

Capítulo 6

# EMPRENDIMIENTO: ¿OFICIO O PROFESIÓN?

**José Londoño-Cardozo**

jodlondonoca@unal.edu.co

<https://orcid.org/0000-0002-5739-1191>

## Resumen

El emprendimiento surge como una nueva tendencia de empleo, especialmente en las nuevas generaciones. La preparación y la capacitación profesional que las universidades están impartiendo debe ir encaminada con esta tendencia sin desconocer las múltiples posibilidades que un profesional de ciencias económicas y empresariales podría tener. Sin embargo, al analizar los principales emprendimientos del siglo XX y el siglo XXI en Colombia, pero principalmente en el mundo, se pudo evidenciar que ninguno de los emprendedores, o *chief executive officer* (CEO), de las grandes compañías suele ser un profesional de alguna disciplina relacionada con las ciencias empresariales. Aun así, se notó que cada uno de ellos tenía cierta experiencia en un oficio que le sirvió para el desempeño profesional posterior. En este sentido, el documento discute la posibilidad de aprender un oficio, o una forma de ganarse la vida,

### Cita este capítulo

Londoño-Cardozo, J. (2024). Emprendimiento: ¿Oficio o Profesión? En: Reconstrucciones racionales sobre la organización. Vargas-García, L. M.; Londoño-Cardozo, J. (Editores científicos) (pp. 209-237). Cali, Colombia: Editorial Universidad Santiago de Cali; 2024.

antes de buscar un camino como profesional en esta área como una de las claves para el éxito laboral y universitario de las futuras generaciones.

**Palabras clave:** Enseñanza de emprendimiento, formación para emprender, Emprendedor nace o se hace, Escuelas de negocios

## **Introducción**

Las condiciones económicas y políticas se han transformado con el cambio de siglo. La llegada a la edad adulta de las generaciones millenials y centenials ha dinamizado cambios en diferentes aspectos de las sociedades (Díaz-Sarmiento et al., 2017; Salcedo Serna et al., 2021). Estas transformaciones no solo afectan a la economía y la política, sino también a la manera en que se conciben y practican el trabajo, las relaciones interpersonales y la educación. La educación universitaria, en particular, enfrenta nuevos desafíos y cuestionamientos que deben ser abordados para garantizar que las nuevas generaciones estén preparadas para un futuro incierto y en constante cambio.

Surgen así preguntas cruciales: ¿están las universidades capacitadas para preparar a los futuros profesionales en las competencias necesarias para afrontar estos cambios? ¿A las nuevas generaciones les interesa la preparación universitaria? ¿Los conocimientos adquiridos en la formación universitaria actual son adecuados para las necesidades sociales y laborales de las nuevas generaciones? Y finalmente, ¿cuál es la mejor forma de prepararse para los desafíos laborales devenidos de los cambios políticos, sociales y generacionales futuros?

Este documento intenta responder dichos cuestionamientos y debatir acerca del ideal educativo para los futuros profesionales de Ciencias Económicas y Empresariales de cara a la primera mitad del siglo XXI. En este sentido, el trabajo abordará, en primer lugar,

el emprendimiento como componente principal de las nuevas modalidades de trabajo del siglo XXI.

En segundo lugar, se hará un análisis de la trayectoria profesional de algunos emprendedores de reconocimiento mundial. Al respecto, se analizará la importancia de formar a las personas primero en oficios y después en profesiones, se discutirá la diferencia entre oficio y profesión, y finalmente se plantean algunos de los obstáculos de la educación universitaria para afrontar este desafío.

El emprendimiento, entendido como el acto de iniciar y crear una modalidad de trabajo, ha ganado relevancia especialmente entre las nuevas generaciones (Londoño-Cardozo, 2018). La reducción de los cupos de trabajo en la modalidad de empleo tradicional ha dado lugar a nuevas opciones como el outsourcing y la prestación de servicios profesionales y técnicos (Rentería Pérez, 2001). Estos cambios están acompañados por la capacidad de las nuevas generaciones para adaptarse a nuevas costumbres y configuraciones (Mannheim y Sánchez, 1993), es decir, a los cambios institucionales (North, 1992; 2006).

El documento presentará una síntesis sobre las distintas generaciones que permitirá entender el fenómeno del trabajo y la educación para las generaciones venideras. Posteriormente, se discutirá el emprendimiento como una respuesta a las transformaciones del mercado laboral y educativo, destacando su relevancia para las generaciones Y y Z, que actualmente constituyen el 60% de la población mundial (Díaz-Sarmiento et al., 2017).

Desde una perspectiva institucional, se analizarán los cambios en las instituciones ceremoniales y tecnológicas y cómo estos influyen en la emergencia del emprendimiento como una alternativa a las modalidades tradicionales de trabajo. Las instituciones ceremoniales, relacionadas con las costumbres y el arraigo cultural,

cambian lentamente, mientras que las instituciones tecnológicas, vinculadas a procesos y métodos de producción, son más dinámicas (Ekelund y Hébert, 1991). El choque entre estas instituciones genera nuevas formas de interacción social y laboral, propiciando el surgimiento del emprendimiento (Acosta et al., 2018, 2022; Londoño-Cardozo y Tello Castrillón, 2022; Tabares-Ocampo et al., 2022).

A continuación, se presentarán casos de éxito de grandes emprendimientos de la historia moderna, destacando las trayectorias de emprendedores como Steve Jobs, Bill Gates, Fred Smith, Jeff Bezos y los fundadores de Google. Estos casos ilustran cómo el conocimiento previo en un oficio o técnica ha sido determinante para el desempeño profesional posterior, sugiriendo que la combinación de formación en oficios y educación profesional puede ser clave para el éxito laboral en el siglo XXI.

En el análisis de la diferencia entre oficio y profesión, se discutirá cómo el emprendimiento puede ser tanto un oficio como una profesión, y cómo las elecciones vocacionales están influenciadas por factores de personalidad y experiencia (Ortiz de Zárate, 2014; Soujanya et al., 2023; Lemos Bernal y Londoño-Cardozo, 2024). Se argumentará que conocer o desarrollar capacidades en oficios previo al ingreso a la universidad facilita el desempeño laboral de los profesionales, y se planteará la necesidad de que las universidades consideren la formación en oficios como parte de su currículo.

Finalmente, se abordarán los obstáculos de la educación universitaria para preparar a los estudiantes para el emprendimiento y se sugerirán posibles soluciones para mejorar la alineación entre la formación académica y las demandas del mercado laboral contemporáneo. La conclusión enfatizará la importancia de adaptar la educación universitaria a las nuevas realidades económicas y sociales para asegurar que los futuros profesionales estén mejor preparados para los desafíos del siglo XXI.

## ¿Por qué se debe Emprender en el Siglo XXI?

*“El emprendimiento debe entenderse como el acto de iniciar, crear una modalidad de trabajo denominada en algunos lugares como auto empleo. Este acto se basa en iniciar una organización de cualquier clasificación por el impulso de una o varias personas que buscan satisfacer necesidades económicas o sociales y que no encontraron solución en las modalidades existentes”*

Londoño-Cardozo (2018).

El emprendimiento es una de las diversas modalidades de empleo o trabajo que tienen las personas en la actualidad (Salcedo Serna et al., 2021). La reducción de los cupos de trabajo en la modalidad empleo permite la emergencia de estas nuevas opciones o modalidades (Rentería Pérez, 2001); este es el mismo caso del *outsourcing*, la prestación de servicios profesionales y técnicos, entre otros (Rentería Pérez, 2001).

Esta reducción de cupos de trabajo va acompañada, además, por los cambios asociados a la capacidad de las nuevas generaciones para adaptar nuevas costumbres y configuraciones (Mannheim y Sánchez, 1993), es decir a los cambios institucionales (North, 1992, 2006). A continuación, se presenta una síntesis sobre las distintas generaciones que permitirá entender el fenómeno del trabajo y la educación para las generaciones venideras.

### **Las generaciones como Factor de Cambio**

Díaz-Sarmiento et al. (2017) realizaron una síntesis de las características de las generaciones con mayor incidencia en el actual mercado laboral. A continuación, en la Tabla 6.1, se presentará un consolidado con las características principales de las generaciones denominadas *Baby Boomer*, *X*, *Y* o *Millennials* y *Generación Z* o *Centenial* a partir de los trabajos de distintos autores. Es de resaltar que la mayoría de los estudios sobre las generaciones y el cambio

generacional provienen de la industria del mercado estadounidense (Romero Santos, 2014) y por lo tanto las fechas de emergencia de cada una y algunas características podrían no coincidir con visiones desde otros países.

**Tabla 6.1.** Generaciones socio culturales humanas.

| Generación  | Periodo aproximado (nacimiento) | Características socioculturales  | Características para el trabajo y la educación   |
|-------------|---------------------------------|--|--|
| Baby Boomer | 1943 – 1960                     | <p>Nacidos recién terminada la segunda guerra mundial. Se dedican a la búsqueda de estatus y calidad de vida, son leales.</p> <p>Criados por madres jóvenes, tradicionalistas y amas de casa. Los enseñaron a ser independientes y a creer en el control de su propio destino, especialmente los de países anglosajones.</p> | <p>Dedicación y adicción al trabajo. Dentro de sus fortalezas se encuentran la capacidad para guiar a otras personas, ser capaces de generar y adaptarse a los cambios. Buscan humanizar la vida de oficina.</p> <p>Tendencia a permanencia y tenencia de cargos vitalicios en las organizaciones. Quienes aún están activos gozan de prestigio y respeto en las organizaciones donde forjaron sus carreras.</p> <p>La educación es un medio de progreso y su vida se define por lo que son en el trabajo (cartero, lechero, gerente, banquero, etc.).</p> |

## Reconstrucciones racionales sobre la organización

| Generación | Periodo aproximado (nacimiento) | Características socioculturales   | Características para el trabajo y la educación   |
|------------|---------------------------------|---|--|
| X          | 1960 – 1980                     | <p>Se caracterizan por haber crecido en un hogar donde ambos padres trabajaban o estaban divorciados. Son hijos de los Boomers. Esto conlleva a que se formaran en entornos inseguros, cambiantes y diversos.</p> <p>Esta generación se caracteriza por no tener una afiliación política particular, son muy cambiantes, y convencidos de que la educación superior es el camino para un empleo valioso y una vida digna. Son materialistas, consumistas, cínicos y desconfiados.</p> <p>Son los padres de los millennials y los centenials con los cuales son sobre protectores. Dejarían todo por sus hijos y buscan darles la estabilidad que ellos no tuvieron.</p> | <p>Pragmáticos e individualistas. Ven el trabajo como un medio para conseguir los objetivos mas no como el fin en sí mismo.</p> <p>Tienen mayor adaptación al cambio y al uso de la tecnología que los Boomers. Se esfuerzan por alcanzar sus metas y las de la organización. En su etapa de jóvenes eran menos leales a la organización; situación que cambió con su madurez.</p> <p>Buscan plasmar sus motivaciones y proyecciones en sus trabajos. Valoran el reconocimiento. Les gusta estudiar y capacitarse, aprendieron idiomas, buscan educación posgradual y complementaria durante toda su vida.</p> |

| Generación                 | Periodo aproximado (nacimiento) | Características socioculturales  | Características para el trabajo y la educación   |
|----------------------------|---------------------------------|--|--|
| <p>Y<br/>(Millennials)</p> | <p>1980 – 1994</p>              | <p>Los Y son hijos de los últimos Boomers y de los primeros X. Se caracterizan por el uso de la tecnología como parte esencial de su día a día. Son los primeros nativos digitales. Quieren cambiar el mundo, ser más correctos, más honestos, más ecológicos, más orgánicos, más exitosos.</p> <p>Buscan ser mejores que sus padres.</p> <p>Para esta generación no existen las fronteras físicas, viven en un mundo globalizado. Sienten desapego por las afiliaciones políticas y religiosas. Están conectados por redes sociales y prefieren las vías de comunicación electrónica.</p> | <p>Es la primera generación que ingresa a laborar con total e innato control de la tecnología. Durante su crecimiento han obtenido tantos reconocimientos que se sienten asfixiados en los trabajos donde no se les promociona o asciende con frecuencia. Expresan poca lealtad con los empleadores y constantemente buscan el cambio de organización en busca de otras oportunidades. Priorizan sus intereses personales a los organizacionales.</p> <p>No se sienten cómodos con estructuras rígidas, demandan crecimiento personal constante.</p> <p>Contemplan carreras y oficios fuera de lo tradicional. Prefieren sistemas de educación virtualizada, aunque propenden por una educación excelente y de calidad.</p> <p>Constantemente piden cambios y cuestionan los métodos y pedagogías tradicionales, principalmente critican la educación que reciben frente a las necesidades laborales que analizan.</p> |

| Generación        | Periodo aproximado (nacimiento) | Características socioculturales  | Características para el trabajo y la educación  |
|-------------------|---------------------------------|--|---|
| Z<br>(Centenials) | 1994-presente                   | <p>Hiperactividad, inmadurez innata, adicción a la Internet. Se caracterizan por interesarse solo en aquello que consideran relevante para sí mismos. Su rango de atención total es de ocho segundos cuando no encuentran los asuntos de su interés.</p> <p>Es una generación sobre protegida a la que sus padres procuraron solucionarle siempre todos sus problemas de niñez.</p> <p>Son una generación más abierta y tolerante ante la realidad social que les rodea. Aceptan con mayor facilidad el homosexualismo, se relacionan con mayor facilidad con personas en situación de discapacidad física o mental que las generaciones anteriores.</p> <p>Al igual que los millennials son nativos digitales. Son proclives a la búsqueda de ayuda digital y al uso de estas herramientas.</p> | <p>Practicidad en todos los aspectos. Es difícil definir su desempeño laboral dado que al momento de escritura de este texto la mayoría de las personas de esta generación apenas está alcanzando edades laborales.</p> <p>A partir de la observación en las aulas universitarias se evidenció que para esta generación leer o escribir textos largos es una tarea engorrosa. Están más impregnados de los fenómenos descritos por diferentes autores como característicos del posmodernismo.</p> <p>A nivel educativo esto se manifiesta con el uso de imágenes, contracciones lingüísticas, emoticonos, memes, videos y demás herramientas que consideran les ahorran tiempo en detrimento de la escritura o formas tradicionales de las aulas.</p> <p>Se interesan en mayor medida por medios de aprendizaje que integren el uso de la tecnología.</p> |

Adaptado de “Generation Z: Zombies, popular culture and educating youth” (2015), “Entendiendo las generaciones: Una revisión del concepto, clasificación

y características distintivas de los Baby Boomers, XY Millennials.” (2017), “The Arrival of Generation Z on College Campuses” (2018), “Boomers to Millennials: Generational Stereotypes at Work in Academic Librarianship.”. (2018), “Generation Z--an educational and managerial perspective” (2017), “Generación Z: los universitarios del bicentenario” (2018) y “The Emergence of Generation Z And Its Impact in Advertising: Long-Term Implications for Media Planning and Creative Development” (2017) por J. Londoño-Cardozo, 2024

Los cambios en los gustos que vienen de la mano de los cambios generacionales transforman las formas en que las personas trabajan y estudian. Es por esto por lo que el emprendimiento es una de las respuestas de las personas a la hora de buscar ocupaciones, principalmente para las generaciones Y y Z. Estas generaciones constituyen actualmente, en conjunto, el 60% de la población mundial (Díaz-Sarmiento et al., 2017). Además de los cambios en las costumbres de las personas aparecen los cambios tecnológicos. Para explicar un poco esta relación se hará acopio, de manera breve, de la teoría institucional, especialmente desde el Neoinstitucionalismo.

## **Emprendimiento y Cambios Generacionales: una Explicación Institucional**

Thorstein Veblen reconoce dos tipos de instituciones: las instituciones ceremoniales y las instituciones tecnológicas (Ekelund y Hébert, 1991). Las instituciones ceremoniales son aquellas que están relacionadas con las costumbres de las personas y con el arraigo cultural de una sociedad (Ekelund y Hébert, 1991). Estas instituciones pueden encontrarse en la manera de hacer las cosas.

En este caso específico, de las generaciones, corresponde a las formas en que las personas de cada generación afrontan situaciones como el trabajo o el estudio, y a las posturas que estos sujetos asumen frente a diferentes aspectos de su vida y de la sociedad. El cambio en las instituciones ceremoniales es un proceso lento pues implica cambiar

las costumbres de las personas. Esto contrasta con las instituciones tecnológicas.

Las instituciones tecnológicas están relacionadas a los procesos, a la maquinaria, los inventos, a los métodos de producción, entre otros (Ekelund y Hébert, 1991); es decir, se manifiestan a través de nuevas formas de tecnología como la Internet, la digitalización, la interactividad digital, entre otras. Estas instituciones surgen a partir de los instintos de la curiosidad y el de la eficacia. El cambio en las instituciones tecnológicas es más dinámico que el de las instituciones ceremoniales. Esto supone un problema cuando el proceso de cambio de las instituciones ceremoniales choca con el proceso de cambio de las intuiciones tecnológicas con lo que se disminuye la velocidad de cambio de las segundas (Acosta et al., 2018).

El choque de ambas instituciones genera cambios. La aparición de nuevas manifestaciones tecnológicas que permiten la interacción entre las personas a distancia, o el control de procesos de forma remota alimentan algunas de las características de los *millennials* y los *centenials*. Respecto a lo anterior, se identifican nuevas formas de interacción social que se extrapolan también a contextos laborales. Se trata de la economía colaborativa, economía de concierto, economía digital, entre otros (Acosta et al., 2022; Londoño-Cardozo y Tello Castañón, 2022; Tabares-Ocampo et al., 2022).

El nuevo panorama tecnológico es proclive para que, en las personas, desaparezca el gusto por un trabajo estable, desde el punto de vista de las instituciones ceremoniales, y que se generen cada vez mayores formas de trabajo no vinculante, desde el punto de vista de las instituciones tecnológicas. Es aquí donde surge el emprendimiento como una alternativa a las modalidades tradicionales de trabajo.

El emprendimiento les permite a las personas ciertas flexibilidades para mantener sus estilos de vida cambiantes. Aun cuando el em-

prendimiento no es una figura moderna, esto se presentará con mayor profundidad en apartados posteriores, si es una configuración de las modalidades de trabajo que se ajusta en mayor medida a las exigencias del entorno social y laboral del siglo XXI (Azoulay et al., 2022; Salcedo Serna et al., 2021).

## **Grandes Emprendimientos de la Historia Moderna**

El emprendimiento no es un tema de nueva data. Sin embargo, es un movimiento que ganó especial importancia y auge a partir de los años 50 del siglo XX; es decir después de la terminación de la segunda guerra mundial (Davidsson, 2016; Kurfist, 2019). Las principales organizaciones industriales y las principales marcas del mundo nacieron entre las décadas de los 70 y 90 del pasado siglo impulsadas por soñadores que perseguían el cambio en sus realidades de vida (Glinyanova et al., 2021).

La historia de algunos de estos *emprendedores* resalta por sus recorridos, sus decisiones académicas, sus arriesgadas posturas frente al mercado y por su deseo de superación. La revista *Fortune* publicó en el año 2012 un artículo de John A Byrne dando cuenta de los trece principales emprendedores de la historia moderna. A continuación, se presentan algunas de estas historias.

Los casos de éxito presentados por Byrne (2012) son una muestra heterogénea de casos en diferentes industrias. Sin embargo, el principal sector en que se presentó este fenómeno social y económico, según Byrne, es el tecnológico. A continuación, se presentarán, algunos de los casos reseñados por el autor. En la Tabla 6.2 se resumen los doce casos resaltados. Posteriormente se desarrollarán algunos de estos con mayor detalle y se presentarán algunos casos colombianos.

**Tabla 6.2.** Doce casos de emprendimientos exitosos de la historia empresarial moderna.

| Compañía              | Año de Fundación | Sector   | Fundador                    | Caso resaltado | Nivel educativo                      | Conocimientos previos a la fundación de la compañía |
|-----------------------|------------------|--|-----------------------------|----------------|--------------------------------------|---|
| Apple                 | 1976             | Tecnología (software, hardware y servicios en la nube) | Steve Jobs<br>Steve Wozniak | Steve Jobs     | Educación Secundaria                 | Diseño, tipografía                                  |
| Microsoft Corporation | 1975             | Tecnología (software, hardware y servicios en la nube) | Bill Gates<br>Paul Allen    | Bill Gates     | Educación Secundaria                 | Lenguajes de programación e informática             |
| FedEx                 | 1971             | Logística y mensajería global                          | Fred Smith                  | Fred Smith     | Economista                           | Economía  |
| Amazon                | 1994             | e-Commerce, logística y electrónica                    | Jeff Bezos                  | Jeff Bezos     | Ingeniero electrónico y comunicación | Ingeniero electrónico y comunicación                |

| Compañía          | Año de Fundación | Sector   | Fundador  | Caso resaltado             | Nivel educativo                        | Conocimientos previos a la fundación de la compañía |
|-------------------|------------------|--|---|----------------------------|--|---|
| Google / Alphabet | 1998 / 2015      | Tecnología (software, hardware y servicios en la nube) | Serguéi Brin<br>Larry Page  | Serguéi Brin<br>Larry Page | Maestría en Ciencias de la Computación | Programación, matemáticas, informática              |
| Starbucks         | 1971             | Línea de cafeterías                                    | Howard Schultz <sup>13</sup>  | Howard Schultz             | Licenciado en comunicaciones           | Mercadeo y ventas                                   |
| Facebook          | 2004             | Red social   | Mark Zuckerberg<br>Eduardo Saverin<br>Andrew McCollum<br>Dustin Moskovitz<br>Chris Hughes | Mark Zuckerberg            | Educación Secundaria                   | Programación de sistemas informáticos               |
| Whole Foods       | 1980             | Venta masiva de alimentos naturales y orgánicos        | John Mackey<br>Mark Skiles<br>Renee Hardy<br>Craig Weller                                 | John Mackey                | Profesional en filosofía y religión    | Vegetarianismo y filosofía                          |

<sup>13</sup> Aunque Howard Schultz es el fundador de lo que hoy se conoce como Starbucks, el nombre comercial y la cafetería fueron fundados por Jerry Baldwin, Zev Siegl y Gordon Bowker en Seattle. Schultz le gustó el modelo de negocio, montó una competencia y posteriormente adquirió la compañía para poder utilizar la marca.

| Compañía                     | Año de Fundación | Sector                          | Fundador                     | Caso resaltado  | Nivel educativo                             | Conocimientos previos a la fundación de la compañía |
|------------------------------|------------------|---------------------------------|------------------------------|-----------------|---|---|
| Southwest Airlines           | 1967             | Aerolínea de bajo costo         | Rollin King<br>Herb Kelleher | Herb Kelleher   | Abogado y profesional en filosofía y letras | Filósofo  |
| Infosys Technologies Limited | 1981             | Consultoría digital empresarial | Narayana Murthy              | Narayana Murthy | Ingeniero eléctrico                         | Magister en ingeniería electrónica                  |
| Walmart                      | 1962             | Grandes superficies             | Sam Walton                   | Sam Walton      | economista                                  | economista  |
| Grameen Bank                 | 1983             | Banca ética                     | Muhammad Yunus               | Muhammad Yunus  | economista                                  | economista  |

Adaptado de “The 12 greatest entrepreneurs of our time” (2012) por J. Londoño-Cardozo, 2024.

## Steve Jobs el Caso de la Visión y del Instinto

Hoy en día son pocas las personas en el mundo que no conocen a Apple, principalmente las generaciones X, Y y Z. En algunos periodos de la primera y segunda década del siglo XXI se le reconoció como la compañía de mayor valor de marca del mundo a partir de la cotización de sus acciones en la bolsa (Badenhausen, 2017). Este logro fue alcanzado de la mano de su cofundador y dos veces director ejecutivo, CEO por sus siglas en inglés, Steve Jobs.

Desde que Steve Wozniak y Steve Jobs fundaran Apple en un garaje de la ciudad de los Altos en California en 1976 (Infobae, 2018), la compañía se caracterizó por sus tendencias innovadoras representadas en el lanzamiento de productos nunca antes visto en el mercado de los computadores personales (Badenhausen, 2017).

La utilización de una interfaz gráfica, en lugar de un entorno monocromático de comandos; el uso del ratón, desarrollado por Xerox; la utilización de diseños compactos y de formas modernas; fueron algunos de sus hitos en las etapas postreras a la fundación de la compañía. Todas estas implementaciones fueron adjudicadas a la visión de Jobs.

Una de las principales características de Jobs fue su intuición. Se caracterizó por seguir su instinto y desconfiar de técnicas ampliamente utilizadas como los *Focus Group* y las investigaciones de mercado. Jobs asistió durante medio año a la universidad antes de dejarla por los altos costos. Según afirmó fue una de las mejores decisiones de su vida (Jobs, 2005). Según él, a los diecisiete años aun no sabía que deseaba para su vida y no conocía de oficios. Venía de una familia adoptiva humilde y trabajadora (Jobs, 2005). Posterior a ello, continuó como asistente a las clases que más le llamaban la atención durante año y medio.

Este periodo, contó Jobs, lo empleó para ver asignaturas como caligrafía, diseño, artes entre otras cosas. Aun así, él mismo afirmó

que en principio nada de eso tenía una aplicación práctica en su vida. Solo fue hasta cuando diseñaron la primera *Macintosh* que todo tuvo sentido. Jobs afirmó que conocer de otras disciplinas diferentes a la computación le sirvió para su desempeño en esta industria.

Apple fue, de la mano de Jobs, una de las empresas con mayores hitos innovadores del mundo. El iPod, el iPhone, el iPad, la Macintosh, entre muchos otros productos que hoy son cotidianos en el quehacer de las personas. Todas fueron impulsadas por la visión de Jobs (Byrne, 2012). El emprendedor que afirmaba que la gente no sabía lo que quería y logró posicionar estos productos que cambiaron el revolucionado mundo de la industria tecnológica mundial sin tener la menor idea de tecnología o de gerencia.

### **El Caso de Bill Gates, un Empresario Exitoso**

William Henry Gates III, más conocido como Bill Gates, es quizá uno de los hombres más famosos del mundo y definitivamente uno de los de mayor fortuna. Esta condición se la debe al éxito como empresario, emprendedor y cofundador, junto a Paul Allen de la multinacional tecnológica Microsoft; una de las organizaciones de tecnología más reconocidas a nivel mundial (Astrum People, 2019; Ichbiah, 2020).

Gates se desempeñó como el CEO de su compañía desde su fundación el 4 de abril de 1975 hasta el 27 de junio de 2008 cuando después de un proceso, iniciado dos años atrás, entregó su puesto a Steve Ballmer, uno de los primeros trabajadores de la compañía (Astrum People, 2019; Ichbiah, 2020).

En la actualidad Gates es un reconocido filántropo que junto a su esposa dedican su fortuna y sus esfuerzos en pro de diversas causas sociales que apoyan. Bill Gates sigue siendo el mayor accionista de Microsoft. El éxito de Gates contrasta con varias acusaciones de competencia desleal y actividades monopólicas que han sido desestimadas por los estrados judiciales. Es de conocimiento general la

rivalidad que Gates, en cabeza de su compañía, mantuvo con Steve Jobs durante varias décadas. De igual forma, Gates hizo público que fueron cercanos por fuera de los contextos laborales (Astrum People, 2019; Ichbiah, 2020).

Gates, al igual que Jobs y varios otros fundadores y CEO de grandes compañías tecnológicas, nunca terminó sus estudios universitarios. Empezó sus estudios en Harvard en 1973 y los dejó en 1975 para dedicarse por completo a su recién creada compañía. El éxito del DOS y del sistema operativo Windows, desarrollado a partir de este, le permitió amasar su fortuna. El acuerdo con IBM y posteriormente con otras compañías productoras de Computadoras Personales, PC por sus siglas en inglés, y periféricos puso a Microsoft en una posición dominante del naciente mercado de los ordenadores por encima de Apple y otros fabricantes (Byrne, 2012).

### **El Caso FEDEX**

En Latinoamérica FedEx, una de las compañías de logística más importantes del mundo, es reconocida mayoritariamente por la película *El Náufrago* (2000) protagonizada por Tom Hanks. Sin embargo, Federal Express, nombre con el que fue fundada, presume de gran prestigio internacional por su eficiencia en el transporte de carga y la logística internacional. Las ganancias de la compañía para el periodo fiscal 2017- 2018 ascendieron a 4.572 millones de dólares (Europa Press, 2018). Su CEO y fundador desde 1971 es Frederick Wallace Smith.

Fred Smith, como es conocido, es un economista de la Universidad de Yale. En 1962 escribió un artículo acerca de las ventajas de entregas nocturnas de paquetes en los Estados Unidos. De este documento nació posteriormente la idea de FedEx. En 1971 la compañía comenzó a operar a partir de la inversión de los ocho millones de dólares de herencia de Smith. Sus principios siempre han girado en torno a las personas. Según el blog de American Express uno de sus lemas es

“Gente-Servicio-Utilidades” (American Express, s/f). Se caracteriza por seguir su instinto al aplicar su experiencia.

Según Byrne (2012), la experiencia en logística adquirida durante su paso por el servicio militar fueron los desencadenantes de su posterior idea de negocio. Actualmente, FedEx a través de sus activos propios y de sus filiales tiene presencia en la mayoría de los países del mundo. Su fundador y aun director ejecutivo se distingue como uno de los más carismáticos empresarios exitosos con más de 300.000 personas a su cargo (American Express, s/f).

### **Jeff Bezos y la Revolución del Comercio Mundial**

Amazon es quizá junto con eBay dos de las más grandes plataformas de comercio electrónico del mundo. Ambas fueron pioneras en este mercado y quizá se les considere como sus creadoras. La primera, se dedica al comercio de todo tipo de productos, desde tornillos u hojas de papel, hasta automóviles y equipos de laboratorio. Amazon, también comercializa estos productos, pero a diferencia de su competencia, también incursionó en el mercado de los libros, su primer negocio; en el mercado de la fabricación y distribución de dispositivos electrónicos de marca propia como los Kinddle, o tabletas para lectura digital y teléfonos inteligentes. Adicionalmente, Amazon está incursionando en diferentes mercados al innovar sus procesos de entrega, al recurrir a tiendas de comidas físicas donde el pago es en línea y la entrega con drones (de Haro, 2014).

Esta compañía fue fundada Jeffrey Preston Bezos, conocido como Jeff Bezos. Un ingeniero de electrónica y de comunicación egresado de la Universidad de Princeton cuya idea de negocio nació mientras era vicepresidente de otra compañía. En 1991 Bezos leyó un artículo de prensa sobre el crecimiento de la internet que le hizo decidir por incursionar en esta plataforma (de Haro, 2014). La idea original era vender libros por internet. Con una inversión inicial de US \$300.000

proveniente de la pensión de sus padres, Bezos inicio con Amazon en el garaje de su casa en Seattle (Byrne, 2012). Hoy en día el gigante tecnológico es pionero en el *e-commerce* y Bezos terminó el 2018 como la persona más rica del mundo según Forbes.

## **Google, el motor de búsqueda que revolucionó el mundo**

Quizá no hay ningún Millennial o Centennial que no use algún servicio o producto de Alphabet en la actualidad. Incluso sus productos y servicios son muy populares y altamente usados por usuarios de la Generación X. Este conglomerado de empresas nacido en 2015 es la casa matriz de Google, el portal por el que la mayoría de las personas ingresa hoy al contenido de la Internet.

Google nació como un buscador de contenido en la WEB y rápidamente se convirtió en la página más utilizada del mundo. Hoy en día, Google no es solo el buscador, sino también una de las principales compañías tecnológicas del mundo gracias a su cultura de innovación (SoyEntrepreneur, 2013).

Dentro de los productos y servicios de Google se destacan, entre muchos: el sistema operativo Android, el más utilizado en equipos móviles del mundo; los servicios de geolocalización de Google Maps que incluyen Google Earth, Google Sky Map y Waze; los servicios de trabajo y almacenamiento en la nube de Google Drive y Google Photos; el servicio de traducción; la plataforma de videos más utilizada del mundo, Youtube; entre muchos otros servicios en la nube.

Adicionalmente, Google también diseña y produce algunos dispositivos tecnológicos como los celulares, tabletas y gadgets de la marca PIXEL y Chromebook. Ha sido considerada durante varios años, algunos consecutivos, como la mejor empresa para trabajar en el mundo según sus condiciones salariales, clima organizacional, políticas de personal e instalaciones físicas, entre otras razones (El Observador, 2017).

Google fue fundada por los emprendedores Serguéi Brin y Larry Page en Mountain View California en 1998. Lawrence Edward Page, conocido como Larry Page, es un ingeniero en sistemas computacionales de la Universidad de Michigan y tiene un Máster en Ciencias de la Computación de Stanford. Hasta el 3 de diciembre de 2019 se desempeñó como CEO de *Alphabet* y de Google.

Brin, por su parte, es matemático e ingeniero de computación de la Universidad de Maryland y curso junto a su socio la maestría en Ciencias de la Computación en Stanford. Juntos escribieron un artículo científico denominado *The Anatomy of a Large-Scale Hypertextual Web Search Engine* (Brin y Page, 1998) que sirvió como sustento para lo que sería la primera versión del buscador. Por su poca experiencia empresarial, Brin y Page cedieron en 2001, tres años después de creada Google, la dirección de su compañía a Eric Schmidt que se desempeñó como CEO de la empresa hasta 2011.

### **Oficio o Carrera Profesional**

Al analizar con mayor profundidad la trayectoria de los emprendedores descritos, se evidencian ciertas similitudes. La mayoría de estos no contaban con experiencia o educación en gestión empresarial y todos contaban con conocimientos en algún oficio o técnica previa a la actividad emprendedora que al parecer les facilitó este proceso. Casos como el de Jobs, Zuckerberg o Gates son un ejemplo de cómo el tener un conocimiento previo, eminentemente técnico, funcionó para el desempeño profesional posterior.

Esta situación permite plantear una hipótesis. Conocer o desarrollar capacidades en oficios y tecnologías previo al ingreso a una universidad, especialmente a programas de ciencias económicas y empresariales, facilita el desempeño laboral de los profesionales. En este sentido es necesario abordar en primer lugar la definición de oficio y su contraste frente al de profesión; Ortiz de Zárate (2014) abordó esta diferencia.

Para Ortiz de Zárate, la profesión son aquellas habilidades y competencias que se aprenden en una universidad (2014). Estas son, finalmente, “el alma mater de los profesionales” (Ortiz de Zárate, 2014, p. 36). Sin embargo, no todas las profesiones adquieren el estatus de oficio (Durkheim, 1987).

Este concepto precisamente, poco abordado epistemológica y ontológicamente, se refiere, según algunos diccionarios, a la “ocupación habitual” de las personas (Real Academia Española, 2014) o la actividad laboral habitual, especialmente la que requiere habilidad manual o esfuerzo físico. Es decir que el oficio se refiere, en mayor medida, al quehacer de las personas. En este sentido, ¿Cuál es, entonces, la diferencia entre oficio y profesión? el profesor Ortiz de Zárate aportó una respuesta a esta pregunta.

Para este profesor, la diferencia entre los conceptos de oficio y profesión está marcada por el fin o el objeto que representa cada uno. En sus propias palabras, la diferencia entre ambos conceptos “reside en que la profesión es un modo de vida, mientras que el oficio es un medio de vida, ósea un modo de ganarse la vida” (Ortiz de Zárate, 2014, p. 37). Aunque conceptualmente estos dos conceptos no son excluyentes, a nivel social, se pueden diferenciar en las pretensiones de las personas.

Quien escoge para su vida un oficio, por lo general lo desempeña durante toda su vida, como el sacerdocio. Adicionalmente, para quien escoge un oficio, no es socialmente aceptable que pida ser tratado como un profesional (Ortiz de Zárate, 2014) aunque busque enriquecimiento o vivir de ello. El caso contrario le pasa al profesional. Quien escoge una profesión busca privilegios y reconocimiento más no enriquecimiento (Ortiz de Zárate, 2014, p. 37).

Aquí emerge otro cuestionamiento. El emprendimiento puede ser tanto un oficio como una profesión. Las personas tienen la opción de

convertirse en verdaderos empresarios o cuasiemprendedores (Soujanya et al., 2023). La decisión de emprender está influenciada por varios factores, incluidos los rasgos de personalidad que están asociados con las elecciones vocacionales, de supervivencia y empresariales (Lemos Bernal y Londoño-Cardozo, 2024).

Factores como la experiencia desempeña un papel crucial en las decisiones de los emprendedores novatos y expertos (Stewart et al., 2016). Por lo tanto, tener una profesión no necesariamente repercute en ser emprendedor. Algunas personas pueden ser abogados de profesión pero su oficio es ser comerciantes (Trakman, 2011). Aquí hay que tener en cuenta que los estereotipos en torno al espíritu empresarial se ven desafiados por los hallazgos empíricos que destacan las diversas manifestaciones del espíritu empresarial dentro de las profesiones, lo que difumina la línea entre el trabajo asalariado y el trabajo por cuenta propia (Bögenhold et al., 2014).

## **Conclusiones**

Es así como se configura una tendencia. En la mayoría de los casos citados en el documento tienen la particularidad que el oficio desempeñado por las personas suele diferir de la profesión escogida. Adicionalmente, ninguno de estos tiene formación académica en gestión, administración, contaduría o alguna disciplina relacionada.

A partir de ello, se puede, entonces, considerar que, para mejorar el desempeño laboral, especialmente en lo relacionado con la modalidad emprendimiento, es recomendable que los estudiantes de ciencias económicas y empresariales aprendan un oficio que les permita explotar las competencias que la formación profesional aporta para sus vidas.

Sin embargo, a partir de ello surge una cuestión. ¿deben las universidades, que en esencia son profesionalizantes, capacitar en oficios y técnicas a sus futuros estudiantes o, por el contrario, los futuros es-

tudiantes deben llegar con un oficio a las aulas? Esta es una discusión que se puede abordar en otros estudios, sin embargo, es interesante la idea de poder aplicar conocimientos previamente adquiridos como una técnica u oficio, desde una postura profesional. Adicionalmente, se puede acotar que, en Colombia, existe una organización educativa que se encarga de la capacitación en oficios a sus estudiantes. Se trata del SENA.

A pesar de lo anterior, la discusión en el contexto de las ciencias económicas y empresariales sigue latente. Más aun cuando desde los escenarios de emprendimiento, en los diferentes programas de promoción de esta modalidad de trabajo se pregonan conocimientos previos, especialmente dirigidos hacia las ideas de negocio, como requisitos indispensables para el emprendimiento y no se exigen conocimientos de gestión y administración como base. El problema se acrecienta cuando se promueve el emprendimiento como modalidad de trabajo de grado, pero no se toma en cuenta la aplicación de los conocimientos propios de cada carrera. Este es un tema que debe discutirse en futuros documentos.

Indudablemente, se nota que tener conocimientos previos en algún oficio puede ser determinante para el futuro profesional. Sería pertinente revisar como desde los currículos y como desde las facultades que ofertan estos programas se promueve ello en una época en que las nuevas generaciones, principalmente los *centenials*, llegan con nuevas formas de pensar y nuevas prácticas que afectaran los desempeños en las organizaciones y al mercado laboral en sí mismo.

## Referencias

Acosta, L. S., Londoño-Cardozo, J., Tello Castrillón, C., y Rengifo Pasiminio, L. F. (2022). Sharing Economy: The new economic institution. *Nova Economia*, 32(1), 205-230. <https://doi.org/10.1590/0103-6351/6508>

Acosta, L. S., Rodríguez B, L. C., y Londoño-Cardozo, J. (2018). El retorno de Veblen en el contexto de las nuevas instituciones. *Revista Ensayos*, 10(1), 173–180.

American Express. (s/f). *Fred Smith, el carismático y singular fundador de FedEx—Multitaskers*. Recuperado el 27 de enero de 2019, de <https://www.amexcorporate.com.ar/multitaskers/nota.php?id=133ycat=6>

Astrum People. (2019). *Bill Gates Biography: Success Story of Microsoft Co-Founder*. Astrum People Website. <https://astrumpeople.com/bill-gates-biography/>

Azoulay, P., Jones, B. F., Kim, J. D., y Miranda, J. (2022). Immigration and Entrepreneurship in the United States. *American Economic Review: Insights*, 4(1), 71–88. <https://doi.org/10.1257/aeri.20200588>

Badenhausen, K. (2017, septiembre 28). *Apple: La marca más valiosa del 2017*. *Forbes*. <http://forbes.es/listas/32245/apple-la-marca-mas-valiosa-del-2017/>

Bögenhold, D., Heinonen, J., y Akola, E. (2014). Entrepreneurship and Independent Professionals: Social and Economic Logics. *International Advances in Economic Research*, 20(3), 295–310. <https://doi.org/10.1007/s11294-014-9474-z>

Brin, S., y Page, L. (1998). The anatomy of a large-scale hypertextual web search engine. *Computer networks and ISDN systems*, 30(1–7), 107–117. [https://doi.org/10.1016/S0169-7552\(98\)00110-X](https://doi.org/10.1016/S0169-7552(98)00110-X)

Byrne, J. A. (2012, abril). The 12 greatest entrepreneurs of our time. *Fortune*, 165(5). <http://archive.fortune.com/galleries/2012/news/companies/1203/gallery.greatest-entrepreneurs.fortune/2.html>

Carrington, V., Rowsell, J., Priyadharshini, E., y Westrup, R. (2015). *Generation Z: Zombies, popular culture and educating youth* (First, Vol. 4). Springer.

Davidsson, P. (2016). *Researching Entrepreneurship. Conceptualization and Design* (Second Edition, Vol. 33). Springer.

de Haro, J. L. (2014). *Amazon: Un nuevo modelo de negocio a golpe de clic* (Primera ed.). Penguin Random House Grupo Editorial.

Díaz-Sarmiento, C., López-Lambrano, M., y Roncallo-Lafont, L. (2017). Entendiendo las generaciones: Una revisión del concepto, clasificación y características distintivas de los Baby Boomers, XY Millennials. *Clío América*, 11(22), 188-204. <https://doi.org/10.21676/23897848.2440>

Durkheim, É. (1987). *La division del trabajo social* (C. García Posada, Trad.). Akal.

Ekelund, R. B., y Hébert, R. (1991). Thorstein Veblen y la economía institucionalista americana. En J. P. Escutia (Trad.), *Historia de la teoría económica y su método* (Tercera ed, pp. 475-510). Mc Graw Hill.

El Observador. (2017, marzo 14). *Google es nuevamente la mejor empresa para trabajar en Estados Unidos*. El Observador. <https://www.elobservador.com.uy/nota/google-es-nuevamente-la-mejor-empresa-para-trabajar-en-estados-unidos-20173148530>

Europa Press. (2018, junio 20). *FedEx gana un 52,5% más al cierre de su ejercicio, hasta 3.952 millones*. <https://www.europapress.es/economia/noticia-fedex-gana-525-mas-cierre-ejercicio-3952-millones-20180620121126.html>

Glinyanova, M., Bouncken, R. B., Tiberius, V., y Cuenca Ballester, A. C. (2021). Five decades of corporate entrepreneurship research: Measuring and mapping the field. *International Entrepreneurship and Management Journal*. <https://doi.org/10.1007/s11365-020-00711-9>

Guerrero Trevino, N. (2018). *The Arrival of Generation Z on College Campuses* [Doctoral Dissertations, University of the Incarnate Word].

[https://athenaeum.uiw.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1337&context=uiw\\_etds](https://athenaeum.uiw.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1337&context=uiw_etds)

Hayes, J. B., Parks, C., McNeilly, S., y Johnson, P. (2018). Boomers to Millennials: Generational Stereotypes at Work in Academic Librarianship. *The Journal of Academic Librarianship*, 44(6), 845–853. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2018.09.011>

Ichbiah, D. (2020). *Bill Gates y la saga de Microsoft* (K. Acevedo, Trad.; Primera ed.). Babelcube Inc.

Infobae. (2018, agosto 3). *Apple, la empresa más valiosa de la historia moderna: Cómo llegó a ese lugar* [Periodico Digital]. Infobae. <https://www.infobae.com/america/tecno/2018/08/03/apple-la-empresa-mas-valiosa-de-la-historia-moderna-como-llego-a-ese-lugar/>

Jobs, S. (Director). (2005, junio 12). *Discurso en ceremonia de graduación* [Video]. [https://www.youtube.com/watch?v=HHkJEz\\_HdTg](https://www.youtube.com/watch?v=HHkJEz_HdTg)

Kurfist, A. (2019). Building Entrepreneurial Self-Efficacy (ESE): How Undergraduate Students Make Meaning of Their Entrepreneurial Experiences. *Educational Foundations y Leadership Theses y Dissertations*. <https://doi.org/10.25777/1wcp-a574>

Lemos Bernal, R. J., y Londoño-Cardozo, J. (2024). La decisión de emprender: Dimensiones y características para su análisis en estudiantes universitarios. *Revista Ensayos*, 13, 140–166.

Londoño-Cardozo, J. (2018). Educación para emprender ¿práctica o teoría? *Revista Argentina de Investigación en Negocios*, 4(1), 97–106.

Londoño-Cardozo, J., y Tello Castrillón, C. (2022). La Economía Colaborativa: Propuesta de bases conceptuales para su estudio. *Entramado*, 18(2), e-7872. <https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.2.7872>

Mannheim, K., y Sánchez de la Yncera, I. (1993). El problema de las generaciones. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 62, 193–242. <https://doi.org/10.2307/40183643>

North, D. C. (1992, 2003). *Instituciones, ideología y desempeño económico*. Cato institute.

North, D. C. (2006). *Instituciones, cambio institucional y desempeño económico* (A. Bárcena, Trad.; Tercera reimpresión). Fondo de cultura Económica.

Ortiz de Zárate, J. C. (2014). La profesión. *Signos Universitarios*, 4(9), 33–38.

Puiu, S. (2017). Generation Z--an educational and managerial perspective. *Young Economists Journal/Revista Tinerilor Economisti*, 14(29), 67–72.

Real Academia Española. (2014). Oficio. En «Diccionario de la lengua española»—Edición del Tricentenario (23ª Edición). <https://dle.rae.es/>

Rentería Pérez, E. (2001). El modelo educativo tradicional y los perfiles de competencias según las modalidades y tendencias de trabajo actuales. En Asociación Iberoamericana de Postgrado, *Vinculación universidad-empresa a través del postgrado. Pautas y lineamientos* (Primera, pp. 51–61). Asociación Iberoamericana de Postgrado.

Romero Santos, R. (2014, octubre 9). ¿Cómo se le da nombre a una generación? *El País*. [https://elpais.com/elpais/2014/10/08/icon/1412769513\\_110701.html](https://elpais.com/elpais/2014/10/08/icon/1412769513_110701.html)

Salcedo Serna, M. A., Londoño-Cardozo, J., y Gaitán Vera, B. (2021). El papel de las formaciones técnicas previas en el emprendimiento laboral de las nuevas generaciones de egresados de programas de Administración. En J. Londoño-Cardozo, M. A. Salcedo Serna, y D. M.

Cifuentes Leiton (Eds.), *Emprendimiento y Universidad: Giros y desafíos de una relación problemática* (Primera ed., pp. 29–70). Editorial Universidad Santiago de Cali.

Soto del Águila, M. (2018). Generación Z: los universitarios del bicentenario. En *Líneas Generales*, 002, 180–187. <https://doi.org/10.26439/en.lineas.generales2018.n002.2677>

Soujanya, D. K., Hashemi, H., Alokozai, O., y Uzayisenga, M. (2023). Entrepreneurship as an occupational choice. *International Journal of Research in Management*, 5(1), 54–60. <https://doi.org/10.33545/26648792.2023.v5.ila.70>

Southgate, D. (2017). The Emergence of Generation Z And Its Impact in Advertising: Long-Term Implications For Media Planning and Creative Development. *Journal of Advertising Research*, 57(2), 227–235.

SoyEntrepreneur. (2013, septiembre 27). Google: 15 años de innovación. Entrepreneur. <https://www.entrepreneur.com/article/266348>

Stewart, S. A., Castrogiovanni, G. J., y Hudson, B. A. (2016). A foot in both camps: Role identity and entrepreneurial orientation in professional service firms. *International Journal of Entrepreneurial Behavior y Research*, 22(5), 718–744. <https://doi.org/10.1108/IJEBR-09-2015-0201>

Tabares-Ocampo, L. M., Rosero-González, S., y Arellano-Guerrero, A. E. (2022). Las plataformas digitales y los impactos en los trabajos contingentes de la economía de conciertos. *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería*, 10(1), 107–117. <https://doi.org/10.15649/2346030X.2392>

Trakman, L. E. (2011). A Plural Account of the Transnational Law Merchant. *Transnational Legal Theory*, 2(3), 309–345. <https://doi.org/10.5235/204140011800664148>