

Rutinas

Dentro de la analogía biologista y las dinámicas epigenéticas, las rutinas ocupan un lugar preferente, en la medida en que se identifican con aquellos procesos y mecanismos de decisión establecidos en las organizaciones, en ocasiones incluso implícitos, que explican los comportamientos de carácter estratégico de estas.

Tamaño empresarial

Por tamaño o dimensión empresarial se entiende el que se otorga a las organizaciones en función de su número de empleados o por su cifra de facturación. En el caso del número de empleados, se distinguen la gran empresa y las pequeñas y medianas empresas (PYME). La primera se sitúa por encima de los 249 empleados, la PYME se divide a su vez en menos de 10 empleados (microempresa), entre 10 y 49 empleados (pequeña) y entre 50 y 249 empleados (medianas).

Tamaño mínimo eficiente

Es la dimensión más pequeña en la que una empresa o una planta productiva deben producir para que los costes medios a largo plazo sean mínimos. Es un concepto relacionado con el de economía de escala. Cuanto mayor sea la presencia de economías de escala, mayor será el tamaño mínimo eficiente. En algunos sectores como los de internet o las telecomunicaciones, que se caracterizan por tener una estructura de costes en la que los fijos son elevadísimos mientras que los marginales son próximos a cero, el tamaño mínimo eficiente no existe, pues cuanto mayor sea la dimensión, menor es el coste medio. Este tipo de sectores es del tipo “*the winner takes it all*” (“el ganador se lo lleva todo”), no habiendo cabida para muchas empresas.

Tasa de actividad emprendedora en etapas iniciales (TEA: Total Early-Stage Entrepreneurial Activity)

Es un indicador de la actividad empresarial que elabora el GEM (*Global Entrepreneurship Monitor*) para un país o región. Corresponde al porcentaje de la población de un territorio, comprendida entre los 18 y los 64 años de edad, que es propietaria o copropietaria fundadora de empresas de nueva creación, entendiendo por tales aquellas que tienen una vida inferior a los 42 meses.

Tipologías de innovación

Si la novedad incorporada mejora el producto o servicio, estamos ante una innovación incremental. Si la transformación es mayor y cambia la naturaleza del producto o servicio, sería una innovación radical. Las innovaciones organizativas hacen referencia a novedades relacionadas con nuevos modelos de gestión y de empresa. Las innovaciones de mercado están en relación directa con la consideración activa de los clientes y los proveedores, y las innovaciones en proceso se sitúan básicamente en el campo de la producción y la distribución.



GLOSARIO DE TÉRMINOS

Barrera de entrada

Obstáculo que impide o dificulta de manera importante la entrada de una empresa en un sector de actividad, permitiendo a las que ya están instaladas obtener superbeneficios. Algunas de las barreras de entrada más importantes son el tamaño mínimo eficiente elevado y retornos de la inversión a muy largo plazo (sector aeronáutico), elevadas inversiones en costes hundidos como I+D o publicidad (farmacia), reputación, patentes, costes de cambio.

Buenas Prácticas de Gestión

Por tales se entienden las relacionadas con las finanzas, los RRHH, la estrategia, la organización, el marketing y la dirección, realizadas desde el conocimiento técnico y científico avanzado por parte de profesionales con formación y experiencia directiva. Dichas prácticas contribuyen de forma decisiva al éxito competitivo de la organización. Son las asociaciones profesionales, empresariales, etc., las que normalmente se encargan de determinarlas y difundirlas de acuerdo a criterios aceptados por la práctica profesional y las empresas exitosas.

Cadena de valor

Es un concepto, modelo y herramienta estratégica diseñada por Michael Porter (1985) para ayudar a conocer la competitividad de una empresa. Su fundamento básico reside en la consideración analítica primero y en la agregación después, del proceso productivo. Desde las actividades iniciales, pasando por las transformadoras, hasta el producto o servicio final, se establece la contribución al valor que cada una de ellas realiza, pudiendo introducir mejoras o incorporar cambios que aumenten la ventaja competitiva de la empresa. En el extremo inicial y final de la cadena se pueden considerar a los proveedores de materias primas y a los clientes (consumidor final).

Calidad del recurso empresarial

Está en relación directa con el nivel educativo, competencias y capacidades profesionales de directivos y empresarios para gestionar las organizaciones. La calidad permite afrontar con éxito la complejidad. También se puede relacionar con el nivel de rentabilidad y/o productividad del conjunto de acciones (estrategias) y resultados de una organización en términos competitivos. Cuanta más alta sea la calidad, se entiende que el nivel de los resultados es también superior. Está íntimamente relacionada con las buenas prácticas de gestión.

Capacidades dinámicas

Las capacidades de una empresa son combinaciones de recursos que esta hace aplicando procesos organizativos para conseguir un fin deseado. Por su dificultad de imitación y persistencia en el tiempo, son la base de ventajas competitivas. Las capacidades son dinámicas cuando la empresa es capaz de reconfigurarlas para adaptarlas a cambios rápidos del entorno.

Catch-up tecnológico

Exceso de crecimiento económico que experimentan los países menos desarrollados, por encima del de los desarrollados, para acceder a los mercados de conocimiento tecnológico de estos últimos, llevándoles, con el tiempo, a una convergencia en renta per cápita.

Community Innovation Survey

Encuesta que cada dos años elaboran los países miembros de la UE y algunos otros como Islandia o Noruega que proporciona información sobre el comportamiento innovador de las empresas, los tipos de innovaciones que hacen, sectores de pertenencia y tamaños. Su importancia radica en que es una encuesta armonizada, por lo tanto internacionalmente comparable, que proporciona información más detallada que ninguna otra encuesta sobre innovación.

Crecimiento empresarial

Por tal se entiende el proceso estratégico donde la empresa, a medida que aumenta su cuota de mercado y su estructura, va adquiriendo un tamaño o dimensión empresarial superior.

Crecimiento orgánico

Es el crecimiento que experimenta una empresa al aumentar su cifra de ventas, empleados o activos sin adquirir o fusionarse con otra empresa, sino simplemente aumentando la base de clientes o desarrollando nuevos productos.

Dinámicas epigenéticas

Hacen referencia, dentro de la analogía biologista, a aquellas situaciones en las que hay cambios relevantes del entorno en muy poco tiempo, que obligan a una adaptación inmediata a las organizaciones que sí quieren sobrevivir.

Efecto spillover

En economía se refiere a la externalidad positiva que genera el conocimiento sobre la innovación por su característica de bien no rival, al viajar de unas empresas a otras cuando están geográficamente próximas. El efecto *spillover* o desbordamiento produce, por lo tanto, una aceleración de la innovación.

Emprendimiento por oportunidad y por necesidad

La actividad emprendedora por oportunidad es aquella que se inicia para explotar alguna ventaja que el emprendedor ha percibido que existe en un negocio. Este tipo de emprendimiento prevalece sobre todo en los países de altos ingresos. Por el contrario, el emprendimiento por necesidad es el que surge porque el emprendedor no tiene otra alternativa de empleo o esta es insatisfactoria. Este tipo de emprendimiento prevalece con mayor intensidad en economías escasamente desarrolladas.

Empresa de alto crecimiento (*High growth firm*)

Las empresas de alto crecimiento, también llamadas empresas gacela, son definidas por Eurostat-OCDE como aquellas que durante al menos tres años consiguen mantener crecimientos anuales acumulativos superiores al 20% en facturación o en empleados, y que parten con una dimensión mínima de 10 trabajadores al comienzo del periodo de observación.

Enfoque contingencial

Se entiende por tal aquel que considera prioritaria la acción-respuesta de la organización ante señales del entorno, considerando estas las causas relevantes del comportamiento organizacional. Es decir, es el entorno el que marca el desarrollo organizacional.