un profesional autónomo en su construcción y las solicitudes y presiones del contexto sociopolítico que envuelve y demanda. Esta tensión es particularmente especial en la formación de identidades profesionales universitarias en instituciones públicas.

Las diferentes variables que aquí se han estudiado convergen en un contexto que las construye y de-construye en una dinámica compleja de interacción. El comportamiento emprendedor de la organización, invita continuamente a la participación de sus actores en la red innovadora que promueve, lo que influye en éstos dando como resultado posturas de resistencia o adherencia; que pudieran resultar en construcciones de comportamientos relativos u opuestos, así como en la construcción de identidades profesionales y organizacionales relacionadas o no con la cultura organizativa predicha.

Aunque la teoría roteriana sobre el locus de control interno y la teoría del comportamiento planificado de Azjen I. reducen la creencia del impacto del contexto sobre el comportamiento, otras teorías enfatizan en lo contrario tales como la banduriana del aprendizaje social (determinismo recíproco) y la teoría estructuralista de Giddens (dualidad estructural). Este estudio asume la visión de la acción social en el que ambas dimensiones, externa (estructura social) e interna (agencia, actores) influyen en la conformación de identidades y en la realización de comportamientos de cualquier tipo, con dependencia de las resistencias que cada dimensión (personal o ambiental) oponga a cada una de ellas.

La identidad (personal) del emprendedor se origina desde los factores genéticos parental de cada persona hasta los procesos de adquisición de las experiencias acumuladas en los procesos cognitivos de su inclusión cultural (socialización). Y por los que transita cada persona durante su constante maduración física, intelectual, emocional; así como por sus aprendizajes y experiencias profesionales u ocupacionales. De los distintos aspectos de la identidad personal, la identidad emprendedora se caracteriza por movilizar el logro de los objetivos planteados (Dehter, 2004).

La identidad profesional universitaria – emprendedora sería un resultado multifuncional, en el que contexto y condiciones actitudinales de intención personal, se combinan dinámicamente

para generar un actor dispuesto al cambio y a evolucionar o revolucionar hacia estados más ideales de comportamientos en la universidad, que contribuyan a la autorrealización individual como a la transformación universitaria.

Sistema de Bases Teóricas Sobre el Comportamiento Emprendedor

La revisión de literatura permitió concretar una mejor comprensión del fenómeno de estudio y realizar interesantes relaciones teóricas - conceptuales sobre el mismo, produciéndose una correlación de enfoques que contribuyen a su ubicación contextual ontológica y epistemológica (ver figura N° 3).

Figura N° 3 Sistema de bases teóricas del comportamiento emprendedor organizacional.



Fuente: Autor

Una primera síntesis de los análisis realizados en este capítulo se presenta en la figura No 3, en la cual se dibuja las relaciones sistemáticas de las teorías y enfoques conceptuales que se interceptan para explicar este tipo de fenómeno dentro de las

organizaciones y en cualquier contexto. En el presente estudio se realizó una selección de autores de las ciencias humanas y sociales, que han dado aportes significativos para el estudio del comportamiento, así como investigadores que específicamente han abordado el tema del comportamiento emprendedor; lo cual ha permitido hacer adecuaciones de conceptos, nociones e ideas al objeto de estudio de esta investigación: el comportamiento emprendedor innovador en la organización universitaria.

Como resultado del análisis realizado, el objeto de estudio tiene un marco contextual y de referencia definido, a partir de logro de la sistematización teórica – conceptual del comportamiento emprendedor (en una primera etapa). Estos elementos teóricos fueron sistematizados para que sirvieran de base a las reflexiones posteriores para generar un sistema explicativo de este tipo de comportamiento en la organización universitaria (como segunda etapa): Un sistema explicativo teórico-conceptual que organice nociones, proposiciones, conceptos y postulados existentes y elaborados a partir de este estudio, que disminuya la vaguedad teórica y aumente la comprensión del fenómeno.

CAPITULO III

ENFOQUES METODOLÓGICOS

Enlaces heurístico y propósito de la investigación

El objetivo de este capítulo se enfoca en la descripción del camino metodológico seguido en el proceso de indagación tanto teórico como empírico, y pretende exponer las ricas posibilidades que se le presentan al investigador al incurrir en la hermosa tarea investigativa. Desde las posturas gnoseológicas, epistémicas y ontológicas hasta los métodos concretos para buscar y producir conocimiento a través de la reflexión crítica y los procesos científicos aplicados.

El propósito de esta investigación fue elaborar un sistema teórico que explicara el comportamiento emprendedor en la organización universitaria y sus relaciones con los actores en cuanto a sus identidades profesionales e identidades organizacionales como soporte de la transformación universitaria, desde la literatura existente, los puntos de vista de diversos autores, los marcos epistemológicos que sustentan, la indagación empírica y de las reflexiones teóricas – conceptuales realizadas por el investigador.

Un sistema teórico que reúna el conjunto de nociones, ideas, postulados y conceptos de manera coherente e interrelacionada que disminuyan la vaguedad existente en el tema y aumente su comprensión y promoción. Para ello se realizó un proceso lógico de trabajo intelectual constituido por métodos de pensamientos que dirigen a la formación de conceptos, a la formación de juicios o enunciados y a la realización de inferencias. En cuanto a la formación de conceptos los métodos de abstracción y definición son los prevalecientes, así como para la formación de juicios fue necesario realizar relaciones, análisis, síntesis, comparaciones y clasificaciones

para finalmente realizar procesos de inferencias abductivas que permitieron llegar a las explicaciones necesarias para ampliar la comprensión del objeto de estudio (Sierra Bravo, 2005).

La palabra explicación desde su acepción etimológica en latín, significa *ex* salir, partir, pasar de un estado a otro y *plico* que significa plegar, doblar; lo cual se resume en *salir de estado de plegamiento o desplegar algo en general*. Modernamente la palabra explicar se utiliza básicamente con relación al conocimiento en el sentido de “declarar, manifestar, dar a conocer a otro lo que uno piensa... con palabras muy claras, que se haga más perceptible... llegar a conocer las causas de una cosa”. En el presente estudio, las explicaciones que se presentan, tienen el fin de mostrar de manera coherente, lógica y clara un sistema teórico organizado para comprender mejor el fenómeno estudiado, tanto desde un plano **lingüístico** entendido como la expresión de un enunciado mediante otras palabras distintas pero más comprensibles, como desde un plano **lógico** subsumido bajo un conjunto de premisas que reduzca la explicación a lo que requiere ser explicado, desde un punto de vista **gnoseológico** en el sentido de comprender lo no conocido en términos de lo conocido y desde un punto de vista **epistemológico** como **ontológico** que dé cuenta de los procesos y relaciones del hecho a estudiar que lo condicionan o determinan y en el sentido de encontrar los por qué o las causas del mismo (Sierra Bravo, 2005).

En resumen, las explicaciones que se realizan en este estudio tienen la intención de dar cuenta del fenómeno, descubriendo sus partes constitutivas y su red de relaciones de tal modo que permitan insertar el fenómeno del comportamiento emprendedor en un sistema o estructura más ampliada del cual forme parte y que es necesario contextualizar o socializar. Las explicaciones a las que nos referimos no son simplemente descriptivas del fenómeno, sino que al poner de manifiesto sus relaciones se descubren los vínculos de influencia y asociación de los elementos.

Enfoque epistemológico: Mirada onto-gnoseológica del objeto de estudio

En enfoque epistemológico que ha orientado la presente investigación no se circunscribe a una mirada unidireccional epistémica, pues los diversos modos de abordar la realidad y de producir conocimientos, tanto en las reflexiones previas como en la acción investigativa generó la aplicación y uso de técnicas de investigación, que dieron cuenta de posturas epistemológicas disimiles. El uso de instrumentos de recolección de datos cuantificables, por ejemplo, no desvía la mirada racional – idealista (interpretativa) de la realidad, ni el uso de argumentaciones teóricas.

Por lo tanto, es una investigación del tipo mixta, donde en primera instancia prevalece el paradigma postpositivista, determinado por el enfoque filosófico del realismo crítico en el cual “la realidad existe pero sólo puede ser aprehendida de manera imperfecta y probabilística” como ontología básica, lo que el sentido epistémico deriva en una dualidad modificada – objetivista cuyos resultados investigativos son probablemente verdad, por lo que no se pretende declarar o descubrir verdades “terminantes, conclusivas o definitivas” (Sandín, 2003; Padrón, 2007). El paradigma postpositivista acepta una metodología de la investigación basada en la falsificación de hipótesis (Poperiana) coherente con la verdad relativa o transitoria, que además puede incluir métodos cualitativos en los abordajes de la realidad generando posturas de integración o combinación de técnicas que ampliarían la comprensión y conocimiento del objeto y dando entrada al paradigma interpretativo de la realidad.

En ese sentido, desde el punto de vista gnoseológico, el racionalismo crítico poperiano (en el cual se les da más valor a las estructuras del pensamiento y del razonamiento que a la experiencia) domina la estructura de análisis realizado. No obstante, la presencia, de cierta valoración a lo empírico tanto desde las praxis cuantitativas como las interpretativas. Estas combinaciones junto a las orientaciones ontológicas permiten definir de acuerdo a Padrón

(2007) los enfoques epistemológicos explicativos de este particular abordaje de la realidad: Racionalismo – Realista, Racionalismo – Idealista y Empirismo - Realista.

El racionalismo realista se realizó a través del análisis de las informaciones recogidas sobre la presencia – ausencia del comportamiento emprendedor en la organización universitaria por medio de las escalas del cuestionario CEO-U, así como los niveles de identidades profesionales e identidades organizacionales, que permitió determinar las interrelaciones de las variables por un lado, así como la validación de las variables, categorías e indicadores de análisis generada en el estudio teórico de la primera fase. El empirismo realista se evidencia en la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, en este caso el cuestionario CEO-U compuesto por las escalas CEO, CEI e IDENTI. Por su parte el racionalismo idealista está presente en las entrevistas y análisis cualitativo de las mismas, así como con el abordaje realizado del juicio de experto para la validación teórica y en las reflexiones argumentativas de la misma, delineando los ejercicios de integración metodológica experimentados en este estudio.

Diseño de la investigación: Descripción, Explicación y Contrastación

La investigación desarrollada siguió tres fases principales interrelacionadas: la **fase descriptiva**, la **fase explicativa** y la **fase contrastativa**. La primera fase, cuyo propósito es describir la realidad del objeto de estudio en el campo, proveyendo un registro de los tipo de hechos que tienen lugar dentro de esa realidad y que la definen o caracterizan sistemáticamente; seguidamente las explicaciones, parten de descripciones suficientemente exhaustiva de una determinada realidad bajo estudio y de la necesidad de conocer por qué ciertos hechos de esa realidad ocurren del modo descrito, es decir, de la necesidad de encontrar ciertas relaciones de dependencia entre las clases de hechos que fueron formuladas en la fase anterior de la secuencia, se considera que este tipo de

explicaciones pueden ser complementadas con interpretaciones de informaciones obtenidas con técnicas cualitativas lo cual se realizó a través de entrevistas y observaciones abiertas en el campo. Esta fase dio como resultado el sistema teórico (en dos etapas) la **primera etapa** es el resultado primario de la organización de ideas, postulados y teorías existentes y que a juicio del autor engloban y dan sentido desde el punto de vista contextual teórico, la comprensión y el conocimiento del comportamiento emprendedor en la organización universitaria y sus relaciones con la construcción de identidades profesionales y organizacionales, como soporte de la eficiencia y la eficacia de los actores en el marco de aportes para la transformación universitaria. Asimismo, el sistema teórico mencionado permitió identificar categorías, indicadores y variables que sirvieron para elaborar el cuestionario que serviría de recolección de datos y la verificación de hipótesis.

Al ser verificadas las hipótesis, las categorías, indicadores y cualidades claves de una universidad con comportamiento emprendedor se pasó a la **segunda etapa** de construcción del sistema teórico, como producto de las reflexiones del autor derivadas de la primera etapa, en la cual se construyeron conceptos enlazados con el resto del sistema teórico y argumentaciones reflexivas que explicarían el comportamiento emprendedor en la universidad innovadora y emprendedora ideal, deseada y necesaria para estos tiempos.

Estas fases descriptivas y explicativas abordaron el comportamiento emprendedor y las identidades en una organización universitaria, desde la observancia de su presencia hasta los niveles de relaciones e influencias; de tal modo que se generen productos cognoscitivos significativos para el estado del conocimiento actual del objeto de estudio. La **tercera fase contrastiva** tiene como fin, validar el sistema teórico a través de los instrumentos tanto cuantitativos como cualitativos convenientes para tal fin. Esta fase parte del hecho de que se construyeron aspectos teóricos que requieren ser puestos a pruebas en cuanto a coherencia interna y externa, para lo cual se utiliza el juicio crítico

especialmente de expertos, con el fin de encontrar errores o argumentaciones a favor, los primeros para desecharlos y corregirlos y las segundas para darle un mejor sentido al sistema teórico producido.

La presente investigación se realizó bajo un diseño explicativo (no experimental), que de acuerdo a Cea D' Ancona (2001), permite analizar factores que intervienen en la causa de una acción, actitud o hecho determinado. Para ello se estudió, en primera instancia, de manera aislada cada variable, para luego analizarla de manera conjunta y reconocer sus interrelaciones, de ese modo se generaron abstracciones interesantes que devinieron en construcciones teóricas como aporte al estado del conocimiento de los temas seleccionados.

Relación de métodos utilizados para el estudio: objetivos, construyendo datos y el análisis

El primer objetivo general planteó construir un sistema teórico explicativo del comportamiento emprendedor en una organización universitaria entrelazado con las identidades profesionales y organizacionales de los actores como factor de impulso a la transformación universitaria, que significó transitar por diversos pasos metodológicos y epistemológicos que condujeron a su logro.

Se analizó exhaustivamente las teorías tanto psicológicas como sociológicas de la organización y el tema del comportamiento organizacional, como forma de integrar la explicación sistemática del comportamiento emprendedor e innovador en la universidad como organización compleja, cuyo resultado fue, un sistema de bases teóricas explicativo (etapa 1) y un sistema de hipótesis explicativas a partir de las inferencias abductivas y la identificación de variables, categorías e indicadores.

El objetivo específico N° 1 del objetivo general número uno, se realizó por medio de técnicas de análisis de contenidos de documentos bibliográficos, así como de procesos de pensamientos intelectuales de síntesis, clasificaciones y contrastaciones que dio

como resultado la organización y relación de los diversos conceptos teóricos que giran en torno al objeto de estudio, lo cual permitió seleccionar y organizar un sistema teórico de base para luego transitar a un sistema teórico con nuevos aportes.

El objetivo N° 2 del objetivo general N° 1 se realizó la incursión empírica que permitió conocer la presencia o forma de manifestación del objeto de estudio y las relaciones con otras variables; representa el enfoque epistémico empírico - realista de abordarlo como búsqueda lógica - matemática y como lógica - interpretativa de la realidad observada. Se realizó a través de la aplicación de un cuestionario denominado CEO-U que mide la presencia del comportamiento emprendedor y se complementó con entrevistas a informantes claves.

El Objetivo específico N° 3 del primer objetivo general inicia la **Fase Explicativa**, con el cual se logró definir las categorías, indicadores y variables que soportan las construcciones propias del sistema teórico del comportamiento emprendedor y su transferencia al contexto de la organización universitaria. Se utilizó el método de inferencia abductivo de Peirce y el modelo holístico de Bagozzi - Phillips, así como el uso de mapas conceptuales y mentales como producto de los procesos de abstracción y reflexión que implica la tarea. Los resultados obtenidos permitieron confirmar las variables y crear las bases para la construcción de conceptos teóricos que contribuyen a las explicaciones.

El objetivo N° 4 planteó la construcción de conceptos teóricos sobre el comportamiento emprendedor y sus relaciones con las identidades profesionales y organizacionales, en el contexto de la organización universitaria a partir de los procesos de abstracción e inferencias abductivas y utilizando técnicas del enfoque holístico así como de argumentaciones reflexivas que contribuyeron a la conformación del sistema teórico explicativo adaptado a la institución universitaria, como herramienta de comprensión del fenómeno estudiado en ese contexto.

Como **fase de contrastación** con el objetivo general N° 2 se realizó la validación del sistema teórico construido, por medio de

la constatación de coherencias por un lado y aportaciones a la explicación existente y disminución de vaguedades teóricas, por el otro.

Se trazó un objetivo específico, con el fin de realizar el análisis que condujera a la validación cualitativa de los factores teóricos presentes en el análisis del comportamiento emprendedor y sus vinculaciones con la construcción de identidades, para lo cual se utilizó el juicio de experto que verificaron en un primer momento el contenido de los conceptos teóricos elaborado, las causalidades y el sistema teórico en su totalidad, mediante el análisis estructural y argumentaciones reflexivas.

Para el análisis y validación de los conceptos elaborados, se invitaron a participar a (4) expertos en el tema, los cuales se les presentó un formato de matriz de doble entrada, donde la primera fila, contiene las categorías centrales que orientaron la construcción del concepto y en la columna los indicadores considerados necesarios para su construcción. Los expertos evaluaron el nivel de correspondencia entre categoría e indicadores cuyos resultados se les aplicó el coeficiente de Kendall para determinar su concordancia.

Para la validación del sistema teórico se utilizaron dos instrumentos, el primero un cuestionario de aseveraciones de escala lickert, de acuerdo a desacuerdo, que recoge las cualidades consideradas claves para dar soporte al sistema como modelo derivado de universidad emprendedora e innovadora, las cuales serán votadas o confirmadas por actores involucrados en el mundo académico universitario, con experticia en el tema, su nivel de aceptación o rechazo permitió una revisión y adecuación final a las cualidades claves. Asimismo, se utilizó un proceso de validación de criterios cualitativos de argumentación reflexiva acompañado de una escala del 1 al 7 de acuerdo y desacuerdo en el cual se evaluó el sistema teórico construido. Para el mismo se seleccionaron igualmente (3) expertos a los cuales se les entregó el resumen del sistema teórico con el fin de analizarlo con base a los siguientes criterios: relación con teorías existentes, coherencia interna,

comprensión, precisión conceptual y lingüística, capacidad unificadora, potencial heurístico y originalidad, que fueron evaluados de acuerdo a los niveles presentes en el sistema.

En el siguiente cuadro se define cada criterio, los cuales fueron entregados a los expertos en una matriz que valoró entre presencia – ausencia del criterio en una escala de mínimo a máximo, los cual complementaron con una breve opinión abierta de lo revisado:

Cuadro N° 5 Criterios de validación de sistemas teóricos

CRITERIOS	DEFINICION
Relación con teorías existentes	Es la compatibilidad que hay entre los principios evidenciados en la propuesta del sistema teórico y el conocimiento establecido en el campo o los campos afines.
Coherencia Interna	Si los postulados, ideas, nociones, conceptos del sistema teórico se relacionan entre si sin contradicciones y con consistencia, entonces hay coherencia interna.
Comprensión	Si el sistema logra unificar e integrar un amplio campo de conocimiento y es aplicable a diferentes áreas y disciplinas, el valor y utilidad crecen.
Precisión conceptual y lingüística	Si hay unidad conceptual, es decir el discurso debe estar definido, la exactitud y la precisión lingüística debe reducir la vaguedad y la ambigüedad.
Potencial heurístico	El sistema sugiere, guía y genera nuevas búsquedas, nuevas investigaciones. Suscita ideas y promueve desconfianza y resistencia, así como nuevos problemas.
Originalidad	Las relaciones innovadoras del sistema teórico, las proyecciones no comunes, invitan a pensar de un modo nuevo, son criterios de originalidad.

Fuente: Adaptado por el autor, de Martínez M. (2004)

Instrumentos y Técnicas de recolección de datos

Para el abordaje del estudio, se utilizaron básicamente tres procesos de indagación: el cuestionario, la entrevista y la

observación directa al campo. Aplicadas en distintos momentos, pero en un mismo continuum heurístico.

El **cuestionario** que permitió observar el comportamiento de las variables sobre comportamiento emprendedor tanto de la organización como de los actores que allí interactúan, el cual midió el nivel de presencia de identidades profesionales y organizacionales, como variables que complementan en su interrelación al comportamiento emprendedor.

El cuestionario CEO-U consta de 33 ítems compuesta por tres escalas CEO (12 ítems), CEI (8 ítems) e IDENTI (13 ítems). El cual quedo estructurado de acuerdo a dos niveles: organizacional (CEO) e individual (CEI e IDENTI), en el cual CEO está compuesto por 4 dimensiones: *Innovación*, cuyo indicador es: *creación de ideas*, con reactivos que permiten medir la generación de ideas y proyectos que confirman la tendencia innovadora de la universidad; la dimensión *Proactividad* con el indicador *iniciativa*, que confirma el elemento practico de la innovación en su fase aplicativa. La dimensión *Renovación estratégica* conformado por los indicadores *cambios y persistencia*, que miden los resultados evidentes de las innovaciones en el primero y la perseverancia en la decisión del cambio y la innovación en el segundo. La dimensión *Asunción de riesgos* con el indicador *riesgos* que mide la capacidad de riesgo de la organización al confrontar la resistencia interna y del entorno ante las innovaciones.

En el nivel individual el CEI quedo conformado con dos dimensiones: actitudes y creencias y norma y cultura que mide a través de los indicadores *satisfacción laboral, disfrute y creatividad, identificación de oportunidades, logro económico, e influencia de cultura organizacional*, la disposición e intención de comportamiento emprendedor en los actores profesionales de la universidad. Asimismo, para la variable Identidades Profesionales se constituyeron las dimensiones: *profesional universitario, identificación organizacional y compromiso organizacional* cuyos indicadores miden la *autopercepción laboral, la valoración al entorno profesional, la identificación, la pertenencia y el compromiso* de los actores.

La escala de respuesta asociada a los ítems del CEO-U consiste en 5 categorías tipo escala lickert que van de totalmente en desacuerdo hasta totalmente de acuerdo. La puntuación total se expresa en una escala de valores que oscilan entre 33 y 165. Esto significa, que mientras mayor sea el puntaje obtenido en la escala, más favorable será la percepción del comportamiento emprendedor de la organización y de los actores.

La validez del instrumento fue realizada por juicios de expertos quienes determinaron la misma sobre el contenido; el nivel de confiabilidad se realizó con la aplicación del coeficiente alfa de cronbach que dio como resultado de acuerdo a cada escala CEO 0.9526, CEI 0.6430 y IDENTI 0.7060 interpretada como de alta confiabilidad respectivamente.

La **entrevista** fue otra de las técnicas utilizadas con el fin de recoger las opiniones y percepciones sobre el comportamiento emprendedor e innovador en organizaciones universitarias. Fueron realizadas a informantes claves, un actor interno a la organización que sirvió para el estudio empírico, de alta responsabilidad gerencial y a un observador externo de gran experiencia en el mundo académico, bajo la premisa de que poseen el conocimiento experto necesario para dar cuenta de lo que se busca.

Analizando los datos: La abducción en la reflexión para construir sistemas teóricos

La abducción es un método de razonamiento sobre las ideas para generar nuevas ideas y conceptos cada vez más complejos. Es un proceso de indiferencia que intenta superar los datos obtenidos incluyendo teorías o los marcos teóricos, para ubicarlos en marcos teóricos interpretativos y explicativos. Y ocurre en la medida que van apareciendo aspectos nuevos, sorprendentes o anómalos que se utilizan para dar una nueva configuración de las ideas, lo que crea una interacción dinámica entre las ideas existentes, los hallazgos y las observaciones anteriores, las nuevas observaciones y las ideas novedosas. Lo cual es un proceso que va desde los casos

o hallazgos específicos hacia niveles genéricos que permite la movilidad conceptual a lo largo de una gama de contextos sociales (Coffey y Atkinson, 2003).

La analogía está implícita en este proceso inferencial que se basa fundamentalmente en comparaciones de lo que constituye la cosa y objeto investigado. La abducción tiene como fin disminuir la vaguedad del objeto de tal modo que sea más explícito y accesible a la comprensión, para ello se basa en la analogía y en la hipótesis como herramienta de pensamientos de abstracción. Todo esto lleva a la constitución o proposición de hipótesis explicativas que permita encontrar conexiones entre las cosas o variables (semejanzas y diferencias). En resumen, de lo que se trata es llegar de manera lógica a relaciones entre elementos de la investigación que responda a las dudas iniciales o a las preguntas inquietantes del investigador al momento de recorrer la misma.

La inferencia abductiva permite la proposición de hipótesis en el marco de la construcción del sistema teórico explicativo para luego ser verificadas en la indagación empírica. Representa un paso del proceso intelectual clave o decisivo para el aporte de construcciones teóricas puesto que genera en la relación sujeto investigador y objeto de estudio una dialéctica de analogías, transferencias, asociaciones y construcción de conceptos que devienen en productos teóricos. En el presente estudio, la utilización de la inferencia abductiva, generó la propuesta para organizar el sistema teórico explicativo sobre el comportamiento emprendedor en la organización universitaria y la elaboración de conceptos implicados.

El enfoque holístico como técnica de concreción para la elaboración de conceptos teóricos

Con el fin de vincular los resultados del diagnóstico sobre el comportamiento emprendedor en la organización universitaria y sus relaciones con las identidades profesionales y organizacionales se utilizó el enfoque holístico de Bagozzi y Phillips (1982) el cual se

usa tradicionalmente para evaluar teorías organizacionales pero que es adaptable a otros tipos de análisis. En este estudio, es asumida como una herramienta de representación de relaciones conceptuales, sobre la base de integrar enfoques teóricos de las teorías organizacionales y la psicología social referidos al comportamiento.

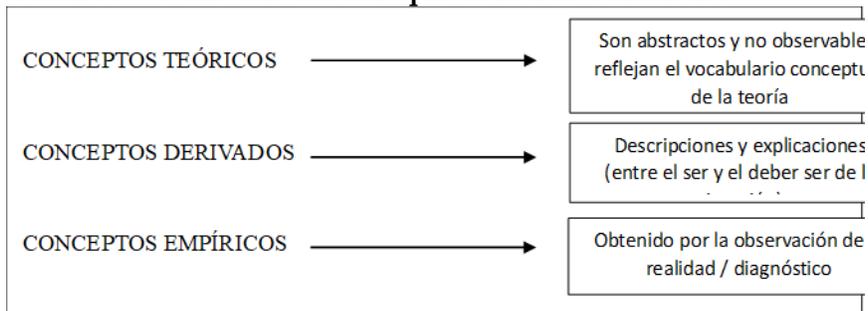
El constructo holístico de Bagozzi y Phillips plantea tres tipos de conceptos y cuatro relaciones. Los conceptos se identifican como los conceptos teóricos, los derivados y los empíricos; y las relaciones son: las hipótesis no observables, la definición teórica, la regla de correspondencia y la definición empírica. Los conceptos teóricos son abstractos y no observables, consisten en descripciones de fenómenos proporcionados por frases que reflejan el vocabulario conceptual de la teoría. Los conceptos derivados al igual que los teóricos son no observables, pero están atados directamente a los conceptos empíricos y se encuentran en un nivel de abstracción menor que los conceptos teóricos. Los conceptos empíricos se refieren a las propiedades o relaciones, cuya presencia o ausencia en una situación dada, puede ser conocida intersubjetivamente bajo circunstancias apropiadas, mediante la observación directa.

En cuanto a las relaciones del enfoque holístico, se encuentran las hipótesis no observables, que unen dos o más conceptos teóricos, mediante un enunciado. En el caso de nuestro estudio una hipótesis no observable es: *El comportamiento emprendedor en organizaciones universitarias se configura en la relación del propio comportamiento de los actores y sus identidades profesionales y organizacionales.* Puede observarse que los tres conceptos teóricos que se conectan son: comportamiento emprendedor de la organización, comportamiento de los actores e identidades de los mismos.

La segunda relación que se propone en el enfoque holístico es la definición teórica, que conecta un concepto teórico con uno derivado, mediante una definición nominal. La tercera relación es la regla de correspondencia que expresa una relación entre conceptos no observables (teóricos y derivados) y conceptos empíricos, y la cuarta

relación es la definición empírica que se caracteriza por dar significado a un concepto empírico, igualándolo con eventos físicos actuales en el mundo de la experiencia de los sentidos.

Cuadro N° 6 Síntesis del enfoque Constructo Holístico



Fuente: Autor

La construcción conceptual de este estudio tiene el propósito de agregar elementos originales a la organización del sistema teórico, para lo cual el enfoque holístico es una herramienta idónea para lograr los niveles de abstracción sobre el objeto de estudio a través de la integración y facilita la emergencia de ideas a través de la interacción teoría – praxis, teoría – hipótesis.

Análisis de entrevistas a informantes claves

Para el análisis de las entrevistas realizadas, fue necesario realizar un proceso de categorizaciones e interpretaciones para sintetizar la información y derivar de ella datos importantes, para la comprensión del objeto de estudio y para la posterior generación de conocimiento que alimentaría el sistema teórico. El proceso de categorización se realizó a través de procesos de pensamientos e inferencias abductivas, que permitió delimitar aquellos términos y conceptos que describen los actores tanto la entrevista como en las observaciones recogidas por medio de notas de campo del investigador.

La categorización sirve para clasificar las partes en relación con el todo, buscando significados en la red de relaciones, es un ejercicio mental constante de diseñar y rediseñar, integrar y reintegrar el todo y las partes que se convierta en el texto de lectura sencilla de la complejidad de donde proviene. El proceso de estructuración teórica siguió la línea de la integración de categorías menores o específicas en categorías más generales y comprensivas, tratando de llegar a una gran categoría, amplia y detallada, es decir compleja.

El análisis interpretativo produjo categorías claves tanto para construcción de conceptos teóricos como para la organización del sistema teórico sobre el comportamiento emprendedor en la organización universitaria y las aristas vinculantes descubiertas en el proceso de investigación. Su derivación principal fue las **cualidades claves de la universidad emprendedora.**

Análisis estadístico de los datos, Población Caso de Estudio y Los atributos de la investigación (Sistemas de Variables)

Para el análisis estadístico de los datos elaborados se utilizó la estadística descriptiva e inferencial que permitió organizar los datos de tal modo que facilitó su interpretación y utilización para los fines de la investigación.

Para la indagación empírica se decidió tomar los datos de una universidad pública venezolana, con una característica de interés para el estudio: se funda en el año 1999 con la firme intención de ser una universidad innovadora capaz de romper con las estructuras tradicionales que caracterizaban a la universidad venezolana. Se autodefine como una organización educativa que tiene el propósito y misión fundamental, de restaurar el espíritu integral de la educación superior, mediante la conjunción de la ciencia, la tecnología y las humanidades, para la formación de hombres cultos, capaces de establecer y desarrollar valores, y aptos para desempeñarse cabalmente en su rol de ciudadanos y profesionales (UNEY, 1999).

Sus principios fundamentales de flexibilidad, integralidad y pertinencia esbozan la idea de hacer una universidad abierta, innovadora y emprendedora, donde el principio de flexibilidad se manifiesta en la continua experimentación organizativa y académica que permita la adaptación a los cambios tan dinámicos que suceden; un principio de integralidad comprendido como la articulación armoniosa de las dimensiones científicas, humanísticas y tecnológicas del conocimiento y un principio de pertinencia entendido como el diseño de proyectos y programas educativos que respondan oportunamente a las necesidades de la región y del país (UNEY, 1999).

El grupo social indagado está compuesto por actores que forman parte de la institución mencionada, es decir sus profesores y personal administrativo que la constituyen; la institución, se encuentra ubicada en San Felipe y Guama dos ciudades del estado Yaracuy al occidente de Venezuela. Posee una estructura organizacional conformada por Rectorado, Vicerrectorado y Secretaría, Espacios Académicos que sustituyen a Facultades tradicionales y Coordinaciones de Postgrado, de Investigación, de Cultura y de Deporte, además de las dependencias administrativas necesarias para el funcionamiento de este tipo de organización.

La **población** indagada estuvo constituida por personal docente y administrativo con cargo ordinario de la universidad, conformada por un total de 80, distribuidos en 30 actores administrativos y 50 docentes. La UNEY posee sedes distribuidas en diversos espacios del territorio yaracuyano; Sede Rectorado en la Zona Industrial de San Felipe, Sede Guama en la población que lleva ese mismo nombre a 15 minutos de la capital del estado y donde está la mayor infraestructura que recibe a estudiantes y profesores, Sede Ciudad Deportiva de San Felipe donde reciben clase estudiantes del pregrado de Ciencias del Deporte en las asignaturas deportivas. Asimismo, otras oficinas administrativas, centros de investigaciones, coordinaciones académicas en diversos sitios de la ciudad.

Se aplicó a una muestra conformada por 30 actores del cuestionario COE-U con sus respectivas escalas que mide el comportamiento emprendedor de la organización, el comportamiento emprendedor de los actores y sus identidades profesionales y organizacionales que permitió conocer el comportamiento de cada variable y las relaciones entre ellas. Asimismo, dos informantes claves fueron entrevistados con el propósito de recoger sus impresiones y opiniones sobre las variables en estudio y el especial conocer sus puntos de vista sobre el tipo de comportamiento estudiado.

Las variables fueron propuestas y seleccionadas de la literatura revisada lo que permitió construir el cuestionario aplicado CEO-U, así como establecer categorías de análisis que luego sirvieron para la elaboración de conceptos y la construcción del sistema teórico. En ese sentido, se presenta un resumen de las mismas en el orden de atención de la presente investigación (Ver cuadros N° 7, 8 y 9).

Cuadro N° 7 Variable N° 1 Comportamiento emprendedor de la organización

VARIABLE N° 1	DEF. CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR DE LA ORGANIZACIÓN	Es una organización innovadora que enfatiza en la continua renovación e invención de propuestas que la conducen a la transformación y desarrollo. Rompiendo líneas y políticas tradicionales de organización.	<p>INNOVACION</p> <p>PROACTIVIDAD</p> <p>RENOVACION ESTRATEGICA</p> <p>ASUNCION DE RIESGOS</p>	<p>Creación de ideas: generación de ideas y proyectos que confirman la tendencia innovadora de la universidad.</p> <p>Iniciativa: motivación y decisión de llevar a cabo las ideas y proyectos innovadores que denoten anticipación ante la demanda.</p> <p>Cambios: resultados de los cambios propuestos y llevados a cabo.</p> <p>Persistencia: manifestación de perseverancia en las decisiones innovadoras y de cambio en la organización</p> <p>Riesgos: asunción de las amenazas y superación de las mismas a pesar del entorno. Manejo de incertidumbre</p>

Fuente: Autor

Cuadro N° 8 Variable N° 2 Comportamiento emprendedor individual

VARIABLE N° 2	DEF. CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
EL COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR INDIVIDUAL	Actitud y conducta caracterizada por entusiasmo y confianza para realizar actividades innovadoras y nuevos proyectos con creatividad, proactividad o iniciativa, asunción de riesgos, como demostración de eficacia y de necesidad de logro.	ACTITUDES Y CREENCIAS HACIA EL CE NORMA Y CULTURA VIABILIDAD COGNITIVA	<p>Satisfacción: la importancia de sacrificar el espacio de comodidad por el esfuerzo de emprender.</p> <p>Disfrute y creatividad: Emprender está relacionado con el placer de crear y producir.</p> <p>Identificación de oportunidades: creencia de que emprender e innovar es un proceso de detección de oportunidades</p> <p>Logro económico: se percibe el emprender e innovar con beneficios económicos.</p> <p>Influencia y cultura organizacional: Se emprende por la influencia y apoyo de la organización</p> <p>Habilidades y conocimientos: Adscribir importancia a la formación como soporte de la innovación y el emprendimiento.</p>

Fuente: Autor

Cuadro N° 9 Variable N° 3 Identidades profesionales y organizacionales

VARIABLE N° 3	DEF. CONCEPTUAL	DIMENSION	INDICADORES
IDENTIDADES PROFESIONALES Y ORGANIZACIONALES	Construcción y representación que hacen los actores de su rol en la organización universitaria a partir de sus auto percepciones y autoconceptos, con la relación a la autosuficiencia personal (ser, saber y hacer) y en los niveles de identidad y compromiso con la organización	<p>CONSTRUCCION SER/HACER</p> <p>ENTORNO</p> <p>IDENTIFICACION ORGANIZACIONAL</p> <p>COMPROMISO ORGANIZACIONAL</p>	<p>Autopercepción Laboral: percepciones sobre la coherencia entre el ser personal y el hacer profesional.</p> <p>Entorno profesional: interacción positiva en la construcción de las identidades profesionales del actor con el entorno laboral.</p> <p>Identificación: expresiones que confirman la identificación de los actores con el estilo, forma y objetivos de la organización</p> <p>Pertenencia: percepciones sobre el sentido de pertenecer a la organización</p> <p>Compromiso: disposición de cumplir con las responsabilidades y deberes implicadas en la organización</p>

Fuente: Autor

Sistemas de hipótesis

El sistema de hipótesis permitió hacer supuestos sobre el objeto de estudio que luego serían verificados. Sin embargo, no circunscribe toda la investigación, pues las miradas multidimensionales hacen que emerjan relaciones impredecibles y subyacentes, que cuando es necesario, se deben atender. Las hipótesis surgen del análisis y organización del sistema teórico de la primera etapa. En ese sentido surgieron cuatro (4) hipótesis explicativas sobre el comportamiento de las variables y sus relaciones que servirán de base al sistema teórico construido.

1. **HIPOTESIS 1: El comportamiento emprendedor en la organización universitaria** se configura consistentemente por la existencia de condiciones estructurales que lo estimule y forme.

2. **HIPOTESIS 2: El comportamiento emprendedor universitario** a nivel personal se configura consistentemente si existen las condiciones estructurales que los estimule y forme.

3. **HIPOTESIS 3: El comportamiento emprendedor en la organización universitaria** contribuye en la construcción de las identidades profesionales y organizacionales solo si opera en un marco de influencia mutua (Organización – Actor) en sus configuraciones.

4. **HIPOTESIS 4: El comportamiento emprendedor en el nivel personal** se construye como una identidad profesional en organizaciones universitarias a partir de una praxis innovadora, consensuada y dialogada.

5. **HIPOTESIS 5: El comportamiento emprendedor en la organización universitaria** tiene una influencia decisiva en la configuración de actores emprendedores con identidades profesionales y organizacionales coherentes con este tipo de universidad.

Proceso metodológico de la investigación

El enfoque sistémico en esta investigación es un modo de pensamiento que permea todo el proceso investigativo realizado. Desde ese punto de vista exponemos la metódica utilizada (Cuadro nro. 10). La metódica es la guía estructurada del proceso y permite la mirada holística de la misma, cuyas relaciones van desde el objetivo general N° 1 hasta los resultados finales de la investigación.

Cuadro N° 10 Metodica utilizada en el proceso de investigación

OBJETIVOS GENERALES	OBJETIVOS ESPECIFICOS	FINALIDAD	EPISTEMOLOGIA / METODOLOGIA	TECNICAS	RESULTADOS
<p>Construir un sistema teórico que explique el comportamiento emprendedor en la Organización Universitaria y sus relaciones con la construcción de las identidades profesionales y organizacionales como factor de impulso a la transformación universitaria.</p>	<p>1. Determinar las configuraciones técnicas básicas sobre el comportamiento emprendedor, las identidades profesionales y organizacionales</p>	<p>1.1 Conocer el sistema de bases teóricas que fundamentan el objeto de estudio para lograr una aproximación teórica-lógica</p>	<p>Racionalismo Análisis lógico - Formal Postpositivismo Métodos de Abstracción</p>	<p>Fase descriptiva Revisión documental Análisis de contenido Selecciones conceptuales</p>	<p>Sistema de bases teóricas (fase I) Sistema de Variables Sistema de Hipótesis</p>
	<p>2. Diagnosticar el comportamiento emprendedor, las identidades profesionales y organizacionales en la organización universitaria por medio de técnicas cuantitativas y cualitativas</p>	<p>2.1 Conocer el estado empírico del objeto de estudio 2.2 Conocer la percepción interpretativa de actores claves</p>	<p>Racionalista Empirista Técnicas cuali-cuantitativas Método de Abstracción</p>	<p>Cuestionario CEO-U Análisis estadísticos, Entrevistas Categorizaciones</p>	<p>Diagnóstico del estado empírico del objeto de estudio: presencia ausencia, nivel, relaciones entre variables, percepciones e interpretaciones</p>
	<p>3. Definir categorías, indicadores y</p>	<p>3.1. Inferir, Asociar, Transferir y</p>	<p>Racionalismo</p>	<p>Fase Explicativa Inferencia</p>	<p>Categorías, subcategorías e</p>

	<p>cualidades del objeto de estudio como soporte de la construcción del sistema teórico sobre el comportamiento emprendedor en la organización universitaria</p>	<p>producir ideas sobre el objeto de estudio</p>	<p>idealista Enfoque interpretativo</p>	<p>Abductivas Mapas Conceptuales Categorización e Interpretación</p>	<p>indicadores que explican el comportamiento emprendedor en la organización universitaria como producto de la transferencia teórica y los aportes propios. Cualidades claves Elementos Teóricos</p>
	<p>4. Conceptualizar el comportamiento emprendedor en la organización universitaria como factor de construcción de las identidades profesionales y organizacionales</p>	<p>4.1 Generar conceptualizaciones que enriquezcan el sistema teórico</p>	<p>Constructivismo Enfoque racionalista Idealista Enfoque sistémico Enfoque holístico</p>	<p>Modelo Holístico de Bagozzi-Phillips Procesos de Abstracción Inferencia Abductiva Mapas</p>	<p>Conceptos propios Reflexiones propias</p>

				Conceptuales Validación Juicio	
	5. Conformar un sistema teórico explicativo del comportamiento emprendedor en la organización universitaria vinculado a las identidades profesionales y organizacionales	5.1 Mejorar la explicación del objeto de estudio en la comunidad científica y académica como un aporte al estado del conocimiento	Racionalismo Pensamiento lógico	Procesos creativos de integración y asociación de ideas	Sistema teórico que explique el comportamiento emprendedor como fundamento de la organización universitaria innovadora y emprendedora
2. Validar el sistema teórico construido por medio de juicios de expertos	1- Evaluar los diversos factores teóricos presentes en los análisis del comportamiento emprendedor y su vinculación con las identidades, encontrados en la revisión documental y en la indagación empírica	1.1 Valorar los factores teóricos seleccionados como significativos para el sistema teórico	Racionalismo	Fase contrastativa Juicios de expertos Cuestionario de aseveraciones	Cualidades Claves

	2. Validar a través del juicio de expertos los conceptos elaborados y el sistema teórico propuesto mediante procesos de validación de contenido y argumentación reflexivas	2.1 Valorar cualitativamente el sistema teórico	Enfoque Racionalista - Idealista Lógica formal	Juicios de expertos Argumentaciones reflexivas	Validación del sistema teórico
--	--	---	---	---	--------------------------------

Fuente: Autor

CAPÍTULO IV

TRANSITANDO CON LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN MIXTA

El propósito de este capítulo es dar informe de los primeros resultados de la investigación, específicamente del diagnóstico realizado en la organización universitaria seleccionada como muestra y de las entrevistas realizadas a los informantes seleccionados, son los resultados obtenidos en la indagación empírica, expresados de manera cuantitativa como cualitativa. El trabajo con la investigación mixta, en el uso de instrumentos de investigación con metodología cuantitativa y cualitativa, resultó un desafío interesante y cuyos resultados se explican aquí.

Fase cuantitativa

Determinada las cualidades psicométricas del cuestionario CEO-U compuesto por las escalas CEO, CEI e IDENTI se procedió a su aplicación a la muestra escogida de la población que sirvió de indagación empírica con el propósito de conocer el comportamiento de las variables del objeto de estudio y así estudiar las relaciones teóricas – conceptuales útiles para la construcción del sistema teórico.

En la tabla N° 1 nuestra la distribución de los sujetos que fueron indagados (un total de 30) de acuerdo a sexo y cargo:

Tabla N° 1 . Distribución de los sujetos del estudio según sexo y cargo

		SEXO		Total
		Masculino	Femenino	
Cargo	Administrativo	5	6	11
	Docente	11	8	19
Total		16	14	30

Tabla N° 2 Media, desviación y percentiles por cada escala

		Identities Profesionales y Organizacionales	Comportamiento Emprendedor en la organización	Comportamiento Emprendedor individual
N	Validos	27	28	27
	Perdidos	3	2	3
Media		50,8889	49,0714	21,1481
Desv. Tip.		6,44105	7,21587	3,97786
Mínimo		37,00	30,00	8,00
Máximo		60,00	58,00	29,00
Percentiles	25	46,0000	44,5000	20,0000
	50	52,0000	52,0000	20,0000
	75	57,0000	54,7500	24,0000

En la tabla N° 2 se observan los cálculos de la media, desviación y percentiles de la muestra que describen la presencia de cada variable o concepto, notándose una alta presencia de la percepción de comportamiento emprendedor en la organización y de las identidades profesionales y organizacionales, no así del comportamiento emprendedor individual que, aunque presente, logra un puntaje medio lo que señala cierta inconsistencia. Esto comprueba la Hipótesis N° 1 planteada desde los supuestos de la

existencia de factores en la organización que caracterizan el emprendimiento y la innovación y que configuran el comportamiento emprendedor de acuerdo a condiciones que lo estimule, como la gestión de políticas y acciones para la innovación, la renovación, la toma de iniciativas y el riesgo. Los resultados también corroboran las dimensiones e indicadores utilizados, como elementos teóricos – conceptuales factibles de ser utilizados para construcción de teorías.

En la medición del comportamiento emprendedor individual (CEI), es decir, su presencia en los actores, se ubicó alrededor de la media, lo que indicó, que es moderada su presencia. La hipótesis N° 2 plantea que la existencia de una actitud positiva al comportamiento emprendedor viene dado por las condiciones estructurales que lo estimule y forme; dado que se presenta una organización con percepción de comportamiento emprendedor alto, el resultado contradice la hipótesis por los menos en términos moderados, lo cual genera varias interrogantes sobre la capacidad de influencia y de estímulo por parte de la organización para configurar comportamiento emprendedor en los actores. No obstante, a partir de las teorías que subyacen en el estudio, la construcción de este tipo de comportamiento no viene dado sólo por la influencia del contexto ambiental, sino que también se sustenta en el nivel de intencionalidad de los actores para comportarse de determinada manera. Es decir, la influencia recíproca tiene doble dependencia, por lo que es necesario profundizar más en el análisis de las variables para determinar los grados de responsabilidad de su manifestación.

Asimismo, la medición de las identidades, se observó en la distribución de las puntuaciones, que se ubica por encima de la media (los factores identidades profesionales e identidades organizacionales), lo que da una tendencia favorable a su comportamiento dentro del contexto estudiado. De manera muy consistente se observa la presencia de identidad organizacional de los actores, así como de identidades profesionales universitarias. Donde subyace un fuerte compromiso con la organización, altos

niveles de pertenencia e identificación con el modelo universitario. En cuanto a las identidades profesionales se confirma una percepción moderada alta, de coherencia entre el ser y hacer profesional; factores que confirman la hipótesis N° 3 sobre la influencia mutua organización - actores en la configuración de identidades profesionales y organizacionales. Vale señalar que en la discriminación de estos dos factores de análisis se comprobó mayor consistencia en la identidad organizacional que en las identidades profesionales.

Tabla N° 3 Inter-correlaciones de las variables Comportamiento emprendedor Organizacional e Individual e Identidades Profesionales y Organizacionales

			Comportamiento Emprendedor en la organizacion al	Comportamiento Emprendedor Individual	Identidades Profesionales y Organizacion ales
Rho de Spearman	Comportamiento Emprendedor en la organización	Coefficiente de correlación	1,000	,036	,672(**)
		Sig. (bilateral)		,861	,000
		N	28	26	27
	Comportamiento Emprendedor Individual	Coefficiente de correlación	,036	1,000	,022
		Sig. (bilateral)	,861		,916
		N	26	27	25
	Identidades Profesionales y Organizacion ales	Coefficiente de correlación	,672(**)	,022	1,000

		Sig. (bilateral)	,000	,916	
		N	27	25	27
	Identidad Profesional	Coficie nte de correlaci ón	,337(**)	-,111	,696(**)
		Sig. (bilateral)	,080	,583	,000
		N	28	27	27
	Identidad Organizacion al	Coficie nte de correlaci ón	,662(**)	,024	,917(**)
		Sig. (bilateral)	,000	,908	,000
		N	27	25	27

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral). * La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Con respecto a la búsqueda de interrelaciones entre las variables analizadas se aplicó el estadístico Rho de Spearman lo que permitió los siguientes resultados: una correlación positiva entre las variables comportamiento emprendedor en la organización universitaria del estudio y las identidades profesionales e identidades organizacionales, especialmente las organizacionales obtuvieron una mayor correlación. Estas correlaciones van de moderadas a altas y resultaron estadísticamente significativas. Esto indica que existe covariación entre la percepción del CEO y las identidades profesionales. Esto explica que la influencia e impacto del contexto organizacional desde su modelo innovador, es altamente favorable en los actores, específicamente en sus identidades y se puede señalar que estas identidades a su vez contribuyen a la configuración del contexto organizacional. Los elementos teóricos estudiados confirman que el nivel de pertenencia y de compromiso de los actores aumenta la identificación con el estilo y modelo de las organizaciones, por lo

que es sumamente importante poseer políticas para su fortalecimiento y construcción.

Por otro lado, no se encontró evidencias de correlación entre comportamiento emprendedor organizacional (CEO) y el comportamiento emprendedor individual (CEI), ni entre comportamiento emprendedor individual y las identidades, lo que niega la hipótesis N° 4 y parte de la N° 5 que señalan que el CEI se construye como una identidad profesional y que el comportamiento emprendedor de la organización tiene fuerte influencia en la configuración de actores emprendedores en la universidad; esto puede tener varias razones, entre las cuales se encuentra, que las identidades profesionales se construyen dinámicamente de manera independiente a la actitud emprendedora, es decir, se configura como un profesional universitario pertinente para una organización que promueve la innovación y el emprendimiento, sin permitir la influencia para la construcción de otro tipo de profesional diferente al que se es, tradicional o convencional, hasta tanto decida por sí mismo hacer cambios en su estructura de intención emprendedora. Por otro lado, la inexistencia de redes conversacionales que expliquen y promuevan el modelo de universidad emprendedora puede ser causa para su obstaculización y consolidación, por tanto, la difusión de los procesos propuestos, debe ser discutidos y explicados tanto para su comprensión como para la participación de los actores en los mismos.

En cuanto a la influencia del CEO en las identidades (profesionales y organizacionales) de los actores, queda comprobada parte de la hipótesis N° 5 debido a la alta correlación entre estas variables que explica dos aspectos: el CEO influye en la identificación, compromiso y nivel de pertenencia de los actores en la organización universitaria y esto es independiente del comportamiento emprendedor e innovador de los actores, es decir, los actores pueden identificarse altamente con la organización innovadora y emprendedora, lo cual no indica que éstos desarrollen este tipo de comportamiento individualmente.

Por lo menos se puede aseverar, en el caso de estudio seleccionado, se corrobora la teoría de investigadores del comportamiento emprendedor individual, que por su complejidad no admite fáciles explicaciones, asumiéndose que su manifestación depende altamente de su intencionalidad basada en las creencias, actitudes y valores que combinan la posibilidad de emprender (sea independiente o en organizaciones) como una decisión individual, independiente del contexto. (Ajzed apud Dether, 2004).

Esto, sin embargo, no niega la influencia del contexto organizacional en la configuración de las identidades del actor, otros estudios han demostrado que la influencia de la organización en los actores pueden llevarlo a comportamientos deseados por ésta. Sería interesante analizar otras implicaciones que inciden en la constitución de comportamiento emprendedor e innovador individual.

Fase cualitativa: interpretando las narrativas de los informantes claves

En esta fase de la investigación se recogieron informaciones valiosas por medio de dos (2) entrevistas claves, las cuales permitieron obtener una visión profunda y rica del objeto de estudio a partir de las opiniones y percepciones de actores: uno miembro de la organización universitaria estudiada de amplia experiencia gerencial y otro experto en temas universitarios como observador externo. Las entrevistas fueron abordadas desde procesos de categorización, subcategorización e identificación de atributos o cualidades de las narrativas expuestas por los entrevistados. Es un proceso de inferencias abductivas, de identificación de ideas principales, analogías (semejanzas y diferencias con otras ideas) se logró delimitar los argumentos principales expuestos por los entrevistados, que se basaron en testimonios y experiencias vividas, lo que da un valor importante a sus aportes. Las delimitaciones realizadas permitieron al investigador organizar una serie de postulados que describen a la universidad emprendedora e

innovadora en un contexto sociocultural como el venezolano, los cuales pueden ser expuestos a la discusión, al dialogo y a la opinión como un modo de validación.

Identificación de cualidades y atributos a partir de las entrevistas realizadas

El siguiente apartado es una interpretación de las narrativas presentes en los diálogos y entrevistas realizadas a los informantes claves, por lo que no son ideas propias del autor, no obstante, sirvieron para identificar algunas cualidades y atributos que son un deber ser de la universidad ideal innovadora y emprendedora. Por otro lado, se circunscriben estas interpretaciones en el enfoque cualitativo de la investigación, lo que abre la posibilidad de usar un lenguaje libre y abierto a las múltiples miradas del objeto de estudio, diferencia importante con los enfoques cuantitativos – objetivista.

En tal sentido, la idea principal extraída de las entrevistas se delimita en una expresión crucial: “la universidad innovadora debe nacer a contracorriente a la universidad tradicional imperante en Venezuela, siendo fiel a sus ideales desde el principio de su declaración como innovadora”. Expresión que representa una respuesta al tradicionalismo heredado de los modelos de universidad desde la edad media hasta la actualidad; tal tarea implica transitar contra la corriente en comportamientos de rebeldías, transgresiones y sobre todo de vanguardia ante una sociedad conservadora y una comunidad académica inercial, lo que traerá como consecuencia importantes movimientos de resistencia tanto a lo interno como a lo externo, de cualquier organización universitaria.

Asimismo, hay factores externos, que obstaculizan el libre desarrollo de las ideas innovadoras que descansan en la estructura legal establecida en obsoletas leyes nacionales. Las leyes, reglamentos, normativas que rigen la mayoría de las universidades venezolanas no contemplan declaraciones que promuevan y garanticen el establecimiento de cultura emprendedora e

innovaciones en el seno universitario. Es por ello, que innovar y emprender en la universidad venezolana se convierte en “una transgresión a las leyes” y por supuesto a la cultura y valores conservadores.

Ocurre más o menos lo mismo en la universidad latinoamericana, es un lugar común señalar que las universidades son instituciones conservadoras y sus cambios, modificaciones y transformaciones son y han sido lentas a través de la historia, y las universidades de la región LATAM no escapa a esa inercia.

La universidad innovadora debe tener conciencia de las condiciones sociopolíticas de un país y de un planeta que empujan hacia la necesaria transformación de la universidad y ser perseverantes para trabajar con calidad para lograr el objetivo innovador, lo cual implica desafiar a otro de los obstáculos importantes para el cambio: los actores sociales, que requieren principalmente, transformarse para promover y acompañar el cambio; transformación que debe iniciarse por el cambio de mentalidades, de nuevas formas de pensamientos, de la reinención de nuevas identidades docentes y profesionales y de nuevos niveles de formación.

Una universidad innovadora que en sí misma es una propuesta para la transformación requiere un determinado tipo de profesional que no está dado, pues la ontología de la innovación supone una lógica de inexistencia de todos los elementos para llevarla a cabo, en consecuencia, se tienen que construir. El modelo de universidad innovadora analizada, necesita un profesional integral o con tendencia a la integralidad (humanista y científica). Integración que es lenta y difícil, pero posible. En la integración entre lo científico y lo humanístico se encuentra la clave de conformar un profesional integral. Esta integralidad funciona en la práctica como apropiaciones de contextos culturales (formación de cultura general) y apropiaciones de conocimiento científico – técnico por parte de los actores tanto docentes como administrativos y obreros de la organización.

La contraparte de esa integralidad está explícita en el profesional tradicional que modela una visión profesionalista, de súper especialista, es decir, conocedor de la técnica, pero, una “técnica alienada, descontextualizada”, que no responde a las necesidades más básicas de formación integral del estudiante universitario. Basado en la idea paradigmática de profesor positivista, aséptico, laboratorista, aislado de la realidad social y cultural de quien forma. Lo técnico, por supuesto, es importante en el marco de un espacio de conciencia social y cultural que la abarque, contextualizado en lo geográfico y en lo cultural que es decir de lo humano. Lo técnico al servicio del hombre sin alienaciones y sin manipulaciones que lo lleven a lo “tecnocrático”.

Por otro lado, la universidad tradicional ha funcionado como reproducción de educación para el capital, para la ideología instaurada y como parte del engranaje político – económico prevaleciente en el capitalismo mundial. El formar parte de este contexto como estudiante o profesional egresado es estar expuesto a la influencia ideológica descrita, el no estar alerta a eso lo ciega a las construcciones innovadoras que pudieran realizarse en el campo profesional. Es por eso, entre otras razones que los actores al llegar al campo profesional se convierten en reaccionarios, resistente al cambio, muchas veces sin conciencia y reflexión de su importante papel transformador y de agente de cambio.

El otro profesional, probablemente expuesto a las mismas condiciones de formación, pero que resistió la ideologización y creó estructura de liberación mental, social, cultural responde de manera más adecuada a las propuestas de transformación y cambio. Es el profesional, crítico, inclusivo, con mayor nivel de conciencia social y con tendencia a la integralidad. Un profesional que es crítico a sus propias prácticas se adapta con mayor éxito a tendencias innovadoras, que rompen el estatus quo, que revolucionan los estamentos.

Esta es una de las premisas que explican la resistencia, no obstante, no son causas invencibles, pues la existencia de profesionales formados e influenciados por diversas corrientes

pueden y deben seguir formándose en su práctica profesional y pueden llegar a convertirse o construirse en profesionales del cambio independientemente de su estilo de formación. Por ello, se plantea la posibilidad de reinventarse, reconstruirse, en las identidades profesionales. Un profesional que tenga capacidad de adaptación a las nuevas prácticas demanda el fortalecimiento de sus identidades profesionales, que se da en un proceso de adecuación psicológica y emocional confluyendo con un proceso de maduración organizacional, que se va instalando progresivamente en los actores. La experiencia y los logros innovadores se convierten en evidencia innovativa que facilita sobre todo a los más resistentes, a confluir con el cambio. Un ambiente de evidencias, resultados y de una red de relaciones de actores comprometidos crea un clima organizacional que influye progresivamente en la construcción de identidades profesionales. Hay conexiones de conciencias que puedan disminuir las resistencias.

Los informantes claves, insistieron en el ideal del profesional necesario para la nueva universidad que debe ser una persona emprendedora, comprometida con los ideales de la misma, entregada al esfuerzo y al trabajo, en el entendido que su labor profesional en una universidad innovadora es la consecución de sus aportes para la construcción de una mejor sociedad y por supuesto un mejor país. Este profesional universitario debe construirse a partir de discusiones internas, de diálogos de saberes, en un sentido de la interpretación propia de lo que somos como autores y actores de una nación. Debe basarse dicha construcción en la visión endógena del desarrollo con la identificación de los potenciales que poseemos como cultura y sociedad.

La creación como función universitaria clave

La creación vista como *poiesis*, como la extraordinaria forma de creación y producción que posee el ser humano, emerge en el estudio como ideal de una práctica natural en las universidades emprendedoras e innovadoras. La concepción de emprendimiento

de modo amplio e integral abarca diversas dimensiones, actores sociales que crean, producen, innovan y transforman en estrecha relación con lo artístico. El arte de crear mejores modos de enseñar, de aprender, de dialogar, de investigar, de relacionarse con el entorno, soportan el complejo mundo ontológico de ser emprendedor en una universidad. Como antítesis, hay una forma de concebir a la universidad como un espacio pasivo, rutinario, dadora de clases, sin investigación real, sin actividades de extensión consistente y sin procesos de creación en el que se manifieste la creatividad y la originalidad. Lo cual genera brechas naturales entre la idea innovadora de universidad y los actores, tal como lo hemos descrito.

La creación percibida como una función natural del nuevo profesional que labora en las universidades, donde conjugue la producción artística y académica o que lo académico también sea artístico, pudiera convertirse en un instrumento de combate no solamente a la inercia señalada sino a la realización viva de las transformaciones universitarias.

En tal sentido, es necesario crear programas de formación docente y procesos de concientización sobre una deontología docente dentro de una universidad (innovadora y transgresora del status quo). La experiencia del grupo social investigado, plantea una opción interesante como forma de combatir la herencia inercial y agilizar los procesos de transformación, se trata de incorporar generaciones de relevo especialmente con actores profesionales docentes, que continúen formándose en la innovación y con sensibilidad para el compromiso e identidad con el modelo de organización. Se manifiesta como una idea de sostén y fortalecimiento del proyecto creador universitario que apuesta a la continuidad a través de esta estrategia.

Dos aspectos se identifican como mecanismo de sustentabilidad en el tiempo de la universidad innovadora que son: los principios y los valores, más allá de la forma y apariencia, como vectores claves para apertrecharse contra la resistencia generada contra la innovación y el emprendimiento. La generación de una

universidad innovadora se enfrenta a las resistencias naturales del que no está preparado y sobre todo a la inercia heredada de modelos obsoletos y burocráticos. Y el clima organizacional como factor de estímulo en una organización universitaria humanística, abierta, no excluyente, no discriminatoria.

La universidad innovadora debe establecer políticas de ingreso de personal igualmente innovadoras que rompan con lo establecido. La innovación en una organización universitaria arriesga sus propósitos si no atienden a la tipología de actores necesarios para desarrollar el cambio y garantizar la transformación. Formas de ingreso que garanticen la continuidad del cambio será necesario inventar y re-crear.

La universidad emprendedora: premisas para su construcción a partir del modelo que subyace en los informantes

- La universidad innovadora debe ser una comunidad integral, con una orientación participativa, responsable y comprometida que trascienda las prácticas tradicionales de gobiernos separados, fragmentados, sectorizados. Es necesario disminuir la burocracia y co-gobernar en redes participativas que flexibilicen la toma de decisiones y dinamicen las acciones.

- En la universidad innovadora la formación del profesional debe basarse en programas abiertos, no doctrinarios, amplios, con participación, de alto nivel académico, libre de dogmas y con profundidad en el sentido de apropiarse de las mejores lecturas tanto de literatura (poesía, ensayos, novelas) como de técnica y ciencia. La formación es un proceso largo, lento, profundo que requiere de un proceso de maduración que deberá confrontar el fracaso, el dolor, la separación, así como el reencuentro, la conciliación, el placer.

- Frente a una época postmodernista signada por lo ligero y los antivalores, la pérdida de sentido y la falta de referentes claros y fuertes se hace necesaria la construcción de una universidad con una ética que supere los meros discursos, la mera palabra y transite

por la acción transformadora y solidaria, una ética práctica e integral que conforme pisos de cambios que inciden en la constitución de identidades sociales coherentes y pertinentes. Esto implica tener actores profesionales que investiguen creativamente, que busquen la calidad en teoría y praxis, que constituyan redes de solidaridad para el aprendizaje y se preocupen por la comunidad real, viva.

- El actor profesional de la universidad innovadora debe estar formado intelectualmente, pero principalmente debe estar enamorado de la innovación, de las ganas de emprender. El amor y el arraigo a la organización son claves fundamentales en la coherencia práctica del actor con la organización. Es gente comprometida con la universidad y con valores humanos claros.

- El modo de captar a los profesionales deseados y necesarios, fundamentalmente es por descubrimiento y reconocimiento de una idea que los convence. Por convicción propia, el actor asume la responsabilidad, al darse cuenta del contenido de la propuesta.

- Es necesario construir una universidad de calidad para Venezuela y para Latinoamérica, que superen el desfase de producción y transferencia de saberes con respecto a otras partes del planeta. La producción de conocimientos y su aplicación para resolución de los problemas más urgentes de la nación.

- Para construir un país innovador, en desarrollo, con independencia tecnológica debe dejar de copiarse conocimientos y producir los suyos. Lo cual requiere que la universidad actual se revise, se renueve, desmovilice sus estructuras y cambie su manera de pensarse y de actuar.

- Esta movilización de estructuras obsoletas y napoleónicas hacia la universidad innovadora preparará el camino para la producción de saberes adecuados a nuestra idiosincrasia.

Cualidades claves de una universidad emprendedora e innovadora: aportes interpretativos del autor

El análisis anterior permitió delimitar y seleccionar 15 cualidades claves caracterizadoras de la universidad emprendedora e innovadora deseable y adecuada al contexto sociocultural venezolano, que sea aplicable para otras universidades de la región, tomando en cuenta aspectos comunes que poseen. Estas cualidades se convirtieron en soporte principal en la organización del sistema teórico, representando uno de los aportes reflexivos – conceptuales del investigador. Los mismos fueron sometidos a validación cualitativa por medio del juicio de actores expertos en el tema universitario (20). A través del cuestionario de aseveraciones se tiene la oportunidad de priorizar y confirmar las cualidades teóricas – conceptuales que intervienen en la caracterización de una universidad con comportamiento emprendedor e innovador (Ver cuadro N° 11).

Cuadro N° 11 Cualidades Claves

CUALIDAD	RESUMEN CONCEPTUAL
1.CREATIVIDAD	Es una práctica natural que debe estimularse en los actores a través del propiciamiento del clima adecuado para su desarrollo.
2.CULTURA DE LA CREACION	La creación como metáfora de crear lo nuevo, lo no existente. La <i>poiesis</i> como una acción que transforma y brinda mejores condiciones de vida y la creatividad como cultura organizacional deben combinarse con la innovación, la invención para la transformación.
3.FORMACION DE ACTORES	Los profesionales de la organización universitaria innovadora deben formarse para la innovación y el emprendimiento en consecuencia las políticas de formación deben ser continuas y de calidad.
4.PERSEVERANCIA	La innovación es una manifestación que genera fuerte resistencias fundamentales por su incomprensión o inconveniencia en algunos, por lo que es necesario una actitud perseverante que venza las resistencias.
5.VALORACIÓN AL TRABAJO	Valorar el trabajo bien hecho y al esfuerzo como principio de emprendimiento.
6.TALENTO HUMANO	La valoración y el reconocimiento del talento humano como generador de conocimiento endógeno, representa una fortaleza

	que no debe desaprovecharse y su captación debe ser coherente con los principios de la innovación.
7.IDENTIDADES PROFESIONALES	La construcción de identidades profesionales acorde con el modelo de organización, forma parte fundamental del cambio y la transformación.
8.DIÁLOGO	El dialogo, la interacción constructiva, las discusiones provechosas deben ser mecanismo de producción de innovaciones.
9.COMPROMISO	Se requiere de actores comprometidos con el cambio y la innovación universitaria, con los ideales y principios universitarios.
10.INTEGRACION	La universidad innovadora y emprendedora se basa en los procesos de integración científica – humanística en el que confluyan las diversas disciplinas, saberes y actividades que los actores realizan.
11.REDES DE ACTORES	El trabajo en redes de actores y unidades de trabajo es un aspecto crucial para el éxito de la innovación universitaria.
12.PRODUCCION ENDOGENA	La producción académica endógena es el uso del potencial propio tanto de los actores como de la universidad en beneficio de la sociedad a la cual se sirve.
13.REDES DE CO-GOBIERNO	La universidad innovadora y emprendedora se desarrolla en una red de co – gobierno participativo, responsable y comprometido con el cambio y la transformación.
14.ROMPE ESTATUS QUO	La universidad innovadora y emprendedora rompe los esquemas establecidos y confronta los valores tradicionales.
15.MENTALIDADES	El cambio de mentalidades y las nuevas formas de pensamiento en los actores, será clave en la universidad innovadora y emprendedora.

Fuente: Autor

Los resultados permitieron priorizar y confirmar ciertas cualidades sobre otras tomando en cuenta las opiniones de los actores consultados y las reflexiones realizadas por el autor.

Estructuración de categorías, indicadores y variables claves a partir de las teorías revisadas y el diálogo y el diagnóstico realizado

En el siguiente apartado se producen algunas derivaciones de las teorías analizadas en el segundo capítulo (sistema de bases teóricas) con la utilización de los procesos de análisis, síntesis y comparaciones de los puntos de vistas de diversos autores que

sobre el objeto de estudio han aportado interesantes datos; se convierten en las primeras aproximaciones, las cuales se expresan con la identificación de dimensiones, categorías, variables e indicadores que amplían el entendimiento del objeto de estudio y los conceptos vinculados en esta investigación, que conducen a la investigación, para el logro de los objetivos específicos N° 3 y 4 del primer objetivo general.

Cuadro N° 12 Dimensiones, categorías e indicadores del CEO universitaria

DIMENSIONES	CATEGORIAS	INDICADORES
RENOVACION	Cambio organizacional Persistencia en los cambios	<ul style="list-style-type: none"> • Políticas de innovación y cambio • Persistencia en políticas de cambio • Tradición de cambio • Soporte teórico y práctico para el cambio • Transformación organizacional (reglas, estrategias)
INNOVACION	Innovación organizacional Innovación pedagógica o didáctica	<ul style="list-style-type: none"> • Nuevos Pregrados y postgrados • Reformas y cambios curriculares • Consistencias en las innovaciones • Nuevos sistemas de investigación y desarrollo • Producción académica innovadora
PROACTIVIDAD	Iniciativa Vanguardia	<ul style="list-style-type: none"> • Producción de ideas innovadoras • Identificación de oportunidades • Evidencias de cambios e innovaciones • Factores que identifican lo emprendedor

		<ul style="list-style-type: none"> • Redes de trabajo en equipos creativos • Soluciones pertinentes e innovadoras
RIESGO	Decisiones Retos y desafíos	<ul style="list-style-type: none"> • Asunción de Riesgos • Toma de decisiones agresivas • Manejo de incertidumbre
CREACION	Originalidad Creatividad	<ul style="list-style-type: none"> • Propuestas originales • Invencciones • Producción de conocimiento pertinente • Nuevos ambientes de aprendizaje

Fuente: Autor

En el cuadro N° 12 se muestran las dimensiones básicas, que utiliza la literatura científica (con algunas variantes) para identificar el comportamiento emprendedor dentro de la organización, excepto la dimensión creación (aquí asumida como creatividad), que es agregada por el autor como un elemento importante en el proceso emprendedor dentro de organizaciones educativas; de éstas se han escogidos algunas de sus categorías esenciales para poder realizar la primera transferencia hacia el contexto universitario con un conjunto de indicadores que explicitan empíricamente como sería el deber ser de este tipo de organización.

Cuadro N° 13 Dimensiones, categorías e indicadores del CE Nivel Individual

CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS	INDICADORES
ACTITUD HACIA EL COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR	1.Actitud hacia el esfuerzo. 2.Creatividad y afectividad.	1.1Aceptación activa de la rutina 1.2Valor al esfuerzo y sacrificio en el trabajo 1.3Disposición al riesgo

	3. Identificación de oportunidades 4. Logros	2.1 Apreciación al emprendimiento e innovación 2.2 Empezar sin temor a equivocarse 2.3 Valoración y búsqueda de Creatividad 1.1 Visualización constante de oportunidades 1.2 Confianza en los resultados de la innovación 1.3 Deseo de conseguir oportunidades para emprender 4.1 Percepción de relación de emprender con beneficios.
NORMA Y CULTURA	2.- Influencia de las normas y cultura social	2.1 Percepción de control interno o externo del desarrollo innovador 2.2 Percepción de influencia del contexto sobre el comportamiento
VIABILIDAD PERCIBIDA	3.- Viabilidad cognitiva	3.1 Importancia de las habilidades y conocimiento para emprender 3.2 Confianza en capacidades propias 3.3 Iniciativa y riesgo calculado

Fuente: Autor

En el cuadro N° 13 se observa la relación de categorías, sub categorías e indicadores conducentes a niveles de reflexión sobre las cuales se pueden derivar nociones concretas del perfil del actor emprendedor en una organización universitaria, esta derivación es

tomada de la teoría de comportamiento planeado de Ajzed y adaptada al comportamiento emprendedor de los actores en una organización universitaria. El análisis permite describir comportamientos complejos desde cada una de las categorías que enriquece el abordaje del objeto de estudio. En ese sentido, del análisis anterior surgen las siguientes calificaciones detalladas en el cuadro N° 14 en el cual comienza a dibujarse perfiles característicos de un actor profesional emprendedor en una organización universitaria:

Cuadro N° 14 Adjetivación de los indicadores del comportamiento emprendedor individual (en la organización universitaria)

INDICADORES	ADJETIVACION
1. Aceptación activa o pasiva de la rutina 2. Valor al esfuerzo y sacrificio en el trabajo 3. Disposición al riesgo 4. Apreciación al emprendimiento e innovación 5. Empezar sin temor a equivocarse 6. Valoración y búsqueda de Creatividad 7. Visualización constante de oportunidades 8. Confianza en los resultados de la innovación 9. Deseo de conseguir oportunidades para emprender 10. Percepción de relación de emprender con beneficios	ES PROACTIVO VANGUARDISTA ASUME RIESGOS RESPONSABLE CREATIVO INNOVADOR ES EXPLORADOR CONFIA EN LO NUEVO BUSCA OPORTUNIDADES DESEO DE AUTORREALIZACION MOTIVADO AL LOGRO
11. Percepción de control interno o externo del desarrollo innovador 12. Percepción de influencia del contexto sobre el comportamiento	ES FLEXIBLE, ABIERTO AL ENTORNO CONFIA EN SI MISMO

	INCONFORME CON EL ESTATUS QUO
13.Importancia de las habilidades y conocimiento para emprender	GESTOR DE CONOCIMIENTOS CAPITAL INTELECTUAL REVOLUCIONARIO
14.Confianza en capacidades propias. Iniciativa y riesgo calculado	CONCIENTE DE SU ROL SOCIAL

Fuente: Autor

La integración de los conceptos empíricos y derivados del comportamiento emprendedor

Como conclusión de este capítulo, realizamos una integración de los diversos conceptos que se fueron desplegando a lo largo del análisis, tanto teórico como empírico del estudio, lo que permitió conceptualizarlos de la siguiente manera:

El **comportamiento emprendedor en la organización universitaria** se define como el conjunto de políticas, acciones estratégicas y procedimientos en general, que implican renovaciones incrementales y radicales de la organización universitaria, basadas en los principios de innovación, creatividad, eficiencia, eficacia y compromiso social, con el propósito de generar transformaciones en el modelo de universidad tradicional y convertirse en una institución de mayor impacto social, que contribuyan a la construcción y desarrollo de una sociedad más justa. Implica un alto nivel de identidad profesional y organizacional de los actores, que garanticen mentalidades de avanzada y vanguardia en un clima de organización estimulante a la creación.

Esta construcción teórica va más allá de una simple transferencia de conceptos utilizados tradicionalmente por las investigaciones sobre organizaciones empresariales, dado que implica la integración de diversos factores propios de las organizaciones universitarias e incorpora desde su ontogénesis, modos de ser y métodos de acción que le son propios como organización del saber y de la producción del conocimiento. Por lo

que estamos reflexionando y generando ideas que colocan a la universidad en su lugar de siempre, no como organizaciones empresariales, sino en la institución que posee la responsabilidad de abrir las puertas del conocimiento a la sociedad toda, que espera soluciones a sus problemas y a los desafíos que la postmodernidad trajo consigo.

Por otro lado, la organización universitaria es una red viva de conversaciones (cognición y emoción) en el que seres humanos coordinan acciones para lograr objetivos y metas, y así la construyen y producen. Por lo tanto, una organización universitaria emprendedora e innovadora, para que lo sea, debe estar constituida por actores con características innovadoras y emprendedoras, de tal modo que puedan contribuir con sus actitudes, valores e intenciones en la constante construcción de un tipo de organización como la que hemos descrito en este estudio.

Es por eso, que conceptualizo el **comportamiento emprendedor e innovador universitario a nivel de sus actores profesionales**, como el conjunto de actitudes y conductas del profesional universitario, que motivado por los principios de autoeficiencia, autorrealización, necesidad de logro y valoración al esfuerzo creativo e innovador, es capaz de realizar acciones de vanguardia transformadora, que conducen a los cambios necesarios en la organización universitaria. Estos, se caracterizan por reflexionar continuamente sobre sus labores, crear nuevas prácticas y estar dispuestos a integrar conocimientos y disciplinas.

Es un actor, que desde dentro de la universidad o institución universitaria, está claro de los objetivos que posee la organización en el que está insertado, que sólo él o ella, como subjetividades que se construyen en la relación laboral, pueden llevar a efecto una transformación en sus relaciones de trabajo y con ello al cambio de la organización. Las identidades de los profesionales universitarios, sean docentes, gestores y personal en general, requieren de constante reflexión, para que estas no sean meras imposiciones desde los factores de poder, sino identidades aceptadas y valoradas desde el consenso y el diálogo.

Las identidades profesionales innovadoras y emprendedoras, son construcciones negociadas, re-creadas y re – inventadas constantemente; en el marco de la visión sociológica de que las identidades, no son fijas ni esenciales y son vulnerables a ser desplazadas unas por otras. Así entonces, en el presente trabajo asumimos que las identidades profesionales innovadoras y emprendedoras de los sujetos se construyen en la constante re-negociación con el otro, en sus relaciones sociales y en sus esquemas cognitivos y emocionales. Sin embargo, partiendo desde una visión foucaultiana, algunas de estas identidades pueden ser impuestas por los dispositivos de poder y de élite que gobiernan, que si no se cuentan con el respectivo consenso sería difícil de construir y de aceptar. Contrario a identidades que son dialogadas hasta llegar al consenso y a la convicción de sus bondades. Esto se espera de unas identidades profesionales emprendedoras e innovadoras en el contexto de la organización universitaria, que sean construidas a partir de los diálogos democráticos y una conciencia crítica de lo que se persigue conseguir con estas identidades.

CAPITULO V

EL SISTEMA TEORICO EXPLICATIVO DEL COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR EN LA ORGANIZACIÓN UNIVERSITARIA

El objetivo de este capítulo es presentar el sistema teórico elaborado como producto de la investigación realizada. Se explica con detalle los componentes del sistema y sus interrelaciones a partir de las construcciones teóricas realizadas a lo largo del estudio.

Introducción del Sistema Teórico

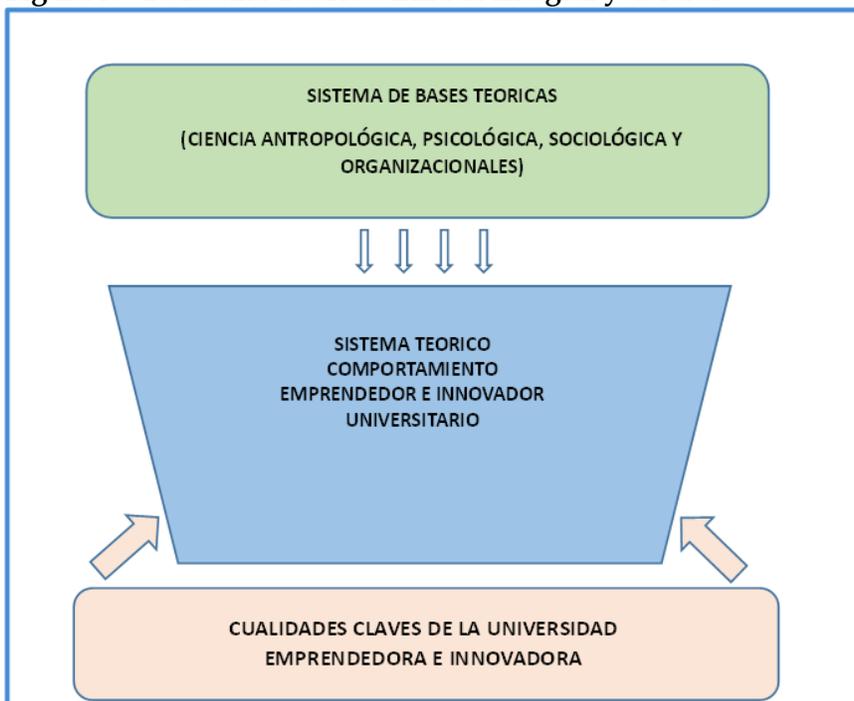
El sistema teórico presentado en este espacio, tiene el propósito de mostrar de manera clara, sistémica, estructurada y precisa las ideas elaboradas por el autor en coherencia con las realizadas y aportadas por otros estudios con relación al comportamiento emprendedor en las organizaciones universitarias, que explique armónicamente el camino que conduce a su construcción e impacto en la transformación universitaria y en los actores profesionales (específicamente en sus identidades). En consecuencia, se ha organizado un conjunto de nociones, ideas, postulados y conceptos que se considera debe abordarse al momento de explicar el emprendimiento organizacional, que trace una estructura interrelacionada que permita un mayor y mejor entendimiento al fenómeno señalado, tanto para su promoción como para su desarrollo.

El sistema teórico sobre el comportamiento emprendedor en las organizaciones universitarias se configuró a partir de una línea interrelacionada entre los propósitos, la estrategia, los componentes principales y los diversos elementos o subcomponentes interdependientes que operacionalizan y

concretan el fenómeno estudiado. En los propósitos del sistema se determinan cuatro (4) mecanismos que responden el para qué del comportamiento emprendedor en organizaciones universitarias, la estrategia es la metáfora de la acción, el centro y contexto en el que se encuentra la idea a desarrollar con un comportamiento emprendedor e innovador, los componentes claves en el sistema son tres (3) estructuras que organizan y dirigen los propósitos y la estrategia, para luego desglosarse con los elementos específicos que se definen en comportamientos concretos para la acción emprendedora, es decir son una síntesis teórica para la acción emprendedora en el contexto de la organización universitaria.

Las ideas que condicionan la comprensión del sistema y determinan su construcción vienen dadas por el sistema de bases teóricas sintetizado en el capítulo II de este texto, y especialmente por las cualidades claves derivadas de los análisis interpretativos que fueron validados por los expertos consultados. En otras palabras, el sistema está permeado por un conjunto de cualidades teóricas de las ciencias que lo fundamentan y por las construcciones realizadas en este estudio.

Figura N° 4 Sistema Teórico: mirada integral y abierta



Fuente: Autor

En el siguiente apartado se realiza una síntesis de estas aportaciones y asunciones teóricas que fundamentan el sistema y mejoran su capacidad explicativa. Iniciando con las bases antropológicas de comportamiento emprendedor, las bases psicológicas y las bases sociológicas del mismo:

Sentido antropológico del comportamiento emprendedor

La emprendibilidad, puede ser un término que signifique la capacidad que posee todo ser humano de emprender cualquier tarea que involucre esfuerzo, trabajo e innovación. Desde los albores de la existencia humana este ha demostrado la inmensa posibilidad de superar obstáculos, de trabajar para transformar su entorno y lograr mejores condiciones de vida, ya no solo para

sobrevivir sino para construir. Por ello dentro de su esencia humana tiene en sí mismo el extraordinario potencial de acometer y comenzar una obra o tomar caminos desconocidos plenos de incertidumbres con la suficiente resolución de llegar al punto deseado o soñado. Sin embargo, toda conducta esta permeada e influenciada por la cultura a la cual se pertenece, que puede contribuir a fomentar o a limitar una conducta. Las culturas son construcciones en redes que se constituyen en la interacción humana, que se consolidan en el consenso y el deseo de conservación de lo que se considera en un grupo social, como conveniente. El comportamiento emprendedor se enmarca en una cultura micro y macro, que lo condiciona y determina, y lo define en una estructura particular.

Sentido psicológico y social del comportamiento emprendedor

Los seres humanos se conducen en una trama de relaciones condicionadas por la estructura interna mental que los constituyen y que se conforma en la interacción con el entorno y la cultura de influencia. Es decir, sus patrones mentales y cognitivos, contruidos desde las acumulaciones de experiencias de vida desde su nacimiento, se manifiestan en comportamientos específicos que siempre tendrán explicaciones causales como efectista a partir de la comprensión de sus creencias, actitudes e intenciones en el marco de una cultura particular. Los actores sociales poseen una conciencia práctica que les habilita para conocer el porqué de sus acciones. El comportamiento social se constituye a partir de las relaciones entre las macro-estructuras y las interacciones que suceden en los microsistemas, con una fuerza enorme de los patrones sociales sobre la vida individual. El comportamiento emprendedor, es la acción que responde a una necesidad individual y social construida y limitada por las circunstancias contextuales. El conocimiento de esta posibilidad emprendedora remarca en el actor la posibilidad de su praxis, en coherencia con la

creencia de que es capaz (en el sentido de que tiene poder) sobre esa posibilidad, que está en ellos.

Sistemas Organizacionales

El patrón de organización de un sistema, es la configuración de las relaciones de sus componentes que determina las características esenciales del sistema, es decir, ciertas relaciones que están presentes para que algo sea reconocible como lo que es. Esta configuración de relaciones que le otorga al sistema sus características esenciales es lo que se entiende como patrón de organización. Por su parte, la estructura de un sistema es la corporeización física de su patrón de organización, mientras que la descripción del patrón implica un mapa abstracto de relaciones que involucra sus formas, sus composiciones (Maturana apud en Capra, 1998). A estos criterios de sistema se une el proceso, como la actividad que se ocupa de vincular continuamente patrón y estructura. Los sistemas organizacionales no escapan de esta síntesis sistémica como red, diseñada con un propósito definido, en el marco de una estructura establecida para el fin de la organización. En ella participan actores y estructura, en una dinámica compleja de búsqueda constante de sentido y acoplamiento organizacional. Las universidades son organizaciones sistémicas-complejas de profundas contradicciones, en las que convergen diversos actores en un escenario de relaciones tensadas dialécticamente por los intereses personales y los intereses organizacionales, en el que se establece un juego de poder constante, que finalmente generan patrones y regulaciones que le dan equilibrio de funcionamiento.

Sistemas Humanos

Los actores humanos constituyen el elemento esencial de una organización sistémica, en consecuencia, actúan sistémicamente, en tantos seres que viven sus experiencias en patrones de redes que se

entrelazan de manera inseparable por medio del raciocinio y la emoción (Maturana 1997). Las conversaciones son el patrón de conexión de las redes que ineludiblemente se realizan en las organizaciones, por tanto, los actores viven su experiencia organizacional a través de la palabra vinculante con la acción organizacional, es decir, los significados que tienen que ver con lo que se hace en la organización. De allí el poder constructor de la misma en la conformación de la cultura organizacional, las identidades que la constituyen y la difusión de los modos establecidos en la organización. Los sistemas humanos de la organización construyen las realidades pertinentes de ésta y crean las condiciones de confrontación con el entorno. Así que son (los sistemas humanos), la base ontológica del sistema organizacional que dirige la acción de cambio y transformación, en tanto se presenten con coherencia estructural a la cultura que compone.

Sistema teórico del comportamiento emprendedor en la organización universitaria

La figura N° 5 que diseña y sintetiza el sistema teórico construido como resultado de la investigación realizada, sigue una línea explicativa sobre el comportamiento emprendedor en las organizaciones universitarias en el que se señala de manera abstracta dos racionalidades implícitas, la primera explica el comportamiento emprendedor a lo interno de la organización y sus impactos y transformaciones en los actores, procesos y acciones internas de la universidad, y la segunda explica la transcendencia de este comportamiento hacia el entorno sociocultural de las organizaciones universitarias. Es decir, la construcción de comportamientos emprendedores e innovadores organizacionales, no tendría sentido si finalmente no responden a las necesidades presentes en el entorno y sus propósitos de conformación, no estén ajustados a dichas necesidades. Es por ello, que el recorrido sistémico del comportamiento emprendedor inicia en la

organización con sus actores y luego trasciende a lo público como teleología principal.

Figura Nº 5 Sistema Teórico del Comportamiento Emprendedor (CEO-U) en la Organización Universitaria. Parte I

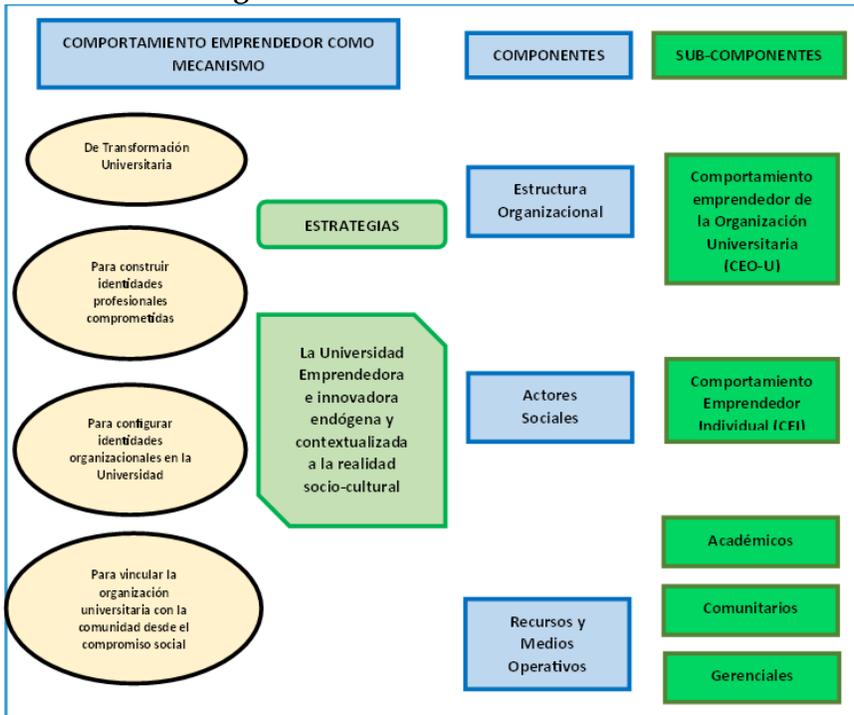
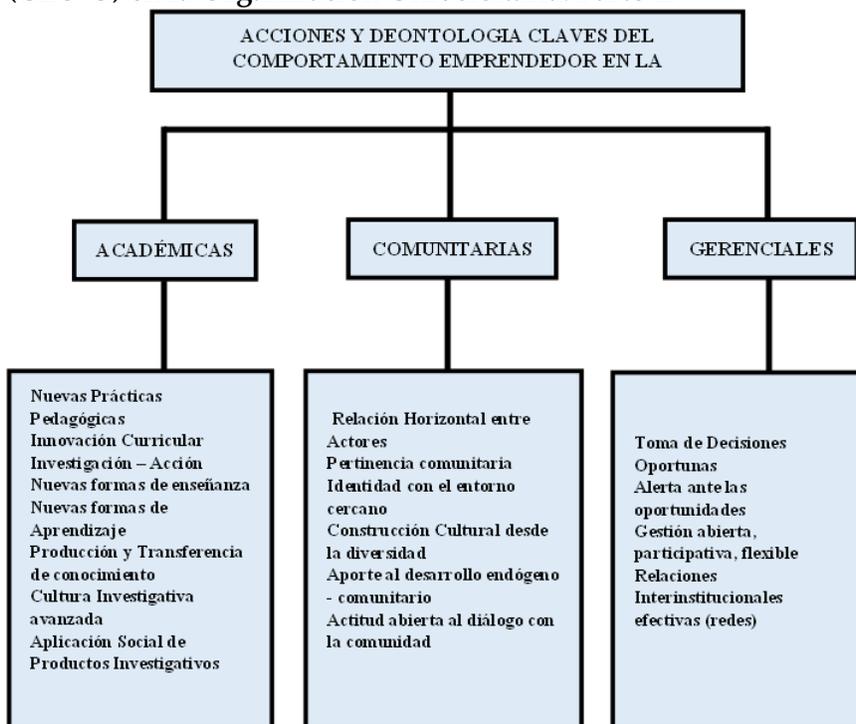


Figura N° 5 Sistema Teórico del Comportamiento Emprendedor (CEO-U) en la Organización Universitaria. Parte II



Continuación de la Figura N° 5 Sistema Teórico del Comportamiento Emprendedor (CEO-U) en la Organización Universitaria. Parte II

PROPÓSITO

Aquí se señalan los propósitos fundamentales del desarrollo del comportamiento emprendedor en la organización universitaria y sus actores, es decir el para qué es útil un comportamiento de este tipo en la organización universitaria:

Para ser utilizado como mecanismo de transformación universitaria, en el que es entendido el comportamiento emprendedor, como un dispositivo para la acción de

transformación de la universidad en una organización adecuada a las necesidades socioculturales del mundo actual globalizado y complejo que le dan sentido de existencia.

Para ser utilizado como mecanismo para construir identidades profesionales comprometidas con la comunidad académica y con la comunidad social en el sentido de contribuir con su influencia racional institucional y con la reinención de identidades que estén acorde a la universidad necesaria.

Para ser utilizado como mecanismo para configurar identidades organizacionales en los actores, en las cuales los sentidos de pertenencia y compromiso con los ideales de la innovación, el emprendimiento, la transformación estén claramente definidos.

Para ser utilizado como mecanismo para vincular la organización universitaria con la comunidad en el marco del compromiso social hacia los diversos sectores de la sociedad. La organización universitaria convertida en emprendedora e innovadora tiene su finalidad esencial en su contribución al cambio social.

ESTRATEGIA

El desarrollo de comportamiento emprendedor en la organización universitaria y en los actores profesionales que la integran, que reinventan y consolidan sus identidades profesionales y organizacionales, tiene una derivación natural que se convierte en la estrategia del sistema teórico explicativo:

LA UNIVERSIDAD EMPRENDEDORA E INNOVADORA contextualizada a la realidad sociocultural con la que convive, es el centro estratégico de este estudio y de la propuesta sistémica para promoverlo y desarrollarlo. Es decir, el fin último teórico – práctico del comportamiento emprendedor en las organizaciones universitarias será difundirse públicamente como una universidad transformada en innovadora y emprendedora. Para ello es importante definir el comportamiento emprendedor en las

dimensiones organizacional e individual, y correlacionarlo a las reflexiones teóricas – conceptuales que el estudio ha generado.

COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR EN LA ORGANIZACIÓN UNIVERSITARIA

Cuadro N° 15 Conceptualizaciones en dos niveles sobre CEO-U y CEI

NIVEL ORGANIZACIONAL	NIVEL INDIVIDUAL
<p>El comportamiento emprendedor en la organización universitaria es el conjunto de políticas, acciones estratégicas y procedimientos que implican renovaciones incrementales y radicales de la organización universitaria, basadas en los principios de innovación, creatividad, eficiencia, eficacia y compromiso social, con el propósito de generar transformaciones en el modelo de universidad precedente y convertirse en una institución de mayor impacto social, que contribuya a la construcción del desarrollo de la sociedad. Implica un alto nivel de identidad profesional y organizacional de los actores, que garanticen mentalidades de avanzada y vanguardia en un clima de organización estimulante a la creación.</p>	<p>El comportamiento emprendedor universitario a nivel individual es el conjunto de actitudes y conductas del profesional universitario, que, motivado por los principios de autoeficacia, autorrealización, necesidad de logro y valoración al esfuerzo creativo e innovador, es capaz de realizar acciones de vanguardia transformadora que conducen a los cambios necesarios en la organización universitaria. Se caracterizan por reflexionar continuamente sobre sus labores, crear nuevas prácticas y estar dispuestos a integrar conocimientos y disciplinas.</p>

Fuente: Autor

COMPONENTES

Los componentes principales del sistema teórico se expresan en tres elementos fundamentales: **la ESTRUCTURA ORGANIZATIVA, los ACTORES SOCIALES y los RECURSOS Y MEDIOS OPERATIVOS**. Dentro del sistema, éstos explican los centros motores de la acción emprendedora en la universidad en donde el componente *estructura organizativa* se expresa en un modelo de organización abierta, dinámica y sistémica en el que se dan los comportamientos imperativos al tipo de organización que se construye, el comportamiento emprendedor en la organización universitaria; el componente *actores sociales* representa el elemento humano clave para el desarrollo del comportamiento referido y los *recursos o medios operativos* implican las acciones coordinadas académicas, comunitarias y gerenciales que operacionalizan la estrategia.

ELEMENTOS

De los componentes proceden los subcomponentes o elementos del sistema teórico explicativo, constituido por el conjunto de indicadores que señalan cognitivamente las características que despliegan la comprensión del objeto que se ha estudiado y le dan un piso de acción y posibilidad operativa al sistema.

Desde el punto de vista de la estructura organizacional los elementos (derivados de los análisis teóricos y empíricos) se resumen en los **principios bases** de virtud laboral, aptitud, innovación, creatividad y servicio (como compromiso social), los cuales representan el origen y fundamento del comportamiento emprendedor (CE) aquí entendido; la convicción que motiva la acción, los valores que orientan la consecución de mejores prácticas organizacionales; la creencia sobre la necesidad de ser eficaz, de

hacer un trabajo de calidad, de realizar lo novedoso y diferente, de crear nuevas opciones con el deseo de aportar a la sociedad.

Por su parte, las **políticas y acciones** organizacionales operativizan en la realidad el comportamiento emprendedor; basadas en la transformación, la renovación, las políticas de recompensa y el conjunto de iniciativas, procesos y actividades que especifican la acción emprendedora, son estas acciones las que empíricamente evidencian el emprendimiento en la organización.

Asimismo, el **estilo** de llevar a cabo el emprendimiento en la propia organización universitaria puede tomar variantes del tipo incremental o de mejoramiento progresivo, radical como expresión tajante al cambio, o transgresora, del tipo que va al margen de las normativas. Este estilo puede ser mixto de acuerdo a la intención de la organización en cuanto a la dinámica espacio - tiempo de construcción de su transformación. Por último, el elemento **entorno** juega el rol de receptor de las consecuencias del comportamiento emprendedor e innovador en la organización universitaria, al servir de evaluador del nivel del impacto social, de los aportes al desarrollo y la manifestación del compromiso social de la universidad con las comunidades tanto cercanas como lejanas.

En cuanto al componente **Actores Sociales** se expresa en el comportamiento emprendedor a nivel individual de los actores universitarios de los cuales se derivan los siguientes elementos: los **principios bases** de autoeficacia, autorrealización y trabajo bien hecho (calidad) como fundamentos de la acción emprendedora de los actores que poseen una percepción sobre sí mismo, de capacidad y poder para realizar trabajos o labores con eficiencia y bajo la necesidad de satisfacción y de realización de sus expectativas como generadores de soluciones a sus propias necesidades y las del entorno.

El **modelo mental** como la estructura intelectual cognitiva que lo conduce al emprendimiento basado en la capacidad de estar alerta ante las oportunidades del entorno, la capacidad de responder ante esas oportunidades denominada capacidad

resolutiva, el potencial innovador y creativo que permitirá la producción emprendedora.

El **modelo actitudinal** entendido como las creencias y valoraciones que hace el actor ante los hechos potencialmente emprendedores, tales como la disposición al logro continuo, que devenga en beneficios personales; la valoración al esfuerzo como supuesto resultados positivos y creadores y la percepción de control interno sobre las situaciones que realiza, es decir, suponer que es responsable de los hechos que logra y disminuyendo la percepción externa que le atribuye las causas de éxito o fracaso de sus acciones al entorno.

Los elementos, **acciones e identidades**, se expresan en la praxis emprendedora del actor cuando se observa la proactividad o iniciativa para proponer innovaciones, convirtiendo en vanguardia su proposición, asumiendo los riesgos que subyacen y planteándose la eficiencia necesaria para el éxito de las soluciones innovadoras. El indicador que encierra de manera más abstracta el comportamiento, lo denominamos liderazgo transformador, en el que el actor reúne el conjunto de conductas y las combina con el propósito de persuadir y motivar las ideas emprendedoras e innovadoras que genera. Característica que será crucial para crear las condiciones y el clima organizacional necesario para concretar el comportamiento emprendedor. En cuanto a las identidades, se entienden como las construcciones dinámicas que realiza el actor para adecuarse a la organización y a los nuevos roles que practica, manifestadas en pertenencia y compromiso tanto al rol profesional que desempeña como a la organización.

El componente relativo a los **Recursos y Medios Operativos** del comportamiento emprendedor en la organización universitaria se subdivide en su manifestación en tres sub-elementos claves (académico, comunitario y gerencial), en el cual se concreta en una combinación de políticas y acciones prácticas que operacionalizan el comportamiento emprendedor, a lo interno de la organización como hacia su entorno.

En lo **académico**, se revela en nuevas prácticas pedagógicas, innovación curricular, en propuestas de nuevas formas de enseñanza y nuevas formas de aprendizaje, en la producción y transferencia de conocimiento, en el desarrollo de una cultura investigativa distintiva y pertinente y en la aplicación social de los productos investigativos, entre otras acciones que deben generarse e inventarse.

En lo **comunitario**, se manifiesta en el desarrollo de una relación horizontal entre los actores académicos y los actores sociales de las comunidades, en la actitud abierta al diálogo con la comunidad, en los aportes al desarrollo endógeno – comunitario, en la construcción cultural desde la diversidad y en la identificación con el entorno cercano. Acciones que tienen el propósito de acercar de manera real a la universidad con la comunidad y de mostrarla como un bien público, en el que todos tienen derecho a participar.

Y en lo **gerencial**, desde el desarrollo de políticas participativas que contribuyan a la toma de decisiones oportunas, que esté alerta a las oportunidades a través de una gestión abierta, flexible, dialogante que garantice redes de relaciones interinstitucionales efectivas.

El medio académico es el espacio de desarrollo y del rompimiento de paradigmas de los modos tradicionales de enseñanza y aprendizaje, las nuevas realidades han presionado a las universidades a cuestionarse sus actuales prácticas didácticas y los modos de transmitir el conocimiento, en consecuencia una universidad emprendedora debe construir un nuevo esquema de los condiciones de enseñanzas y aprendizajes, centrada en el desarrollo de habilidades, competencias, capacidades y valores, en la elaboración de nuevos ambientes de aprendizajes, tecnologías de autoaprendizajes de los estudiantes, interdisciplinariedad, creación de nuevas carreras profesionales y enfatizar en la capacidad emprendedora e innovadora como herramienta de adaptación a los cambios de la sociedad globalizada.

Con relación a la producción y transferencias de conocimiento, queda claro que una universidad emprendedora tiene como primer compromiso generar conocimientos y garantizar la transferencia hacia los sectores tanto comunitarios, institucionales como empresariales. Estos van acompañados muy cerca con la investigación necesaria, la que se vincule con las necesidades de lo local y que fusione las diversas disciplinas, que sus resultados respondan de manera holística con las nuevas formas de enseñanza que se requieren.

El medio comunitario es el punto central de la universidad, para demostrar su compromiso social y justificar su transformación; es el fin último de una institución tan importante para la sociedad. Por lo tanto, en la relación universidad – comunidades debe difundirse la innovación universitaria, no tanto como muestra sino como aplicación directa en la resolución de los problemas que presentan las comunidades sociales del entorno.

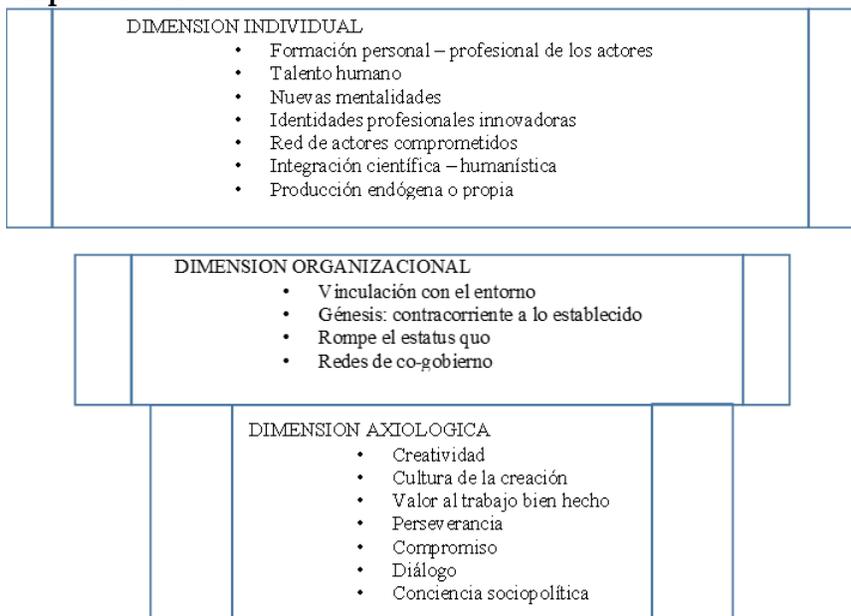
El medio gerencial es la oportunidad política de la universidad en transformación, para practicar la toma de decisiones participativa y dialogante con los diversos sectores que hacen vida interna de la universidad, pero fundamentalmente para dar apertura a la vinculación con las comunidades (tanto sociales como empresariales e institucionales) y dialogar de manera horizontal con sus intereses, por medio de consensos y prácticas de métodos colectivo como redes de participación en la toma de decisiones universitarias.

CUALIDADES CLAVES PARA UNA UNIVERSIDAD EMPREDEDORA

Las cualidades que se derivaron de los análisis empíricos y propuestas dentro del sistema teórico tienen una función sintetizadora del resultado o producto de lo que se espera de una universidad emprendedora e innovadora, cuya génesis son los comportamientos emprendedores de la organización como un todo

y de sus actores; la siguiente figura recoge en tres dimensiones las cualidades requeridas:

Figura N° 6 Tres Dimensiones y cualidades de la Universidad emprendedora



Fonte: Autor

En la **dimensión axiológica** se establece la base valorativa de una universidad emprendedora que debe sentar las bases de su transformación en una cultura del trabajo bien hecho, acompañado del compromiso para el cambio innovador y la perseverancia y constancia para lograr lo planteado; toma un lugar fundamental la creatividad como un factor clave en una organización que pretenda ser emprendedora, lo cual debe ser estimulado constantemente. Así como desarrollar la conciencia sociopolítica en el sentido de mejorar su relación con lo público y el deber de formar para el bienestar de la misma; así como valorar la creación como un factor de originalidad y de potenciación de la creatividad como mecanismo de desarrollo.

En la **dimensión organizacional** es primordial que esta universidad deseada y necesaria se origine a partir de sus vinculaciones con el entorno y a contracorriente a la universidad convencional o tradicional, no tiene sentido innovar y emprender para reproducir el modelo tradicional como un círculo vicioso; se trata de trascender tal modelo hacia una universidad diferente. Para lo cual requiere vincularse abiertamente con el entorno, desarrollar conciencia patriótica en sus actores y en sus colaboradores, estableciendo redes de trabajo en equipo y co-gobiernos verdaderamente participativos.

En la **dimensión individual**, se espera una universidad que fomente los cambios y transformaciones en los actores a través de la construcción de nuevas mentalidades y nuevas formas de pensamientos, de la integración en los procesos de formación de las ciencias y las humanidades, del trabajo en redes, de la producción endógena (como la valoración de los potenciales internos) y del significado del talento humano que debe no solo captarse sino desarrollarse.

Tipos de innovaciones para un comportamiento emprendedor en una organización universitaria como dispositivo de transformación

Hemos señalado y explicado que el comportamiento emprendedor en la organización universitaria es un instrumento para su transformación, entendida esta como los procesos radicales e incrementales de cambios y renovaciones que convertirían a la universidad en la institución adecuada a las nuevas realidades y a las exigencias de una universidad comprometida con el cambio social y las necesidades de los actores sociales. Proponemos construir un dispositivo sistémico de acciones para el funcionamiento emprendedor e innovador de la universidad como una institución que posee la suficiente estructura política, económica y humana para responder a tal exigencia.

En tal sentido se plantean las siguientes premisas:

Innovaciones de políticas institucionales

Las universidades pueden a través de políticas claras, procedimientos y acciones concretas declararse institución emprendedora e innovadora que dirija y condicione las nuevas prácticas que la conducirán a la transformación interna. El comportamiento emprendedor e innovador, de acuerdo a los principios estudiados y propuestos en esta investigación, es un mecanismo que puede ser utilizado para la transformación universitaria, para la movilización de estructuras tanto internas como externas a la universidad y para incidir en la construcción de identidades profesionales y organizacionales en los actores, adecuados a los ideales emprendedores e innovadores. Por lo tanto, innovar en esa área implica generar reglas, normas y políticas que conduzcan y faciliten la innovación.

Innovación organizacional y curricular

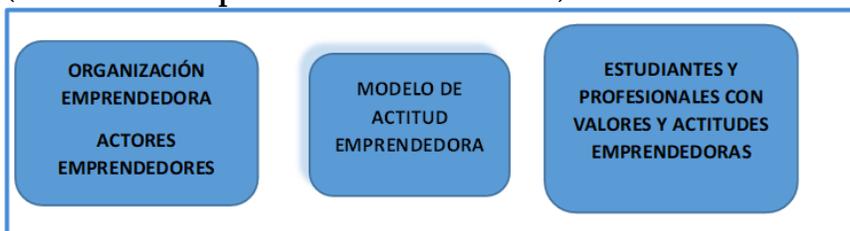
El comportamiento emprendedor en la organización universitaria es un dispositivo que moviliza desde los principios bases, políticas y acciones a nuevas prácticas organizacionales, tanto académicas, gerenciales como comunitarias, que hacen de la universidad una institución más pertinente a las necesidades sociales del entorno a quien sirve. El comportamiento emprendedor e innovador en la organización universitaria, posibilita la construcción de una cultura creativa, generadora de ideas, de conocimientos pertinentes y de mecanismos innovadores para su gestión y transferencia tanto a lo interno de la universidad como a lo externo de la misma. La acción emprendedora por naturaleza trastoca y desconcierta lo establecido, pero posee la cualidad de reencontrar equilibrios, en consecuencia, su papel fundamental en una organización como la universidad será de

romper el *establishment* para desencadenar transformaciones estructurales necesarias y luego re-establecer nuevos sistemas.

Innovación pedagógica y didáctica

El comportamiento emprendedor en la universidad transita por actores comprometidos con el emprendimiento organizacional, lo cual convierte a la universidad y a sus profesionales, en modeladores de actitud emprendedora e innovadora, transmisible a los estudiantes en la conformación de profesionales emprendedores. Aplica de esa manera la idea de la pedagogía del ejemplo como herramienta de enseñanza transversal de comportamiento emprendedor (ver figura N° 14). Se reinventan metodologías de enseñanza revolucionarias, activas y abiertas que mejoren la calidad del aprendizaje. Dialogan con la tecnología sin perder su condición humana. Los principios base declarados en este estudio que fundamentan y originan el comportamiento emprendedor en una organización universitaria son la creatividad, la eficacia, la calidad, la innovación y el servicio social y los principios que fundamentan el comportamiento emprendedor e innovador en los actores universitarios son la autoeficacia, la autorrealización y el trabajo bien hecho.

Figura N° 7 Pedagogía del ejemplo en la Universidad (modelación emprendedora de los actores).



Fuente: Autor

CAPITULO VI

VALIDACION DEL SISTEMA TEORICO Y CUALIDADES CLAVES DE LA ORGANIZACIÓN UNIVERSITARIA INNOVADORA Y EMPRENDEDORA

El propósito de este capítulo se centra explicar los procesos de validación de las construcciones teóricas realizadas, con base en la rigurosidad que debe tener toda acción científica, interaccionando y dialogando con otras teorías y otros teóricos que desde sus aportes investigativos crean el camino para que otros podamos continuar la producción de conocimientos.

En este último capítulo, se presentan las validaciones realizadas en el proceso de búsqueda teórica y empírica en general y en especial al sistema teórico construido como producto final de esta investigación, lo que da cumplimiento a otros de los objetivos trazados. Las validaciones se basan en los juicios de expertos que se contactaron durante el proceso investigativo. Se manejó el concepto de expertos, tales como académicos u otros actores pertenecientes a otros sectores sociales que conocen del tema emprendedor y de la cultura universitaria.

El proceso comenzó con la validación de los conceptos construidos de manera holística luego de organizado el sistema teórico base y la aplicación del cuestionario CEO-U. Los conceptos: comportamiento emprendedor en la organización universitaria y el comportamiento emprendedor individual fueron puestos a evaluación a (4) expertos que respondieron a un instrumento de correspondencia entre categorías e indicadores que luego se les aplicó el coeficiente de Kendall, los resultados se manifestaron como altamente positivo, convalidando los conceptos elaborados por el autor. Esto permitió incorporarlos al sistema teórico final.

La segunda validación realizada se efectuó a las cualidades o atributos considerados claves en la propuesta del sistema teórico,

en el cual la estrategia es la Universidad Emprendedora e Innovadora, que es el resultado de los comportamientos emprendedores de la organización universitaria y de sus actores. Para ello se consultó cara a cara, a veinte (20) expertos compuestos por profesores y estudiantes de postgrado, que conocen el mundo universitario, sus necesidades y expectativas para su transformación, a los cuales se les aplicó un cuestionario de 25 aseveraciones que contenían las (19) cualidades que fueron construidas a partir de las interpretaciones realizadas a las entrevistas a informantes claves, siguiendo un camino de categorizaciones, contrastaciones y teorización.

En el siguiente cuadro se presentan los resultados de la valoración que consistió en votar por aquellas cualidades incorporadas en aseveraciones, confirmarlas como válidas y priorizarlas de tal modo que sirviera para nutrir la construcción del sistema teórico.

Tabla N° 4 Cualidades valoradas por expertos

CUALIDAD	ITEMS	TDA (1) N=20	%	LUGAR OCUPADO
1.CONTRACORRIENTE	1	10	50%	10
2.ROMPE ESTATUS QUO (1)	2	12	60%	8
3.ROMPE ESTATUS QUO (2)	3	8	40%	11
4.CONCIENCIA SOCIOPOLITICA	4	10	50%	10
5.PERSEVERANCIA	5	18	90%	2
6.MENTALIDADES	6	12	60%	8
7.IDENTIDADES PROFESIONALES	7	11	55%	9
8.IDENTIDADES PROFESIONALES	24	16	80%	4
9.IDENTIDADES PROFESIONALES	25	16	80%	4
10.FORMACION DE LOS ACTORES	8	18	90%	2
11.INTEGRACION	9	14	70%	6
12.COMPROMISO	10	15	75%	5

13.VALORES	11	18	90%	2
14.REDES DE ACTORES	12	14	70%	6
15.CONCIENCIA PATRIOTICA	13	11	55%	9
16.DIÁLOGO	14	16	80%	4
17.PRODUCCION ENDÓGENA	15	14	70%	6
18.TALENTO HUMANO (1)	16	18	90%	2
19.TALENTO HUMANO (2)	20	17	85%	3
20.TALENTO HUMANO (3)	21	12	60%	8
21.CREATIVIDAD	17	19	95%	1
22.CULTURA DE LA CREACION	18	19	95%	1
23.CULTURA DE LA CREACION	19	18	90%	2
24.VINCULACION CON EL ENTORNO	22	17	85%	3
25.REDES DE CO-GOBIERNO	23	13	65%	7

TDA: Totalmente de acuerdo de un total de N=20

El total de la categoría “totalmente de acuerdo” (TDA) fue tomado como referencia para computar las preferencias de los actores consultados sobre las cualidades que debe tener una universidad innovadora y emprendedora, en el que se consolide el comportamiento emprendedor e innovador. La tabla N° 4 muestra la tendencia valorativa que expresaron los consultados, siendo más votadas las cualidades resaltadas en el cuadro. La mayoría de las cualidades fueron confirmadas por los expertos con más del 70% de aprobación. El orden de preferencias de cualidades que consideran los actores consultados, como más importantes, quedó de esta manera:

1. La **creatividad** que debe ser estimulada como práctica natural de la organización.
2. La conformación de una **cultura de la creación**, la innovación y el emprendimiento.
3. La promoción de altos niveles de **formación académica** en los actores.

4. Ser **perseverantes** como organización para lograr la innovación.

5. Valorar el **trabajo bien hecho y al esfuerzo** como principio de emprendimiento.

6. Usar la creación, la innovación y el emprendimiento para **transformar la universidad**.

7. **Captación del talento humano** en coherencia con los objetivos de innovación de la organización.

8. **La vinculación con el entorno** como comunidad académica y hacer equipo con la comunidad en general.

9. **La identidad profesional** y la **identidad organizacional** que deben fortalecerse.

10. **El diálogo** como práctica para la interacción constructiva y la producción de innovaciones.

11. **El compromiso de los actores** con los ideales innovadores y emprendedores.

12. **La integración** de la ciencia y las humanidades.

13. El establecimiento **de redes de actores** comprometidos con la innovación y el emprendimiento.

14. Motivar la **producción académica endógena** como valoración de lo propio en la universidad.

15. El **co-gobierno participativo** que esté comprometido con la innovación

16. La **creatividad** que debe ser estimulada como práctica natural de la organización.

17. La conformación de una **cultura de la creación**, la innovación y el emprendimiento.

18. La promoción de altos niveles de **formación académica** en los actores.

19. Ser **perseverantes** como organización para lograr la innovación.

20. Valorar el **trabajo bien hecho y al esfuerzo** como principio de emprendimiento.

21. Usar la creación, la innovación y el emprendimiento para **transformar la universidad**.

22. **Captación del talento humano** en coherencia con los objetivos de innovación de la organización.

23. **La vinculación con el entorno** como comunidad académica y hacer equipo con la comunidad en general.

24. **La identidad profesional y la identidad organizacional** que deben fortalecerse.

25. **El diálogo** como práctica para la interacción constructiva y la producción de innovaciones.

26. **El compromiso de los actores** con los ideales innovadores y emprendedores.

27. **La integración** de la ciencia y las humanidades.

28. El establecimiento **de redes de actores** comprometidos con la innovación y el emprendimiento.

29. Motivar la **producción académica endógena** como valoración de lo propio en la universidad.

30. El **co-gobierno participativo** que esté comprometido con la innovación

31. **Romper el estatus quo** confrontando normas que obstaculizan la innovación.

32. El cambio de **mentalidades** y nuevas formas de pensamiento.

33. Captación de **talento humano** con los propios egresados.

34. Reinención de **nuevas identidades** profesionales emprendedoras e innovadoras.

35. **Conciencia patriótica** como valoración de lo nacional.

36. Surgir en **contracorriente** a la universidad tradicional.

37. **Conciencia sociopolítica** como el reconocimiento de la función pública de la universidad.

38. **Romper esquemas** establecidos y trascender el estatus quo.

Lo que se considera más importante de la evaluación es que la mayoría son confirmadas como una deontología fundamental para la construcción del comportamiento emprendedor e innovador en una organización universitaria. Por lo que se aprovechó esta

discusión o valoración para revisar las ideas organizadas por el autor en el sistema teórico y reorganizarlo en consecuencia, dando mayor soporte cognitivo al producto final.

Validación del Sistema Teórico sobre comportamiento emprendedor en la universidad

En cuanto a la tercera validación, está se realizó al sistema teórico sobre el comportamiento emprendedor en la organización universitaria como producto final de las reflexiones teóricas-conceptuales realizadas en todo el trabajo investigativo. Para ello se utilizó la opinión y juicio de tres (3) expertos en el área temática que no participaron en ninguna de las evaluaciones anteriores, sus perfiles estimularon su selección como evaluadores del sistema construido; los tres son investigadores y docentes en el tema del emprendimiento en tres universidades de la región centro occidental en Venezuela (UCLA, UNEXPO y UNEY), tutores en programa de emprendedores regionales (PROINLARA), consultores organizacionales certificados, promotores del concurso IDEAS, miembros de comisiones rectorales para el emprendimiento en la UCLA y en programas de formación de emprendedores en sus respectivas universidades.

El procedimiento que se siguió para conseguir las evaluaciones cualitativas y cuantitativas de los expertos fue el siguiente: se realizó un instrumento de evaluación que especifica seis (6) criterios para guiar la evaluación, los cuales deben ser respondidos en una escala del 1 al 7 en el que (1) no apruebo, (4) apruebo con algunas dudas, (5) apruebo sin ninguna duda, (6) muy aceptable y (7) excelente, la cual debe acompañarse con las argumentaciones respectivas. Asimismo, se le hizo entrega de un resumen del sistema teórico del comportamiento emprendedor en organizaciones universitarias construido en esta investigación que debían leer antes de emitir su opinión.

Evaluación cuantitativa y cualitativa

En esta parte se resumirá las percepciones de los expertos y las evaluaciones realizadas al sistema teórico, tanto cuantitativa como cualitativa, lo que permite hacer una mirada integral de sus opiniones con respecto al producto final de esta investigación.

Tabla N° 5 Evaluación cuantitativa del sistema teórico

ESCALA/CRITERIO	1	2	3	4	5	6	TOTAL
JUEZ 1	7	7	7	7	7	7	42
JUEZ 2	7	6	6	7	5	6	37
JUEZ 3	7	7	5	7	7	6	39
SUMATORIA	21	20	18	21	19	19	118/39.3

Tal cual lo señala la tabla, los jueces expertos evaluaron positivamente el sistema teórico construido, dando los puntajes más altos a los criterios 1 y 4 que se refieren el primero a la relación con teorías existentes donde se establece la compatibilidad entre los principios o postulados evidenciados en el sistema teórico y las teorías conocidas en los campos afines, en sus argumentaciones coinciden en señalar que se establece adecuadamente las relaciones con distintas teorías y enfoques del tema de investigación.

Con relación al criterio 4 referido a la precisión conceptual y lingüística fue valorado como excelente en cuanto a la unidad conceptual encontrada en sus párrafos y formas de organizar del contenido, así como el ensayo explicativo que resulto con claridad y exactitud.

Con relación al criterio 2 señalan que no se encontraron contradicciones importantes y por el contrario se encontró suficiente coherencia entre las ideas, conceptos y distintos planteamientos del sistema teórico. Con el criterio 3 a pesar de ser evaluado como aceptable manifestaron dudas con respecto a la capacidad del sistema teórico de proyectarse en diferentes áreas y disciplinas, pero reconocieron el campo teórico que logró abarcar.

Sugieren ampliar la reflexión hacia las posibilidades de generar tensiones creativas entre el comportamiento emprendedor de la organización y otras estructuras a lo interno y externo del ámbito universitario. Hacen énfasis en que la “acción emprendedora en esencia perturba”, por lo que se debe aprovechar para suscitar cambios o quiebres para el aprendizaje continuo en otros sistemas fuera del universitario, como el económico y político.

Con los criterios 5 y 6 referidos al potencial heurístico y los niveles de originalidad los jueces evaluaron de igual forma positivamente, enfatizando en la identificación dentro del sistema del factor educativo y formativo y en los obstáculos presentes en la enseñanza y el aprendizaje del emprendimiento, que genera por ser constantes búsquedas para optimizar los estados del conocimiento sobre el tema. Al respecto, perciben en el sistema teórico un énfasis especial en los aspectos valorativos y axiológicos que fundamentan adecuadamente el mismo. Consideran los aportes significativos del sistema teórico para develar caminos para la construcción de una organización emprendedora y específicamente el aporte a la organización universitaria que siendo modelo para conformar este tipo de comportamientos debe fomentar entre sus actores lo que enseña.

Identifican, asimismo, el aporte y el tratamiento del tema en escenarios poco comunes y la proyección que se realiza en el sistema teórico propuesto, de trascender hacia el contexto sociocultural o entorno, con miras de impactar en su desarrollo y especialmente apostar hacia una cultura emprendedora de mayor alcance.

De las evaluaciones realizadas por los jueces queda clara una aceptación significativa, de la organización sistémica que se realizó de los diferentes postulados, ideas y conceptos que dan luces de comprensión de una nueva forma de abordar el comportamiento emprendedor.

CAPITULO VI

CONSIDERACIONES FINALES

La universidad latinoamericana convive con una de las épocas más complejas que ha vivenciado la humanidad, donde persisten los conflictos bélicos entre naciones, la degradación ambiental, manifiesta en los cambios climáticos, la pérdida de la biodiversidad y la deforestación, la revolución digital y los avances extraordinarios de la tecnología, las tensiones dialécticas entre la funcionalidad de la universidad tal como la conocemos hoy y la que se requerirá para las futuras transformaciones de la humanidad, los conflictos políticos a lo interno de los países y la fragilidad en que se encuentran algunas democracias en el mundo, colocan a la universidad y a las IES, en un papel crucial para la búsqueda de soluciones a la complejidad descrita.

A esto se suma, las brechas entre las desigualdades sociales, que se acrecientan cada vez más, percibiéndose una mayor diferencia entre las élites y la ciudadanía. Estas brechas se reflejan particularmente, en el poco acceso a las universidades, especialmente para las poblaciones más vulnerables y de menos recursos; en la ausencia de diálogo entre el entorno de la universidad, tanto con las comunidades donde las organizaciones universitarias hacen vida, como con los actores políticos y sectores productivos de la región.

Y aquí resalto la importancia del contenido que hemos plasmado en este libro, en el cual se construyó un sistema teórico explicativo del comportamiento emprendedor en la organización universitaria, tanto a nivel individual como organizacional, estableciéndose relaciones con las identidades profesionales y organizacionales de los actores profesionales; con el que se puede contribuir a generar culturas innovadoras y emprendedoras, que despierte el interés y la acción para disminuir las brechas que

separan a la universidad actual latinoamericana con las necesidades de su entorno y genere una mayor comprensión de la importancia y la necesidad de desarrollar comportamientos emprendedores e innovadores dentro de la universidad e instituciones de educación superior.

Los organismos internacionales han relatado durante décadas, la necesidad e importancia de realizar cambios significativos en las instituciones de educación superior a nivel mundial y especialmente para nuestro interés, de la región latinoamericana y del caribe. Sean estas reformas parciales o transformaciones radicales, hay un claro consenso, especialmente en una era de revolución digital y tecnológica, en que la universidad debe caminar con mayor velocidad hacia el cambio constante. Insistimos que comportamientos organizacionales y personales que giren alrededor de la innovación y la actitud emprendedora dentro de estas instituciones, serán una oportunidad de llegar hacer lo que la sociedad espera de ellas.

Los procesos hermenéuticos aplicados en el proceso de análisis de los datos encontrados y construidos, permitieron conseguir significados y darle sentido a la construcción de culturas emprendedoras e innovadoras en organizaciones universitarias, direccionando las nociones e ideas sobre los tópicos estudiados hasta organizar un sistema teórico explicativo de como promover y construir esos comportamientos señalados. De lo abstracto, transitamos hacia una concepción concreta sobre el deber ser innovador y emprendedor. Esperamos que estos aportes al estado del conocimiento dirijan hacia nuevas ideas y nuevos conceptos, pero que simultáneamente genera y coordina acciones para asumir comportamientos más innovadores y emprendedores dentro de las instituciones de educación superior.

El sistema teórico sobre el comportamiento emprendedor en la organización universitaria muestra de manera concisa el camino explicativo del objeto estudiado para fines de promover y desarrollar la tipología del comportamiento emprendedor, confirmando la necesidad condicional del mismo para lograr la

transformación universitaria; pues se vincula en el sistema los diferentes componentes y elementos que deben conducir al proceso de transformación de la organización. Asimismo, se demuestra (soportado por datos empíricos en la indagación previa) el impacto que tiene la organización en la construcción de identidades profesionales y organizacionales, con fines de ser y hacer actores congruentes con los ideales y principios innovadores y emprendedores de una organización universitaria.

Es así como el estudio del comportamiento emprendedor dentro de una organización constituida (intrapreneurship), a diferencias de los tradicionales estudios sobre el emprendimiento independiente - económico, permitió ahondar en una de las ramificaciones del tema emprendedor poco exploradas, especialmente en Venezuela. Se considera que el estudio del intraemprendedor es un paso significativo para contribuir con la creación de cultura emprendedora en general en diversos tipos de instituciones.

Corolario sobre la universidad necesaria

Al finalizar este estudio surgen múltiples reflexiones sobre la real necesidad de transformar la universidad venezolana y latinoamericana, el impostergable proceso de renovación y cambio a fondo que requiere esta loable institución. Un cambio que merece, no para satisfacer egos académicos ni para reafirmar separaciones elícticas de quienes la conforman, sino y principalmente para que se convierta en una organización verdaderamente pertinente a la sociedad y coherente al compromiso social que posee.

Es evidente que existen y existirán múltiples caminos para el logro de la ansiada transformación, miles de discursos que adornan la innegable necesidad de cambio, claras presiones sociales y gubernamentales, para que la universidad cambie. Sin embargo, es la universidad misma a lo interno de sus convicciones que decidirá el modo y momento del cambio a través de sus actores, como protagonistas de sus procesos.

La universidad requerida para estos tiempos complejos, tal como diversos actores a lo largo de las últimas décadas lo han planteado, será la que logre construirse bajo premisas de pertinencia social y de pertinencia científica – académica, en la que la generación de conocimientos y su compartimiento colectivo (socialización), respondan a las necesidades de la sociedad. La que agrupe a los actores profesionales más sensibles a las carencias sociales, políticas, culturales, económicas de las comunidades y conscientemente se esfuerce por realizar el mejor trabajo intelectual para producir soluciones a los problemas mencionados.

Para esto, los actores deberán constituirse en un sentido de integralidad tal, que las miradas fragmentadas y parceladas con las que han sido formados y que forman parte de sus estructuras y modelos mentales deberán ser trascendidas o superadas hacia una mirada asociada, múltiple, interdisciplinaria que les permita comprender el momento histórico por un lado y el momento de apoyo social por el otro. El profesional universitario, y con esto señalamos a todos los profesionales que conviven en el seno de una universidad, no sólo profesores, son actores cruciales en la transformación universitaria; en consecuencia, son los lectores principales del contexto social y los que deben accionar para el aporte de las soluciones necesarias.

En ese sentido se convierten en el factor clave para el cambio y en consecuencia para su propio cambio. Paradigmas, modelos de estructuras mentales y actitudinales no son fáciles de movilizar, por eso tendemos a saltarlos y quedarnos con la propuestas macro – sistémicas para el cambio. No obstante, es allí, a nuestro modo de ver, que reside la intervención principal para el cambio, puesto que el cambio no es asunto aislado que puedan hacer unos pocos, sino que demanda redes de equipos comprometidos con la transformación.

De allí la importancia que describimos a este estudio, como un aporte a la mirada micro – sistémica, tanto del cambio universitario como a la del tema emprendedor, en tanto el comportamiento emprendedor es la unidad de análisis organizacional que se acerca

más a la esencia de lo que hemos propuesto: el comportamiento emprendedor como mecanismo de construcción de mejores actores profesionales universitarios y en consecuencia mejores organizaciones universitarias, en un proceso de transformación.

La universidad deseada, es entendida como aquella que conjuga una visión que trascienda el claustro medieval, el elitismo, el aislamiento social partiendo de un comportamiento organizacional en el que la cultura de la innovación, del emprendimiento, la valoración al trabajo bien hecho, al esfuerzo creativo sean principios rectores para construir una universidad realmente pertinente y que la cultura de esta red de conversaciones que implica emprender e innovar, impacte en los actores, de tal modo que sus actitudes y creencias se transformen y configuren sus identidades profesionales y organizacionales en coherencia con los nobles ideales de la nueva universidad emprendedora e innovadora.

Para lo cual, necesitamos ser cada vez más creativos y potenciadores del poder creador que todos poseemos, desplegando nuestras inteligencias en procura de la universidad pertinente, la universidad coherente con las necesidades de la sociedad, re-creando y re-inventando identidades profesionales que se ajusten al cambio constante, a nuevos aprendizajes, a la adaptación tecnológica y digital y que sus mentalidades den acceso a la innovación, para un trabajo docente e investigativo, bien hecho.

REFERENCIAS

- ALBORNOZ, ORLANDO. Mitos, tabúes y realidades de las universidades. Volumen I. Cambios en las sociedades, reformas en las universidades. Venezuela: IESALC-UNESCO & Universidad Central de Venezuela, 2018.
- ALONSO-MARTÍNEZ, Daniel, et al. Emprendimiento social vs innovación social. *Cuadernos aragoneses de economía*, 2014, vol. 24, no 1-2, p. 119-140.
- ÁLVAREZ MARTÍN, Francisco et al. Perfeccionamiento docente e identidad profesional. Informe OCDE sobre sistema educativo en Chile. 2004.
- ÁLVARO, José Luis; GARRIDO, Alicia. Psicología social. Perspectivas psicológicas y sociológicas. *Psicothema*, 2003.
- ANDREWS, Steven B., BASLER, Carleen R., COLLER Xavier. Redes, cultura, e identidad en las organizaciones. *Reis. Revista Española de Investigaciones Sociológicas* [en línea]. 2002
- ANTONCIC, Bostjan; HISRICH, Robert D. Clarifying the intrapreneurship concept. *Journal of small business and enterprise development*, 2003, vol. 10, no 1, p. 7-24.
- AZJEN, Icek. The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 1991, vol. 50, p. 179-211.
- BAUMAN Z. Identidade: entrevista a Benedetto Vecchi. Rio de Janeiro. Zahar, 2005.
- BERGER, Brigitte, et al. (ed.). *The culture of entrepreneurship*. San Francisco: Ics Press, 1991.
- BOISIER, Sergio. ¿Si el desarrollo fuese una Emergencia Sistémica? 2003.

- BONNETT, Celia; FURNHAM, Adrian. Who wants to be an entrepreneur? A study of adolescents interested in a young enterprise scheme. *Journal of economic psychology*, v. 12, n. 3, p. 465-478, 1991.
- BROWN, R. L.; HOLMES, Harold. The use of a factor-analytic procedure for assessing the validity of an employee safety climate model. *Accident Analysis & Prevention*, 1986, vol. 18, no 6, p. 455-470.
- BRUNNER, José Joaquín; BRAVO, Mario Alarcón. Imaginando escenarios de innovación en la educación superior de América Latina. *Revista Educación Superior y Sociedad (ESS)*, 2023, vol. 35, no 1, p. 58-80.
- CANTISANO, Gabriela Topa; DESCALS, Francisco José Palací. Proactividad e identidad organizacional: un análisis multigrupo. *Revista de psicología general y aplicada: Revista de la Federación Española de Asociaciones de Psicología*, 2005.
- CAPRA, Fritjof; SEMPAAU, David. *La trama de la vida*. Barcelona: Anagrama, 1998.
- CASTELL, Manuel. *O poder da identidade: a era da informação: economia, sociedade e cultura*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1999.
- CASTILLO Castellano F. *La ciencia de la caballería andante*. Publicación de la Universidad Nacional Experimental del Yaracuy. Venezuela. 2004
- COFFEY, Amanda; ATKINSON, Paul. *Encontrar el sentido a los datos cualitativos: estrategias complementarias de investigación*. Medellín, Colombia: Universidad de Antioquia, 2003.
- CROZIER, Michel; FRIEDBERG, Erhard; ALIANZA POLÍTICA. *El actor y el sistema: las restricciones de la acción colectiva*. México: Alianza, 1990.
- DAFT, Richard L. *Teoría y diseño organizacional*. Thomson editores 2010.

- DEHTER, Mario. Factores para el surgimiento emprendedor: enfoque de las identidades, la intencionalidad y la actuación emprendedoras. publicado en línea]. Carta con contenido. Marzo, 2004, No 28.
- DIDRIKSSON, Axel. Escenarios de la universidad pública en América Latina. Revista Educación Superior y Sociedad (ESS), 2023, vol. 35, no 1, p. 105-131.
- DIDRIKSSON, Axel; GAZZOLA, Ana Lúcia. Tendencias de la educación superior en América Latina y el Caribe. 2018.
- DRUCKER, F. Peter. La Sociedad Postcapitalista. Grupo Editorial Norma. Bogotá, Colombia, 1995.
- ECHEVERRÍA Rafael. La empresa emergente, la confianza y los desafíos de la transformación. Ediciones Granica. Argentina. 2000.
- ECHEVERRÍA, Rafael. El lenguaje ontológico. Dolmen Ediciones. Chile. 1997.
- ESPINOSA, Elia Marúm; SABZALIEVA, Emma; PÉREZ, Cristian. Presentación del dossier temático: “Los Futuros de la Educación Superior en América Latina y el Caribe”. Revista Educación Superior y Sociedad (ESS), 2023, vol. 35, no 1, p. 19-28.
- ESPINOZA R. Seminario Doctoral: Innovación y Emprendimiento en la relación Universidad sector productivo en el marco del desarrollo local. Memo. Punto Fijo. LUZ. 2005.
- ESPINOZA Rafael. Innovación y Emprendimiento como procesos de relación entre la Universidad y la empresa en el contexto de desarrollo regional. Cuadernos Universidad Sector Productivo. Año 6. Enero-Julio 2004.
- FLORES F. Creando Organizaciones del futuro. Dolmen ediciones. Chile. 1998
- FLORES J. Introducción a la teoría del género. Universidad Iberoamericana de Puebla. En línea. México. 2003

- FLORES, Fernando; GRAY, John. El espíritu emprendedor y la vida wired: el trabajo en el ocaso de las carreras. *Revista NEXOS, México*, 2000.
- FLOYD, Steven W.; LANE, Peter J. Strategizing throughout the organization: Managing role conflict in strategic renewal. *Academy of management review*, 2000, vol. 25, no 1, p. 154-177.
- FREEMAN C. El reto de la Innovación. La experiencia de Japón. Editorial Galac. Caracas. 1993
- GARCÍA CABRERA, Antonia Mercedes; GARCÍA SOTO, María Gracia. Diferencias culturales y comportamiento emprendedor: un análisis cross-cultural intrapais. *Revista europea de dirección y economía de la empresa*, 2007.
- GARCÍA GAVIDIA, Nelly. El uso de símbolos indígenas en la invención de la identidad nacional. *Opción*, 2003, vol. 19, no 40, p. 6-34.
- GAVIRIA, Luz Gabriela Arango. Identidad, género y trabajo en los estudios latinoamericanos. *Cahiers des Amériques latines*, 2002, no 39, p. 37-58.
- GAVIRIA, Luz Gabriela Arango. Identidad, género y trabajo en los estudios latinoamericanos. *Cahiers des Amériques latines*, n. 39, p. 37-58, 2002.
- GEERTZ Clifford. *Introducción a la Cultura*. Editorial GEDISA. Barcelona. 1996.
- GERGEN, Kenneth J.; WOLFSON, Leandro. *El yo saturado*. Barcelona: Paidós, 2018.
- GÓMEZ HARO, Samuel, Javier Delgado Ceballos, and María Dolores Vidal Salazar. "Propuesta de aplicación de la teoría sociológica institucional como marco teórico para el análisis del emprendimiento corporativo." 2010.
- GONZÁLEZ CASTRO, Claudia; CRUZAT ARRIAGADA, Marcela. *Innovación educativa: La experiencia de las carreras*

- pedagógicas en la Universidad de Los Lagos, Chile. Educación, 2019, vol. 28, no 55, p. 103-122.
- GUEDEZ Victor. Aprender a emprender. Colección temas gerenciales. Editorial planeta. Caracas. 2003
 - HALL, Stuart. A identidade cultural na pós-modernidade. Lamparina, 2006.
 - HAN, Byung – Chul Sociedade do Cansaço, 2da edição. Petrópolis, RJ, Vozes 2022
 - HERNÁNDEZ F. Consideraciones sobre el sujeto y la identidad en la educación escolar. Kirikiri N° 51. Sevilla España. 1999
 - HOWELL, Jane M.; SHEA, Christine M.; HIGGINS, Christopher A. Champions of product innovations: Defining, developing, and validating a measure of champion behavior. Journal of business venturing, v. 20, n. 5, p. 641-661, 2005.
 - KLOR DE ALVA J. La invención de los orígenes étnicos y la negociación de la identidad latina. De palabra y Obra en el nuevo mundo. Encuentros interétnicos. Siglo veintiuno de España ediciones. España. 1992
 - KUNH, Thomas. Estructuras de las revoluciones científicas. 1985.
 - LANZ, Rigoberto. Colección por la transformación universitaria. BONILLA-MOLINA, Luis (org.) Centro Internacional Miranda, 2012.
 - MARMOLEJO, F., VILELA, M., VILCHES-NORAT, M., SALMI, J., LEMAITRE, M. J., DIDOU, S. y FERNÁNDEZ LAMARRA, N. Diez ejes para repensar la educación superior del mañana en América Latina y el Caribe: una contribución a la Conferencia Mundial de Educación Superior de la UNESCO; artículos de expertos. 2023.

- MARTÍN-BARBERO Jesús. La crisis de las profesiones en la "sociedad del conocimiento". *Nómadas* (Col) [en línea]. 2002, (16), 177-182
- MARTÍNEZ MIGUELEZ Miguel. *Ciencia y Arte en la Metodología Cualitativa*. Editorial Trillas. Venezuela. 2004
- MARTÍNEZ MIGUELEZ Miguel. *La Investigación Cualitativa Etnográfica en educación*. Editorial Texto. Venezuela. 1991
- MAS HERRERA J. *Desarrollo Endógeno Cooperación y Competencia*. Editorial Panapo. Venezuela. 2005
- MATO Daniel. *Crítica de la Modernidad, globalización y construcción de identidades*. UCV. CDCH. Caracas. 1995
- MATO Daniel. *Teoría y política de la construcción de identidades y diferencias en América Latina y el Caribe*. Editorial Nueva Sociedad UNESCO. Caracas. 1994
- MATURANA, Humberto R.; VARELA, Francisco J. *De máquinas y seres vivos. Autopoiesis: la organización de lo vivo*. Editorial Lumen, 2003.
- MORIANO, Juan Antonio; TREJO, Enrique; PALACÍ, Francisco J. El perfil psicosocial del emprendedor: un estudio desde la perspectiva de los valores. **International Journal of Social Psychology**, v. 16, n. 2, p. 229-242, 2001.
- MORÍN Edgar., PENA-VEGA A., GARCÍA G., CARRIZO L, y LANZ R. *Pensar la reforma de la Universidad. La Universidad se reforma Comp*. Rigoberto Lanz. Colección Debates sobre la reforma. Caracas. 2003
- MORLES V. *La universidad latinoamericana actual: necesidad de replantear su misión. La universidad se reforma II. Colección debate sobre la reforma*. Caracas. 2004
- OLAYA, Camilo; RUESS, Michael. The sociological theory of Crozier and Friedberg on organized action seen through a

- simulation model. *InterJournal of Complex Systems*, 2004, vol. 1469, no 4, p. 1-14.
- PADRÓN, José. Tendencias epistemológicas de la investigación científica en el siglo XXI. *Cinta de Moebio: Revista Electrónica de Epistemología de Ciencias Sociales*, 2007, no 28, p. 1.
 - PALM, Rosibeth del Carmen Muñoz. Identidad profesional del Terapeuta Ocupacional. *Revista electrónica de terapia ocupacional Galicia, TOG*, 2008, vol. 2, no 2, p. 6.
 - PÉREZ SERRANO G. *Investigación Cualitativa. Retos e Interrogantes*. Editorial La Muralla. España. 1998
 - PRECIADO, Carlos Daniel López; ARAN, Marcel Planellas. Influencia del comportamiento emprendedor de los mandos medios en el desempeño del corporate venturing. En *IV Coloquio Pre Doctoral CLADEA*. 2006.
 - RAMA, Claudio. Mirada a la educación superior en Venezuela. *Universidades*, 2020, vol. 71, no 83, p. 7-16.
 - RAMÍREZ, Tulio. La universidad autónoma venezolana y su lucha por sobrevivir al socialismo del siglo XXI. Cinco propuestas para su rescate. *Universidades*, 2020, vol. 71, no 83, p. 53-72.
 - REBOLLO CATALÁN, María Ángeles; GONZÁLEZ HERNÁNDEZ, Eva M^a; GARCÍA GIMÉNEZ, María Rosario. Identidades profesionales en educación desde una perspectiva de género. *Revista Fuentes*, 3, 117-137, 2001.
 - RIBEIRO, Darcy. *La Universidad Nueva. Un proyecto*. Fundación Biblioteca Ayacucho. Venezuela. 2006.
 - RODRÍGUEZ, Francisco. *Universidad y Posmodernidad: Fin de las Universidades*. *Revista venezolana de análisis de coyuntura*, 1999, vol. 5, no 1.

- RODRÍGUEZ-RODRÍGUEZ, Elsa. ¿Qué significa innovar en educación superior? Una aproximación conceptual. *Revista Innovaciones Educativas*, 2024, vol. 26, no 40, p. 170-187.
- SÆTRE, Alf Steinar. Intrapreneurship: an exploratory study of select Norwegian industries. Department of Industrial Economics and Technology Management, Norwegian University of Science and Technology, Gruppen for entreprenørskap og innovasjon, 2001.
- SIERRA BRAVO Restituo et al., Tesis Doctorales y trabajos de investigación científica. Quinta edición. Thomson ediciones. España. 2005
- SIVIRA, Frank Gutiérrez. Comportamiento emprendedor en la organización universitaria, las identidades profesionales de sus actores y la transformación universitaria. *Gestión y Gerencia*, v. 6, n. 2, p. 26-47, 2012.
- TEDESCO Juan Carlos. La educación y los nuevos desafíos de la formación del ciudadano. *Revista Nueva sociedad: la educación y el cambio social*. N° 146 nov.-dic. 1996.
- UNESCO. Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI. Universidad Nacional Autónoma de México, 1998.
- UNEY. Proyecto de Creación de la Universidad Nacional Experimental del Yaracuy. FUDECO. 1999.
- VELÁSQUEZ CONTRERAS, Andrés. La organización, el sistema y su dinámica: una versión desde Niklas Luhmann. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, no 61, p. 129-156. 2007.
- VILLA-ENCISO, Eliana; GARCÍA-MOSQUERA Jhonjali; VALENCIA-ARIAS Alejandro; y MEDINA-VALDERRAMA Carlos Javier. Exploring the role of Latin American Universities in the implementation of transformative innovation policy. *Sustainability*, 2023, vol. 15, no 17.

En un mundo convulsionado con conflictos que afectan las democracias, guerras entre naciones, crisis climáticas y una revolución tecnológica avasalladora, se vuelve cada vez más desafiante e imprescindible actuar de manera más creativa, innovadora y emprendedora en las universidades. Esta obra invita al lector a nuevas miradas sobre el comportamiento emprendedor e innovador como vector de la transformación universitaria.

