



Incidencia de la Formación Profesional para el Empleo en la generación de competencias y actividades para emprender.

**C20110130**

**Aprende**  
Emprende





El foro de reflexión "Incidencia de la Formación Profesional para el Empleo en la generación de competencias y actividades para emprender. Foro Aprende Emprende" (expediente C20110130), ha sido financiado por la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo y el Servicio Público de Empleo Estatal y se ha realizado de enero a septiembre de 2012, en el marco de las acciones de apoyo y acompañamiento a la formación, reguladas por el Real Decreto 395/2007.

## **EQUIPO TÉCNICO DEL PROYECTO**

### **DIRECTOR DEL FORO**

Javier González López

### **COORDINACIÓN GENERAL Y REDACCIÓN**

M<sup>a</sup> del Puy Jiménez Fernández-Sesma

### **APOYO TECNOLÓGICO Y REDACCIÓN**

Gloria Lorenzo Córdoba

Raúl Flores Martos

### **APOYO ADMINISTRATIVO**

Elena Novillo Ruiz

1. Descripción del proyecto y desarrollo.....	9
1.1. Conceptualización del proyecto .....	10
1.2. Contexto Europeo .....	13
1.3. Contexto Nacional.....	17
1.4. Justificación y utilidad del proyecto .....	22
1.5. Objetivos .....	23
1.6. Metodología .....	24
1.6.1. Fase de Planificación.....	24
1.6.2. Fase Documental .....	24
1.6.3. Fase del foro virtual.....	24
1.6.4. Fase de comunicación .....	28
1.6.5. Fase de mesas temáticas.....	29
1.6.6. Papel y aportación de los distintos componentes del foro .....	30
1.6.7. Dinámica de reuniones y sesiones de trabajo .....	32
1.7. Conclusiones .....	33
2. Mapa de competencias para el emprendimiento .....	35
2.1. Introducción .....	36
2.2. Metodología .....	37
2.3. Las competencias para el emprendimiento en la educación .....	39
2.4. Las competencias para el emprendimiento en las etapas educativas .....	41
2.5. Revisión del catálogo de competencias en cada momento educativo .....	43
2.6. Conclusiones .....	50
3. Consecuencias y repercusiones que tiene la generación de competencias de emprendimiento en distintos contextos .....	55
3.1. Formación para el Empleo .....	56
3.2. En las empresas y la productividad .....	58
3.3. En la evolución socio-económica.....	59
3.4. Conclusiones .....	61
4. Estrategias metodológicas para la generación de competencias para emprender .....	63
4.1. Aprender a emprender (metodologías) .....	64
4.2. Aplicación práctica de estrategias metodológicas para la generación de competencias para emprender.....	66
4.2.1. Cátedra Colegio Juan de Lanuza de Innovación Educativa.....	66
4.2.2. Proyecto de Innovación Docente de la Universidad de Zaragoza .....	68

4.3. Reflexión sobre las estrategias metodológicas y actividades para la generación de competencias para emprender en el ámbito de la formación profesional para el empleo.....	68
4.4. Instituciones intervinientes.....	73
4.5. Conclusiones.....	74
<b>5. Actividades para promover el emprendimiento en la FPE.....</b>	<b>77</b>
5.1. Buenas prácticas para el desarrollo de competencias para el emprendimiento en la Formación profesional para el empleo.....	78
5.1.1. <i>DeforestACTION</i> .....	79
5.1.2. <i>Emprendimiento en el Instituto de Empresa</i> .....	80
5.1.3. <i>Plan para el Fomento de la Cultura Emprendedora en el Sistema Educativo – Junta de Andalucía</i> . ....	81
5.1.4. <i>Programa EMPLEA-T Y EMPRENDE</i> .....	81
5.1.5. <i>Vivero de Empresas de San Blas (Madrid)</i> . ....	82
5.1.6. <i>Erasmus for Young Entrepreneurs</i> . ....	82
5.1.7. <i>CPIFP "Los Enlaces". Creando cultura emprendedora</i> .....	83
5.1.8. <i>El fomento de la creatividad y del espíritu emprendedor en el contexto de los ECTS</i> . ....	83
5.1.9. <i>Emprender en el retorno</i> .....	84
5.1.10. <i>Acciones de codesarrollo en Senegal mediante la cualificación y consultoría de Microempresas y cooperativas</i> . ....	85
5.2. Experiencias de éxito para el desarrollo de competencias para el emprendimiento en la formación.....	86
5.2.1. <i>Programa "Emprender en la Escuela" en Aragón</i> .....	86
5.2.2. <i>Instituto Aragonés de Fomento – Programa EMPRENDER en Aragón</i> .....	93
5.2.3. <i>Buenas prácticas en VALNALÓN Ciudad Industrial Valle del Nalón S.A.U.</i> .....	97
5.2.4. <i>Experiencia CPIFP – Los Enlaces (Zaragoza)</i> .....	101
5.3. Conclusiones.....	103
<b>6. Análisis de buenas prácticas.....</b>	<b>107</b>
6.1. Metodología.....	108
6.2. Resultados.....	111
6.3. Conclusiones.....	117
<b>7. Conclusiones y recomendaciones.....</b>	<b>121</b>
7.1. Conclusiones.....	122
7.1.1. <i>Conclusiones: descripción del proyecto y desarrollo</i> .....	122
7.1.2. <i>Conclusiones: el mapa de competencias para la educación y la formación</i> .....	122

7.1.3. Conclusiones: consecuencias y repercusiones que tiene la generación de competencias de emprendimiento en distintos contextos .....	123
7.1.4. Conclusiones: estrategias metodológicas para la generación de competencias para emprender .....	124
7.1.5. Conclusiones: actividades para promover el emprendimiento en la FPE .....	125
7.1.6. Conclusiones: análisis de buenas prácticas .....	127
7.2. Recomendaciones .....	129
Anexo .....	133
Cuestionario remitido a los participantes a través de Google docs .....	134



# 1.

## Descripción del proyecto y desarrollo

## 1.1. Conceptualización del proyecto

Las empresas no solamente crean empleo sino que también crean estabilidad social, por consiguiente se debe estimular la iniciativa emprendedora desde todos los ángulos posibles si se pretende luchar contra el desempleo y generar riqueza en una economía moderna. La actitud que se mantenga respecto a la formación hacia iniciativas emprendedoras, tendrá un gran impacto en el crecimiento económico de España, porque promueve tanto la creatividad individual como el dinamismo económico. La creación de nuevas empresas, la comercialización de nuevas ideas, la innovación y el desarrollo son esenciales para la economía.



Figura 1. Aspectos esenciales para el desarrollo económico

El espíritu emprendedor es un concepto caracterizado por sus múltiples dimensiones.

Emprender, según la definición del diccionario de la Real Academia Española, lo define como:

*"Acometer y comenzar una obra, un negocio, un empeño, especialmente si encierran dificultad o peligro".*

Enfocado desde las cualidades personales, el espíritu emprendedor supone también desarrollar la iniciativa personal, la confianza en uno mismo, la creatividad, el dinamismo, el sentido crítico etc.

Desde la óptica de las habilidades sociales, el espíritu emprendedor hace mención al desarrollo de actitudes de cooperación y de trabajo en equipo, al

desarrollo de una capacidad de relación con el entorno y a la sensibilidad ante las necesidades de las otras personas, así como a la capacidad de asumir nuevos roles en una sociedad que se halla inmersa en un continuo cambio.

Por su parte, en el campo de las habilidades de dirección, el espíritu emprendedor se relaciona con la capacidad de planificar, dirigir equipos de trabajo, negociar, tomar decisiones, con aceptar responsabilidades o con el poder de comunicación.

Así, el espíritu emprendedor, se revela también como un instrumento de cohesión social al facilitar la participación en el mercado de las personas desempleadas (el autoempleo como una opción profesional), del colectivo de las mujeres y de otros colectivos de personas con dificultades para encontrar un empleo por cuenta ajena.

Aunque hay que reconocer, que la sociedad en términos generales, se caracteriza por una preferencia a favor del trabajo por cuenta ajena y por una escasa capacidad para asumir riesgos, evitando así, abrir un negocio como alternativa profesional, situación muchas veces motivada por desconocimiento de los procedimientos o mecanismos necesarios para tal fin, y por **carencias formativas** que impiden el desarrollo de proyectos emprendedores pero fundamentalmente se debe al modelo socioeconómico proteccionista que impera no solamente en España sino en Europa en general. El nivel de creación de empresas en España no es bajo con respecto a la media Europea. Lo que ocurre es que se crean empresas muy pequeñas, son empresas que no crecen. Uno de los objetivos del Ministerio de Industria es la consolidación y el crecimiento de las empresas.

Se ha observado que a mayor índice de iniciativa emprendedora, más se reduce la tasa de desempleo y cómo la creación de empleo se concentra, cada vez más, en las pequeñas empresas de nueva creación (en las PYMES, en los/as autónomos/as) y no en las grandes empresas. Puede de esta forma afirmarse que, con carácter general, existe una gran relación entre el nivel de actividad emprendedora de un país y su crecimiento económico.

Las empresas, especialmente las pymes, son el principal motor de nuestra economía, representan la base de nuestro sistema productivo y se han convertido en la principal fuente de riqueza y empleo en nuestro país.

Un reciente estudio realizado para conocer cuál es la verdadera situación de los jóvenes empresarios en nuestro país nos muestra que el empresario<sup>1</sup> español tipo, es un hombre con una edad comprendida entre los 26 y 35 años. El 72,22% cuenta con titulación media y/o superior, dato que

---

<sup>1</sup> Jóvenes empresarios: Situación, Retos y Propuestas ante la crisis.

demuestra el elevado nivel de cualificación profesional, seguido del 14,24% que tiene completada su formación reglada hasta el nivel de estudios secundarios (Bachiller o Formación Profesional).

En referencia a la antigüedad de las empresas, la mayoría son aquellas que cuenta con una edad superior a 5 años 31,5%. En referencia a la creación de nuevas empresas, un 23 % de las empresas tienen una fecha de creación con una antigüedad no superior al año y medio, siendo las más "jóvenes" con antigüedad no superior a seis meses un 7,11% del total. Este dato indica que los jóvenes empresarios continúan constituyendo empresas pese a que el marco económico actual no sea el más atractivo ni el idóneo para asumir riesgos empresariales.

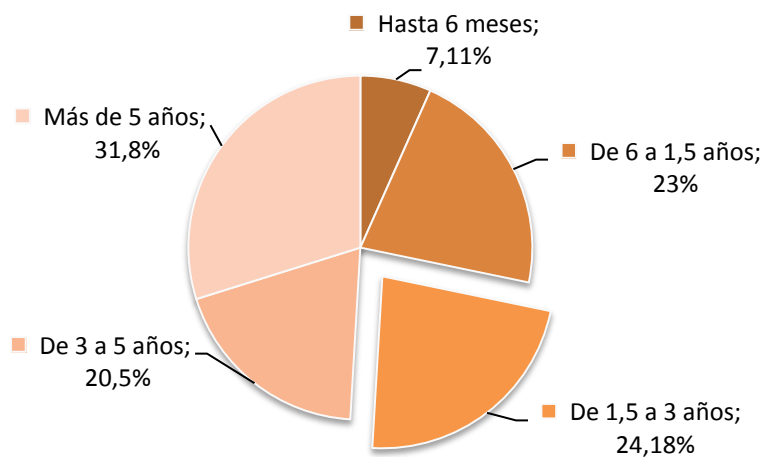


Gráfico 1. Distribución de las empresas por antigüedad (%)

En dicho estudio, también se destaca que los empresarios españoles consideran como una acción para la mejora de la competitividad de las empresas el hecho de fomentar la cultura emprendedora y la creación de empresas desde las primeras etapas del sistema educativo. De igual manera cobra importancia el fomento desde la formación para el empleo.

Por todo ello, se considera un elemento imprescindible para la creación de empleo y para la mejora de la competitividad y el crecimiento económico, la necesidad de promover el **espíritu empresarial** y **la cultura del emprendizaje** por parte de las diversas administraciones.

No son pocas las investigaciones que pretenden conocer o detectar las causas de mortalidad empresarial, así como los obstáculos que se encuentran las empresas para consolidarse en el mercado. En este sentido, uno de los factores que se han señalado está directamente relacionado con **la falta de una educación para el espíritu emprendedor en la escuela y, por extensión, en la formación para el empleo**. En este contexto se puede señalar como indicadores que lo demuestran:

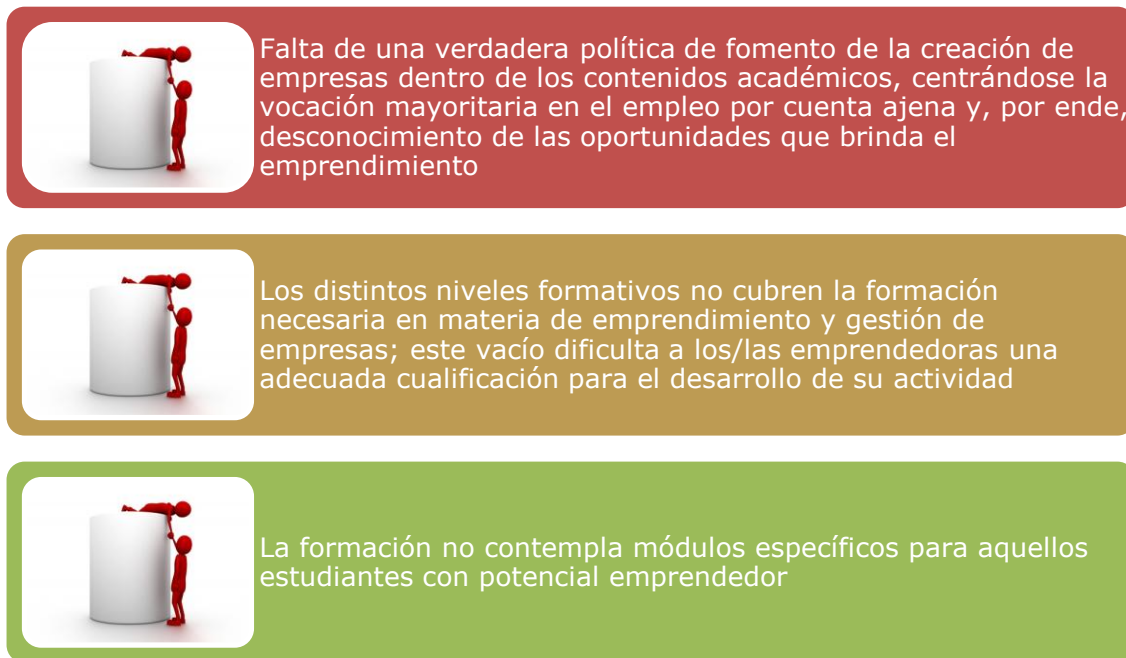


Figura 2. Indicadores de la falta de una educación para el espíritu emprendedor en la escuela y en la formación para el empleo

A partir de estas notas que justifican la puesta en marcha del Foro aprende emprende, es necesario plantear como se encuentra el contexto y clima general sobre el emprendimiento, tanto a nivel Europeo como en España.

Para esta contextualización, en el desarrollo del Foro se ha realizado una revisión documental y se contó con la participación de Aurelio Jiménez Romero., Director de Planificación y Relaciones Externas de la Fundación INCYDE, quien en la primera mesa presencial del foro, desarrollo una ponencia sobre el marco contextual del emprendimiento.

## 1.2. Contexto Europeo

La Comisión Europea habla de fomento del espíritu emprendedor como elemento clave para la competitividad y para convertir la economía Europea en una economía desarrollada en documentos oficiales desde el año 2002 y el discurso no se ha modificado excesivamente 10 años más tarde.

Existe una falta de concreción en la definición de emprendimiento a nivel europeo: se solapa, en la conceptualización, el emprendimiento como el autoempleo y el emprendimiento como la creación de empresas de base tecnológica. Las diferencias se encuentran en el tinte social que tiene el emprendimiento para el autoempleo y el tinte económico y de valor añadido para la mejora de la competitividad que tiene la creación de empresas de base tecnológica.

Si se analiza el documento de la estrategia 2020 el emprendimiento aparece en la introducción y como enunciado de intenciones, resaltando la importancia del fomento del espíritu emprendedor. Pero dentro del documento, en el desarrollo de las iniciativas clave, el emprendimiento

aparece en aquellas que tienen que ver con tecnología y alto valor económico añadido.

Por tanto las medidas que se plantean en los distintos países para el desarrollo de la estrategia 2020, en cuanto al emprendimiento, están encaminadas al fomento de empresas de base tecnológica que promueven el valor económico añadido y la mejora de la competitividad de las empresas europeas y se enmarcan, en muchos de los casos, en planes de desarrollo de I+D+i.

Los tres ámbitos que ha marcado la Unión Europea como prioritarias para la creación de empresas son:

- ✓ Industrias culturales y creativas: incluye ampliamente desde el fomento cultural hasta los desarrollos de juegos de internet y ordenador.
- ✓ Economía verde: nuevos materiales, edificación sostenible, conservación de la naturaleza.
- ✓ Empresa social y economía social es el área que genera un producto de retorno directo por su servicio o producto a la sociedad y en España también incluye aquellas que emplean colectivos en riesgo de exclusión social y cooperativas. En Europa impera más el concepto de producto o servicio tiene un valor en términos sociales.

Por otro lado, en cuanto a la inclusión de la iniciativa emprendedora en todas las etapas de la educación y la formación, desde la Unión Europea se apuesta y recomienda a todos sus Estados miembros y las instituciones implicadas, que lleven a cabo acciones dedicadas a impulsar actividades en este sentido como medidas a largo plazo. En la actualidad se cuenta con documentos y recomendaciones de acción muy relevantes, y que llaman a las autoridades públicas, fundaciones, asociaciones empresariales, escuelas, ONG y demás partes interesadas, a promover la iniciativa emprendedora en la educación y la formación.

En el siguiente esquema se muestran los principales hitos que se han producido en el debate europeo acerca de la introducción en la educación y formación profesional de la iniciativa emprendedora, desde el año 2000 hasta la fecha.

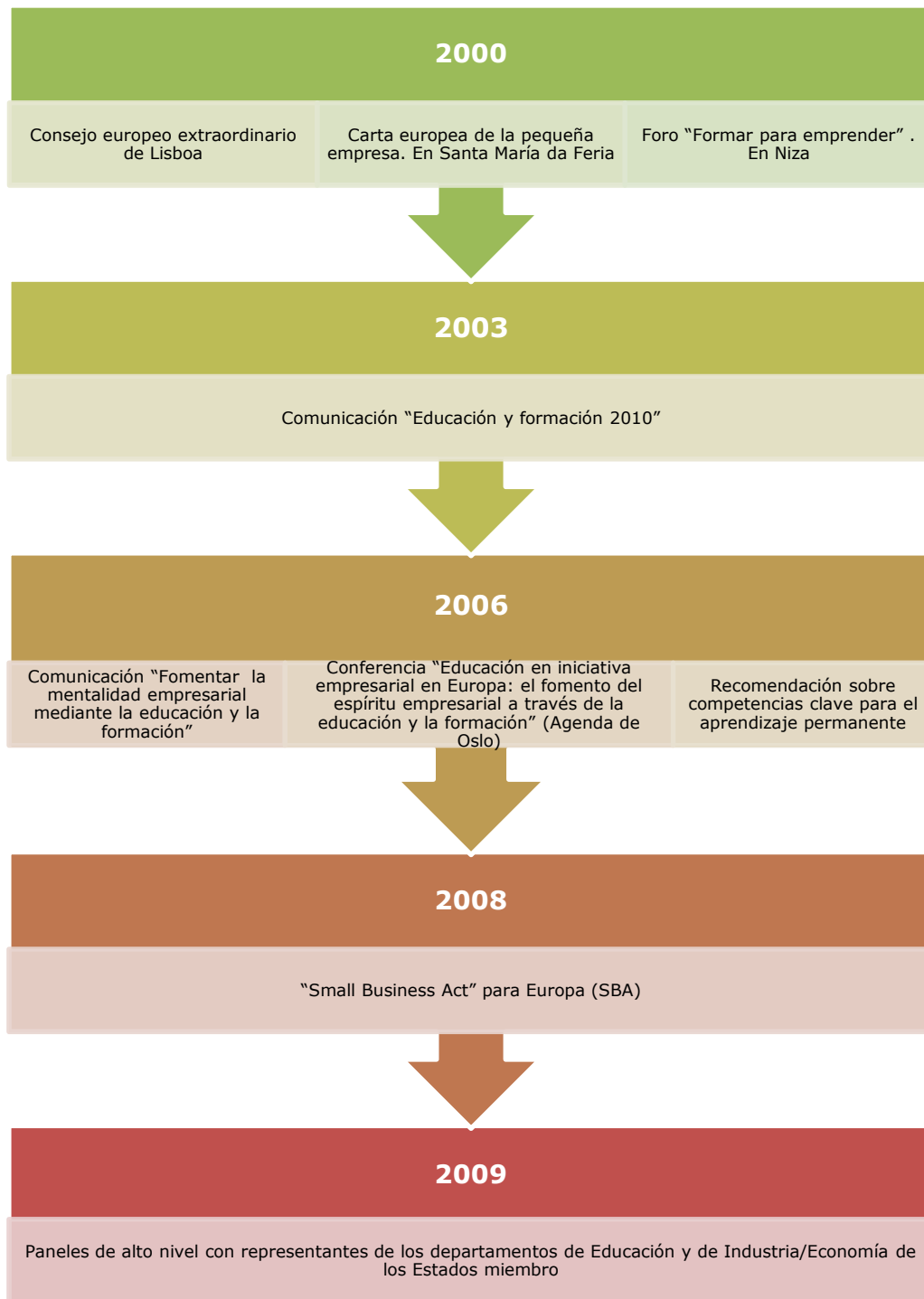


Figura 3. Hitos de la iniciativa emprendedora en el ámbito de la educación y formación profesional

Uno de los principales hitos dentro del debate europeo en iniciativa emprendedora, tuvo lugar en el año 2006 donde se creó el documento "Recomendación sobre competencias clave para el aprendizaje permanente". Se trata de una combinación de **conocimiento, habilidades y actitudes** que son necesarias para el **desarrollo personal, la integración social, la ciudadanía activa y el empleo**, elementos que se consideran esenciales para toda sociedad del conocimiento y que garantizan una mayor flexibilidad en el mercado laboral. Tales competencias deben adquirirlas los jóvenes al final de su educación obligatoria y de su formación a lo largo de la vida, de forma que queden capacitados para la vida adulta y para la vida laboral. Las competencias son las siguientes:



Figura 4. Listado de las 8 competencias clave para el aprendizaje permanente

Para concretar, el tema del proyecto, el sentido de la iniciativa y del espíritu empresarial se define como "la capacidad de poner las ideas en acción". Supone creatividad, innovación y la asunción de riesgos así como la capacidad de planear y gestionar proyectos para lograr objetivos. El sujeto es consciente de su contexto laboral y es capaz de tomar las oportunidades que surgen.

En este sentido, la denominada **Agenda de Oslo de 2006** es el documento más importante al respecto, ya que contiene numerosas propuestas concretas y las sistematiza de tal forma que son un punto de referencia idóneo. Entre otras propuestas que se recogieron destacamos:

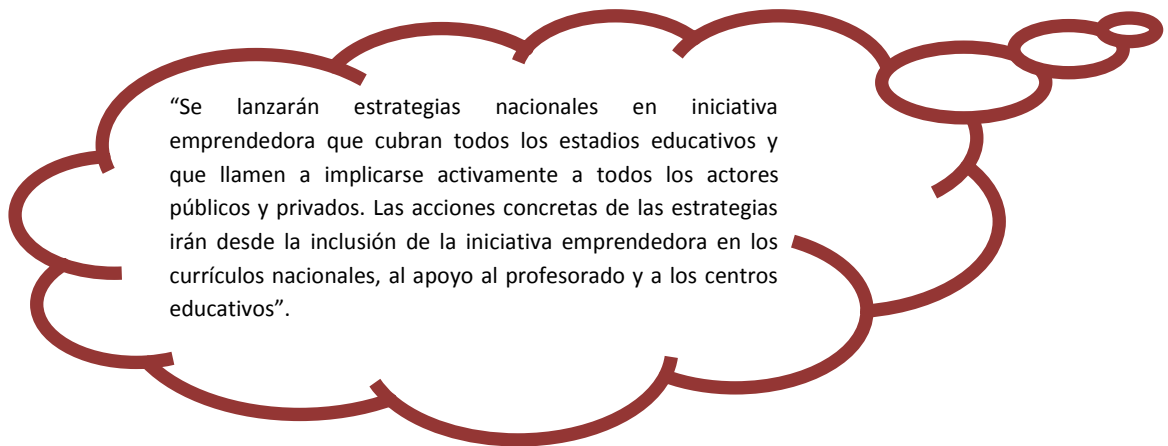


Figura 5. Propuesta de la Agenda de Oslo 2006 sobre la iniciativa emprendedora

Dentro de las iniciativas Europeas de formación al emprendedor hay tres iniciativas: la *Unión por la innovación*, *Juventud de movimiento* y *las agendas de nuevas cualificaciones y empleo*, todas ellas están vinculadas al fomento del espíritu emprendedor, aunque cada una lo aborda de diferente manera.

### 1.3. Contexto Nacional

La iniciativa emprendedora y los emprendedores son conceptos que actualmente están “de moda” y se han incorporado muy recientemente al discurso de políticos y agentes sociales, si bien es un elemento inherente a la economía de mercado en particular, y a la sociedad en general.

En España tenemos un modelo socioeconómico proteccionista y tal vez este modelo proteccionista es el que impregna la falta de cultura emprendedora.

A pesar de esta ausencia de cultura emprendedora, el índice de creación de empresas en España no se puede decir que sea bajo con respecto a la media Europea. Lo que ocurre es que son empresas que no crecen y lo que hace es incrementar el número de microempresas en el tejido productivo. Uno de los objetivos del Ministerio de Industria es la consolidación y el crecimiento de las empresas, fomentando a través de ayudas el apoyo al crecimiento y consolidación de empresas más que la creación de nuevas empresas.

En los últimos años gran parte de los recursos públicos se han destinado a proyectos de I+D+i fomentando la creación de empresas de base tecnológica, no siendo este tipo de proyectos los más habituales dentro de la realidad social del tejido empresarial español puesto que todavía son una minoría.

En la actual situación de crisis el Estado ha reducido considerablemente la dotación de subvenciones, por lo que no es conveniente recurrir a ellas para montar una empresa, si un proyecto no se puede llevar a cabo sin ayuda pública, entonces no es viable.

A nivel nacional existe definición ambigua de las políticas y dado que la competencia del fomento del emprendimiento es interministerial (Industria, Educación o sectorial) no está clara la naturaleza de la política como tema económico, social o mixto y es importante definirlo pues cada caso requiere de enfoques distintos.

El emprendimiento es gestionado de forma muy distinta en cada Comunidad Autónoma, y ahora se está tramitando a nivel nacional *una Ley de Emprendedores*, pero el borrador de ley es poco conocido, probablemente por el contexto actual de crisis, pero cabe esperar que incluya una reducción de tasas impositivas, así como la posibilidad de tributar hasta que se hayan cobrado las facturas. Pero, ni la ley de emprendimiento, ni la reforma laboral han generado beneficios para que más gente se interese por emprender.

Por otro lado está la financiación privada, la Asociación Española de Entidades de Capital Riesgo (ASCRI) invierte capital en empresas que están en fase de crecimiento, pero últimamente también están destinando recursos a proyectos de emprendedores sobre papel, es decir que están en fase de creación. La financiación de este tipo está centrada en empresas grandes o que buscan posicionarse a nivel internacional o desarrollar productos de uso masivo y que adquieran un precio elevado en el mercado de valores. En ninguno de los casos está enfocado a generar empleo, ya que los inversores buscan factibilidad, beneficios y salidas rápidas, sobre todo en proyectos de alto valor añadido, por lo que la mayoría de emprendedores no pueden acceder a ellas.

Lo más habitual en nuestro contexto es el emprendedor orientado al autoempleo: generalmente desarrolla su actividad empresarial en solitario, en un entorno profesional manejable por él, y sin grandes compromisos a largo plazo. Se trata de un modelo muy flexible que requiere una entrega completa por parte del protagonista, pues asume prácticamente todas las funciones de su actividad. Este tipo de emprendedor constituye un colectivo muy numeroso, pues según datos del DIRCE, Directorio Central de Empresas del INE, el 76,9% de las empresas que se dieron de alta en 2011 lo hicieron sin asalariados, observándose una tendencia positiva respecto a años anteriores (75,1% en 2010 y 74,8% en 2009). Asimismo, se encuentra muy diversificado en cuanto a actividades desarrolladas, pues abarca desde la agricultura, o el pequeño comercio, a los servicios profesionales de máxima cualificación.<sup>2</sup>

Por tanto en muchos de los casos podemos deducir que se trata del emprendimiento derivado de la necesidad y que en la mayoría de los casos no se le pueden atribuir las características de calidad que se asocian a la creación de empresas competitivas: inversión en innovación, vocación de creación de empleo, internacionalización y rápido crecimiento. Se trata de una actividad de bajo impacto económico y que obedece más a criterios de

---

<sup>2</sup> Dato extraído del informe documental de la Acción Complementaria realizada por IFES "Elaboración e implementación de experiencias que vinculen la formación para el empleo al fomento de la actividad emprendedora en el colectivo de trabajadores mayores de 45 años en situación de desempleo (Expediente **C20110011**)

subsistencia y criterios sociales. Además, el fenómeno del emprendimiento por necesidad puede seguir aumentando en 2012, dado que en 2011 la tasa de intención emprendedora en la población encuestada ha aumentado un 44,8% respecto a 2010, cifra que no se había obtenido con anterioridad.

El perfil medio del emprendedor, según el Informe GEM 2011, ha sufrido algunas variaciones en los últimos años. La mujer ha aumentado su participación en el proceso emprendedor y también lo han hecho los jóvenes y personas con edades superiores a los 50 años. El año 2011, los mayores de 45 años han puesto en marcha más de la cuarta parte de las empresas (el 26%), mientras que un año antes había sido el 19%.

Por otro lado, las personas emprendedoras que están poniendo en marcha su empresa desde situaciones laborales de paro representan un 23,7% en 2011, circunstancia que refleja el recrudecimiento de la crisis. Por consiguiente, estamos ante un colectivo emprendedor muy diversificado en cuanto a formación y renta. Fruto de esta diversidad, el conjunto de las actividades emprendedoras de 2011 es una mezcla de actividades poco ambiciosas junto a otras que presentan rasgos de calidad.

Viendo estos datos parece una cuestión muy necesaria contar con canales de asesoramiento técnico, que no solamente ayuden a la creación de las empresas sino que realicen un apoyo y seguimiento de los proyectos de autoempleo.

Así, desde la Fundación INCYDE se está trabajando en el asesoramiento responsable, pues si un parado capitaliza su paro para auto-emplearse sin un plan de negocios y un proyecto viable es posible que en dos años se convierta en un parado endeudado. Es por ello que dentro del asesoramiento se incluye la formación en gestión financiera, pero también temas como la creatividad y habilidades personales, con el fin de romper esquemas y buscar alternativas nuevas. Además se busca concientizar al emprendedor del carácter empresarial que debe asumir, de su responsabilidad para gestionar y administrar los recursos materiales y humanos de su empresa.

Al principio de esta contextualización ya se expuso que hay una ausencia de políticas integradas y unitarias en España. Hay grandes disparidades entre las distintas Comunidades Autónomas en las medidas que se han puesto en marcha, tanto en materia de formación como desde las instituciones con competencias en materia socio-laboral. A pesar de esta disparidad de medidas se detectan muy buenas prácticas y concretamente buenos proyectos que han obtenido buenos resultados. Estos proyectos responden a los intereses de quienes los ponen en marcha, se caracterizan por tener un alcance local y limitado en el tiempo. Los proyectos responden a la buena voluntad de los que lo ponen en marcha y se detectan cas. Pero no son proyectos con una continuidad avalada por políticas integradas.

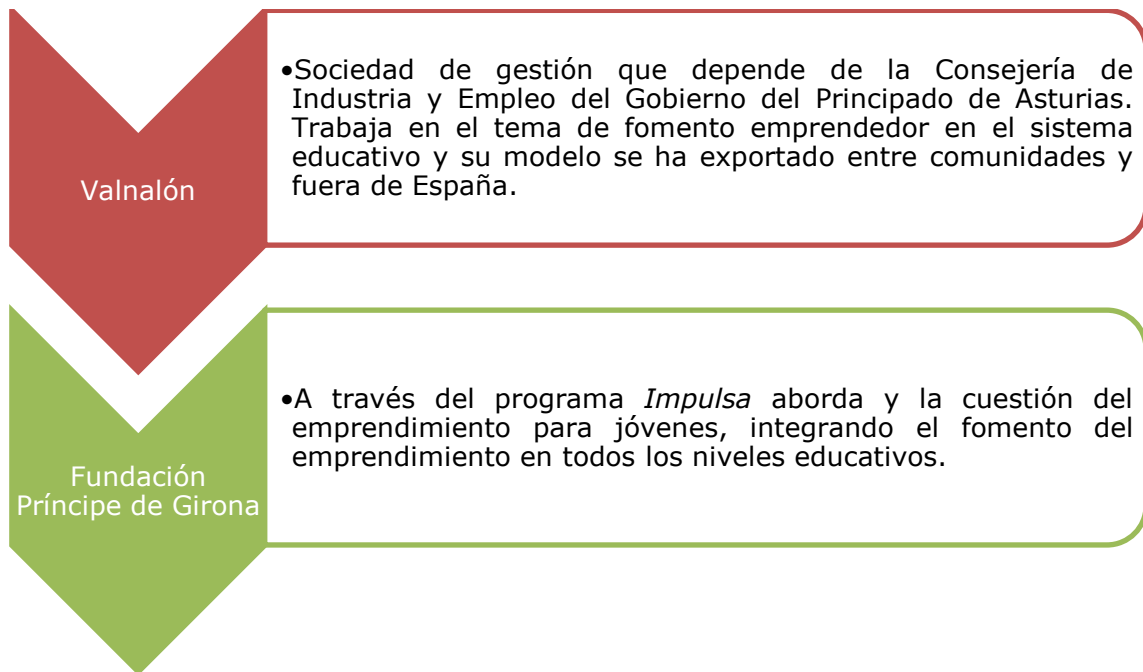


Figura 6. Ejemplos de buenas prácticas.

En materia educativa, hasta la entrada en vigor de la LOE, pocas eran las comunidades autónomas que habían incluido en sus currículos la iniciativa emprendedora como asignatura optativa. Destacan como pioneras: Asturias, Navarra y Castilla- León.

Según se indicaba en el contexto Europeo, desde la Unión Europea se apuesta y recomienda a todos sus Estados miembros y a otras partes implicadas, que lleven a cabo acciones dedicadas a impulsar actividades en este sentido como medidas a largo plazo.

De acuerdo con esta recomendación, en la LOE<sup>3</sup>, el sistema educativo se orientará entre sus diversos fines, al “desarrollo de la capacidad de los alumnos para regular su propio aprendizaje, confiar en sus actitudes y conocimientos, así como para desarrollar la creatividad, la iniciativa personal y el espíritu emprendedor”.

Una vez promulgada la LOE, si se está introduciendo de manera sistemática en los currículos de todas las comunidades autónomas, especialmente en la enseñanza de Ciclos Formativos y Formación Profesional. En general sí que existe un buen número de actividades curriculares y extracurriculares en todas las comunidades autónomas.

En el ámbito regional, es realmente importante, la coordinación entre las diferentes consejerías implicadas (normalmente las de Educación, Industria y Economía) con el fin de cooperar y canalizar el esfuerzo para la puesta en marcha todas las actividades de educación en iniciativa emprendedora. Es aquí donde cobran importancia organismos como las Cámaras de Comercio, Asociaciones de Jóvenes Empresarios etc. ya que los centros

<sup>3</sup> Art. 2ª.1 f) (fines), Capítulo I (Principios y fines de la educación) del título Preliminar de la Ley Orgánica 2/2006 de 3 de mayo de educación.

educativos recurren a ellos en muchos casos, buscando esta colaboración dentro de los programas de formación en iniciativa emprendedora.

La ausencia de políticas integrales en España provoca la falta de comunicación entre los distintos agentes que intervienen o deben intervenir en la promoción del espíritu emprendedor. Por tanto se detecta que no existe suficiente información, entre los centros docentes, entre comunidades autónomas, en relación con las existencias en materia de educación en iniciativa emprendedora, que permita que las mejores prácticas se den a conocer o que permita la cooperación entre comunidades autónomas en este ámbito.

En el ámbito de la formación y cuando se habla del fomento del espíritu emprendedor desde la formación, se da más peso a las competencias actitudinales como la autoconfianza, resiliencia<sup>4</sup>, resistencia al fracaso, flexibilidad, empatía y creatividad. La concepción de emprendedor se amplía, ya no solo es emprendedor el que crea una empresa sino también el que tiene iniciativa y genera valor desde su puesto de trabajo. Es el objetivo de la formación del espíritu emprendedor.

Desde la formación también se debe tratar de mejorar la imagen del empresario. Eliminar la imagen del empresario como explotador.

A nivel nacional desde el Consejo Superior de Comercio se está llevando a cabo un programa de formación de formadores para el tema de emprendimiento, pero se considera una formación complementaria al no está integrado en los procesos formativos en general, además existe una desvinculación entre los órganos que gestionan esta formación. Desde la Fundación INCYDE se ha intentado incluir esta formación en bachillerato y Universidad, pero ambas instituciones abordan el tema como una actividad extracurricular, es la Formación Profesional el ámbito donde la formación del emprendimientos está más integrada a los planes de estudio.

Los finlandeses tienen integrada en todos los niveles educativos el fomento del espíritu emprendedor y generalmente aparece como ejemplo por los resultados que han obtenido.

---

<sup>4</sup> Resiliencia es la capacidad humana de asumir con flexibilidad situaciones límite y sobreponerse a ellas. (DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA - Vigésima segunda edición. RAE)



Figura 7. Ideas destacadas del contexto Nacional

## 1.4. Justificación y utilidad del proyecto

Según un estudio realizado por el observatorio Pyme sobre competitividad, innovación y empresas de alto crecimiento de España:

*"Es recomendable profundizar en el estudio de las competencias que necesitan los empresarios y sus empleados, en las que el sistema educativo no hace suficiente hincapié, y que tan necesarias son para crear valor en las empresas y ayudarlas a crecer. De manera complementaria, parece interesante, conocer la necesidad de establecer políticas públicas encaminadas a la promoción de la movilidad de la fuerza de trabajo y de apoyo a la participación de las PYME en la transferencia de conocimientos."*

La explicación contexto y clima general sobre el emprendimiento, tanto a nivel Europeo como en España, justifican la realización del Foro Aprende Emprende puesto que pretende contribuir a la **mejora del espacio europeo de educación permanente**, a la mejora de la **formación profesional**, a la **mejora de las instituciones formativas**. Los **participantes en acciones de formación** los consideramos también beneficiarios de las conclusiones y recomendaciones extraídas del desarrollo del foro, y, sobre todo, la gran utilidad del proyecto será el impulso para la creación de una **cultura de emprender** en el sistema formación profesional para el empleo.

El éxito y la utilidad del foro se pueden atribuir fundamentalmente a la participación en el foro de expertos que provienen de distintos contextos. Esta variedad ha permitido reflexionar sobre distintas iniciativas en la generación de competencias hacia el emprendimiento, sobre distintas posibilidades para la promoción del autoempleo y reconocer la importancia de todas las figuras, elementos y procedimientos implicados en el proceso

para promover una cultura de emprender. Por otro lado esta composición multiagente permite que, al convertirse los foristas en agentes de difusión, la repercusión de las conclusiones y recomendaciones extraídas del foro no queden solamente en manos solamente de la Fundación Tripartita por la Formación en el Empleo y de la Fundación Laboral de la Construcción, sino que lleguen a los contextos en los que realizan su trabajo los foristas.

Así pues, la Fundación considera muy adecuado y provechoso continuar con los trabajos desarrollados con el fin de impulsar vías alternativas de empleabilidad.

## 1.5. Objetivos

### **Objetivo general**

Reflexionar y analizar información en el ámbito nacional y europeo sobre los diferentes métodos aplicados para facilitar la adquisición de competencias específicas que permitan la transición de empleados, desempleados y demandantes de primer empleo al autoempleo y actividades para emprender, con el fin de elevar propuestas y establecer mecanismos metodológicos que fomenten la cultura del emprendimiento en la formación profesional para el empleo.

### **Objetivos específicos**

1. Definir las competencias requeridas en el mercado laboral para mejorar la competitividad en las empresas.
2. Analizar los modelos e iniciativas existentes en el ámbito nacional y europeo, sobre la generación de competencias y actividades para emprender.
3. Analizar las diferentes prácticas existentes en la formación para la adquisición de las competencias que permitan la transición al autoempleo, con el fin de elaborar unas conclusiones de buenas prácticas que sirvan de base para la propuesta final.
4. Detectar las estrategias metodológicas que facilitan la adquisición de competencias de emprendimiento.
5. Definir los roles de todos los agentes intervinientes en la Formación Profesional para el Empleo en la generación de competencias y actividades para emprender.
6. Reflexionar sobre las consecuencias y repercusiones que tendría la generación de competencias de emprendimiento en los siguientes ámbitos:
  - a) Efectos en la Oferta Formativa de Formación Profesional para el Empleo.
  - b) Efectos en las empresas.
  - c) Efectos en la productividad.
  - d) Efectos en la evolución socio- económica.

## 1.6. Metodología

La metodología seguida para el desarrollo de Foro Aprende Emprende se ha articulado en distintas fases:

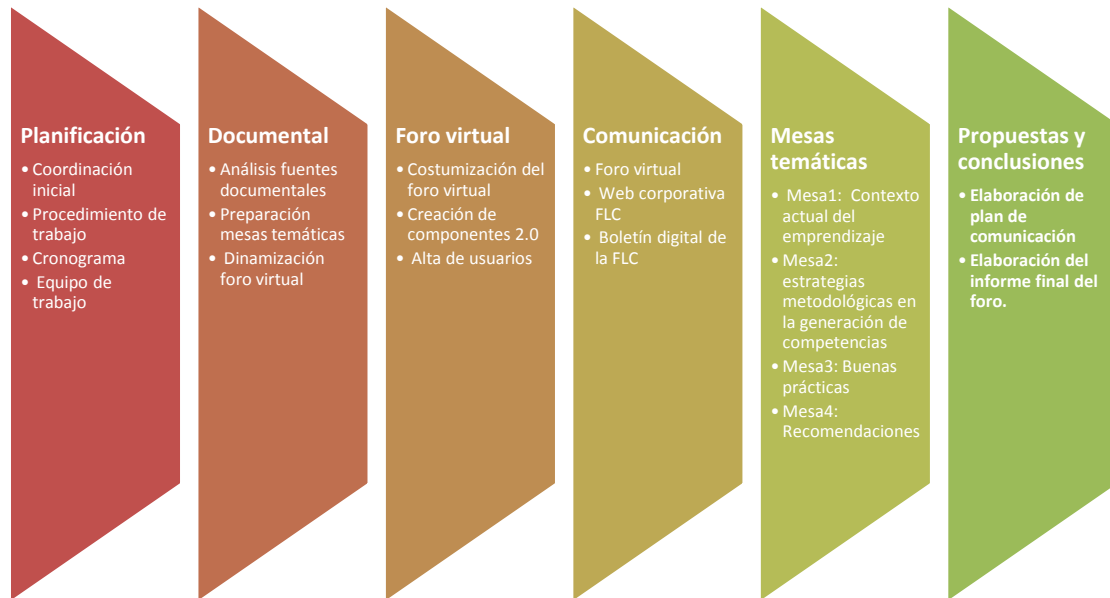


Figura 8. Metodología

### 1.6.1. Fase de Planificación

En esta fase se realizó la planificación del trabajo a realizar por el equipo técnico, asignando funciones y responsabilidades. Así mismo se realizó la asignación de recursos materiales a cada una de las fases del proyecto y se actualizó el cronograma.

### 1.6.2. Fase Documental

Durante esta fase se acometió el análisis de las fuentes documentales relevantes para el objeto del foro, recabando documentación, estudios, normativa, buenas prácticas en materia de emprendimiento y toda aquella documentación necesaria para la preparación de cada una de las mesas de trabajo a desarrollar. Esta fase ha permitido una mejor dinamización del foro, tanto en su faceta presencial como virtual.

### 1.6.3. Fase del foro virtual

Durante esta fase se puso en marcha la plataforma virtual que ha constituido la vía principal de comunicación con los foristas y la herramienta de colaboración en la que intercambiar la información, compartir experiencias, reflexiones, buenas prácticas, contenidos, así como trabajar en línea en las actividades comunes que se programen a lo largo del Foro.

Su desarrollo se ha implementado en IBM Lotus Quickr, software de colaboración de equipos, diseñado para transformar el modo en el que se comparte el contenido y para lograr la colaboración, ya que favorece la interacción de las personas y la gestión compartida de los contenidos necesarios para el trabajo en equipo.

El trabajo en el Foro Aprende Emprende se ha llevado a cabo, en los períodos entre jornadas presenciales, a través del servicio de la Fundación Laboral de la Construcción denominado Espacios Fundación. Se trata de un servicio de espacios virtuales desarrollado bajo un software de colaboración de equipos de trabajo que permite a sus usuarios compartir experiencias, reflexiones, buenas prácticas y contenidos (documentos, archivos multimedia, etc.), así como a colaborar y trabajar en línea en proyectos y actividades comunes.

La Fundación Laboral de la Construcción cuenta con servicios virtuales que permiten el trabajo colaborativo entre los participantes de un proyecto común.

Estos servicios han sido el soporte tecnológico para configurar el espacio o comunidad virtual en la que los participantes en este proyecto han podido intercambiar y compartir experiencias, reflexiones y buenas prácticas, así como trabajar en las actividades colectivas que se han programado a lo largo del proyecto.

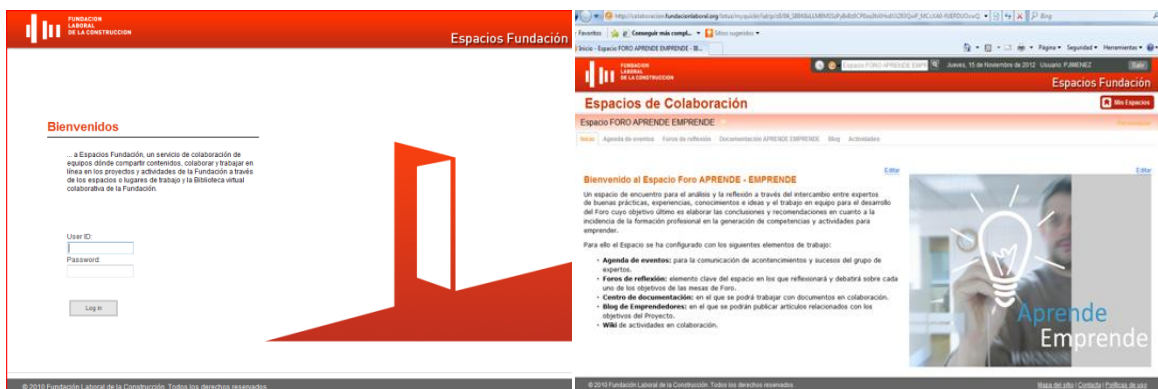


Figura 9. Imagen de "Espacios Fundación"

Las características de flexibilidad de estos servicios, en cuanto a la configuración de roles y de herramientas de gestión de contenidos, nos ha permitido la evolución del espacio o comunidad virtual en función de las necesidades surgidas durante el desarrollo del proyecto.

Para ello, estos servicios de colaboración cuentan con una amplia gama de herramientas basadas en tecnología web 2.0, entre otras:

**Agenda de eventos** en la que figuran tanto las fechas de celebración de las reuniones presenciales como las fechas para la realización de las actividades en el foro virtual

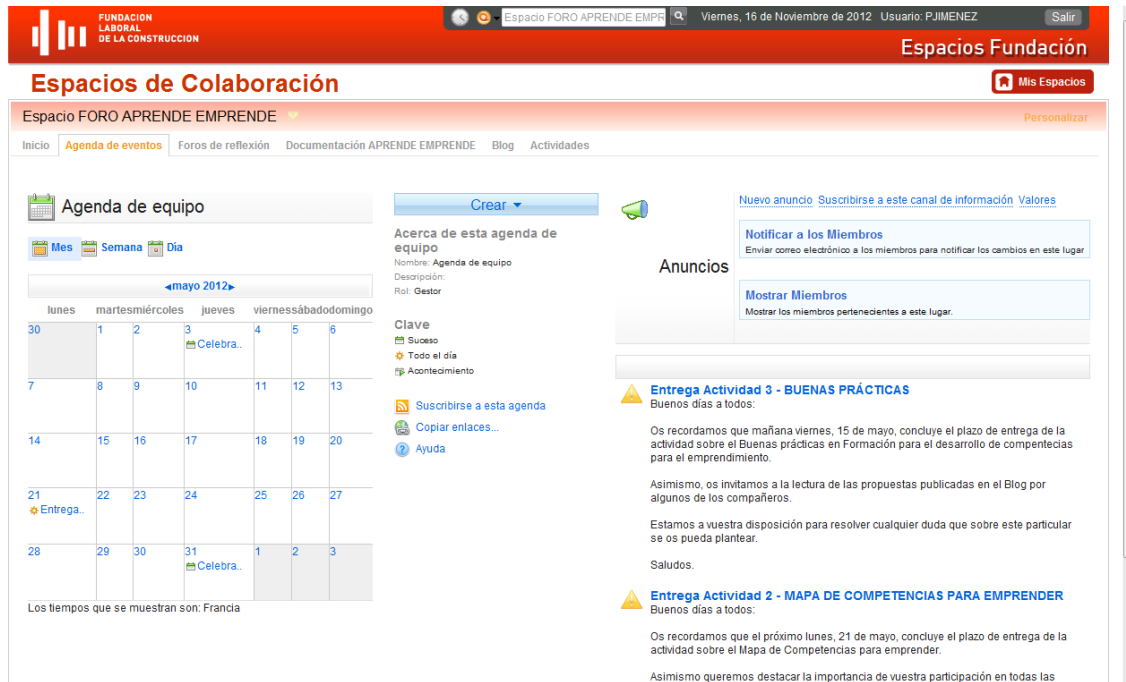


Figura 10. Imagen de la agenda de equipo en el foro virtual

**Foros de reflexión:** para iniciar sesiones de debate, opinión o reflexión sobre temas de interés para el grupo de participantes, en torno a cada una de las mesas de debate.

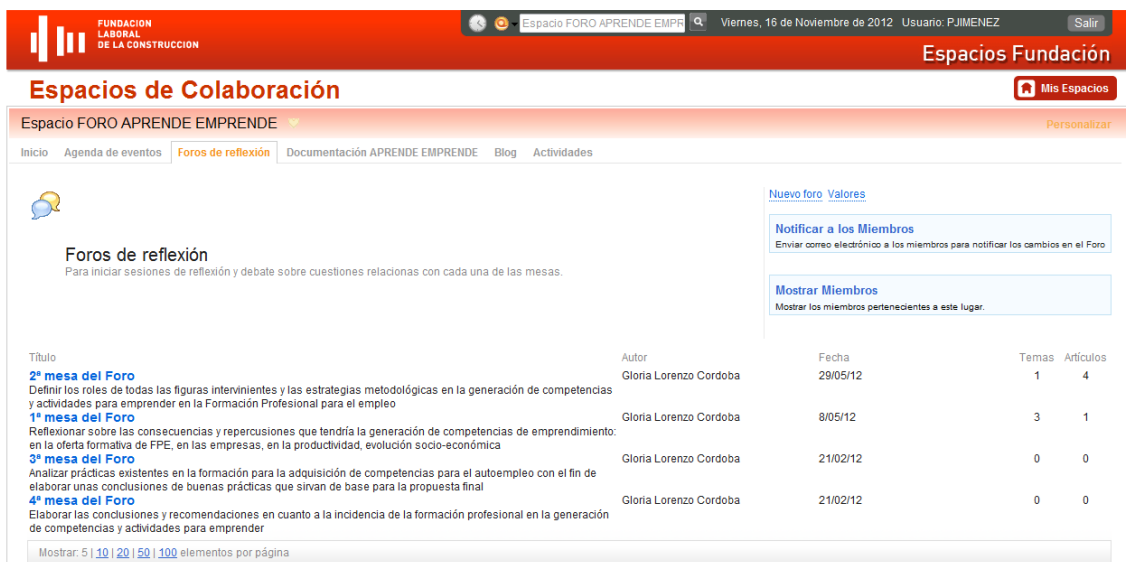


Figura 11.: Imagen de los foros de reflexión en el foro virtual

**Blogs:** para la publicación de artículos de opinión e interés, la exposición de experiencias y buenas prácticas, así como la transmisión de conocimientos. Esta herramienta facilita la interacción de todos los participantes a través del servicio de comentarios.

Inicio Agenda de eventos Foros de reflexión Documentación APRENDE EMPRENDE **Blog** Actividades

**Blog**  
Permite a los miembros del espacio de equipo publicar entradas y comentarios de blog.

**Google con los emprendedores**  
Publicado en 1/10/12 a las 12:52 por Gloria Lorenzo Cordoba  
Fecha de la última modificación: 1/10/12 [Pulse para obtener tarjeta personal](#)

Si hay algo que identifica inequívocamente a Google es su versatilidad y capacidad de adaptación a sus usuarios. En esta ocasión la compañía lanza una herramienta pensada para el mundo empresarial, Google pensada para dar soporte a empresarios y emprendedores.

La idea de esta herramienta es acercar a los empresarios y a las startups programas que les ayuden en sus tareas diarias, así como dar soporte a éstas para poder expandirse.

Junto a este lanzamiento, Google celebró la semana pasada la primera Google for Entrepreneurs Week en más de 20 ciudades de todo el mundo, entre ellas Madrid, donde se reunieron emprendedores. Google

Si queréis conocer más sobre esta nueva herramienta y la primera edición de Google for Entrepreneurs Week, os animamos a leer los siguientes artículos a través de estos enlaces:

<http://www.whatsnew.com/2012/09/24/google-lanza-google-for-entrepreneurs/>  
[http://www.expansion.com/agencia/europa\\_press/2012/09/28/20120928142841.html](http://www.expansion.com/agencia/europa_press/2012/09/28/20120928142841.html)

Comentarios (0)

**Ideas para el fomento del autoempleo**  
Publicado en 11/07/12 a las 12:59 por Gloria Lorenzo Cordoba  
Fecha de la última modificación: 11/07/12 a las 13:12 - Gloria Lorenzo Cordoba

Una de las bolsas de empleo online de ámbito nacional está desarrollando un servicio de orientación a la búsqueda de empleo a través de una serie de consejos presentados en vídeos estructurados conforme a un itinerario que va desde el "¿Por dónde empezar?" hasta "de la teoría a la práctica".

Creemos que es una interesante idea que podría servirnos como base para desarrollar recursos de fomento del autoempleo en nuestro público objetivo.

Este es el enlace:  
<http://tv.avanzaentucarrera.com/>

Comentarios (0)

**ACCIONES DE CODesarrollo en Senegal mediante la cualificación y consultoría de microempresas y cooperativas**

Figura 12. Imagen del Blog en el foro virtual

**Wiki:** herramienta 2.0 de edición compartida en la que sus contenidos pueden ser creados y editados por varios usuarios en forma de páginas de contenido editable o páginas "wiki". Se ha utilizado para la realización de actividades en el foro virtual.

**Documentos aprende emprende:** para compartir, gestionar y archivar la documentación relacionada con los objetivos del proyecto. La documentación de referencia para realizar el trabajo y reflexión en cada una de las mesas, consistente en archivos de texto, audio, enlaces de documentación relevante de cada una de las mesas, así como el material de trabajo utilizado y los resultados de las actividades de cada una de las mesas de trabajo.

FUNDACION LABORAL DE LA CONSTRUCCION

Espacio FORO APRENDE EMPRENDE Viernes, 16 de Noviembre de 2012. Usuario: PJIMENEZ Salir

**Espacios Fundación**

**Espacios de Colaboración** Mis Espacios

Inicio Agenda de eventos Foros de reflexión **Documentación APRENDE EMPRENDE** Blog Actividades Personalizar

**Documentos APRENDE EMPRENDE** Buscar

Crear, actualizar y gestionar documentos.

Vistas: Vistas de borrador Vistas compartidas Vistas personales

Está en Documentos APRENDE EMPRENDE > Navegar por categorías

1-16 de 16

Ordenar por: Nombre Autor Última modificación

**1ª mesa del Foro**  
Se ha actualizado 8/03/12 12:30:58 CET según Gloria Lorenzo Cordoba FUNDACION LABORAL | Se ha creado por primera vez en 8/03/12 12:30:58 CET

**2ª mesa del Foro**  
Se ha actualizado 8/03/12 12:30:36 CET según Gloria Lorenzo Cordoba FUNDACION LABORAL | Se ha creado por primera vez en 8/03/12 12:30:36 CET

**3ª mesa del Foro**  
Se ha actualizado 8/03/12 12:30:19 CET según Gloria Lorenzo Cordoba FUNDACION LABORAL | Se ha creado por primera vez en 8/03/12 12:30:18 CET

**4ª mesa del Foro**

**Documentación de referencia**

**Subir**  
Editar propiedades de biblioteca  
Gestionar elementos de biblioteca...

**Manual guía para agentes multiplicadores en estímulo y desarrollo de capacidades emprendedoras** CAF, Universidad Metropolitana, INFOEM / Caracas  
**Entrepreneurship Education at School in Europe** Education, Audiovisual and Culture Executive Agency, 2012  
**Informe GEM España 2011** Fundación Xavier de Salas, 2012  
**Libro Blanco de la Iniciativa Emprendedora en España** FPDGI, 2011  
**Competencias Clave para Emprender** Barcelona Activa, 2011  
**La enseñanza de Economía en Secundaria obligatoria y Bachillerato:** Artículo Revista 3economi4, 2011 a través de <http://www.economistas.org/>  
**La competencia de emprender** Revista de Educación, 2010  
**Guía para la Formación en Valores y Habilidades sociales de Docentes y Jóvenes Emprendedores** FUNDAR Región (Chile), 2010 - a través de educaemprende -  
**Fomento del espíritu emprendedor en la escuela** Cámaras de comercio y

Acerca de esta biblioteca  
Nombre: Documentos APRENDE EMPRENDE  
Descripción: Sin descripción  
Rol: Gestor

Conectores de Lotus Quickr  
Suscribirse a esta biblioteca  
Copiar enlaces...  
Ayuda

Arrastrar hasta aquí archivos y carpetas de

Figura 13. Imagen de los documentos aprende emprende en el foro virtual

La seguridad de la aplicación queda garantizada mediante el control del acceso y uso de los “espacios” con un sistema de permisos basado en roles personalizables para cada componente y contenido.

El Espacio cuenta, además, con otros componentes complementarios (guía de utilización de componentes, potente motor de búsqueda, servicio de notificaciones, etc.) que hacen de este Espacio, un sitio web para el trabajo colaborativo de gran dinamismo y usabilidad.

La capacidad de personalización del servicio ha permitido, asimismo, configurar diferentes roles de intervención en Espacio Foro Aprendizaje 2.0. Esta característica ha permitido simultanear la participación y el trabajo de los foristas, el trabajo de los miembros del equipo del proyecto y el acceso público para la consulta de los contenidos de las Mesas Temáticas en la siguiente dirección:

<http://espacios.fundacionlaboral.org/wps/portal/espacios/biblioteca/misespacios><sup>5</sup>

Usuario: invitado

Clave: invitado

### *1.6.4. Fase de comunicación*

El proceso de comunicación ha sido bilateral ente el equipo técnico y los miembros y colaboradores del foro. Los elementos conductores del proyecto han sido el equipo técnico hacia los colaboradores, solicitando información y aportaciones que han sido imprescindibles para el buen desarrollo del foro. Para conseguir que el foro de reflexión fuera un intercambio de experiencias con la aportación de soluciones, por parte de las personas que han formado parte del mismo, el equipo técnico del proyecto ha hecho uso de herramientas de comunicación que han facilitado y promovido una buena comunicación a lo largo del Foro:

1º Los integrantes del equipo técnico han trabajado sobre la definición de objetivos, organización clara de las sesiones, la exposición sencilla e inequívoca de la metodología de trabajo y, comunicándolo a los participantes en el Foro, facilitando que los colaboradores hayan realizado aportaciones para la mejora de la metodología a seguir en el proyecto. Se han realizado grupos de trabajo en todas las sesiones presenciales consiguiendo una clara interacción y participación de todos los foristas en cada uno de los temas desarrollados en el foro.

2º Asimismo, se ha seleccionado el canal de comunicación más eficaz para cada tipo de información. En este sentido, el Foro Virtual ha sido el soporte de toda la información, una de cuyas utilidades permitía el envío automático de un mensaje electrónico a todos los integrantes del foro siempre que

---

<sup>5</sup> Para garantizar un funcionamiento óptimo de la herramienta de colaboración sobre la que se ha trabajado en este proyecto se recomienda utilizar la versión 8 del navegador Internet Explorer.

alguien "colgara" algún tipo de documentación, escribiera algún tipo de comentario, etc. Sin embargo, en ocasiones hubo que acudir a otros canales como la llamada telefónica y personal, el e-mail o correo electrónico.

Se ha contado con la participación de expertos invitados por los foristas que han facilitado información muy relevante a través del foro virtual.

3º El Foro Virtual ha sido la herramienta de soporte principal del proyecto que ha hecho posible el envío e intercambio de información de una manera rápida y eficiente. Ha sido el lugar de encuentro, reflexión e intercambio de información entre los participantes del proyecto. La dinamización del foro virtual a través de las actividades propuestas, ha sido fundamental en el desarrollo del proyecto.

4º A través de la página Web de la Fundación Laboral ([www.fundacionlaboral.org](http://www.fundacionlaboral.org)), se puede acceder al foro virtual. Tal y como se ha comentado anteriormente, como invitado se puede consultar toda la documentación de las distintas mesas temática desarrolladas.

Teniendo en cuenta que la página web tiene una media de 60.000 visitas al mes, parece un buen mecanismo de difusión externa del proyecto.

5º El boletín Digital de la FLC. La realización del foro de discusión se ha difundido a través de este medio electrónico que, cada semana, resume las tres informaciones más destacadas de la entidad y del sector. Este boletín se distribuye a 35.000 usuarios inscritos. Entre estos usuarios se encuentran las administraciones con competencias en formación, las entidades más relevantes del sector de construcción y de formación, técnicos y expertos en formación y todas aquellas entidades que colaboran estrechamente con la fundación.

6ª Dada la variedad de instituciones representadas por los distintos participantes en el foro, se hará llegar este informe a todas las administraciones implicadas y entidades implicadas.

#### *1.6.5. Fase de mesas temáticas*

Durante esta fase se han desarrollado cuatro mesas temáticas con la asistencia de los miembros del foro.

1ª mesa: Reflexionar sobre las consecuencias y repercusiones que tiene la generación de competencias de emprendimiento en el contexto de formación para el empleo, en las empresas, en la productividad, en la evolución socio-económica. 8 de Mayo de 2012

2ª mesa: Definir los roles de todas las figuras intervinientes y las estrategias metodológicas en la generación de competencias y actividades para emprender en la Formación Profesional para el empleo. 31 de mayo de 2012

3ª mesa: Analizar las diferentes prácticas existentes (ámbito nacional y europeo) en la formación para la adquisición de las competencias que

permiten la transición al autoempleo y actividades por cuenta propia. Recopilación de buenas prácticas. 21 de junio de 2012

4ª mesa: Elaborar las conclusiones, propuestas y recomendaciones del foro. 20 de septiembre de 2012.

#### *1.6.6. Papel y aportación de los distintos componentes del foro*

Los criterios de selección de los técnicos expertos que colaboran en el foro han sido el carácter multiagente y la diversidad de enfoques necesarios para optimizar el análisis a realizar. La estructura que se tiene en cuenta para la creación del foro es la siguiente agrupación:

- ✓ Grupo de expertos académicos, formado por expertos que han desarrollado y colaborado en trabajos de investigación relacionados con la formación profesional para el empleo y las competencias necesarias para generar la cultura del emprendimiento. Aportarán la visión didáctica y del estudio de cómo han de incidir y cómo incluir actividades de innovación. De la misma manera que aportan experiencia innovadoras al foro, serán capaces de transmitir a su entrono de investigación y estudio las conclusiones del foro.
  - Sebastià Poy Alegret de la Universidad Rovira e Virgili
  - M<sup>a</sup> Nieves García Casarejos. Escuela Universitaria de Estudios Empresariales de Zaragoza.
- ✓ Grupo expertos de organismos oficiales en el ámbito europeo, nacional y autonómico que trabajan actualmente en temas muy relacionados con actividades de emprendimiento hacia el autoempleo. Aportarán la visión institucional de los organismos que marcan las directrices para la gestión y ejecución de la formación profesional para el empleo. También podrán hacer llegar a sus organismos las conclusiones y recomendaciones.
  - Carmen Cepeda Gómez. Ministerio de Educación.
  - M<sup>a</sup> de Mar Cenalmor Sanz del Instituto de Enseñanza Secundaria Carmen Conde de Madrid.
  - Fernando Gutiérrez Justo. Consejería Educación y Empleo Comunidad de Madrid.
- ✓ Grupo de organizaciones sindicales como representantes de trabajadores y asociaciones empresariales. Este grupo aportará la visión de los agentes sociales en esta materia. También podrán hacer llegar a sus organismos las conclusiones y recomendaciones que se extraigan.
  - Juan Moreno Cabezas. FECOMA-CCOO
  - Patricia Olmo. MCA-UGT
  - María José Leguina y Begoña Leyva. CNC
- ✓ Expertos y conocedores de actividades de desarrollo para el emprendimiento. Son expertos en tanto en la puesta en marcha de una empresa y de las competencias a incluir en la Formación Profesional para el Empleo. Aportarán la visión práctica y podrán difundir en sus entornos

prácticos las conclusiones y recomendaciones del proyecto. También participarán en la validación del foro virtual, antes de su puesta en marcha.

- Manuel Gutiérrez De Diego. Socio fundador de Socialnautas
  - Soraya del Portillo Pérez. Socio Fundador Team Training Public Services. Socia- Gerente de Team Training Consulting.
  - Ana Hernández Serena, AV Asesores.
  - Julio Bernardos Losa. Experto en la asistencia técnica de proyectos emprendedores de Aragón Emprende.
  - Inger Berggren Garnacho. Presidenta del Banco Mundial de la Mujer.
  - Francisco Javier Pemau Pascual. Vivero de Empresas de San Blas.
  - José Manuel Busto López. Fundación Iniciativas Sur (Madrid).
- ✓ Equipo técnico de la Fundación
- Javier González López: director proyecto
  - M<sup>a</sup> del Puy Jiménez Fernández- Sesma: coordinadora proyecto
  - Raúl Flores Martos: técnico formación
  - Raquel Álvarez Moreno: técnico formación
  - Elena Novillo Ruiz: administrativo
  - Gloria Lorenzo Córdoba: Community manager
  - Natalia Torralba : técnico de formación y experta en Orientación
  - Javier Gregory Cruz: técnico formación
  - José Antonio Viejo Rodríguez: director del Área de Formación de la Fundación Laboral de la Construcción
- ✓ Ponentes que han intervenido en las distintas mesas
- Aurelio Jiménez Romero. Director de Planificación y Relaciones Externas de la Fundación INCYDE, desarrolló una ponencia en la primera mesa, sobre el Marco contextual del emprendimiento, de la que se ha desarrollado un resumen que se expone a continuación, y se ha subido el audio al foro virtual "Espacio Foro Aprende-Emprende" con el fin de que la puedan escuchar todos los participantes de este espacio.
  - Alejandra Cortes Pascual. Cátedra de innovación educativa de la Universidad de Zaragoza. Desarrolló la ponencia de la segunda mesa y aportó gran información sobre la generación de competencias para emprender, derivada de su experiencia en dos proyectos que están vinculados: la Cátedra Colegio Juan de Lanuza de Innovación Educativa y un Proyecto de Innovación Docente de la Universidad de Zaragoza.

En la tercera mesa del foro participaron cuatro ponentes, mostrando experiencias exitosas en el campo del emprendimiento:

- Pilar Romeo Burguete, Jefa de Unidad de Cualificaciones del Departamento de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno de Aragón – Dirección General de Formación Profesional y Educación Permanente. Agencia de las Cualificaciones Profesionales de Aragón
- Pilar Martín Moros, Técnico Superior Unidad de Emprendedores. INSTITUTO ARAGONES DE FOMENTO. GOBIERNO DE ARAGON

- Mónica Barretino DIRECTORA DE AREA DE EDUCACIÓN EMPRENDEDORA en CIUDAD INDUSTRIAL VALLE DEL NALON (Empresa Pública del Gobierno del Principado de Asturias dedicada al Fomento de la Cultura Emprendedora y a la realización de actividades de desarrollo económico en la región). Valnalón
- Antonio Carrión Sacacia. Director del C.P.I.F.P. Los Enlaces (, Zaragoza)

### *1.6.7. Dinámica de reuniones y sesiones de trabajo*

La dinámica de trabajo del equipo técnico, para la consecución de los objetivos del proyecto ha consistido en planificar con antelación las reuniones del equipo técnico, previsiblemente necesarias para la coordinación del foro

El proceso de trabajo del equipo técnico ha sido:

- 1º Fijar un orden del día de la reunión de trabajo en base a los objetivos.
- 2º Establecer qué trabajo previo hay que realizar, con el fin de presentar en la reunión diferentes aportaciones que hagan más eficaz su desarrollo.
- 3º Realizar la reunión de trabajo.
- 4º Levantar acta de la reunión.
- 5º Concretar tareas pendientes, responsables y fechas para su revisión.
- 6º Comunicar a los componentes del foro los resultados de la reunión por medio del Foro Virtual.

La dinámica de trabajo en las mesas temáticas del Foro se ha establecido como sigue:

- 1º Comunicación inicial a cada uno de los miembros del foro del cronograma establecido, los temas a tratar y los objetivos que se persiguen en cada una de las mesas temáticas.
- 2º Comunicación previa a cada mesa temática mediante un orden del día en el que se especifiquen las intervenciones de los miembros del foro que se consideren más oportunas, en función de tema.
- 3º Comunicación previa a cada mesa temática del material de trabajo disponible en el foro Virtual, con el fin de que cada componente acuda a la reunión habiendo reflexionado previamente sobre los puntos marcados por el equipo técnico.
- 4º Reflexión y aportaciones previas a la reunión a través del foro virtual cuyo objetivo sea ayudar a los expertos colaboradores a preparar la reunión.
- 5º Realización de cada una de las mesas temáticas:

- Introducción y presentación de los componentes de la misma a cargo del Director del Proyecto.
- Presentación de la dinámica de trabajo y las tareas a desarrollar a través la misma.
- Ponencia de un experto de relevancia en la materia de la mesa
- Realización de actividad sobre la temática de la mesa, en grupos de trabajo.
- Exposición en plenario del trabajo realizado por cada uno de los grupos. Turno de intervenciones, procurando que cada uno de los componentes del foro aporte su punto de vista.
- Clausura de la reunión.

6º Elaboración del Acta de la reunión detallando cada una de las intervenciones.

7º Comunicación de las conclusiones y aportaciones de la mesa temática a todos los miembros del foro con el fin de que validen las mismas o puedan introducir alguna aclaración o rectificación.

Las reuniones presenciales se han realizado en las instalaciones de la Fundación, en Alberto Alcocer, 46, duplicado, 7ª planta y estará organizada por el equipo técnico del proyecto.

El proceso de comunicación ha tenido una naturaleza bilateral, aunque los elementos conductores del proyecto partan del equipo técnico hacia los colaboradores, solicitando un feedback imprescindible para el buen desarrollo del foro.

Conseguir en un foro de reflexión, el intercambio de experiencias y aportación de soluciones, ha pasado por establecer un proceso de comunicación dinámico y ágil, tanto en las reuniones presenciales como a través del foro virtual.

Con este fin, el equipo técnico del proyecto ha utilizado herramientas de comunicación que procuren una buena comunicación a lo largo del Foro.

## 1.7. Conclusiones

A lo largo del foro "aprende-emprende" se ha reflexionado y analizado información sobre los diferentes métodos aplicados para facilitar la adquisición de competencias específicas que permitan la transición de empleados, desempleados y demandantes de primer empleo al autoempleo y actividades para emprender, con el fin de elevar propuestas y establecer mecanismos metodológicos que fomenten la cultura del emprendimiento en la formación profesional para el empleo.

La metodología puesta en marcha ha facilitado la consecución de los objetivos propuestos para el foro.

La promoción del espíritu empresarial y la cultura del emprendizaje se consideran elementos imprescindibles para la mejora de la competitividad y el crecimiento económico.

El contexto español, en materia de emprendimiento, se caracteriza por:

- Ausencia de políticas integradas
- Diferencias importantes en las medidas establecidas en las distintas CCAA
- Falta de integración en el curriculum educativo y formativo, de la adquisición de competencias para el fomento del emprendimiento
- Creación de muchas empresas por necesidad de autoemplearse
- Las ayudas económicas se dirigen a impulsar empresas de base tecnológica.

# 2.

Mapa de competencias para el emprendimiento

## 2.1. Introducción

La sociedad española no se caracteriza por poseer un “espíritu emprendedor” arraigado, y por ende en nuestra cultura no existe una transmisión eficaz de los valores asociados al espíritu emprendedor. En la sociedad en general, y en el ámbito laboral y educativo en particular, no existe todavía un desarrollo poderoso de los valores y competencias para el emprendimiento.

La opción de emprendimiento en España, es desarrollada por una proporción de la población muy baja, y notablemente inferior a la media de los países circundantes. La juventud española, que cursa sus estudios, sigue deseando mayoritariamente el trabajar por cuenta ajena en el sector público y en grandes empresas, mientras que la opción de emprender resulta minoritaria.

Los avances para la integración del emprendimiento en la escuela han sido importantes, ya que se ha extendido la preocupación y la realización de actuaciones concretas orientada a potenciar el espíritu empresarial en los centros educativos, sin embargo, la situación sigue estando lejos de un estadio satisfactorio.

El contexto general adolece de líneas estratégicas definidas de cómo orientarse hacia el emprendimiento en los programas y dinámicas educativas.<sup>6</sup> Por todo ello, necesitamos orientar nuestros esfuerzos para incorporar el valor de emprendimiento en la educación en todos sus niveles, desde las primeras enseñanzas.

Para ello se debe ejercer presión en la dirección de transformar el sistema educativo español, para que en sus diferentes áreas, se facilite la integración del espíritu emprendedor como una competencia transversal y/o especializada.

La Formación Profesional para el Empleo, no puede quedar al margen de esta transformación, y debe de prepararse para la transmisión de las competencias para el emprendimiento que mejor sirvan para el desarrollo de la cultura emprendedora. Esta tarea debe de contar con una estrategia y unos objetivos definidos, y con la colaboración de todos los actores implicados: administración reguladora y gestora, servicios de formación y orientación y entorno empresarial.

La definición de cuáles han de ser las competencias a transmitir desde el ámbito de la educación y la formación es la tarea que aborda este capítulo.

---

<sup>6</sup> Se puede ampliar la información sobre el papel de la escuela en el fomento del espíritu emprendedor en el documento editado por las Cámaras de Comercio y el Ministerio de Educación y Ciencia, [“Fomento del espíritu emprendedor en la escuela”](#).

## 2.2. Metodología

La metodología que se ha seguido para elaboración del mapa de competencias, ha incluido las siguientes fases y técnicas.

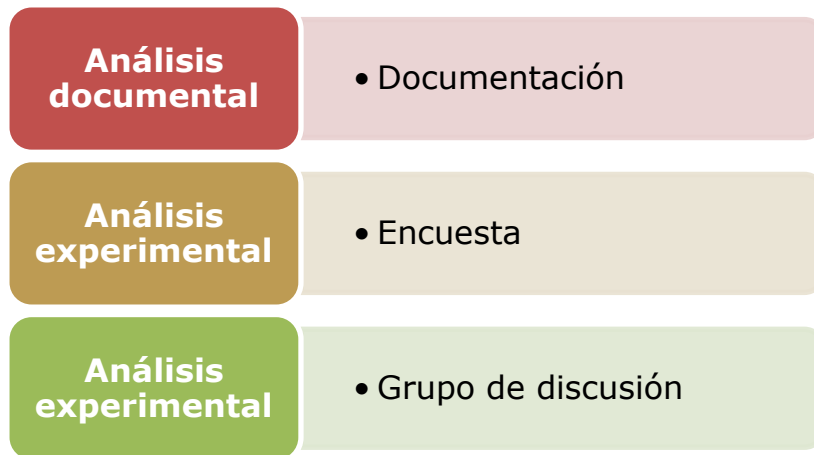


Figura 14. Metodología implementada en la elaboración del mapa de competencias

En una primera etapa se realizó un análisis documental, enfocado a la búsqueda de fuentes secundarias, principalmente documentos e información que permitieran la creación de un catálogo de competencias orientadas al emprendimiento.

Entre las diversas fuentes consultadas, cabe destacar la interesante documentación elaborada por "Barcelona Activa", la Agencia de Desarrollo Local del Ayuntamiento de Barcelona. Los contenidos de la aplicación "Las claves para emprender" han facilitado la construcción del catálogo de competencias para el emprendimiento.

La segunda fase consistió en invitar a un total de 29 participantes en el foro a que pudiera dar su opinión y contestar una encuesta que recogía una relación de competencias relacionadas con el emprendimiento, y que debían valorar en una escala del 1 al 5, atendiendo a 8 momentos educativos diferenciados: Educación primaria, ESO, Bachillerato, Formación Profesional, Formación para el empleo, Universidad, Prácticas no laborales y Aprendizaje informal.

La valoración se realizó sobre un catálogo de 38 competencias relacionadas con el emprendimiento, construido en la fase documental. La valoración se hizo para cada una de las 38 competencias y para cada uno de los 8 momentos educativos, siguiendo una escala que iba desde el valor 1 correspondiente con "competencia no incorporable en este nivel educativo" y el valor 5 correspondiente con "competencia totalmente incorporable en este nivel educativo".

Los resultados de la consulta mediante la encuesta a los expertos fueron analizados estadísticamente y presentados de forma gráfica y descriptiva en una reunión presencial del foro.

La presentación de los resultados permitió la discusión grupal, el intercambio de opiniones y la matización y propuesta de elementos relativos al mapa de competencias para el emprendimiento en general y en la formación para el empleo en particular.

CATÁLOGO DE COMPETENCIAS PARA EL EMPRENDIMIENTO
1.- Capacidad de actuar dentro de un marco general
2.- Capacidad de formar y llevar a cabo planes de vida y proyectos personales
3.- Habilidad para definir los derechos, intereses, límites y necesidades
4.- Motivación
5.- Integridad
6.- Liderazgo con ejemplo
7.- Impacto e influencia
8.- Iniciativa
9.- Innovación
10.- Visión estratégica
11.- Espíritu de superación
12.- Orientación al logro
13.- Evaluación y asunción de riesgos
14.- Proactividad
15.- Sensibilidad interpersonal
16.- Orientación al trabajo en equipo
17.- Construcción de relaciones interpersonales
18.- Habilidades comunicativas
19.- Escucha activa
20.- Empatía
21.- Resolución de problemas
22.- Toma de decisiones
23.- Gestión del cambio
24.- Capacidad analítica
25.- Espíritu crítico
26.- Adaptabilidad y flexibilidad
27.- Mejora continua
28.- Espíritu de superación
29.- Anticipación
30.- Voluntad de ayuda
31.- Autoconocimiento
32.- Autoconfianza
33.- Resistencia al fracaso
34.- Capacidad de superación en situaciones límite
35.- Automotivación
36.- Autocontrol
37.- Apertura al aprendizaje continuo
38.- Positividad frente al cambio

Figura 15. Catálogo de competencias para el emprendimiento

## 2.3. Las competencias para el emprendimiento en la educación

A continuación se presentan los resultados que se obtuvieron con carácter general, sin distinguir el momento educativo, en el que incorporar las competencias para el emprendimiento.

Todas las competencias han sido valoradas en una escala que oscila desde el 1 que significa que la competencia no es incorporable, hasta el 5 que supone que la competencia es totalmente incorporable.

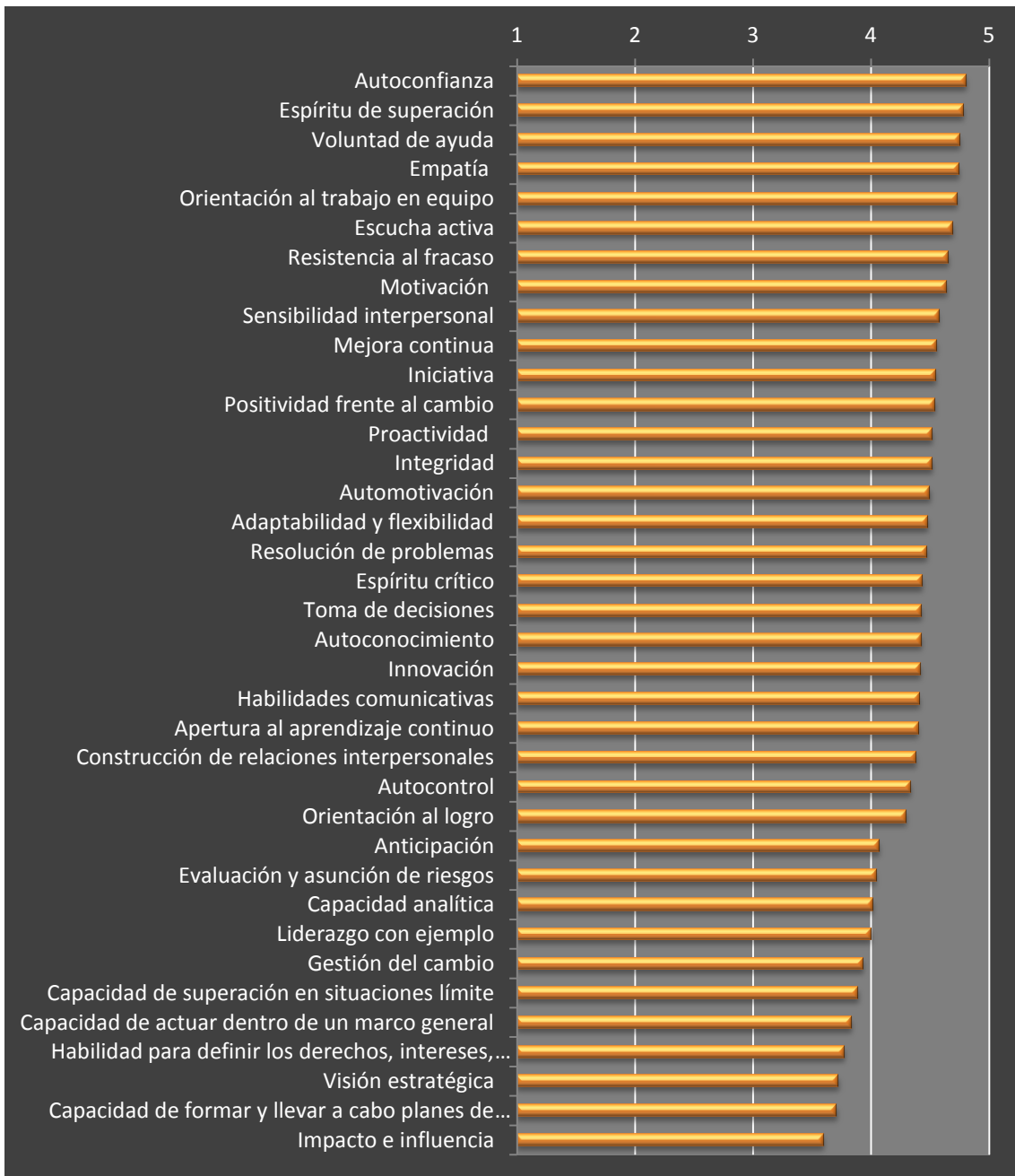


Gráfico 2. Priorización general de incorporabilidad de competencias para el emprendimiento

La opinión de los foristas es que todas las competencias analizadas deben incorporarse en el proceso de educación y formación de las personas, de cara a desarrollar el espíritu emprendedor, ya que las valoraciones medias de cada competencia han superado ampliamente el valor medio de la escala (3).

Las competencias han sido valoradas como incorporables, en su mayoría con valores superiores al 4, en la escala de 1 a 5. El grado medio de "incorporabilidad" de las competencias ha resultado notablemente alto, un 4,3, valor muy próximo al máximo de la escala 5 que supone que las competencias resultan totalmente incorporables. La competencia que ha registrado el valor mínimo es la referida al "Impacto e influencia" (3,6), frente a la "Autoconfianza" que ha obtenido el valor máximo (4,8).

Las competencias mejor valoradas son aquellas relacionadas con las características personales del individuo y sus habilidades interpersonales. Las diez competencias que han obtenido las valoraciones más altas son las que se muestran en la siguiente figura:



Figura 16. Las 10 competencias para el fomento del emprendimiento más incorporables en el proceso educativo

Las diez competencias más valoradas, obtienen valores medios superiores a 4,5 en la escala de 1 a 5. La autoconfianza, el espíritu de superación, la voluntad de ayuda y la empatía son competencias claves en el aprendizaje para el emprendimiento, y de una forma más global, para la educación en general.

## 2.4. Las competencias para el emprendimiento en las etapas educativas

La incorporación de las competencias para el emprendimiento, resulta apropiada en todas las etapas educativas, siendo la educación universitaria, la formación para el empleo y la formación profesional, los momentos en los que se observa una mayor necesidad de incorporar las competencias propuestas.

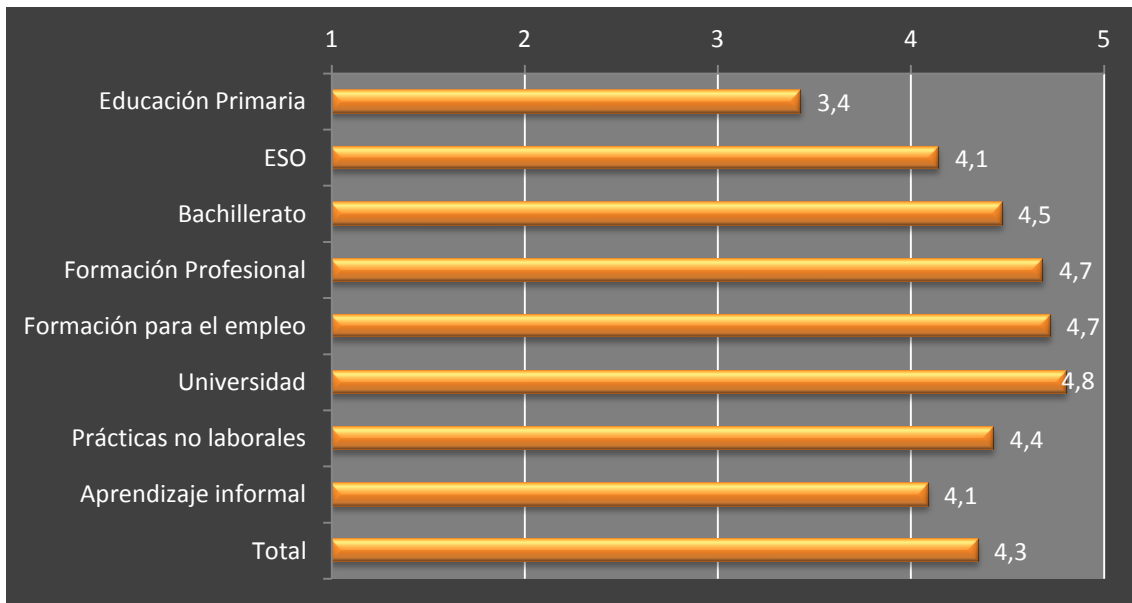


Gráfico 3. Valoración media de las incorporabilidad de las competencias para el emprendimiento en cada momento educativo.

La etapa educativa de la educación primaria obtiene un valor inferior en la incorporabilidad de competencias, al registrar algunas competencias que se ha considerado menos aplicables a este momento, situación que contrasta con las etapas de la universidad, la formación para el empleo y la formación profesional en las que prácticamente el 100% de las competencias propuestas obtienen la calificación de totalmente incorporables, demostrando la necesidad preferente de introducir las competencias para el emprendimiento en sus desarrollos curriculares.

Un análisis comparado de las diez competencias más valoradas como incorporables, en los diferentes momentos educativos, nos permite ver como las 10 competencias en las 8 etapas educativas, superan el valor 4 en la escala de incorporabilidad, con la única excepción de la competencia de "mejora continua" en la educación primaria.

Las competencias referidas a: autoconfianza, voluntad de ayuda y empatía, obtienen valoraciones especialmente homogéneas en todas las fases educativas

## 2. Mapa de competencias para el emprendimiento

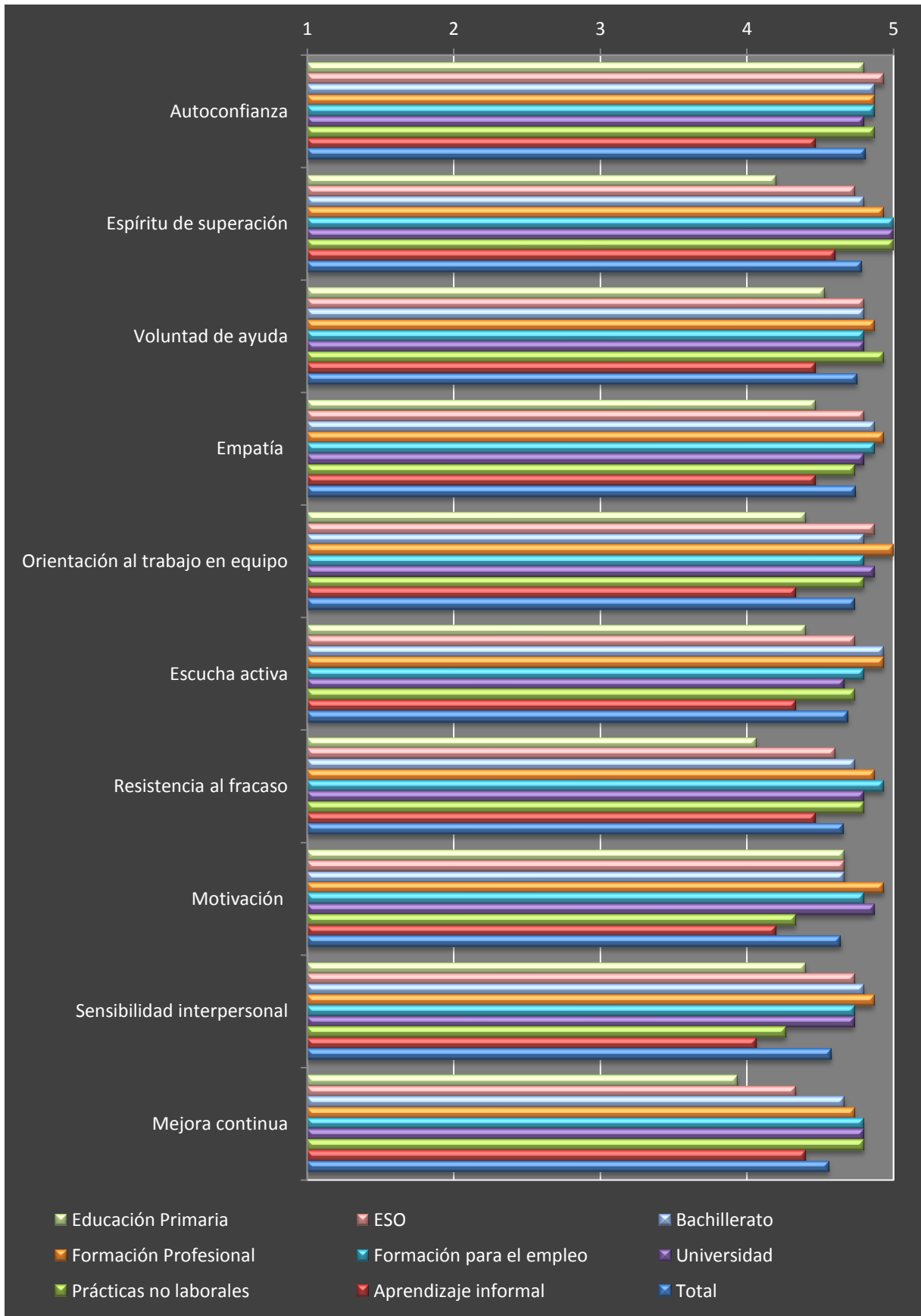


Gráfico 4. Comparativo de principales competencias entre momentos educativos

## 2.5. Revisión del catálogo de competencias en cada momento educativo

En la Educación Primaria, encontramos un total de 11 competencias que han sido consideradas como no incorporables, están relacionadas con cuestiones evidentemente más avanzadas en la edad y relacionadas con el ámbito de la empresa.

Entre las competencias más importantes para esta fase educativa, cabe destacar las 5 más valoradas: la autoconfianza, la motivación, la voluntad de ayuda, la empatía y la escucha activa.

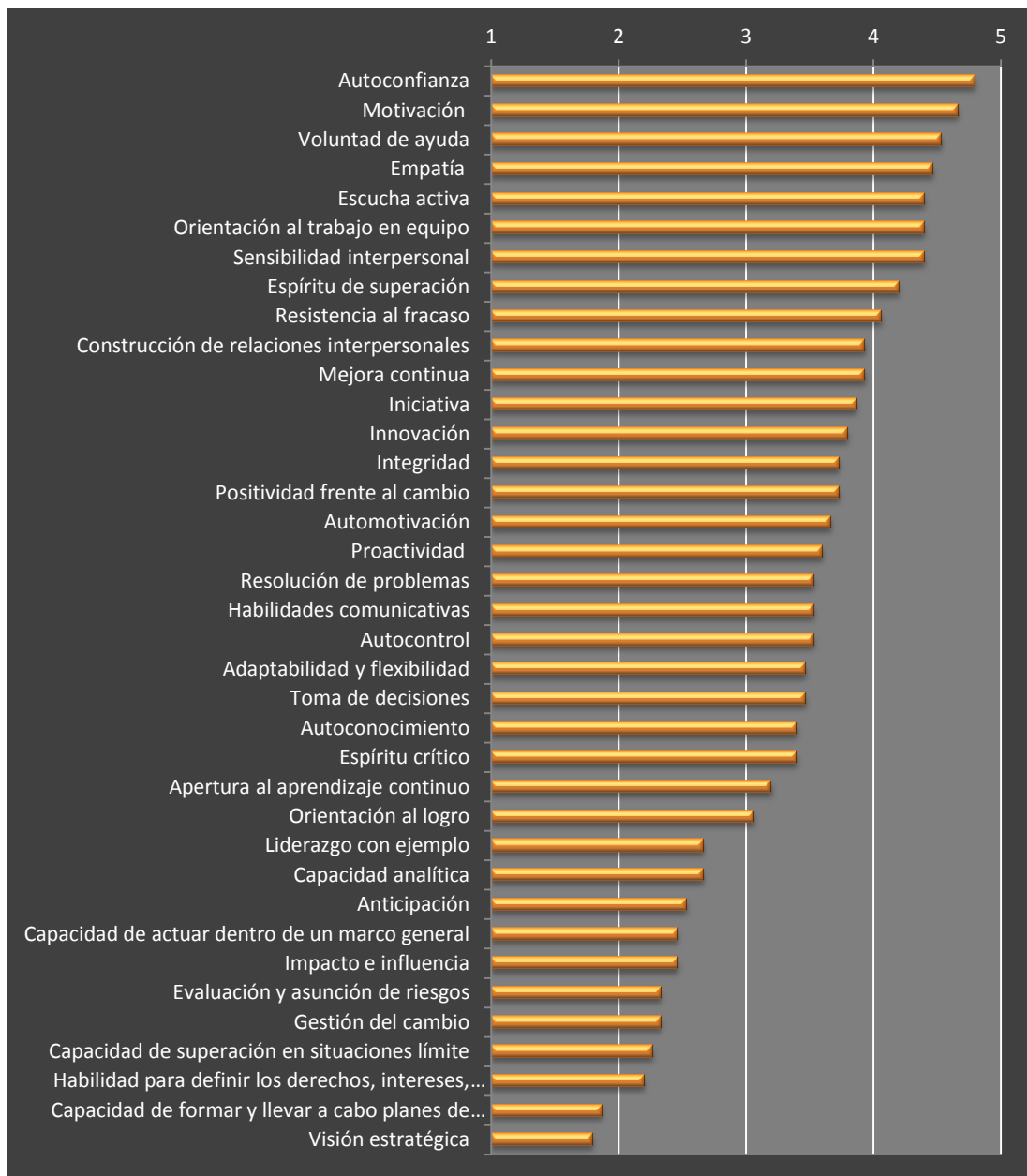


Gráfico 5. Priorización de competencias para el emprendimiento en la Educación Primaria

En la Educación Secundaria Obligatoria encontramos dos competencias que han sido calificadas como no muy incorporables, estas son la capacidad de formar y llevar a cabo planes de vida y proyectos personales, así como la relativa a la visión estratégica.

Entre las competencias más importantes para esta fase educativa, cabe destacar las 5 más valoradas: la autoconfianza, la orientación al trabajo en equipo, la voluntad de ayuda, la empatía y la escucha activa.

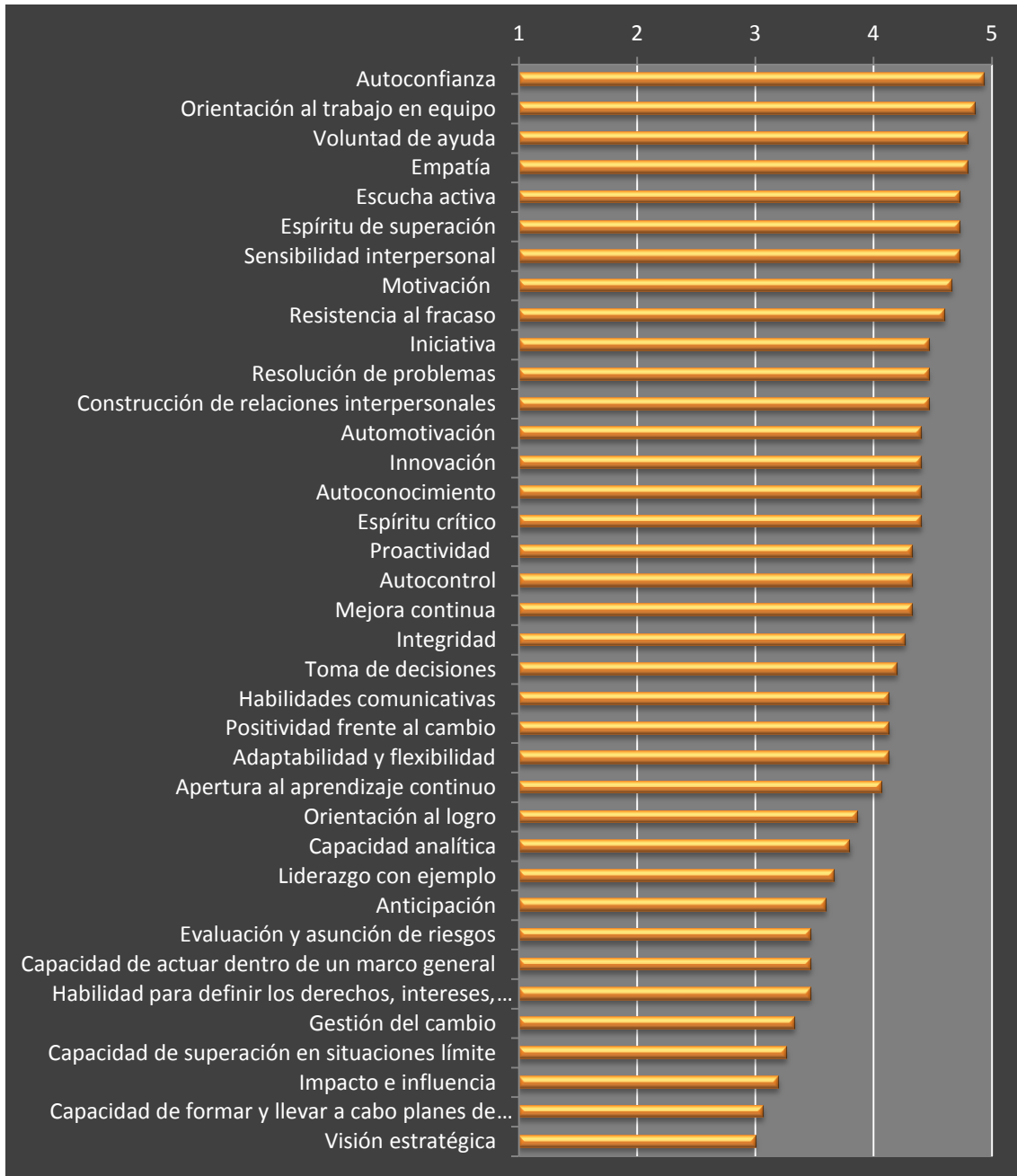


Gráfico 6. Priorización de competencias para el emprendimiento en la Educación Secundaria

A juicio de los expertos, los alumnos de Bachillerato se encuentran preparados para incorporar todas las competencias presentes en el catálogo propuesto, y de hecho el 80% de las competencias propuestas han sido valoradas como muy incorporables (valores superiores a 4).

Entre las competencias más importantes para esta fase educativa, cabe destacar las 5 más valoradas: la autoconfianza, el espíritu de superación, la voluntad de ayuda, la empatía y la orientación al trabajo en equipo.

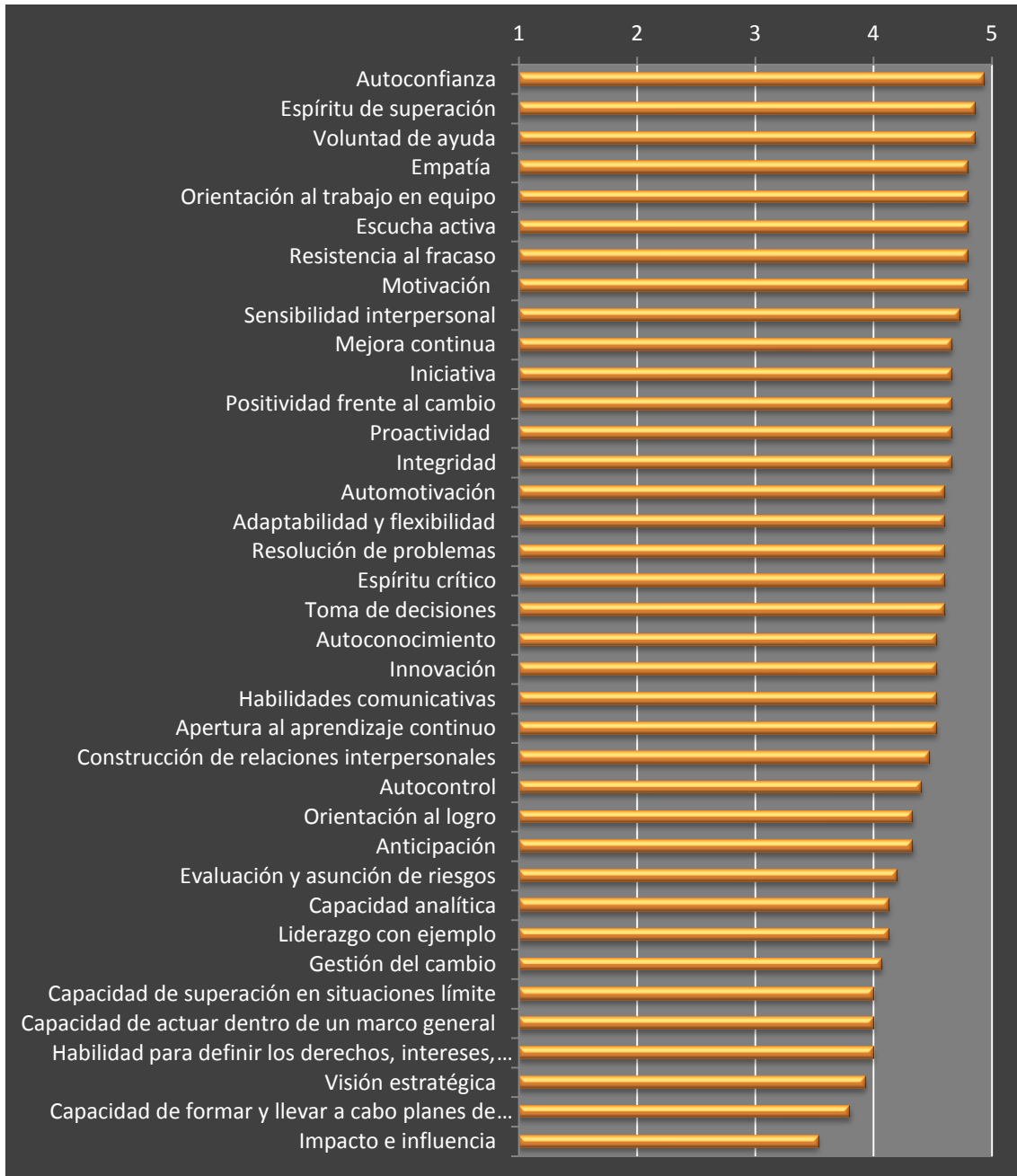


Gráfico 7. Priorización de competencias para el emprendimiento en el Bachillerato

En el caso de la Formación Profesional, todas las competencias para el emprendimiento (el 100%) han sido valoradas como muy incorporables (valores superiores a 4).

Entre las competencias más importantes para esta fase educativa, cabe destacar las 5 más valoradas: orientación al trabajo en equipo, espíritu de superación, empatía, escucha activa y motivación.

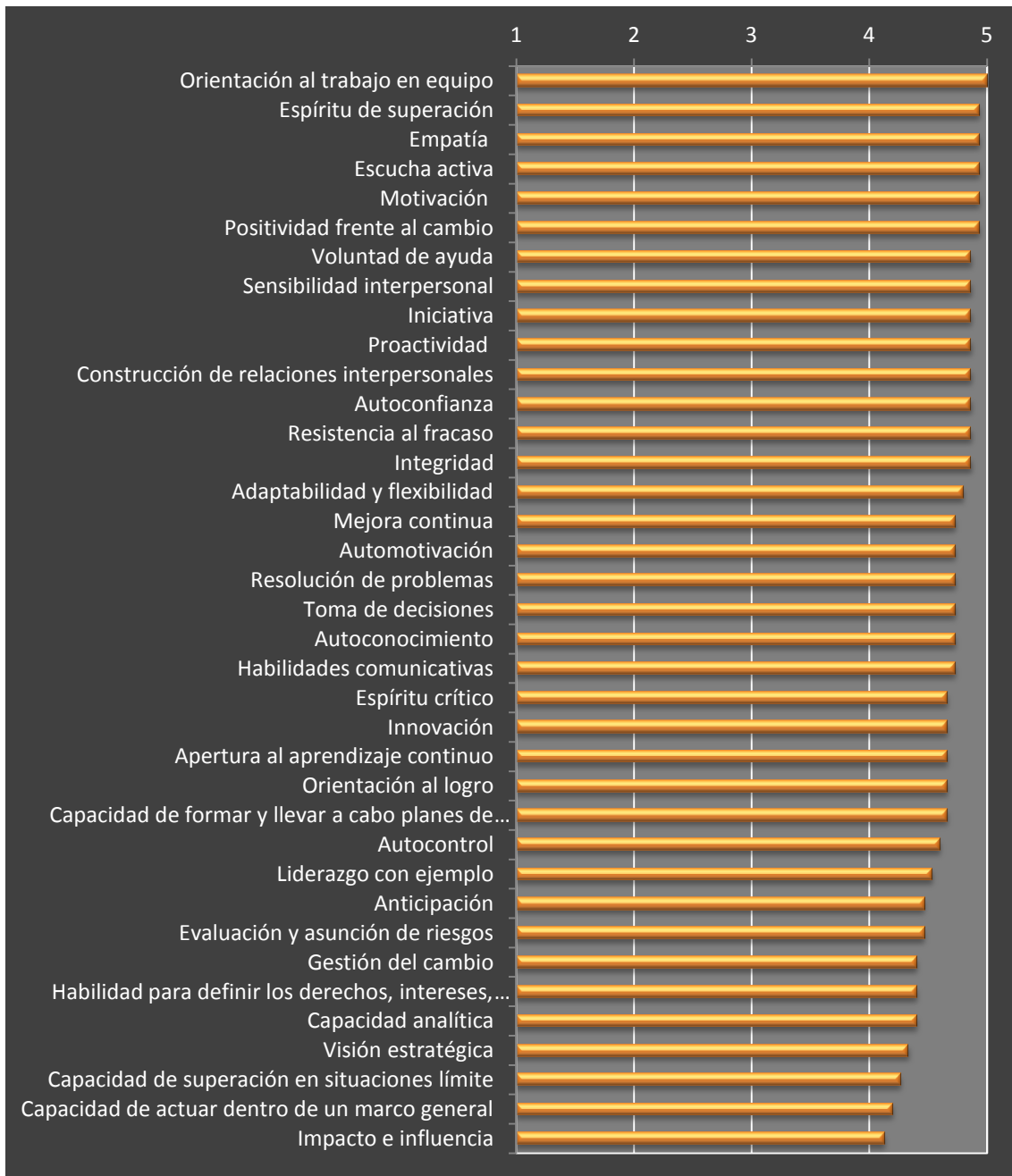


Gráfico 8. Priorización de competencias para el emprendimiento en Formación Profesional

Centrando el análisis en la Formación Profesional para el Empleo, el 86% de las competencias analizadas, obtienen una valoración media superior al 4,5, confirmando la necesidad preferente de incorporar el emprendimiento en esta etapa educativa. Todas las competencias han sido valoradas como muy incorporables, salvo la relativa a la "habilidad para definir los derechos, intereses, límites y necesidades".

Las 5 competencias más valoradas han sido: espíritu de superación, iniciativa, proactividad, resistencia al fracaso, e integridad. El espíritu de superación, la iniciativa y la proactividad reúnen el consenso máximo respecto a su idoneidad en la FPE, destacando la relación con la competencia clave "Espíritu emprendedor". Un segundo nivel de competencias decisivas en la FPE, lo componen algunas de las relacionadas con las "Habilidades y actitudes personales", incluyendo la resistencia al fracaso, la integridad, la automotivación, la adaptabilidad y la apertura al aprendizaje continuo.

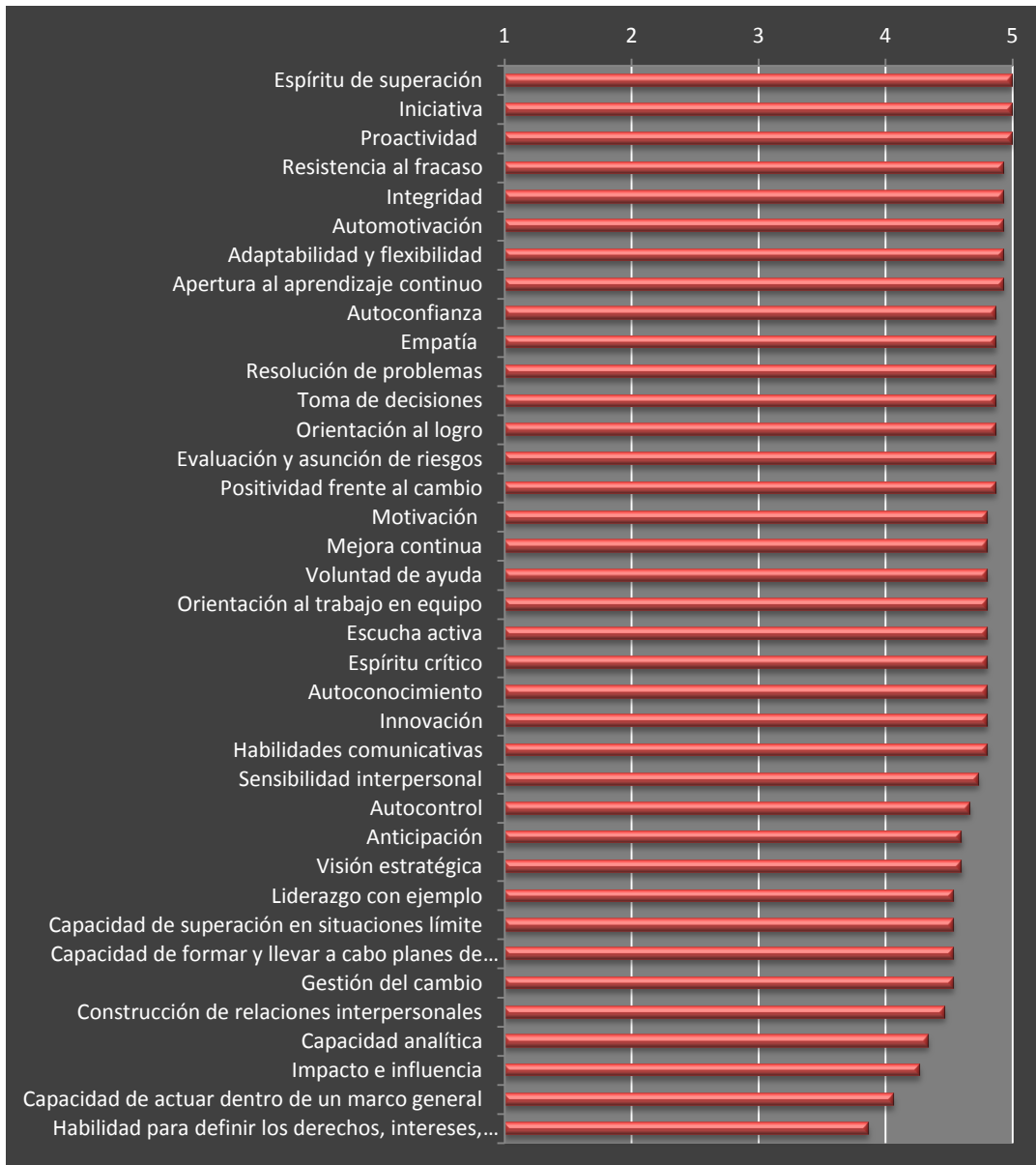


Gráfico 9. Priorización de competencias de emprendimiento en Formación Profesional para el Empleo

En el caso de la formación universitaria, todas las competencias para el emprendimiento (el 100%) han sido valoradas como muy incorporables (valores superiores a 4).

Entre las competencias más importantes para esta fase educativa, cabe destacar las 5 más valoradas: espíritu de superación, iniciativa, proactividad, innovación e integridad.

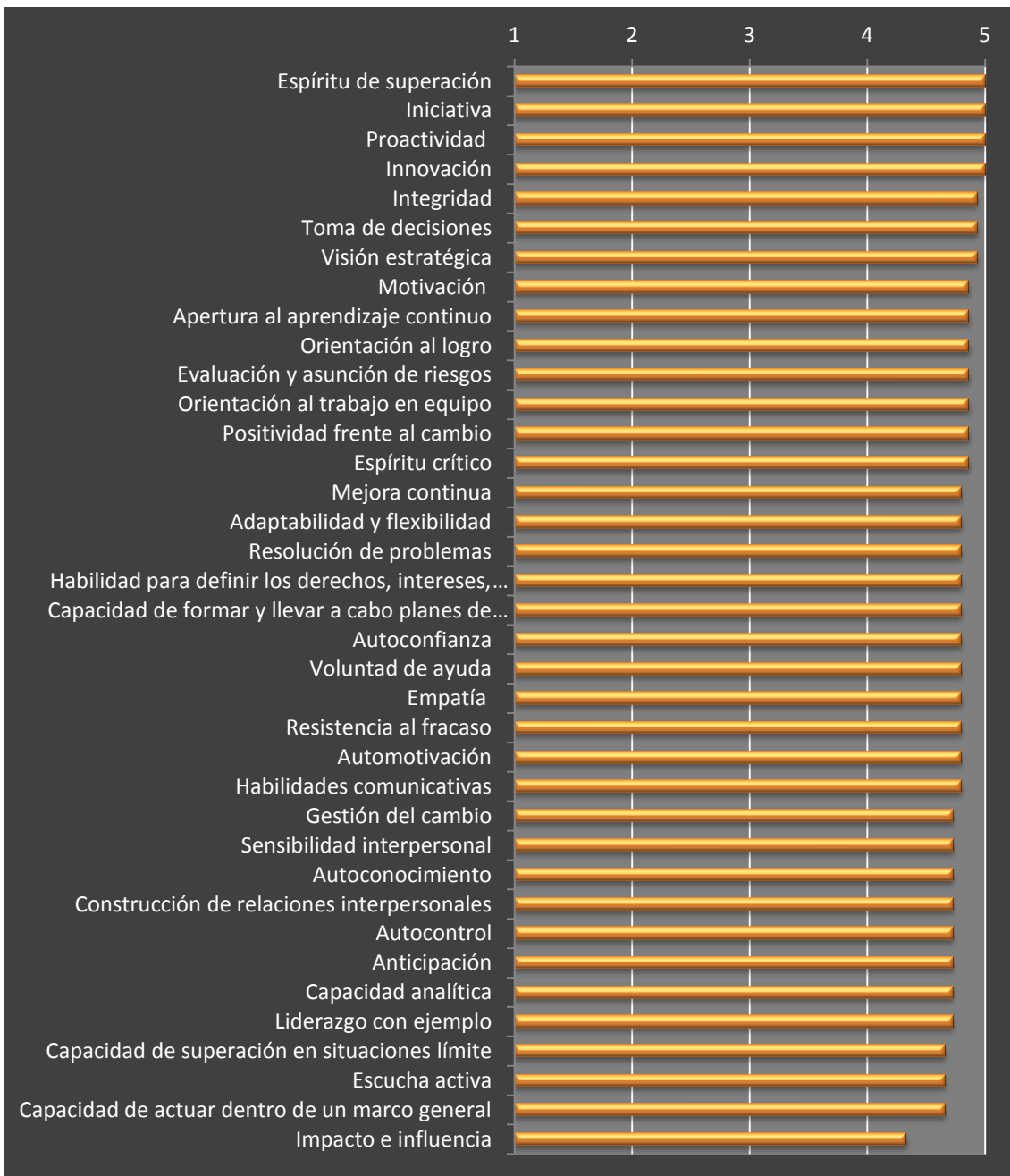


Gráfico 10. Priorización de competencias para el emprendimiento en la Universidad

Dentro de las prácticas no laborales, todas las competencias para el emprendimiento han sido reconocidas como incorporables, aunque algo más del 80% son las que han sido valoradas como muy incorporables (valores superiores a 4).

Entre las competencias más importantes para este momento educativo, cabe destacar las 5 más valoradas: espíritu de superación, voluntad de ayuda, autoconfianza, adaptabilidad y flexibilidad y mejora continua.

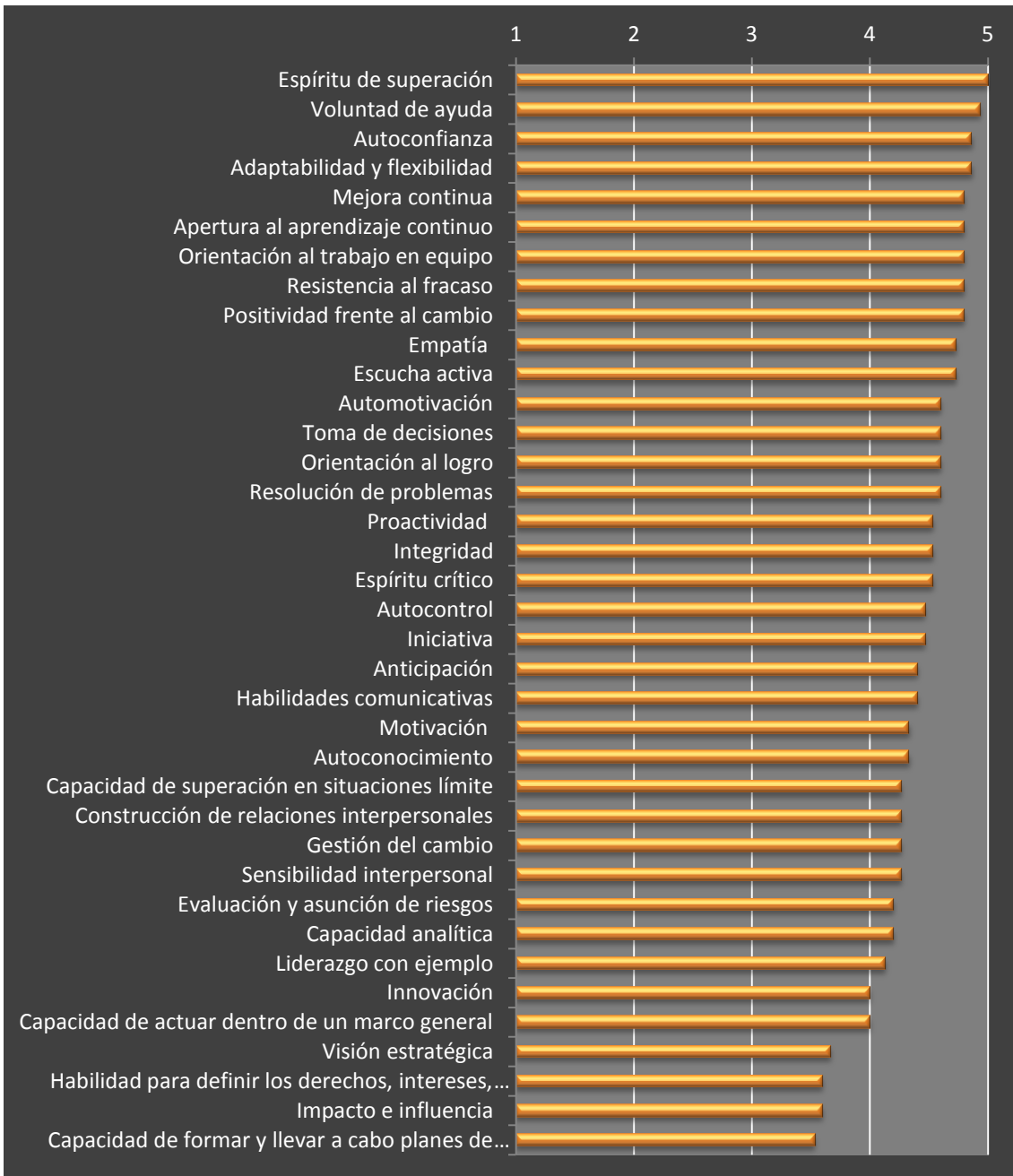


Gráfico 11. Priorización de competencias para el emprendimiento en Prácticas No Laborales

En el caso del aprendizaje informal, todas las competencias para el emprendimiento son incorporables aunque las muy incorporables (valores superiores a 4), representan el 65% del total de competencias propuestas.

Entre las competencias más importantes para este tipo de educación, cabe destacar las 5 más valoradas: espíritu de superación, empatía, autoconfianza, voluntad de ayuda y resistencia al fracaso.

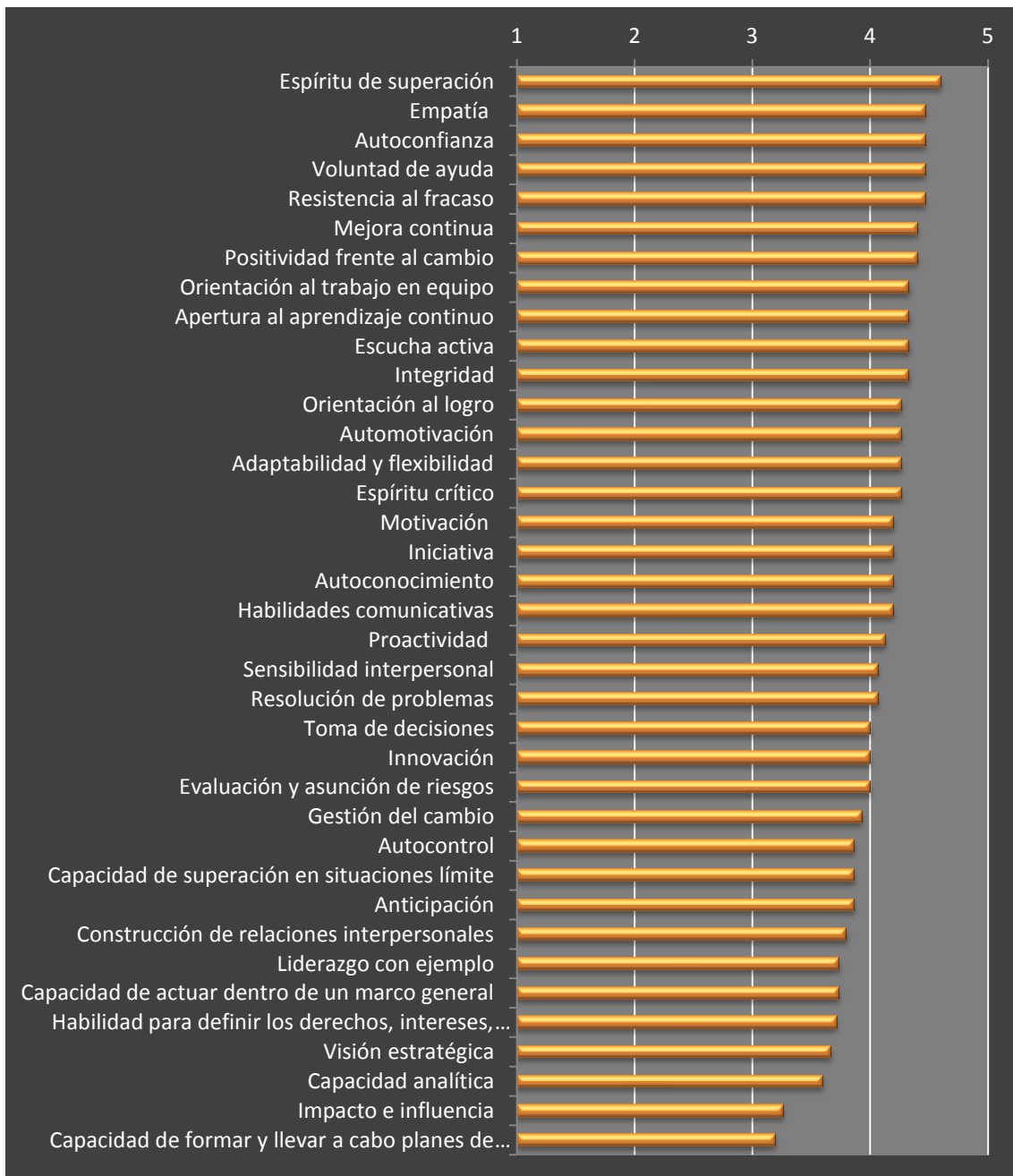


Gráfico 12. Priorización de competencias para el emprendimiento en el Aprendizaje Informal

## 2.6. Conclusiones

Se han definido hasta aquí la importancia y el orden de las competencias más incorporables en cada fase educativa, pero conviene concluir este capítulo haciendo un análisis conjunto de competencias y etapas educativas que oriente hacia las líneas estratégicas más recomendables para transmitir las competencias del emprendimiento en la educación y la formación.

Se presenta a continuación un análisis comparativo del lugar que ocupan las competencias en el *top ten* de la incorporabilidad de cada etapa educativa, configurando de este modo, un mapa de las competencias básicas que deberán ser introducidas en el currículo de las diferentes enseñanzas.

	Primaria	ESO	BTO	FP	FPE	Universi- dad	Prácticas no Laborales	Aprendizaje Informal
Autoconfianza	1	1	1		9		3	3
Espíritu de superación	8	6	2	2	1	1	1	1
Voluntad de ayuda	3	3	3	7			2	4
Empatía	4	4	4	3	10		10	2
Orientación al trab. equipo	6	2	5	1			7	8
Escucha activa	5	5	6	4				10
Resistencia al fracaso	9	9	7		4		8	5
Motivación	2	8	8	5		8		
Sensibilidad interpersonal	7	7	9	8				
Mejora continua			10				5	6
Constancia relaciones interpersonales	10							
Iniciativa		10		9	2	2		
Positividad frente al cambio				6			9	7
Proactividad				10	3	3		
Integridad					5	5		
Automotivación					6			
Adaptabilidad y flexibilidad					7		4	
Apertura aprendizaje continuo					8	9	6	9
Innovación						4		
Toma de decisiones						6		
Visión estratégica						7		
Orientación al logro						10		

Figura 17. Jerarquización comparada de las competencias principales en cada etapa educativa

En términos generales, las competencias mejor valoradas responden a aquellas relacionadas con la "personalidad" del individuo y sus habilidades interpersonales

En las fases previas de la educación (primaria y secundaria), se deberán trabajar las competencias para el emprendimiento más generales y cercanas al desarrollo personal y de valores para el alumnado, dejando la aproximación a competencias más específicas de tareas precisas para emprender para las etapas educativas siguientes.

Conviene destacar la importancia que adquieren algunas competencias al observar el análisis comparado. Por ejemplo, la "autoconfianza" es primordial en las primeras etapas educativas (desde la primaria hasta el

bachillerato), mientras que en etapas superiores la competencia más importante es el “espíritu de superación”.

El conjunto de competencias principales es muy similar en la educación primaria, la ESO y el Bachillerato: autoconfianza, espíritu de superación, voluntad de ayuda, empatía, orientación al trabajo en equipo, escucha activa, resistencia al fracaso, la motivación y la sensibilidad interpersonal. Distinguiéndose exclusivamente en el orden que ocupan las 9 competencias más incorporables y en el matiz que consigue aportar la décima competencia, la “construcción de relaciones interpersonales” en primaria, la “iniciativa” en secundaria y la “mejora continua” en Bachillerato. La voluntad de ayuda y la empatía completan el cuadrado de competencias más incorporables en este nivel de enseñanzas.

Las prácticas no laborales y el aprendizaje informal comparten una cierta homogeneidad ya que coinciden en 9 de las 10 competencias principales: autoconfianza, espíritu de superación, voluntad de ayuda, empatía, orientación al trabajo en equipo, resistencia al fracaso, mejora continua, positividad frente al cambio y apertura al aprendizaje continuo.

La Formación Profesional para el Empleo se asemeja a las enseñanzas universitarias, al compartir 4 de las 5 competencias principales: espíritu de superación, iniciativa, proactividad e integridad.

En el resto de momentos educativos, existe una diversidad mayor que se representa en que han sido necesarias incluir 22 competencias para elaborar el *top ten* de todas las etapas educativas.

De los resultados que se obtienen por análisis de la media de todas las competencias para cada etapa educativa se puede concluir que la Formación Profesional, Formación Profesional para el Empleo, y la Universidad son aquellas etapas educativas en la que se considera que es más necesaria es la incorporación de las competencias relacionadas con el emprendimiento.

La promoción de la iniciativa emprendedora en la educación y en la formación es uno de los fines vertebradores del presente proyecto, y la generación de competencias en la Formación Profesional para el Empleo constituye un objetivo específico en sí mismo, por lo que conviene concluir este apartado con una revisión específica de las competencias más relevantes en la FPE.



Figura 18. *Top ten* de las competencias más importantes en la Formación Profesional para el Empleo

El espíritu de superación, la iniciativa y la proactividad componen las tres principales competencias a transmitir en el FPÊ, todas ellas enfatizan el acercamiento dinámico del alumno hacia el emprendimiento. La resistencia al fracaso, la integridad, la automotivación y la adaptación y flexibilidad, remarcan la necesidad de preparar al alumnado para afrontar las situaciones adversas y las complicaciones de una actividad de emprendimiento. Por último, aunque no menos importantes, la apertura al aprendizaje continuo, la autoconfianza y la empatía completan el decálogo de competencias fundamentales para el emprendimiento en la FPE.



# 3.

Consecuencias y repercusiones que tiene la generación de competencias de emprendimiento en distintos contextos

El trabajo de los foristas en la primera mesa presencial se desarrollo a partir de tres grupos de trabajo, con el objetivo de reflexionar sobre las consecuencias y repercusiones de la generación de competencias de emprendimiento en tres campos clave:

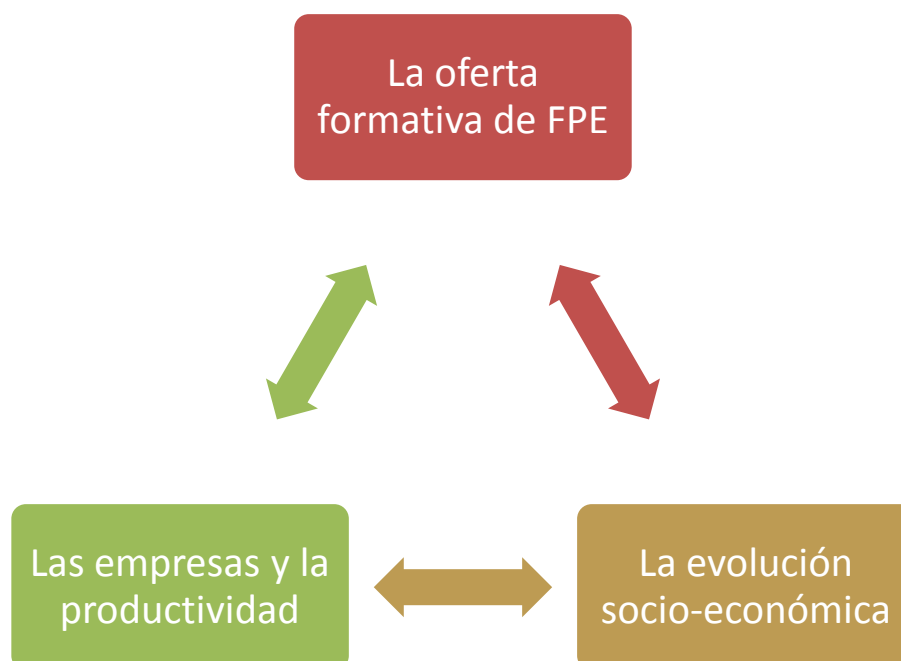


Figura 19. Generación de competencias para emprender en tres campos clave

La propuesta de trabajo a cada uno de los grupos para conseguir el objetivo, consistió en definir el emprendimiento y tratar, las barreras y dificultades, las claves para el éxito y las consecuencias y repercusiones en cada uno de los ámbitos.

### 3.1. Formación para el Empleo

En este grupo de trapajo se plantea como definición de emprender, un proyecto de vida, de cualquier persona que pone sus ideas en la práctica para cubrir una necesidad mal cubierta en la sociedad. Se ha querido recalcar el proyecto de vida, ya se ha visto que el empresario o emprendedor no solo dedica su vida al trabajo, sino que ese trabajo le traslada también muchas veces a casa porque es muy complicado abstraerse de lo que es solo la parte laboral, por lo que se convierte en un proyecto de vida.

En cuanto al status quo con respecto a la oferta formativa de formación para el empleo se ha detectado que el emprender es ahora mismo algo anejo a la formación profesional, es decir existe como un pequeño grupúsculo al final de una formación profesional al uso, pero no es algo que esté integrado en los distintos contenidos o currícula formativa; las acciones que se realizan en este ámbito formativo se queda en la dimensión de información, no va más allá, es decir no es algo formativo.

Actualmente los programas de formación para el empleo se han dedicado fundamentalmente al mantenimiento del empleo y a la búsqueda de empleo por cuenta ajena, pero no tanto a la promoción del autoempleo.

Hay ciertas instituciones y buenas prácticas en materia de emprender como son los viveros de autoempleo, considerados como una herramienta muy útil para lograr crear tu propia empresa puesto que además de formación, se realiza orientación y seguimiento de los proyectos.

Una característica de la situación en la que estamos actualmente, es que a la hora de crear una empresa se emprende por unos temas de subsistencia básica: "estoy a punto de quedarme sin dinero del desempleo, voy a crear una empresa". Esto provoque que no se cuente con las bases o pilares necesarios o con las condiciones óptimas; digamos que es la necesidad y la desesperación la que hace a las personas crear una empresa.

En cuanto a barreras y dificultades, se identifican la falta de ejemplos que motiven, que sean reales y accesibles al ciudadano de a pie.

También se ha identificado como barrera y dificultad la no realización de estudios de mercado cuando se tiene una idea de negocio, estudiando la puesta en marcha de ideas similares y claves de éxito. Por otro lado se resalta la ausencia de proactividad en muchas de las personas que van a emprender, no han encontrado la necesidad de estudiar previamente la viabilidad de la idea de negocio y las posibilidades de ponerlo en marcha.

Hay un gran grupo de emprendedores no cualificados que adolecen de las competencias básicas para generar un negocio, además de las competencias para emprender. La falta de cultura del esfuerzo es ese concepto de "hacerse rico en cuatro días", esto que comentó Aurelio de voy a hacer una empresa y en seguida me lo compra google o no sé quién y en seguida me hago rico, no tenemos ese concepto de mantener la empresa a lo largo del tiempo y quererse hacer rico rápidamente.

En cuanto a las claves para el éxito, se hablaba de formación con sentido, programada y planificada para conseguir conectar la formación al proyecto de emprender.

Como una clave para el éxito, es la realización del estudio de mercado y la detección de proyectos de éxito en el campo que se va a emprender. El estudio de los casos de éxito permitirá al emprendedor no partir de cero.

Otra clave consiste en promover el espíritu emprendedor en la formación para el empleo, creando competencias que faciliten el reciclaje a través de la formación. Potenciar la definición del proyecto de vida y que sea posible que cada uno defina un itinerario vital, no solo formativo, sino profesional, de uno mismo.

Por último las consecuencias y repercusiones en el campo de la formación, la más importante a considerar ha sido la consideración de la figura del formador como esencial para la integración de las competencias para emprender en los distintos currículos formativos para que sea una materia

más dentro de los cursos de formación pero muy conectada con los propios contenidos de esa acción formativa.

Es necesario formar a los formadores para conseguir transmitir ese espíritu de emprender y facilitar la creación de esas competencias.

## 3.2. En las empresas y la productividad

En primer lugar y en cuanto a la definición de emprendimiento y marcar el status quo, el grupo de trabajo pone encima de la mesa la pregunta sobre si ¿el emprendedor nace o se hace? Y a partir de ahí, intentando cerrar una definición se dice que emprender es poner en marcha una actividad económica, existe la sensación de tener que poner en marcha algo, de arrancar algo.

Se considera importante hacer un análisis del contexto, visualizar las oportunidades de generación de valor en términos económicos y sociales y poner en marcha una nueva realidad. Se concluye diciendo que probablemente emprender es una verdadera actitud, planteando que es necesaria una actitud regenerativa, tener la capacidad de reinventarse de forma permanente para superar las dificultades.

**En la parte de barreras y dificultades** para poner en marcha esa actividad económica, para arrancar un proyecto que es lo que el emprendedor necesita, más allá de si nace o se hace, se resalta la promoción dentro de la propia empresa de la tipología de liderazgo; nos encontramos con líderes que fomentan la actitud emprendedora dentro de sus propios equipos y están generando valor dentro de la empresa, pero nos encontramos con líderes, que sin embargo tienen la sensación de que al fomentar ese tipo de actitud emprendedora lo que hacen es , en el medio plazo, descapitalizar su compañía y generar oportunidades que quizá no reviertan directamente en su empresa. Lo que demuestra que no hay una actitud emprendedora que no asuma unos niveles de riesgo, por lo menos en el momento del arranque y muchas veces lo que les falta a las personas que tienen la idea de emprender es dar unos cuantos pasos más allá y trabajar en el proyecto de ejecución, que intenten convertirlo en una realidad, bajarlo a tierra, por lo que es precisamente ese proceso de aterrizar una idea en un proyecto que realmente pueda realizarse en el medio y en el largo plazo cuando muchas veces surgen las principales barreras para poner en marcha ese proyecto.

Por lo tanto las **claves para el éxito** están en el **liderazgo empático**, y la capacidad de **transformar la creatividad en resultados concretos**, hemos hablado de generosidad del empresario en ese contexto, encontrar empresas que tienen la capacidad o el ánimo de ofrecer a sus trabajadores espacios de crecimiento y de formación en el área del emprendimiento, siendo generoso y sabiendo que estás incorporando dentro de la actividad del trabajador una parte de tiempo que puede llegar o no a revertir a ti, que hace referencia a lo que se hablo antes, de tener capacidad de asumir riesgos.

Creemos que **promover una cultura de colaboración** y no una cultura de competencia dentro de las compañías es crítica, probablemente para cualquier ámbito, lo decía José Antonio, pero una red de colaboración es probablemente lo que permitirá que crezcan proyectos emprendedores dentro de las compañías o en paralelo a las compañías que tengan la capacidad de desarrollarlo. Sobre todo muchas veces nos falta tener una visión de largo plazo que implique mirar más allá y ser conscientes de a dónde queremos llegar y los pasos que hay que dar.

Pasamos ya a la parte final de **consecuencias y repercusiones** y lo uno con esta parte de visión a largo plazo, lo que conseguimos incorporando la cultura del emprendimiento y del emprendizaje dentro de la empresa, es crear un mayor número de proyectos sostenibles en el largo plazo, que aportan valor añadido real porque ha pasado por un proceso de análisis en el que se ha tomado en cuenta el contexto de desarrollo y las probabilidades de éxito reales, probablemente aportan valor desde el punto de vista de diferentes variables, desde distintas métricas.

Repercuten también en el enriquecimiento del trabajador con independencia de que después pongan o no en marcha un proyecto al margen de la compañía en la que se está fermentando ese contexto de emprendimiento, de emprendizaje.

Y por último se resalta que cuando una persona se imbuje de esa cultura del emprendimiento y comprensión de los proyectos, el trabajador los analiza con perspectiva y a más largo plazo seguro que lo que surge es un mejor nivel de compromiso y de implicación con el proyecto y con las empresas que tienes en mente y que quieres poner en marcha, con la idea de que información es valor y poder, relación entre el proyecto en el que quieres trabajar, en el que quieres crecer como emprendedor, valoras más lo que estás obteniendo, te implicas más en el nivel de compromiso, con el proyecto o con la empresa.

### 3.3. En la evolución socio-económica

Respecto a la definición y status quo, este grupo aclara que en el emprendimiento no es solo generar una empresa; emprendimiento es una actitud y una cultura orientada a generar valor en la sociedad, aplicando criterios de eficacia, eficiencia y sostenibilidad.

Respecto al estatus quo se han destacado dos cuestiones importantes por un lado un déficit importante de valores relacionados con la iniciativa y con la cultura del esfuerzo en la sociedad, y en segundo lugar, en que las acciones relacionadas con el emprendimiento se han delimitado a proyectos puntuales sin continuidad.

En lo relativo a **barreras y dificultades**, se señalan tres. Lo primero sería que hoy en día no existen sectores económicos buenos, ni malos. Solamente hay empresas buenas o malas y que el buen funcionamiento de esas empresas depende en gran medida del emprendedor, esto supone una dificultad, pero también una oportunidad.

Por otro lado se ha observado que no existe una definición del empresario como profesional, es decir un trabajador cualificado o no se considera parte de una profesión, sin embargo en el caso del empresario falta esa percepción de ser una profesión, hay personas que son empresarios a lo largo de toda su vida, pero falta esa identificación propia.

Y como tercera barrera o dificultad hemos observado la escasísima formación del empresario; hay una oferta formativa se han orientado todas las acciones formativas hacia el trabajador, pero existe un déficit importante de formación en el empresario.

En el apartado de claves para el éxito se han apuntado tres como las más importantes, por un lado promover el autoconocimiento, el auto-diagnóstico de las personas, para conocer la potencialidad relacionada con el emprendimiento. Se hablaba de todo lo relacionado con la educación de personas que llegan a la universidad incluso y les proponen que se definan a través de treinta adjetivos y que no saben usar más que tres adjetivos en esa definición de sí mismos, ahí falta un conocimiento de cuáles son tus habilidades, tus capacidades y esa falta de conocimiento influye a la hora de dar el paso a una iniciativa emprendedora o no.

Otra de las claves para el éxito y que está relacionada con las competencias del grupo de Educación es que creemos que es necesaria una reforma integral de la educación, que genere una red educativa fuerte, que integre el emprendimiento a lo largo de todas las etapas educativas, especialmente desde las primeras etapas educativas, puesto que son las más eficaces. Se ponía el ejemplo de cuando se empezó a trabajar el tema del reciclaje y si se trabajaba en la etapa de primaria, tenía unos resultados muy potentes, que si luego se reforzaba en la etapa secundaria quedaban muy fijados, sin embargo cuando solo se trabajaban en primaria o se empezaban a trabajar en secundaria el éxito no era tan fuerte y a su vez, cuando se trabajaban solo en primaria no se afianzaban, es un poco la idea detrás de esta cuestión, pero también veíamos que esta reforma en la educación daría sus frutos a largo plazo es decir en 20 años aproximadamente, por lo tanto nos planteábamos que clave actual, paliativamente podemos poner en marcha y se ha observado la necesidad de que exista una mayor orientación e información a los estudiantes y dentro de esa mayor orientación e información hay que introducir el apartado del emprendimiento como una posibilidad de empleo real.

En el apartado de consecuencia y repercusiones se han identificado tres aspectos importantes. La primera es como repercutiría esa generación de competencias en la evolución socioeconómica, la primera de ella es que se produciría un cambio en los valores sociales, que nos alejaríamos de un valor social que nos ha marcado durante muchos años que ha sido el valor social de la dependencia, dependencia de la familia, del Estado y podríamos estar trabajando más en un terreno de la iniciativa y del emprendimiento.

La segunda conclusión es que se podría generar un empleo propio para las personas, pero también aumentar las posibilidades de un empleo diferido a la sociedad y que además en tercer lugar se podrían estar construyendo

empresas más estables, más solventes y sobre todo sostenibles y que aportaran un mayor valor a la sociedad.

### 3.4. Conclusiones

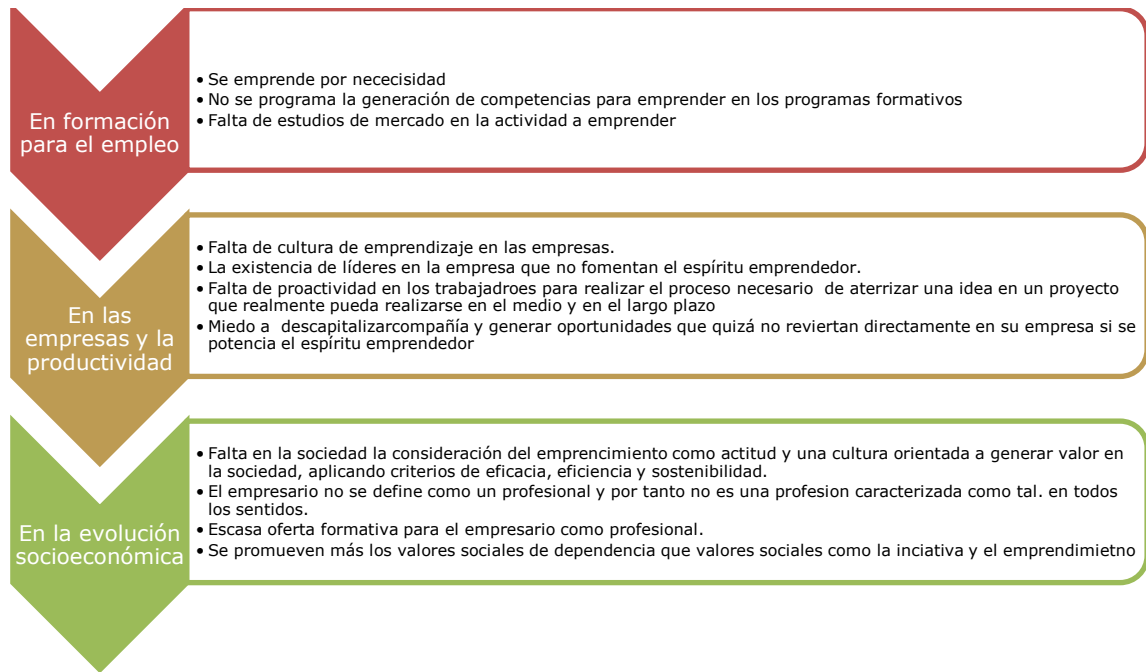


Figura 20. Barreras para la generación de competencias para emprender

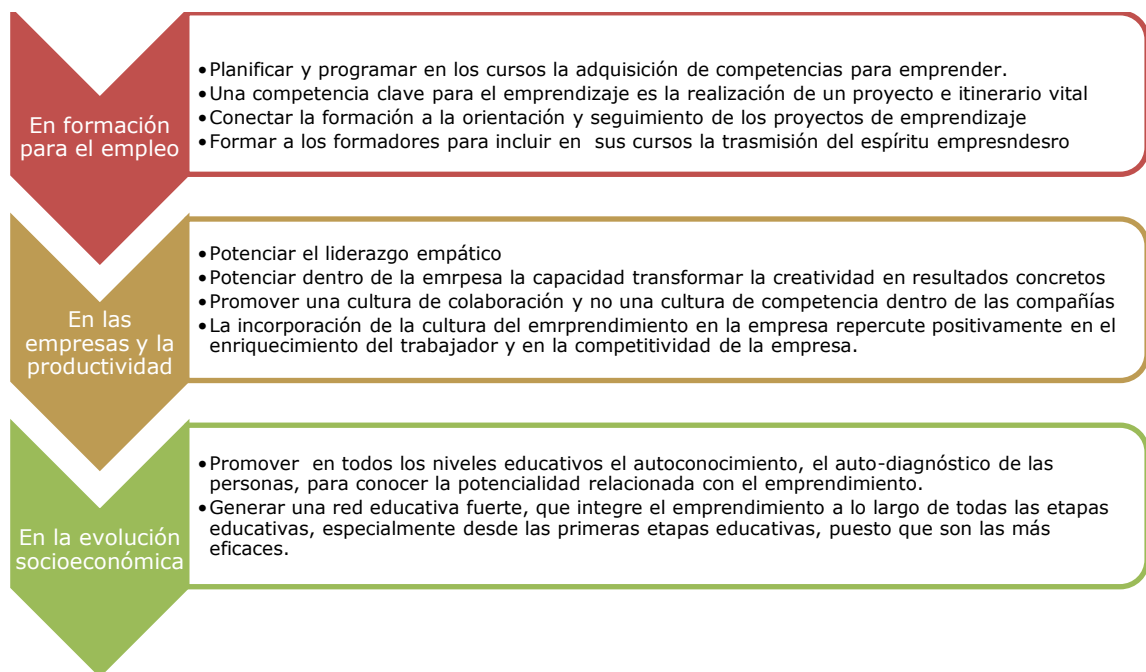


Figura 21. Claves para el éxito para la generación de competencias de emprendimiento



# 4.

Estrategias metodológicas para la generación de competencias para emprender

Con el objetivo de valorar las distintas estrategias metodológicas que se han de poner en marcha para generar competencias para emprender, se contó en la segunda mesa del foro con las ponencias de Don Javier Gregori Cruz, responsable de innovación de la Fundación laboral de la construcción y de Doña Alejandra Cortes Pascual, Profesora Titular y Directora de la Cátedra Colegio Juan de Lanuza de Innovación Educativa de la Universidad de Zaragoza.

Asimismo, durante esta misma mesa, se trabajó en grupo con el objetivo de concretar de forma más precisa las distintas estrategias metodológicas y actividades para la generación de competencias para emprender en el ámbito de la Formación Profesional para el Empleo.

### 4.1. Aprender a emprender (metodologías)

Esta ponencia fue realizada por Don Javier Gregori Cruz, responsable de innovación de la Fundación laboral de la construcción.

Según las tesis de Ken Robinson<sup>7</sup>, el actual sistema de educación está siendo cuestionado, ya que fue diseñado para una economía industrial, donde se fomentan solamente algunos aspectos de la inteligencia humana y no, por ejemplo, la economía de talentos.

Sobre esta base, la educación debería parecerse más a la agricultura que saca lo mejor de cada uno y no a la producción industrial o en masa.



Figura 22. Algunas ideas sobre la educación actual

Un ejemplo que ilustra lo anterior se da en la comparación de la educación infantil, las diferencias de la etapa preescolar donde el alumno tiene un

<sup>7</sup> Sir Ken Robinson (Liverpool, Inglaterra, 1950) es un educador, escritor y conferenciante británico, experto en asuntos relacionados con la creatividad, la calidad de la enseñanza, la innovación y los recursos humanos

papel más activo y recibe estímulos, mientras que en la primaria es un individuo pasivo que recibe información.



Figura 23. Diferencias entre el aula de infantil y el aula de primaria

“¿Son las competencias para emprender cualitativamente diferentes?”

Por último, cabe destacar que las competencias para emprender no son diferentes de las competencias para aprender y, por tanto, sería necesario en ambos casos aplicar una metodología activa para adquirir competencias, basada en proyectos reales y en la actividad del estudiante, donde la importancia radica en el proceso y su conexión con el mundo real (seguimiento, coaching, orientación, etc.).

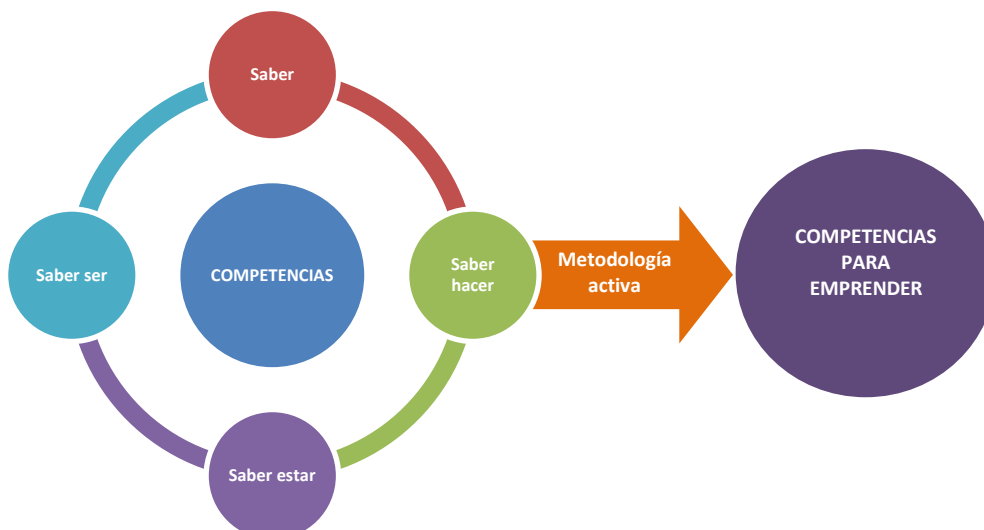


Figura 24. Competencias para emprender

## 4.2. Aplicación práctica de estrategias metodológicas para la generación de competencias para emprender

Ponencia realizada por Doña Alejandra Cortes Pascual, Profesora Titular y Directora de la Cátedra Colegio Juan de Lanuza de Innovación Educativa de la Universidad de Zaragoza.

La ponencia tuvo como objetivo mostrar la aplicación práctica de estrategias metodológicas para la generación de competencias para emprender, en dos iniciativas que se están llevando a cabo actualmente en Zaragoza:



Figura 25. Aplicación práctica de estrategias metodológicas

### 4.2.1. Cátedra Colegio Juan de Lanuza de Innovación Educativa

Esta cátedra nace del convenio firmado por la Universidad de Zaragoza y el Colegio-Fundación Juan de Lanuza y tiene los siguientes objetivos:

- Apoyar e incentivar proyectos de investigación en el ámbito del emprendimiento en educación y otros proyectos educativos.
- Crear una línea de innovación pedagógica y de investigación sobre coaching y programación neurolingüística a nivel educativo.
- Difundir el método fonético del aprendizaje de inglés que usa el colegio Juan de Lanuza a otros ámbitos educativos de la enseñanza del inglés.

- Incrementar la participación del profesorado del colegio en la universidad, para compartir experiencias adquiridas.
- Organizar formación continua para los profesionales del colegio, adaptada a sus necesidades.
- Fomentar la participación de estudiantes colegio en las actividades de la cátedra y ligar sus proyectos profesionales con su desarrollo vital.
- Y apoyo a la realización de tesis doctorales y proyectos fin de carrera.

En el marco de la Cátedra se ha puesto en marcha la asignatura **Emprender hoy**, obligatoria para todos los alumnos desde aproximadamente seis años. Los alumnos que la han cursado declaran que les ha facilitado su desenvolvimiento en el aula, además la materia se imparte íntegramente en inglés y los proyectos y la presentación de los mismos tienen el valor añadido de estar en una lengua extranjera.

La concepción del emprendimiento que se trabaja está encaminada a adquirir actitudes y competencias, para fomentar la iniciativa emprendedora y se pretende generar valores como pasión por lo que se hace, motivación, determinación, competencia, aprender a gestionar el error, buen humor, expresarse en una lengua extranjera, capacidad de aprender y curiosidad, trabajar en equipo, tener iniciativa, además de identificar y cultivar un **rasgo distintivo, como una diferencia que genera valor** como la capacidad de comunicación, las cartas de recomendación y trabajos realizados, independientemente del currículo.

Las actividades que se trabajan son:

- ✓ Investigación e innovación (trabajar el tema del emprendimiento desde los 3 años hasta el bachillerato)
- ✓ Formación del profesorado
- ✓ Difusión del centro
- ✓ Crear material pedagógico (unidades didácticas, etc.)
- ✓ Enseñar métodos de investigación a los alumnos desde secundaria
- ✓ Formación en gestión de proyectos (proyecto a que “te atreves con elementos de coaching educativo”, programación neurolingüística y espiritualidad vinculada a las competencias emocionales).

Más información en:

[http://www.juandelanuza.org/catedra/catedra\\_proyectos.html](http://www.juandelanuza.org/catedra/catedra_proyectos.html)

#### *4.2.2. Proyecto de Innovación Docente de la Universidad de Zaragoza*

Este proyecto tiene como objetivo que los alumnos trabajen la competencia proactiva, como una forma de prevención primaria, es decir, intervenir antes de que surja un problema.

Consiste en la búsqueda de información de los sitios en donde se aspira a seguirse formando o trabajar después de terminar los estudios universitarios, con el fin de estar más preparados al conocer de antemano los requerimientos del mundo formativo o del mercado laboral en el que se está interesado. Además se trabaja también las competencias de comunicación, el trabajo autónomo y en grupo, responsabilidad y aprendizaje permanente, con el fin de crear **Portafolios profesionales**, que a diferencia del currículo hacen hincapié en las **competencias** de la persona.

Cabe destacar que este proyecto ha conseguido el reconocimiento de Proyecto de Evaluación, Divulgación y Reconocimiento de Experiencias Innovadoras de Especial Interés por la Universidad de Zaragoza y toda la información obtenida de él está disponible en un sitio web para el libre acceso de los alumnos a la misma:

<http://www.unizar.es/innovacion/>

Este proyecto tiene ya 7 años desde su puesta en marcha y actualmente 21 profesores universitarios trabajan en él.

### 4.3. Reflexión sobre las estrategias metodológicas y actividades para la generación de competencias para emprender en el ámbito de la formación profesional para el empleo.

Con el objetivo de delimitar estrategias metodológicas relacionadas con el emprendimiento, se desarrolló durante la segunda mesa cuatro grupos de trabajo que trabajaron sobre las distintas competencias identificadas como clave para emprender en el cuestionario que cumplieron los foristas durante la segunda actividad on-line en el foro virtual<sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> Más información en el capítulo 2 del presente documento

## GRUPO 1

El **Grupo 1** reflexionó sobre la generación de las siguientes competencias:



Figura 26. Competencias para emprender. Grupo 1.

Las estrategias metodológicas y actividades propuestas relacionadas con estas competencias son:

1. Desarrollo de **un caso práctico, sectorial y temático**, que tendría que estar bien adaptado y presentado, apoyado con cualquier método, pero sobre todo práctico.
2. Intercambio de información entre el alumno y el docente a través de herramientas **web 2.0**, reforzando el aprendizaje con el concepto de que tanto el alumno como el docente pueden aprender el uno del otro.
3. Desarrollo de foros prácticos y/o **comunidades de aprendizaje** con alumnos que han recibido formación para poder intercambiar sus dudas, problemas, experiencias de éxito y fracaso. Podrían ser en abierto para que pudieran acudir todo tipo de personas con todo tipo de circunstancias. Se considera que sirve para reforzar todo tipo de capacidades.

“...la metodología que consideramos como estrella, porque que serviría para reforzar todas las capacidades, consiste en desarrollar foros prácticos, podrían ser foros virtuales”

4. Desarrollo de competencias a través **de juegos virtuales tipo simulador**, de los cuales ya existen en el mercado. Pensamos que todas estas herramientas tienen que ser muy motivadoras, para que las personas tengan ganas de practicarlas.

5. Información y análisis de **casos “de éxito” y “de fracaso”**, es decir **historias empresariales** adaptadas al sector. Apoyadas con un vídeo.
6. **Trabajo en grupo** para la investigación sobre las necesidades de cualificación y requisitos que solicitan las empresas para poder trabajar en ellas.

## GRUPO 2

El **Grupo 2** reflexionó sobre la generación de las siguientes competencias:



Figura 27. Competencias para emprender. Grupo 2.

Las estrategias metodológicas y actividades propuestas relacionadas con estas competencias son:

1. En cuanto al liderazgo, la primera estrategia es **aflorar o modelar la actitud de liderazgo** a través de competencias clave como la motivación, la escucha activa y la autoestima.
2. Para desarrollar la capacidad de impacto y de influencia, es necesario **trabajar las emociones propias, por ejemplo el auto-concepto y ajenas**, es decir, los clientes para fomentar el concepto de grupo, de marca.  

“...las tienditas de barrio trabajan muy bien la cercanía, el trato humano, por lo que el tipo de pertenencia es un arma para el emprendedor”.
3. En lo que respecta a la **orientación al trabajo en equipo**, es importante el fomento a la empresa, así como el coaching, pasar del trabajo individual al trabajo en equipo. Las prácticas en este sentido,

sirven para trabajar en competencias comunes y para fomentar ese espíritu de equipo.

4. Por lo que se refiere a **habilidades comunicativas y escucha activa**, la ejecución de la presentación de proyectos en plenario y debates dirigidos en el aula.

“En Suecia, por ejemplo, la primera presentación se hace pronto, ya que el sistema educativo obliga a que cada mes el alumno tiene que hacer una presentación y eso durante todo su itinerario formativo y educativo, entonces se habla de la presentación de proyectos en plenario y debates dirigidos, no vale hablar de un tema a través del delegado del curso”

5. En cuanto a la **motivación y la empatía**, hay que trabajar en situaciones reales, para que se vivan directamente, incentivar con ejemplos de éxitos reales y con role playing. El conocimiento de casos de éxito real, es decir, que venga una persona que ha sido emprendedora y que su empresa o su creación ha resultado exitosa.
6. Para construir relaciones interpersonales sería necesario promoverla de forma estructurada, fomentando un cambio o “abandono de la zona de confort”, es decir, procurar que no tenga esos problemas o esas aficiones personales que, al final, son perjudiciales para el buen desarrollo del curso y el objetivo del mismo que sería el cooperar.

### GRUPO 3

El Grupo 3 reflexionó sobre la generación de las siguientes competencias:



Figura 28. Competencias para emprender. Grupo 3.

“...la página web que se llama *yoriento* trabaja, entre otras técnicas de motivación, la de ofrecer 5 euros y analizar quien se atreve a cogerlos y las razones que tienen para hacerlo, sirviendo esta experiencia para observar y reflexionar sobre qué es lo que nos mueve, nos motiva y cómo podemos automotivarnos”

Las estrategias metodológicas y actividades propuestas relacionadas con estas competencias son:

1. La realización y desarrollo de un **portfolio** profesional y personal, permite tratar muchas de estas competencias.
2. La competencia de la **automotivación** se podría trabajar mediante una actividad que se podría llamar **qué te cuesta, ponte una meta**, que consistiría en que al principio del curso se hace una reflexión sobre que nos cuesta, por ejemplo, me cuesta decir que NO o me cuesta hablar en público y nos ponemos como meta al final del curso haber avanzado para alcanzar nuestra meta.
3. Otra de las estrategias es **mírate al espejo**: mediante esta técnica al observarse a sí mismo y observar a la persona que tienes al lado, se busca el rasgo distintivo físico, para posteriormente profundizar en el rasgo distintivo en lo personal, con el objetivo de trabajar **la autoconfianza o el autoconocimiento**. Se puede reforzar con una actividad que es **búscate**; se trata ir rebuscando y ver qué es lo que se adapta más a ti, de forma que puedas añadir tantos adjetivos como deseos, o que te dejen porque otros compañeros van a intentar coger ese adjetivo que también les valga a ellos.
4. **Vídeos vidas**. A través de esta estrategia se plantea trabajar lo que es la **resistencia al fracaso, el espíritu de superación, la positividad frente al cambio, la adaptabilidad, la mejora continua, el espíritu crítico, la apertura al aprendizaje continuo y la capacidad de formar y llevar a cabo planes de vida y proyectos personales**. Esta estrategia se apoya en los vídeos que hay en youtube y permite observar vidas en ocasiones de personas conocidas y en ocasiones de desconocidos.

“...un ejemplo es el de una persona india que gana el premio nobel, que a los 14 años no sabía ni leer, ni escribir porque vivía en las calles, entonces a través de estos vídeos se pueden aprender competencias”

5. Una fórmula para trabajar las competencias de **adaptabilidad y espíritu crítico**, serían actividades de **simulación y role playing** que se puede establecer, por ejemplo, con un debate sobre un tema candente entre dos grupos, entre dos equipos que tienen que defender esas posiciones “arrojando” todos los argumentos de los que sean capaces para defender su postura, aunque sea una postura en la que no creen, que les sea impuesta en éste caso por el docente o por el coordinador de la actividad.

6. La competencia de la **integridad**, puede trabajar a través de una estrategia metodológica basada en el uso de los medios de comunicación, es decir, a través de **artículos extractos o podcast**, en los que se puede buscar ejemplos de integridad que nos lleven, a partir de la integridad de terceros, a buscar la integridad propia de cada persona,
7. En cuanto a los **planes de vida y proyectos personales y la proactividad**, la estrategia a aplicar sería la de decide tu **itinerario**, sal a buscar que es lo que van a requerirte para poder construir bien tu carrera formativa.
8. Para trabajar las competencias de **autocontrol y capacidad de superación** en situaciones límite se plantea la estrategia de **generar una situación límite** que, como docentes o formadores, se podrían establecer dos posibilidades: la negativa y la positiva. La negativa es llegar un día a clase y decir hay examen sorpresa, todo el mundo a responder y además este es el que vale para todo el curso, y ver cómo reaccionan los alumnos y como se han producido esas relaciones interpersonales entre los propios alumnos. La positiva sería decir que están todos ustedes aprobados, independientemente de lo que hayan hecho en el examen o en el trabajo, y de los conflictos que nos podamos buscar con los que sí han trabajado.
9. La siguiente estrategia toma el nombre de la pintura de Goya "**aún aprendo**" y se trata de trabajar las competencias de **apertura al aprendizaje continuo y de mejora continua**. Se aplicaría, por ejemplo, a personas que manejan internet, sobre todos los más jóvenes, llevándoles a páginas de internet, a aplicaciones que no conozcan y que son útiles, que son interesantes, etc., con el objetivo de plantearles la situación práctica de que se puede aprender cada día y adquirir conocimientos en cada momento.

#### 4.4. Instituciones intervinientes

Se podrían identificar hasta cinco grupos clave de entidades o instituciones, que pueden intervenir en el diseño, planificación y ejecución tanto de estrategias, como de acciones dirigidas al desarrollo de competencias para el emprendimiento en la FPE.

- ✓ **Administración reguladora:** su competencia sería la de legislar, impulsando un marco normativo común que articulara de forma clara y transparente el concepto de "emprendimiento".
- ✓ **Administración gestora:** su actuación comprendería la puesta en marcha de las políticas sobre emprendimiento definidas por la administración reguladora.
- ✓ **Servicios de formación:** su fin sería el de ofertar la formación necesaria para aumentar las competencias para emprender.

- ✓ **Servicios de orientación y apoyo:** su objetivo sería orientar al solicitante hacia los servicios de formación o hacia la creación de empresas o autoempleo, en función de sus características y necesidades, así como realizar su seguimiento.
- ✓ **Entorno empresarial:** su labor sería retroalimentar al sistema y respaldar su funcionamiento.



Figura 29. Instituciones intervinientes en el emprendimiento

## 4.5. Conclusiones

- Las competencias para emprender no son diferentes de las competencias para aprender, por tanto la **metodología debe de ser activa** y basada en proyectos reales y en la actividad del estudiante
- Se debe de trabajar la competencia para emprender como un **rasgo distintivo**, como una diferencia que genera valor.
- Es importante impulsar la creación de **portfolios profesionales**, que a diferencia del currículo hacen hincapié en las competencias de la persona.

Las estrategias metodológicas propuestas para impulsar el aprendizaje de competencias para emprender son:

- ✓ Reforzar el aprendizaje con el concepto de que tanto el alumno como el docente pueden aprender el uno del otro.
- ✓ Impulsar el trabajo colaborativo
- ✓ Motivar el aprendizaje mediante el uso de nuevas tecnologías
- ✓ Impulso del trabajo en grupo y en equipo
- ✓ Trabajar competencias clave como la motivación, la autoestima, la escucha activa o el autoconcepto
- ✓ Trabajar la automotivación mediante el establecimiento de metas individuales
- ✓ Impulsar la autoconfianza y/o el autoconocimiento mediante estrategias de autoanálisis
- ✓ Apoyo y orientación en la construcción del itinerario formativo y profesional
- ✓ Generación de situaciones límites para fomento del autocontrol
- ✓ Fomento del aprendizaje y mejora continua a lo largo de la vida

Las actividades propuestas para trabajar las competencias para emprender irían en la línea de impulsar:

- ✓ Casos prácticos adaptados al emprendimiento
- ✓ Impulso de la web 2.0 como elemento de intercambio de información
- ✓ Desarrollo de foros prácticos y/o comunidades de aprendizaje
- ✓ Desarrollo de competencias a través de juegos virtuales tipo simulador
- ✓ Historias empresariales de "éxito" y "fracaso"
- ✓ Actividades de coaching.
- ✓ Presentación de proyectos en plenario y debates dirigidos
- ✓ Fomento de actividades de role playing
- ✓ Impulso del uso de portfolios
- ✓ Uso de vídeos vidas a modo de ejemplo
- ✓ Uso de extractos de artículos y podcasts



# 5.

Actividades para promover el emprendimiento  
en la FPE

La sociedad española no es ajena a los procesos de cambio constantes que se han instalado en todo el mundo, en las últimas décadas. El paso de un modelo de sociedad sólida a una sociedad líquida, tal y como plantea Zygmunt Bauman, nos abre las puertas a un orden social nuevo, en el que las relaciones sociales y laborales están altamente marcadas por la fluidez, por la volatilidad, así como por la fuerte competitividad y necesidad de colaboración constante.

En este contexto, el emprendimiento y las actividades para su promoción en la educación en general y en la formación profesional para el empleo, en concreto, se ha convertido en un imperativo necesario. Desde este foro se ha puesto el acento en generar conocimiento a partir del ya existente, por lo que unas de las primeras actividades abordadas consistió en recopilar aquellas actividades que han funcionado como impulsoras del emprendimiento.

Existe un volumen de información constante y diversa sobre este asunto en la sociedad, información que en muchos casos trasciende el ámbito de la formación profesional para el empleo, o el ámbito de nuestro país, pero que ilustra y ejemplifica el medio de afrontar la promoción del emprendimiento.

El conocimiento y la experiencia de los foristas, dirigidos por el equipo técnico, han servido para seleccionar y priorizar la información más relevante, posibilitando la elaboración del presente capítulo, centrado en las buenas prácticas y en las experiencias de éxito para el desarrollo de competencias para el emprendimiento en la formación profesional para el empleo.

### 5.1. Buenas prácticas para el desarrollo de competencias para el emprendimiento en la Formación profesional para el empleo

Uno de los objetivos específicos establecidos para este proyecto era analizar las diferentes prácticas existentes en la formación para la adquisición de las competencias que permitieran la transición a todas las formas de emprendimiento productivo, con el fin de elaborar conclusiones de buenas prácticas que sirvieran de base para la propuesta final. Este objetivo pretendía materializarse durante la reunión de la tercera mesa de foro.

Con tal fin, previo a la celebración de dicha reunión, el equipo técnico del proyecto planteó a los participantes una actividad para llevar a cabo a través del espacio virtual.

El principal objetivo de dicha actividad consistía en recopilar Buenas Prácticas existentes en la Formación (estrategias, programas, módulos, actividades, etc.-) para la adquisición de competencias para **el emprendimiento** con el fin de elaborar unas conclusiones que sirvieran de base para la propuesta final que se plantearía en la última mesa.

La actividad se estructuró en **2 fases**:

Una primera fase en la que cada Forista, de forma individual, debía consultar diferentes fuentes de información (documentales, personales, etc.) con el fin de identificar la práctica concreta de su propuesta.

En la segunda fase, cada forista debía aportar, a través del Blog del Espacio virtual, una descripción, en forma de resumen, de la buena práctica.

El resumen de cada práctica debía incluir en su desarrollo, como mínimo, los siguientes aspectos:

- ✓ Institución o entidad de la que emanaba la práctica,
- ✓ Etapa y nivel formativo en la que se había puesto en marcha,
- ✓ Breve descripción del programa con sus rasgos clave,
- ✓ Fortalezas del programa,
- ✓ Debilidades del programa,
- ✓ Sistema de evaluación
- ✓ Resultados e impacto
- ✓ Y enlaces a contenidos web con información adicional (si existieran).

A continuación, se presenta una breve reseña de las propuestas que se presentaron, así como información adicional.

### *5.1.1. DeforestACTION, publicado por Manuel Gutiérrez de Diego*

Se trata de un proyecto de colaboración global – por y para estudiantes de todo el mundo - puesto en marcha por estudiantes y profesores de la región Asia – Pacífico que decidieron que querían hacer frente al problema global de la Deforestación.



Formaron grupos de acción y diseñaron planes para combatir la deforestación en sus comunidades locales. Los estudiantes seleccionaron, mediante un sistema de votación en línea, una serie de cuestiones clave:

- Encontrar formas de preservar los bosques en el riesgo y crear medios de vida de los terratenientes locales.
- Crear una campaña mundial de sensibilización sobre la destrucción causada por la producción de aceite de palma.
- Colaborar con la población local y ayudar a los animales que son víctimas de la deforestación.

Los estudiantes decidieron centrar los esfuerzos de sensibilización y de recaudación de fondos hacia un proyecto en Borneo, Indonesia.

Para más información sobre este artículo del blog hacer "click" en <http://goo.gl/Ttpil><sup>9</sup> e introducir los datos de usuario "invitado" y contraseña "invitado".

Se puede obtener más información sobre el proyecto DeforestACTION a través del siguiente enlace <http://dfa.tigweb.org/>

### *5.1.2. Emprendimiento en el Instituto de Empresa, publicado por José Antonio Viejo Rodríguez.*

La práctica presentada describe las diferentes acciones que se llevan a cabo en el Instituto de Empresa Business School durante el proceso formativo de sus programas, principalmente de los MBA, a destacar, entre otros:



- Informe GEM (Global Entrepreneurship Monitor)
- Disciplinas de índole obligatoria y voluntaria.
- Laboratorio de empresas.
- Otros programas: conferencias, competiciones, club emprendedores, etc.

Asimismo, el artículo responde de manera ordenada a cada uno de los aspectos mínimos solicitados en la actividad.

Para más información sobre esta propuesta hacer "click" <http://goo.gl/pEH2J> e introducir los datos de usuario "invitado" y contraseña "invitado".

Se puede obtener más información sobre el programa de Emprendimiento en el Instituto de Empresa Business School a través del siguiente enlace <http://entrepreneurship.ie.edu>

---

<sup>9</sup> Para garantizar un funcionamiento óptimo de la herramienta de colaboración sobre la que se ha trabajado en este proyecto se recomienda utilizar la versión 8 del navegador Internet Explorer.

### *5.1.3. Plan para el Fomento de la Cultura Emprendedora en el Sistema Educativo – Junta de Andalucía, publicado por Patricia Olmo Montes.*

Este plan, aprobado por el Gobierno andaluz, integra 154 medidas cuya finalidad será promover la capacitación del alumnado andaluz en el desarrollo de proyectos empresariales y de mejora de las posibilidades de empleo.

Los principales ejes de esta estrategia emprendedora serán la formación del profesorado, la cooperación empresa-escuela y la adaptación de contenidos y materiales con la finalidad de alcanzar ocho grandes objetivos generales.

*Para más información sobre esta propuesta hacer "click" en <http://goo.gl/wWFhF> e introducir los datos de usuario "invitado" y contraseña "invitado".*

*Se puede obtener más información sobre el Plan para el Fomento de la Cultura Emprendedora en el Sistema Educativo de la Junta de Andalucía a través de los enlaces siguientes:*

*<http://www.juntadeandalucia.es/averroes/~emprender/documentos/decretoemprendedores.pdf>*

*[http://www.juntadeandalucia.es/averroes/cultura\\_emprendedora/](http://www.juntadeandalucia.es/averroes/cultura_emprendedora/)*

### *5.1.4. Programa EMPLEA-T Y EMPRENDE, publicado por Natalia Torralba Vicioso*

Se trata de una iniciativa dirigida para aquellos emprendedores residentes en Aragón que deseen participar en un programa de alto rendimiento para desarrollar sus proyectos empresariales a un nivel de excelencia.

El programa presenta un recorrido integral, proporcionando todo lo que necesita cada emprendedor para llevar adelante una idea o un proyecto profesional de forma completa. Desde el principio hasta el final.

*Para más información sobre esta propuesta hacer "click" [aquí](#)<sup>10</sup> e introducir los datos de usuario "invitado" y contraseña "invitado".*

*Se puede obtener más información sobre el programa Emplea-T y Emprende a través del siguiente enlace:*

*<http://www.iniciativaemplea.ibercaja.es/pempleatyemprende>*

### 5.1.5. Vivero de Empresas de San Blas (Madrid), publicado por Javier Pemau.

El principal objetivo de este proyecto es, por un lado, reforzar conocimiento y aportar oportunidades, y por otro, el fomento del espíritu emprendedor en el distrito de San Blas (Madrid).

Para más información sobre esta propuesta hacer "click" en <http://goo.gl/y0tKd><sup>11</sup> e introducir los datos de usuario "invitado" y contraseña "invitado".

Se puede obtener más información sobre el proyecto Vivero de Empresas de San Blas (Madrid) a través del siguiente enlace:

<http://www.madridemprende.net/Viveros/SanBlas/tabid/91/language/es-ES/Default.aspx>

### 5.1.6. Erasmus for Young Entrepreneurs, publicado por Raúl Flores Martos.



**Erasmus for Young  
Entrepreneurs**

Se trata de un proyecto iniciado por la Unión Europea. El programa se lleva a cabo dentro de la etapa educativa de prácticas no laborales y está orientado a ayudar a nuevos emprendedores a adquirir las habilidades y experiencia necesaria para gestionar una PYME mediante la estancia en prácticas en un negocio similar de otro país de la Unión Europea.

Para más información sobre esta propuesta hacer "click" en <http://goo.gl/TmIOD> e introducir los datos de usuario "invitado" y contraseña "invitado".

Se puede obtener más información sobre el proyecto Erasmus for Young Entrepreneurs a través del siguiente enlace: <http://www.erasmus-entrepreneurs.eu/>

---

<sup>11</sup> Para garantizar un funcionamiento óptimo de la herramienta de colaboración sobre la que se ha trabajado en este proyecto se recomienda utilizar la versión 8 del navegador Internet Explorer.

### *5.1.7. CPIFP "Los Enlaces". Creando cultura emprendedora, publicado por María Nieves García Casarejos.*



El proyecto de Vivero de Empresas CPIFP (Centro Público Integrado de Formación Profesional) "Los Enlaces", dirigido a los alumnos que proceden de la Formación Profesional reglada. El objetivo del Vivero es trabajar con los alumnos las competencias para el emprendimiento a través de diferentes actividades y experiencias y ayudarles a desarrollar y poner en marcha un proyecto empresarial.

Esta experiencia sería presentada por el Director del Centro durante la tercera mesa del foro.

*Para más información sobre esta propuesta hacer "click" en <http://goo.gl/V5yN1> e introducir los datos de usuario "invitado" y contraseña "invitado".*

*A continuación se ofrece un interesante vídeo promocional del cpiifp Los Enlaces producido por algunos de sus alumnos y ex - alumnos.  
<http://vimeo.com/49506880>*

### *5.1.8. El fomento de la creatividad y del espíritu emprendedor en el contexto de los ECTS, publicado por Sebastià Poy Alegret.*

La finalidad principal de este proyecto de innovación docente es desarrollar una metodología docente en el contexto de los créditos europeos (ECTS) que fomente el espíritu emprendedor y la creatividad entre los estudiantes de primer curso de la diplomatura de Turismo (EUTDH) de la UAB.

*Para más información sobre esta propuesta hacer "click" en <http://goo.gl/eBs4o> e introducir los datos de usuario "invitado" y contraseña "invitado".*

### 5.1.9. *Emprender en el retorno, publicado por Julio Bernardos.*



Figura 30. Algunas de las emprendedoras que han participado en el programa *Emprender en el retorno*

Esta iniciativa de Codesarrollo, activa desde 2007, tiene los siguientes objetivos:

1. Sensibilizar a la población aragonesa sobre la realidad de las migraciones y su relación con el desarrollo del país de origen y el de destino.
2. Formación ocupacional y empresarial de la población inmigrante en Zaragoza, con el objetivo de un posible retorno voluntario con un proyecto de emprendimiento, a países de Latino América y África, como Ecuador, Senegal, Colombia, Bolivia, Perú, Costa Rica, Guinea Ecuatorial y Marruecos.
3. Crear lazos entre el mundo empresarial aragonés y los países fuente principal de migración.

Para más información sobre esta propuesta hacer "click" en <http://goo.gl/P9NFM> e introducir los datos de usuario "invitado" y contraseña "invitado".

Se puede obtener más información sobre el programa *Emprender en el retorno* a través de los siguientes enlaces:

<http://bernardosyasociados.blogspot.com.es/2012/08/la-experiencia-de-una-emprendedora-en.html>

<http://www.fundacionsanezequiel.org/evento.asp?ID=18>

### 5.1.10. Acciones de codesarrollo en Senegal mediante la cualificación y consultoría de Microempresas y cooperativas, publicado por Julio Bernardos.



Figura 31. Momento en una de las sesiones de formación en Senegal

Los objetivos de este tipo de acciones son:

1. Mejorar la competitividad empresarial y comercial de 10 cooperativas y/o microempresas senegalesas mediante un programa de formación y consultoría.
2. Capacitar a 10 cooperativas y/o microempresas en gestión empresarial y comercial a través de un equipo formado por profesionales españoles y senegaleses.
3. Facilitar el acceso de 10 cooperativas y/o microempresas de Senegal a un intercambio de conocimientos comerciales responsables y sostenibles con empresas aragonesas.
4. Permitir el establecimiento y el desarrollo de un espacio de relación dotando a la empresa un papel primordial en la cooperación al desarrollo.”

Para más información sobre esta propuesta hacer "click" <http://goo.gl/cFr89><sup>12</sup> e introducir los datos de usuario "invitado" y contraseña "invitado".

Se puede obtener más información sobre el programa Emprender en el retorno a través de los siguientes enlaces:

<http://bernardosyassociados.blogspot.com.es/2012/05/proyecto-de-formacion-para-el.html>

<http://www.fundacionsanezequiel.org/evento.asp?ID=26>

---

<sup>12</sup> Para garantizar un funcionamiento óptimo de la herramienta de colaboración sobre la que se ha trabajado en este proyecto se recomienda utilizar la versión 8 del navegador Internet Explorer.

## 5.2. Experiencias de éxito para el desarrollo de competencias para el emprendimiento en la formación

Además de las de las propuestas presentadas a través de la actividad de desarrollo virtual, el planteamiento de la tercera mesa se basó principalmente en la presentación de Experiencias Exitosas por varios expertos estrechamente relacionados con la formación para el emprendimiento en diferentes niveles educativos.

### 5.2.1. Programa "Emprender en la Escuela" en Aragón

Esta experiencia fue presentada por **Pilar Romeo Burguete**, Jefa de la Unidad de Cualificaciones del Departamento de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno de Aragón – Dirección General de Formación Profesional y Educación Permanente – Agencia de Ordenación Académica de Aragón.

La ponencia se desarrolló conforme a los siguientes puntos:

#### A. Origen del programa

El programa de innovación, Emprender en la Escuela en Aragón, se lleva a cabo a través de un convenio entre el Departamento de Educación, Universidad, Cultura y Deporte, a través de la Dirección General de Ordenación Académica, y el Departamento de Industria e Innovación, a través del Instituto Aragonés de Fomento.

Dicho programa tuvo su origen en las necesidades que se detectaron en cuanto a:

- La introducción de la cultura emprendedora en el sistema educativo.
- El desarrollo de competencias emprendedoras en el alumnado.
- Ofrecer una visión positiva sobre el concepto de empresa.

#### B. Características del programa

- En el programa pueden participar centros sostenidos con fondos públicos que impartan F.P.
- Convocatoria de premios en la que los participantes deben presentar un proyecto empresarial de creación de empresa.
- Oferta de Talleres formativos y de asesoramiento que seleccionan los profesores en función de las necesidades de sus grupos de alumnos.



Figura 32. Características del programa "Emprender en la escuela en Aragón"

- El programa tiene el carácter de programa de Innovación.
- Parte de la premisa de que "los alumnos de F.P. son el motor de su propio futuro."
- Involucración de los centros para motivar a los alumnos e impulsar las iniciativas del auto – empleo.

### C. Actividades del programa

- **Proyecto empresarial**

- Los alumnos deben realizar un proyecto de creación de empresa.
- Los alumnos defienden su proyecto ante el jurado.
- Una comisión de expertos valora la viabilidad técnica y económica.
- Se seleccionan aquellos proyectos que recibirán el apoyo para su puesta en marcha.

#### Premios

En la convocatoria 2011/2012 se han establecido dos categorías:

- *Categoría A:* se premia la mejor elaboración de un proyecto de empresa.
- *Categoría B:* se premia la mejor iniciativa emprendedora.

En cada una de las dos categorías se otorga un primer premio, un segundo y un tercero.

#### Objetivo de los premios

- Fomentar en la FP el desarrollo de proyectos, metodología y materiales didácticos.
- Desarrollar y potenciar las características que componen el perfil de una persona emprendedora.
- Realizar un proyecto empresarial de creación de una empresa.

### Resultados

- Algunos premiados han dado los primeros pasos para la creación de su propia empresa.
- Experiencias de éxito de algunos alumnos que ha participado en el programa.

### • **Talleres formativos**

#### Finalidad

- Motivar a los alumnos para el auto-empleo y la creación de negocio.

#### Curso 2011/2012:

- 132 talleres
- 4.752 alumnos de
- 63 centros educativos.

#### Oferta:

- "Generación de ideas de negocio y técnicas de creatividad para realizar un plan de empresa diferente e innovador".
- "Planificación estratégica de proyectos; cliente, mercado, entorno y herramientas del marketing."
- "Rentabilidad económica, ayudas y financiación del proyecto de empresa"
- "Internet, el escaparate al mundo de tu empresa"
- "Experiencias emprendedoras relacionadas con su especialidad contadas en persona "

### **D. Normativa**

La normativa que regula las cuestiones relacionadas con el emprendimiento a nivel europeo, nacional y autonómico, que ha llevado a la implantación de este tipo de programas es:

#### • **Europa**

- Consejo Europeo de Lisboa 2000 "sociedad del conocimiento"
- Consejo Europeo de Estocolmo 2001
- Libro Verde para el fomento del espíritu empresarial en Europa de 2003
- Programa Marco para la Innovación y la Competitividad (2007-2013)
- Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo de 2005
- Marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y formación 2020

- **España**

- Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional (L.O. 5/2002)
- Ley Orgánica de Educación (LO. 2/2006), y el Real Decreto por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo
- Una línea estratégica del II Plan Aragonés de FP 2009/2012
- La Ley 2/2011 de Economía Sostenible

- **Aragón**

- II Plan Aragonés de la Formación Profesional FP 2009/2012

### **E. Integración del espíritu curricular**

*(...) la integración del espíritu emprendedor en los currículos es bastante compleja (...)*

- En todas las familias profesionales, a través de:
  - Módulo de Formación y Orientación Laboral.
  - Módulo de Empresa e Iniciativa Emprendedora
- En la familia de Administración, a través de:
  - Módulo de Proyecto Empresarial (En Administración y Finanzas)
- En todos los ciclos, a través de:
  - Módulo de proyecto empresarial.

### **F. Formación del profesorado:**

En relación a este tema, se destacan las siguientes afirmaciones:

*(...) los profesores son el elemento básico, capaces de generar en el alumnado la inquietud por crear, en el futuro, su propio puesto de trabajo (...)*

*(...) cuando empecé con todo esto detecté que el profesorado no estaba motivado y cuando esto sucede es muy complicado trasladar la motivación y el espíritu emprendedor al alumnado (...)*

*(...) algunos profesores de los módulos de las familias profesionales no ven la necesidad de integrar el espíritu emprendedor y las competencias para el emprendimiento en los currículos (...)*

- Formación de profesores especialistas (FOL, AE).
- Formación de profesores de las familias profesionales.

## G. Novedades año 2011 – 2012

- Incrementar la creatividad y la innovación, incluyendo el espíritu empresarial en todos los niveles de la educación y la formación.
- Convocatoria del Programa "Emprender en la Escuela" extendida a Bachillerato, en primer lugar, y a ESO más adelante, a través de:
  - Economía
  - Tecnología
- Convocatoria de premios en otras categorías.

## H. Proyecto SUDOEFOP (Sudoeste Europeo Formación Profesional)

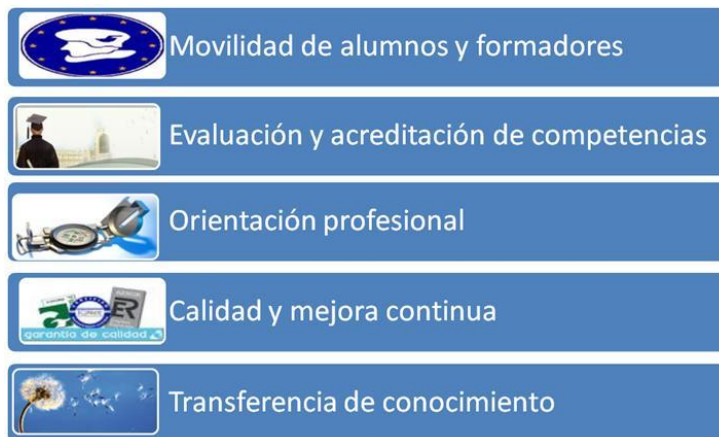
Red colaborativa transnacional para la gestión del conocimiento en Formación Profesional en el que participa el Gobierno de Aragón.

<http://todofp.es/todofp/profesores/Europa/Proyectos-en-los-que-participa-el-Ministerio-de-Educaci-n/Sudoefop.html>

- **Socios:**

- Ministerio de Educación.
- Departamento de Educación del Gobierno de Aragón.
- Junta de Andalucía.
- Aquitania.
- Asociación de empresarios de Aveiro.

- **Áreas del proyecto:**



- **Líneas de trabajo del área:**

- Contactos periódicos entre empresas y centros de formación para retroalimentación a fin de avanzar en la relación entre ambos.
- Análisis y mejora de la sistemática relativa a estancias formativas en empresas para profesores.
- Estudio respecto a la mejora de la cualificación de técnicos y técnicos superiores de Formación Profesional.
- Elaboración de iniciativas para sensibilizar y fomentar el espíritu innovador.

- Utilización de la herramienta informática del Proyecto como punto de contacto entre los empresarios y los centros de formación.

## **I. Apoyo a la innovación y el emprendizaje**

Las iniciativas de sensibilización y fomento de la innovación y el emprendizaje se han canalizado a través de diferentes acciones, tales como:

- Formación "Gestión de la innovación" para responsables de centros (CREA).
- Concurso Sudoefop de emprendedores para alumnos que han cursado FP.

### Líneas de trabajo Concurso SUDOEFP

- Se aprobaron las bases del Concurso de emprendedores SUDOEFP en el Comité de Pilotaje del Seminario de Madrid.
- Se consiguieron patrocinadores para el concurso por parte de los socios
- Se seleccionaron los proyectos que representaban a algunos de los socios y se hicieron llegar a Aragón.
- La reunión del Jurado se desarrolló en Zaragoza a finales de febrero de 2011.
- La entrega de premios se realizó en el Seminario Final del Proyecto en Aragón.

### Normas de participación

- Fomentar y estimular la cultura emprendedora entre los estudiantes de formación profesional y aprendices del territorio SUDOEFP.
- Despertar el espíritu emprendedor de los jóvenes y contribuir a que adquieran los conocimientos necesarios para poder concretar una idea empresarial en un "plan de negocio", que relacione lo aprendido por ellos tanto con el mundo de la economía como con el de la empresa.
- Desarrollar en los alumnos habilidades como la iniciativa, la creatividad, el liderazgo, el trabajo en equipo, la organización, la capacidad de investigación y de síntesis, la habilidad en la toma de decisiones, la asunción de riesgos, la resolución de conflictos y la comunicación.
- Potenciar y valorar el trabajo compartido entre diferentes familias profesionales.
- Motivar a los participantes, a fin de que algún día puedan hacer realidad su idea empresarial.

Tras la ponencia, se inició el turno de preguntas correspondiente en el que se abordaron las siguientes cuestiones:

En primer lugar, se consultó a la ponente acerca de la existencia de datos sobre la generación de iniciativas de emprendimiento de las personas que asisten a los talleres.

En este sentido, se confirmó que desde el Departamento de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno de Aragón no se lleva a cabo un control. Sin embargo, se apunta que en ocasiones, desde los centros, si se sigue la evolución de esos proyectos y, en particular, de aquellos que han sido premiados, a los que se les hace un seguimiento y asesoramiento desde el Instituto Aragonés de Fomento.

*"(...) los alumnos demandan asesoramiento y se les motiva para iniciar el proyecto, pero no se lleva a cabo el seguimiento. Quizás esta sea una nueva línea de mejora que debemos abordar en un futuro próximo (...)"*

Por otra parte, se consultó sobre las acciones que se iban a llevar a cabo para impulsar, entre los formadores de los módulos de las familias profesionales, la puesta en práctica de la transversalidad del emprendimiento.

Al respecto de este tema, se habló de la gran preocupación del Departamento de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno de Aragón acerca del mismo. En este sentido se comentó que, en primer lugar, se habían desarrollado acciones de formación para el profesorado de FOL e Iniciativa Emprendedora y que, por otra parte, se estaba trabajando sobre las acciones dirigidas a motivar al resto de formadores para que integren el emprendimiento en sus currículos.

*"(...) creemos que existe cierta dificultad para que los formadores asistan de forma voluntaria a las actividades que convoquemos. En ocasiones porque consideran que no es necesario, y otras veces porque priorizan su formación hacia otras actividades más específicas de su área (...)"*

Más allá de las preguntas que se fueron planteando en relación a esta ponencia, durante el debate surgieron varias reflexiones acerca del contenido de la misma.

Una de las preocupaciones manifestadas, estaba referida a la dificultad que les supone a los formadores, de los que, a priori, se les presume desconocimiento en esta materia, para aplicar estrategias metodológicas, tanto para la integración del emprendimiento en los currículos, como para la evaluación de proyectos emprendedores.

Asimismo, surgió la inquietud acerca de la aplicación de idéntica metodología de evaluación a los proyectos de auto – ocupación y a los de emprendimiento, dado que los criterios e indicadores deberían ser distintos para cada caso.

Otra de las preocupaciones que se pusieron sobre la mesa, estuvo relacionada con la necesidad de contar con bancos de recursos didácticos del programa Emprender en la Escuela, de acceso común para todos los centros.

Por último, se sugirió como buena práctica que la impartición de los módulos de fomento del espíritu emprendedor y desarrollo de competencias

para el emprendimiento fuera llevada a cabo por emprendedores con casos de éxito.

### 5.2.2. Instituto Aragonés de Fomento – Programa EMPRENDER en Aragón



Pilar Martín Moros, técnico superior de la unidad de emprendedores del Instituto Aragonés de Fomento del Gobierno de Aragón, realizó la ponencia.

En la misma, Pilar expuso los rasgos generales de las políticas, estrategias y planes de acción del Gobierno de Aragón por conseguir, a corto plazo, una sociedad aragonesa más emprendedora; revalorizar el emprendimiento, no solo económicamente; y difundir la cultura del emprendimiento como un proyecto de vida y no solo como un medio para cubrir las necesidades.

#### A. Características del programa

- **Trabajo por competencias.** Para el Gobierno de Aragón, el trabajo por competencias es fundamental para la puesta en práctica de los programas de emprendimiento.

Éste tiene que abarcar todas las acciones dirigidas a desarrollar las competencias y habilidades que caracterizan a cualquier persona emprendedora dentro de todos los ámbitos de la vida.



Figura 33. Barrido de competencias de emprendimiento global

Al mismo tiempo, se pretende conseguir que todas esas competencias se valoren socialmente y no solo económicamente.

En este sentido, el desafío del Gobierno de Aragón se establece en procesar la información y plantear nuevas estrategias que estarán en función de las competencias y habilidades de cada grupo de individuos para crear empresa, innovar, auto-ocuparse, etc.

- **Enfoque vocacional**, es decir, las acciones están dirigidas a que los destinatarios del programa disfruten emprendiendo y creando sus propias iniciativas para hacer que cada día sea diferente.

## **B. Líneas estratégicas y plan de acción**

Son 21 instituciones las que han venido prestando, desde finales de 2010, algún servicio de apoyo al emprendedor (formación, asesoramiento estratégico, jornadas de difusión, etc.) y participan en el programa de forma conjunta bajo el paraguas de la Fundación Emprender en Aragón <http://www.aragonemprendedor.com/>.

Desde entonces, estas instituciones han trabajado de forma conjunta en el programa, desde sus cimientos establecidos en la relación de competencias clave para emprender y que se consensuaron entre todas las instituciones y que son:

En primer lugar, se llegó a un consenso sobre la relación de las 9 competencias básicas para el emprendimiento que deben ser objeto de tratamiento en un momento socio económico como el actual.

- Adaptación al cambio / tolerancia al riesgo
- Iniciativa y creatividad
- Visión global
- Liderazgo
- Relaciones interpersonales
- Pasión por la idea de empresa
- Capacidad de negociación
- Organización
- Orientación a resultados

A posteriori, tomando como base esta relación de competencias básicas para el emprendimiento, se trabajó en la definición del marco estratégico, siempre con el claro objetivo de mejorar las expectativas y capacidades del emprendedor y dirigido a

*"(...) Proponer un conjunto de principios y ejes de acción, orientados a mejorar la infraestructura de apoyo, que a través de las diferentes organizaciones, se proporciona al emprendimiento en Aragón, con el propósito de responder con mayor eficacia y eficiencia a las expectativas y necesidades del emprendedor (...)"*

Esta actividad se desarrolló a través de grupos de trabajo dirigidos a cada una de las líneas estratégicas y líneas de acción del programa. Como

referencia se trabajó sobre un proceso de distribución por etapas de acuerdo al siguiente esquema:

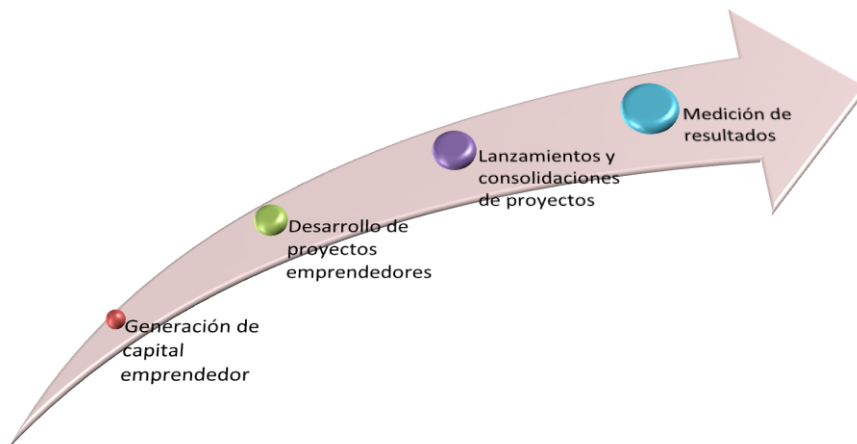


Figura 34. Referencia para el trabajo de definición del marco estratégico del Programa “EMPRENDER en Aragón”

Asimismo, cada grupo trabajó en una de las líneas de acción que se pondrían en marcha en el desarrollo del programa.



Figura 35. Líneas de acción para desarrollar el programa “EMPRENDER” en Aragón.

*“(...) Hay que mejorar mucho en la medición y evaluación (...)”*

### C. Actividades del programa

A continuación se presentan algunas de las actividades que se están llevando a cabo dentro del programa Emprender en Aragón siempre bajo la consideración de las competencias básicas para el emprendimiento establecidas.

- **Planes de Acción Integral** del Instituto Aragonés de Fomento, que incluye:
  - Acciones de apoyo a emprendedores y micro-empresarios de Aragón
  - acciones de formación especializada en todo Aragón
  - asistencias técnicas personalizadas,
  - etc.

*“(...) las asistencias técnicas personalizadas son un valor añadido de estos planes de acción integral gracias a la colaboración de consultores externos que están permanente actualizados y saben hacer una buena labor de acompañamiento (...)”*

- Programa **Emprender en la Escuela en el que el IAF** participa con el Departamento de Educación Cultura y Deporte del Gobierno de Aragón. El programa incluye 5 talleres entre los que se destaca el de “Cuenta Experiencias Emprendedoras”. Este taller consiste en llevar al aula a jóvenes empresarios para que expongan a los alumnos sus experiencias.
- Cátedra **Emprender en Aragón**. Se trata de una actividad en colaboración con la Universidad de Zaragoza y la Asociación de Jóvenes Empresarios de Aragón (aje Aragón) dirigida a difundir e incrementar el espíritu emprendedor en el ámbito universitario.
- **Centro Europeo de Empresas e Innovación** (CEEI) de Aragón y **Centros de Emprendedores** [www.ceiaragon.es](http://www.ceiaragon.es)
- Celebración del **día de la persona emprendedora** de Aragón. Esta iniciativa tiene como objetivo impulsar la figura del emprendedor e incluye la celebración de ponencias por parte de figuras destacadas en el mundo del emprendimiento.
- Premios y reconocimientos.
  - Concursos de Ideas.
  - IX Premio Joven Empresario de Aragón
  - Premio Emprendedor

A partir de este punto, fueron varias cuestiones las que se pusieron sobre la mesa acerca de la ponencia.

En primer lugar, se consultó acerca de la existencia de estudios cualitativos del perfil del emprendedor, en relación con su relevancia para la puesta en marcha de iniciativas de emprendimiento.

En este sentido, se apuntó que desde el IAF se está trabajando en los aspectos relacionados con evaluación y seguimiento en base a las 9 competencias básicas para el emprendimiento.

Por otra parte, durante el debate se manifestó la necesidad de implantar sistemas de incentivos (no necesariamente económicos) para conseguir la motivación del profesorado. En concreto, se planteó un sistema de

incentivación por proyecto y matricial, es decir, un incentivo individual y otro colectivo (por centro, área, módulo, etc.).

En este sentido, como otra de las alternativas para la motivación del profesorado se propuso la vinculación de ésta a los resultados del alumnado.

Por último, se puso de manifiesto la importancia de adecuar la oferta de formación profesional y universitaria a la situación actual con el fin garantizar una sociedad emprendedora. En esta misma línea, se destacó el papel de los alumnos como piezas clave del emprendimiento en la sociedad actual.

### *5.2.3. Buenas prácticas en VALNALÓN Ciudad Industrial Valle del Nalón S.A.U.*

Esta experiencia fue presentada por Mónica Barretino, Directora de Educación Emprendedora en la Ciudad Industrial Valle del Nalón S.A.U

#### **A. Orígenes y contexto de VALNALÓN**

El inicio de la ponencia abordó los siguientes aspectos:

- Contexto de VALNALÓN en el año 1987,
- Configuración actual de la Ciudad Industrial
- Detección de necesidades actuales sobre la implantación de acciones dirigidas a actualizar y mejorar las primeras iniciativas, origen de las buenas prácticas que se irían presentando a lo largo de la ponencia.

Asimismo, se destacó la importancia que, desde los inicios, tuvo para VALNALÓN el área dirigida a educación.

*"(...) La educación es la base para poder cambiar la mentalidad de las personas que en un futuro van a ser emprendedores (...)"*

Además, se resaltó que, inicialmente, por las dificultades que se fueron presentando, las acciones estaban dirigidas al sistema educativo de los ciclos formativos y COU.

No obstante, en el año 95 se reconoció que las actuaciones debían iniciarse en el seno familiar y en la educación primaria.

#### **B. VALNALÓN un Ecosistema emprendedor**

VALNALÓN es el único centro de empresas de Asturias en el que se hace hincapié en los aspectos educativos del emprendimiento, por ello su estructura incluye, además del área de promoción económica, el área de sistema educativo.

*"(...) El origen de este Ecosistema es cultivar las capacidades emprendedoras en las personas desde la infancia y extenderlas al profesorado, a técnicos e incluso a la clase política (...)"*

### C. Vías para el emprendimiento

Las acciones de VALNALÓN abarcan diversos enfoques que permiten el completo desarrollo de las competencias para el emprendimiento. En este sentido, los ámbitos a los que se dirigen dichas acciones son:

- Creación de empresas.
- Intraemprendimiento.
- Emprendimiento social.



Figura 36 Modalidades de Emprendimiento. Fuente: DECRETO 219/2011, por el que se aprueba el Plan para el Fomento de la Cultura Emprendedora en el Sistema Educativo Público de Andalucía.

Dichas acciones se llevan a cabo a través de los siguientes programas:

- Educación emprendedora.
- Semillero de proyectos.

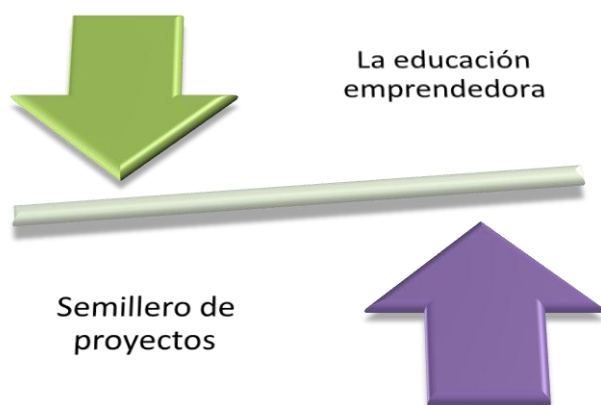


Figura 37 Equilibrio por la incursión del semillero de proyectos en el sistema educativo

*"(...) El apoyo de semillero de proyectos al sistema educativo es muy importante y marca la diferencia. En este sentido, VALNALÓN tiene una supervivencia del 80% de los proyectos que surgen del semillero (...)"*

#### **D. Buenas prácticas de VALNALÓN**

A continuación, se expusieron cada uno de los programas que se vienen llevando a cabo en VALNALÓN para el desarrollo de competencias para el emprendimiento en todos los niveles educativos y en los proyectos que se desarrollan en el semillero.

- Implantación de la asignatura **Educación para el Emprendimiento** como optativa en 4º de la ESO. En este sentido, el Principado de Asturias es la primera Comunidad Autónoma que implantó en los currículos asignaturas de educación para el emprendimiento. Este caso concreto fue reconocido como buena práctica "exportada" a Extremadura y Murcia.
- **Integración de proyectos de educación emprendedora** en el currículo de algunas asignaturas como Educación para la Ciudadanía y la de Empresa e Iniciativa Emprendedora de ciclos formativos, con muy buenos resultados.

*"(...) mucha implicación de los centros, yo valoro que haya proyecto de centros. Es muy importante que el equipo directivo esté de acuerdo, que no sea una actuación aislada de un profesor que se involucra. Si no que se involucren también todos los profesores (...)"*

*"(...) otra de las cuestiones importantes, es la formación de todo el profesorado, no solo del profesorado implicado en asignaturas relacionadas con el emprendimiento como pudiera ser Economía (...)"*

*"(...) otra cuestión a valorar es que los alumnos que más emprenden son los alumnos de Formación Profesional, mucho más que los universitarios (...)"*

- **Proyectos en Educación Primaria**  
<http://www.valnaloneduca.com/cont/primaria/>. Las características más importantes de este tipo de programas son:
    - La transversalidad.
    - La implicación de entidades locales.
    - Los convenios con algunas entidades bancarias, formadas previamente.
  - **Proyectos en Educación Secundaria**, enfocados principalmente en el comercio exterior <http://www.valnaloneduca.com/cont/secundaria>
  - **Proyectos** de educación emprendedora en **Educación Especial**. Proyectos similares a los proyectos de Educación Primaria que se materializan a través de la creación de cooperativas <http://www.valnaloneduca.com/cont/especial>
  - **Proyectos en Bachillerato y Ciclos Formativos**  
<http://www.valnaloneduca.com/cont/bachilleratoycf>
    - **Taller de empresarios**, este proyecto lleva puesto en marcha desde el curso escolar 1994/1995. No obstante, se han llevado a cabo acciones de mejora sobre el mismo que han constituido excelentes prácticas para VALNALÓN.  
<http://www.valnaloneduca.com/tmp/>
    - **Jóvenes productoras cinematográficas** se trata de un programa de Educación Emprendedora que aprovecha la afición de muchos alumnos al mundo del cine para darles una visión que combina la creatividad, la iniciativa y el espíritu emprendedor. Todos estos ingredientes se combinan adecuadamente en la realización de un proyecto empresarial que se presenta a un concurso anual de Productoras Cinematográficas.
    - **Empresa e iniciativa emprendedora**. En rasgos generales, se trata de un módulo profesional que contiene especificaciones de formación para desarrollar la propia iniciativa emprendedora tanto en el ámbito empresarial y hacia el autoempleo como la actitud intraemprendedora hacia la asunción de responsabilidades y funciones en el empleo por cuenta ajena.  
<http://www.valnaloneduca.com/eie/>
- (...) hay que valorar mucho la apuesta del Gobierno del Principado de Asturias, que ha incrementado en gran medida la carga lectiva mínima establecida por el Real Decreto, superando al resto de Comunidades Autónomas en este sentido (...)*
- **Proyecto PROFUNDIZA** se trata de un proyecto del Ministerio de Educación, en el que participa VALNALÓN. Está dirigido a alumnado con mayor capacidad y motivación, para la profundización en conocimientos.  
<http://blog.educastur.es/profundiza/programa-profundiza/>
- **Semilleros de proyectos:** buenas prácticas.

- Una buena práctica común a todos los proyectos que concurren al semillero es que estos deben llevarse a cabo a través de una metodología de cooperación y aprendizaje significativo. Además deben realizarse en colaboración, como mínimo, de tres personas. De esta forma, se fomentan algunas de las competencias claves del emprendimiento.

Tras la presentación, se inició el turno de debate en el que se abordaron diferentes aspectos de la ponencia.

Por una parte, se consultó acerca de la **transferencia de las buenas prácticas** a otras Comunidades Autónomas u organismos. En este sentido, se expuso que el 50 % de los ingresos de VALNALÓN proceden de la "venta" de su *know how* que podría entenderse como una vía de transferencia.

En segundo lugar, se preguntó sobre la estrategia utilizada por VALNALÓN para medir la transferencia de las prácticas.

En relación a este asunto, se reconoció que se trataba de una de las debilidades de los programas pero que, en cualquier caso, se estaban llevando actuaciones tanto en la vía del semillero, como en la vía educativa; en este último caso, con colaboración de la Facultad de Psicología.

Por último, se consultó acerca de las posibles vías de "contratación" de transferencia de conocimiento. En este sentido, la ponente se a las instituciones estatales relacionadas con educación, como el camino para la transferencia del *know how* de VALNALÓN.

#### 5.2.4. Experiencia CPIFP – Los Enlaces (Zaragoza)

Durante la última ponencia de esta tercera mesa del Foro, Antonio Carrión Sacacia, Director del centro expuso aspectos relacionados con los orígenes del centro y con la reciente organización del mismo.

Actualmente el centro cuenta con cuatro departamentos estratégicos, además de los "tradicionales" departamentos didácticos (comercio, electrónica, etc).



Figura 38. Departamentos estratégicos del CPIFP "Los Enlaces"

Asimismo, se destacó que esta nueva estructura ha sido favorecedora del aprovechamiento de los profesores para la implantación en el centro de la formación para el emprendimiento y del vivero de empresas integrado.

Con este mismo enfoque, se constituyó, tomando como base la experiencia puesta en práctica en el País Vasco, el departamento de información y orientación profesional y empleo cuyo coordinador es el encargado, asimismo, de impartir el módulo de Empresa e Iniciativa Emprendedora y de gestionar el Vivero de Empresas.

*"(...) me gustaría romper una lanza a favor del profesorado, si no tuviera profesorado implicado y que trabaja por "amor al arte" esto no funcionaría (...)"*

Tras la ponencia, se mostró a los asistentes un vídeo demostrativo de las actividades que se llevan a cabo en el Vivero, producido por los propios alumnos del centro y al que se puede acceder haciendo "click" en la imagen:



Figura 39. Vídeo del Vivero de Empresas "Los Enlaces"

Una vez finalizada la ponencia, se estableció el turno de debate correspondiente en el que se respondió a las inquietudes de los foristas acerca de la experiencia en el centro.

En primer lugar, se preguntó acerca de la existencia de posibles inconvenientes administrativos derivados de la convivencia de un centro de educación con una iniciativa empresarial.

En este sentido, se comentó que el proceso fue totalmente transparente, abordando en primer lugar, todas las cuestiones legales para, a posteriori, poner en marcha las iniciativas del vivero.

Otra de las consultas relevantes de esta ronda estaba referida a la convivencia de horarios lectivos. Sobre este asunto, Antonio expuso como estaban organizados los accesos al centro para la diferenciación de horarios. Una de las reflexiones que se resaltaron fue:

*"(...) no se han producido inconvenientes por parte de las empresas con actividades de la familia profesional que impartimos, incluso algunos alumnos que tenemos, han acudido al vivero tras haber experimentado prácticas en empresas (...)"*

Por último, se consultó acerca de la percepción de los alumnos sobre la convivencia del vivero con el centro educativo. En relación a este tema, se habló de las jornadas técnicas que se llevan a cabo en el centro con carácter anual y en las que participan profesionales de las familias profesionales que se imparten en el centro para presentar sus casos de éxito, incluido el primer proyecto que salió del vivero.

Tras el debate, volvió a surgir la idea de que el éxito de estos proyectos está relacionado con el hecho de constituir **proyectos de centros**.

### 5.3. Conclusiones

En primer lugar, se relacionan las conclusiones más destacables de las buenas prácticas presentadas por los foristas.

- El fomento de la cultura emprendedora debe abarcar **todas las formas de emprendimiento** (personal, social o productivo) para que las personas lo incorporen en su proyecto de vida.
- El trabajo por competencias es **fundamental** para la puesta en práctica de programas de emprendimiento. Dicho trabajo debe abarcar todas las acciones dirigidas a desarrollar las competencias que caracterizan a cualquier persona emprendedora en todos los ámbitos de su vida.
- Asimismo, cualquier programa de esta índole debe tener un **enfoque vocacional** para conseguir que sus destinatarios disfruten emprendiendo y creando sus propias iniciativas.
- Una de las claves para promover el espíritu emprendedor entre los alumnos e involucrarles para que desarrollen sus habilidades emprendedoras se encuentra en la creación de experiencias de aprendizaje relacionadas con la **puesta en práctica** de las mismas, es decir, se trata de aprender haciendo. En este sentido, esta idea implica ceder el protagonismo a las personas en las que se pretende que se produzca esa evolución. Para ello, es importante dar con un objetivo que apasione al grupo de alumnos.

- En relación a lo anterior, las actividades o soluciones deben centrarse en el empleo de la capacidad analítica, estrategias de resolución de problemas, estrategias de comunicación, colaboración y negociación, gestión de la información y mentalidad emprendedora, es decir **actividades orientadas a resultados**. Todo ello llevado a cabo en entornos de trabajo de colaboración para la creación de ideas, proyectos, etc.
- Otra de las claves facilitadoras del compromiso de los alumnos con el aprendizaje en emprendimiento, es el **enfoque integral del emprendimiento** durante la estancia de los alumnos en el centro, todo ello dentro de un ambiente emprendedor en los centros de formación, generado a través de la programación de actividades y de las actitudes y competencias de los formadores.
- En este sentido, resulta prioritario, la generación y actualización de competencias específicas para el **emprendimiento entre los formadores**, como agentes multiplicadores, para que puedan intervenir en todo el proceso de desarrollo y transferencia de competencias al alumnado.
- Se observa como altamente recomendable la participación de **profesionales con perfil y experiencia emprendedora**, como elementos transmisores de una visión realista y que genera resultados más eficaces y útiles en el impacto de la formación. En este sentido, las asistencias técnicas personalizadas representan un valor añadido de los planes de acción integrales, a través de la colaboración de consultores externos permanentemente actualizados y que saben hacer una buena labor de acompañamiento.
- En la formación posterior a la enseñanza secundaria, y en especial en la formación profesional para el empleo y la universidad, se observa la necesidad de avanzar en una **redefinición de los roles y expectativas** que deben de tener el alumnado y los formadores, que conduzca a un cambio en la manera de ver y entender el proceso formativo. En el caso de los estudiantes, se debería procurar un cambio de mentalidad, transformando el papel pasivo del alumnado y consiguiendo una mayor participación e implicación en todas las actividades académicas. En cuanto al profesorado se tendría que avanzar en un cambio en la metodología docente tradicional, que de paso a una en la que el profesorado otorgue mayor protagonismo al estudiante y le sitúe en posición de guía en el proceso de enseñanza-aprendizaje del estudiante.
- La **implicación de las empresas** y su cooperación con los programas formativos (cooperación empresa-escuela) es otra de las claves para poder poner en práctica un programa de emprendimiento en cualquier sistema educativo y, en particular, en la formación profesional para el empleo.
- Por otra parte, se aboga por una adecuación de los recursos materiales dirigidos al fomento del emprendimiento en la formación. La elaboración y adaptación de materiales educativos, debe orientarse a la oferta de

contenidos para asignaturas preexistentes, a la oferta de nuevas asignaturas para el fomento del emprendimiento y a la preparación de talleres teórico-prácticos sobre la creación de negocios. Entre los distintos materiales, debe incluirse el **diseño de simuladores** aplicados al emprendimiento.

- Los programas para el desarrollo de competencias para el emprendimiento, en cualquiera de los niveles educativos, deben implementarse como **proyectos asociados al centro de formación** como institución, evitando proyectos personales y apostando por abordar ideas evolucionadas de manera colectiva y enmarcadas en la estrategia del centro de formación.
- Uno de los puntos críticos en el aprendizaje para el emprendimiento, se concentra en que **la formación debe ser continuada en el tiempo** y debe plantearse como un proceso en el que exista acompañamiento durante el proceso emprendedor.
- Se apuesta por el **co-working** como estrategia de acompañamiento a la formación, que transmita el trabajo colaborativo y permita el establecimiento de sinergias entre los emprendedores.
- El **mentoring**, responde a la necesidad de acompañamiento en la medida en que establece una relación personalizada expresamente dirigida por el mentorizado, a través de la cual el mentor invierte su tiempo, comparte su conocimiento y dedica su esfuerzo, para que el mentorizado disponga de nuevas perspectivas, enriquezca su forma de pensar y desarrolle todo su potencial como persona y como profesional.
- Otra de las fórmulas para promover el aprendizaje más allá del programa formativo, es la generación de **comunidades de emprendedores**, que permitan el encuentro y el intercambio de experiencias entre los profesionales, sirviendo al enriquecimiento del aprendizaje continuo de éstos.
- La experiencia en la generación de **viveros de empresas** resulta altamente positiva. Los viveros de empresas persiguen la promoción de la cultura emprendedora, dentro y fuera de su centro de trabajo, fomentando el espíritu emprendedor y dinamizando su entorno en este ámbito. Además deben orientarse a los alojados en el vivero: acompañando su andadura, dotando de las herramientas necesarias para la puesta en marcha de los proyectos, tratando de reforzar sus conocimientos y aportando oportunidades.
- En una línea similar, el apoyo de **semillero de proyectos** a las acciones sobre el sistema educativo es muy relevante. Los semilleros de proyectos deben llevarse a cabo a través de metodologías de cooperación y aprendizaje significativo, es decir, aquél que conduce a la transferencia, con esta metodología se fomentan algunas de las competencias del emprendimiento.

- Otra experiencia de éxito y que persigue el aprendizaje continuo, son las **prácticas no laborales**, orientadas a que los nuevos emprendedores adquieran las habilidades y experiencia necesarias para gestionar empresas, mediante la estancia en prácticas en negocios similares. Las aportaciones para el nuevo emprendedor podrían resumirse en: mayor confianza en uno mismo, desarrollo de las propias habilidades, adquisición del know-how, habilidades técnicas y de gestión, así como la oportunidad de colaborar con otros empresarios. Si la experiencia se contempla en una escala supranacional, además aporta: el desarrollo de una cooperación empresarial transnacional, la creación de una red de contactos y relaciones sólidas, el desarrollo de habilidades lingüísticas, en definitiva, un acercamiento al mundo empresarial de otro país.

Más allá del conjunto de conclusiones detalladamente expuestas, conviene finalizar con la observación de 4 grandes propuestas a considerar en el diseño de cualquier plan destinado al desarrollo de competencias para el emprendimiento productivo.



Figura 40. Conclusiones y recomendaciones más relevantes

# 6.

Análisis de buenas prácticas

Al hablar de buenas prácticas nos referimos a aquellas experiencias que contienen un equilibrio de principios, objetivos y procedimientos apropiados o aconsejables, que son transferibles a un determinado contexto de actuación, ya sea al ámbito regulador o de organización. En otros términos, las buenas prácticas se construyen con experiencias que han producido resultados positivos y han demostrado su eficacia y utilidad en un contexto concreto.

El concepto de buenas prácticas nos acerca a algunas de las formas óptimas de ejecutar una tarea o conjunto de tareas y que pueden servir de modelo para un tipo de organización. El análisis de las buenas prácticas nos pone en la senda que permite aprender de las experiencias y aprendizajes de otros, y proceder a su extrapolación y aplicación en otros contextos.

Las buenas prácticas nos acercan a nuevas ideas o adaptaciones posibles, facilitando por tanto, una guía sobre las mejores posibilidades para una visualización eficaz de las actividades de intervención, en este caso orientadas a la promoción de la formación profesional para el empleo.

Una vez presentadas las prácticas y experiencias exitosas desarrolladas en los apartados anteriores, el equipo técnico del proyecto propuso a los foristas su participación en una nueva actividad para desarrollar entre la tercera y cuarta mesa del foro y que se expone en el presente capítulo.

El principal objetivo de la misma consistía en priorizar, para su posterior análisis la implantación de buenas prácticas en relación con su relevancia para el desarrollo de las competencias en el ámbito de la Formación Profesional para el Empleo (FPE).

### 6.1. Metodología

El principal instrumento de recogida de información para el análisis posterior consistió en un cuestionario estructurado en 27 cuestiones con formato de escala de valoración (escala de 1 a 5, siendo 1=ninguna importancia y 5=mucha importancia) y una cuestión de carácter abierto (ver anexo 1)

Las primeras 27 cuestiones se formularon tomando como base las acciones y buenas prácticas aportadas por foristas y expertos en fases anteriores, así como la Batería de Acciones de aplicación que recoge el Plan para el Fomento de la Cultura Emprendedora en el Sistema Educativo Público de Andalucía aprobado por Decreto 219/2011, de 28 de junio, de la Consejería de la Presidencia de la Junta de Andalucía.

Las 27 acciones y buenas prácticas se agruparon en 6 Líneas Estratégicas dirigidas a concretar objetivos generales y específicos del Plan para el desarrollo de competencias para el emprendimiento en el sistema de Formación Profesional para el Empleo, que son:

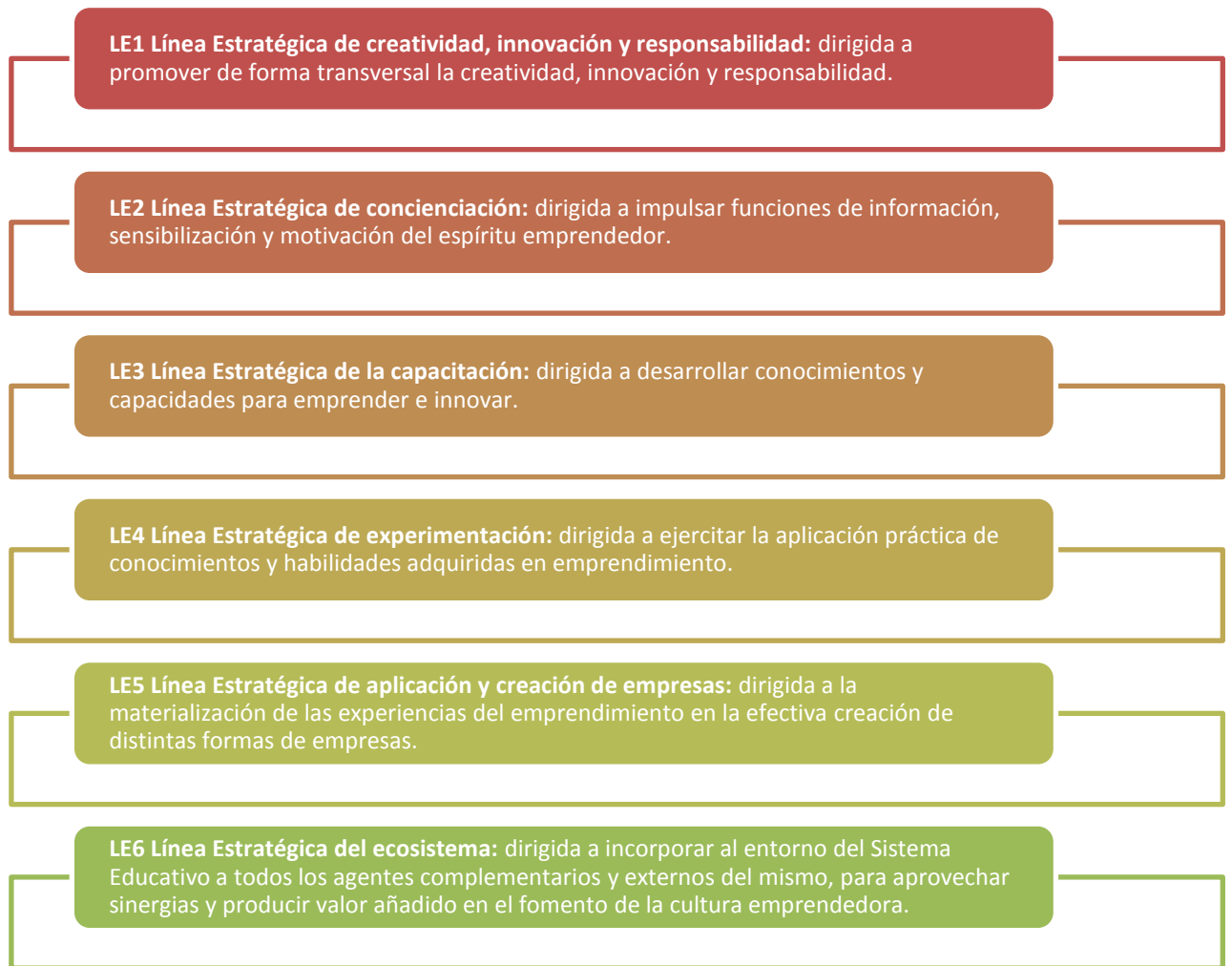


Figura 41. Líneas Estratégicas del Plan de desarrollo de competencias para el emprendimiento en el sistema de FPE

En relación a estas Líneas Estratégicas, las 27 acciones propuestas en el cuestionario se agrupaban de la siguiente forma:

LE1	1.- Acciones de promoción de innovación metodológica en la formación para emprender.	
	2.- Simuladores empresariales virtuales.	
	3.- Entornos virtuales de trabajo para el aula.	
	4.- Programas de movilidad para formadores de FPE en materia de emprendimiento.	
LE2	6.- Acciones de sensibilización, fomento y promoción de la cultura emprendedora y el autoempleo.	
	27.- Programas de orientación hacia el autoempleo.	
LE3	5.- Redes virtuales de formadores en materia de emprendimiento.	
	7.- Módulo de Fomento del "Espíritu Emprendedor".	
	8.- Módulo para el desarrollo de las competencias para el emprendimiento.	
	9.- Módulo de Empresa e Iniciativa Emprendedora.	
	10.- Integrar, de manera TRANSVERSAL, en todas las acciones formativas de FPE contenidos sobre emprendimiento.	
	11.- Integrar, de manera TRANSVERSAL, contenidos sobre emprendimiento en UNO de los módulos de cada acción formativa.	
	12.- Acción Formativa especializada para la "Creación y gestión de iniciativas de trabajo autónomo".	
	13.- Acción Formativa especializada para la actualización y mejora de competencias de trabajadores autónomos.	
	14.- Seminarios – talleres sobre creación de negocios.	
	15.- Servicios de tutorización especializada para emprender.	
	16.- Programas de actualización de competencias y reciclaje para el fomento del espíritu emprendedor.	
	LE4	18.- Concursos de ideas.
		19.- Unidades Emprendedoras integradas en entidades de formación.
	LE5	21.- Semilleros de Proyectos.
22.- Viveros de empresas.		
23.- Servicios de entrenamiento y tutorización para el emprendimiento.		
24.- Servicios de seguimiento y tutorización de consolidación de actividades económicas.		
25.- Programas de "reconocimiento".		
17.- Programas de cooperación de empresas.		
LE6	20.- Programas de cooperación de entidades locales.	
	26.- Programas de intercambio de experiencias y redes de colaboración.	

Figura 42. Líneas de acción estratégicas

El cuestionario fue remitido a un total de 35 foristas y expertos para su cumplimentación y envió a través de la herramienta Docs de Google.

## 6.2. Resultados

A continuación se detallan los resultados obtenidos de los cuestionarios recibidos:

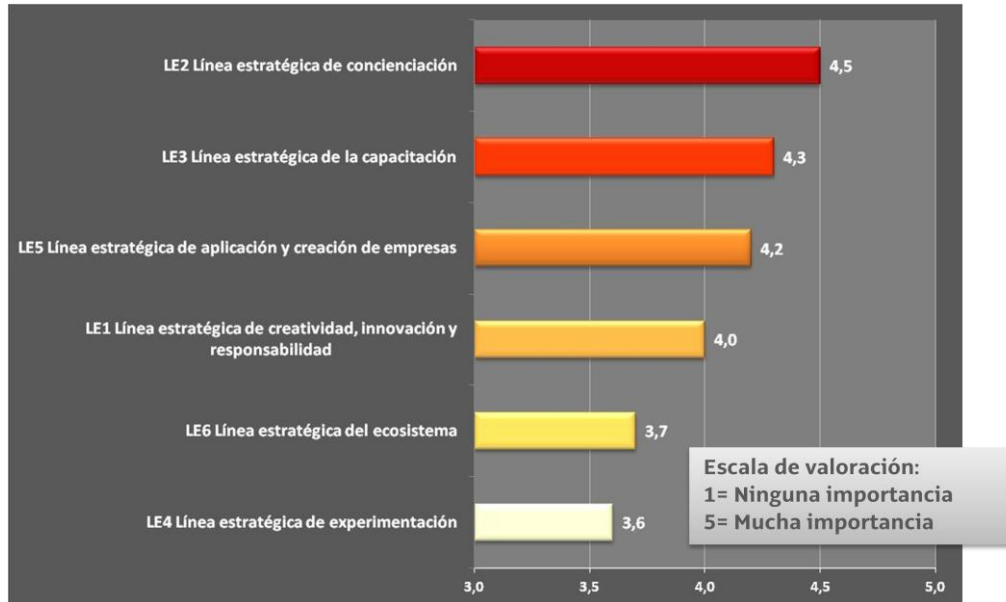


Gráfico 13. Valores medios obtenidos en cada Línea Estratégica.

Los resultados obtenidos en relación a las Líneas Estratégicas indicaban que todas ellas resultan importantes a la hora de definir un Plan de desarrollo de competencias para el emprendimiento en el sistema FPE, al superar todas, los valores medios el valor central de la escala (3).

Se destacaban como más importantes las Líneas Estratégicas de Concienciación, Capacitación y Aplicación y creación de empresas, por este orden, con valores 4.5; 4.3 y 4.2, respectivamente.

A continuación se presentan los resultados que se obtuvieron para los grupos de acciones que responden a estas Líneas Estratégicas más relevantes:

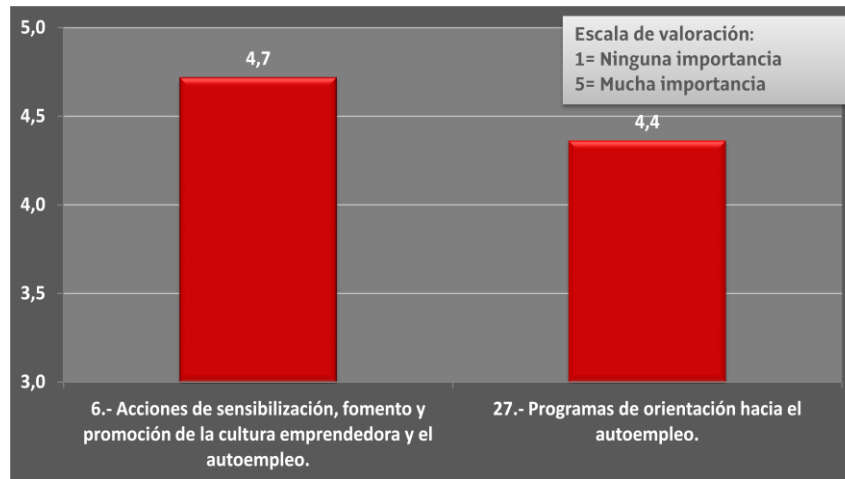


Gráfico 14. Valores medios obtenidos para las acciones correspondientes a la LE2, Línea Estratégica de Concienciación.

Todas las valoraciones medias de las acciones englobadas en la Línea Estratégica de Concienciación superaron ampliamente el valor medio de la escala (3).

No obstante lo anterior, se destacaba una elevada importancia de las acciones de Sensibilización, Fomento y Promoción de la cultura emprendedora y el autoempleo dirigidas a orientadores, formadores y alumnado con un valor medio (4,7). Esta cuestión respondía a que más del 70 % de los participantes puntuaron esta acción con el valor máximo de la escala (5) y que el resto lo han puntuado con el valor 4.

El análisis de los datos obtenidos en el bloque de acciones englobadas en la Línea Estratégica de la Capacitación (L3) arrojó la siguiente información:

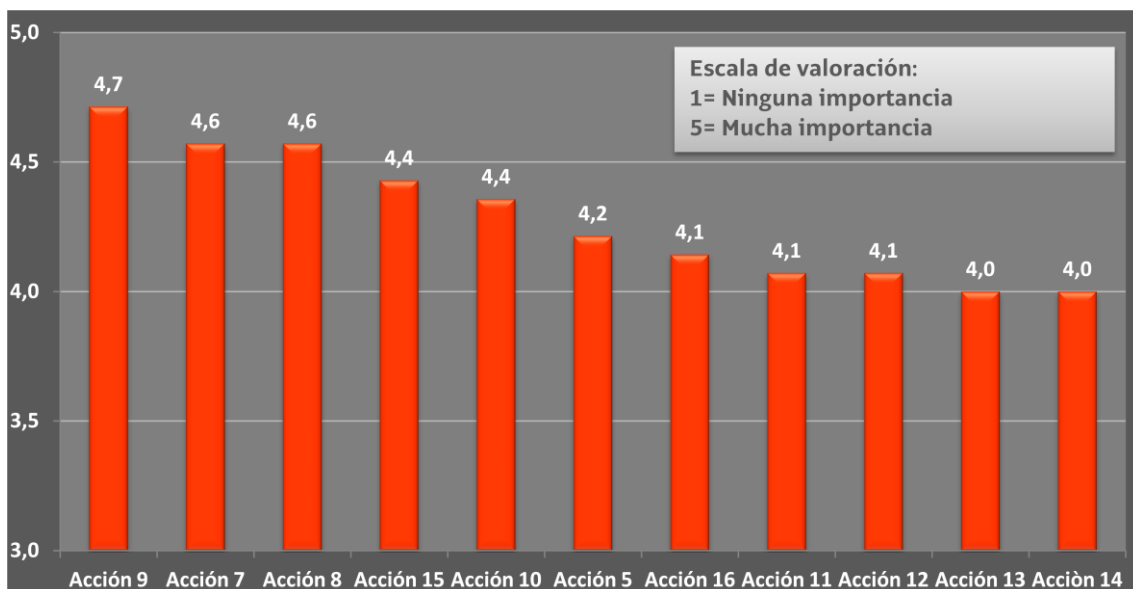


Gráfico 15. Valores medios obtenidos para las acciones correspondientes a la LE 3 Línea Estratégica de la Capacitación

Todas las acciones se consideraban importantes para el desarrollo de conocimientos y capacidades para emprender e innovar, dado que todos los valores medios superaban el valor medio de la escala (3).

No obstante, a fin de estrechar el ámbito de estudio sobre las acciones más importantes del bloque, se estudiaron con más detalle aquellas acciones con resultados superiores al valor 4.

En este sentido, de las acciones mejor valoradas se destacaron: la acción 9 - Módulo de Empresa e Iniciativa Emprendedora - , la 7- Módulo de fomento del espíritu emprendedor<sup>13</sup> - y la 8 - Módulo para el desarrollo de las competencias para el emprendimiento - con una valoración media de 4.7, 4.6 y 4.6, respectivamente.

Por otra parte, las acciones menos importantes de este grupo fueron: la 13 - Acción Formativa especializada para la actualización y mejora de competencias de trabajadores autónomos - y la 14 - Seminarios - talleres sobre creación de negocios - con una valoración media de 4.0 en ambas.

Los datos que se obtuvieron para el bloque de acciones correspondiente a la Línea Estratégica de aplicación y creación de empresas fueron los siguientes:

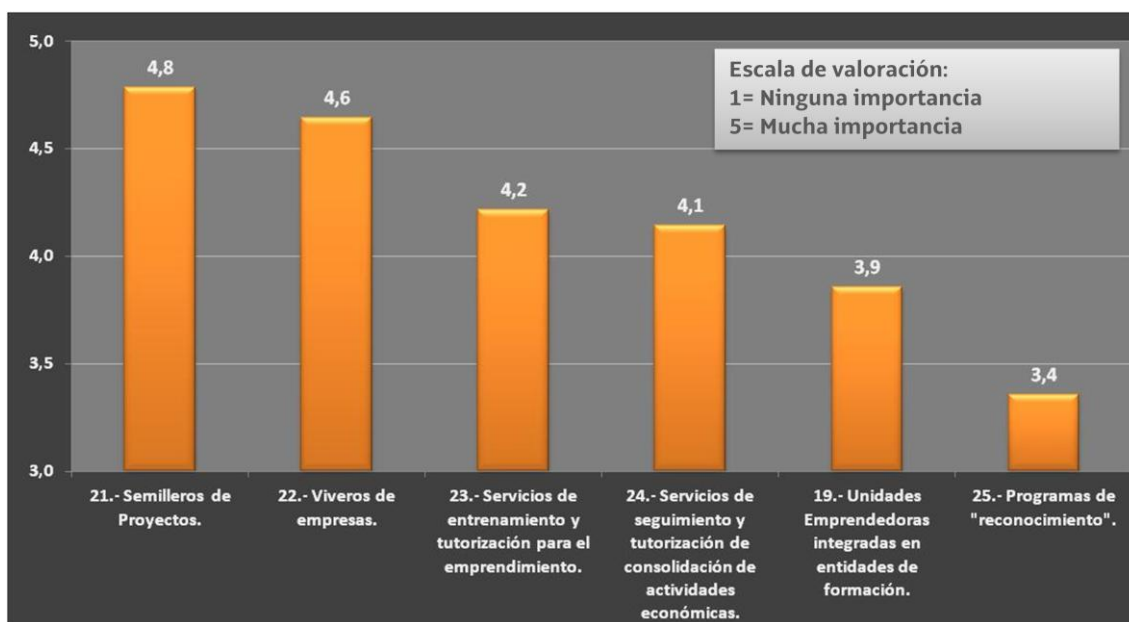


Gráfico 16. Valores medios obtenidos para las acciones correspondientes a la LE5, Línea Estratégica de aplicación y creación de empresas

Al igual que en el apartado anterior, todas las acciones de este bloque se consideraron como importantes para materializar experiencias de emprendimiento en la efectiva creación de distintas formas de empresa dado que todos los valores medios superaron el valor medio de la escala (3).

<sup>13</sup> En todas las acciones formativas.

Considerando, no obstante, el valor de corte establecido se observó que las acciones más importantes de este bloque eran: la 21 - Semilleros de proyectos - (4.8); la 22 - Viveros de empresas -(4.6); la 23 - Servicios de entrenamiento y tutorización para el emprendimiento (4.2) - y la 24 - Servicios de seguimiento y tutorización de consolidación de actividades económicas (4.1) - .

En sentido contrario, la acción 19 - Unidades emprendedoras<sup>14</sup> integradas en las entidades de formación - y la acción 25 - programas de reconocimiento - fueron las acciones menos importantes de este bloque conforme a la valoración media que obtuvieron, 3.9 y 3.4, respectivamente. Una vez analizados los resultados por bloques de acciones correspondientes a las Líneas Estratégicas de mayor relevancia se procedió al análisis del conjunto global de las acciones propuestas.

En este sentido, se constató que todas las acciones eran importantes para el desarrollo de competencias para el emprendimiento en el sistema de Formación Profesional para el Empleo dado que todos sus valores medios superan el valor central de la escala (3)

---

<sup>14</sup> Las Unidades Emprendedoras integradas en centros de formación se entienden como Unidades Específicas para el fomento del espíritu y habilidades emprendedoras entre el alumnado y constituye un servicio de apoyo al alumnado para el desarrollo y gestión de pequeñas iniciativas de negocio configurado por formadores, expertos y empresariado de la zona que aporta sus conocimientos y experiencias. El alumnado, los centros y la comunidad local cooperan en la organización de eventos como ferias, competiciones y otros proyectos conjuntos.

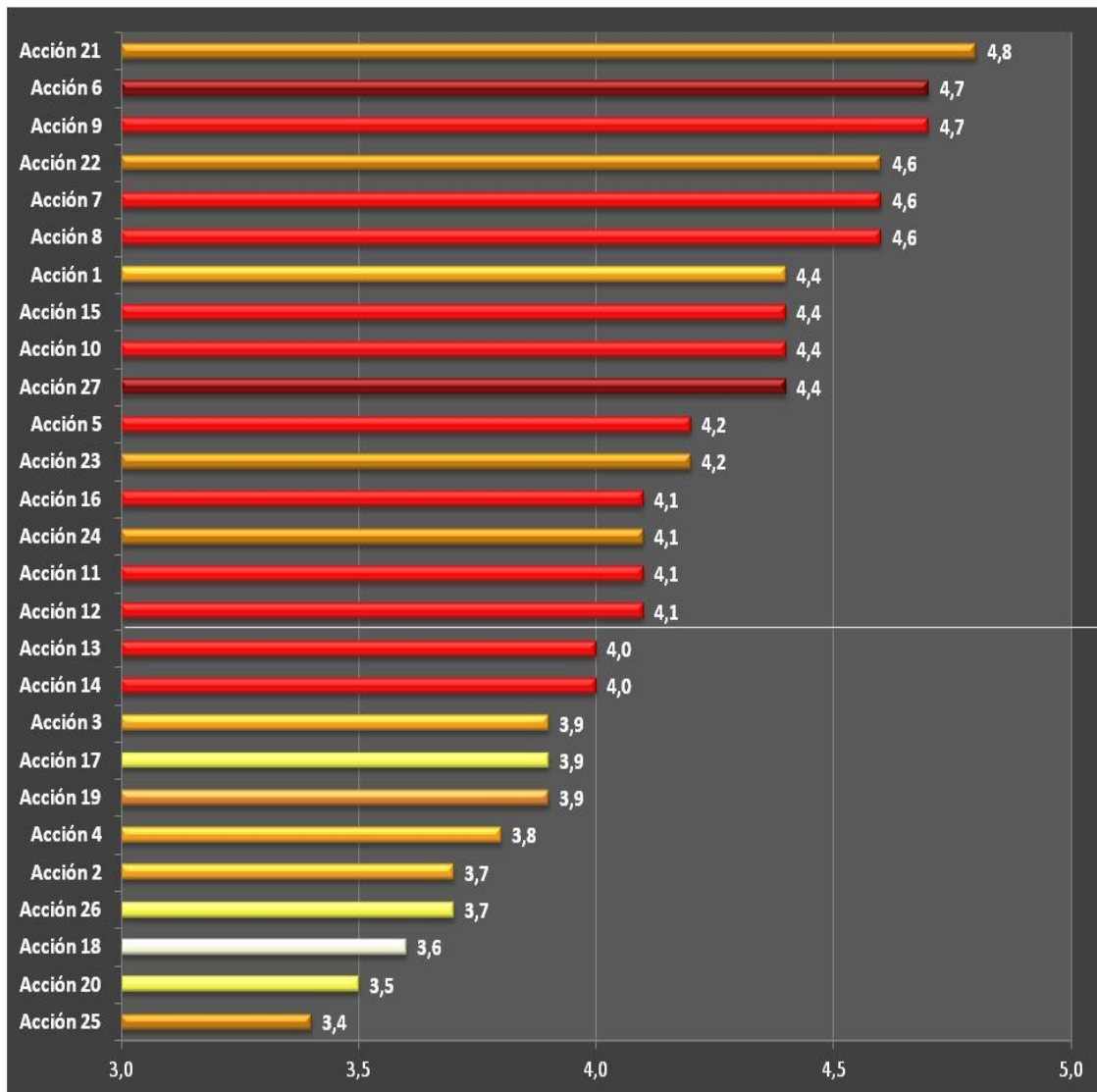


Gráfico 17. Valores medios obtenidos para las 27 acciones propuestas

A la vista de los resultados, la acción mejor valorada por los foristas fue la referida a los Semilleros de Proyectos<sup>15</sup> en el sistema de Formación Profesional para el Empleo, con una valoración media de 4.8 muy próxima al valor máximo de la escala (5).

En el sentido contrario, la acción menos valorada para el conjunto de las 27 acciones fue la relativa a la implantación de Programas de Reconocimiento<sup>16</sup>, con una valoración media de 3.4

Por último, considerando el valor de corte establecido ( $> 4$ ) se observa que el 59% de las acciones propuestas superan dicho valor por lo que se consideran de una elevada importancia.

<sup>15</sup> Se entiende como Semilleros de Proyectos aquellos servicios de orientación y asesoramiento para determinar la viabilidad de proyectos de empresa presentados.

<sup>16</sup> Valorar el esfuerzo personal y otorgar prestigio, mediante la concesión de Reconocimientos y premios, a aquellas personas emprendedoras –y, especialmente, a aquellos trabajadores autónomos que se han hecho merecedoras de ello a través de la puesta en marcha de una actividad económica de autoempleo.

Puesto el foco en las 10 más importantes, los resultados fueron:

A21	Semilleros de Proyectos - <b>Como servicio de orientación y asesoramiento para el estudio de viabilidad de iniciativas de negocio.</b>	4.8
A6	<b>Acciones de sensibilización, fomento y promoción de la cultura emprendedora y el autoempleo</b> con el objetivo de difundir los valores de la cultura emprendedora a orientadores, formadores y alumnado de dicho sistema, transmitiendo al mismo tiempo la idea de que el autoempleo es una salida profesional posible.	4.7
A9	<b>Módulo de Empresa e Iniciativa Emprendedora</b> – en acciones formativas de duración superior a 200h. - Módulo con especificaciones de formación para el completo desarrollo tanto de las competencias de emprendimiento dirigidas al autoempleo y a la creación de empresas, como de la actitud intraemprendedora en el trabajo por cuenta ajena.	4.7
A22	<b>Viveros de empresas</b> servicio de apoyo a personas desempleadas que presenten un plan de empresa viable mediante la cesión de un alojamiento empresarial y el acompañamiento y asesoramiento durante el proceso de puesta en marcha de la actividad económica.	4.6
A7	<b>Módulo de fomento del "espíritu emprendedor"</b> - en todas las Acciones Formativas – Módulo con especificaciones para la sensibilización, fomento y promoción de la cultura emprendedora entre los alumnos.	4.6
A8	<b>Módulo para el desarrollo de las competencias para el emprendimiento – en acciones formativas de duración superior a 100h.-</b> Módulo con especificaciones para el desarrollo básico de las competencias clave para el emprendimiento.	4.6
A1	<b>Acciones de promoción de innovación</b> metodológica en la formación para emprender dirigidas a centros de formación y formadores con el objeto de inculcar en el alumnado actitudes relacionadas con la creatividad, la innovación y el espíritu emprendedor.	4.4
A15	<b>Servicios de tutorización especializada</b> para emprender.	4.4
A10	Integrar, de manera <b>TRANSVERSAL</b> , en <b>TODAS las acciones formativas de FPE contenidos sobre emprendimiento</b> . Para el fomento de la cultura emprendedora y orientación hacia el autoempleo.	4.4
A27	<b>Programas de orientación</b> hacia el autoempleo.	4.4

### 6.3. Conclusiones

A continuación se exponen las principales conclusiones que se interpretaron del análisis de los resultados obtenidos:

Todas las Líneas Estratégicas resultaban importantes a la hora de definir un Plan de desarrollo de competencias para el emprendimiento en el sistema de Formación Profesional para el Empleo.

No obstante, la priorización y ordenación de las Líneas Estratégicas de Concienciación, Capacitación, y Aplicación y Creación de Empresas, por este orden, denotaban un consenso de los foristas acerca de las lagunas del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en relación con el desarrollo de competencias para el emprendimiento. Esta cuestión reforzaba lo manifestado en ponencias anteriores por los expertos.

Asimismo, se dio un consenso general sobre la importancia de toda la batería de acciones propuestas para el desarrollo de competencias para el emprendimiento en el sistema de Formación Profesional para el Empleo.

Dentro de la Línea Estratégica de Concienciación; las acciones de sensibilización, fomento y promoción de la cultura emprendedora y del autoempleo dirigidas a agentes multiplicadores y alumnos, se destacaban como fundamentales para diseñar un Plan de desarrollo de competencias para el emprendimiento.

En relación a las acciones fundamentales de la Línea Estratégica de Capacitación de los alumnos del sistema de FPE, los resultados resaltaban la priorización de las acciones de capacitación modulares sobre las acciones de capacitación de tipo transversal

En este sentido se consideraron prioritarias las acciones relacionadas con el diseño e implementación de:

#### Módulo de fomento del "espíritu emprendedor"

- Anexo a todas las acciones formativas, para la sensibilización, fomento y promoción de la cultura emprendedora entre los alumnos del sistema de Formación Profesional para el empleo.

#### Módulo para el desarrollo de competencias para el emprendimiento

- En acciones formativas de carga horaria superior a 100h., con especificaciones para el desarrollo básico de las competencias clave para el emprendimiento.

#### Módulo de Empresa e Iniciativa Emprendedora

- En acciones de carga horaria superior a 200h., para el completo desarrollo tanto de las competencias para el emprendimiento dirigidas al autoempleo y creación de Empresas, como de la actitud intraemprendedora en el trabajo por cuenta ajena

En sentido contrario, las acciones menos valoradas de este bloque fueron: la 13 - Acción Formativa especializada para la actualización y mejora de competencias de trabajadores autónomos - y la 14 - Seminarios - talleres sobre creación de negocios - con una valoración media de 4.0 en ambas.

Estos resultados denotaban la prioridad de las acciones de capacitación dirigidas al colectivo global de alumnos del sistema de FPE sobre las dirigidas, más específicamente, al colectivo de trabajadores autónomos.

Las apreciaciones anteriores podrían ser indicio de:

- Un consenso sobre la dificultad que supone la integración transversal de los contenidos en las acciones de formación para abordar de una forma, a corto o medio plazo, el desarrollo de estas competencias.
- La existencia de carencias en el sistema FPE en relación a las Estrategias dirigidas al desarrollo de competencias para el emprendimiento, aspecto observado de forma reiterada en apartados anteriores.

Las observaciones apuntadas por muchos de los participantes en el estudio denotaban, asimismo, el carácter fundamental de las acciones dirigidas a la formación de formadores para su actuación en el fomento de la cultura emprendedora. Estas acciones se expresaban a través de la acción nº 16 sobre Programas de actualización de competencias y reciclaje para el fomento del "espíritu emprendedor", dirigidas a orientadores, gestores de formación y formadores.

En relación a la Línea Estratégica de aplicación y creación de empresas, los foristas coincidían acerca de la relevancia de los Semilleros de Proyectos y Viveros de Empresa como excelente práctica de continuidad de las acciones de capacitación para el desarrollo de competencias emprendedoras.

Por último, al margen de las acciones que fueran a llevarse a cabo, el conjunto de foristas expresaba el carácter de esencial de una actuación coordinada por parte de los agentes que intervienen en la FPE para garantizar la eficacia de Estrategias y Acciones que se vayan a poner en marcha en materia de emprendimiento.

La presentación del estudio, sus resultados y conclusiones se llevó a cabo al inicio de la cuarta mesa de foro que se celebró con fecha 20 de septiembre de 2012. Tras la misma, los foristas pusieron sobre la mesa las siguientes impresiones:

- Actualmente el emprendimiento ha pasado de ser una opción a ser una obligación.
- Las carencias en cuanto a emprendimiento en España son debidas en gran medida a una cuestión de carácter social. El tipo de formación recibida por la sociedad Española de nuestros tiempos ha conllevado a que ésta se encuentre muy alejada de la mentalidad emprendedora. Esta laguna sólo puede resolverse a través de la sensibilización y de la educación en valores y competencias de emprendimiento.

- En la FPE debe promoverse el aprendizaje de competencias para emprender, teniendo en cuenta las características individuales de los alumnos, tanto cognitivas como conativas y afectivas.
- Las medidas y programas dirigidos al desarrollo de competencias para el emprendimiento en la FPE han de ponerse en marcha diferenciando las medidas a tomar para potenciar las competencias de emprendimiento, en medidas a corto, medio y largo plazo. Estas medidas deben estar acompañadas de un apoyo claro de la Administración Pública a la formación para el emprendimiento.

En este sentido, se propone que el desarrollo de las competencias para el emprendimiento se lleve a cabo en 3 "ritmos":

- ✓ El primer ritmo, a más largo plazo, consistiría en desarrollar estas competencias desde la base del sistema educativo y a lo largo de todos los niveles.
  - ✓ El segundo ritmo, para llevar a cabo a corto plazo, consistiría en medidas de apoyo y estímulo. Si bien estas medidas solo abordan el problema de forma individual y no global.
  - ✓ Por último, el tercer ritmo a medio plazo, consistiría en capturar el conocimiento mediante la constitución de medianas empresas con equipos multidisciplinares de autónomos en lugar de dirigir la ayuda exclusivamente a los autónomos.
- Existe un consenso sobre la descoordinación que existe entre todos los agentes implicados. La respuesta más frecuente que se da a la descoordinación es la acción individual y localizada. Ante esta realidad, se plantea la necesidad de investigar las vías y posibilidades para aumentar la coordinación de las instituciones implicadas en la promoción de competencias para el emprendimiento.



# 7.

## Conclusiones y recomendaciones

## 7.1. Conclusiones

### 7.1.1. Conclusiones: descripción del proyecto y desarrollo

- Ausencia de **políticas integradas**
- **Diferencias** importantes en las medidas establecidas en las distintas CCAA
- **Falta de integración** en el curriculum educativo y formativo, de la adquisición de competencias para el fomento del emprendimiento
- Creación de muchas empresas por **necesidad de autoemplearse**
- Las **ayudas económicas** se dirigen a impulsar empresas de base tecnológica.

### 7.1.2. Conclusiones: el mapa de competencias para la educación y la formación

- En términos generales, las **competencias mejor valoradas** responden a aquellas relacionadas con la "personalidad" del individuo y sus habilidades interpersonales
- En las primeras etapas de la educación (primaria y secundaria), se deberán trabajar las **competencias para el emprendimiento más generales** y cercanas al desarrollo personal y de valores para el alumnado, dejando la aproximación a competencias más específicas de tareas precisas para emprender para las etapas educativas siguientes.
- Conviene destacar la importancia que adquieren algunas competencias al observar el **análisis comparado**. Por ejemplo, la "autoconfianza" es primordial en las primeras etapas educativas (desde la primaria hasta el bachillerato), mientras que en etapas superiores la competencia más importante es el "espíritu de superación".
- El conjunto de **competencias principales** es muy similar en la educación primaria, la ESO y el Bachillerato: autoconfianza, espíritu de superación, voluntad de ayuda, empatía, orientación al trabajo en equipo, escucha activa, resistencia al fracaso, la motivación y la sensibilidad interpersonal.
- Las **prácticas no laborales y el aprendizaje informal** comparten una cierta homogeneidad ya que coinciden en 9 de las 10 competencias principales: autoconfianza, espíritu de superación, voluntad de ayuda, empatía, orientación al trabajo en equipo, resistencia al fracaso, mejora continua, positividad frente al cambio y apertura al aprendizaje continuo.

- La Formación Profesional para el Empleo se asemeja a las enseñanzas universitarias, al **compartir 4 de las 5 competencias principales**: espíritu de superación, iniciativa, proactividad e integridad.
- La Formación Profesional, Formación Profesional para el Empleo, y la Universidad son aquellas etapas educativas en la que se considera que **es más necesaria** la incorporación de las competencias relacionadas con el emprendimiento.
- El decálogo de **competencias para emprender más relevantes** en la FPE son:
  - ✓ Espíritu de superación
  - ✓ Iniciativa
  - ✓ Proactividad
  - ✓ Resistencia al fracaso
  - ✓ Integridad
  - ✓ Automotivación
  - ✓ Adaptación y flexibilidad
  - ✓ Apertura al aprendizaje continuo
  - ✓ Autoconfianza
  - ✓ Empatía

### *7.1.3. Conclusiones: consecuencias y repercusiones que tiene la generación de competencias de emprendimiento en distintos contextos*

- En cuanto a las **barreras** para la generación de competencias para emprender cabe resaltar que:
  - ✓ Hay una **ausencia de cultura de emprendizaje** en las empresas. Por un lado faltan líderes en la empresa que fomentan el espíritu emprendedor por miedo descapitalizar la compañía y generar oportunidades que quizá no reviertan directamente en su empresa si se potencia el espíritu emprendedor y por otro lado hay una falta de proactividad en los trabajadores para realizar el proceso necesario de aterrizar una idea en un proyecto que realmente pueda realizarse en el medio y en el largo plazo.
  - ✓ Falta en la sociedad la consideración del emprendimiento como actitud y una cultura orientada a **generar valor** en la sociedad, aplicando criterios de eficacia, eficiencia y sostenibilidad. Se promueven más los valores sociales de dependencia que valores sociales como la iniciativa y el emprendimiento.
  - ✓ El **empresario no se define como un profesional** y por tanto no es una profesión caracterizada como tal, en todos los sentidos. No está definido el perfil profesional, las competencias necesarias para ejercer la profesión y por tanto la escasa oferta formativa para el empresario no está ligada a la adquisición de las competencias necesarias para ejercer la profesión.

- Algunas de las **claves para el éxito** en la generación de competencias de emprendimiento son:
  - ✓ Promover en todos los niveles educativos y formativos la adquisición de las competencias necesaria para el emprendizaje. **Generar una red educativa fuerte**, que integre el emprendimiento a lo largo de todas las etapas educativas, especialmente desde las primeras etapas educativas, puesto que son las más eficaces.
  - ✓ Es necesaria la **conexión de la formación de emprendedores** con la orientación y el seguimiento de proyectos emprendedores.
  - ✓ La inclusión del **fomento del espíritu emprendedor** en la formación a lo largo de la vida pasa necesariamente por formar a los formadores, como figura clave en la trasmisión de ese espíritu emprendedor
  - ✓ La **incorporación de la cultura del emprendimiento en la empresa** repercute positivamente en el enriquecimiento del trabajador y en la competitividad de la empresa. Para el fomento de esta cultura es necesario Potenciar el liderazgo empático, potenciar dentro de la empresa la capacidad de transformar la creatividad en resultados concretos y promover una cultura de colaboración y no una cultura de competencia dentro de las compañías

#### *7.1.4. Conclusiones: estrategias metodológicas para la generación de competencias para emprender*

- Las competencias para emprender no son diferentes de las competencias para aprender, por tanto la **metodología debe de ser activa** y basada en proyectos reales y en la actividad del estudiante
- Se debe de trabajar la competencia para emprender como un **rasgo distintivo**, como una diferencia que genera valor.
- Es importante impulsar la creación de **portfolios profesionales**, que a diferencia del currículo hagan hincapié en las competencias de la persona.
- Las **estrategias metodológicas** propuestas para impulsar el aprendizaje de competencias para emprender son:
  - ✓ Reforzar el aprendizaje con el concepto de que tanto el alumno como el docente pueden aprender el uno del otro.
  - ✓ Impulsar el trabajo colaborativo
  - ✓ Motivar el aprendizaje mediante el uso de nuevas tecnologías
  - ✓ Impulso del trabajo en grupo y en equipo
  - ✓ Trabajar competencias clave como la motivación, la autoestima, la escucha activa o el autoconcepto
  - ✓ Trabajar la automotivación mediante el establecimiento de metas individuales
  - ✓ Impulsar la autoconfianza y/o el autoconocimiento mediante estrategias de autoanálisis

- ✓ Apoyo y orientación en la construcción del itinerario formativo y profesional
- ✓ Generación de situaciones límites para fomento del autocontrol
- ✓ Fomento del aprendizaje y mejora continua a lo largo de la vida
- Las **actividades** propuestas para trabajar las competencias para emprender irían en la línea de impulsar:
  - ✓ Casos prácticos adaptados al emprendimiento
  - ✓ Impulso de la web 2.0 como elemento de intercambio de información
  - ✓ Desarrollo de foros prácticos y/o comunidades de aprendizaje
  - ✓ Desarrollo de competencias a través de juegos virtuales tipo simulador
  - ✓ Historias empresariales de "éxito" y "fracaso"
  - ✓ Actividades de coaching.
  - ✓ Presentación de proyectos en plenario y debates dirigidos
  - ✓ Fomento de actividades de role playing
  - ✓ Impulso del uso de portfolios
  - ✓ Uso de vídeos vidas a modo de ejemplo
  - ✓ Uso de extractos de artículos y podcasts

#### *7.1.5. Conclusiones: actividades para promover el emprendimiento en la FPE*

- El fomento de la cultura emprendedora debe abarcar **todas las formas de emprendimiento** (personal, social o productivo) para que las personas lo incorporen en su proyecto de vida.
- El **trabajo por competencias es fundamental** para la puesta en práctica de programas de emprendimiento.
- Asimismo, cualquier programa de esta índole debe tener un **enfoque vocacional** para conseguir que sus destinatarios disfruten emprendiendo y creando sus propias iniciativas.
- Una de las claves para promover el espíritu emprendedor entre los alumnos se encuentra en la creación de experiencias de aprendizaje relacionadas con la **puesta en práctica** de las mismas, es decir, se trata de aprender haciendo.
- Las actividades o soluciones deben estar **orientadas a resultados**, es decir, centrarse en el empleo de la capacidad analítica, estrategias de resolución de problemas, estrategias de comunicación, colaboración y negociación, gestión de la información y mentalidad emprendedora.
- Otra clave es el **enfoque integral del emprendimiento** durante la estancia de los alumnos en el centro, todo ello dentro de un ambiente emprendedor en los centros de formación, generado a través de la programación de actividades y de las actitudes y competencias de los formadores.

- Resulta prioritario, la generación y actualización de competencias específicas para el **emprendimiento entre los formadores**, como agentes multiplicadores.
- Es altamente recomendable la participación de **profesionales con perfil y experiencia emprendedora**, como elementos transmisores de una visión realista y que genera resultados más eficaces y útiles en el impacto de la formación.
- En la formación posterior a la enseñanza secundaria, y en especial en la formación profesional para el empleo y la universidad, se observa la necesidad de avanzar en una **redefinición de los roles y expectativas** que deben de tener el alumnado y los formadores, que conduzca a un cambio en la manera de ver y entender el proceso formativo.
- La **implicación de las empresas** y su cooperación con los programas formativos (cooperación empresa-escuela) es otra de las claves para poder poner en práctica un programa de emprendimiento en cualquier sistema educativo y, en particular, en la formación profesional para el empleo.
- Es necesaria una **adecuación y rediseño** de los recursos materiales dirigidos al fomento del emprendimiento en la formación. Entre los distintos materiales, debe incluirse el **diseño de simuladores** aplicados al emprendimiento.
- Los programas para el desarrollo de competencias para el emprendimiento deben implementarse como **proyectos asociados al centro de formación** como institución, evitando proyectos personales.
- Uno de los puntos críticos en el aprendizaje para el emprendimiento, se concentra en que **la formación debe ser continuada en el tiempo** y debe plantearse como un proceso en el que exista acompañamiento durante el proceso emprendedor.
- Se apuesta por el **co-working** como estrategia de acompañamiento a la formación, que transmita el trabajo colaborativo y permita el establecimiento de sinergias entre los emprendedores.
- El **mentoring**, responde a la necesidad de acompañamiento en la medida en que establece una relación personalizada expresamente dirigida por el mentorizado.
- Otra de las fórmulas para promover el aprendizaje más allá del programa formativo, es la generación de **comunidades de emprendedores**, que permitan el encuentro y el intercambio de experiencias entre los profesionales.
- La experiencia en la generación de **viveros de empresas** resulta altamente positiva. Los viveros de empresas persiguen la promoción de la cultura emprendedora, dentro y fuera de su centro de trabajo,

fomentando el espíritu emprendedor y dinamizando su entorno en este ámbito.

- El apoyo de **semillero de proyectos** a las acciones sobre el sistema educativo es muy relevante. Los semilleros de proyectos deben llevarse a cabo a través de metodologías de cooperación y aprendizaje significativo.
- Otra experiencia de éxito y que persigue el aprendizaje continuo, son las **prácticas no laborales**, orientadas a que los nuevos emprendedores adquieran las habilidades y experiencia necesarias para gestionar empresas, mediante la estancia en prácticas en negocios similares.
- Para el diseño de cualquier **plan destinado al desarrollo de competencias** para el emprendimiento productivo sería necesario tener en cuenta:
  - ✓ La necesidad de colaboración y coordinación entre las distintas instituciones implicadas
  - ✓ El papel esencial del formador en la promoción de las competencias para emprender
  - ✓ La difusión de programas de éxito
  - ✓ La necesidad de medir el impacto de las actuaciones formativas desarrolladas

#### *7.1.6. Conclusiones: análisis de buenas prácticas*

- El orden en el que se ha observado la incorporación de las líneas estratégicas para el desarrollo del emprendimiento (**Concienciación -> Capacitación -> Aplicación y Creación de Empresas**), es un indicio de las lagunas del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en relación con el desarrollo de competencias para el emprendimiento.
- Consenso general sobre la **importancia de toda la batería de acciones** propuestas para el desarrollo de competencias para el emprendimiento en el sistema de Formación Profesional para el Empleo.
- Dentro de la Línea Estratégica de **Concienciación**, las acciones de **sensibilización, fomento y promoción de la cultura emprendedora y del autoempleo** dirigidas a agentes multiplicadores y alumnos, se destacaban como fundamentales para diseñar un plan de desarrollo de competencias para el emprendimiento.
- En cuanto a la Línea Estratégica de **Capacitación** de los alumnos del sistema de FPE, los resultados resaltaban la priorización de las acciones de capacitación modulares sobre las acciones de capacitación de tipo transversal: **módulo de fomento del espíritu emprendedor, módulo para el desarrollo de competencias para el emprendimiento y módulo de empresa e iniciativa emprendedora.**

- Parece que existe un **consenso sobre la dificultad** que supone la integración transversal de los contenidos en las acciones de formación para abordar de una forma, a corto o medio plazo, el desarrollo de las competencias para el emprendimiento.
- Se constata la existencia de **carencias en el sistema FPE** en relación a las Estrategias dirigidas al desarrollo de competencias para el emprendimiento.
- Se apunta el **carácter fundamental** de las acciones dirigidas a la formación de formadores para su actuación en el fomento de la cultura emprendedora: Programas de actualización de competencias y reciclaje para el fomento del "espíritu emprendedor", dirigidos a orientadores, gestores de formación y formadores.
- En relación con la Línea Estratégica de **aplicación y creación de empresas**, se destaca la relevancia de los **Semilleros de Proyectos y Viveros de Empresa** como excelente práctica de continuidad de las acciones de capacitación para el desarrollo de competencias emprendedoras.
- Se destaca el **carácter esencial de una actuación coordinada** por parte de los agentes que intervienen en la FPE para garantizar la eficacia de Estrategias y Acciones que se vayan a poner en marcha en materia de emprendimiento.
- Actualmente el emprendimiento ha pasado de ser una opción a ser una **obligación**.
- Las carencias en cuanto a emprendimiento en España son debidas en gran medida a una cuestión de carácter social, ya que la sociedad Española está muy alejada de la **mentalidad emprendedora**. Esta laguna sólo puede resolverse a través de la sensibilización y de la educación en valores y competencias de emprendimiento.
- En la Formación Profesional para el Empleo debe promoverse el **aprendizaje de competencias para emprender**, teniendo en cuenta las características individuales de los alumnos, tanto cognitivas como conativas y afectivas.
- Las medidas y programas dirigidos al desarrollo de competencias para el emprendimiento en la FPE han de ponerse en marcha diferenciando las medidas a tomar para potenciar las competencias de emprendimiento, en medidas a **corto, medio y largo plazo**:
  - ✓ **Primer ritmo a largo plazo**: desarrollo de estas competencias desde la base del sistema educativo y a lo largo de todos los niveles.
  - ✓ **Segundo ritmo a corto plazo**: impulso de medidas de apoyo y estímulo.

- ✓ **Tercer ritmo a medio plazo:** consistiría en capturar el conocimiento mediante la constitución de medianas empresas con equipos multidisciplinares de autónomos en lugar de dirigir la ayuda exclusivamente a los autónomos.
- Es muy necesario investigar las vías y posibilidades para **aumentar la coordinación de las instituciones** implicadas en la promoción de competencias para el emprendimiento.

## 7.2. Recomendaciones

Durante la última reunión, se propuso una dinámica de trabajo en grupos cuyo objetivo fue determinar las recomendaciones clave dirigidas a los agentes que intervienen en el desarrollo de competencias para el emprendimiento en el sistema de Formación Profesional para el Empleo.

Para tal fin, se configuraron 3 grupos, uno por cada una de las Línea estratégicas determinadas como fundamentales en el estudio para el desarrollo de competencias para el emprendimiento en el Sistema de Formación Profesional para el Empleo. Esto es: Línea Estratégica de Concienciación - grupo 1- ; Línea Estratégica de Capacitación – grupo 2 – y Línea Estratégica de Aplicación y Creación de empresas – grupo 3 -.

La formulación de recomendaciones a cada agente interviniente debía responder, en cada grupo, a su Línea Estratégica:



Figura 43 Grupos de agentes que intervienen

## Grupo 1: Concienciación

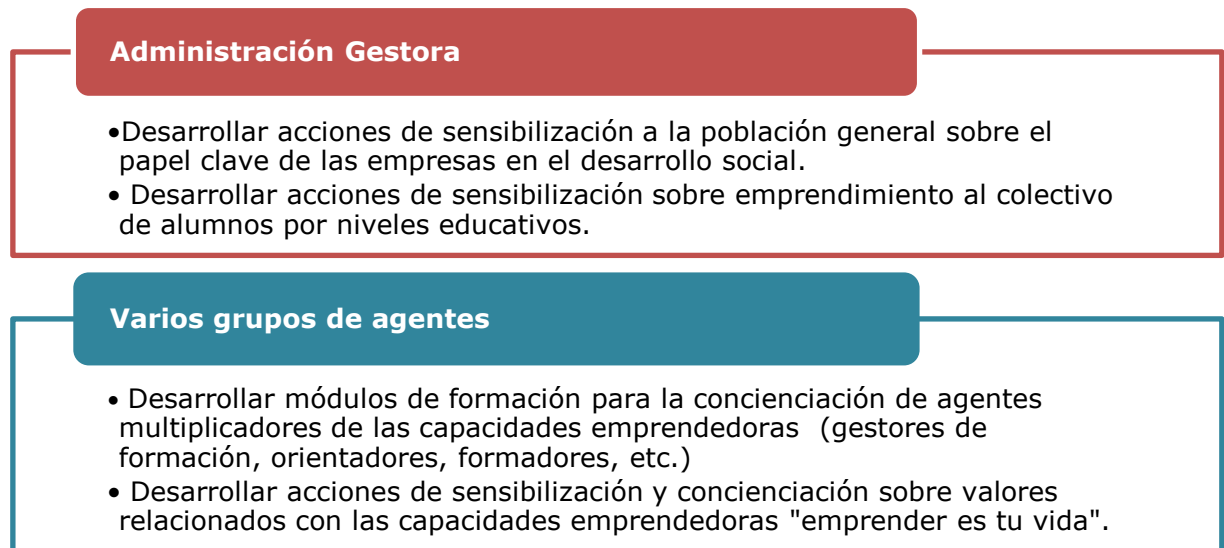


Figura 44. Conclusiones y Recomendaciones del Grupo 1 de la Línea de Concienciación

## Grupo 2: Capacitación

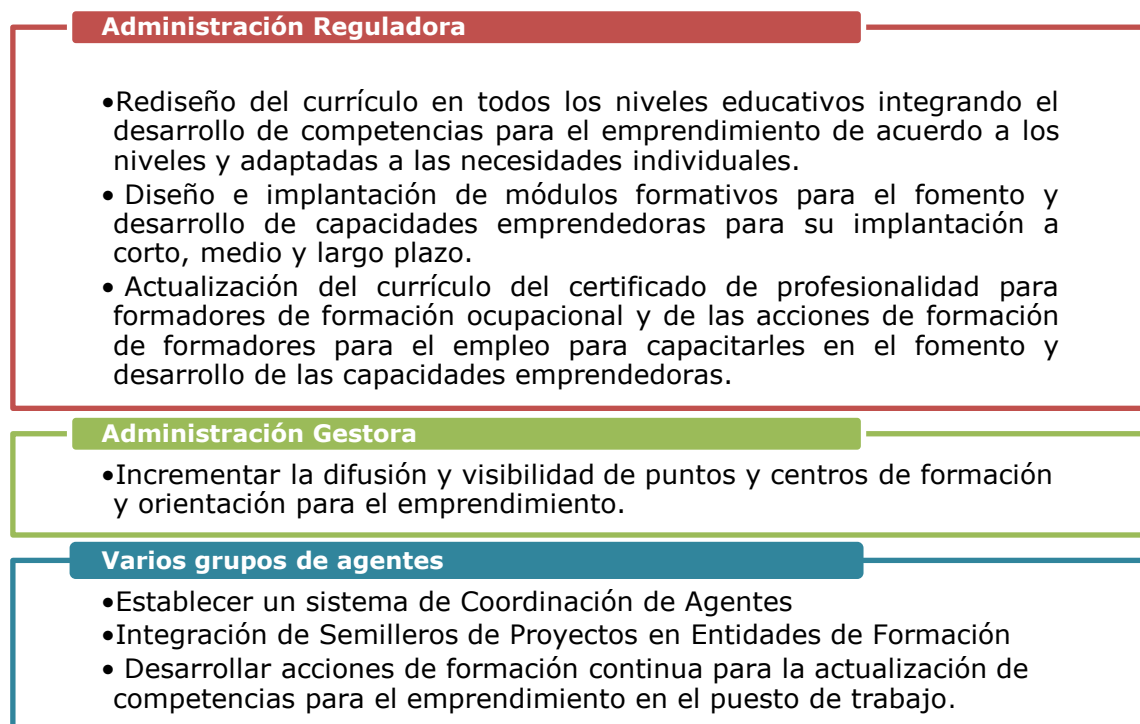


Figura 45. Conclusiones y Recomendaciones del Grupo 1 de la Línea de Capacitación

## Grupo 3: Creación y aplicación de empresas

### Administración Reguladora

- Protocolo de actuación general para la unificación de servicios de información y formación para emprendedores.
- Protocolo Empresarial para la protección de bancos de ideas.
- Fomentar la implantación de observatorios territoriales para la detección permanente de oportunidades de negocio o autoempleo.

### Varios grupos de agentes

- Acciones para la dignificación de la figura del empresario.
- Historial emprendedor.
- Servicios de formación, entrenamiento y tutorización.
- Devolución de la formación recibida del Estado a través de programas de *mentoring - banco de horas*.
- Banco de emprendedores.
- Integración de Viveros de Empresa en Entidades de Formación.
- Crear mecanismos de seguimiento de actividades emprendedoras para rediseñar y reorientar las actuaciones de apoyo.

Figura 46. Conclusiones y Recomendaciones del Grupo 1 de la Línea de Creación de empresas.

Como cuestión transversal a todos los grupos se manifestó la necesidad de crear espacios de difusión e intercambio de ideas para el emprendimiento, siempre bajo la existencia de un protocolo de protección de banco de ideas.

Asimismo, se volvió a hacer latente un fuerte consenso sobre la necesidad de una actuación coordinada entre los agentes implicados en el desarrollo de competencias para el emprendimiento.



**Anexo**

## Cuestionario remitido a los participantes a través de Google docs

---

### **Análisis de Buenas Prácticas para el desarrollo de competencias para el emprendimiento en la Formación Profesional para el Empleo**

Se trata de priorizar la implantación de cada una de las prácticas o acciones descritas, en relación con su relevancia para el desarrollo de las competencias para el emprendimiento en el ámbito de la Formación Profesional para el Empleo (FPE). Para ello debe valorarse, en una escala entre 1 y 5, el GRADO DE IMPORTANCIA de cada una de las acciones que se relacionan, dentro de dicho ámbito.

---

\*Obligatorio

1.- Acciones de promoción de innovación metodológica en la formación para emprender.

\* - Dirigidos a centros de formación y formadores de FPE para fomentar el emprendimiento entre sus alumnos –

1 2 3 4 5

Ninguna importancia      Mucha importancia

2.- Simuladores empresariales virtuales. \* - Como recursos de formación. Permiten simular la gestión de una empresa ficticia y participar junto a otras personas emprendedoras en un mercado virtual de empresas –

1 2 3 4 5

Ninguna importancia      Mucha importancia

3.- Entornos virtuales de trabajo para el aula. \* - Desarrollo de materiales de formación y herramientas didácticas que simulen entornos de trabajo para que las personas adquieran conocimientos prácticos sobre el funcionamiento de negocios –

1 2 3 4 5

Ninguna importancia      Mucha importancia

4.- Programas de movilidad para formadores de FPE en materia de emprendimiento. \* - Que permitan conocer otros modelos formativos, elementos innovadores y buenas prácticas para su posterior aplicación –

1 2 3 4 5

Ninguna importancia      Mucha importancia

5.- Redes virtuales de formadores en materia de emprendimiento. \* - Para el intercambio de prácticas, experiencias, conocimientos y contenidos –

1 2 3 4 5

Ninguna importancia      Mucha importancia

6.- Acciones de sensibilización, fomento y promoción de la cultura emprendedora y el autoempleo. \* - Dirigidas a orientadores, formadores y alumnado para fomentar el espíritu emprendedor y transmitir que el autoempleo es una salida profesional posible.

1 2 3 4 5

Ninguna importancia      Mucha importancia

7.- Módulo de fomento del "espíritu emprendedor". \* - En TODAS las acciones formativas –

1 2 3 4 5

Ninguna importancia      Mucha importancia

8.- Módulo para el desarrollo de las competencias para el emprendimiento. \* - En las acciones formativas de duración SUPERIOR a 100h. Para un desarrollo básico de las competencias para el emprendimiento –

1 2 3 4 5

Ninguna importancia      Mucha importancia

9.- Módulo de Empresa e Iniciativa Emprendedora. \* - En las acciones formativas de duración SUPERIOR a 200h. / Para el completo desarrollo tanto de las competencias de

emprendimiento dirigidas al autoempleo y a la creación de empresas, como de la actitud intraemprededora en el trabajo por cuenta ajena.

1 2 3 4 5

Ninguna importancia      Mucha importancia

10.- Integrar, de manera TRANSVERSAL, en TODAS las acciones formativas de FPE contenidos sobre emprendimiento. \* - De fomento de la cultura emprendedora y orientación hacia el autoempleo. Como plan de acción a largo plazo dependiente del desarrollo curricular de las competencias para el emprendimiento -

1 2 3 4 5

Ninguna importancia      Mucha importancia

11.- Integrar, de manera TRANSVERSAL, contenidos sobre emprendimiento en UNO de los Módulos de cada acción formativa. \* - En acciones formativas de duración SUPERIOR a 100h.

1 2 3 4 5

Ninguna importancia      Mucha importancia

12.- Acción Formativa especializada para la "Creación y gestión de iniciativas de trabajo autónomo". \* - De aproximadamente 400 horas -

1 2 3 4 5

Ninguna importancia      Mucha importancia

13.- Acción Formativa especializada para la actualización y mejora de competencias de trabajadores autónomos. \*

1 2 3 4 5

Ninguna importancia      Mucha importancia

14.- Seminarios - talleres sobre creación de negocios. \* - Dirigidos a alumnos de FPE, de carácter voluntario - Incluyendo presentación de casos de éxito y fracaso.

1 2 3 4 5

Ninguna importancia      Mucha importancia

15.- Servicios de tutorización especializada para emprender. \* - Dirigidos a alumnos de FPE con interés por emprender en un sector concreto -

1 2 3 4 5

Ninguna importancia      Mucha importancia

16.- Programas de actualización de competencias y reciclaje para el fomento del "espíritu emprendedor". \* - Dirigidos a orientadores, gestores de formación y formadores -

1 2 3 4 5

Ninguna importancia      Mucha importancia

17.- Programas de cooperación de empresas. \* - Para el desarrollo de proyectos promovidos desde Instituciones / centros de formación -

1 2 3 4 5

Ninguna importancia      Mucha importancia

18.- Concursos de ideas. \* - Dirigidos a alumnos de FPE para incentivar su participación en la convocatoria de premios relacionados con ideas de negocio -

1 2 3 4 5

Ninguna importancia      Mucha importancia

19.- Unidades Emprendedoras integradas en entidades de formación. \* - Para la promoción del espíritu emprendedor y habilidades emprendedoras de los alumnos -

1 2 3 4 5

Ninguna importancia      Mucha importancia

20.- Programas de cooperación de entidades locales. \* - Para el desarrollo de proyectos promovidos desde Instituciones / Entidades de formación -

1 2 3 4 5

Ninguna importancia      Mucha importancia

21.- Semilleros de Proyectos. \* - De apoyo y asesoramiento para el desarrollo de iniciativas de negocio –

1 2 3 4 5

Ninguna importancia      Mucha importancia

22.- Viveros de empresas. \* - De apoyo a personas desempleadas que presenten un plan de empresa viable –

1 2 3 4 5

Ninguna importancia      Mucha importancia

23.- Servicios de entrenamiento y tutorización para el emprendimiento. \* - De apoyo a personas desempleadas y trabajadores autónomos con interés por iniciar / desarrollar una actividad por cuenta propia –

1 2 3 4 5

Ninguna importancia      Mucha importancia

24.- Servicios de seguimiento y tutorización de consolidación de actividades económicas. \* - De apoyo a trabajadores autónomos que hayan puesto en marcha una actividad económica -

1 2 3 4 5

Ninguna importancia      Mucha importancia

25.- Programas de "reconocimiento". \* - Dirigidos a personas emprendedoras que hayan puesto en marcha una actividad económica de autoempleo de éxito –

1 2 3 4 5

Ninguna importancia      Mucha importancia

26.- Programas de intercambio de experiencias y redes de colaboración. \* - Entre empresas y personas interesadas en crear un negocio –

1 2 3 4 5

Ninguna importancia      Mucha importancia

27.- Programas de orientación hacia el autoempleo. \*

1 2 3 4 5

Ninguna importancia      Mucha importancia

28.- Observaciones Para aportar vuestras sugerencias y comentarios relacionados con el objetivo del cuestionario.

Enviar

Con la tecnología de [Google Docs](#) [Informar sobre abusos](#) - [Condiciones del servicio](#) - [Otros términos](#)