

Percepción del profesorado de las escuelas taller y casas de oficios en Andalucía acerca del nivel de competencias emprendedoras en su alumnado

Workshop School and Craft Centre Teacher Perceptions About Their Students' Entrepreneurial Competence Level

DOI: 10.4438/1988-592X-RE-2011-356-041

Francisco Miguel Martínez Rodríguez

Universidad de Granada. Facultad de Ciencias de la Educación. Departamento de Pedagogía. Granada, España

Resumen

En este trabajo nos aproximamos al concepto de «competencias emprendedoras». Analizamos la percepción que tiene el profesorado de escuelas taller y casas de oficios en Andalucía acerca del grado de presencia de dichas competencias en sus alumnos. Este es el paso previo para el diseño, planificación y puesta en práctica de programas educativos que mejoren las aptitudes emprendedoras; es también la primera fase de un proyecto más amplio cuya finalidad es el desarrollo de la cultura emprendedora entre los jóvenes.

La metodología empleada es cuantitativa, centrada en la perspectiva empírico-analítica. Optamos por una metodología no experimental o *ex -post- facto* (método descriptivo). El instrumento de recogida de información ha sido un cuestionario construido *ad hoc*, obteniéndose una fiabilidad para el *alpha de Cronbach* de 0,986. Además, para el cálculo de la muestra se utilizó un «muestreo probabilístico». Asimismo, el tamaño de la muestra para un nivel de confianza del 97% y un error de estimación o error permitido del 3,3% es de 536 individuos, distribuidos proporcionalmente en función de la población total entre las ocho provincias andaluzas.

Entre los hallazgos más significativos de esta investigación, podemos destacar que los expertos han manifestado que los jóvenes usuarios de estos programas formativos no están lo suficientemente preparados para iniciar por su cuenta un proyecto empresarial. Consideran que aún no poseen las competencias emprendedoras necesarias para crear y gestionar eficazmente una em-

presa propia. Por lo que proponemos el desarrollo de acciones educativas orientadas al fomento de las competencias emprendedoras, ya que presentan deficiencias formativas en este sentido. El análisis de los expertos y nuestra propia experiencia práctica en escuelas taller y casas de oficios indican la necesidad de intervenir desde el punto de vista educativo para que estos jóvenes adquieran un elevado nivel de competencia para emprender con éxito un proyecto empresarial.

Palabras clave: escuelas taller y casas de oficios, jóvenes, competencias emprendedoras, análisis de necesidades formativas, educación para el autoempleo, cultura emprendedora.

Abstract

This paper addresses the concept of entrepreneurial competences. It studies the perception that teachers at workshop schools (*escuelas taller*) and craft centres (*casas de oficios*) in Andalusia (southern Spain) have as to the extent to which their students have mastered entrepreneurial competences, as a preliminary step for the design, planning and implementation of educational programmes to improve entrepreneurial skills. This research is also the first stage of a more extensive project whose objective is to develop entrepreneurial culture among young people.

A quantitative methodology focusing on the empirical/analytical perspective was used. The authors opted for a methodology that was non-experimental or ex-post-facto (descriptive method). The information-gathering instrument was a questionnaire devised ad hoc that obtained a Cronbach's alpha reliability score of 0.986. To calculate the sample, *probability sampling* was used, sizing the sample for a confidence level of 97% and an estimation error or admissible error of 3.3% out of 536 people, distributed in proportion to the overall population of Andalusia's eight provinces.

The most significant findings of this research include the experts' view that the young people who engage in these training schemes are not sufficiently prepared to undertake business initiatives of their own. They are not considered to have the necessary entrepreneurial competences yet to create and manage their own businesses effectively. The authors therefore propose educational action oriented towards fostering entrepreneurial competences, since the students display clear deficiencies in this regard. The experts' study and the authors' own practical experience at workshop schools and craft centres indicate the need to intervene from an educational standpoint to enable these young people to acquire a high level of competence in order for them to be able to undertake a business project successfully.

Key words: workshop schools and craft centres, young people, entrepreneurial competences, study of training needs, education for self-employment, entrepreneurial culture.

Introducción

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».

Paralelamente, estamos inmersos en lo que Agustín Ibarra (2000, p. 97) denomina la «transformación 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».

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 «centrarse 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, p. 2) «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».

En nuestro caso, hablamos 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.

Teniendo en cuenta los aspectos anteriores, hemos estructurado el artículo de la siguiente manera: en primer lugar, presentamos los antecedentes y la fundamentación teórica de nuestro estudio. Indagamos acerca del origen y sentido actual del término «competencia», prestando especial atención en la expresión «competencias emprendedoras» como eje central de la investigación. A continuación, exponemos la metodología, los objetivos, el ámbito geográfico, la población y la muestra del estudio, así como el instrumento de recogida de información empleado. Después, describimos los principales resultados obtenidos. Analizamos la percepción que tienen los expertos (directores y profesorado) acerca del grado de presencia de las competencias emprendedoras en los usuarios de las Escuelas Taller y Casas de Oficios en Andalucía. Por último, señalamos las conclusiones a las que hemos llegado y las propuestas de trabajo para el futuro.

Antecedentes y fundamentación teórica del estudio

A partir del último tercio del siglo xx han sido numerosos los autores e investigadores (Haire, Ghiselli y Porter, 1971; McClelland, 1973; Mischel, 1977; Boyatzis, 1982; Woodruffe, 1993; Tejada, 1999; Le Boterf, 2001; Lévy-Leboyer, 2003) que se han acercado al estudio de las competencias, sobre todo, aunque no de manera exclusiva, desde el ámbito de la empresa para la selección y organización de recursos humanos y desde disciplinas como la Psicología Industrial, del Trabajo y de las Organizaciones y Sociología del Trabajo.

Sin embargo, no hay unanimidad a la hora de definir un concepto, que podríamos adjetivar de dinámico y en permanente construcción. Gerhard Bunk (1994, p. 8) señalaba, a mediados de la década de los noventa del pasado siglo, que «el concepto de competencia aparece en la actualidad en los ámbitos más diversos [...] Sin embargo, no se utiliza de manera uniforme ni se aplica siempre con acierto». Algo parecido mantenía Peter Grootings (1994, p. 5) cuando se refería a que «sigue existiendo el problema de encontrar un acuerdo sobre: a) qué quiere exactamente decir la competencia y b) cómo pueden presentarse con claridad y sencillez en una carpeta».

La falta de unanimidad, así como las dificultades para definir un concepto que cuenta con poco más de tres décadas de existencia, sigue presente en nuestros días. Philippe Perrenoud (2003: 23) va un paso más allá que Bunk (1994) y Grootings (1994) al afirmar que «no existe una definición clara y unánime de las competencias. La palabra se presta a usos múltiples y nadie podría dar “la” definición». Así pues, ante la pregunta de ¿qué se entiende por competencias? Debemos afirmar que la respuesta al interrogante planteado no es tarea fácil, ya que nos encontramos ante un concepto que ha dado lugar a variadas y diferentes definiciones. Por lo que, podemos concluir, el estudio de las competencias muestra una diversidad conceptual y disciplinar difícil de acotar.

No obstante, debemos destacar el creciente interés surgido por este objeto de estudio que son las competencias. Las primeras investigaciones se llevaron a cabo a finales de los años sesenta y principio de los setenta del pasado siglo xx, centradas, fundamentalmente, en el ámbito de la Psicología Industrial y de las Organizaciones; entre las que cabe destacar las aportaciones de Haire, Ghiselli y Porter (1971) y Mischel (1977), entre otros, con estudios que relacionan los rasgos de la personalidad de los trabajadores y su desempeño profesional, como método con el que medir la eficiencia de los trabajadores en un puesto de trabajo.

Uno de los primeros investigadores en establecer una relación causal entre personalidad y desempeño fue el profesor de Psicología del Trabajo de la Universidad de Harvard David McClelland, quien «utilizó por vez primera el término competencia», sobre todo, ligado al ámbito empresarial. Por tanto, podemos afirmar que el origen de dicho término está asociado a uno de los mayores expertos en comportamiento humano, David McClelland, considerado el creador del análisis de las competencias.

Hasta el momento, nos hemos acercado al concepto de competencias exclusivamente desde el ámbito empresarial, asociado al buen desempeño dentro de una actividad laboral. Sin embargo, observamos que el estudio de las competencias se ha llevado a cabo también desde otros ámbitos como el educativo o el social. Esto nos indica que las competencias trascienden lo productivo-laboral.

En este sentido, el concepto de competencias varía en función de los enfoques y las disciplinas que se aproximen a su estudio; así por ejemplo, la educación y la economía conciben de manera diferente a las competencias. Asimismo, como señala Trier (2003) (citado en Salganik y Stephens, 2006, p. 50), dentro del informe resumen para el Proyecto DeSeCo, «hay muchas similitudes importantes con respecto a contenidos que trascienden los enfoques múltiples», es decir, que podemos encontrar puntos de unión y características comunes en los diferentes enfoques disciplinares que definen las competencias.

En el presente trabajo, abordamos las «competencias desde una perspectiva holística», y no solo desde una visión economicista orientada a un excelente desempeño en lo laboral. Aproximamos el concepto 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.

Por ello, conjugamos en nuestro modelo de fomento de COEM los ámbitos educativo, económico y social. Queremos superar la visión peyorativa que algunos autores como Guerrero Serón (2005) y Escudero (2007), 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.

Con la finalidad de superar este planteamiento economicista entre formación y competencias, proponemos un modelo que pretende conjugar dos aspectos fundamentales: «el desarrollo social y el crecimiento económico». El compromiso «ético» debe estar presente y guiar los comportamientos de todo trabajador que decida montar un negocio o empresa propia.

Desde esta perspectiva, las competencias emprendedoras no solo ayudan a los sujetos a desarrollar con éxito una iniciativa empresarial (como autónomos, trabajo por cuenta propia), sino también a cultivar valores y prácticas sociales asentadas en principios democráticos. En este sentido, compartimos la opinión del profesor Pablo Galindo (2006, p. 132) al considerar que «la adopción de rasgos éticos obliga a adoptar comportamientos emprendedores que beneficiarán a los individuos u organizaciones que los presentan».

Podemos decir, por tanto, que las competencias emprendedoras (COEM) conjugan valores sociales con valores económicos, con la finalidad de alcanzar mayor bienestar. Por este motivo, con el desarrollo de las competencias emprendedoras queremos atender no solo 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, a desarrollar las capacidades y potencialidades humanas necesarias para una convivencia democrática. Por todo ello, llegamos 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.

Como mantienen Bolívar y Pereyra (2006, p. 11), basándose en las aportaciones y finalidades del Proyecto DeSeCo, «las competencias deberían orientarse a dar capacidad y poder a los actores para vivir lo mejor posible, defender sus derechos y auto-

mía, respetando a los demás». Así pues, la posición adoptada ante las competencias se centra tanto en desarrollar aquellas que promueven la cultura emprendedora como, desde una perspectiva más amplia, en promover las competencias necesarias para la vida en sociedad.

Esta visión nos acerca al concepto de «competencias clave» defendido en el Proyecto DeSeCo de la OCDE, que se caracterizan, en palabras de Weinert (2004, p. 105), «por ser independientes del contexto, cuyo uso y efectividad sea equivalente en diversas instituciones, tareas y bajo condiciones con distintas demandas». Desde este enfoque, ser competente no se refiere solo a ser «capaz» de adaptarse a un mercado laboral flexible y cambiante, y poder innovar y emprender en él; debemos hablar también de competencias para la ciudadanía, para que los sujetos se puedan integrar con plenas garantías en sociedades cada vez más complejas, respetando los valores propios de una democracia participativa.

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, nuestro modelo de COEM 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. Por lo que, en este orden de cosas, presentamos este nuevo enfoque sobre las competencias con el que justificamos la necesaria interrelación entre las dimensiones personal, social y económica del ser humano.

La cultura emprendedora se presenta como un «elemento» a tener en cuenta orientado al desarrollo económico y social, una forma de afrontar el problema del desempleo, por la falta de dinamismo empresarial de determinadas regiones, entre las que cabe destacar la Comunidad Autónoma Andaluza.

Estos aspectos ponen de relieve la importancia y urgencia de desarrollar las competencias emprendedoras entre nuestros jóvenes. Así pues, conocedores de esta realidad pasamos a describir el proceso de investigación que hemos seguido en este trabajo y que tiene como principal objetivo «el análisis de las competencias emprendedoras que presentan los jóvenes andaluces usuarios de los programas de E.T. y C.O.», en opinión de los expertos (directores y profesorado), ya que estas se encuentran en la base de la cultura emprendedora.

Metodología

Objetivos del estudio

El objetivo general de esta investigación 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 FPO en las E.T. y C.O. en Andalucía, en opinión de los expertos.

Posteriormente, una vez que conociéramos el nivel de desarrollo de las citadas competencias, nos marcamos 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.

Población y muestra del estudio

Durante los meses de febrero a junio de 2008 se encontraban desarrollando sus programas formativos 175 proyectos de E.T. y C.O. en Andalucía¹, con una población total de 1.052 expertos, entre directores, profesorado que imparte las diferentes materias de especialidad (albañilería, carpintería metálica, jardinería, fontanería, etc.) y profesorado de apoyo (cuya finalidad principal es la de desarrollar tareas docentes para que el alumnado que no lo posea pueda obtener el Graduado en Educación Secundaria Obligatoria).

Teniendo en cuenta la población total, para calcular el tamaño de la muestra, hemos optado por un tipo de muestreo «probabilístico», ya que deseábamos 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 utilizamos 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 nuestro caso, cada E.T. o C.O. equivale a un conglomerado, por lo que todos los expertos de una misma E.T. o C.O. forman parte de un grupo o conglomerado.

(1) Información ofrecida por los Jefes/as de Servicio de Fomento de Empleo de las diferentes Delegaciones de Empleo Provinciales de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía.

El tamaño de la muestra para un nivel de confianza del 97% y un error de estimación o error permitido del 3,3%, y sabiendo que la población total es de 1.052 sujetos, es de 536 individuos, distribuidos de la siguiente manera:

CUADRO I. Número total de directores y profesorado encuestados. Tamaño de la muestra

Directores y Profesorado encuestado					
Provincia	Nº directores y profesores	Nº acumulado	%	% Acumulado ascendente	% Acumulado descendente
Málaga	135	135	25,19	25,19	100,00
Sevilla	133	268	24,81	50,00	74,81
Córdoba	85	353	15,86	65,86	50,00
Jaén	85	438	15,86	81,72	34,14
Cádiz	45	483	8,39	90,11	18,28
Almería	25	508	4,66	94,77	9,89
Granada	18	526	3,36	98,13	5,23
Huelva	10	536	1,87	100,00	1,87

Instrumento de recogida de información

El estudio parte de una perspectiva empírico-analítica, basada en una metodología no experimental o ex -post- facto, ya que en ningún momento hemos manipulado variables para obtener la información que vamos buscando. Nos hemos limitado a describir la situación, y a recoger y analizar los datos sin provocar cambio o manipulación alguna de la situación objeto de estudio. Por lo tanto, hemos optado por el método descriptivo por considerarlo el más adecuado para nuestro propósito.

Por este motivo, hemos construido un cuestionario *ad hoc*, en el que se han tenido en cuenta los siguientes aspectos:

- Contenidos y agrupación de los ítems: procedimos a revisar 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, nos centramos en la recopilación que González Domínguez (2004, pp. 182-183) llevó a cabo después de analizar las aportaciones de numerosos autores que destacaron las principales capacidades y, en nuestro caso, competencias que deben guiar el comportamiento emprendedor. Por lo que

basándonos en el trabajo desarrollado por el citado autor, identificamos las dieciséis COEM que aparecen en nuestro cuestionario. A saber: «actitud mental positiva, capacidad para sobreponerse al fracaso, código ético, dirección de reuniones, dominio del estrés, facilidad para las relaciones sociales, gestión del tiempo, habilidad de conversación, iniciativa, liderazgo, negociación, organización y delegación, planificación, selección de personal, tenacidad, visión y proyecto de futuro».

- Validez y fiabilidad del cuestionario: para validar el cuestionario nos basamos en el juicio de expertos (validez externa), mientras que para calcular la fiabilidad se ha empleado el programa Reliability de SPSS en su versión 15.0 para Windows, por lo que hemos hallado la consistencia interna del cuestionario (o la correlación interna de los ítems) mediante el coeficiente de fiabilidad conocido como (*alpha*) de Cronbach. Para la muestra de 536 expertos de Andalucía el *alpha* es de $= 0,986$; por lo que se puede concluir diciendo que el instrumento de recogida de información utilizado en nuestra investigación es muy fiable.

Principales resultados

El cuestionario está compuesto por dieciséis ítems, cada uno de ellos representa una competencia emprendedora. En este sentido, se le pidió 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 hemos tenido en cuenta la siguiente equivalencia para expresar el grado de desarrollo de la COEM:

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 I exponemos las competencias emprendedoras ordenadas según el nivel de presencia en el alumnado de las E.T. Y C.O. en Andalucía, basándonos en la percepción que de ellos tienen el profesorado y demás expertos de estos centros formativos.

Debemos destacar que los 536 expertos encuestados forman parte de 89 Proyectos de E.T. Y C.O. y que, por tanto, están valorando las COEM de un total de 2.873 alumnos de

toda Andalucía. Asimismo, los expertos de una misma E.T. o C.O. dan su opinión sobre el conjunto de alumnos que integran ese proyecto, es decir, ofrecen una visión general sobre el grupo y no una valoración personalizada sobre cada uno de sus alumnos. Por ende, la interpretación de los datos se hace teniendo en cuenta el conjunto grupo-clase.

TABLA I. Clasificación de las competencias emprendedoras en función de la puntuación media obtenida en el cuestionario de los expertos

EXPERTOS					
	Estadísticos descriptivos				
Competencia Emprendedora	Media	Desviación típica	Asimetría	Rango	Mínimo/Máximo
(1) Facilidad para las relaciones sociales	5,48	2,107	0,033	9	1/10
(2) Habilidad de conversación	4,89	2,185	0,246	9	1/10
(3) Negociación	4,75	2,203	0,246	9	1/10
(4) Código ético	4,59	2,266	0,348	9	1/10
(5) Liderazgo	4,50	2,223	0,439	9	1/10
(6) Selección de personal	4,37	2,334	0,535	9	1/10
(7) Organización y delegación	4,26	2,259	0,624	9	1/10
(8) Tenacidad	4,25	2,265	0,467	9	1/10
(9) Actitud mental positiva	4,21	1,959	0,501	9	1/10
(10) Dirección de reuniones	4,17	2,131	0,516	9	1/10
(11) Gestión del tiempo	4,15	2,051	0,537	9	1/10
(12) Iniciativa. Actitud proactiva	4,13	2,102	0,578	9	1/10
(13) Planificación	4,08	2,107	0,583	9	1/10
(14) Dominio del estrés	4,06	2,193	0,564	9	1/10
(15) Capacidad para sobreponerse al fracaso	4,02	2,024	0,597	9	1/10
(16) Visión y proyecto de futuro	3,90	2,082	0,601	9	1/10

A continuación presentamos la distribución de frecuencias y el porcentaje obtenido en cada una de las competencias emprendedoras según el grado de desarrollo que los expertos observan en su alumnado.

En la Tabla II comprobamos cómo queda dicha distribución para las competencias: «facilidad para las relaciones sociales, habilidad de conversación, negociación y código ético».

TABLA II. Distribución de frecuencias y grado de presencia de las competencias emprendedoras expresado en porcentaje

COEM*	Valor obtenido y grado de desarrollo					
	1 = Nada desarrollada	2 y 3 = Muy poco desarrollada	4 y 5 = Poco desarrolla	6 y 7 = Algo desarrollada	8 y 9 = Bastante desarrollada	10 = Muy desarrollada
(1)	2,8% (15 de 536)	15,5% (83 de 536)	33,2% (178 de 536)	28,7% (154 de 536)	17% (91 de 536)	2,8% (15 de 536)
(2)	4,9% (26 de 536)	25% (134 de 536)	33,2% (178 de 536)	23,1% (124 de 536)	11,7% (63 de 536)	2,1% (11 de 536)
(3)	6,7% (36 de 536)	26,1% (140 de 536)	32,3% (173 de 536)	22,8% (122 de 536)	10,2% (55 de 536)	1,9% (10 de 536)
(4)	9,9% (53 de 536)	23,8% (128 de 536)	36,4% (195 de 536)	27,6% (94 de 536)	9,9% (53 de 536)	2,4% (13 de 536)

* Competencias emprendedoras: (1) = Facilidad para las relaciones sociales, (2) = Habilidad de conversación, (3) = Negociación y (4) = Código ético.

De las dieciséis COEM analizadas, los expertos consideran que la que más presencia tiene en su alumnado es «facilidad para las relaciones sociales» con una media en las puntuaciones de 5,48. A pesar de ser la más valorada por los expertos, tan solo el 17% sostienen que está «bastante desarrollada» y un 2,8% que está «muy desarrollada» en su alumnado.

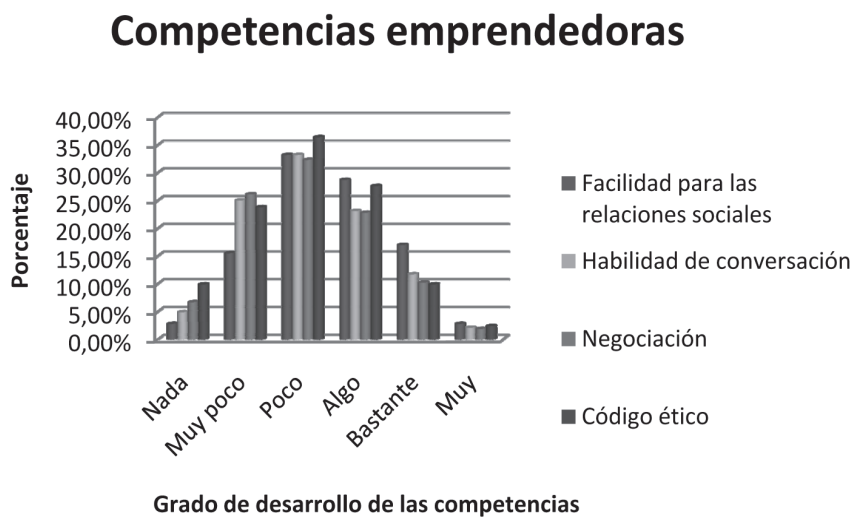
En segundo lugar, con una media de 4,89, hallamos la competencia «habilidad de conversación», entendida como capacidad para comunicarse con fluidez y hablar correctamente con otras personas. Si observamos la Tabla II, comprobamos que la mayor proporción de expertos se mantienen en la parte izquierda de la distribución de frecuencias. Por lo que más del 60% valoran por debajo de 5 puntos la «habilidad de conversación» de los jóvenes usuarios de estos programas formativos.

A continuación se sitúa la competencia «negociación» con una puntuación media de 4,75. El 65,1% de los expertos puntuaron con valores iguales e inferiores a 5, por lo que solamente el 34,9% afirmaron que los jóvenes están «algo, bastante y muy capacitados para hacer tratos y comerciar, comprar y vender o cambiar géneros o mercancías para aumentar el beneficio de su empresa», ya que lo calificaron entre 6 y 10.

En cuarta posición se coloca la competencia «código ético». Esta competencia hace referencia a la dimensión ética del comportamiento humano, por lo tanto se les pregunta a los expertos si su alumnado «realiza sus acciones según unas normas morales basadas en el respeto al resto de personas y a la naturaleza». En este sentido, obtenemos que el 70,1% valoran la competencia «código ético» entre 1 y 5, considerando con ello que los jóvenes son «poco, muy poco o nada competentes» desde el punto de vista ético.

Gráficamente comprobamos cómo queda reflejada la distribución de frecuencias para estas primeras cuatro competencias emprendedoras.

GRÁFICO I. Percepción de los expertos (directores y profesorado de las E.T. y C.O. en Andalucía) respecto al grado de desarrollo de las competencias emprendedoras en su alumnado: «facilidad para las relaciones sociales», «habilidad de conversación», «negociación» y «código ético»



El segundo grupo de COEM que mayor presencia tienen en los usuarios de las E.T. y C.O., según el profesorado y los directores de estos centros, lo forman: «liderazgo», «selección de personal», «organización y delegación» y «tenacidad».

TABLA III. Distribución de frecuencias y grado de presencia de las competencias emprendedoras expresado en porcentaje

COEM*	Valor obtenido y grado de desarrollo					
	1 = Nada desarrollada	2 y 3 = Muy poco desarrollada	4 y 5 = Poco desarrolla	6 y 7 = Algo desarrollada	8 y 9 = Bastante desarrollada	10 = Muy desarrollada
(5)	8,4% (45 de 536)	26,9% (144 de 536)	36,3% (195 de 536)	17,6% (94 de 536)	8,4% (45 de 536)	2,4% (13 de 536)

(6)	10,1% (54 de 536)	30,4% (163 de 536)	32,4% (174 de 536)	14,7% (79 de 536)	9,5% (51 de 536)	2,8% (15 de 536)
(7)	10,1% (54 de 536)	30,4% (163 de 536)	36,3% (195 de 536)	13,3% (71 de 536)	7,1% (38 de 536)	2,8% (15 de 536)
(8)	11,8% (63 de 536)	29,9% (160 de 536)	30,6% (164 de 536)	18,7% (100 de 536)	7,5% (40 de 536)	1,7% (9 de 536)

* Competencias emprendedoras: (5) = Liderazgo, (6) = Selección de personal, (7) = Organización y delegación y (8) = Tenacidad.

Al preguntarles a los expertos acerca del nivel de desarrollo de la competencia «liderazgo», obtenemos una puntuación media para el ítem de 4,50. Este dato confirma que la competencia está «poco» y «muy poco» presente en los jóvenes usuarios de las E.T. y C.O. en Andalucía, en opinión de los directores y profesores. Prueba de ello es que el 70,6% de los encuestados la ha valorado entre 1 y 5, por lo que en términos generales, no los consideran «muy capacitados para dirigir y guiar a los empleados de su empresa».

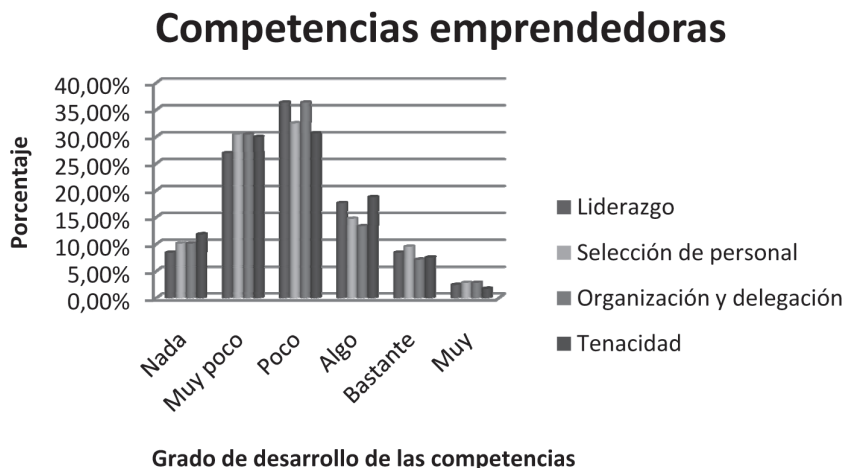
Con una media de 4,37 puntos se coloca la competencia «selección de personal» en sexta posición. El 10,1% de los expertos mantienen que estos jóvenes no son «nada competentes para seleccionar y escoger bien a los trabajadores que pueden formar parte de su proyecto empresarial», ya que han valorado el ítem con 1. Mientras que no superan el 13% los expertos que consideran a sus alumnos «bastante o muy competentes» en este aspecto.

La competencia «organización y delegación» se sitúa en séptimo lugar dentro de la clasificación general. El porcentaje de los que lo han puntuado entre 1 y 5 se extiende hasta el 76,9%. Solamente el 23,1% perciben que estos jóvenes están «muy capacitados para coordinar a todos los empleados y repartir bien las diferentes tareas y funciones en su empresa».

Cuando se les pregunta a los directores y profesores acerca del nivel de «tenacidad», obtenemos una media en las puntuaciones de 4,25. Este dato refleja la escasa presencia de esta competencia en los alumnos en opinión de los expertos, ya que mantienen que son «poco constantes con una tarea o acción y la abandonan antes de acabarla».

En el siguiente gráfico observamos que la mayor parte de las frecuencias se agrupan en torno a los valores 1 y 5, señalando con ello que las citadas competencias se hallan «nada, muy poco y poco desarrolladas» en los usuarios de estos programas formativos. Del mismo modo, a medida que avanzamos hacia los valores cercanos a 10 disminuye la proporción de expertos que sostienen que estas cuatro COEM están «bastante y muy desarrolladas» en su alumnado.

GRÁFICO II. Percepción de los expertos (directores/as y profesorado de las E.T. y C.O. en Andalucía) respecto al grado de desarrollo de las competencias emprendedoras en su alumnado: «liderazgo», «selección de personal», «organización y delegación» y «tenacidad»



Un tercer grupo de competencias emprendedoras lo componen: «actitud mental positiva», «dirección de reuniones», «gestión del tiempo» e «iniciativa».

TABLA IV. Percepción de los expertos (directores y profesorado de las E.T. Y C.O. en Andalucía) respecto al grado de desarrollo de las competencias emprendedoras en su alumnado: «facilidad para las relaciones sociales», «habilidad de conversación», «negociación» y «código ético»

COEM*	Valor obtenido y grado de desarrollo					
	1 = Nada desarrollada	2 y 3 = Muy poco desarrollada	4 y 5 = Poco desarrolla	6 y 7 = Algo desarrollada	8 y 9 = Bastante desarrollada	10 = Muy desarrollada
(9)	7,1% (38 de 536)	32,8% (176 de 536)	37% (198 de 536)	17,2% (92 de 536)	5,1% (27 de 536)	0,9% (5 de 536)
(10)	10,1% (54 de 536)	31,7% (170 de 536)	34,1% (183 de 536)	15,6% (84 de 536)	7,5% (40 de 536)	0,9% (5 de 536)
(11)	8,6% (46 de 536)	32,3% (173 de 536)	36,4% (195 de 536)	15,5% (83 de 536)	6,1% (33 de 536)	1,1% (6 de 536)
(12)	10,3% (55 de 536)	31,5% (169 de 536)	34,5% (185 de 536)	15,9% (100 de 536)	6,5% (35 de 536)	1,3% (7 de 536)

* Competencias emprendedoras: (9) = Actitud mental positiva, (10) = Dirección de reuniones, (11) = Gestión del tiempo y (12) = Iniciativa. Actitud proactiva.

En este sentido, en novena posición se halla el ítem «actitud mental positiva». En este caso, la desviación típica es de 1,959, que es el valor más bajo que toma este estadístico en las 16 COEM analizadas. Por lo tanto, se trata del ítem que menor dispersión en los valores de la muestra presenta. Las frecuencias están más bien agrupadas alrededor de los valores inferiores. La unanimidad en la respuesta para el ítem es la más alta de todas.

Si analizamos los resultados reflejados en la Tabla IV, comprendemos por qué el valor de la desviación típica es el más pequeño de los que puede tomar la variable. Comprobamos que el 76,9% valora el ítem entre 1 y 5. Además, tan solo el 6% de los expertos encuestados consideran que el nivel de desarrollo de la competencia «actitud mental positiva» se sitúa entre los valores 8 y 10. Es decir, los expertos «confían poco y nada en las capacidades y habilidades de su alumnado, necesarias para montar con éxito una empresa».

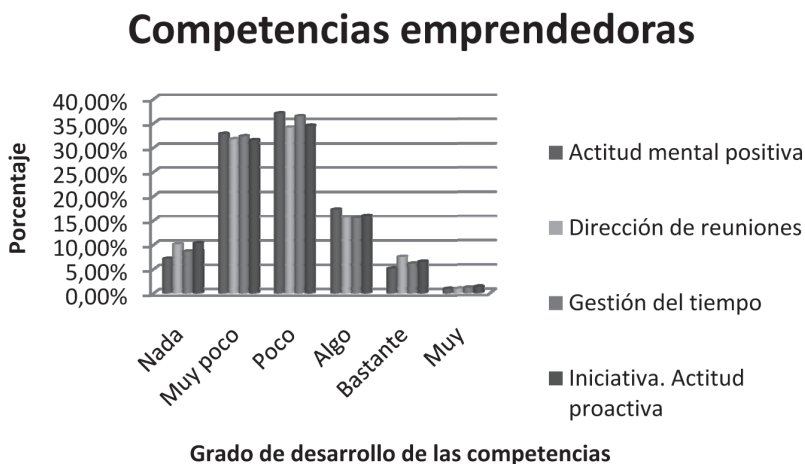
La media para la competencia «dirección de reuniones» es de 4,17 puntos. Respecto a la distribución de frecuencias tenemos que: tan solo 129 sujetos de los 536 (24,1%) de la muestra han valorado por encima de 6 puntos el ítem, confirmando que su alumnado está «algo, bastante y muy capacitado para desarrollar perfectamente las reuniones con los empleados de su empresa». Sin embargo, el 75,9% restante (407 de los 536) afirma que estos jóvenes se encuentran «poco, muy poco o nada capacitados» para la «dirección de reuniones», al puntuar con valores iguales o inferiores a 5.

«Gestión del tiempo» se halla en undécima posición. Dicha COEM hace referencia a la «capacidad de los jóvenes para distribuir bien su tiempo en las actividades que llevan a cabo, con objeto de obtener buenos resultados en su empresa». Para el 8,6% la citada competencia no está «nada desarrollada» en su alumnado. Solamente un 6,1% consideran que está «bastante desarrollada» y el 1,1% restante que lo está «muy desarrollada».

En duodécimo lugar se sitúa «iniciativa. Actitud proactiva». A grandes rasgos, el 76,3% afirma que su alumnado se encuentra «nada, muy poco o poco capacitado para hacer cosas por sí mismo, desarrollar iniciativas, es decir, superar a futuros competidores adelantándose a ellos en la introducción de nuevos productos, servicios o tecnología para su negocio».

Al observar la gráfica que ilustra la distribución de frecuencias para estas cuatro últimas competencias analizadas, comprobamos esta tendencia de los sujetos (expertos) a agruparse en el lado izquierdo de la distribución donde los valores indican escaso o nulo desarrollo de la COEM en el alumnado de las E.T. Y C.O. en Andalucía.

GRÁFICO III. Percepción de los expertos (directores/as y profesorado de las E.T. y C.O. en Andalucía) respecto al grado de desarrollo de las competencias emprendedoras en su alumnado: «actitud mental positiva», «dirección de reuniones», «gestión del tiempo» e «iniciativa. Actitud proactiva»



El último grupo de COEM está formado por: «planificación», «dominio del estrés», «capacidad para sobreponerse al fracaso» y «visión y proyecto de futuro».

TABLA V. Distribución de frecuencias y grado de presencia de las competencias emprendedoras expresado en porcentaje

COEM*	Valor obtenido y grado de desarrollo					
	1 = Nada desarrollada	2 y 3 = Muy poco desarrollada	4 y 5 = Poco desarrolla	6 y 7 = Algo desarrollada	8 y 9 = Bastante desarrollada	10 = Muy desarrollada
(13)	10,8% (58 de 536)	31,6% (169 de 536)	36,7% (197 de 536)	13,1% (70 de 536)	6,4% (34 de 536)	1,5% (8 de 536)
(14)	11,9% (64 de 536)	33,8% (181 de 536)	31% (166 de 536)	14,6% (78 de 536)	7,1% (38 de 536)	1,7% (9 de 536)
(15)	9,5% (51 de 536)	33,6% (180 de 536)	36,2% (194 de 536)	14,4% (77 de 536)	5,1% (27 de 536)	1,3% (7 de 536)
(16)	12,5% (67 de 536)	34,1% (183 de 536)	32,5% (174 de 536)	14,2% (76 de 536)	6,1% (33 de 536)	0,6% (3 de 536)

* Competencias emprendedoras: (13) = Planificación, (14) = Dominio del estrés, (15) = Capacidad para sobreponerse al fracaso y (16) = Visión y proyecto de futuro.

La competencia «planificación» se halla en decimotercera posición con una puntuación media de 4,08. De los 536 expertos, tan solo 112 la han calificado con valores iguales o superiores a 6. Lo que pone de manifiesto el escaso nivel de desarrollo que perciben de esta competencia en su alumnado. De hecho, aproximadamente el 80% la ha valorado entre 1 y 5 puntos, resaltando la escasa capacidad de estos jóvenes para organizar eficazmente una empresa.

A continuación encontramos la competencia «dominio del estrés». Con ella aludimos a la «capacidad de los sujetos para controlarse en situaciones agobiantes». La media para el ítem es de 4,06 puntos, por lo que se mantiene la tendencia de los expertos de situarse en torno a las puntuaciones más bajas que puede tomar el ítem.

En este sentido, el 76,7% de los encuestados mantienen que su alumnado es «poco, muy poco o nada competente» desde el punto de vista del «dominio del estrés». Mientras que el 23,3% restante, al calificarlo con valores superiores a 6, consideran a estos jóvenes «algo, bastante o muy competentes» para «controlarse en situaciones agobiantes».

Con una media de 4,02 puntos se sitúa la COEM «capacidad para sobreponerse al fracaso». A pesar de haber cierta dispersión entre los valores que puede tomar el ítem (desviación típica = 2,024), lo cierto es que la mayor parte de los expertos se sigue concentrando en el lado izquierdo de la distribución de frecuencias (índice de asimetría = 0,597). De hecho, ha descendido el porcentaje de directores y profesores que sostienen que la competencia está «bastante desarrollada» en su alumnado, y el de los que opinan que se encuentra «muy desarrollada». Por el contrario, ha aumentado la proporción de aquellos que perciben que estos jóvenes son «poco y muy poco competentes» en este aspecto, pues suponen el 69,8% del total.

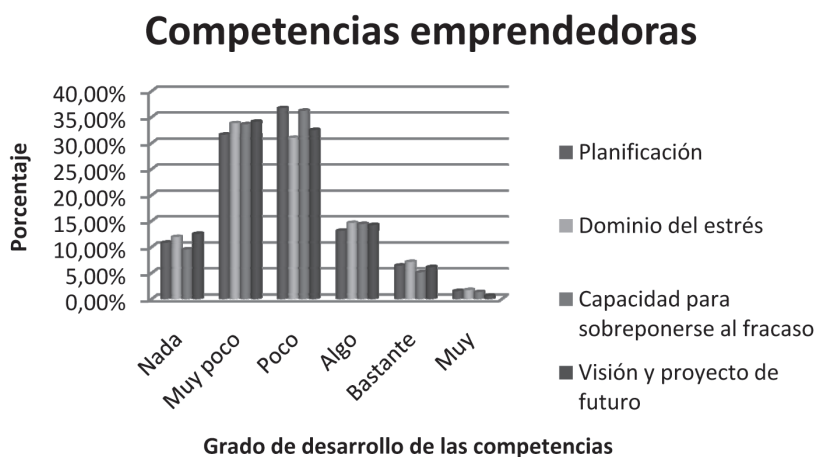
En última posición se coloca la competencia «visión y proyecto de futuro» con una puntuación media que baja de los 4 puntos (concretamente es de 3,90). Hace referencia a la «capacidad de los sujetos de generar ideas e identificar las oportunidades de negocio que no han sido vistas por otros empresarios».

Aproximadamente el 80% de los encuestados ha valorado esta competencia entre 1 y 5 puntos. Así pues, para el 32,5%, que ha puntuado entre 4 y 5, es «poco el grado de desarrollo» de la misma en el alumnado. Para el 34,1%, al calificarlo entre 2 y 3, sostienen que son «muy poco competentes». Y para el 12,5% no son «nada competentes». Tan solo el 0,6% afirma que son «muy competentes», y el 6,1% mantiene que son «bastante competentes para generar ideas e identificar oportunidades de negocio», ya que han puntuado el ítem entre 8 y 10.

El Gráfico iv muestra la distribución de frecuencias para estas cuatro competencias, así como la tendencia de los expertos de situarse en el lado izquierdo de la dis-

tribución. De esta forma queda confirmado el escaso nivel de desarrollo de las citadas COEM en su alumnado.

GRÁFICO IV. Percepción de los expertos (directores y profesorado de las E.T. y C.O. en Andalucía) respecto al grado de desarrollo de las competencias emprendedoras en su alumnado: «planificación», «dominio del estrés», «capacidad para sobreponerse al fracaso» y «visión y proyecto de futuro»



Llegados a este punto, damos paso al apartado siguiente en el que extraemos las principales conclusiones; así como las perspectivas que para el futuro se derivan de los resultados expuestos y analizados en el presente estudio.

Conclusiones y propuestas para el futuro

Los expertos encuestados, por lo general, han manifestado que su alumnado no está lo suficientemente preparado para iniciar por su cuenta un proyecto empresarial. Consideran que aún no poseen las competencias emprendedoras necesarias para crear y gestionar eficazmente una empresa propia.

Los resultados reflejados en las diferentes tablas y gráficos muestran cómo aumenta gradualmente el porcentaje de expertos que valoran los ítems entre 1 y 5, al

tiempo que disminuyen las frecuencias de las puntuaciones que oscilan entre 8 y 10. Esta tendencia a concentrarse en torno a las puntuaciones inferiores destaca el escaso desarrollo que, para la mayor parte de los expertos encuestados, tienen las COEM analizadas en su alumnado.

De las 16 competencias analizadas, las que presentan un mayor nivel de desarrollo para los expertos son: «facilidad para las relaciones sociales», «habilidad de conversación», «negociación» y «código ético». Por el contrario, las que menor nivel de desarrollo presentan son: «visión y proyecto de futuro», «capacidad para sobreponerse al fracaso», «dominio del estrés» y «planificación». El resto ocupan una posición intermedia, a saber: «liderazgo», «selección de personal», «organización y delegación», «tenacidad», «actitud mental positiva», «dirección de reuniones», «gestión del tiempo» e «iniciativa».

Como afirmara González Domínguez (2004), estas competencias son básicas para el desarrollo de un proyecto empresarial, por cuanto tipifican y caracterizan el comportamiento emprendedor.

A tenor de estos resultados, consideramos 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 expertos y nuestra propia experiencia práctica sobre el terreno nos 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 presente investigación no solo 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. En nuestro caso, 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.

En esta línea, destacamos la necesidad de promover acciones concretas orientadas al desarrollo de la cultura emprendedora entre los jóvenes, 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.

Además, consideramos que 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. Esto 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 solo en el seno de estas aparecen los sujetos con capacidades para la dirección y gestión de los asuntos económicos. Sin embargo, sostenemos que las personas, independientemente de su extracción social, son susceptibles de ejercer esas capacidades si participan, de forma activa, de un adecuado proceso educativo.

Por todo ello, consideramos que la educación es 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.

Para concluir, proponemos tres vías de actuación con objeto de mejorar la competencia emprendedora de estos jóvenes usuarios de programas formativos en E.T. y C.O.: por un lado, intervenir con los docentes y demás expertos con la finalidad de mejorar su formación en aspectos directamente relacionados con el fomento de competencias para emprender, pues son ellos los que se encuentran en contacto directo con estos jóvenes y los encargados de estimularlos, motivarlos y formarlos en estas competencias para que generen ideas de negocio y adquieran los conocimientos necesarios para el desarrollo de un proyecto emprendedor. Por otro lado, y en paralelo, debemos actuar directamente con el alumnado, con el propósito de generar espacios y situaciones en donde estos deban poner en juego las competencias emprendedoras en que van siendo educados. Por último, la tercera vía propone actuar en el entorno próximo para que la comunidad visualice a estos jóvenes como futuros emprendedores.

Referencias bibliográficas

- 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. SIMONA RYCHEN Y L. HERSH SALGANIK (Comps.), *Las competencias clave para el bienestar personal, social y económico* (pp. 1-33). Málaga: Ediciones Aljibe.
- BOYATZIS, R. E. (1982). *The Competent Manager: a Model for Effective Performance*. New York: John Wiley and Sons.
- BRUNET, I. (Coord.). (2005). *Competencias, igualdad de oportunidades y eficacia de la formación continua*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid y Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.
- CAMACHO, J. (2002). *Estadística con SPSS (versión 11) para Windows*. Madrid: RA-MA Editorial.
- 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.
- GARCÍA, M., IBÁÑEZ, J., Y ALVIRA, F. (2005). *El análisis de la realidad social: métodos y técnicas de investigación*. Madrid: Alianza.
- GUERRERO SERÓN, A. (2005). La oportunidad del enfoque de las competencias y la desigual competencia por las oportunidades escolares y laborales. En I. BRUNET (Comps.), *Competencias, igualdad de oportunidades y eficacia de la formación continua* (pp. 65-87). Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- HAIRE, M., GHISELLI, E. Y PORTER, L. W. (1971). *Actitudes de los directivos: un estudio transcultural*. Madrid: Marova.
- KANTIS, H., ANGELELLI, P. Y KOENIG, V. M. (2004). *Desarrollo emprendedor: América Latina y la experiencia internacional*. Washington, D. C.: The Bank.
- LATORRE, A., DEL RINCÓN, D., Y ARNAL, J. (2003). *Bases metodológicas de la investigación educativa*. Barcelona: Ediciones Experiencia.
- LE BOTERF, G. (2001). *Ingeniería de las competencias*. Barcelona: Gestión 2000.
- LÉVY-LEBOYEC, C. (2003). *Gestión de las competencias: cómo analizarlas, cómo evaluarlas, cómo desarrollarlas*. Barcelona: Gestión 2000.
- MCCLELLAND, D. C. (1973). Testing for Competence rather than Intelligence. *American Psychologist*, 28 (1), 1-14.

- MISCHEL, W. (1977). *Personalidad y evaluación*. México: Trillas.
- PERRENOUD, P. (2003). *Construir competencias desde la escuela*. Providencia: Comunicaciones Noreste.
- SALGANIK, L. H. Y STEPHENS, M. (2006). Prioridades competenciales en la política y la práctica. En D. S. RYCHEN Y L. H. SALGANIK (Comps.), *Las competencias clave para el bienestar personal, social y económico* (pp. 49-71). Málaga: Ediciones Aljibe.
- WEINERT, F. E. (2004). Concepto de competencia: una aclaración conceptual. En D. S. RYCHEN Y L. H. SALGANIK (Comps.), *Definir y seleccionar las competencias fundamentales para la vida* (pp. 94-127). México: Fondo de Cultura Económica.
- WOODRUFFE, C. (1993). *Assessment Centres: Identifying and Developing Competences*. Londres: Institute of Personnel Management.

Fuentes electrónicas

- BUNK, G. P. (1994). La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la REA. *Revista Europea de Formación Profesional*, 1, 8-14. Recuperado el 10 de octubre de 2007, de: http://www.trainingvillage.gr/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/137/1_es_bunk.pdf
- ESCUADERO, J. M. (2007). *Competencias. Diseño del currículum*. Titulaciones universitarias. Recuperado el 28 de octubre de 2007, de: http://www.oriapat.net/documents/Competencias_disenodelcurriculum_Escudero.pdf
- GONZÁLEZ DOMÍNGUEZ, 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 2007, de: http://fondosdigitales.us.es/thesis/thesis_view?oid=385
- GROOTINGS, P. (1994). De la cualificación a la competencia: ¿de qué se habla? *Revista Europea de Formación Profesional*, 1, 5-7. Recuperado el 10 de octubre de 2007, de: http://www.trainingvillage.gr/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/137/1_es_grootings.pdf
- IBARRA, A. (2000). Formación de los recursos humanos y competencia laboral. *Boletín Cinterfor*, 149, 95-107. Recuperado el 15 de enero de 2008, de: <http://www.oit.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/149/index.htm>

TEJADA, J. (1999). *Acerca de las competencias profesionales*. Recuperado el 31 de enero de 2007, de: <http://dewey.uab.es/pmarques/dioe/competencias.pdf>

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. Recuperado el 4 de enero de 2008, de: <http://www.rieoei.org/deloslectores/1089Tejada.pdf>

Dirección de contacto: Francisco Miguel Martínez Rodríguez. Departamento de Pedagogía. Facultad de Ciencias de la Educación. Campus Universitario La Cartuja, s/n. 18071, Granada.
E-mail: miguelmr@ugr.es