



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
METROPOLITANA
Unidad Iztapalapa



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
METROPOLITANA
Unidad Azcapotzalco



XX Congreso Internacional de Análisis Organizacional (XX CIAO)
“Fenómenos organizacionales emergentes en Latinoamérica frente a la crisis global: Homenaje a Guillermo Ramírez Martínez, 20 años realizando el CIAO”

Del aprendizaje y autoconocimiento al emprendimiento para el desarrollo

Mesa Temática: Aprendizaje-conocimiento, innovación y emprendimiento

Modalidad de la ponencia: Temática o reflexión teórica

Edel María Sotelo Estrada
ORCID 0000-0002-8422-1964
Mexicana
al2173006330@azc.uam.mx

Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco
Av. San Pablo Xalpa 180, Colonia Reynosa Tamaulipas, Alcaldía Azcapotzalco, C.P.
02200, Ciudad de México, México

Cartagena de Indias, Bolívar, Colombia, del 3 al 7 de octubre de 2022

Del aprendizaje y autoconocimiento al emprendimiento para el desarrollo

Resumen

Hoy en día en este mundo globalizado hay sólo una constante: el cambio.

Las prácticas de las organizaciones para lograr sus objetivos en momentos de crisis, cambios e incertidumbre las ha llevado a que el camino de la innovación y emprendimiento sea uno imposible de omitir.

La transformación de las formas tradicionales de operar las organizaciones se está quedando atrás y nuestro compromiso es seguir aprendiendo, aprovechar las tecnologías de la información y la formación de cada individuo para obtener su máximo potencial.

Los nuevos aprendizajes y forma de adquirir conocimiento es clave para tener éxito y seguir desarrollando organizaciones que aporten valor y se adapten al entorno.

El fin de la siguiente ponencia es analizar y reflexionar sobre el individuo, su autoconocimiento, aprendizaje y desarrollo dentro de las organizaciones, así como emprendimientos en el campo de la innovación; evaluando algunos de los factores más importantes y retos que ambos enfrentan en la constante crisis y cómo el entendimiento de éstos sustenta al desarrollo.

Palabras clave: potencial humano, perspectiva organizacional, emprendimiento corporativo

Autoaprendizaje y la importancia de los estilos de aprendizaje

Aprender es un proceso innato del ser humano, se adquiere cierta información y se almacena a la espera de ser utilizada.

Hoy en día, la única constante en nuestras vidas es el cambio. Al vivir en un mundo globalizado todo lo que algún día creíamos que sabíamos se va desplazando por nueva información. Todos los días surgen nuevas tendencias, nuevas investigaciones y el ser humano no hace más que recibir información todo el tiempo. Esto puede llegar a ser abrumante, puede llegar a conflictuarnos y dejarnos estancados sin poder aprender más de lo que este mundo emergente nos ofrece. El reconocer nuestro estilo de aprendizaje no sólo nos hará aprender con nuestras habilidades y forma de representar la información, sino que es útil para cualquier área de nuestra vida, aprendemos desde pequeños y en realidad nunca dejamos de aprender. Sin importar la profesión, si deseas trascender, la vida es un constante aprendizaje.

En el aprendizaje intervienen fenómenos de índole cognitivo relacionando el conocimiento, cúmulo de información que el ser humano posee gracias al proceso de aprendizaje o la experiencia que se va modificando gracias a las habilidades, destrezas, conductas y valores. Para que se realice un proceso de aprendizaje es importante el interés, conocimiento previo por medio de la observación, razonamiento, experiencia (saber aprender) y la motivación (querer aprender). Primero nos centraremos en la experiencia (saber aprender) ya que de lo contrario este proceso se verá afectado.

“La forma en que cada persona percibe la realidad está establecida por su propia experiencia. Cada individuo aprende de diferente manera porque lleva a una determinada

situación los conocimientos y creencias que ha adquirido a través de sus experiencias y que le permiten una interpretación o percepción personal.”¹

Es decir, que los sistemas tradicionales de enseñanza pueden haber estado omitiendo que no hay un aprendizaje homogéneo ya que cada persona se acerca a un objeto de estudio para interactuar con él y darle un significado propio.

Conocer los estilos de aprendizaje es clave para poder llevar al individuo a un mejor autoconocimiento y ligereza al adquirir conocimiento.

Estos estilos de aprendizaje son formas diferentes de enfrentarse a las tareas cognitivas. Gozan de estabilidad y consistencia en el comportamiento de los individuos cuando atienden e instrumentan la información.

Los estilos conciernen, como afirma Sternberg (1990), a modos diferentes que tienen los individuos de utilizar la inteligencia, o, se puede definir como una forma preferida de usar las habilidades.

El estilo de aprender no es lo mismo que la habilidad para aprender, sino más bien una preferencia o un modo preferido de aprender que se relaciona con las habilidades.

Para Hunt (1979) es el nivel conceptual el que caracteriza el estilo de aprendizaje y este nivel conceptual "es una característica basada en la teoría del desarrollo de la personalidad que describe a la persona en una jerarquía de desarrollo consciente de la complejidad conceptual, autorresponsabilidad e independencia".

Para Schmeck (1982) un estilo de aprendizaje es "simplemente el estilo cognitivo que un individuo manifiesta cuando se confronta con una tarea de aprendizaje"

1

Gregorc (1979) afirma que el Estilo de Aprendizaje consiste " en comportamientos distintivos que sirven como indicadores de cómo una persona aprende y se adapta a su ambiente"

Claxton y Ralston (1978) agregan "Estilo de Aprendizaje es una forma consistente de responder y utilizar los estímulos en un contexto de aprendizaje"

Para Riechmann (1979) " Estilo de Aprendizaje es un conjunto particular de comportamientos y actitudes relacionadas con el contexto de aprendizaje".

Smith (1988) " Estilos de Aprendizaje son los modos característicos por los que un individuo procesa la información, siente y se comporta en las situaciones de aprendizaje".

Por lo tanto, con la ayuda del concepto de estos autores podríamos concluir que la forma en la que se procesa la información es a través de la representación y asimilación de ésta.

Existen 3 principales en las que sugiero centrarme: representación visual, auditiva y kinestésica.

Sistema de Representación Visual.

Cuando pensamos en imágenes (por ejemplo, cuando vemos en nuestra mente la página del libro de texto con la información que necesitamos) podemos traer a la mente mucha información a la vez, por eso la gente que utiliza el sistema de representación visual tiene más facilidad para absorber más cantidad de información con rapidez. Visualizar nos ayuda también a establecer relaciones entre distintas ideas y conceptos. Cuando un alumno tiene problemas para relacionar conceptos muchas veces se debe a

que está procesando la información de forma auditiva o kinestésica. La capacidad de abstracción está directamente relacionada con la capacidad de visualizar. También la capacidad de planificar. Esas dos características explican que la gran mayoría de los alumnos universitarios (y por ende de los profesores) sean visuales. Los alumnos visuales aprenden mejor cuando leen o ven la información de alguna manera. En una conferencia, por ejemplo, preferirán leer las fotocopias o transparencias a seguir la explicación oral y, en su defecto, tomarán notas para tener algo que leer.

Los estudiantes que retienen la información educativa por medio del aprendizaje visual requieren visualizar los contenidos para memorizar. De esta forma, podrán retener estos conocimientos a largo plazo para aprobar las evaluaciones académicas.

La percepción espacial les permite actuar ante las imágenes, presentaciones o videos explicativos para entender mejor.

Las características del aprendizaje visual son:

Inteligencia espacial

Esta es una habilidad cognitiva que se desprende de este estilo de aprendizaje, pues se relaciona con el concepto de inteligencia múltiple.

En este sentido, se trata de la capacidad de los alumnos para utilizar contenido gráfico para orientarse a través de la imaginación.

¿Cómo aprenden los alumnos visuales?

Son personas observadoras, tienen mucha imaginación, las imágenes y los esquemas son más efectivos para estudiar, dificultades para recordar explicaciones verbales, piensan con imágenes más que en palabras, recuerdan videos y presentaciones con gráficos.

Ejemplos de aprendizaje visual:

Mapas conceptuales, líneas de tiempo, tarjetas visuales, imágenes de relación, dibujos.

Representación Auditiva.

Cuando recordamos utilizando el sistema de representación auditivo lo hacemos de manera secuencial y ordenada. En un examen, por ejemplo, el alumno que vea mentalmente la página del libro podrá pasar de un punto a otro sin perder tiempo, porque está viendo toda la información a la vez. Sin embargo, el alumno auditivo necesita su grabación mental paso a paso. Los alumnos que memorizan de forma auditiva no pueden olvidar ni una palabra, porque si olvidan esa palabra no saben como continuar. Es como cortar la cinta de un casete. Por el contrario, un alumno visual que se olvida de una palabra no tiene mayores problemas porque sigue viendo el resto del texto o de la información. El sistema auditivo no permite relacionar conceptos o elaborar conceptos abstractos con la misma facilidad que el sistema visual y no es tan rápido. Es, sin embargo, fundamental en el aprendizaje de los idiomas y, naturalmente, de la música.

El estilo de aprendizaje auditivo se refiere a la obtención de datos o de información a través de la escucha. El sentido de la audición se fortalece mediante estímulos específicos que aumentan la concentración y la atención de los estudiantes.

Principales características del aprendizaje auditivo:

El estilo de aprendizaje auditivo permite la retención de la información a través de un formato auditivo y del lenguaje oral. La manera de expresión oral afecta la forma en la que se entiende la información. Entonación, ritmo, acentos, entre otros, son clave para determinar el aprendizaje. Incentiva los ambientes de aprendizaje que se conforman por actividades de participación, como los debates.

¿Cómo aprenden los alumnos auditivos?

Está destinado a alumnos que se concentran con facilidad y pueden estudiar en periodos largos.

Ejemplos de aprendizaje auditivo:

Utilización de metáforas, debates y grupos de discusión, lectura en voz alta.

Representación Kinestésica

Cuando procesamos la información asociándola a nuestras sensaciones y movimientos, a nuestro cuerpo, estamos utilizando el sistema de representación kinestésico. Utilizamos este sistema naturalmente cuando aprendemos un deporte, pero también para muchas otras actividades. Por ejemplo, muchos profesores comentan que cuando corrigen ejercicios de sus alumnos notan físicamente si algo está mal o bien. O que las

faltas de ortografía les molestan físicamente. Escribir a máquina es otro ejemplo de aprendizaje kinestésico. El aprendizaje kinestésico también es profundo. Nos podemos aprender una lista de palabras y olvidarlas al día siguiente, pero cuando uno aprende a montar en bicicleta no se olvida nunca. Una vez que hemos aprendido algo con la memoria muscular es muy difícil que se olvide. Los alumnos que utilizan preferentemente el sistema kinestésico necesitan, por tanto, más tiempo que los demás. Decimos de ellos que son lentos. Esa lentitud no tiene nada que ver con la falta de inteligencia, sino con sus distintas maneras de aprender. Los alumnos kinestésicos aprenden cuando “hacen” cosas; como, por ejemplo, experimentar en el laboratorio. Este alumno necesita moverse. Cuando estudia, muchas veces, pasea o se balancea para satisfacer esa necesidad de movimiento. En el aula, buscará cualquiera excusa para levantarse y moverse.

La memoria muscular juega un papel clave en este estilo de aprendizaje. Gracias a la estimulación del cuerpo para producir movimientos, los estudiantes se involucran con el aprendizaje de una manera mucho más profunda y significativa.

Características:

Su permanencia en el tiempo es mucho mayor que la de otros tipos de aprendizaje. Aunque puede resultar mucho más lento que el visual o el auditivo, los conocimientos adquiridos a través de él no se olvidan fácilmente.

La acción es la mejor forma de aprendizaje. Los estudiantes que aprenden a través del estilo de aprendizaje kinestésico no retienen información de manera pasiva. Ellos re-

quieren hacer parte activa de las metodologías o actividades propuestas por docentes y padres. Esto, como se mencionó anteriormente, a través del movimiento y el tacto.

En la mayoría de las ocasiones, va de la mano con la educación emocional. Así se propende por un aprendizaje reflexivo y significativo.

Ejemplos:

Programación Neurolingüística (acompañada de movimientos musculares que nos ayuda a memorizar información.)

Microlearning

La pandemia nos obligó a evolucionar el ámbito educativo y formas de aprendizaje. Uno emergente es el llamado micro aprendizaje.

El microaprendizaje o microlearning es una forma de enseñar y entregar contenido a los alumnos en pequeñas ráfagas de 3 a 5 minutos en el punto de necesidad, con un resultado de aprendizaje enfocado y específico.

El alumno tiene el control de qué y cuándo está aprendiendo, y puede completar su capacitación en el momento y lugar que se adapte a su agenda.

Este método puede ser utilizado también con los diferentes estilos de aprendizaje; a través de imágenes y videos para el estilo visual, de juegos para el kinestésico y debates en línea para los auditivos.

Al hacer una combinación de diferentes técnicas alineadas a nuestras habilidades y representaciones será más divertido y ligero aprender.

Del aprendizaje y autoconocimiento al emprendimiento para el desarrollo

El conocer este tipo de información es fundamental para poder desenvolvernos en cualquier ámbito de aprendizaje con facilidad. Al aplicarlo, es probable que disminuya la percepción de imposibilidad al aprender.

La habilidad de aprender conociéndonos y trabajando con nuestras habilidades y representaciones nos permitirá estar en constante preparación que le hará frente a la interminable información que recibimos día con día.

Al aprender nuestra mente se abrirá para seguir recibiendo información e innovando.

Autoconocimiento

Hoy en día cada vez se hace más latente y popular la idea del autoconocimiento. Por mucho tiempo el ser humano vivía a través de las construcciones sociales sin cuestionarse a sí. Sin conectar con su esencia y propósito de vida.

El autoconocimiento consiste en conocernos profundamente a nosotros mismos, sabiendo entender nuestras emociones, defectos, cualidades y problemas en cualquier contexto. El autoconocimiento es muy importante para el desarrollo personal, para regular las emociones, relacionarnos con los demás y conseguir los objetivos que nos propongamos.

Conocerse uno mismo permite saber lo que queremos en la vida, ya sea en grandes proyectos o en el día a día. También permite saber gestionar mejor nuestras emociones incluso en las situaciones más difíciles.

Por otro lado, conocerse a uno mismo también es muy importante para el desarrollo personal. Esto nos ayuda a ponernos unas metas realistas y saber identificar en qué trayectoria de nuestra vida nos encontramos. Por este motivo es esencial en algunas etapas de la vida dónde nos surgen muchas dudas. En definitiva, mejorar el autoconocimiento servirá para cuidar nuestro bienestar general.

Además de este bienestar general que ayuda a cualquier persona viviendo en esta realidad, a la hora de emprender forma parte fundamental del perfil de éste.

El autoconocimiento es un ejercicio constante que nos acerca a la conciencia de nuestro potencial real y nos posiciona con honestidad frente a nuestras fortalezas y debilidades tangibles. El emprendedor que tiene un conocimiento sincero de sí mismo corre

con ventaja porque apuesta en concreto y no le deja al azar nada lo que no le corresponda.

Hay emprendedores que podrían ser majestuosos como las águilas, pero al no autoconocerse corren riesgo de crecer creyéndose gallinas. Como este cuento:

“Un campesino encontró un pichón de águila caído del nido. Lo recogió y decidió criarlo con sus gallinas. Pasaron los meses y el pichón de águila creció, comportándose en todo como sus nuevas compañeras.

Un día, vio como un ave majestuosa sobrevolaba la granja. Maravillado, le preguntó a una de las gallinas quien era ese animal tan espectacular.

– Es un águila, le contestaron. Pero deja de perder el tiempo en sueños. Nosotras nunca seremos como ella.

Y así prosiguió la vida del águila, que toda su existencia ignoró el potencial que tenía y siguió comportándose como una gallina hasta su último día”.²

Un emprendedor a veces comete el error de buscar afuera lo que se debería encontrar primero adentro: investiga oportunidades, hace análisis de las tendencias, hace cursos y capacitaciones. La iniciativa y el empuje se orientan hacia el exterior y su mente opera afuera sin saber que las respuestas las encuentra dentro de sí.

Quien se haga llamar “emprendedor”, debe conocerse lo suficiente como para identificar sus habilidades, sus recursos, sus valores y motivaciones, así como también reco-

² Berenstein, M. (2021, septiembre 6). La importancia del autoconocimiento al emprender. Emprendedores News. <https://emprendedoresnews.com/editorial/editorial-la-importancia-del-autoconocimiento-al-emprender.html>

nocer aquellos puntos débiles que necesita reforzar para no caer en las trampas del ego como la postergación, el miedo y la poca tolerancia a la frustración.³

Debido a la pandemia muchas personas se vieron en la necesidad de “emprender”. Día a día veías que personas empezaban emprendimientos sobre postres, accesorios, ilustraciones, entre otros. Le llamaban emprendimiento, sin embargo, así como surgían también sus proyectos se veían infructuosos. Hay bastantes factores por los cuáles los proyectos pudieron fallar, sin embargo uno de los inevitables es el interno: miedo, expectativas de resultados inmediatos, resistencia al crecimiento e innovación, nuevas estrategias, etc.

“Reconocer cuáles son aquellas habilidades que salen fácil, que fluyen del interior (aconsejar, asesorar, motivar, vender, crear, mover, sociabilizar, organizar, etc.). Si bien quien se propone desarrollar una habilidad puede conseguirlo con práctica y voluntad, nacemos una “semilla” de una determinada variedad. Cuando es reconocida y nutrida, esa semilla puede dar frutos y reflejar la esencia de lo que somos. Es aquí cuando la pasión se convierte en profesión.

Cuando nos sentimos a gusto con nosotros mismos, satisfechos con la propia vida, nos volcamos hacia afuera en actitud de entrega. Cuando esto sucede el emprender se sostiene en un pilar fundamental: el trascender la propia individualidad para aportar valor y contribuir a un objetivo mayor. Esta motivación sintoniza con nuestro “propósito de vida”: sede de la autorrealización. Los emprendedores que añaden valor social a su

³ La brújula de un emprendedor: el autoconocimiento. (s/f). La brújula de un emprendedor: el autoconocimiento. Recuperado el 11 de septiembre de 2022, de <https://www.corinavaldano.com/blog/la-brujula-de-un-emprendedor-el-autoconocimiento>

negocio personal son ejemplares dignos de imitar de lo que es el desarrollo espiritual. Es preciso dejar atrás la vieja dualidad “materialidad vs. espiritualidad”. Una vocación que aporta valor implica la trascendencia del ego, la superación de los propios miedos y la conexión con la esencia interior.

Una trampa fácil es caer en ser copia fiel de la copia de la copia de aquel...

Ser auténtico es dejar fluir los propios recursos y talentos. No es lo mismo brillar que buscar ser alumbrado. Cuando nos encendemos no dependemos de seguir los pasos de nadie, hacemos el propio camino y fortalecemos el músculo de la confianza.

Compararnos suele ser desalentador porque siempre encontraremos alguien “mejor”. Trascender el ego es pasar de la comparación a la auto-superación consciente de sí.

Todos pueden “emprender” pero no todos logran de “sostener”. Solo quienes acompañan su ejercicio profesional de auto-conocimiento y maduración personal pueden aprender a surfear las dificultades y riesgos que irremediablemente implica moverse del lugar y comenzar a “avanzar”. No hay empresa más desafiante que aprender a gestionar la propia personalidad, todo lo demás son “sucursales” de este núcleo central.⁴

Y al final cada empresa u emprendimiento tiene como fin aportar valor a la sociedad, no todos tenemos las mismas habilidades ni destrezas. El conocernos nos llevara a cumplir nuestro propósito, fomentar el desarrollo a nivel micro o macro y progreso de la sociedad.

⁴ La brújula de un emprendedor: el autoconocimiento. (s/f). La brújula de un emprendedor: el autoconocimiento. Recuperado el 11 de septiembre de 2022, de <https://www.corinavaldano.com/blog/la-brujula-de-un-emprendedor-el-autoconocimiento>

Emprendimiento para el desarrollo

El emprendimiento constituye una herramienta fundamental para la reducción de la pobreza, el desarrollo económico y social de todos los países.

De acuerdo con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la iniciativa emprendedora es un recurso estratégico de los países que permite impulsar la innovación en sus economías y el crecimiento con impacto en el empleo, además de constituir una fuente inmediata de generación de ingresos para los jóvenes y otros sectores de la población en desventaja socioeconómica.

Por esta razón, el apoyo a las micro, pequeñas y medianas empresas (MPYMES), es esencial para el desarrollo, ya que son la base de gran parte de las economías del mundo. De acuerdo con el Consejo Internacional para la Pequeña Empresa (ICSB, por sus siglas en inglés), estos negocios representan más del 90% del total de las empresas y generan entre el 60% y 70% del empleo y cerca del 50% del PIB mundial.

En México, según la Encuesta Nacional sobre Productividad y Competitividad de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (ENAPROCE), del total de las empresas del país, el 97.6% son microempresas que concentran el 75.4% del personal ocupado, el 2% son pequeñas empresas con el 13.5%, y 0.4% son medianas empresas con poco más del 11% de los ocupados. En conjunto, las MPYMES representan el 52% del PIB nacional y el 72% del empleo del país.⁵

Al final del día toda empresa o entidad nace como un emprendimiento. La palabra "emprendimiento" está formada con raíces latinas y significa "acción y efecto de empezar a hacer alguna cosa difícil". Es la capacidad de partir de cero para empezar un proyecto que cree valor.

La innovación y emprendimiento desde la perspectiva organizacional ha cambiado en las últimas décadas.

El Manual de Oslo (2005) define este tipo de innovación, como la introducción de un nuevo método organizativo en las prácticas, la organización del trabajo o las relaciones exteriores de la empresa. Pueden tener por objeto mejorar los resultados de una empresa reduciendo los costos administrativos o de transacción, mejorando el nivel de satisfacción en el trabajo, facilitando el acceso a bienes no comercializados o reduciendo los costos de los suministros. Por su parte, Faloh (2005), distingue las características de la innovación organizacional, que la acercan al desarrollo organizacional:

⁵ López, A. I. (2017, septiembre 23). Emprendimiento e innovación para el desarrollo. El Sol de México. <https://www.elsoldemexico.com.mx/analisis/emprendimiento-e-innovacion-para-el-desarrollo-257205.html>

- La implementación de técnicas de administración avanzadas (por ejemplo, administración de la calidad total, soluciones de calidad total).
- La introducción de estructuras organizacionales significativamente modificadas.
- La aplicación de orientaciones estratégicas corporativas nuevas o muy mejoradas.

Esta caracterización se acerca al desarrollo organizacional porque para Faloh la innovación organizacional, es el efecto práctico de cambiar la actitud en la actividad de dirección de las organizaciones, donde las transformaciones de las concepciones gerenciales tienen su base en el desarrollo del hombre, el nivel de crecimiento que éste ha ido acumulando y en las diferentes formas que utiliza para crear valor con su trabajo.

González (2000), introduce un nuevo elemento a la definición de innovación organizacional al definir las como innovación administrativa, aquellas que ocurren en el sistema social de una organización, la implementación de una nueva manera de reclutar personal, distribuir recursos o estructurar tareas, autoridad y recompensas. Comprenden innovaciones en la estructura organizacional y en la dirección de las personas.

Los elementos que caracterizan este concepto pertenecen también al ámbito del desarrollo organizacional.⁶

Hablando de la innovación y emprendimiento, hoy en día surge la revitalización para innovar de forma sistemática y rentable a través del emprendimiento corporativo.

⁶ Vista de PERSPECTIVA TEÓRICA DE LA INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL Y LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS DEL ESTADO ZULIA, VENEZUELA. (s/f). Urbe.edu. Recuperado el 21 de agosto de 2022, de <http://ojs.urbe.edu/index.php/revecitec/article/view/1413/1337>

Éste transforma organizaciones clásicas con sistemas operativos obsoletos a empresas innovadoras, ágiles y adaptativas. Esto significa un gran paso de la innovación, ya que hacen sinergia la experiencia con las estrategias emergentes.

Se busca crear un ecosistema organizacional que se fundamenta en el espíritu emprendedor, potenciando una actitud, una mentalidad, una cultura y unas habilidades, no siempre fáciles de generar en grandes corporaciones con años de tradición e inercia.

“Por su naturaleza, el emprendimiento corporativo adopta el concepto de la "innovación abierta" (open innovation), mediante el cual esta se acelera a través de la cooperación con agentes externos a la organización. No se concibe un proceso de emprendimiento corporativo si no se hace permeable al entorno en todas sus etapas. Sería absurdo asumir que no hay nadie fuera de la empresa mejor que nosotros; estaríamos perdiendo una gran oportunidad de utilizar el mundo como fuente de alimentación de ideas, de oportunidades y de proyectos. Nuestra metodología basada en una dilatada experiencia “en el terreno” con clientes de múltiples sectores nos lleva a recomendar, no sólo abrir los procesos de innovación al exterior, sino a invitar de manera proactiva a potenciales colaboradores con las acciones adecuadas.”⁷

La colaboración específica entre las corporaciones y las empresas emergentes o start-ups se denomina corporate venturing. El hecho de identificar oportunidades internamente, así como de desarrollar y de madurar proyectos en el seno de la compañía, es perfectamente compatible con instrumentos de cooperación con el exterior, hasta el

⁷ ESADE Business, & Law School. (2017, junio 20). Emprendimiento corporativo: revitalización para innovar de forma sistemática y rentable. Cinco Días.
https://cincodias.elpais.com/cincodias/2017/06/20/idearium/1497942900_149794.html

punto de que, incluso, podemos invertir en empresas nacientes de rápido crecimiento, ofrecer incubación o contribuir a su aceleración. Estas políticas resultan muy saludables independientemente del resultado final, ya que muchas veces primamos el aprendizaje organizativo.

Cualquier procedimiento de emprendimiento lleva asociado un componente social por definición; así, desarrollar un proyecto empresarial repercute de manera natural en todo su entorno social, más allá de su impacto económico. Algunas compañías alinean sus políticas de emprendimiento corporativo con las de responsabilidad social corporativa (RSC), de manera que pueden establecer prioridades también de retorno social en sus iniciativas, además de las económicas. Hablamos de social corporate entrepreneurship, cuando la dimensión social se convierte en estratégica.

El emprendimiento corporativo puede ser una vía de progreso para todos los potenciales emprendedores internos, que tienen ideas e inquietudes y que pueden dar respuesta a una necesidad social o de mercado. Las empresas pueden ofrecer a estas personas, mediante un formato híbrido de emprendimiento, la oportunidad de desarrollar dichas ideas con el paraguas de la seguridad que puede ofrecer una gran compañía. El intraemprendedor puede obtener unas sensaciones parecidas a las de un emprendedor sin la necesidad de comprometer sus recursos financieros y con la disposición de unos recursos difíciles de poseer por cuenta propia (instalaciones, conocimiento, equipos de apoyo, clientes, económicos, etcétera).

Esta es una fuente muy relevante de satisfacción, aprendizaje, motivación y energía. Por ello hablamos de "revitalización", que es uno de los resultados cuando implantamos un programa de este tipo. No es inmediato, sino un proceso gradual y progresivo,

pero el impacto organizativo es profundo y duradero, dotando a nuestra organización de la flexibilidad y la agilidad que el entorno y los mercados precisan.⁸

Conclusiones

Cada ser humano nace con un propósito y esencia única. Al conocer la misma, nuestras habilidades y destrezas crean un gran centro de poder para aportar valor a la sociedad. Dentro de la cultura y tendencias emergentes en este mundo global, donde día a día surge más información y tenemos acceso a ésta, la necesidad de aprender de forma ágil es fundamental. Al estar alineado con nuestro estilo de aprendizaje y forma de representar la información esto puede ser posible.

Del aprendizaje y autoconocimiento surgen las habilidades y competencias para poder aportar valor a la sociedad y al desarrollo de ésta, así como para la economía a través de emprendimientos y empresas que actualmente encuentran la necesidad de innovar y seguir creciendo. Hoy en día surgen alianzas y diferentes estrategias para mezclar lo mejor de ambos mundos a través del emprendimiento corporativo y otros métodos.

En conclusión, entre más conozcamos, aprendamos sobre nosotros y sobre los demás podremos aportar valor a la sociedad y economía y así fomentar propuestas de innovación y crecimiento de la humanidad.

⁸ ESADE Business, & Law School. (2017, junio 20). Emprendimiento corporativo: revitalización para innovar de forma sistemática y rentable. Cinco Días.
https://cincodias.elpais.com/cincodias/2017/06/20/idearium/1497942900_149794.html

Lista de referencias

- Berenstein, M. (2021, septiembre 6). *La importancia del autoconocimiento al emprender*. Emprendedores News. <https://emprendedoresnews.com/editorial/editorial-la-importancia-del-autoconocimiento-al-emprender.html>
- ESADE Business, & Law School. (2017, junio 20). *Emprendimiento corporativo: revitalización para innovar de forma sistemática y rentable*. Cinco Días. https://cincodias.elpais.com/cincodias/2017/06/20/idearium/1497942900_149794.html
- Izquierdo, A. M. (2022, febrero 2). *Aprendizaje visual: potenciar la enseñanza con el sentido de la vista*. Plataforma Educativa Luca: Curso En Línea y Aprendizaje Esperado; Plataforma Educativa Luca. <https://www.lucaedu.com/aprendizaje-visual-potenciar-la-ensenanza-con-el-sentido-de-la-vista/>
- La brújula de un emprendedor: el autoconocimiento*. (s/f). La brújula de un emprendedor: el autoconocimiento. Recuperado el 11 de septiembre de 2022, de <https://www.corinavaldano.com/blog/la-brujula-de-un-emprendedor-el-autoconocimiento>
- López, A. I. (2017, septiembre 23). *Emprendimiento e innovación para el desarrollo*. El Sol de México. <https://www.elsoldemexico.com.mx/analisis/emprendimiento-e-innovacion-para-el-desarrollo-257205.html>