Aula Abierta 2011, Vol. 39, núm. 1, pp. 105-116 *ISSN: 0210-2773*
ICE. Universidad de Oviedo

Competencias emprendedoras e implicaciones socioeducativas: el caso de las Escuelas Taller y Casas de Oficios en Andalucía

Francisco Miguel Martínez-Rodríguez
Universidad Pablo de Olavide de Sevilla

En este trabajo se analiza la percepción del alumnado de las Escuelas Taller y Casas de Oficios en Andalucía acerca del grado de presencia de lo que se ha denominado "competencias emprendedoras". Entre los hallazgos más significativos de esta investigación, se destaca que los jóvenes usuarios de estos programas formativos no están lo suficientemente preparados para iniciar por su cuenta un proyecto empresarial. A pesar de manifestar cierto grado de desarrollo en competencias emprendedoras como "facilidad para las relaciones sociales", "habilidad de conversación", "organización y delegación" o "código ético", entre otras; no se sienten competentes para iniciar y gestionar por sí solos una empresa. Por lo que, se concluye con la necesidad de intervenir desde el punto de vista socioeducativo para que estos jóvenes adquieran un elevado nivel de competencia para emprender con éxito un proyecto empresarial como parte de su desarrollo personal, social y laboral.
Palabras clave: Competencias, cultura emprendedora, intervención socioeducativa, programas formativos, Escuelas Taller, Casas de Oficios.

Entrepreneurial skills and socio-educational implications: the case of Workshops schools and craft centres in Andalusia. In this paper we study student's perceptions at workshop schools (*escuelas taller*) and craft centres (*casas de oficios*) in Andalusia (S. Spain) regarding the extent of what we have termed "entrepreneurial skills". The most significant results of this research include the finding that the young people who are users of these training schemes are not sufficiently prepared to begin an entrepreneurial project of their own. Despite showing some degree of development in certain entrepreneurial skills such as "facility for social relationships", "conversation skills", "organising and delegating" or "code of ethics", they do not yet feel ready to launch and manage an enterprise of their own. We conclude with the need to act from a socio-educational point of view to enable these young people to acquire higher levels of skills in order to undertake entrepreneurial projects as part of their personal, social and professional development.
Keywords: Skills, entrepreneurial culture, socio-educational intervention, training schemes, workshops schools, craft centres.

Hoy día está ampliamente extendido a nivel internacional el *"enfoque de recursos humanos por competencias",* más conocido como *"enfoque por competencias",* que ha ido sustituyendo desde principios de los años ochenta del pasado siglo XX a la tradicional "orientación de personal" por una "orientación basada en los recursos humanos" (Gil, 2007). Los trabajadores son concebidos como un recurso competitivo de la empresa que debe ser mejorado. Desde este nuevo planteamiento, se pasa del enfrentamiento a las relaciones de colaboración, extendiéndose un vínculo entre lo social y lo económico al considerarse los empleados como el capital humano de la empresa.

Paralelamente, estamos inmersos en lo que Ibarra (2000) denomina la "transforma-

Fecha de recepción: 25-1-2010 • Fecha de aceptación: 22-9-2010
Correspondencia: Francisco Miguel Martínez-Rodríguez
Universidad Pablo de Olavide de Sevilla
e-mail: miguelmr@ugr.es

ción de los procesos productivos", por lo que para aumentar la productividad no se requiere exclusivamente de equipos y tecnología punta, sino que también se precisa, en palabras de este mismo autor, "de nuevas formas de gestión, organización, capacitación y desarrollo de los trabajadores, que propicien el uso racional y eficiente de los recursos y estimulen el potencial creativo e intelectual de todos los integrantes de la organización" (p. 97).

Para dar respuesta a esa nueva exigencia de capacitación y desarrollo de los trabajadores en un contexto global cambiante y cada vez más complejo, hay que trascender la "formación para el empleo" o "para el puesto de trabajo", característica hasta hace relativamente poco tiempo; y centrase en el nuevo enfoque de formación basado en la gestión de competencias vinculado a la formación y desarrollo de los recursos humanos. Como mantienen Tejada y Navío (2005) "el desarrollo del valor añadido de las competencias permite que el sujeto sea competente más allá de las exigencias básicas de un puesto de trabajo" (p. 2). Este cambio implica que el sujeto deberá adquirir competencias clave de la profesión (Álvarez, Iglesias, y García, 2007), así como un alto grado de autonomía y adaptabilidad a su entorno vivencial.

En este caso, se habla de *competencias emprendedoras* (COEM) referidas, en términos generales, a aquellas que permiten a los sujetos desarrollar un proyecto emprendedor con el que generar crecimiento económico y cohesión social, configurándose de esta manera como un proyecto social integrado. Aspecto que viene defendiendo y trabajando la Unión Europea en estos últimos años como estrategia para el crecimiento socioeconómico. Por lo que autores como Díez, Pacheco, y García (2009) y Leiva (2010), entre otros, defienden el necesario desarrollo de competencias en el alumnado y profesorado universitario para la adaptación al Espacio Europeo de Educación Superior, como requisito necesario para afrontar los cambios del nuevo milenio a todos los niveles: educativo, social, laboral, económico, etc.

La particularidad de las COEM, además de favorecer las iniciativas emprendedoras, radica en que ofrece una visión más amplia de las competencias, más allá de lo puramente laboral-empresarial. Contemplan un objetivo más ambicioso que es el de hacer competentes a los sujetos en su dimensión personal (autonomía y autorrealización), social (responsabilidad social y medioambiental) y económica (proyecto empresarial).

Por este motivo, el modelo de COEM aquí recogido reúne aspectos significativos del tradicional "enfoque de competencias" y de las "competencias clave" que, en opinión de Bolívar y Pereyra (2006), son básicas para el bienestar social y personal. Así pues, se presenta este nuevo enfoque sobre las *competencias* con el que se justifica la necesaria interrelación entre las dimensiones personal, social y económica del ser humano (Martínez-Rodríguez y Carmona, 2009).

A la hora de desarrollar las competencias no sólo aparecerán aquellas que provocan el desempeño excelente de los emprendedores dentro de una organización empresarial; sino que también, se centrará la atención en las competencias que permitan a los sujetos formar parte activa dentro de una sociedad democrática y plural, ejercer y garantizar sus derechos, en definitiva, "competencias para la vida" en sociedad. Como mantiene Gilomen (2006) las competencias deben contribuir a que los ciudadanos lleven "una vida de éxito" y al "buen funcionamiento de la sociedad" (p. 130).

Se apuesta por un modelo de formación basado en competencias desvinculado de la tradicional visión neoliberal. Cohello, se desea superar la visión peyorativa que algunos autores como Guerrero (2005), Escudero (2007) y, entre otros, consideran que viene asociada al origen del término competencias dentro del mundo empresarial y profesional; consistente en vincular el modelo de formación basado en competencias a políticas neoliberales que subordinan la educación a las demandas del mercado y a la gestión de los recursos humanos. O incluso opiniones más críticas, como la de Barnett (2001), que sostienen que las capacidades y competencias

buscan mejorar la competitividad, pero otras cualidades humanas como la amistad, el altruismo, la preocupación ética o la generosidad, son dejadas de lado.

El compromiso *ético* debe estar presente y guiar los comportamientos de todo trabajador que decida montar un negocio o empresa propia. Por lo que desde esta perspectiva, las competencias emprendedoras no sólo deben ayudar a los sujetos a desarrollar con éxito una iniciativa empresarial, sino también a cultivar valores y prácticas sociales asentadas en principios democráticos. En este sentido, se comparte la opinión del profesor Galindo (2006) al considerar que "la adopción de rasgos éticos obliga a adoptar comportamientos emprendedores que beneficiarán a los individuos u organizaciones que los presentan" (p. 132).

En esta línea, se desea atender no sólo al crecimiento económico, que por otro lado está justificado siempre y cuando sea un crecimiento sostenible, justo y respetuoso con los seres humanos y la naturaleza; sino también incidir y fomentar el desarrollo personal y social. La formación de los trabajadores para el desarrollo de sus competencias no se puede, ni debe, subordinar a la mejora de la economía como si esta fuera el objetivo prioritario de la educación de todos los ciudadanos. El fomento de las competencias emprendedoras por medio de la educación debe ayudar, por un lado, a potenciar la creatividad y la iniciativa para generar una cultura emprendedora, y por otro lado, desarrollar las capacidades y potencialidades humanas necesarias para una convivencia democrática (Martínez-Rodríguez, 2009a).

Por todo ello, se llega a la conclusión de que las COEM hacen referencia a características individuales (aptitudes y rasgos de personalidad) que puestas en práctica facilitan la adquisición de conocimientos, por medio de la educación y de experiencias reales significativas, dando lugar a comportamientos observables que permiten resolver con éxito las diferentes problemáticas tanto laborales, sociales y medioambientales, que presenta la vida en sociedad desde principios y postulados éticos y democráticos.

Teniendo en cuenta las consideraciones previamente señaladas, son dos los objetivos principales que han guiado la presente investigación:

1. El objetivo general es obtener información necesaria y suficiente sobre el grado de presencia de las competencias emprendedoras en la población joven comprendida entre los 16 y 25 años usuarios de Formación Profesional Ocupacional (FPO) en las Escuelas Taller (E.T.) y Casas de Oficios (C.O.) en Andalucía.
2. Posteriormente, una vez que se conozca el nivel de desarrollo de las citadas competencias, se marcan como futuros objetivos el diseño, planificación y puesta en práctica de programas educativos, orientados a la promoción de la cultura emprendedora entre los jóvenes, sobre la base de dichas competencias.

Metodología

El problema objeto de estudio se encuentra en el campo de lo empírico, pues se pretende detectar las competencias más relevantes que para el fomento de la cultura emprendedora presentan los jóvenes andaluces de entre 16 a 25 años usuarios de FPO en las Escuelas Taller y Casas de Oficios. Información que se obtiene al observar los conocimientos, habilidades y destrezas en que estos estudiantes están siendo formados.

Por tanto, para conocer cuáles son estas competencias se ha utilizado la perspectiva empírico-analítica, al considerar que estos datos son susceptibles de medición y análisis estadístico. Asimismo, de entre las diversas metodologías de investigación educativa que caracterizan la perspectiva empírico-analítica se ha optado por la metodología no experimental o ex – post – facto, ya que en ningún momento han sido manipuladas variables para obtener la información. Por lo que se ha limitado a describir la situación, y a recoger y analizar los datos sin provocar cambio o manipulación alguna de la situación objeto de estudio.

Entre los diversos métodos o caminos a seguir para dar respuesta al presente problema de investigación que forma parte de la metodología no experimental, se ha optado por el descriptivo por considerarlo el más adecuado.

Población y muestra

Por "población" se entiende a la totalidad de los jóvenes usuarios de estos programas formativos en Andalucía. En este sentido, el número de alumnos y alumnas que se encontraban matriculados oficialmente en los programas formativos desarrollados por las E.T. y C.O. en Andalucía durante la aplicación del instrumento de recogida de información (meses de febrero a julio de 2008), y que por lo tanto representan a la población objeto de estudio, asciende a 5.111 sujetos.

Teniendo en cuenta la población total, para calcular el tamaño de la muestra, se utilizó un tipo de muestreo *probabilístico* para cumplir el principio de "equiprobabilidad", es decir, que todos los individuos de la población tuviesen la misma posibilidad de salir elegidos en la muestra. De entre las diferentes modalidades de muestreo probabilístico se decantó por el *muestreo por conglomerados o grupos*. Para Latorre, Del Rincón y Arnal (2003) este tipo de muestreo se utiliza cuando los sujetos de la población constituyen grupos naturales o conglomerados. Así pues, la unidad muestral es el conglomerado, también llamado cluster o grupo. En este caso, cada E.T. o C.O. equivale a un conglomerado, por lo que todos los alumnos y alumnas de una misma E.T. o C.O. forman parte de un grupo o conglomerado.

El tamaño de la muestra para un nivel de confianza del 97% y un error de estimación o error permitido del 1,3%, y sabiendo que la población total es de 5.111 sujetos, es de 2.873 jóvenes distribuidos como aparece en la Tabla 1:

Tabla 1. *Tamaño de la muestra distribuido por provincias.*

Tamaño de la Muestra

Provincia	*Nº Alumnos/as encuestados*	*Nº Alumnos/as acumulado*	*%*	*% Acumulado ascendente*	*% Acumulado descendente*
Málaga	830	830	28,89	28,89	***100***
Sevilla	738	1.568	25,69	54,58	71,11
Córdoba	429	1.997	14,93	69,51	45,42
Jaén	389	2.386	13,54	83,05	30,49
Cádiz	261	2.647	9,09	92,14	16,95
Almería	104	2.751	3,62	95,76	7,86
Granada	78	2.829	2,71	98,47	4,24
Huelva	44	***2.873***	1,53	***100***	1,53

Instrumento de recogida de información y procedimiento

Para conocer el grado de presencia de las citadas competencias emprendedoras en opinión del propio alumnado, se construyó un cuestionario *ad hoc* en el que se tuvieron en cuenta, entre otros, los siguientes aspectos:

— *Contenidos y agrupación de los ítems*: se revisaron diferentes trabajos de autores españoles y extranjeros acerca de las capacidades, atributos o características más relevantes que, según el criterio de los distintos autores, deben poseer los emprendedores. Posteriormente, se centró en la recopilación que González (2004) llevó a cabo después de analizar las aportaciones de numerosos autores que destacaron las principales capacidades y, en nues-

tro caso, competencias que deben guiar el comportamiento emprendedor. Basándose en el trabajo desarrollado por el citado autor, se identificaron las doce COEM que aparecen en el cuestionario. A saber: "actitud mental positiva, código ético, dominio del estrés, facilidad para las relaciones sociales, habilidad de conversación, iniciativa, liderazgo, organización y delegación, planificación, selección de personal, tenacidad, visión y proyecto de futuro."

— *Validez y fiabilidad del cuestionario:* para validar el cuestionario se utilizó el juicio de expertos, mientras que para calcular la fiabilidad se ha hallado la consistencia interna del cuestionario mediante el coeficiente α (alpha) de Cronbach utilizando el programa SPSS v15.0**.** Para la muestra de 2.873 alumnos y alumnas (N = 2.871 sujetos, ya que hay 2 casos perdidos) de Andalucía el alpha es de: *,902*. Se puede concluir diciendo que el instrumento de recogida de información utilizado en la investigación es muy fiable.

Resultados y discusión

Durante los meses de febrero a julio de 2008 se aplicó el cuestionario a la muestra seleccionada, con objeto de conocer la percepción del propio alumnado acerca del nivel de desarrollo, que ellos creen poseer, de una serie de competencias necesarias para iniciar y gestionar eficazmente un proyecto empresarial-emprendedor. En el cuestionario, se le indicaba a los sujetos que valorasen cada competencia en una escala del 1 al 10, siendo 1 el valor más bajo que puede tomar el ítem y 10 el más alto. Por ello, a la hora de interpretar los resultados numéricos se ha tenido en cuenta la siguiente equivalencia para expresar el grado de desarrollo de la COEM en opinión de estos jóvenes:

> 1 = Nada desarrollada; 2 y 3 = Muy Poco desarrollada; 4 y 5 = Poco desarrollada; 6 y 7 = Algo desarrollada; 8 y 9 = Bastante desarrollada; 10 = Muy desarrollada

En la Tabla 2 se presenta la distribución de frecuencias y el porcentaje obtenido en cada una de las competencias emprendedoras, según el grado de desarrollo que el propio alumnado cree poseer.

En la Tabla 2 se puede comprobar cómo queda dicha distribución para las competen-

Tabla 2. *Distribución de frecuencias (entre paréntesis) y porcentajes de presencia de las competencias emprendedoras en la muestra (N=2873).*

COEM*	***Valor obtenido y grado de desarrollo***					
	1	*2-3*	*4-5*	*6-7*	*8-9*	*10*
(1)	1,9% (56)	3,7% (106)	14,3% (410)	20,9% (598)	31,4% (900)	27,9% (803)
(2)	2,7% (78)	4,7% (135)	14,1% (406)	19,5% (563)	32,9% (944)	26% (748)
(3)	1,4% (41)	4,7% (136)	14,1% (403)	24,3% (699)	32,2% (926)	23,3% (668)
(4)	2,7% (77)	4% (116)	17,2% (492)	22% (631)	27,9% (801)	26,3% (756)

* Competencias emprendedoras: (1) = Facilidad para las relaciones sociales, (2) = Selección de personal, (3) = Habilidad de conversación y (4) = Código ético.
1: *Nada desarrollada*; 2-3: *Muy poco desarrollada*; 4-5: *Poco desarrollada*; 6-7: *Algo desarrollada*; 8-9 *Bastante desarrollada* y 10: *Muy desarrollada*.

cias: "facilidad para las relaciones sociales, selección de personal, habilidad de conversación y código ético".

La competencia más valorada y, por ende, la que consideran que tienen más desarrollada es "facilidad para las relaciones sociales", entendida como "capacidad para relacionarse con facilidad con otras personas en diferentes situaciones y contextos". Ha obtenido una media de 7,61 puntos.

Por lo general, estos jóvenes se ven con capacidad para "relacionarse con facilidad con otras personas", pues no es sólo el alto porcentaje de sujetos que lo han calificado entre 8 y 10, sino también el reducido número que lo ha valorado por debajo de 3. En este sentido, tan sólo 162 (5,6%) jóvenes de los 2.873 de la muestra han puntuado el ítem entre 1 y 3, declarando con ello que se perciben "muy poco" y "nada" competentes para relacionarse con otras personas. Del mismo modo, alrededor del 20% (el 19,9%; 572 de 2.873) le ha otorgado un valor inferior a 5 puntos, mientras que en torno al 80% (el 80,1%; 2.301 de 2.873) lo ha calificado por encima de 6.

El ítem "selección de personal" con una media de 7,50 se coloca en segunda posición por orden de importancia. Esto significa que se trata de la segunda competencia emprendedora más valorada por los sujetos, de ahí que el mayor número de frecuencias se hallen alrededor de las puntuaciones más elevadas.

La COEM "selección de personal" tiene que ver con la "capacidad para escoger bien a los trabajadores que van a formar parte de la empresa", en el caso hipotético de que estos jóvenes decidan llevar a cabo un proyecto empresarial.

A pesar de que ha aumentado ligeramente el porcentaje de jóvenes que se perciben "nada competentes" y "muy poco competentes" (2,7% y 4,7%, respectivamente), al compararlo con el ítem anterior, continúa siendo elevada la proporción de sujetos que se sienten "bastante" y "muy competentes" (32,9% y 26%, respectivamente) para "escoger correctamente a los trabajadores que podrían integrarse en su proyecto empresarial".

La competencia "habilidad de conversación" se sitúa en tercer lugar dentro de la clasificación general con una media de 7,46 puntos. Si observamos los datos reflejados en la Tabla 2 comprobamos que más del 50% consideran que se "comunican con fluidez y que hablan correctamente con otras personas". De estos, el 23,3% (668 sujetos de una muestra de 2.873) afirma tener "muy desarrollada" la competencia emprendedora "habilidad de conversación", de ahí que la hayan puntuado con 10. Asimismo, el 32,2% (926 de los 2.873), manifiestan tener "bastante desarrollada la competencia habilidad de conversación". Por el contrario, el 20,2% (580 de los 2.873), al valorar entre 1 y 5 el ítem, sostienen que dicha competencia se encuentra "poco, muy poco y nada desarrollada".

Dentro de este primer grupo de competencias, se coloca en cuarto lugar el ítem "código ético". Los jóvenes dicen "llevar a cabo las diferentes acciones y comportamientos de su vida diaria, que tienen que ver tanto con lo profesional-laboral como con lo personal, según unas normas morales basadas en el respeto al resto de personas y a la naturaleza". Por lo que la media para el ítem sigue siendo alta, situándose en los 7,38 puntos.

El 26,3% (756 de los 2.873) consideran que sus comportamientos se rigen por dicho "código ético", pues han valorado el ítem con un 10. Del mismo modo, el 27,9% (801 de 2.873) lo han calificado entre 8 y 9, afirmando de esta manera que su conducta se basa en unas "normas morales basadas en el respeto al resto de personas y a la naturaleza". Sin embargo, el 2,7% (77 de 2.873) dice no tener "nada desarrollada la competencia código ético" (han valorado el ítem con 1), otro 4% (116 de 2.873) consideran que está "muy poco desarrollada" (han valorado entre 2 y 3) y un 17,2% (492 de 2.873) que está "poco desarrollada". Mientras que el 22% (631 de 2.873) restante, que han calificado el ítem entre 6 y 7, que se encuentra "algo desarrollada".

La Tabla 3 recoge el segundo grupo de competencias, compuesto por: "tenacidad, organización y delegación, liderazgo y planificación".

Tabla 3. *Distribución de frecuencias (entre paréntesis) y porcentajes de presencia de las competencias emprendedoras en la muestra (N=2873).*

COEM*			***Valor obtenido y grado de desarrollo***			
	1	*2-3*	*4-5*	*6-7*	*8-9*	*10*
(5)	3% (85)	5,2% (149)	17,2% (494)	22,5% (645)	29,5% (848)	22,7% (652)
(6)	2,9% (83)	5,2% (149)	15,8% (452)	24,6% (705)	32,7% (939)	19% (545)
(7)	3,4% (97)	5,8% (165)	17% (488)	23% (660)	30,7% (880)	20,3% (583)
(8)	4,8% (138)	9,1% (261)	20,9% (602)	24,9% (714)	25,7% (737)	14,7% (756)

* Competencias emprendedoras: (5) = Tenacidad, (6) = Organización y delegación, (7) = Liderazgo y (8) = Planificación.
1: *Nada desarrollada*; 2-3: *Muy poco desarrollada*; 4-5: *Poco desarrollada*; 6-7: *Algo desarrollada*; 8-9 *Bastante desarrollada* y 10: *Muy desarrollada*.

La competencia "tenacidad" es la quinta mejor valorada por el alumnado, con una media de 7,23 puntos. Esta competencia hace referencia a la "capacidad demostrada de los sujetos de ser constantes con una tarea o acción y no abandonarla antes de acabarla".

En este sentido, un 25% de los encuestados se declaran "poco", "muy poco" o "nada" tenaces, ya que han puntuado el ítem con valores iguales o inferiores a 5.

En una posición intermedia localizamos a aquellos que se consideran "algo" tenaces, son los que han respondido al cuestionario con los valores 6 y 7, esto es, el 22,5% (645 de 2.873) del total.

Sin embargo, la mayor proporción de sujetos se consideran "bastante" o "muy" tenaces, son los que declaran "ser constantes con una tarea o acción y no abandonarla antes de acabarla". Con ellos nos referimos al 52,2% (1.500 de 2.873) del alumnado que ha valorado el ítem entre 8 y 10.

En sexto lugar se sitúa la COEM "organización y delegación". La media en este caso es de 7,19 puntos, por lo que continúa siendo bastante elevada, ya que el 51,7% (1.484 de 2.873), que han valorado por encima de 8 el ítem, se perciben "bastante" o "muy" competentes para "coordinar a todos sus empleados y repartir bien las diferentes tareas y funciones de su negocio".

Por el contrario, el 15,8% (452 de 2.873), que han puntuado entre 4 y 5, se sienten "poco competentes" para organizar una empresa propia; el 5,2% (149 de 2.873), al valorar entre 2 y 3, se consideran "muy poco competentes"; y tan solo un 2,9% (83 de 2.873) se creen "nada competentes" en este sentido al calificar con 1 el ítem.

A continuación aparece la competencia "liderazgo" con una media de 7,12 puntos. Se entiende por liderazgo la "capacidad para dirigir y guiar, desde el respeto a los demás, a los futuros empleados de su negocio o empresa".

Si se observa la Tabla 3 es posible evidenciar que ha aumentado ligeramente el porcentaje de jóvenes que valoran dicha competencia entre 1 y 5 puntos. Así pues, se incrementa hasta el 26,2% (750 de 2.873) el porcentaje de alumnos que se perciben "nada", "muy poco" y "poco" capacitados para dirigir y guiar una empresa.

No obstante, se mantiene por encima del 50% (51% para ser exactos) la proporción de sujetos encuestados que se consideran "bastante" y "muy" competentes desde el punto de vista del liderazgo, ya que han calificado la competencia entre 8 y 10.

En octava posición, dentro de la clasificación general, se coloca la competencia "planificación" con una media de 6,52 puntos. Se aprecia un descenso considerable en los valores comprendidos entre 8 y 10, y un incremento en las frecuencias de los valores inferiores o iguales a 7.

Tabla 4. *Distribución de frecuencias (entre paréntesis) y porcentaje de presencia de las competencias emprendedoras en la muestra (N=2873).*

COEM*			***Valor obtenido y grado de desarrollo***			
	1	*2-3*	*4-5*	*6-7*	*8-9*	*10*
(9)	4,9% (142)	9,3% (266)	22,6% (648)	24,7% (711)	23,6% (676)	14,9% (429)
(10)	7,2% (207)	9,5% (273)	27,7% (796)	22% (631)	18,5% (531)	15,1% (435)
(11)	5,2% (149)	10% (288)	25,5% (733)	27,3% (784)	22,2% (638)	9,8% (281)
(12)	8,5% (245)	11,8% (339)	23,9% (686)	22% (634)	21,5% (618)	12,2% (350)

* Competencias emprendedoras: (9) = Iniciativa. Actitud proactiva, (10) = Actitud mental positiva, (11) = Visión y proyecto de futuro y (12) = Dominio del estrés.
1: *Nada desarrollada*; 2-3: *Muy poco desarrollada*; 4-5: *Poco desarrollada*; 6-7: *Algo desarrollada*; 8-9 *Bastante desarrollada* y 10: *Muy desarrollada*.

Esto quiere decir que ha aumentado el porcentaje de jóvenes que se sienten "nada", "muy poco", "poco" y "algo" competentes para "organizar de manera ordenada, coherente y pragmática su empresa o negocio" (4,8%; 9,1%; 20,9% y 24,9%; respectivamente); mientras que ha descendido el número de sujetos que se consideran "bastante" y "muy competentes" para planificar las tareas y acciones en su empresa (25,7% y 14,7%; respectivamente).

Por último, el tercer grupo de COEM está formado por: "iniciativa, actitud mental positiva, visión y proyecto de futuro, y dominio del estrés" (Tabla 4).

En novena posición encontramos la competencia "iniciativa-actitud proactiva" con una puntuación media de 6,42. Hace referencia a la competencia de los sujetos para "hacer cosas por sí mismos, a promover iniciativas, a introducir nuevos productos, servicios o tecnología innovadores para su negocio".

El 14,9% (429 de 2.873) ha puntuado el ítem con 10 por lo que se perciben "muy competentes" en este sentido; seguido del 23,6% (676 de 2.873), que lo han valorado entre 8 y 10, que se consideran "bastante competentes" para promover iniciativas interesantes para su empresa. Sin embargo, un 22,6% (648 de 2.873), al calificar entre 4 y 5, se ven "poco competentes"; un 9,3% (266 de 2.873), al puntuar entre 2 y 3, se perciben "muy poco competentes"; y un 4,9% (142 de 2.873), que han valorado el ítem con 1, se consideran "nada competentes" en este sentido.

La competencia emprendedora "actitud mental positiva" se sitúa en décimo lugar. La media para el ítem es de 6,14 puntos. Esta competencia se refiere a la "capacidad que tienen los sujetos de confiar en sus propias capacidades y habilidades para desarrollar con éxito su propia empresa".

El 44,4% de los jóvenes (1.276 de 2.873) valoran esta competencia entre 1 y 5, por lo que se sienten "nada" (7,2%), "muy poco" (9,5%) y "poco" (27,7%) competentes en este sentido. Mientras que el 55,6% restante (1.597 de 2.873) se ven "algo" (22%), "bastante" (18,5%) y "muy" (15,1%) competentes.

En undécima posición se encuentra "visión y proyecto de futuro", con una puntuación media de 6,12. A pesar de haber obtenido una media inferior al ítem precedente, el porcentaje de jóvenes que valoran dicha competencia por encima de 5 puntos es superior al del caso anterior. Así pues, el 59,3% (1.703 de 2.873) se consideran "algo" (27,3%), "bastante" (22,2%) y "muy" (9,8%) "capacitados para generar ideas e identificar las oportunidades de negocio que no han sido vistas por otros empresarios".

Por el contrario, el 40,7% (1.170 de

2.873) al puntuar con valores iguales o inferiores a 5 se perciben "poco" (25,5%), "muy poco" (10%) y "nada" (5,2%) competentes en esta materia.

En último lugar se sitúa la competencia emprendedora "dominio del estrés" con una media inferior a 6 puntos (concretamente 5,98). Esta competencia hace referencia a la "capacidad de los sujetos para controlarse en situaciones agobiantes".

El porcentaje de jóvenes que valoran el ítem con 1 (8,5%; 245 de 2.873), y que por lo tanto, no se ven "nada competentes" a la hora de controlar el estrés, es el más elevado de las doce competencias analizadas. Lo mismo ocurre con el tanto por ciento de sujetos que han puntuado entre 2 y 3 (11,8%; 339 de 2.873), y que se creen "muy poco competentes".

Asimismo, y conservando la misma dinámica de los casos anteriores, se mantiene por encima del 50% (concretamente es del 55,8%; 1.603 de 2.873) el porcentaje de alumnos que se sienten "algo" (22%), "bastante" (21,5%) y "muy" (12,2%) competentes desde el punto de vista del "dominio del estrés".

Una vez analizada la percepción del alumnado de las E.T. y C.O. en Andalucía acerca del grado de desarrollo de estas doce competencias emprendedoras, damos paso al apartado siguiente en el que se extraen las principales conclusiones, así como las propuestas educativas que para el futuro se derivan de esta investigación.

Conclusiones

En primer lugar, conviene resaltar que se ha alcanzado el objetivo general que guiaba esta investigación, ya que se ha obtenido la información deseada relativa al grado de presencia de las competencias emprendedoras en la población joven comprendida entre los 16 y 25 años usuarios de FPO en las E.T. y C.O. en Andalucía.

De manera generalizada, los jóvenes usuarios de las E.T. y C.O. de Andalucía han manifestado en el transcurso de la presente investigación que prefieren el trabajo por cuenta propia (como autónomos-emprendedores), antes que trabajar para una empresa. Por lo tanto, les parece atractiva la idea de crear su propia empresa.

No obstante, cuando se les pregunta acerca de su "competencia" para generar por sí solos un proyecto emprendedor responden, mayoritariamente, que no están suficientemente preparados para iniciar por su cuenta un proyecto empresarial. Consideran que aún no tienen las habilidades y cualidades necesarias para establecer y llevar bien una empresa propia.

Sin embargo, declaran tener un elevado nivel de desarrollo en la mayor parte de las competencias analizadas. Aunque no se sientan plenamente competentes para emprender, pues ellos mismos manifiestan carencias en este sentido, esto no impide que perciban cierto grado de desarrollo en algunas de estas competencias, como por ejemplo: "facilidad para las relaciones sociales", "habilidad de conversación", "código ético" o "tenacidad", entre otras.

Asimismo, un porcentaje elevado del alumnado manifestó que "no tienen los conocimientos necesarios para desarrollar un proyecto empresarial por sí solos", a pesar de haber declarado tener cierto grado de desarrollo en determinadas competencias emprendedoras.

Por lo tanto, una vez valoradas y analizadas las percepciones del propio alumnado, se considera justificada la promoción de acciones educativas orientadas al fomento de las competencias emprendedoras entre estos jóvenes, ya que presentan deficiencias formativas en este sentido. El análisis de los datos y nuestra propia experiencia práctica sobre el terreno, indican que se debe seguir trabajando en esta dirección si queremos que estos jóvenes adquieran un elevado nivel de competencia para emprender con éxito un proyecto empresarial.

La *educación* juega aquí un importante papel para el desarrollo de unas competencias que promuevan la cultura emprendedora, desde una perspectiva que trascienda el mundo empresarial y el mercado de trabajo como tal. Nos acercamos al fomento de las

competencias emprendedoras desde un enfoque integral e integrador, pues no concebimos el crecimiento económico sin el desarrollo, el progreso y la cohesión social (Martínez-Rodríguez, 2009b). Las COEM deben preparar a los sujetos para consolidar, y plasmar, ideas innovadoras en el mundo laboral por medio de la creación de pequeñas y medianas empresas (PYME); pero al mismo tiempo, prepararlos para la vida en sociedad en sentido amplio.

Por otro lado, la presente investigación no sólo arroja luz sobre este objeto de conocimiento que son las competencias emprendedoras en los jóvenes usuarios de estos programas formativos, sino que además, deja el camino abierto a posteriores investigaciones. Desde esta perspectiva, con un marcado carácter educativo, con el fin de diseñar futuros programas educativos que mejoren las aptitudes emprendedoras como parte, a su vez, de un proyecto más amplio consistente en el desarrollo de la cultura emprendedora.

Igualmente, se destaca la necesidad de fomentar la cultura emprendedora entre estos jóvenes andaluces, pues supone un importante avance en el plano personal, social y económico. A nivel personal, el hecho de emprender implica un ejercicio de madurez, responsabilidad y autogobierno que se muestra mediante un alto grado de autonomía de los sujetos. Desde el punto de vista social conlleva conocimiento, manejo y participación en las redes sociales. Por último, desde la perspectiva económica educar a los jóvenes con la idea de fomentar en ellos prácticas innovadoras y emprendedoras, permitiría aumentar el dinamismo de las economías de referencia de estos sujetos (Martínez-Rodríguez, 2009a).

Además, se trata de un "acto de justicia social" el hecho de favorecer prácticas educativas orientadas a incentivar el dinamismo emprendedor en estratos sociales afines a la "clase obrera", como es el caso de los jóvenes usuarios de las E.T. y C.O. en Andalucía, ya que histórica y tradicionalmente han estado alejados de la práctica emprendedora. Lo cual, les ha hecho ser actores dependientes y víctimas de los vaivenes de la coyuntura económica.

Dicha práctica emprendedora ha estado vinculada, tradicionalmente, a las elites sociales. Dándose por sobreentendido que sólo en el seno de éstas aparecen los sujetos con capacidades para la dirección y gestión de los asuntos económicos. Sin embargo se parte de la base de que las personas, independientemente de su extracción social, son susceptibles de ejercer esas capacidades si participan de forma activa de un adecuado proceso educativo. Ya que, las competencias para emprender se pueden aprender y enseñar (Lévy-Leboyer, 2003) como parte del proceso de desarrollo personal.

Asimismo, se considera que las competencias emprendedoras no sólo inciden en el crecimiento económico, sino que forman parte de un proyecto social integrado. Es necesario promover el dinamismo económico mediante la puesta en práctica y consolidación de Pequeñas y Medianas Empresas (PYME), en línea con un desarrollo sostenible capaz de generar mayor equidad y cohesión social. En este sentido, la cultura emprendedora debe saber conciliar e integrar de manera armónica el crecimiento económico con el desarrollo medioambiental y social, todo, desde un punto de vista integral.

Por todo ello, se entiende la educación como un instrumento privilegiado por cuanto persigue la construcción de un ideal humano mediante estrategias, medios, recursos, etc., con los que generar la adquisición de valores, creencias, conocimientos, actitudes, saberes, habilidades, entre otros aspectos, necesarios para promover el desarrollo de una cultura emprendedora orientada a la consecución de ese proyecto social integrado.

Referencias

Álvarez, E., Iglesias, M. T., y García, M. (2007). Desarrollo de competencias en el Prácticum de Magisterio. *Aula Abierta, 36*(1-2), 65-78.

Barnett, R. (2001). *Los límites de la competencia. El conocimiento, la educación superior y la sociedad*. Barcelona: Gedisa.

Bolívar, A. y Pereyra, M. A. (2006). El Proyecto DeSeCo sobre la definición y selección de competencias clave. Introducción a la edición española. En D. Rychen y L. Salganik, (Eds.), *Las competencias clave para el bienestar personal, social y económico* (pp. 1-13). Málaga: Aljibe.

Díez, Mª. C., Pacheco, D. I., y García, J. N. (2009). Percepción de los estudiantes universitarios de educación respecto al uso de metodologías docentes y el desarrollo de competencias ante la adaptación al EEES: datos de la Universidad de Valladolid. *Aula Abierta*, *37*(1), 45-56.

Escudero, J. M. (2007). *Competencias. Diseño del currículum. Titulaciones universitarias*. Recuperado el 28 de noviembre de 2008 de http://www.oriapat.net/documents/Competencias_disenodelcurriculum_Escudero.pdf.

Galindo, P. (2006). Cultura Ético-Emprendedora (E2) y desarrollo de competencias transversales clave para la inserción sociolaboral de los universitarios. *Revista de Educación de la Universidad de Granada, 19*, 129-146.

Gil, J. (2007). La Evaluación de competencias laborales. *Educación XXI: Revista de la Facultad de Educación, 10*, 83-106.

Gilomen, H. (2006). Resultados deseados: una vida de éxito y un buen funcionamiento de la sociedad. En D. Rychen y L. Salganik, L. (Eds.), *Las competencias clave para el bienestar personal, social y económico* (pp. 127-147). Málaga: Ediciones Aljibe.

González, F. J. (2004). *Incidencia del Marco Institucional en la Capacidad Emprendedora de los Jóvenes empresarios de Andalucía*. Tesis Doctoral. Sevilla: Universidad de Sevilla. Recuperado el 10 de octubre de 2008 de http://fondosdigitales.us.es/thesis/thesis_view?oid=385.

Guerrero, A. (2005). La oportunidad del enfoque de las competencias y la desigual competencia por las oportunidades escolares y laborales. En I. Brunet (Ed.), *Competencias, igualdad de oportunidades y eficacia de la formación continua* (pp. 65-87). Madrid: Universidad Complutense de Madrid.

Ibarra, A. (2000). Formación de los recursos humanos y competencia laboral. *Boletín Cinterfor, 149*, 95-107.

Latorre, A., Del Rincón, D., y Arnal, J. (2003). *Bases metodológicas de la investigación educativa*. Barcelona: Ediciones Experiencia.

Leiva, M. V. (2010). La formación del profesorado en base a competencias. Un punto de vista desde las carreras pedagógicas de la PUCV. *Aula Abierta*, *38*(1), 81-96.

Lévy-Leboyer, C. (2003). *Gestión de las competencias: cómo analizarlas, cómo evaluarlas, cómo desarrollarlas*. Barcelona: Gestión 2000.

Martínez-Rodríguez, F. M. (2009a). Género, cultura emprendedora y educación: un estudio descriptivo. *Revista de Ciencias de la Educación, 217*, 59-79.

Martínez-Rodríguez, F. M. (2009b). El proceso de inserción laboral: implicaciones educativas para la mejora de la empleabilidad. *Revista Complutense de Educación*, *20*(2), 455-471.

Martínez-Rodríguez, F. M. y Carmona, G. (2009). Aproximación al concepto de "competencias emprendedoras": valor social e implicaciones educativas. *REICE: Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, *7*(3), 82-98.

Perrenoud, P. (2003). *Construir competencias desde la escuela*. Providencia: Comunicaciones Noreste.

Tejada, J. y Navío, A. (2005). El desarrollo y la gestión de competencias: una mirada desde la formación. *Revista Iberoamericana de Educación, 37*(2), 1-16.