



ISSN (VERSIÓN ELECTRÓNICA): 2174-5374

COMPETENCIAS EMPRENDEDORAS DEL ALUMNADO DE EDUCACIÓN PERMANENTE DE ADULTOS EN ANDALUCÍA. PERCEPCIÓN DEL PROFESORADO

(ENTREPRENEURIAL SKILLS OF ADULT CONTINUING EDUCATION IN ANDALUSIA. PERCEPTION OF TEACHER)

José M^a Fernández Batanero y
Miguel María Reyes Rebollo

Universidad de Sevilla

Cómo referenciar este artículo/How to reference this article:

Fernández Batanero, J. M. y Reyes Rebollo, M. M. (en prensa). Competencias emprendedoras del alumnado de educación permanente de Andalucía. Percepción del profesorado. *Educación XXI*

Fernández Batanero, J. M. & Reyes Rebollo, M. M. (in press). Entrepreneurial skills of adult continuing education in Andalusia. Perception of Teacher]. *Educación XXI*

RESUMEN

En el presente trabajo analizamos la percepción que tiene el profesorado de Educación Permanente de Personas Adultas en Andalucía (España) acerca del grado de presencia de competencias emprendedoras en su alumnado. Para dar respuesta al objetivo planteado adoptamos un diseño de investigación de tipo descriptivo, donde el enfoque de recolección y análisis de datos se ha definido como mixto, en el que se integran técnicas cualitativas (entrevistas en profundidad) y cuantitativas (cuestionario). Para la validación del cuestionario, se utilizó la técnica de juicio de expertos, seleccionados mediante el procedimiento de “Coeficiente de competencia experta” o “Coeficiente K”. El análisis de la fiabilidad del cuestionario a través de la *prueba de Cronbach* fue de 0,957. El cuestionario ha sido respondido por 549 profesores y profesoras de Centros de Educación Permanente de Andalucía y se han realizado 23 entrevistas en profundidad a informantes claves (directores de centros y coordinadores de sección). Los resultados muestran con claridad la percepción, tanto del profesorado como de aquellos que ejercen el ejercicio de la dirección, que el alumnado de estos

centros educativos no están lo suficientemente preparados para iniciar por su cuenta un proyecto empresarial, a pesar de cursar contenidos curriculares de cultura emprendedora. Consideran que aún no poseen las competencias emprendedoras necesarias para crear y gestionar eficazmente un proyecto empresarial, constituyendo la falta de creatividad uno de los mayores obstáculos para dicho fin. Así mismo, se desprende del estudio la escasa incidencia que ejercen los programas de cultura emprendedora que se desarrollan en este tipo de centros.

PALABRAS CLAVE: Educación de adultos; competencias emprendedoras; educación para el autoempleo; cultura emprendedora; análisis de necesidades formativas.

ABSTRACT

In the present study, we analyze the teaching staff perception of Adult Continuing Education in Andalusia (Spain) in relation to the degree of entrepreneurial skills present in their students. To give an answer the objective proposed, we assume a descriptive research design, where the collection approach and analysis of data have been defined as mixed, which include qualitative (interviews) and quantitative (questionnaire) techniques. For questionnaire validation the expert judgment technique was used, as they were selected by the "expert competence coefficient" or "K coefficient" procedure. The reliability analysis of the questionnaire through the Cronbach test was 0.957. The questionnaire was answered by 549 teachers from Continuing Education Centres in Andalusia and there were 23 in-depth interviews with key informants (centre directors and section coordinators). The results clearly show the perception, both of teachers and of those who exercise leadership, that the students of these schools are not sufficiently prepared to start their own business project, in spite of studying subjects of an enterprising culture. They consider that have not yet acquired the entrepreneurial skills necessary to create and manage an efficient business project, with lack of creativity constituting one of the biggest obstacles to that end. Also, the study shows the low incidence of programs of an entrepreneurial culture developed in these centres.

KEYWORDS: Adult education; job skills; entrepreneurial culture; job training.

INTRODUCCIÓN

En este artículo se presentan los hallazgos obtenidos en un estudio que ha tenido por objetivo principal obtener información necesaria y suficiente sobre el grado de presencia de las competencias emprendedoras, según la percepción del profesorado, en el alumnado de Educación Permanente de Personas Adultas en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

El texto está conformado por seis apartados: el primero describe el establecimiento del problema y la justificación del estudio. En el segundo se presentan algunas consideraciones sobre el concepto de competencias emprendedoras y la fundamentación teórica. El tercero, se centra en el abordaje metodológico basado en un diseño de investigación descriptivo de tipo mixto, con una combinación de enfoques cuantitativos y cualitativos que permiten identificar y explicar las opiniones y/o percepciones del profesorado con respecto a la presencia de determinadas competencias en su alumnado. En el cuarto se exponen los resultados obtenidos tanto del cuestionario como de las entrevistas en profundidad, estableciéndose las relaciones entre las puntuaciones obtenidas por el profesorado y los diferentes factores objeto de estudio en el cuestionario, así como el análisis de contenido relativo a las entrevistas. El quinto se dedica a las conclusiones, y finalmente en el sexto se exponen las limitaciones del estudio.

Establecimiento del problema y justificación del estudio

Actualmente, la educación permanente de personas adultas tiene la finalidad de ofrecer a todas las personas mayores de dieciocho años la posibilidad de adquirir, actualizar, completar o ampliar sus conocimientos y aptitudes para el desarrollo personal o profesional. Desde el ámbito competencial la formación de personas adultas abarca todas las etapas educativas, excepto la universitaria, y los planes educativos que imparten incluyen planes de formación básica y planes educativos de enseñanzas no formales.

Es en este contexto educativo relacionado con el mercado laboral, donde convergen dos aspectos fundamentales: las políticas de aprendizaje permanente y la capacidad de emprendimiento. En este sentido, las primeras se asocian a mercados de trabajo cambiantes, en los que hay que mantener viva la cualificación, adquirir nuevas

competencias y ser capaz de cambiar a nuevas profesiones, y se vinculan a profundas transformaciones sociales, que exigen competencias personales para ser ciudadanos saludables, creativos, interactivos y comprometidos. El aprendizaje de personas adultas se convierte en estas circunstancias en una manera de lograr la mejora de la cualificación de las personas poco cualificadas o cuyas aptitudes profesionales se han quedado desfasadas, permitiéndoles adquirir competencias clave en cualquier momento de su vida.

El segundo aspecto es el emprendimiento, el cual, en la actualidad, es una tendencia que ha tenido gran influjo en los últimos años a nivel mundial (Brooks *et al.*, 2007), ya que es presentado como la herramienta mágica para alcanzar el desarrollo económico. En esta línea y en los últimos años, la Unión Europea, ha venido considerando que el fomento del espíritu emprendedor es clave en la creación de empleo y en la mejora de la competitividad y el crecimiento económico. Por ello, ha instado a los Estados miembros a fomentar las actitudes empresariales desde la escuela, pidiéndoles iniciativas para promover la cultura empresarial desde los sistemas educativos. Ya en el Consejo Europeo de Lisboa de marzo de 2000, se definía “la educación en el espíritu emprendedor” como el motor para una cultura empresarial más dinámica. Un año después, el Consejo de Ministros de Educación de la Unión Europea, celebrado en febrero de 2001, señalaba entre los objetivos futuros de los sistemas educativos, el refuerzo de los vínculos entre instituciones educativas y empresas, así como el desarrollo del espíritu de empresa en la educación y en la formación.

Es en este contexto, donde las competencias profesionales desempeñan, cada vez más, un papel crucial, ya que constituyen una de las claves necesarias para acceder al mercado del trabajo y el complemento perfecto a un currículum académico (Freire, 2008). Para dar respuesta a esa nueva exigencia de capacitación y desarrollo de los trabajadores en este contexto global, complejo y cambiante, hay que situarse en el nuevo enfoque de formación basado en “*la gestión de competencias*” vinculado a la formación y desarrollo de los recursos humanos.

Entre las razones que nos han movido a la realización de este estudio, destacan tres fundamentalmente. La primera gira en torno a la crisis financiera que está agravando cada vez más la situación económica española en general, y la andaluza en

particular. En el contexto español, la Comunidad Autónoma de Andalucía es la más poblada (8.449.985 habitantes, en 2012) y la segunda más extensa. Con 1.049.456 millones de desempleados en septiembre de 2013, según el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, continúa liderando la nada honrosa clasificación de la región con menos trabajo de toda España, ya que según los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del primer trimestre de 2014, la tasa de paro andaluza se sitúa en el 36,87%, siendo 9,71 puntos superior a la nacional (27,16%). Así mismo, con respecto al desempleo juvenil, Andalucía soporta la tasa de paro más alta de Europa (62,5%). Este panorama hace que se intensifique más la percepción de la población andaluza al considerar, de forma mayoritaria, que no existen oportunidades de negocio (Global Entrepreneurship Monitor, 2012). Ante este panorama desalentador, hoy es más necesario que nunca estudiar y promover el espíritu emprendedor a fin de maximizar el potencial de creación de riqueza. La segunda razón obedece a aspectos sociales donde los procesos de discriminación y exclusión social que provoca la situación económica actual son cada vez mayores y de especial preocupación en familias, centros educativos, ayuntamientos, instituciones, etc. la tercera y última, es la escasez de estudios en el contexto español, en relación con las competencias emprendedoras del alumnado de educación permanente de adultos.

Estos aspectos ponen de relieve la importancia y urgencia del desarrollo de políticas que fomenten el espíritu emprendedor entre nuestra población. Así pues, conocedores de esta realidad nos planteamos establecer un análisis de las coeM que presenta el alumnado de Educación Permanente de Adulto en opinión del profesorado, no solo como facilitadores de la cultura emprendedora, sino también como factor de cambio.

Nuestro estudio, se centra en los profesores de Centros y Secciones de Educación Permanente (CEPER) donde ejercen actualmente su docencia alrededor de 2.034 profesores a una población de alumnos de 102.034 personas mayores de 18 años. Los planes educativos que imparten incluyen Planes Educativos de Formación Básica y Planes Educativos de Enseñanzas no Formales.

Partiendo de este contexto nos hemos planteado las siguientes preguntas de investigación:

- ¿Qué opinión tiene el profesorado de educación permanente de adultos sobre las coeM de sus alumnos?
- ¿Qué coeM ejercen en el alumnado una mayor influencia?
- ¿Qué incidencia tienen los programas de cultura emprendedora desarrollados en los respectivos centros, en el alumnado?

ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

En los últimos años han sido numerosos los autores e investigadores, tanto a nivel nacional como internacional, que se han acercado al estudio de las competencias desde diferentes perspectivas (laboral o económica, pedagógica, psicológica...), poniéndose de manifiesto la falta de unanimidad a la hora de definir un concepto tan dinámico y en continua construcción. Tal y como advierte Díaz Barriga (2006), solo en el terreno de la educación el empleo del término competencias ha dado origen a un lenguaje muy amplio, lo que promueve clasificaciones distintas, a la vez que origina una enorme confusión. De ahí, que varíe en función de los enfoques y las disciplinas que se aproximen a su estudio, aunque se puedan encontrar puntos de unión y características comunes en los diferentes enfoques disciplinares que definen las competencias (Salganik y Stephens, 2006).

La consecuencia de ello, es la diversidad de definiciones del término “competencias” propuestas, tanto por investigadores como por organismos internacionales, que se pueden encontrar en la revisión de la literatura científica. Definiciones que van desde aquellas que las entienden como “*las características de una persona, ya sean innatas o adquiridas, que están relacionadas con una actuación de éxito en un puesto de trabajo*” (Ernest y Young Consultores, 1997, p. 23), hasta las que las conciben como “*la combinación dinámica de atributos –respecto al conocimiento, a su aplicación, a las actitudes y a las responsabilidades– que describe los resultados del aprendizaje de un proceso educativo*” (Proyecto Tuning, 2006).

Dentro del Programa de Aprendizaje Permanente, la Unión Europea define las competencias como “*una combinación de conocimientos, capacidades y actitudes adecuadas al contexto*” (Parlamento Europeo, 2006), donde se entienden además como

“aquellas que todas las personas precisan para su realización y desarrollo personal, así como para la ciudadanía activa, la inclusión social y el empleo”.

El documento del Parlamento y Consejo Europeo (2005, 1) titulado: *Propuesta de recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente*, se acerca al concepto de “espíritu empresarial” como competencia básica y la define como aquella en la que:

“...se apoyan todas las personas en la vida cotidiana, en casa y en la sociedad (los asalariados al ser conscientes del contexto en el que se desarrolla su trabajo y ser capaces de aprovechar las oportunidades), y es el cimiento de otras capacidades y conocimientos más específicos que precisan los empresarios al establecer una actividad social o comercial”.

De la definición anterior se pueden realizar dos interpretaciones: la primera es un sentido amplio de dominio de capacidades y actitudes empresariales y comprensión de conceptos económicos básicos, que incluye el desarrollo de ciertas cualidades personales. No se centra directamente en la generación de organizaciones sociolaborales. La segunda se trata de un concepto específico dirigido a la creación de empresas (Sobrado y Fernández Rey, 2010).

En nuestro estudio y de acuerdo con Martínez Rodríguez (2011, 305) entendemos por “competencias emprendedoras” (en adelante, coeM), 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”.*

De esta forma, dicha concepción, nos lleva a abordar las “competencias desde una perspectiva holística”, y no solo desde una visión puramente economicista orientada a un excelente desempeño en lo laboral. Ahora bien, somos conscientes de que un enfoque adecuado para el desarrollo de las coeM de espíritu empresarial, debe fortalecerse desde la perspectiva educativa mediante la utilización de habilidades como la creatividad, iniciativa personal y grupal, resolución de problemas, la valoración y asunción de los riesgos económicos, la elaboración de planes y proyectos empresariales, la toma adecuada de soluciones, etc. Hoy día, es una realidad la relación existente entre el nivel de educación y la actitud hacia el emprendimiento, como ha sido puesto de

manifiesto, de forma reiterada, en numerosos informes científicos (Global Entrepreneurship Monitor, 2010).

Educar el espíritu emprendedor exige formar a los alumnos en la responsabilidad, el compromiso, el esfuerzo, la dedicación, la perseverancia y el espíritu de trabajo (Freire, 2008). En este sentido, se puede decir que el espíritu emprendedor presenta una doble faceta. Por un lado, supone saber lanzar nuevos proyectos con autonomía, con responsabilidad, con intuición, con proyección al exterior y con capacidad de reaccionar y resolver los problemas. Haciendo especial hincapié en el desarrollo de coeM, tales como la innovación, orientación al crecimiento y manejo de riesgos (Basso, et Al., 2009 y Covin, Gren y Slivin, 2006). Y por otro lado, conlleva saber llevar a cabo proyectos de otros con el mismo espíritu de innovación, responsabilidad y autonomía. Desde esta perspectiva, las coeM no solo ayudan a los sujetos a desarrollar con éxito una iniciativa empresarial, sino también a cultivar valores y prácticas sociales asentadas en principios democráticos (Galindo, 2006). Esta visión y modelo del emprendimiento se justifica con las investigaciones más recientes que hacen énfasis en el aspecto social del mismo, elaborando una visión más dinámica del emprendimiento como método (Krueger, 2000; Teece, 2007; Sarasvathy y Venkataraman, 2011; Tocher *et al*, 2012). Un modelo que movilice la intención emprendedora, que capacite a las personas y las ayude en el inicio de nuevos proyectos.

En los últimos años, en el contexto español, aunque no han sido muy numerosos los estudios realizados en relación a la identificación y desarrollo de competencias emprendedoras en el ámbito educativo, sí podemos decir que estas se han tratado desde los diferentes niveles educativos. Así pues, podemos destacar los trabajos de Vega (2008) y Damas (2012) donde se analizan distintas acciones para la promoción y el desarrollo de la competencia emprendedora en la educación secundaria obligatoria. Martínez Rodríguez (2011) se centra en el grado de presencia de dichas competencias en alumnos de escuelas taller y casas de oficios en Andalucía. Sobrado y Fernández Rey (2010), estudian las competencias emprendedoras en el ámbito de la educación primaria e identifican factores que favorecen su desarrollo. Por otra parte, autores como Castro, Barrenechea e Ibarra (2011) ponen el foco de atención en el desarrollo de competencias emprendedoras en la educación superior. Por otro lado, autores como Álvarez, Rebollo y Rodríguez Díaz (2013) recogen y analizan aspectos que obstaculizan el desarrollo de

estas competencias en la educación no formal, concretamente en la población femenina mayor de 25 años. En esta línea, también han sido objeto de estudios aspectos como género y emprendimiento (Ruiz-Navarro, 2010). En definitiva, la identificación y desarrollo de competencias emprendedoras en la población del alumnado de educación permanente de adultos constituye una línea de investigación poco desarrollada hasta el momento, y de gran importancia para el desarrollo de políticas de emprendimiento en este colectivo.

DISEÑO Y METODOLOGÍA

Teniendo en cuenta tales interrogantes, el proyecto de investigación se propuso como objetivo principal obtener información necesaria y suficiente sobre el grado de presencia de las competencias emprendedoras en el alumnado de Educación Permanente de Personas Adultas (CEPER), en la Comunidad Autónoma de Andalucía, en opinión del profesorado y coordinadores o directores de estos centros educativos.

Para dar respuesta a los problemas de investigación planteados, se optó por un diseño mixto desarrollado en dos etapas complementarias. La primera, realizada mediante un estudio de encuesta a través de un cuestionario como metodología de estudio cuantitativo que nos aporta información sobre las percepciones del profesorado sobre el grado de presencia de las competencias emprendedoras en el alumnado de Educación Permanente de Personas Adultas. En la segunda, se aplicó la técnica de entrevistas en profundidad a gestores de los centros educativos, como metodología cualitativa con el objeto de obtener una información más valorativa que complementara las contribuciones logradas mediante el cuestionario.

Población y muestra

La población de profesores y profesoras, coordinadores y directores de Centros y Secciones de Educación Permanente (CEPER), en septiembre de 2012², que imparten enseñanzas que abarcan desde la alfabetización funcional hasta la preparación para la obtención de la titulación básica, y acceso a otros niveles educativos es de 2034, repartidos en 143 centros y 525 secciones de educación permanente. Es importante matizar que existe un plan educativo de cultura emprendedora incluido en la oferta de estos, cuya finalidad es *“la promoción de los valores de la cultura emprendedora, especialmente en la innovación, la creatividad, la responsabilidad y el emprendimiento,*

cumpliendo con las propuestas sobre el fomento de las competencias educativas relacionadas con la capacidad emprendedora” (Decreto 219/2011 de 28 de junio, Junta de Andalucía). Del total de profesores y profesoras a los que se les envió el cuestionario, respondieron 549, lo que representa el 27% que, para un nivel de confianza del 95,5%, supone un error de muestreo del 2,08%. Este error es relativamente bajo ya que generalmente se asume un error del 5%.

Instrumentos

El cuestionario tipo Likert¹ dirigido al profesorado es una adaptación del utilizado por Martínez Rodríguez (2011), y basado en los trabajos de González Domínguez (2004) donde se recogen las aportaciones de numerosos autores que destacaron las principales capacidades y, en nuestro caso, competencias que deben guiar el comportamiento emprendedor. En nuestro cuestionario inicial se identificaban 18 competencias, de las cuales se eliminó una en el proceso de validación (dominio de estrés), identificándose en el cuestionario final 17 coeM (Tabla 1).

Tabla 1
Competencias emprendedoras del cuestionario definitivo

Competencias	Definición
1. Actitud mental positiva	Capacidad para confiar en sus propias capacidades y habilidades para desarrollar con éxito su propia empresa.
2. Capacidad para sobreponerse al fracaso	Motivación y formación para que no abandonen su proyecto ante las primeras dificultades o adversidades y lo sigan intentando.
3. Código Ético	Las competencias emprendedoras deben tener como fundamento la dimensión ética, por lo que estos jóvenes han de interiorizar que todas las acciones y comportamientos que realicen se regirán por normas morales basadas en el respeto al resto de personas y a la naturaleza.
4. Corporativismo y colaboración	Capacidad para organizar y defender con otros empresarios y agentes sociales los intereses de la comunidad, siempre manteniendo la equidad, la cohesión social y el respeto medioambiental.
5. Dirección de reuniones	Capacidad para guiar perfectamente las reuniones con los futuros empleados, y demás agentes comerciales, políticos,

	económicos o sociales.
6. Facilidad para las relaciones sociales	Capacidad para relacionarse con facilidad, y con corrección, con otras personas en diferentes situaciones y contextos.
7. Gestión del tiempo	Capacidad para la distribución y uso de su tiempo en las actividades que llevan a cabo diariamente, para obtener buenos resultados en aquello que hacen.
8. Creatividad	Capacidad para generar ideas novedosas, con las que poder llevar a cabo un proyecto innovador.
9. Habilidad de conversación	Habilidad de conversación: capacidad para comunicarse con fluidez y hablar correctamente con otras personas en diferentes situaciones o contextos.
10. Iniciativa. Actitud proactiva	Capacidad para hacer cosas por sí mismos, a promover iniciativas, a introducir nuevos productos, servicios o tecnología innovadores.
11. Liderazgo	Capacidad para dirigir y guiar, desde el respeto a los demás, a los futuros empleados de su negocio o empresa.
12. Negociación	Capacidad para comerciar, comprar y vender o cambiar géneros o mercancías con objeto de aumentar el beneficio de su empresa.
13. Organización y delegación	Capacidad para coordinar a todos sus empleados y repartir bien las diferentes tareas y funciones de su negocio.
14. Planificación	Capacidad para organizar de manera ordenada, coherente y pragmática su empresa o negocio.
15. Selección de personal	Capacidad para seleccionar adecuadamente a los trabajadores que van a formar parte de su empresa.
16. Tenacidad	Capacidad para ser constantes con una tarea o acción y no abandonarla antes de acabarla.
17. Visión y proyecto de futuro	Capacidad para generar ideas e identificar las oportunidades que no han sido vistas por otros empresarios.

Para la validación del cuestionario (validez de contenido), se seleccionó a un grupo de expertos compuesto por 8 profesores universitarios especialistas en Educación

de Personas Adultas, y 2 profesores no universitarios. Para su selección se utilizó el procedimiento de “Coeficiente de competencia experta” o “Coeficiente K” obtenido mediante la aplicación de la siguiente fórmula: $K = \frac{1}{K_c + K_a}$, donde K_c es el “Coeficiente de conocimiento” o información que tiene el experto acerca del tema o problema planteado; y K_a es el denominado “Coeficiente de argumentación” o fundamentación de los criterios de los expertos (Cabero, Fernández Batanero & Orta, 2015). En nuestro caso, el coeficiente K fue superior a 0,8 en ocho de los diez expertos seleccionados, denotando ello un grado de competencia muy aceptable. Las estimaciones de los expertos se realizaron en sucesivas rondas, anónimas, al objeto de tratar de conseguir consenso, pero con la máxima autonomía por parte de los participantes (método Delphi).

El cálculo de la fiabilidad del cuestionario se realizó mediante el coeficiente de fiabilidad conocido como Alpha de Cronbach, donde se han obtenidos valores bastantes elevados en lo que se refiere a su conjunto (0.961). Para analizar los datos, se utilizó el SPSS 17.

Para obtener la información, en un primer momento se les solicitó autorización a los directores y coordinadores de secciones de los respectivos centros de Educación Permanente de Adultos, después de explicarles los objetivos del estudio y solicitarles la colaboración voluntaria. El instrumento de recogida de información definitivo se remitió al profesorado mediante una herramienta de cuestionario online y puede consultarse en la siguiente dirección web: https://docs.google.com/forms/d/1kyl7Gp_A0azbSONH7IMJl5pp41paGjN7NIcd2qmHy0s/viewform

Las preguntas de las entrevistas en profundidad giraban también en torno a las coeM de los cuestionarios (Cuadro 1). Dichas entrevistas se realizaron a informantes claves (directores y coordinadores de centros educativos de educación permanente). En total se realizaron 23 entrevistas en profundidad (8 directores y 15 coordinadores de secciones). Para el tratamiento y análisis de la información se optó por la categorización, utilizando para ello una herramienta informática que facilita el análisis cualitativo de datos, el Nudist Vivo 7.0.

Cuadro 1

Guía de pautas. Entrevistas en profundidad a coordinadores y directores de Centros de Educación Permanente de Adultos.

Objetivo: Conocer la opinión de los gestores de los Centros de Educación Permanente de Adultos sobre el grado de presencia de las competencias emprendedoras en su alumnado.

Antigüedad en el cargo como directivo

Antigüedad en la docencia

Si yo le hablo de Competencias Emprendedoras ¿qué es lo primero que se le viene a la mente? ¿A qué le remite el concepto de Competencias Emprendedoras? ¿Por qué?

Hoy en día, ¿Qué beneficios cree que aportan la adquisición de Competencias Emprendedoras en la población adulta? ¿Por qué?

A nivel personal ¿Usted se considera una persona emprendedora?

¿Se desarrolla con normalidad en su centro el Plan de Cultura Emprendedora?

¿Considera usted una prioridad el desarrollo del Plan de Cultura Emprendedora en este tipo de alumnado?

¿Desde la dirección se promueve el Plan y se incentiva al profesorado?

¿De qué manera se promueve?

¿Cuáles son las principales barreras que se encuentran para el desarrollo del Plan?

Si yo le nombro una serie de cualidades del emprendedor (Iniciativa; autonomía; espíritu de superación; responsabilidad; espíritu positivo; asunción de riesgo; confianza en sí mismo; capacidad de negociación; liderazgo; creatividad; esfuerzo; tenacidad; sentido crítico; autocontrol y espíritu innovador):

¿Qué cualidades considera usted más importantes a la hora de que el alumnado inicie un proyecto empresarial? ¿Por qué?

¿Qué competencias emprendedoras no están presentes o poco desarrolladas y necesitan mayor refuerzo?

¿Existen diferencias, en relación al género del alumnado, con respecto a la capacidad emprendedora?

¿Este tipo de alumnado suele plantearles nuevos retos para el emprendimiento?

¿Solicitan el alumnado y el profesorado información acerca de temas específicos sobre el emprendimiento?

¿Cómo se imagina la formación de personas adultas en el marco del Plan de Cultura Emprendedora dentro de 10 años?

Finalmente ¿Algún otro comentario que quiera agregar?

PRINCIPALES RESULTADOS

Los resultados presentados en este apartado son de carácter descriptivo y tratan de resumir las percepciones de los informantes sobre los temas planteados. Tomando como antecedentes los estudios de Pajares (1992), entendemos las percepciones como un concepto que engloba las creencias, opiniones y consideraciones de los protagonistas en sus respectivos contextos de enseñanza-aprendizaje. Ahora bien, en nuestro trabajo, apoyados en la base empírica de las percepciones y opiniones de los informantes, intentaremos reflexionar sobre los primeros puntos de encuentro de esta investigación.

Cuestionario

Del total de 549 sujetos que participaron en la investigación, un 63% son varones, mientras que las mujeres representan el 38%. La mayoría son diplomados universitarios (88%) y funcionarios (91%). Con respecto a la experiencia docente del profesorado, decir que el 56% tiene una experiencia entre 15 y 25 años, seguidos de aquellos de más de 25 años (28%), entre 11 y 15 años (10%), y el 6% menos de 10 años. De los datos anteriores se desprende que los docentes participantes cuentan en su mayoría con una amplia experiencia en el ejercicio de la docencia. Del análisis de las encuestas se desprenden los siguientes datos descriptivos (Tabla 2):

Tabla 2
Clasificación de las competencias emprendedoras en función de la puntuación media obtenida en el cuestionario

Competencia emprendedora	Media	Desviación típica	Asimetría	Rango (1-10)	Mínimo Máximo
Corporativismo y colaboración	5,56	1,998	0,027	9	1/10
Facilidad para las relaciones sociales	5,38	2,090	0,028	9	1/10
Tenacidad	5,24	1,950	0,035	9	1/10
Habilidad de conversación	4,73	2,170	0,231	9	1/10
Negociación	4,72	2,201	0,229	9	1/10
Código Ético	4,52	2,259	0,243	9	1/10

Liderazgo		4,30	2,201	0,432	9	1/10
Selección personal	de	4,21	2,130	0,408	9	1/10
Actitud positiva	mental	4,20	1,997	0,452	9	1/10
Iniciativa proactiva	Actitud	4,11	2,099	0,534	9	1/10
Dirección reuniones	de	4,10	2,089	0,458	9	1/10
Planificación		4,08	2,109	0,572	9	1/10
Organización delegación	y	4,03	2,210	0,531	9	1/10
Gestión del tiempo		4,01	2,047	0,409	9	1/10
Capacidad para sobreponerse al fracaso	para al	3,99	2,170	0,598	9	1/10
Creatividad		3,82	2,046	0,630	9	1/10
Visión y proyecto de futuro		3,70	2,078	0,602	9	1/10

A la luz de la tabla anterior, el profesorado considera que de las 17 coeM analizadas la que más presencia tiene en su alumnado es “Corporativismo y cooperación” (puntuación media de 5,38), concebida como la capacidad para organizar y defender con otros empresarios y agentes sociales los intereses de la comunidad, siempre manteniendo la equidad, la cohesión social y el respeto medioambiental. Este ítem posee el tercer valor de desviación típica más bajo, lo que refleja la escasa dispersión en las respuestas. En segundo lugar, con un valor medio de 5,38 se encuentra la competencia “Facilidad para las relaciones sociales”, entendida como capacidad para relacionarse con facilidad, y con corrección, con otras personas en diferentes situaciones y contextos. A continuación se sitúa la competencia “Tenacidad” con una puntuación media de 5,24, y la desviación típica más baja de las 17 competencias analizadas. Así

pues, se trata del ítem que menor dispersión presenta en los valores de la muestra. Las frecuencias están más bien agrupadas alrededor de los valores inferiores. La unanimidad en la respuesta para este ítem es la más alta de todas. Le sigue la coeM “Habilidad de conversación” con 4,73, que hace referencia al aspecto comunicativo, por lo tanto se le pregunta al profesorado si su alumnado tiene la capacidad para comunicarse con fluidez y hablar correctamente con otras personas en diferentes situaciones o contextos.

Gráficamente comprobamos cómo queda reflejada la distribución de frecuencias para estas primeras cuatro coeM (Figura I), donde 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.

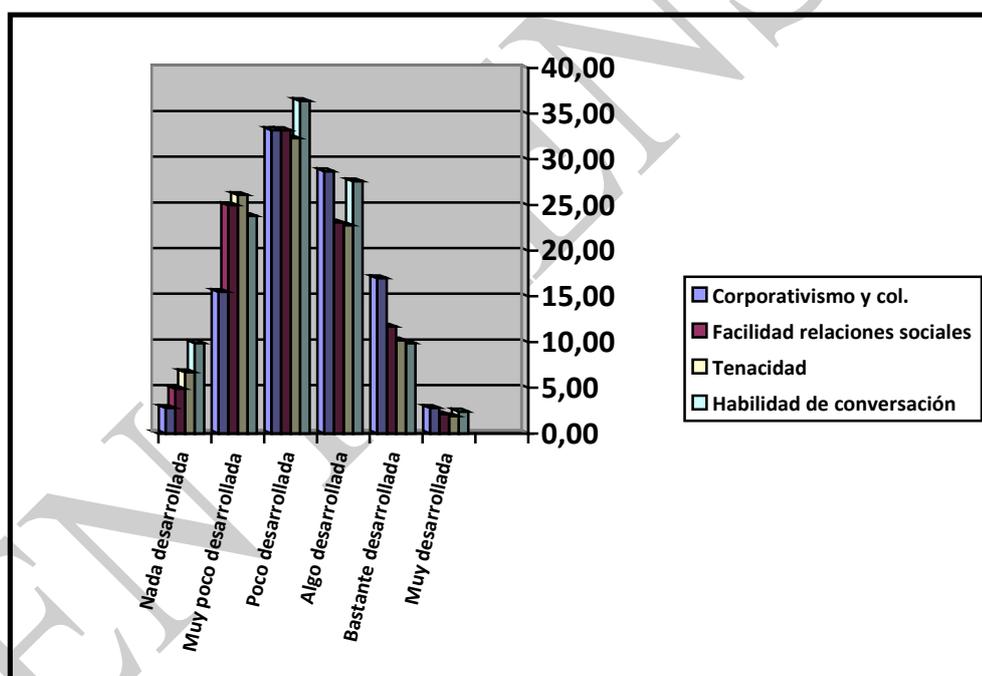


Figura I. Percepción del profesorado (%) respecto al grado de desarrollo de las competencias emprendedoras de su alumnado

El segundo grupo de coeM que mayor presencia tiene en el alumnado está compuesto por: “Negociación”, “Código ético”, “Liderazgo” y “Selección de personal”.

La negociación, entendida como la capacidad para comerciar, comprar y vender o cambiar géneros o mercancías con objeto de aumentar el beneficio de su empresa, adquiere una puntuación media de 4,72. Este dato confirma que la competencia está

“poco” y “muy poco” presente en el alumnado de educación permanente de adulto, ya que 69,7% de los encuestados la ha valorado entre 1 y 5, por lo que en términos generales, no los consideran “muy capacitados para comercializar productos”.

Con una media de 4,52 puntos se coloca la competencia “Código ético”, entendido como la presencia de acciones y comportamientos regidos por normas morales basadas en el respeto al resto de personas y a la naturaleza. En sexta posición se encuentra la coeM “Código ético”, es decir, el 9,8% del profesorado mantiene que estos jóvenes no son “nada competentes para interiorizar que todas las acciones y comportamientos que realicen se regirán por normas morales basadas en el respeto al resto de personas y a la naturaleza”.

La capacidad para dirigir y guiar, desde el respeto a los demás, a los futuros empleados de su negocio o empresa, competencia de “Liderazgo” se sitúa en séptimo lugar con una puntuación media de 4,30 puntos. El porcentaje de los que lo han puntuado entre 1 y 5 se extiende hasta el 77%. Solamente el 23% perciben que estos jóvenes están muy capacitados para las tareas de liderazgo en su empresa.

El octavo lugar lo ocupa la coeM de “Selección de personal” con una media en las puntuaciones de 4,21. De este dato podemos extraer la conclusión de que refleja la escasa presencia de esta competencia en los alumnos en opinión de los expertos, ya que mantienen que son poco competentes para la selección de personal.

Ocupando la novena posición se halla el ítem “Actitud mental positiva” con una puntuación media de 4,20. En este caso, la desviación típica es de 1,997 (Tabla II), que es el segundo valor más bajo que toma este estadístico en las 17 coeM analizadas. Por lo tanto, se trata, junto con los ítems “Tenacidad” y “Corporativismo y cooperación” los que menor dispersión presentan en los valores de la muestra. El 77,4% valora esta capacidad de 1 a 5, y solo 5,3% 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 competencia “iniciativa. Actitud proactiva” presenta una puntuación media de 4,11, seguida de “dirección de reuniones” (4,10) y “planificación” (4,08).

El último grupo de coeM está formado por: “Organización y delegación”, “Gestión del tiempo”, “Capacidad para sobreponerse al fracaso”, “Creatividad” y

“Visión proyecto de futuro”, de las cuales las tres últimas bajan de una puntuación media de 4.

La competencia “Organización y delegación” se halla en decimotercera posición con una puntuación media de 4,03. De los 549 expertos, tan solo 114 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. A continuación encontramos la competencia “Gestión del tiempo”, es decir, la distribución y uso de su tiempo en las actividades que llevan a cabo diariamente, para obtener buenos resultados en aquello que hacen. La media para el ítem es de 4,01 puntos, por lo que se mantiene la tendencia del profesorado de situarse en torno a las puntuaciones más bajas que puede tomar el ítem.

Con una media de 3,99 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 = 2,170), 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 = 0,598) (Tabla II). En penúltima posición se coloca la competencia “Creatividad” con una puntuación media que baja de los 4 puntos (concretamente de 3,82), haciendo referencia a la capacidad que tiene el alumnado para generar ideas novedosas, con las que poder llevar a cabo un proyecto innovador. Aproximadamente el 82% de los encuestados ha valorado esta competencia entre 1 y 5 puntos. Tan solo el 0,5% afirma que son «muy competentes», y el 4,1% mantiene que poseen capacidad suficiente para generar ideas novedosas, con las que poder llevar a cabo un proyecto innovador «bastante competentes para generar ideas e identificar oportunidades de negocio», ya que han puntuado el ítem entre 8 y 10.

En último lugar es ocupado por “Visión y proyecto de futuro” donde solo el 4% del profesorado percibe que son bastante competentes para generar ideas e identificar las oportunidades que no han sido vistas por otros empresarios.

Entrevistas

El análisis de los discursos confirma y amplía los resultados obtenidos en otras investigaciones (Martínez Rodríguez, 2011). En este sentido, se extrajeron una serie de

capacidades de cultura empresarial y que fueron agrupadas en 2 grandes grupos (Tabla 3).

Tabla 3
Competencias empresariales

Personales	
Esfuerzo	Superar dificultades.
Tenacidad	Constancia y tesón en aquello que se emprende; perseverancia; llegar a término.
Sentido de la responsabilidad	Cumplir las obligaciones contraídas consigo mismo y con el grupo.
Creatividad.	Imaginar ideas y proyectos nuevos; Proponer soluciones originales; Saber analizar e investigar.
Capacidad para asumir riesgo	Predisposición a actuar con decisión ante situaciones que requieren cierto arrojo por la dificultad que entrañan.
Actitud Mental positiva	Percibirse de forma positiva.
	Apostar por las propias aptitudes y capacidades.
	Confiar en los propios recursos y posibilidades.
Motivación de los empleados	Animar a sus futuros empleados; establecer buenas relaciones con ellos.
Flexibilidad	Capacidad de adaptación a los cambios.
Confianza	Capacidad para creer en sus propias potencialidades.
No tienen pensamiento orientado al éxito	Capacidad para ver los aspectos positivos de las cosas, sin desvanecerse.
Sociales	
Negociación	Capacidad para comerciar, comprar y vender o cambiar géneros o mercancías con objeto de aumentar el beneficio de su empresa.
Liderazgo	Implicar a los demás en la realización de proyectos; Influir en los otros y contar con sus cualidades personales,

conocimientos y habilidades.	
Corporativismo y cooperación	Capacidad para trabajar en estrecha colaboración con otros, compartiendo objetivos y métodos de actuación.

Del análisis de contenido se desprende que entre los factores o capacidades emprendedoras que más predominan en este tipo de alumnado es el esfuerzo y tenacidad:

“Estas personas realizan un gran esfuerzo. No debemos olvidar que muchos de ellos tienen hijos, mujer... También los hay trabajando, y venir a las clases después de terminar la jornada laboral implica que están acostumbrados al esfuerzo. Tienen una gran capacidad de sufrimiento” (Ent.18).

Así mismo, se matiza que son personas con gran sentido de la responsabilidad y el 20% de los entrevistados destacan su creatividad.

La capacidad para el ejercicio de la venta (Negociación), es mencionado por un 34% de los entrevistados, ello puede ser debido a que una parte del alumnado se dedica en la actualidad, como consecuencia del momento económico, a la economía sumergida.

“Hay que buscarse la vida. Estas personas están muy acostumbradas a la comercialización, a pequeña escala, de productos. Es la única forma de subsistir que tiene algunos” (Ent.12)

Los entrevistados, mayoritariamente, son conscientes de la poca iniciativa para asumir riesgo de este alumnado. Este dato es justificado, por la gran mayoría de los entrevistados, por la escasa formación de estas personas, haciendo que la mayoría prefieran ser empleados que empleadores. Ello constituye un hándicap junto con la escasa flexibilidad que presentan. Es decir, el profesorado considera que no poseen la capacidad de adaptación a los cambios, de ahí su poca iniciativa manifestada a la hora de emprender un proyecto empresarial.

La solidaridad, la capacidad de corporativismo y cooperación se presentan también como una de las competencias más presentes en el alumnado de centros de formación Permanente de Adultos, en opinión de los directores y coordinadores de estos centros.

“A la hora de montar una empresa estas personas yo destacaría su capacidad para compartir el trabajo con otras personas. Son sociables, solidarios y cooperativistas. Eso lo ves aquí, se ayudan unos a otros.” (Ent.16)

Se puede afirmar que la percepción de los informantes claves sobre esta tipología de alumnado es que son personas solidarias, cooperativas, tenaces, responsables y con gran capacidad para el esfuerzo. Pero no poseen la capacidad suficiente para confiar en sus propias potencialidades para involucrarse en proyectos empresariales que conlleven adaptarse a las nuevas circunstancias económicas.

En opinión de los entrevistados, sí existen diferencias significativas en lo que respecta al género y la capacidad emprendedora. En este sentido, las mujeres del “Plan de Cultura Emprendimiento”, se muestran más ilusionadas y motivadas en razón de los temas específicos de emprendimiento que solicitan información.

“Las mujeres parece que se muestran más interesadas y motivadas a la hora de iniciar nuevos proyectos empresariales. No sé a qué será debido, pero suelen solicitar más información y mostrarse más, no sé cómo decirlo, más despiertas e ilusionadas.” (Ent. 4).

CONCLUSIONES

Lo primero que los datos han demostrado es la escasa presencia de competencias emprendedoras necesarias, a nivel general, para crear y gestionar eficazmente una empresa propia en el alumnado de Educación Permanente de Personas Adultas, en la Comunidad Autónoma de Andalucía. Esta afirmación se desprende de la tendencia a concentrarse en torno a las puntuaciones inferiores.

Las competencias que presentan un mayor nivel de desarrollo para los encuestados y entrevistados son: “Corporativismo y colaboración”, “Facilidad para las relaciones sociales”, “Tenacidad”, “Esfuerzo”, “Responsabilidad” y “Habilidad de conversación”. Por el contrario, las que menor nivel de desarrollo presentan son: “Organización y delegación”, “Capacidad para sobreponerse al fracaso”, “Creatividad” y “Visión y proyecto de futuro”. El resto ocupa una posición intermedia.

El profesorado, mayoritariamente, es consciente de la poca iniciativa para asumir riesgo de este alumnado, prefiriendo ser empleados que empleadores, adoptando así una postura más cómoda sin necesidad de asumir mayores riesgos.

La falta de creatividad se manifiesta también como uno de los hándicaps de estas personas a la hora de planificar iniciativas emprendedoras.

Otra de las conclusiones de nuestro estudio se orienta hacia la escasa incidencia que ejercen los programas de cultura emprendedora, desarrollados en los centros educativos sobre esta tipología de alumnado.

Así mismo, y a modo de reflexión, decir, por un lado que estamos convencidos de que la evaluación de las coeM a través de la percepción del profesorado y gestores es una medida necesaria pero no suficiente para poder comprender en su extensión toda la complejidad de proceso que supone una acción formativa. Pero aunque la evaluación de la formación en relación con la cultura emprendedora, tomando como criterio el grado de percepción de los agentes implicados sea insuficiente, sí es un valor relevante para conocer cuáles son las variables que más influyen en la percepción de calidad por parte de los destinatarios.

Por otro, no debemos olvidar que hasta épocas recientes la labor docente se ha centrado, casi exclusivamente, en las competencias específicas, por lo que muchos educadores encuentran dificultad en formar a sus graduados en aquellas competencias que estén directamente relacionadas con la capacidad de adaptación al cambio del mercado laboral. El sistema educativo debería ser consciente de este hecho y tomar las medidas más adecuadas para solventar dicho déficit.

Para finalizar, decir que a pesar de los resultados obtenidos en nuestro estudio, 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 usuarios de los centros de educación permanente de adultos en Andalucía, es un acto de “justicia social”. Ya que como afirma Martínez Rodríguez (2011: 323): *“La clase obrera ha estado histórica y tradicionalmente alejada de la práctica emprendedora. Esto les ha hecho ser actores dependientes y víctimas de los vaivenes de la coyuntura económica”*.

LIMITACIONES DEL ESTUDIO

Como ya hemos señalado en trabajos anteriores, debemos decir que el carácter exploratorio de este estudio aconseja una interpretación prudente de los resultados, fundamentalmente a la hora de generalizar sus resultados a otros contextos. Pero el carácter inicial abre nuevos interrogantes de especial interés para la investigación en este campo (extender el estudio a todo el profesorado, diseñar y construir nuevos instrumentos que permitan un análisis más pormenorizado de las diferentes actitudes y competencias emprendedoras del alumnado, incorporar nuevos contextos...).

NOTAS

1. 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
2. Datos proporcionados por el Servicio de Educación Permanente de la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez Castro, M. J., Rebollo, M. A. y Rodríguez Díaz, M. R. (2013). *Factores facilitadores y bloqueadores del emprendimiento femenino. Orientar para el emprendimiento desde una perspectiva de Género*. Actas del XVI Congreso Nacional / II Internacional Modelos de Investigación Educativa de la Asociación Interuniversitaria de Investigación Pedagógica (AIDIPE), Alicante, 4-6 de septiembre.
- Basso, O. Fayolle, A. & Bouchard, V. (2009). Entrepreneurial orientation: the making of a concept. *The International Journal of Entrepreneurship and Innovation*, 10(4), 313-321.
- Brooks, R., Green, W., Hubbard, G., Jain, D., Katehi, L., McLendon, G., Plummer, J. & Roomkin, M. (2007). Entrepreneurship in American Higher Education. *Ewing Marion Kauffman Foundation*. Kansas City, 111-117.
- Cabero, J., Fernández Batanero, J.M. y Orta, I. (2015). Dificultades de Lectura y Escritura en Alumnos con Nacimiento Prematuro. Construcción de un Instrumento de Diagnóstico. *Revista de Evaluación Educativa*, 4(1). Recuperado de <http://revalue.mx/revista/index.php/revalue/article/view/124>
- Cámaras de Comercio/Ministerio de Educación y Ciencia (2006). *Fomento del espíritu emprendedor en la escuela*. Madrid: Comunicación S.L.
- Castro, J., Barrenechea, J. e Ibarra, J. (2011). Cultura emprendedora, innovación y competencias en la educación superior. El caso del programa GAZE. *Arbor: ciencia, pensamiento y cultura*, 3, 207-2012.
- Covin, J. G., Green, K. M. & Slevin, D. P. (2006). strategic Process Effects on the Entrepreneural Orientation-sales Growth Rate Relationship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 30,57-81.
- Damas, A. (2012). Promover el emprendimiento en secundaria. *Aula de innovación Educativa*, 2013-214, 38-44.

- Decreto 219/2011, de 28 de junio, por el que se aprueba el Plan para el Fomento de la Cultura Emprendedora en el Sistema Educativo Público de Andalucía (BOJA 137 de 14/07/2011).
- Díaz Barriga, A. (2006). El enfoque de las competencias en la educación. ¿Una alternativa o un disfraz de cambio? *Perfiles Educativos*, XXVIII (111), 7-36.
- Ernest y Young Consultores (1997). *Innovación en la gestión empresarial. Gestión por competencias*. Madrid: Edición especial Cinco Días.
- Freire, M. J. (2008). *Competencias profesionales de los universitarios*. La Coruña: Universidad de A Coruña.
- 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.
- Global Entrepreneurship Monitor. (2012). *Informe ejecutivo GEM Andalucía*. Recuperado de <http://www.gemconsortium.org/docs/download/616>
- Global Entrepreneurship Monitor (2010). *Informe ejecutivo GEM España*,. Recuperado de http://gemandalucia.uca.es/images/gem/Informe_GEM_Andalucia_2012.pdf
- González Domínguez, F. J. (2004). *Incidencia del marco institucional en la capacidad emprendedora de los jóvenes empresarios de Andalucía*. Tesis Doctoral. Universidad de Sevilla. Recuperado de http://fondosdigitales.us.es/thesis/thesis_view?oid=385
- Krueger, (2000). The cognitive Infrastructures of Opportunity Emergence. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 25, 3, 5-23.
- Martínez Rodríguez, F.M. (2011). Percepción del profesorado de las escuelas taller y casas de oficios en Andalucía acerca del nivel de competencias emprendedoras en su alumnado. *Revista de Educación*, 356, 303-326.
- Pajares, M.F. (1992). Teachers' Beliefs and Educational Research: Cleaning Up a Messy Construct. *Review of*

- Educational Research*, 62(3), 307-332.
- Parlamento Europeo (2006). *Competencias clave. Textos aprobados por el Parlamento Europeo*. Estrasburgo: Parlamento Europeo.
- Parlamento Europeo y Consejo Europeo (2005). *Recomendación sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente*. Bruselas: COM.
- Proyecto Tuning (2007). *Tuning education structures in Europe. Informe final*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- Ruiz-Navarro, J., Camelo, C., De La Vega, I., Coduras-Martínez, A. y Justo, R. (2010). *Mujer y desafío emprendedor en España*. Universidad de Cádiz e Instituto de Empresa.
- 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.
- Sarasvathy, S.D. & Venkataraman, S. (2011). Entrepreneurshipas Method: Open Questions for an Entrepreneurial Future. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 35, 113–135.
- Sobrado Fernández, L. y Fernández Rey, E. (2010). Competencias emprendedoras y desarrollo del espíritu empresarial en los centros educativos. *Educación XXI*, 13, 1, 15-38.
- Teece, D. (2007). Explicating dynamic capabilities: The nature and microfoundations of (sustainable) enterprise performance. *Strategic Management Journal*, 28, 1319–1350.
- Tejada, J. y Navío, A (2005). El desarrollo y la gestión de competencias: una mirada desde la formación. *Revista Iberoamericana de Educación*, 37(2). Madrid: OEI, 1-16. Recuperado de <http://www.rieoei.org/deloslectores/1089Tejada.pdf>
- Tocher, N. Oswald, S. L., Shook, L. & Adams, G. (2012). Entrepreneur political skill and new venture performance: Extending the social competence perspective.

*Entrepreneurship & Regional
Development*, 24(5-6), 283-305.

en el sistema educativo asturiano. *El
busgosu*, 7, 30-34.

Vega, J. (2008). Acciones para el
fomento de la cultura emprendedora

EN PRENSA

PERFIL ACADÉMICO Y PROFESIONAL DE LOS AUTORES

José María Fernández Batanero. Profesor Titular de Universidad del área de Didáctica y Organización Escolar de la Universidad de Sevilla. Su actividad científica e investigadora se centra en la formación del profesorado relacionada con los procesos educativos de atención a la diversidad del alumnado. Actualmente se encuentra inmerso en el estudio de la percepción del profesorado de educación secundaria sobre el nuevo modelo de educación inclusiva.

Miguel María Reyes Rebollo. Profesor Titular de Universidad del área de Didáctica y Organización Escolar de la Universidad de Sevilla. Su actividad científica e investigadora se centra en la formación del profesorado, atención a la diversidad del alumnado y la educación especial. Actualmente se encuentra inmerso en el estudio de la percepción del profesorado de educación secundaria sobre el nuevo modelo de educación inclusiva.

DIRECCIÓN DE LOS AUTORES

José María Fernández Batanero

Miguel María Reyes Rebollo

Departamento de Didáctica y Organización Educativa

Facultad de Ciencias de la Educación

Universidad de Sevilla

C/ Pirotecnia s/n

41013 Sevilla

E-mail: batanero@us.es

mmreyes@us.es

Fecha Recepción del Artículo: 16. Febrero. 2014

Fecha modificación Artículo: 31. Marzo. 2014

Fecha Aceptación del Artículo: 03. Abril. 2014