

EMPENDIMIENTO E INNOVACIÓN: DUALIDAD DE ESTRATEGIAS PARA FORTALECER LA FORMACIÓN EN AMBIENTES DE APRENDIZAJE

ENTREPRENEURSHIP AND INNOVATION: DUALITY OF STRATEGIES THAT BENEFIT TRAINING

Fecha de recepción: 09/02/2019

Fecha Aceptación : 09/16/2019

RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito analizar las estrategias del emprendimiento innovador en beneficio de la formación profesional en los aprendices, respaldada teóricamente con los aportes de O'Connor (2018), De Pablo & Uribe (2017), López (2009), Manual de Oslo (2006), Manual de Frascati (2002), Praveen (2015), entre otros. El tipo de investigación fue definida como descriptiva con enfoque positivista cuantitativo, el diseño fue tipificado como de campo, no experimental y descriptivo transeccional. Se diseñó un instrumento de medición tipo encuesta, desarrollado sobre la base de un listado fijo de preguntas de selección múltiple y en escala Likert. La validez del instrumento se determinó a través de la técnica de juicio de expertos. En este sentido, la información fue organizada, tabulada y sometida a tratamiento por técnicas estadísticas. La población estuvo conformada por aprendices de los programas de formación técnicos y tecnológicos del Centro Industrial y Energías Alternativas del Servicio Nacional de Aprendizaje - Sena, Regional Guajira. Como resultado puede concluirse que tanto el Sena como las instituciones de educación tienen el reto de potenciar la generación de innovaciones a través de la investigación y el desarrollo tecnológico, dotando a la comunidad académica de las habilidades necesarias en emprendimiento e innovación para generar ideas de negocios capaces de fomentar la creación de nuevas empresas.

PALABRAS CLAVE: Emprendimiento creativo, características del emprendedor social, competencias innovadoras, perfil innovador, estrategias formativas.

ESMERLIS CAMARGO TORRES

ecamargot@sena.edu.co.

Doctora Ciencias Gerenciales, Magister en Informática Educativa y en Gestión de la Innovación, Ingeniera Industrial y Contadora Pública, Líder SENNOVA Centro Industrial y de Energías Alternativas, Regional Guajira.

MARIETH ORCASITAS PEÑALOZA

morcasitas@sena.edu.co.

Doctora en Ciencias Gerenciales, Trabajadora Social, Investigadora Centro Industrial y de Energías Alternativas Regional Guajira

ABSTRACT:

The purpose of this research was to analyze the strategies of innovative entrepreneurship for the benefit of professional training in apprentices, theoretically supported by the contributions of O'Connor (2018), De Pablo & Uribe (2017), López (2009), Oslo Manual (2006), Frascati Manual (2002), Praveen (2015), among others. The type of research was defined as descriptive with a quantitative positivist approach, the design was typified as field, non-experimental, descriptive and transectional. A measuring instrument, was designed as a survey, developed on the basis of a fixed list of multiple-choice questions using Likert scale. The validity of the instrument was determined through the expert judgment technique. In this sense, the information was organized, tabulated and subject to treatment by statistical techniques. The population was made up of apprentices of the technical and technological training programs of the Industrial and Alternative Energy Center of the National Learning Service - SENA, Guajira Regional. As a result, it can be concluded that both SENA and the educational institutions have the challenge of promoting the generation of innovations through research and technological development, providing the academic community with the necessary skills in entrepreneurship and innovation to generate business ideas capable of encouraging the creation of new companies.

KEYWORDS:

Creative entrepreneurship, characteristics of the social entrepreneur, innovative skills, Innovative profile, training strategies.

INTRODUCCIÓN

Hoy por hoy el emprendimiento y la innovación son dos estrategias analizadas conjuntamente desde diversos ámbitos, en lo productivo se observa la capacidad de mejorar los procesos, implementando nuevos productos y servicios. En cuanto a lo académico, se indaga desde la generación de nuevas ideas de negocios que apoyarán la gestión del emprendimiento, como factor fundamental de las estrategias desarrolladas en las instituciones educativas, en donde se replantea la importancia de generar valor en las personas, inculcándoles deseos de superación, disposición para asumir retos, creatividad, perseverancia, optimismo, en fin, todas aquellas acciones que los lleve a mejorar su calidad de vida.

Al respecto, López (2009) expresa que para poder identificar las características de los empresarios exitosos es menester identificar algunas concepciones

que permiten lograr este objetivo con mayor precisión, como es el caso del emprendimiento; entendido este como la posibilidad de crear algo, evidenciado en el surgimiento de una empresa donde existe una acción creativa de querer y poder hacer las cosas. El emprendimiento creativo es entendido como el querer hacer las cosas, utilizando la fuerza de voluntad para no desfallecer en todos los intentos y una auto confianza con la seguridad de alcanzar sus metas con una actitud positiva, mente triunfadora y determinación. Es la capacidad de automotivarse para emprender cosas importantes, ponerlas en acción y buscar una alta dosis de diferenciación, buscando ser único en lo que se hace.

Por otra parte, De Pablo & Uribe (2017) precisan que el Emprendedor Social es el propulsor del desarrollo económico, líder del cambio social, tal y como ha

sido reconocido por importantes organizaciones internacionales como la CEPAL y la FAO, que presentan cinco características fundamentales: crear valor social, captar necesidades sociales, elaborar propuestas innovadoras, su clara aversión al riesgo y escasos recursos para llevar a cabo su idea de negocio. Su principal objetivo es un fin social, aunque no tiene por qué ser el objetivo único, sino que también puede aspirar a obtener beneficios económicos.

En ese sentido, el manual de Oslo (2006), señala que la innovación implica la utilización de un nuevo conocimiento, un nuevo uso o una combinación de conocimientos existentes. Además, refiere que una gran parte del conocimiento propio sobre la innovación se encuentra depositado en los individuos y su experiencia, necesitando una preparación apropiada para poder utilizar inteligentemente las fuentes exteriores del conocimiento, catalogando en materia de innovación que el capital humano desempeña un papel fundamental tanto a nivel de la empresa como nivel global.

Según Praveen (2015), la innovación como solución te ofrece una rápida solución para transformarse de una forma tradicional a una innovadora, lo cual es vital en el competido mercado global. Innovar sin la pasión por lograr el éxito, es como un avión sin combustible. Cuando se tiene las técnicas para innovar y la pasión por encontrar soluciones, cualquier cosa es posible.

Es preciso señalar que el fomento del emprendimiento es uno de los compromisos del Servicio Nacional de Aprendizaje – Sena, estableciendo que los fundamentos institucionales son descritos en el Proyecto Educativo Institucional PEI (2014), especificando que es desde los ambientes de formación donde deben surgir las ideas de negocio que luego se convertirán en creación de nuevas actividades empresariales. Se necesitan entonces personas con empuje, capaces de ver cada dificultad como una oportunidad y son los aprendices los llamados a la generación y creación de esas nuevas empresas, es por ello que se hace necesario fomentar el emprendimiento para que florezcan las investigaciones, las innovaciones y los desarrollos

tecnológicos.

En atención a las anteriores consideraciones, el Manual de Frascati (2002) menciona que la investigación y desarrollo - I+D es una de las actividades de innovación tecnológica que puede ser llevada a cabo en diferentes fases del proceso de innovación, siendo utilizada no sólo como la fuente de ideas creadoras sino también para resolver los problemas que pueden surgir en cualquier fase hasta su culminación.

En cuanto a las fases del proceso de innovación, O'Connor (2018) menciona que para innovar debe desarrollarse el pensamiento visionario, es por ello que se espera que los líderes tengan la capacidad de articular una visión convincente de un futuro preferido que dinamice e involucre a los seguidores, argumentando que el ser prospectivo visualiza posibilidades emocionantes y alista a otros en una visión compartida del futuro, señalando que es el atributo que más distingue a los líderes de los no líderes.

De esta manera, se puede señalar que el enfoque de esta investigación va orientado a analizar las estrategias del emprendimiento innovador en beneficio de la formación profesional en los aprendices. Es por ello que se identifica el emprendimiento creativo de los aprendices, se determinan las características fundamentales del Emprendedor Social, y finalmente se establecen las competencias innovadoras en beneficio de su formación académica.

METODOLOGÍA

De acuerdo a los objetivos planteados y las teorías que soportan el presente estudio, esta investigación se considera de tipo descriptiva, no experimental, transeccional y de campo; este proceso inicial comprende la exploración y recopilación de la información, a través de su operacionalización a partir de dimensiones e indicadores, tal como lo muestra la Tabla 1:

Tabla 1. Operacionalización de las Variables

OBJETIVO GENERAL: Analizar las estrategias del emprendimiento innovador en beneficio de la formación profesional en los aprendices.				
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	AUTORES
Identificar el emprendimiento creativo de los aprendices en beneficio de su formación académica	Perfil emprendedor	Emprendimiento creativo	• Personalidad positiva • Deseos de superación • Confianza en sí mismo	• López (2009) • De Pablo & Uribe (2017)
Determinar las características fundamentales que debe poseer el aprendiz como Emprendedor Social		Características del Emprendedor Social	• Líder comunitario • Emprendedor social • Querer emprender • Pensamiento visionario	• Reinoso & Serna (2016) • Moreno (2012) • O'Connor (2018)
Establecer las competencias innovadoras que requiere el aprendiz en beneficio a su formación profesional integral	Perfil innovador	Competencias innovadoras	• Carácter innovador • Capacidad de innovación • Conocimiento para innovar • Preparación para innovar	• Manual de Oslo (2006) • Manual de Frascati (2002) • Praveen (2015) • Wang & Chen (2007)
Generar estrategias que permitan fortalecer el emprendimiento innovador en los aprendices.	Aportes a la investigación			

Fuente: Elaboración propia (2019)

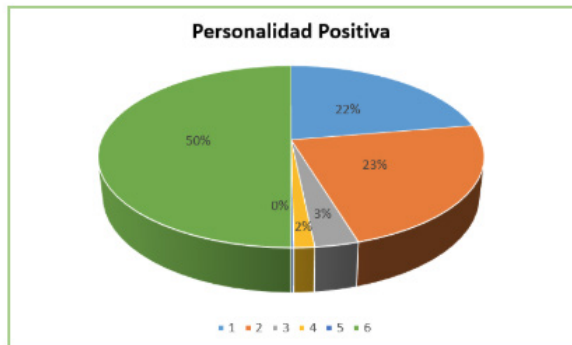
La población estuvo conformada por aprendices del Centro Industrial y de Energías Alternativas del Servicio Nacional de Aprendizaje - Sena, Regional Guajira, en donde se tomó una muestra de aprendices de los diferentes programas de formación, para analizar las estrategias del emprendimiento innovador en beneficio de la formación profesional en los aprendices. La técnica utilizada fue la encuesta, desarrollada basándose en un instrumento de medición, diseñado sobre la base de un listado fijo de preguntas, utilizando la escala de Likert, dividiendo cada pregunta en cinco posibles respuestas. La validez del instrumento se

determinó a través de la técnica de juicio de expertos. En este sentido, la información fue organizada, tabulada y sometida a tratamiento por técnicas estadísticas. Para el análisis e interpretación de los resultados se utilizaron los parámetros establecidos en la estadística descriptiva, para el análisis de las dimensiones, en la cual se empleó la media como medida de tendencia central y la desviación estándar como medida del grado de dispersión de las respuestas. Además, para establecer la categorización y presencia del fenómeno investigado se utilizó un baremo elaborado por los investigadores con cinco categorías de respuestas.

RESULTADOS

Como resultado pudieron evidenciarse las respuestas de los encuestados al aplicar el instrumento, como primera medida se analizan los indicadores de la dimensión: emprendimiento creativo; en cuanto al indicador de personalidad positiva, se muestra en la figura 1, que el 50% de los aprendices están de acuerdo que mantener una disposición positiva aumenta la autoestima y la confianza en sí mismos, apoyando la asimilación del saber con disposición a la apertura mental, por lo que el 23% manifiesta estar muy de acuerdo, el 22% se mantiene indiferente, el 3% está en desacuerdo y el 2% muy en desacuerdo.

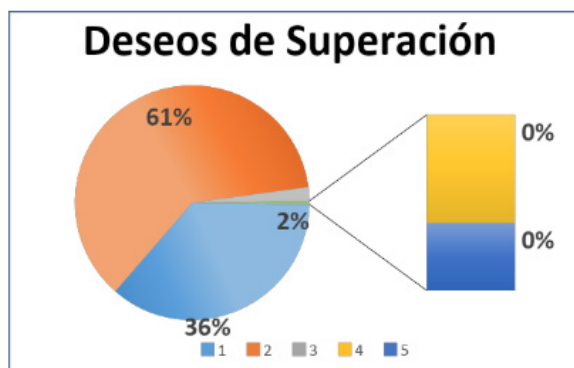
Figura 1. Personalidad positiva en los aprendices



Fuente: Elaboración propia (2019)

En relación al indicador: deseos de superación, en la figura 2, se visualiza que el 61,5% del total de la población está de acuerdo que auto conocerse mantiene el pensamiento visionario y generador de recursos, el 36,1% expresó estar muy de acuerdo, el 1,9% se mantiene indiferente, mientras que el 0,5% está en desacuerdo.

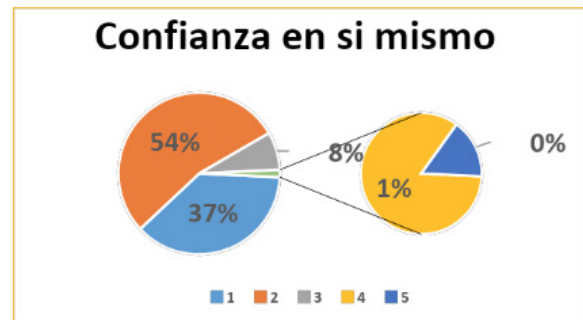
Figura 2. Deseos de superación en los aprendices



Fuente: Elaboración propia (2019)

Una significativa tendencia muestra la figura 3 con el indicador: confianza en sí mismo, en la cual el 53,7% está muy de acuerdo en que ser responsable, asumiendo los retos con templanza, promueve las ganas de emprender, a lo que el 37,3% está de acuerdo, pero existe un 7,6% que se muestra impasible, un 1,2% que está en desacuerdo y un 0,2% muy en desacuerdo.

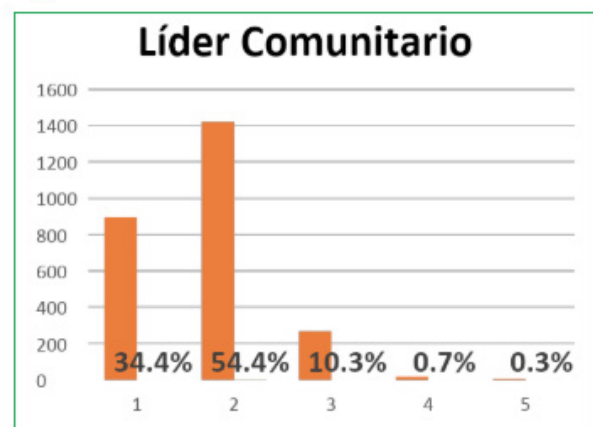
Figura 3. Confianza en sí mismo



Fuente: Elaboración propia (2019)

En segundo lugar, se analizan los indicadores de la dimensión: características fundamentales del Emprendedor Social, observando que el indicador líder comunitario, en la figura 4, muestra que el 54,4% de los aprendices están muy de acuerdo que el ser creativo e innovador genera credibilidad, logrando ser ejemplo de vida, a lo que el 34,4% manifiestan estar de acuerdo, un 10,3% ni de acuerdo ni en desacuerdo, sin embargo, existe un 0,7% expresa estar su desacuerdo y un 0,3% dice estar muy en desacuerdo. En la figura 5 se analizan los resultados del indicador: emprendedor

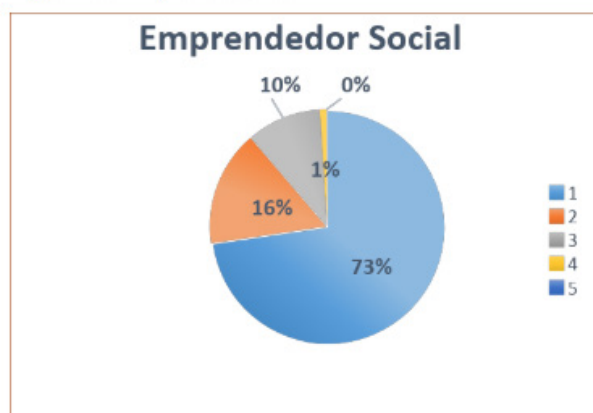
Figura 4. Ser líder comunitario



Fuente: Elaboración propia (2019)

social, mostrando que el 72,7% de los aprendices están muy de acuerdo que deben elaborarse propuestas innovadoras con un principal objetivo, que es un fin social, aunque no tiene por qué ser el único objetivo, sino que también puede aspirar a obtener beneficios económicos, a lo que el 16,1% respondió estar de acuerdo, un 10,3% se mostró indiferente, y un 0,2% expresa estar en desacuerdo.

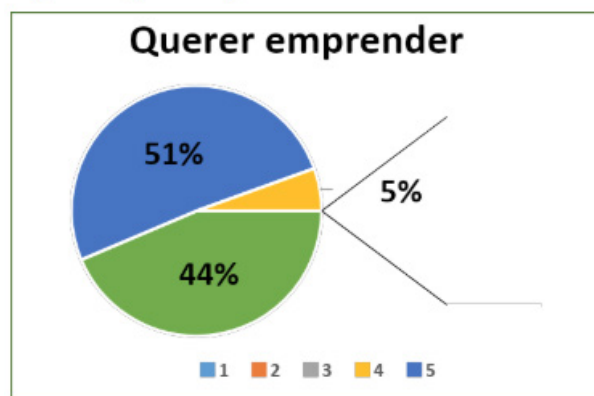
Figura 5. Emprendedor social



Fuente: Elaboración propia (2019)

En cuanto al indicador: querer emprender detallado desde la figura 6, se visibiliza que el 50,89% de los aprendices están de acuerdo en que saben dividir su atención y compaginar e incluir varias cosas al mismo tiempo, respetando lo que les interesa del mundo y los fenómenos que suceden en él, por lo que el 43,61% manifiesta estar muy de acuerdo, mientras que el 5,49% se mantiene indiferente y el 0,0% está en desacuerdo.

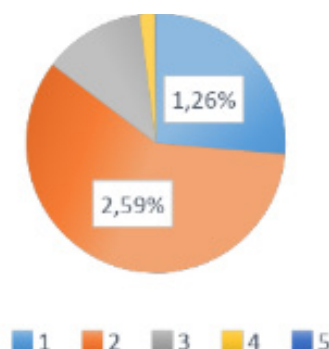
Figura 6. Querer emprender



Fuente: Elaboración propia (2019)

Desde la figura 7 se observa el resultado de las respuestas de los encuestados en cuanto al indicador: pensamiento visionario. En torno a este indicador, un 59% expresa estar muy de acuerdo en que es capaz de articular una visión convincente de un futuro preferido, incansable que dinamice e involucre honestamente a sus seguidores, a lo que el 26% dicen estar de acuerdo, un 13% manifiesta no estar ni en acuerdo ni en desacuerdo, contrario a ello un 2% muestra estar en desacuerdo.

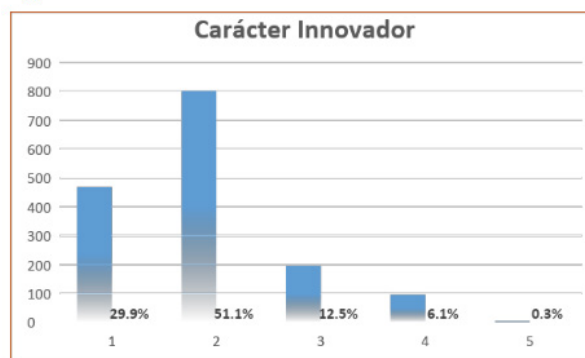
Figura 7: Pensamiento visionario



Fuente: Elaboración propia

En tercera instancia, se analizan los indicadores de la dimensión: competencias innovadoras, evidenciando en la figura 8, con el indicador: carácter innovador, que el 51,1% de los aprendices está muy de acuerdo en que la sociedad necesita personas innovadoras, estrategias con mentes abiertas, y dispuestas a prosperar, a lo que el 29,9% declara estar de acuerdo, un 12,5% se muestra indiferente, no obstante, el 6,1% expresan su desacuerdo y el 0,3% menciona estar muy en desacuerdo.

Figura 8. Carácter innovador



Fuente: Elaboración propia (2019)

En cuanto al indicador: capacidad de innovación, la En cuanto al indicador: capacidad de innovación, la figura 9 evidencia que el 50,8% de los aprendices está de acuerdo con que esta es el resultado de un proceso de aprendizaje, que es consciente y deliberado, a lo que un 22,2% está muy de acuerdo, un 12,7% permanece indiferente, mientras que un 9,5% se muestra en desacuerdo y un 4,8% muy en desacuerdo.

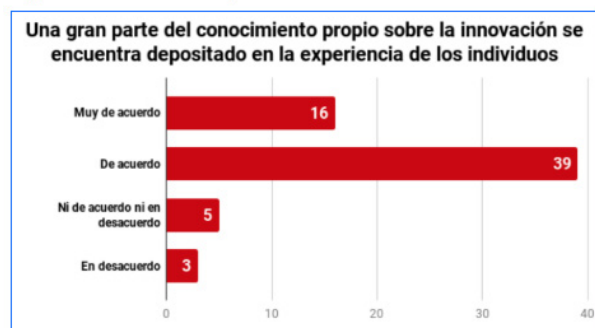
Figura 9. Capacidad de innovación para el proceso de aprendizaje.



Fuente: Elaboración propia (2019)

Por otra parte, en la figura 10 se observa los resultados del indicador: conocimiento para innovar, señalando que el 39% de los aprendices está de acuerdo con que una gran parte del conocimiento propio sobre innovación se encuentra depositado en la experiencia de los individuos, un 16% está muy de acuerdo con esta apreciación, el 5% permanece indiferente, mientras que un 3% se muestra en desacuerdo.

Figura 10. Conocimiento para innovar



Fuente: Elaboración propia (2019)

Para el indicador: preparación para innovar, la figura 11, muestra que un 55,6% de los aprendices encuestados está de acuerdo que para innovar se necesita una preparación apropiada, ya que utilizando inteligentemente las fuentes exteriores del conocimiento se generarán cambios significativos en los procesos y los productos, un 44,4% se muestra de acuerdo y 3,2% es indiferente.

Figura 11. Preparación para innovar.



Fuente: Elaboración propia (2019)

Finalmente, dando respuesta a la generación de estrategias que permitan fortalecer el emprendimiento innovador en los aprendices, se detallan en la tabla 2 algunas de las acciones que deben ser ejecutadas en los Centros de Formación con apoyo de los Centros de Desarrollo para Pequeñas Empresas del Sena denominadas, SBDC Centro de Desarrollo Empresarial, el cual constituye la Red donde se fomenta la cultura emprendedora, se impulsa el emprendimiento y se fortalece el desarrollo empresarial, ofertando servicios de asesorías para la Creación de Empresas y Desarrollo Empresarial.

Tabla 2. Estrategias para el fortalecimiento del emprendimiento innovador.

Estrategia	Acciones	Misión	Actores
Promoción de los servicios	Desarrollo de actividades de difusión del proceso de emprendimiento creativo.	Posicionamiento del programa de emprendimiento	Aprendices Gestores SENA SBDC
Trabajo colaborativo	Se programa en colaboración con los coordinadores académicos de cada Centro de formación	Actividades de fomento necesarias para fortalecer la cultura del emprendimiento (Personalidad positiva, deseos de superación, confianza en sí mismo)	Aprendices Gestores SENA SBDC
Planeación del servicio	Horas dedicadas a la programación en la ruta del emprendimiento e innovación.	Proyección de las actividades conducentes al logro de metas y resultados de impacto económico	Aprendices Gestores SENA SBDC
Jornadas de sensibilización	Horas de servicio dedicada al fomento de la cultura de emprendimiento e innovación.	Se trabaja querer emprender, pensamiento visionario, capacidad de innovación, preparación para innovar, el objeto, propósito, misión, visión, servicios y estructura de los SENA SBDC	Aprendices Gestores SENA SBDC
Entrenamientos	Horas de servicio dedicadas a actividades de transferencia de conocimiento a los emprendedores	Aportan conocimientos, información o experiencia sobre un tema relacionado con los negocios, para el desarrollo de habilidades emprendedoras, e innovadoras.	Aprendices Emprendedores MIPYMES Clientes SENA SBDC
Ciclo de Asesorías	Asesorías para fortalecimiento Puesta en marcha y creación de empresas	Ideación y validación Pitch Formulación formalización acreditación Evaluación	Aprendices Emprendedores Clientes SENA SBDC

Fuente: Elaboración propia (2019)

CONCLUSIÓN

A manera de conclusión pudo observarse que los resultados concuerdan con los postulados teóricos de Wan & Chen (2007), quienes establecen que la capacidad de innovación corresponde a un grupo de características particulares definidas

como las habilidades y conocimientos adquiridos deliberadamente para obtener un mejor desempeño innovador y es desde los ambientes de aprendizaje donde se siembra la semilla que va a germinar sobre las nuevas ideas de negocios a partir de innovaciones estructurales de los productos y servicios que se ofrecerán a nuestra moderna sociedad de consumo.

Respecto al emprendimiento creativo, y a las competencias innovadoras que debe poseer el aprendiz, estas deben fortalecerse desde las instituciones de educación, puesto que ellas tienen el reto de potenciar la generación de innovaciones a través de la investigación y el desarrollo tecnológico, brindando a los aprendices las habilidades necesarias en emprendimiento e innovación que luego pondrán en práctica en el sector productivo, ya que con su vinculación están aportando a la generación de capital humano para lograr cubrir las necesidades del mercado laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- De Pablo & Uribe (2017), Experiencias de emprendimiento social en Iberoamérica, Editorial Universidad de Almería, Almería.
- Hernández R, Fernández C, Baptista P. (2014) Metodología de la Investigación. Sexta Edición. Editorial Mc Graw Hill. México.
- López, D. (2009), Factores del éxito empresarial en San Juan de Pasto, El Cid Editor apuntes, Córdoba.
- Manual de Frascati (2002). Propuesta de norma práctica para encuestas de investigación y desarrollo experimental. OCDE y FECYT. París
- Manual de Oslo (2006). Guía para la recogida e interpretación de datos sobre Innovación. Tercera edición. OCDE y Eurostat. Grupo TRAGSA.
- Praveen G, (2015). La Innovación Como Solución, Schaumburg, EE. UU, Editor eBooks2go.
- O'Connor Candy M. (2018). Women of Vision: Understanding the Ways Women Lead Change, Christian Higher Education, 17:4, 198-214, DOI: 10.1080/15363759.2018.1462741.
- Reinoso L & Serna H (2016), Modelo integral de aprendizaje para el emprendimiento: una visión sistémica desde la actitud emprendedora, Sello Editorial Universidad del Tolima, Ibagué.
- SENA. (2014). Manual Proyecto Educativo Institucional PEI. Disponible en <http://compromiso.sena.edu.co/documentos/vista/descarga.php?id=579>. [Consulta: 2017, mayo 16].
- Wang C., Lu I., Y., & Chen C., B., (2007). Evaluating firm technological innovation capability.