



# ¿QUÉ ES PARA TI EMPRENDER?

**PROYECTO EMPLEATE  
Iniciativa Comunitaria Equal**



*Qué es para ti emprender*

**Proyecto *Empléate*. Iniciativa Comunitaria Equal**

**Marzo 2005**

**Financia: Gobierno de Navarra y Fondo Social Europeo**

**Impulsa: Servicio Navarro de Empleo**

**Coordina: Asociación TEDER y Consorcio Desarrollo de Zona Media**

**Realiza: GAP Recursos**

Dirección investigación: Eva García Balaguer

Coordinación: Cristina Gómara Urdiain

Técnico de Investigación: Javier Fragoso Roanes

Fotografías: Eduardo Muñoz



## Índice

---

<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>Pág. 5</b>
<b>2. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA.....</b>	<b>Pág. 9</b>
<b>3. DIMENSIONES DEL EMPRENDIZAJE.....</b>	<b>Pág. 14</b>
<b>4. DIAGNÓSTICO DIFERENCIAL POR GRUPOS.....</b>	<b>Pág. 24</b>
<b>4.1. Introducción.....</b>	<b>Pág. 25</b>
<b>4.2. Juventud e iniciativa emprendedora.....</b>	<b>Pág. 27</b>
<b>4.3. Mujeres e iniciativa emprendedora.....</b>	<b>Pág. 33</b>
<b>4.4. Población inmigrante e iniciativa emprendedora.....</b>	<b>Pág. 40</b>
<b>4.5. Personas de etnia gitana e iniciativa emprendedora.....</b>	<b>Pág. 47</b>
<b>4.6. Personas con discapacidad física e iniciativa emprendedora.....</b>	<b>Pág. 53</b>
<b>4.7. Cuadro resumen. Potencial emprendedor.....</b>	<b>Pág. 60</b>
<b>5. CONCLUSIONES.....</b>	<b>Pág. 62</b>
<b>5.1. Conclusiones del estudio.....</b>	<b>Pág. 63</b>
<b>5.2. Reflexiones y pautas para el desarrollo de la cultura emprendedora.....</b>	<b>Pág. 70</b>
<b>5.3. Pautas y sugerencias para la actuación.....</b>	<b>Pág. 79</b>



***Y...para ti, ¿qué es emprender?***

***Tarjetas que reflejan algunas de las respuestas obtenidas en uno de los grupos***



## 1. INTRODUCCIÓN

El estudio *Qué es para ti empezar* forma parte del **Proyecto Empléate** cuyo objetivo es fomentar el espíritu emprendedor y la creación de empresas en personas que encuentran más dificultades para constituir y poner en marcha sus ideas empresariales.

El Proyecto Empléate, enmarcado en la **Iniciativa Comunitaria Equal**, está financiado por el Fondo Social Europeo y el Servicio Navarro de Empleo.

El presente estudio - diagnóstico se ha centrado en el análisis del significado que, para las personas destinatarias del proyecto, tiene el hecho de empezar. El objetivo último, por tanto, ha sido **identificar la visión que de ser empresaria o empresario** tienen los grupos destinatarios del proyecto, así como conocer aquellos factores que están facilitando o dificultando su emprendizaje.

La elaboración de esta investigación está fundamentada en la necesidad de realizar procesos de análisis sobre la viabilidad integral de la iniciativa empresarial. La viabilidad técnico – económica de la idea de negocio ha de ir unida a la persona emprendedora como elemento clave en el proceso de creación y desarrollo de la empresa, ya que se han de tener muy presentes la totalidad de los factores que determinan las posibilidades de su supervivencia.

En esta línea, las entidades responsables del proyecto han buscado en todo momento que la investigación se centrara en los elementos más *subjetivos* del emprendizaje para que, partiendo del análisis de los discursos y reflexiones presentes en la sociedad, pudiéramos acercarnos a las interpretaciones y valoraciones sobre el hecho de empezar. Se trata, en definitiva, de elaborar un **estudio de corte explicativo**, que sirva de marco de referencia para entender algo más sobre los mecanismos que intervienen en la motivación a empezar.

Así mismo y tras un análisis de fuentes documentales, se ha constatado la falta de investigaciones que pongan el acento en el estudio de la motivación y de los deseos e intereses que impulsan o frenan una actitud emprendedora. En este sentido, *Qué es para ti empezar*, está concebido como un estudio con **marcado carácter innovador** ya que aborda aspectos que hasta ahora apenas han sido analizados.

Estas páginas son un compendio del informe marco donde se recoge de manera pormenorizada todo el desarrollo de la investigación. Para la elaboración de este documento resumen, se han seleccionado algunas de las partes más relevantes.



***¿Qué ventajas ves en montar una empresa? Trabajar en lo que quieres, en lo que te gusta; hacer una empresa a tu medida.....***

***Tarjetas que reflejan algunas de las respuestas obtenidas en el trabajo de uno de los grupos***





## 2. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

## 2.1. Objetivos

---

El objetivo final de esta investigación ha consistido en identificar la visión que se posee del proceso de emprendizaje entre los grupos de personas a los que se dirige el Proyecto *Empléate*, esto es: jóvenes, mujeres mayores de 30 años, población inmigrante, comunidad gitana y personas con discapacidad física.

Para lograr obtener esa visión general acerca de la percepción que se tiene de ser emprendedora o emprendedor, la investigación se plantea conseguir los siguientes objetivos específicos:

- ❖ Analizar los factores internos que inciden en el emprendizaje. Qué habilidades, capacidades, actitudes y potencialidades tiene una persona para emprender
- ❖ Identificar los factores externos, estructurales, y la vivencia de los mismos, que inciden en el emprendizaje en cada uno de los grupos objeto de estudio
- ❖ Ver los estereotipos que, entre los grupos objeto de análisis, existen sobre el emprendizaje y que tienen que ver con la socialización diferencial de género y la visión mitológica, no racional, del emprendizaje
- ❖ Analizar las ventajas e inconvenientes del emprendizaje para los grupos objeto de estudio
- ❖ Ver la imagen que tienen de la emprendedora y del emprendedor los grupos objeto de estudio
- ❖ Analizar la visión, los estereotipos y los prejuicios que poseen las entidades bancarias y las organizaciones que intermedian con las personas emprendedoras en el proceso de puesta en marcha de una idea de negocio

## 2.2. Diseño metodológico y muestral

---

La metodología diseñada para este estudio ha sido **cualitativa**, a través de grupos de discusión, entrevistas en profundidad y una entrevista grupal.

Sobre la base de esta metodología se constituyeron y realizaron 10 Grupos de Discusión o Reuniones de Grupo, 1 Entrevista Grupal a personas emprendedoras y 10 Entrevistas en Profundidad a personas que trabajan en la intermediación y orientación con personas emprendedoras. En el conjunto de las acciones, han participado un total de 98 personas, 67 mujeres y 31 hombres.

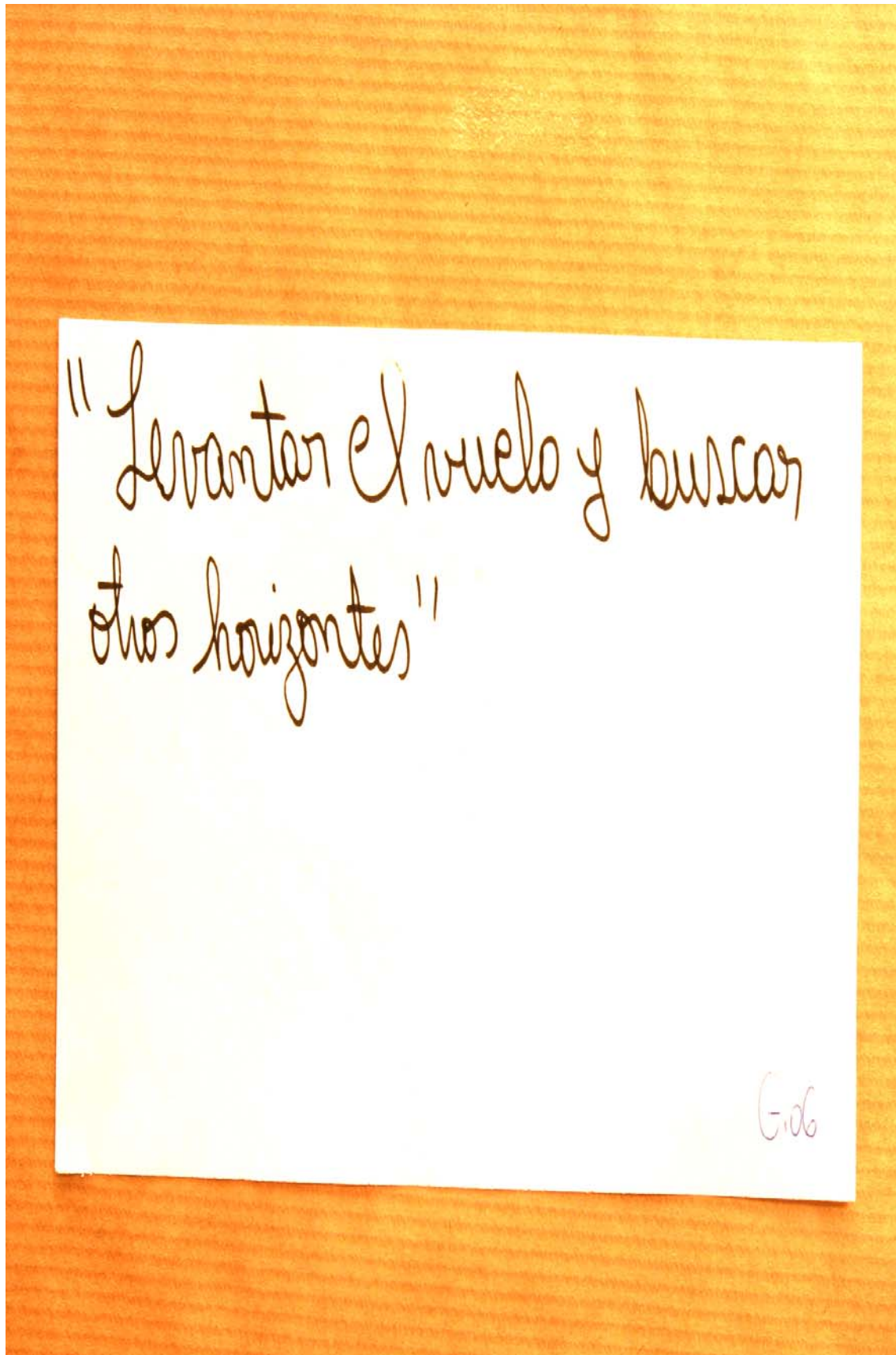
Los **grupos de discusión** han aportado la información básica que, después de ser analizada y sistematizada, ha servido de soporte fundamental para la elaboración del informe de resultados. La composición de los diez Grupos de Discusión ha sido la siguiente: 3 grupos con jóvenes menores de 30 años (varones, mujeres y mixto); 2 grupos con mujeres mayores de 30 años (de procedencia urbana y de procedencia rural); 3 grupos con población inmigrante (con formación superior, con formación no superior, mujeres inmigrantes); 1 grupo con mujeres gitanas; y 1 grupo con personas con discapacidad física.

En todos los casos se ha tenido en cuenta, además de la variable determinante o de referencia que ha servido para proporcionar homogeneidad al grupo, otras variables de tipo sociodemográfico cuyo fin ha sido asegurar la representatividad de los diferentes subgrupos, en concreto: edad, sexo, nivel educativo, situación respecto al empleo, zona geográfica y hábitat, rural o urbano.

La **entrevista grupal a personas emprendedoras** ha servido para contrastar la visión del mercado laboral y las referencias hacia el emprendizaje contenidas en los discursos contruados en los grupos de discusión. Se realizó una entrevista grupal en la que participaron cuatro personas con distintos perfiles empresariales (empresa de nueva creación, empresa consolidada, empresa familiar...)

Finalmente, las **entrevistas en profundidad**, han facilitado un marco general en el que poder contextualizar las afirmaciones de las personas participantes en los grupos, a la vez que ha servido para conocer cuál es el punto de vista de las personas que intermedian y orientan sobre la iniciativa emprendedora a personas que forman parte de los grupos a los que se dirige el Proyecto *Empléate*.

En relación a las personas entrevistadas, podemos distinguir dos tipos de perfiles. Por un lado, personas que tienen un conocimiento directo sobre las iniciativas emprendedoras que se llevan a cabo en Navarra y sobre las personas que las ponen en marcha, y por otro, personas que, aun no tratándose directamente el asesoramiento ni el apoyo técnico-económico al emprendizaje, sí disponen de un amplio conocimiento sobre los grupos a los que se dirige el Proyecto *Empléate* pudiendo aportar, por ello, una información muy relevante sobre sus características.



*¿Qué sientes cuando hablamos de empezar?*

*Resultados del Grupo de Discusión realizado con mujeres inmigrantes*



### 3. DIMENSIONES DEL EMPRENDIZAJE

El concepto del empunder es versátil y complejo ya que en él concurren una gran diversidad de cuestiones, unas internas o subjetivas y otras sociales y contextuales.

En un intento de ordenar toda esta complejidad, se ha elaborado un modelo basado en cuatro dimensiones que puede servir tanto para analizar el proceso como para determinar los elementos en los que cabría incidir desde el punto de vista del apoyo y la orientación a las personas empunderas.

A las cuatro dimensiones que componen el modelo explicativo se las ha llamado:

- **Representaciones sociales**
- **Motivación**
- **Capacitación**
- **Posibilidad personal**

El modelo se configura como un *sistema de interrelaciones, abierto y dinámico* de los cuatro componentes, de modo que incidiendo en uno de ellos, se puede llegar a modificar o a producir cambios en los otros tres.

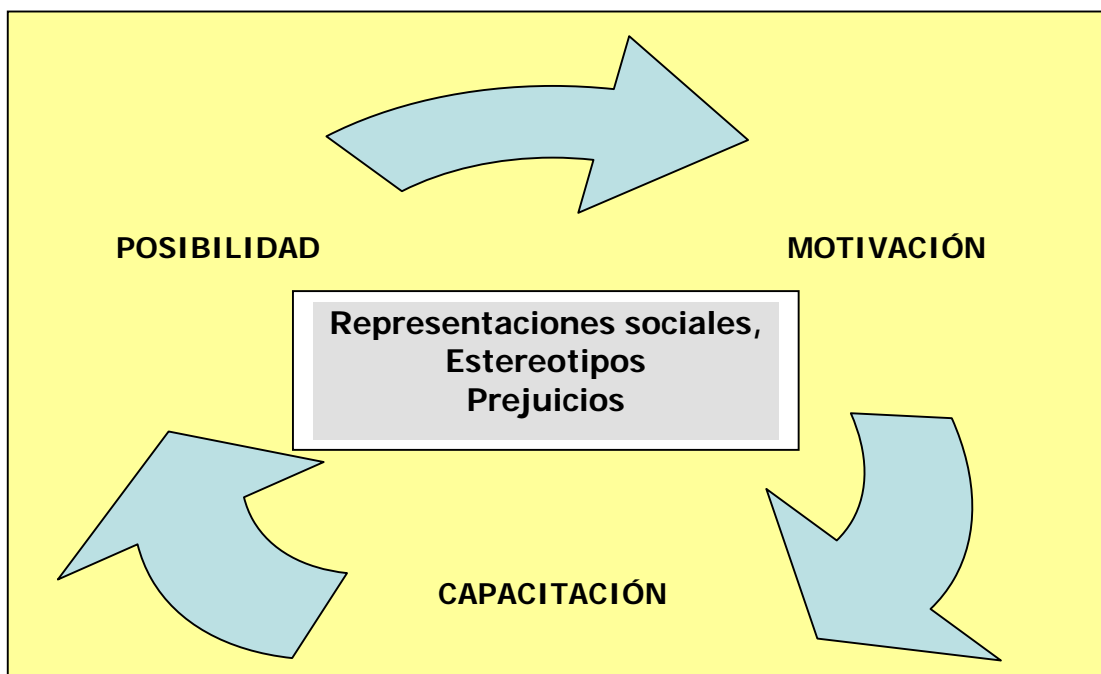


Fig. 1. Representación gráfica del modelo - dimensiones del emprendizaje

La descripción de este modelo tiene como fin su posterior utilización en la caracterización de cada uno de los grupos sobre la base de cada una de estas cuatro dimensiones. Se describirá cómo se sitúa cada uno de ellos en estas dimensiones para obtener una base diagnóstica sobre su posición respecto al proceso de empezar.

- **Representaciones sociales, estereotipos y prejuicios**

Las representaciones sociales son esquemas de conocimiento compartidos acerca de "objetos sociales" que adquieren así, una tipicidad. Elaboraciones del "sentido común" y de la experiencia cotidiana, que orientan la conducta de las personas que conforman un grupo social. Las representaciones sociales se construyen a propósito de roles concretos, de estadios de la vida, así como de otras situaciones y circunstancias que afectan a las personas.

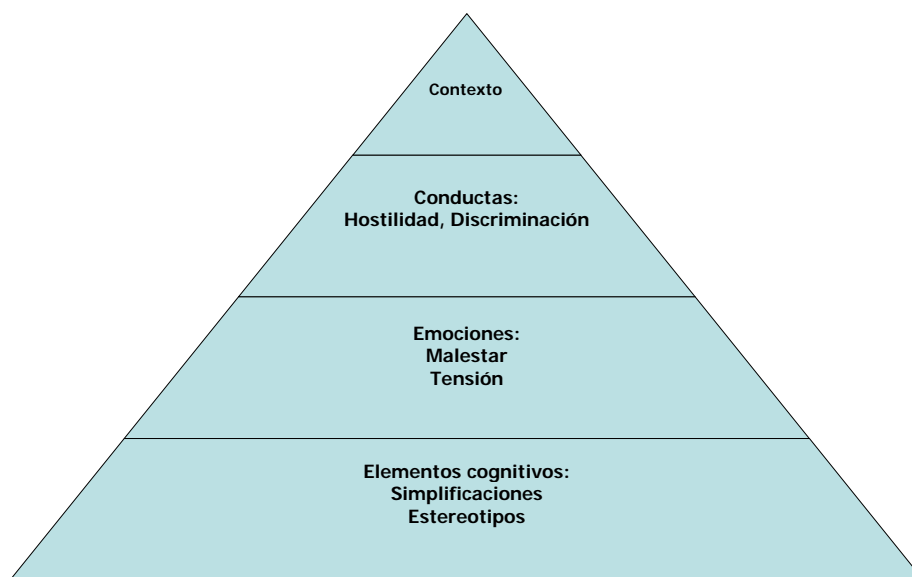
En tanto que se trata de sistemas de interpretación que rigen nuestra relación con el mundo y con las demás personas, las representaciones sociales, orientan y organizan las conductas y la comunicación social y están en la base de procesos como la asimilación de conocimientos, el desarrollo individual y colectivo, la definición de la identidad personal, la expresión de grupo y los cambios sociales.

En nuestras percepciones, además de las representaciones sociales, actúan sentimientos y comportamientos, los estereotipos y los prejuicios.

Un ***estereotipo*** es una simplificación de la realidad que va unida a una generalización construida a partir de una característica, detalle o caso particular.

El ***prejuicio*** tiene una connotación distinta ya que se trata de un juicio con un componente despectivo. A la simplificación del estereotipo se añade la connotación negativa, habitualmente asociada a comportamientos y actitudes de distanciamiento e infravaloración.





**Fig. 2. Representación gráfica de los elementos que componen los prejuicios**

En definitiva, las representaciones sociales de cada persona influyen en el proceso de emprender y conforman esa dimensión transversal desde la que observar y trabajar las otras tres dimensiones del emprender, esto es, la motivación, la capacidad y la posibilidad.

Estos elementos adquiridos en los procesos de socialización y que subyacen en nuestra forma de pensar, sentir y actuar, los contemplamos como integradores del modelo del emprender. Nos aportan *elementos claves de interpretación y de comprensión* sobre el posicionamiento de cada individuo ante el mundo laboral en su conjunto, así como de sus motivaciones, posibilidades y capacitación respecto al emprendizaje.

La incidencia en esta dimensión transversal, requiere la presencia y la aplicación de tres enfoques o perspectivas que se han tenido en cuenta en este estudio:

- **Perspectiva de género**, que *"permite enfocar, analizar y comprender las características que definen a mujeres y a hombres de manera específica, así como sus semejanzas y diferencias"*<sup>1</sup>. El enfoque de género es *"un marco*

---

<sup>1</sup> Fondo Social Europeo y Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, **La perspectiva de género en Proyectos Equal de Inserción. Guía práctica de aplicación**, UAFSE, 2004, Página 94.

*teórico que permite visibilizar las consecuencias, que para mujeres y hombres, tiene una socialización diferenciada*<sup>2</sup>.

- **Enfoque multicultural** que considere las diferencias culturales y étnicas en lo que a valores, creencias, costumbres y estilos se refiere.
- **Ruptura de estereotipos y prejuicios**, que no son sino ideas irracionales que se construyen sobre simplificaciones de la realidad y que sin embargo, las aceptamos y actuamos conforme a ellas.

- **Motivación**

La motivación es el motor y, al mismo tiempo, el objetivo o meta de cualquier actividad, también de la emprendedora. En el lenguaje común decimos que una persona está motivada cuando realiza algo con ilusión, sin importarle el esfuerzo que tenga que hacer para conseguirlo, alguien que para alcanzar el objetivo que se ha propuesto no duda en desplegar las estrategias y en poner los medios necesarios para lograrlo.

En este modelo vamos a tratar la motivación desde el punto de vista de los motivos, es decir, asociada a factores internos frente a lo que "tira" o impulsa desde fuera. Según esto, se puede distinguir entre:

<b>MOTIVO:</b>	<b>factor interno que impulsa a la acción</b>
<b>INCENTIVO:</b>	<b>factor externo que moviliza</b>

Estas son las dos formas en las que tradicionalmente se ha entendido y explicado la motivación. Ambas marcan los posibles modos de trabajar y actuar sobre ella, bien insistiendo sobre los elementos internos que actúan como motor y que se traducen en términos de deseos, necesidades e impulsos, o bien insistiendo en los factores externos, incentivos y refuerzos.

Si nos planteamos la motivación como un proceso psicológico que determina la acción, plantea los medios y mantiene la conducta con el objetivo de conseguir una meta, ésta se podría representar en un esquema donde el objetivo o meta están, en diferente grado, tanto al inicio, como al final del proceso.

---

<sup>2</sup> Fundación Mujeres, **La perspectiva de género en proyectos de empleo e inserción laboral**, Gobierno de Navarra, Instituto Navarro de la Mujer, 2005, Página 19.

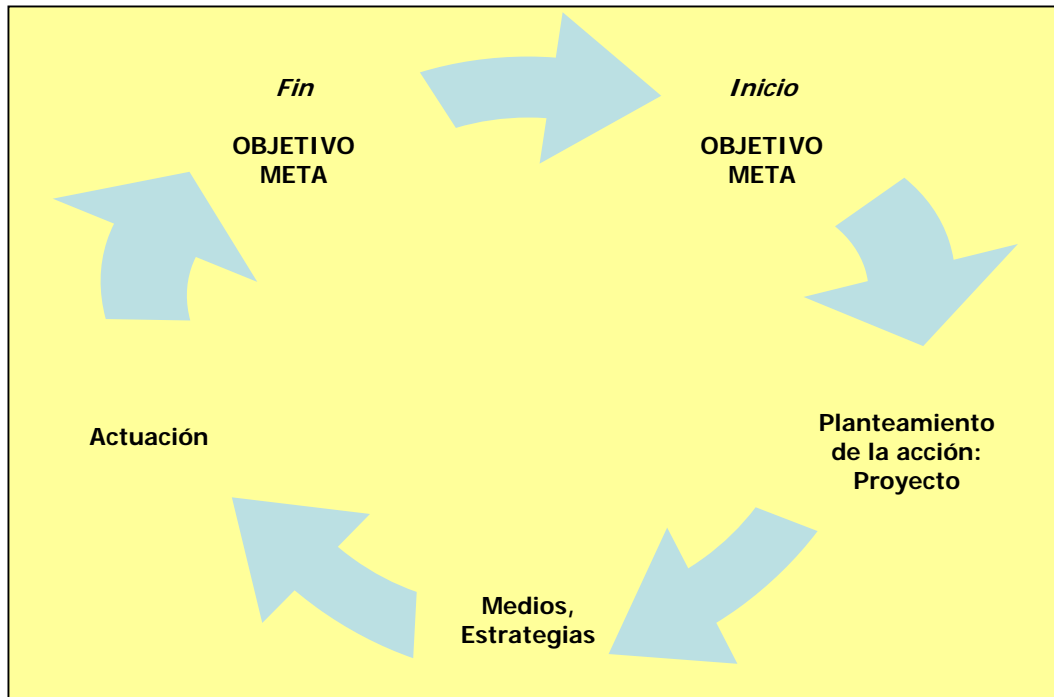


Fig. 3. Representación gráfica de los elementos del proceso de la motivación

Uno de los modelos explicativos de la motivación argumenta la conducta en base a *modelos cognitivos*. Según este modelo, lo que motiva a una persona es el resultado de una función que tiene en cuenta la probabilidad subjetiva (percibida) de que un comportamiento podrá lograr el resultado, junto con el valor o importancia que el individuo conceda a ese logro. En términos de balance motivacional para el emprendizaje será el resultado del balance, **riesgo – logro**, sobre el que se centra el diagnóstico y las actuaciones sobre la motivación emprendedora. La conducta dirigida al logro, como lo es en un altísimo grado la conducta emprendedora, tiene que asumir también un posible fracaso, de ahí que se establezca un cierto conflicto emocional entre tendencias de aproximación al éxito y tendencias que intentan evitar el fracaso.

- **Capacitación**

En la dimensión referida a la capacitación contemplamos, junto a las diferencias en nuestras oportunidades, todos aquellos componentes, tanto heredados como aprendidos, que nos sitúan en diferentes niveles de capacitación, entendida ésta en términos de:

***Capacitación: saber + saber hacer***

Para la valoración de la autoempleabilidad o del potencial emprendedor de una persona sobre la base de la capacitación, podríamos delimitar los siguientes componentes:

En primer lugar, las **habilidades personales, sociales y el grado de empoderamiento**, esto es, el proceso de generación o adquisición de poderes vitales que permiten independencia, autonomía, autoestima y autosuficiencia material, social, subjetiva, sexual, intelectual, afectiva y ética, para actuar.

En segundo lugar y sobre la base las anteriores, hay toda una serie de aspectos relacionado con la capacitación específicamente emprendedora. Están más encaminados a incidir en el **desarrollo de una personalidad emprendedora** y se centran en aspectos vinculados:

- **Al espíritu emprendedor**: capacidad de generar ideas, creatividad, iniciativa y decisión, capacidad para asumir riesgos etc.
- **A la actitud emprendedora**: capacidad para llevar adelante la iniciativa con esfuerzo, voluntad, resistencia a la incertidumbre, etc.

En tercer lugar, están las **competencias técnicas**. No sería posible iniciar un negocio o poner en marcha una empresa sin los conocimientos propios del nivel y del ámbito en el que se desarrolla. La cualificación y capacitación técnica debe estar en el punto de partida del emprendizaje y si no se cuenta con ella en el nivel adecuado, se requerirá un proceso de aprendizaje, de incorporación y de interiorización mediante la formación complementaria oportuna.

A todo ello ha de sumarse la **capacitación para el desarrollo del proyecto empresarial**, es decir, capacitación sobre los aspectos relativos a la puesta a punto y lanzamiento del proyecto unido a los conocimientos para la posterior gestión del mismo.

A modo de resumen, algunos de los elementos que forman parte de la capacitación serían:

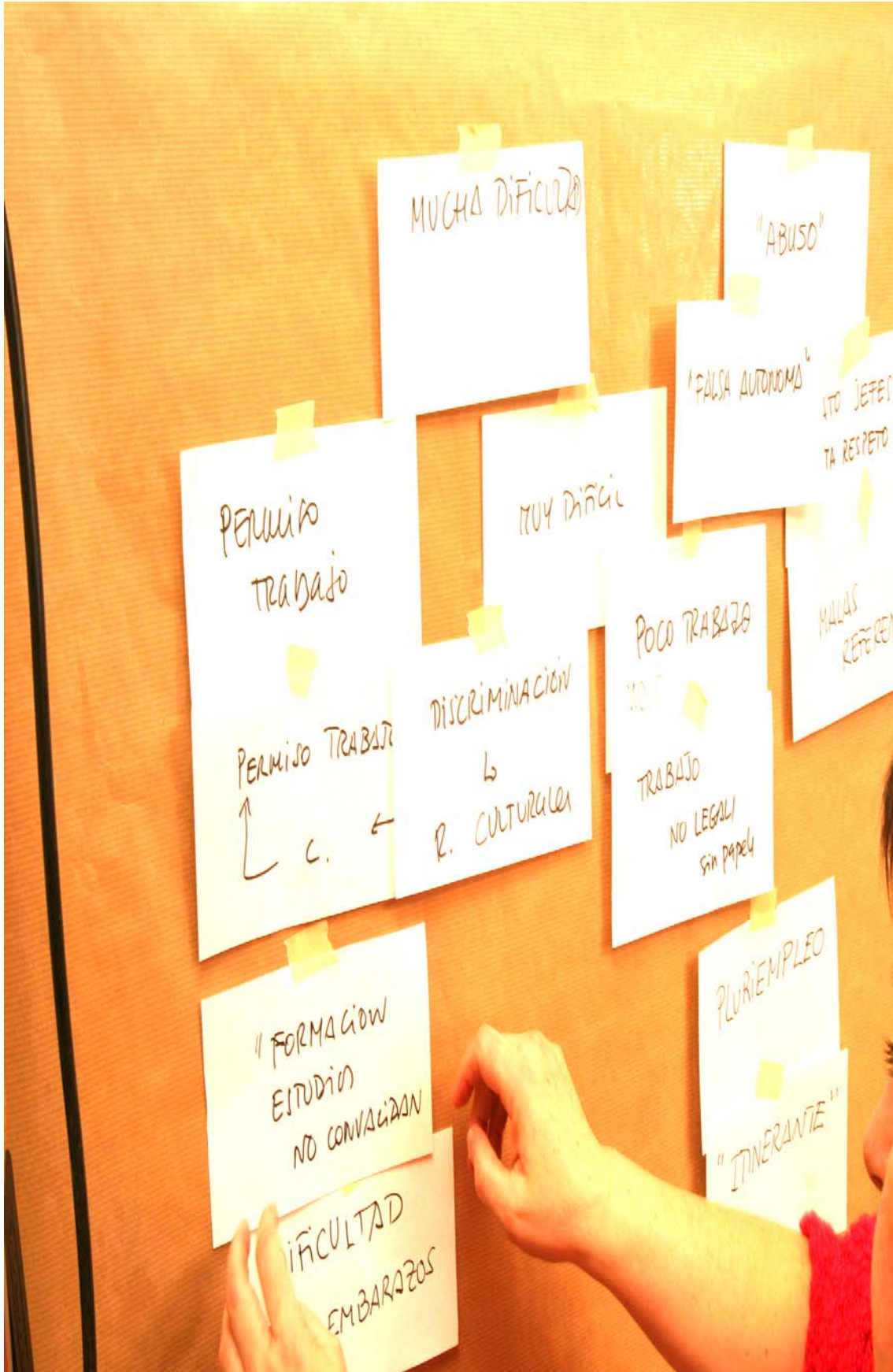
- ❖ Competencias personales:
  - Empoderamiento: generación o adquisición de poderes vitales
  - Desarrollo de la autonomía y autoconfianza
  - Inteligencia emocional y habilidades sociales.
  - Habilidades de comunicación interpersonal. Empatía.
  - Capacidad de aprender
  - (...)
- ❖ Competencias emprendedoras
  - Dirigidas al desarrollo del espíritu emprendedor: iniciativa, curiosidad y apertura mental, orientación y adaptación al cambio, capacidad de asumir riesgos, creatividad
  - Dirigidas al desarrollo de la actitud emprendedora: sentido de responsabilidad, identificación y solución de problemas, tenacidad, resistencia a la frustración.
  - Dirigidas a las habilidades relacionales: liderazgo, trabajo en equipo, negociación
  - (...)
- ❖ Capacidades o competencias técnicas
  - Conocimientos generales o específicos, teóricos o técnicos en relación con el contenido y sector empresarial
  - Dominio de métodos y técnicas específicas del campo profesional, oficio u ocupación laboral
  - (...)
- ❖ Competencias empresariales
  - Cultura empresarial
  - Aspectos de viabilidad del proyecto
  - Estudio de mercado y marketing
  - Finanzas y gestión administrativa
  - Gestión de proyectos
  - (...)

### **Posibilidad Personal**

En esta dimensión incorporamos aquellos elementos que dependen más de factores externos, objetivos y de contexto:

- Posibilidad legal: Permiso de trabajo, permiso de residencia, licencias...
- Posibilidad financiera: Recursos formales e informales de apoyo económico.
- Posibilidad de acceso a recursos públicos o institucionales: Recursos y ayudas para emprender, políticas o programas específicos.
- Posibilidad técnica: Materiales, acceso a Nuevas Tecnologías....
- Posibilidad material: Infraestructura física, local, conexión redes, movilidad...
- Posibilidad de mercado: Grado de saturación.
- Posibilidad efectiva de conciliación de la vida familiar, profesional, personal y social.

A modo de **conclusión**, podemos afirmar que la consideración de este modelo del emprender pasará por tener presente la dimensión referida a las representaciones sociales, prejuicios y estereotipos de tipo social, cultural, de género, laboral...ya que, como se ha apuntado, estos elementos modifican la percepción de la realidad y afectan a la motivación – el deseo -, la capacidad y la posibilidad personal de emprender. En todo caso, el impulso del emprendizaje comenzará por una de las otras tres dimensiones, ya sea la motivación, las capacidades emprendedoras o la posibilidad, sabiendo que, al darse una estrecha interacción entre ellas, todo el proceso de emprendizaje se verá modificado al actuar sobre cada una de ellas.



### ¿Por qué no empiezo?

*Algunas de las dificultades expresadas en uno de los grupos constituido por población inmigrante*



## **4. DIAGNÓSTICO DIFERENCIAL POR GRUPOS**



## 4.1. Introducción

---

Con el fin de reflejar la situación de cada uno de los grupos ante al emprendizaje, se destacarán cuáles son los factores más significativos en cada una de las dimensiones: representaciones sociales, motivación, capacitación y posibilidad, relacionando ésta última, con factores de tipo económico, social y cultural.

El diagnóstico y sus conclusiones se aplican a unos modelos arquetípicos de los grupos que son de interés para el Proyecto. Esto presupone un perfil genérico de grupo social como si fuese homogéneo y frente al que cada persona presentará su singularidad personal.

Si bien el concepto de *grupo* puede ayudar a la comprensión de una determinada realidad, también es cierto que, hablar de grupo, conlleva una serie de sesgos que hemos de revisar y contemplar ante el desarrollo de un programa de actuación:

- Al trabajar con el concepto de grupo, se corre el peligro de simplificar y estereotipar una realidad muy compleja y diversa así como de desdibujar las singularidades y particularidades de quienes lo conforman.
- Al hablar de cada uno de los grupos, tenemos en nuestro imaginario, una representación segmentada de ese amplio espectro de posibilidades y de particularidades personales que pueden imponerse a las diferencias entre las personas que hemos incluido en un mismo grupo. En este sentido, los propios grupos de discusión y sus participantes, representan a una mínima parte de visiones, perfiles y voces particulares de cada grupo.
- Ante las conclusiones diagnósticas grupales, hay que ser muy conscientes de que aunque para el desarrollo de programas y para la aplicación de metodologías de intervención puede ser beneficioso segmentar el conjunto de la población, este tratamiento por grupos tiene un carácter de generalización y de cierto "etiquetado".
- Esta visión de las personas bajo el concepto de grupo (conjunto de supuestos y características que atribuimos a una persona ) y los factores generalistas y simplificadores de un diagnóstico grupal, se puede equilibrar con la incorporación de una metodología de intervención centrada en la persona y en

la que el punto de partida sea un **diagnóstico personalizado de auto – empleabilidad**.

Teniendo presentes estas precisiones, a continuación se exponen los resultados del estudio para cada uno de los grupos: Jóvenes, Mujeres, Población Inmigrante, Personas Gitanas y Personas con Discapacidad Física, respectivamente.

Los resultados obtenidos se presentan sobre la base de un análisis DAFO en las cuatro dimensiones contempladas en el modelo. En cada una de ellas, y a modo de síntesis, se hace una asignación de puntuaciones alta, media y baja, que permita valorar el potencial emprendedor existente en cada uno de los grupos. El valor de esta puntuación debe tomarse, no como un valor absoluto, sino como un valor relativo ya que el potencial emprendedor está puesto en relación con cada uno de los otros grupos analizados.

El análisis DAFO (Debilidades-Amenazas-Fortalezas-Oportunidades) ha sido elaborado a partir de las propias percepciones de las personas que han participado en los distintos grupos, además de la información obtenida a través de las entrevistas realizadas.

Como dato relevante hay que señalar que, **en ninguno de los grupos analizados, las personas participantes han considerado de entrada y de manera espontánea, el autoempleo como forma de inserción laboral**. Esto podría evidenciar la escasa presencia que tiene el emprendizaje en la percepción global del mercado laboral que hacen los grupos.

## 4.2. Juventud e iniciativa emprendedora

---

La iniciativa emprendedora por parte de la juventud, tiene dos particularidades esenciales. Por un lado, un menor contacto con el mercado laboral, y por otro, una mayor capacitación técnica entendida como conocimientos específicos en determinados campos profesionales.

Los grupos de jóvenes han estado constituidos por mujeres y hombres menores de 30 años. Según lo observado, parece evidente que la edad es un factor clave para explicar determinadas diferencias entre la propia juventud. La posición en la que las personas jóvenes se sitúan respecto al mercado laboral en general y respecto al emprendizaje en particular, es muy diferente en edades tempranas y en edades próximas a la treintena.

Los discursos identificados y que han servido de fundamento de lo que se expone a continuación, son el resultado del análisis de tres grupos de discusión, uno con mujeres, otro con hombres y un tercero mixto.

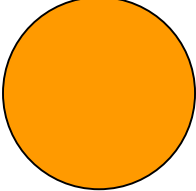
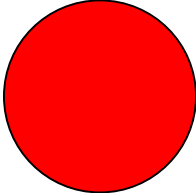
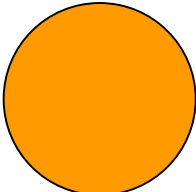
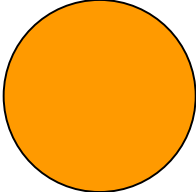
<b>Representaciones sociales</b>	<b>Debilidades</b>	<b>Fortalezas</b>
	<p><b>- Falta de experiencia laboral</b></p> <p>El menor contacto de la juventud con el mercado laboral y su falta de experiencias laborales, les lleva a tratar de explicar el mundo del trabajo mediante estereotipos y tópicos. A menor edad, mayor carencia de las vivencias necesarias para poder elaborar razonamientos que doten de sentido a un mundo que apenas comienzan a conocer y que no han vivido y experimentado personalmente.</p>	<p><b>- Identificación de emprendizaje con ideas novedosas y vinculadas a las Nuevas Tecnologías</b></p> <p>La juventud suele asociar el emprendizaje con ideas de negocio entendidas como especialmente novedosas, y concretamente, son las personas que más veces sugieren actividades vinculadas a las nuevas tecnologías.</p> <p>Esta particular predisposición a la creatividad puede facilitar el impulso de ideas emprendedoras.</p>
	<b>Amenazas</b>	<b>Oportunidades</b>
	<p><b>- Imagen social negativa</b></p> <p>Las personas jóvenes entienden que la percepción que el resto de la sociedad tiene sobre la juventud no les favorece (falta de experiencia, responsabilidad y disciplina) y perciben que ésta imagen puede influir determinadamente en las posibilidades de éxito a la hora de desarrollar una iniciativa emprendedora, por ejemplo, falta de clientela inicial y falta de confianza a la hora de solicitar un servicio.</p>	<p><b>- Imagen positiva ante negocios relacionados con las Nuevas Tecnologías</b></p> <p>La imagen social de las personas jóvenes es muy positiva ante negocios relacionados con las Nuevas Tecnologías. La juventud es percibida como la más capacitada en estos sectores e incluso en muchas ocasiones, como la "savía nueva" para regenerar actividades laborales y profesionales en las que se entiende que es necesario un cambio.</p>

<b>Motivaciones</b>	<b>Debilidades</b>	<b>Fortalezas</b>
	<p><b>- El autoempleo como opción a largo plazo y como posibilidad ante dificultades de inserción laboral por cuenta ajena</b></p> <p>El emprendizaje no es una aspiración inmediata para la mayor parte de estas personas. Se entiende que podría ser un proyecto a medio o largo plazo, pero en todo caso como un estadio posterior a la previa adquisición de experiencia en el mundo laboral mediante trabajos por cuenta ajena. En este sentido, prefieren ir acumulando experiencia, conocimientos, ingresos económicos,... hasta adquirir un bagaje suficiente que les permita una situación más ventajosa desde la que plantearse, dado el caso, el emprendizaje.</p> <p>La mayor parte de las personas jóvenes menores de 30 años no han experimentado todavía el “<i>desencanto</i>” respecto a las posibilidades de empleo por cuenta ajena tal y como, en ocasiones, se detecta en personas de más edad. En este sentido, se otorgan un plazo mayor para encontrar el puesto de trabajo al que aspiran y este hecho no les impulsa a emprender.</p>	<p><b>- El tiempo como factor facilitador</b></p> <p>La percepción del riesgo en las personas jóvenes es menor que en otros grupos debido a que el margen para poder rectificar es mucho más amplio.</p> <p>En este sentido, las y los jóvenes cuentan a su favor con un factor clave y definitivo con el que no cuentan otras muchas personas y que puede ayudar a desarrollar una mayor motivación: el tiempo</p> <p>Así mismo, cuentan con el optimismo y la ilusión para acometer nuevos retos.</p>
	<b>Amenazas</b>	<b>Oportunidades</b>
	<p><b>- Seguridad frente al riesgo</b></p> <p>Los agentes socializadores, particularmente la familia, transmiten a las generaciones actuales de jóvenes la prioridad de la seguridad frente al riesgo y no se estimula la iniciativa.</p> <p>A las personas jóvenes se les ha transmitido, igualmente, que la aspiración laboral preferente es obtener un empleo en una <i>buena empresa</i>, con prestigio, con buena posición en el mercado y que garantice un salario adecuado con cierta estabilidad. Iniciar un negocio por cuenta propia queda lejos de estas aspiraciones.</p>	<p><b>- El autoempleo visto como oportunidad para poder desarrollar una actividad profesional relacionada con la formación académica</b></p> <p>Las personas más jóvenes siguen aspirando, en mayor medida que otras personas más adultas, a conseguir el puesto de trabajo que identifican con su perfil profesional, precisamente por no haber experimentado todavía ese “<i>desencanto</i>” del que se hablaba anteriormente. De esta forma, esta aspiración puede ser un aliciente para llegar al emprendizaje, que sí es percibido como una alternativa para llegar a desempeñar una actividad profesional directamente vinculada con la formación académica que se posee o que permita satisfacer plenamente las aspiraciones profesionales.</p>

<b>Capacitación personal</b>	<b>Debilidades</b>	<b>Fortalezas</b>
	<p><b>- Disponibilidad de conocimientos teóricos no experimentados en la práctica</b>                      La principal dificultad específica de la juventud desde el punto de vista de la capacitación es la falta de experiencia laboral. En general, disponen de los conocimientos teóricos necesarios pero, en pocas ocasiones, han tenido oportunidad de poner en práctica esos conocimientos.</p> <p>En algunos casos carecen de las habilidades sociales que se van adquiriendo a lo largo de la vida y a través de la experiencia laboral.</p>	<p><b>- Capacitación técnica, capacidad de aprendizaje y cualidades relacionadas con la persona emprendedora</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La juventud posee mayor capacitación técnica que otros grupos, particularmente en lo referente a las nuevas tecnologías.</li> <li>• Normalmente las competencias personales suelen tener un nivel adecuado en personas de esta edad.</li> <li>• Poseen una gran capacidad de aprendizaje.</li> <li>• Entre la juventud es posible encontrar a un mayor número de personas con algunas de las competencias emprendedoras. La curiosidad, la apertura mental y la adaptación al cambio, son normalmente cualidades de las que disponen gran parte de las y los jóvenes.</li> </ul>
	<b>Amenazas</b>	<b>Oportunidades</b>
	<p><b>- Formación académica percibida como excesivamente teórica y alejada de la realidad</b>                      La formación académica que la juventud está recibiendo es percibida por las y los propios jóvenes como excesivamente teórica y alejada de la realidad. Además, en general, no fomenta la iniciativa y sí una actitud pasiva.</p> <p>Las socialización experimentada, fundamentalmente a través de la propia familia, no permite asumir riesgos, pues se incentiva la seguridad. De la misma forma, tampoco se potencia el sacrificio o el esfuerzo, cualidades todas ellas que se atribuyen a la personalidad emprendedora.</p>	<p><b>- Posibilidades de mercado en el sector de las Nuevas Tecnologías</b>                      Crecimiento de huecos de mercado en sectores asociados con las nuevas tecnologías, es decir, en aquellos en los que la juventud está altamente cualificada.</p> <p>En la actualidad, la sociedad necesita buscar nuevas vías de negocios para la dinamización de la economía.</p>

<b>Posibilidad personal</b>	<b>Debilidades</b>	<b>Fortalezas</b>
	<p><b>- Dificultades en el acceso a los recursos económicos</b></p> <p>El acceso a los recursos económicos es, posiblemente, el principal obstáculo al que debe hacer frente la juventud para empezar. Las personas jóvenes no han tenido tiempo de acumular ahorros ya que persisten las dificultades de acceso al empleo (principal fuente de ingresos económicos) y/o sus experiencias laborales no son muy extensas en el tiempo.</p> <p>El planteamiento sobre la consecución de su independencia a través de la adquisición de una vivienda (alquiler o compra), redundará en una menor disponibilidad económica para la iniciativa emprendedora.</p>	<p><b>- Mayor facilidad para la conciliación vida personal – familiar – social – laboral</b></p> <p>Normalmente, la juventud no plantea dificultades en relación a la conciliación entre vida personal, familiar, social y laboral, bien porque no tienen responsabilidades familiares o bien porque cuentan con apoyos familiares, en el caso de tenerlas.</p>
	<b>Amenazas</b>	<b>Oportunidades</b>
	<p><b>- Préstamos condicionados a la presencia de aval y/o respaldo familiar.</b></p> <p>Para las personas jóvenes que intentan acceder al emprendizaje, el acceso a recursos económicos mediante préstamos, está condicionado a la presentación de un aval y al respaldo familiar.</p>	<p><b>- Apoyos para la superación de dificultades económicas</b></p> <p>Es muy posible que las personas más jóvenes tengan a su favor el apoyo de familiares para superar las dificultades económicas, apoyo que en otros grupos es más difícil de encontrar.</p> <p>Este apoyo familiar también se hace extensivo para facilitar la asunción de responsabilidades familiares.</p> <p>Existen ayudas y programas específicos dirigidos a las personas más jóvenes, que tratan de impulsar el autoempleo.</p> <p>En la devolución de un préstamo, el factor tiempo es, de nuevo, un factor facilitador.</p>

## CUADRO RESUMEN

Dimensión Empezar	VALORACION	Comentario
REPRESENTACIONES SOCIALES	 Nivel Medio	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identifican el empezar con ideas novedosas y en particular, con las nuevas tecnologías.</li> <li>- La imagen social de la juventud entre el resto de la población no les favorece, y así lo perciben.</li> </ul>
MOTIVACION	 Nivel Bajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aunque con importantes diferencias en función de la edad, en general, la juventud no está especialmente motivada para empezar, puesto que no se plantea esta opción a corto plazo, sino como una posibilidad a tener en cuenta en caso de que no resulten otras alternativas.</li> </ul>
CAPACITACION	 Nivel Medio	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La capacitación técnica es normalmente adecuada. Cuentan también con competencias personales y competencias emprendedoras.</li> <li>- Carecen de algunas habilidades sociales y, sobre todo, de iniciativa y capacidad para asumir riesgos.</li> </ul>
POSIBILIDAD PERSONAL	 Nivel Medio	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En este caso, el acceso a los recursos económicos parece determinante.</li> <li>- Los apoyos familiares y la existencia de programas de apoyo y de ayudas específicas pueden facilitar el acceso a los mismos.</li> </ul>



### 4.3. Mujeres e iniciativa emprendedora

---

Uno de los pilares fundamentales en la construcción política, social y económica de las democracias modernas es el reconocimiento del Principio de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. La igualdad real no es un hecho y es preciso crear las condiciones para que mujeres y hombres participen de forma equilibrada en todas las esferas de la vida social, en los ámbitos público y privado, así como para que tengan la misma visibilización y empoderamiento.

El reconocimiento del Principio de Igualdad de Oportunidades significa, en el marco de este estudio, constatar que como resultado del proceso de socialización diferencial de género, mujeres y hombres no se acercan al emprendizaje de la misma manera, sus motivos para emprender son diferentes y sus visiones, percepciones y expectativas sobre el emprendizaje están influidos por el papel que juegan socialmente. En este diagnóstico se recogen estos aspectos, así como otras variables secundarias como edad, hábitat, etnia o cultura, siempre que aporten algún elemento significativo para el análisis. Conviene recordar que para este estudio se han realizado 5 grupos de discusión compuestos en exclusiva por mujeres (mujeres jóvenes, menores de 30 años, mujeres inmigrantes, mujeres de etnia gitanas, mujeres mayores de 30 años, hábitat rural y mujeres mayores de 30 años, hábitat urbano).

<b>Representaciones sociales</b>	<b>Debilidades</b>	<b>Fortalezas</b>
	<p><b>-Ausencia de referentes y pervivencia de estereotipos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se avanza lentamente en el reconocimiento del papel, en la valoración social y en la modificación de la imagen estereotipada de las mujeres emprendedoras. Hay pocos modelos no patriarcales de mujeres emprendedoras que actúen como referente para otras mujeres y para la sociedad.</li> <li>• Perviven estereotipos sobre los tipos de negocio adecuados para las mujeres, admitidos por las propias mujeres y por sus entornos próximos.</li> </ul>	<p><b>-De la visión estereotipada a la realidad</b></p> <p>Va ganando terreno la idea de que las mujeres pueden tan emprendedoras como los hombres y están igualmente capacitadas para ello, tanto entre las propias mujeres, como entre el conjunto de la sociedad.</p>
	<b>Amenazas</b>	<b>Oportunidades</b>
	<p><b>-Mito de la igualdad supuesta</b></p> <p>La creencia social de que la igualdad real entre hombres y mujeres está conseguida podría dejar de poner en evidencia las diferentes situaciones de mujeres y de hombres en el autoempleo y/o darse un retroceso.</p> <p><b>-Emprender en femenino</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En el entorno familiar, educativo y empresarial todavía se mantienen prejuicios y estereotipos sobre las mujeres emprendedoras o empresarias. La imagen social de estas mujeres y la desidentificación de otras mujeres con ellas, ya que no son modelos o referentes, limita el emprendizaje.</li> <li>• Se asume socialmente que las mujeres pueden encontrar obstáculos para poner un negocio o empresa en sectores que no están feminizados.</li> <li>• Las mujeres se concentran en negocios orientados al consumidor final, frente a los sectores de producción, transformación o servicios a empresas. Además, el tipo de iniciativa empresarial mayoritaria para las mujeres es la de autónoma o microempresa, frente a la creación de Pyme o mediana empresa</li> </ul>	<p><b>-Objetivo profesional: emprender</b></p> <p>Cada vez está más aceptado socialmente que crear un negocio es una opción profesional válida tanto para mujeres como para hombres.</p>

<b>Motivaciones</b>	<b>Debilidades</b>	<b>Fortalezas</b>
	<p><b>-El proceso de socialización diferencial</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La menor iniciativa, autoestima, autonomía, autovaloración y empoderamiento limitan la motivación al emprendizaje de las mujeres.</li> <li>• Menor ambición económica y de status profesional, en general.</li> <li>• La valoración de las consecuencias hacia el resto de la familia de posibles dificultades económicas frenan la iniciativa emprendedora de las mujeres. Para las mujeres, la influencia de lo privado/doméstico/familiar en su negocio es mucho mayor que para los hombres.</li> </ul>	<p><b>-Sí, quiero y puedo empezar</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Las mujeres manifiestan una alta motivación a buscar activa y responsablemente un empleo.</li> <li>• Influencia positiva en la motivación de las mujeres a empezar la posibilidad, a través del autoempleo, de trabajar en un área o ámbito en el que se poseen conocimientos y competencias.</li> <li>• En un grado muy alto las mujeres han manifestado como motivos para empezar el desarrollo personal, la satisfacción y la autonomía laboral, así como la flexibilidad funcional, es decir, muestran una alta orientación a la autonomía y a la satisfacción personal en el ámbito laboral.</li> <li>• Expresan la posesión de un buen nivel de cualidades propias de la personalidad emprendedora (capacidad de asumir riesgo, capacidad de constancia, esfuerzo y responsabilidad)</li> </ul>
	<b>Amenazas</b>	<b>Oportunidades</b>
	<p><b>-Influencia de los agentes socializadores</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Escasa cultura emprendedora en la sociedad y no abordaje del emprendizaje en los proyectos educativos, sobre todo en las edades más tempranas.</li> <li>• Menor estímulo y apoyo familiar a la iniciativa emprendedora de las mujeres.</li> <li>• Tendencia errónea a orientar a las mujeres al autoempleo como una solución a la conciliación entre la vida laboral y familiar (flexibilidad horaria, reducción jornada, cuidado personas dependientes, etc.).</li> </ul>	<p><b>-Progresivo incremento de la motivación a empezar</b></p> <p>El hecho objetivo de soportar unas mayores dificultades para conseguir un empleo por cuenta ajena no precario, incide en las mujeres en una mayor y progresiva motivación para optar por el autoempleo. Este punto es una oportunidad siempre y cuando las mujeres emprendan porque así lo desean y no como último recurso a la falta de empleo por cuenta ajena.</p>

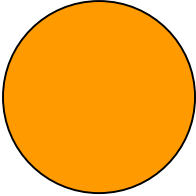
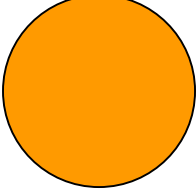
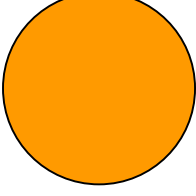
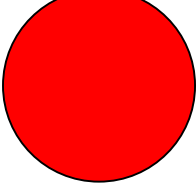
<b>Capacitación personal</b>	<b>Debilidades</b>	<b>Fortalezas</b>
	<p><b>-Segregación horizontal en la educación</b> Las mujeres acceden a la formación profesional orientándose hacia sectores de menor innovación y expansión.</p> <p><b>-Falta de capacitación y experiencia en algunas áreas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Como resultado de la segregación en las aulas, las mujeres tienen carencias de formación técnica y de conocimientos en algunos sectores de actividad (excepto en casos de algunas universitarias)</li> <li>• Falta de experiencia laboral previa o ya lejana (en el caso de las jóvenes o en el caso de las mujeres de más edad)</li> <li>• Carencias en capacitación emprendedora</li> <li>• Falta de formación en gestión empresarial, generación de ideas o cómo afrontar riesgos</li> </ul>	<p><b>-Mayores cuotas de experiencia laboral y especialización técnica</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Incremento del número de mujeres con experiencia laboral por cuenta ajena en actividades que pueden ser realizadas por cuenta propia.</li> <li>• Se está incrementando el número de mujeres con altos niveles de formación y capacitación técnica (especialmente en el caso de las mujeres jóvenes que han alcanzado niveles de formación profesional o universitaria)</li> </ul>
	<b>Amenazas</b>	<b>Oportunidades</b>
	<p><b>-Incidencia de la segregación horizontal, vertical y brecha digital</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Segregación horizontal: siguen existiendo espacios y titulaciones masculinizados y feminizados en los estudios profesionales y universitarios.</li> <li>• Brecha digital: menor capacitación y acceso de las mujeres a las NTIC que los hombres. Esta diferencia es menor en el caso de las jóvenes menores de 30 años y mayor en las mujeres mayores de 30 y de etnia gitana e inmigrantes sin estudios superiores.</li> <li>• La segregación vertical incide en la menor oportunidad de las mujeres de desempeñar y obtener experiencia en puestos de dirección.</li> </ul>	<p><b>-Buena valoración de las habilidades y capacidades</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se constata una buena valoración general de algunas habilidades y capacidades de interés en las organizaciones (comunicación, negociación, comerciales, de administración de recursos, etc.) que las mujeres, como resultado del proceso de socialización diferencial, desarrollan en mayor medida que los hombres.</li> </ul>

<i>Posibilidad personal</i>	<b>Debilidades</b>	<b>Fortalezas</b>
	<p><b>-Menor acceso a recursos económicos y financieros</b> Existencia de barreras para la obtención de recursos económicos y financieros, debido a una menor disponibilidad de patrimonio y recursos económicos propios, a la necesidad de avales familiares, al tipo de empresa por el que optan las mujeres, etc. Estas barreras muchas mujeres las valoran como de difícil superación.</p> <p><b>-Mayor carga global de trabajo</b> Las mujeres disponen de menos tiempo para emprender y sus horarios son más rígidos, sobre todo cuando dependen de los tiempos de las personas que les rodean. Las mujeres gitanas e inmigrantes son las que más dificultades poseen para compatibilizar las tareas de ámbito reproductivo (como crianza y tareas domésticas, educativas, etc.) con la atención y desarrollo del negocio o empresa, debido a que son madres muy jóvenes, tienen mayor número de criaturas y hay un mayor peso en su entorno cultural de los roles de género.</p> <p><b>-Menor movilidad y menor autonomía</b> Muchas mujeres, sobre todo en mujeres de mayores de 30 años en zonas rurales, inmigrantes y gitanas, no poseen el carné de conducir y/o no tienen vehículo propio y/o tienen miedo a la conducción.</p> <p><b>-Doble discriminación</b> Muchas mujeres sufren una doble discriminación: además de la discriminación que todas poseen por el hecho de ser mujeres, están discriminadas por ser inmigrantes, poseer una minusvalía o pertenecer a una etnia.</p>	<p><b>-Existencia y utilización de los recursos de empleo por cuenta ajena</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cada vez un mayor número de mujeres se acercan a los recursos y participan en los programas de información, asesoramiento y apoyo a las iniciativas emprendedoras (trámites, constitución, planes de empresa).</li> <li>• Existen programas de apoyo a la iniciativa emprendedora específicos para las mujeres</li> </ul>

Posibilidad personal	<b>Amenazas</b>	<b>Oportunidades</b>
	<p><b>-La legislación no tiene en cuenta algunas necesidades y características de las emprendedoras</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Escasa adaptación de la legislación para afrontar las dificultades específicas a las que se enfrentan las mujeres emprendedoras o para que puedan ser atractivas para las mujeres las fórmulas de autoempleo.<sup>3</sup></li> <li>• Falta de adecuación de los programas de ayudas específicas para el grupo de mujeres emprendedoras.</li> <li>• Falta de servicios de apoyo social que permitan conciliar la vida familiar, personal y el autoempleo (guarderías, horarios escolares, sustituciones por bajas o necesidades personales, etc.). Esta realidad se agrava en el <i>ámbito rural</i>.</li> </ul> <p><b>-Menor credibilidad</b></p> <p>Dificultad para conseguir créditos por falta de bienes patrimoniales o avales. La menor credibilidad crediticia ante las entidades bancarias, la tendrían las mujeres inmigrantes y de etnia gitana.</p>	<p><b>-Recursos económicos específicos para mujeres</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Posibilidad de captar subvenciones o créditos con especiales condiciones de entidades financieras y de organismos públicos.</li> <li>• La existencia de iniciativas de ayuda económico-financiera específica para las mujeres emprendedoras por parte de administraciones públicas y de organizaciones privadas</li> </ul> <p><b>-Cambio de valores, actitudes, roles</b></p> <p>Aunque las mujeres en base a su socialización tienen asimilados de modo muy natural los comportamientos, tareas y responsabilidades que se espera de forma distinta para ellas y también para los hombres, se están produciendo cambios importantes. Esto es más destacable entre la comunidad gitana y entre personas inmigrantes, aunque en diversos grados en función de los valores de sus culturas de origen.</p> <p><b>-Surgimiento nuevos negocios</b></p> <p>La terciarización de la economía por una parte y la flexibilización organizacional, con la consecuente privatización de servicios que conlleva, así como el tipo de sectores centrados en necesidades de las personas, ofrecen oportunidades para la creación de empresas de servicios.</p>

<sup>3</sup> En este sentido aparecen iniciativas desde el ámbito privado como por ejemplo la de Asociación Nacional de Empresarios y Profesionales Autónomos que se han hecho cargo de prestaciones económicas a causa de bajas por maternidad.

## CUADRO RESUMEN

Dimensión Emprendizaje	VALORACION	Comentario
REPRESENTACIONES SOCIALES	 Nivel Medio	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incidencia de la socialización diferencial de género en el emprendizaje. Fruto de este proceso, se asignan de forma diferenciada a mujeres y a hombres determinados papeles, aprendizajes, comportamientos, prioridades, espacios, tiempos, habilidades, capacidades, etc.</li> <li>- Se están produciendo paulatinamente cambios en el sistema social que favorecen el emprendizaje de las mujeres.</li> </ul>
MOTIVACION	 Nivel Medio	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existen carencias de auto-confianza, autonomía, iniciativa y autovaloración en muchas mujeres.</li> <li>- Necesidad de que las mujeres pasen a ser sujetas de su propia vida, no objeto de las vidas de las personas que les rodean, de que se sitúen en el centro de sus vidas y se empoderen.</li> </ul>
CAPACITACION	 Nivel Medio	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se constatan carencias en la capacitación técnica y en el desarrollo de habilidades emprendedoras y empresariales, especialmente en algunos perfiles.</li> <li>- Cada vez las mujeres poseen más formación media y alta. Muchas mujeres están sobreformadas, sobre todo mujeres universitarias.</li> </ul>
POSIBILIDAD PERSONAL	 Nivel Bajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nivel bajo, debido a las dificultades económico- financieras principalmente</li> <li>- También aparece la falta de ideas en algunos de los grupos, los relacionados con un menor nivel formativo.</li> <li>- Aparecen como obstáculos las dificultades para conciliar vida personal, familiar y laboral</li> </ul>

## 4.4. Población inmigrante e iniciativa emprendedora

---

Las iniciativas emprendedoras en Navarra han crecido de forma importante gracias a la población inmigrante. *"Probablemente son quienes más espíritu emprendedor tienen"*, relataba una de las personas entrevistadas para este estudio. De hecho, desde el momento en el que estas personas abandonan sus países en busca de un futuro laboral y personal mejor, están demostrando que tienen iniciativa o capacidad de asumir riesgos, ambas características atribuidas a la personalidad emprendedora.

Para llegar al emprendizaje, las situaciones de partida de la población inmigrante normalmente son dos. O bien se trata de personas que en sus países ya han tenido una empresa o negocio y tratan de adaptar esa actividad a la realidad navarra, o bien son personas que no logran alcanzar el empleo ansiado en el mercado por cuenta ajena y tratan de buscar otras alternativas.

A pesar de que está creciendo el número de personas inmigrantes que emprenden, algunos estudios<sup>4</sup> reflejan que su nivel de iniciativa empresarial es inferior al del conjunto de la población de Navarra. La población inmigrante se encuentra con la limitación específica de necesitar un permiso de trabajo por cuenta propia, cuya obtención está vinculada al transcurso de un periodo determinado de tiempo con el permiso de trabajo por cuenta ajena. La situación legal, por tanto, es fundamental.

Si hacemos referencia a las estadísticas oficiales, las cifras respecto al número de personas inmigrantes en relación al desarrollo de actividades por cuenta propia, pueden resultar engañosas en el sentido de que existe un número importante de personas inscritas en el régimen de personas autónomas aún estando trabajando para otra empresa. Este hecho, que también se da entre personas autóctonas, cobra más relevancia en el grupo de personas inmigrantes, dadas las características de los sectores en los que mayoritariamente están empleadas, construcción y agricultura, fundamentalmente.

---

<sup>4</sup> En el más reciente de ellos, *Iniciativa emprendedora de los inmigrantes en Navarra*, un estudio elaborado conjuntamente por Cámara Navarra e Institución Futuro y presentado en diciembre de 2005, se habla de 3,5 iniciativas de cada 100 personas inmigrantes, mientras que en el conjunto de Navarra esta proporción es de 11,9.



El perfil de la población inmigrante que emprende en Navarra es el de una persona joven, de poco más de 30 años y con un nivel formativo medio-alto. Son personas que proceden mayoritariamente de China, Ecuador o Colombia, y sus actividades se desarrollan en sectores como la restauración, el comercio al por menor y la construcción.

En el diseño metodológico planteado en este estudio, se plantearon tres grupos de discusión con población inmigrante. Uno de ellos con personas que dispusieran de estudios superiores, otro con personas que carecieran de dichos estudios y otro grupo con mujeres inmigrantes, independientemente de su formación. Además, se realizaron tres entrevistas a personas de instituciones que trabajan asesorando para el autoempleo específica o mayoritariamente a población inmigrante.

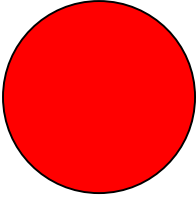
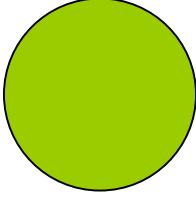
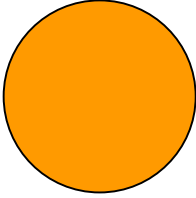
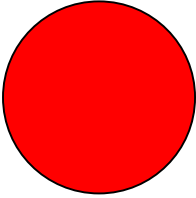
<b>Representaciones sociales</b>	<b>Debilidades</b>	<b>Fortalezas</b>
	<p><b>- Negocios dirigidos, fundamentalmente, a la propia población inmigrante</b></p> <p>En muchas ocasiones la clientela a la que las personas inmigrantes dirigen sus actividades de negocio está formada casi exclusivamente por las propias personas inmigrantes, y con frecuencia, solamente del propio país. En este sentido, las personas inmigrante han desarrollado una idea <i>sobre lo que se piensa</i> de ellas. Esta idea, que puede tener una base de realidad, podría cerrar puertas, de antemano, a una parte del mercado e impedir el planteamiento de una tipología de empresas más variadas.</p>	<p><b>- Imagen social positiva atribuida a la persona emprendedora</b></p> <p>En sus países de origen, las personas que tienen un negocio propio gozan de cierto reconocimiento social. En este sentido, la imagen social que se transmite de la figura de la persona emprendedora, por parte de la población inmigrante, es muy positiva.</p>
	<b>Amenazas</b>	<b>Oportunidades</b>
	<p><b>- Erróneamente se les atribuye un menor nivel de formación y capacitación</b></p> <p>A pesar de que el nivel formativo de la población inmigrante es muy similar al de la población autóctona, no es percibido de esta manera por el resto de la sociedad, que les atribuye un nivel académico inferior al que realmente poseen, y no es capaz de visualizar todas las competencias de las que disponen.</p> <p>Existen otros muchos prejuicios sobre la población inmigrante que pueden impedir que una iniciativa emprendedora tenga éxito, desde conductas que pueden ser explicadas por el hábito, la tradición o el miedo a lo <i>nuevo</i> y <i>diferente</i>, hasta conductas más extremas que pueden llegar incluso al racismo y la xenofobia.</p>	<p><b>- Medidas de acción social positiva</b></p> <p>Desde diversas instituciones públicas y privadas se está trabajando para desmontar los estereotipos y prejuicios existentes sobre la población inmigrante.</p>

<b>Motivaciones</b>	<b>Debilidades</b>	<b>Fortalezas</b>
	<p><b>- Motivación desde la necesidad</b></p> <p>De forma mayoritaria, la motivación nace desde la necesidad económica y laboral. Algunas personas inmigrantes tienen muy claro que la situación que viven actualmente es provisional y que transcurrido un tiempo, volverán a sus países de origen. Estas personas manifiestan su prioridad para, en su caso, iniciar una actividad empresarial en su propio país, pero no en el tiempo en el que residen en Navarra.</p>	<p><b>- La fuerza de la búsqueda de un nuevo futuro</b></p> <p>Las personas inmigrantes han salido de sus países de origen con la voluntad de iniciar un nuevo camino en lo laboral y en lo personal. Por esta razón, la parte de la personalidad que tiene más relación con una actitud emprendedora, la tienen suficientemente conformada. Las ganas y la ilusión por emprender, normalmente, les sobran. Generalmente son personas con una gran iniciativa personal y si ésta llegara a materializarse en un trabajo por cuenta propia, podría considerarse que la experiencia migratoria ha sido un éxito.</p> <p>En este grupo, el miedo al fracaso no es tan acusado como en otros. Desde el momento en el que han decidido emigrar ya han asumido una gran dosis de riesgo.</p>
	<b>Amenazas</b>	<b>Oportunidades</b>
	<p><b>- Motivación inicial vinculada a la existencia de ayudas</b></p> <p>Hay ocasiones en las que el plantearse la idea de emprender está asociada a la existencia de ayudas económicas. En estos casos, al conocer la dimensión y los requisitos de las ayudas, la voluntad de iniciar una actividad por cuenta propia suele frenarse.</p>	<p><b>- Empezar, una alternativa de empleo</b></p> <p>Normalmente las personas inmigrantes que emprenden lo hacen o bien buscando una alternativa a las dificultades de acceso al empleo por cuenta ajena, o bien con el objetivo de obtener mayores ingresos económicos.</p> <p>En general, es la dificultad de acceso al mercado laboral en condiciones de contratación por cuenta ajena, la que puede impulsar a las personas inmigrantes a buscar otras alternativas.</p>

<b>Capacitación personal</b>	<b>Debilidades</b>	<b>Fortalezas</b>
	<p><b>- En posición de desventaja</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La población inmigrante, parte de una posición de desventaja respecto a la población autóctona, en relación al <b>conocimiento del entorno</b> y de los recursos, tanto específicos como generales.</li> <li>• En ocasiones, las personas inmigrantes, intentan trasladar aquí fórmulas y <b>procedimientos empresariales</b>, tal y como funcionan en sus países de origen. Han de hacer un esfuerzo por conocer y comprender cómo se funciona aquí en cuanto a procedimientos administrativos o normativa y en este sentido, sus competencias empresariales necesitan, en ocasiones, de un proceso de reorientación y readaptación a un medio nuevo. Esto mismo es trasladable a las <b>ideas de negocio</b> planteadas, pues no siempre éstas encajan aquí, de una manera adecuada.</li> <li>• El desconocimiento del <b>idioma</b> es, al menos entre una parte de la población inmigrante, el principal obstáculo, desde el punto de vista de la capacitación personal.</li> </ul>	<p><b>- Formación y experiencia relevante</b></p> <p>El nivel formativo de la población inmigrante es muy similar, por término medio, al de la población navarra y normalmente cuentan con una experiencia laboral previa muy relevante.</p> <p>La cualificación alta es más habitual entre personas que proceden de Europa y de Sudamérica y menos entre personas que proceden del África Subsahariana.</p> <p>Cuentan con capacidad de sacrificio en el trabajo, dedicación y constancia.</p> <p>En las personas inmigrante, nos encontramos con muchas de las capacidades atribuidas a la persona emprendedora: iniciativa, capacidad de tomar riesgos y adaptación al cambio.</p>
	<b>Amenazas</b>	<b>Oportunidades</b>
	<p><b>- Dificultades de homologación</b></p> <p>La convalidación de la formación académica que han cursado en origen, no es un paso sencillo y, en el mejor de los casos, puede llevarse a efecto tras un largo período de espera. Los mismos problemas de convalidación impiden, en no pocas ocasiones, su acceso a formación complementaria, ofertada, con carácter general, al conjunto de la población.</p>	<p><b>- Medidas de acción social positivas</b></p> <p>Existen instituciones que posibilitan, a las personas inmigrantes, la adquisición de conocimientos, habilidades y competencias.</p>

<b>Posibilidad personal</b>	<b>Debilidades</b>	<b>Fortalezas</b>
	<p><b>- Limitación financiera</b></p> <p>Una limitación muy importante es la financiera. No disponen de los recursos económicos necesarios para el desarrollo de una iniciativa empresarial. Esta limitación se convierte en más acuciante ante la necesidad de enviar dinero a sus familiares.</p> <p>El acceso a los recursos económicos mediante préstamos entraña mayores dificultades, especialmente, por falta de avales y/o patrimonio propio.</p> <p>No cuentan con un amplio margen de tiempo para la obtención de beneficios (no pueden permitirse que el negocio no funcione al principio durante un periodo excesivamente prolongado). Su situación económica, legal e incluso la estancia en el país, puede depender de que su negocio funcione o no.</p>	<p><b>- Negocios dirigidos, fundamentalmente, a la población inmigrante</b></p> <p>Gran parte de las actividades empresariales puestas en marcha por personas inmigrantes son endogámicas, es decir, están dirigidas a la propia población inmigrante y con frecuencia, a público del mismo país. Este hecho anteriormente analizado como limitador, también podría tener una doble ventaja. Por un lado, el incremento del fenómeno migratorio facilitaría un número creciente de posible clientela y por otro, cuentan con un gran conocimiento sobre el público al que se dirige el negocio o la actividad.</p>
	<b>Amenazas</b>	<b>Oportunidades</b>
	<p><b>- La normativa incide directamente en las posibilidades de iniciar una actividad empresarial</b></p> <p>Una de las principales limitaciones para la población inmigrante es la estrictamente legal, ya que necesitan disponer de la documentación adecuada para poder trabajar por cuenta propia. En el caso de disponer de permiso de trabajo por cuenta propia y si el resultado empresarial no es el esperado, tendrán que volver a modificar la documentación para trabajar por cuenta ajena.</p> <p>Al igual que en los demás grupos analizados, es necesario el conocimiento de los requisitos legales para poner en marcha una empresa.</p>	<p><b>- Medidas de acción positiva y fuertes redes de apoyo</b></p> <p>Existen instituciones y programas que se dirigen específicamente a la población inmigrante y que están tratando de paliar todas las dificultades mencionadas anteriormente.</p> <p>Las personas inmigrantes crean fuertes redes de apoyo entre ellas. Estas redes de apoyo, que operan en todos los ámbitos de la vida, también lo hacen en el ámbito laboral.</p>

## CUADRO RESUMEN

Dimensión Emprendizaje	VALORACION	Comentario
REPRESENTACIONES SOCIALES	 Nivel Bajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los estereotipos y prejuicios sobre la población inmigrante son bastante marcados e impiden una adecuada visualización de este grupo.</li> <li>- Estos mismos prejuicios llevan a la propia población inmigrante a limitar el planteamiento de sus ideas de negocio, pues normalmente son ideas dirigidas casi exclusivamente a personas que proceden de sus países.</li> </ul>
MOTIVACION	 Nivel Alto	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La motivación es elevada ya que son personas que han abandonado su país en busca de un nuevo futuro laboral y personal.</li> <li>- Tienen ilusión y arriesgan sin temor. En ocasiones, las circunstancias facilitan la búsqueda de alternativas en el mercado laboral por cuenta propia.</li> </ul>
CAPACITACION	 Nivel Medio	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contrariamente a lo que se piensa, el nivel formativo de las personas inmigrantes es muy similar al del resto de la población navarra.</li> <li>- Cuentan con muchas de las competencias emprendedoras necesarias para comenzar una iniciativa empresarial.</li> <li>- No tienen acceso a formación complementaria, no conocen suficiente el medio ni los recursos y en algunos casos desconocen el idioma.</li> </ul>
POSIBILIDAD PERSONAL	 Nivel Bajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los requisitos legales condicionan, de manera muy importante, el acceso a un puesto de trabajo por cuenta propia.</li> <li>- En general, la disponibilidad financiera es menor que la de otros grupos.</li> </ul>

## 4.5. Mujeres gitanas e iniciativa emprendedora

---

Las personas de etnia gitana conforman uno de los grupos con mayores dificultades de inserción en el mercado laboral, tanto por cuenta propia, como por cuenta ajena. Las importantes carencias formativas, las representaciones sociales del resto de la población sobre esta etnia y su particular concepto del trabajo, son algunos de los factores que influyen en esta situación.

Estas personas muestran una preferencia por trabajar por cuenta propia antes que a hacerlo por cuenta ajena, ya que otorgan un valor muy alto a la autonomía y a la libertad que esa forma de trabajo supone. Las ocupaciones en las que tradicionalmente han desarrollado actividades económicas, venta ambulante, recogida y venta de chatarra, muestran una especial predisposición al trabajo autónomo. No obstante, estas tareas se realizan habitualmente en el marco de la economía sumergida.

En la cultura gitana los roles de género están muy marcados y los cuidados a otras personas, la exclusividad de lo doméstico, esa parte del "deber ser" de las mujeres gitanas, son objetivos absolutamente prioritarios. Estos papeles sociales de unos y otras frenan la iniciativa y toma de decisiones de las mujeres, pues éstas actúan como seres muy dependientes de los hombres que las rodean por tanto, su motivación a emprender un negocio como personas autónomas, es muy baja. Así se ha puesto de manifiesto en el grupo de discusión que se ha realizado con mujeres gitanas y ha sido confirmado en las entrevistas con personas que tratan directamente en el asesoramiento y acompañamiento laboral a estas personas.

<b>Representaciones sociales</b>	<b>Debilidades</b>	<b>Fortalezas</b>
	<p><b>- Ideas de negocio vinculadas a actividades desarrolladas en el marco de la economía sumergida</b></p> <p>Los negocios a los que hacen alusión son aquellos a los que tradicionalmente se ha dedicado la población gitana, comercio (recogida de chatarra), construcción y pequeñas reparaciones. Se trata de actividades habitualmente desarrolladas en el marco de la economía sumergida.</p> <p>En el caso de mujeres gitanas, cuando proponen posibles actividades en las que desarrollar un posible trabajo por cuenta propia, hacen referencia, casi exclusivamente, a tiendas de ropa y pequeños comercios.</p>	<p><b>- Referentes constructivos</b></p> <p>Empieza a existir un mayor número de personas de etnia gitana que, sin abandonar los rasgos que definen su identidad, han comenzado a romper algunas barreras y a tender puentes entre la cultura gitana y la cultura paya. Es creciente el número de personas que se plantea otro tipo de actividades no vinculadas con la tradición familiar y cultural. Estas personas podrían actuar como referentes necesarios y hasta ahora, prácticamente inexistentes, para otras personas, y en particular, para las próximas generaciones.</p>
	<b>Amenazas</b>	<b>Oportunidades</b>
	<p><b>- Fuertes estereotipos y prejuicios hacia la población gitana</b></p> <p>Las personas gitanas consideran que los estereotipos y los prejuicios hacia ellas están fuertemente arraigados en nuestra sociedad. Esto dificulta, no sólo el desarrollo de iniciativas emprendedoras, sino también la inserción en el mercado laboral por cuenta ajena.</p> <p>Tienen muy claro que, ante la hipotética apertura de un negocio, lo tendrán mucho más complicado que otras personas, debido a la imagen social que el resto de la población tenemos sobre la población gitana.</p>	<p><b>- Reflejo y proyección social cada vez más positiva</b></p> <p>El trabajo realizado por diversas asociaciones y otras entidades a favor de una efectiva inserción laboral y social de las personas de etnia gitana, tiene también sus frutos en la imagen social que se proyecta de estas personas, de modo que parecen vislumbrarse algunos cambios para los próximos años.</p>

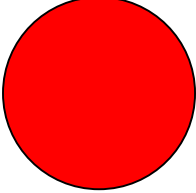
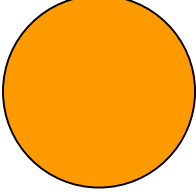
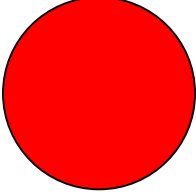
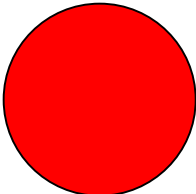


<b>Motivaciones</b>	<b>Debilidades</b>	<b>Fortalezas</b>
	<p><b>- Su visión particular del trabajo incide en la motivación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El grupo de personas gitanas muestra, en relación a los demás grupos, una percepción diferente del trabajo. La consecución de un puesto de trabajo estable ocupa un puesto diferente en la escala de valores y no se considera como uno de los máximos objetivos en el ámbito laboral.</li> <li>• El mundo del trabajo está vinculado a la necesidad de recursos económicos.</li> <li>• En los procesos de motivación hacia el empleo con personas gitanas, es necesario mantener, de manera constante, una tutorización, seguimiento y acompañamiento con el fin de mantener la motivación en niveles adecuados y evitar el abandono del proyecto inicial.</li> </ul>	<p><b>- Larga tradición en iniciativas emprendedoras e influencia de los antecedentes familiares.</b></p> <p>Si bien es verdad que estrechamente vinculados a unos sectores determinados, lo cierto es que las personas gitanas cuentan con una larga tradición de iniciativas emprendedoras y, en muchos casos, se cuenta con antecedentes familiares que sirven de ejemplo e incentivo para la puesta en marcha de nuevos negocios. Por otro lado, la continuidad con la actividad familiar, es otro aliciente importante.</p>
	<b>Amenazas</b>	<b>Oportunidades</b>
	<p><b>- Fórmulas, herramientas y programas no adaptados</b></p> <p>A pesar de ser una opción tradicionalmente desarrollada por la población gitana y de mostrar su preferencia por el trabajo por cuenta propia, las fórmulas y actuaciones habitualmente utilizadas para fomentar el emprendizaje, no están adaptadas a sus peculiaridades y a sus modelos de emprender.</p>	<p><b>- Búsqueda de alternativas</b></p> <p>Las oportunidades en el mercado laboral por cuenta ajena, para esta población, no son demasiado abundantes. La necesidad de buscar alternativas en el mercado por cuenta propia puede dar lugar a planteamientos emprendedores.</p>

<b>Capacitación personal</b>	<b>Debilidades</b>	<b>Fortalezas</b>
	<p><b>- Lagunas formativas</b></p> <p>Las personas gitanas entienden que están en desventaja frente al resto de la población ya que, las mujeres que han participado en el estudio, no cuentan con el nivel básico de formación, especialmente, en lo que a conocimientos específicos sobre gestión empresarial se refiere.</p> <p>Han manifestado carencias en materias como las Nuevas Tecnologías que además, no son tan valoradas como lo hacen las personas que constituyeron los otros grupos.</p> <p>Las mujeres gitanas carecen de una experiencia laboral suficiente. Su experiencia laboral se caracteriza por experiencias puntuales desarrolladas en sectores muy concretos y en la economía sumergida.</p>	<p><b>- Motivación creciente hacia la formación</b></p> <p>Cada vez son más numerosas las personas gitanas que muestran su voluntad de adquirir formación, ya que son cada vez más conscientes de su importancia.</p> <p>Cuentan con atributos que se identifican con la personalidad emprendedora: habilidad negociadora, capacidad de comunicación y persuasión.</p> <p>Los conocimientos con los que cuentan, en muchas ocasiones, han sido transmitidos por la propia familia.</p>
	<b>Amenazas</b>	<b>Oportunidades</b>
	<p><b>-El papel de la familia en la capacitación y dificultades de acceso a formación ocupacional y/o complementaria</b></p> <p>La familia, como principal agente socializador, no favorece la adquisición de las competencias técnicas necesarias para desempeñar determinados puestos de trabajo, ya sean éstos por cuenta propia o por cuenta ajena. En ocasiones se siguen transmitiendo mensajes equivocados sobre la necesidad de tener una formación académica completa.</p> <p>Las acciones formativas complementarias u ocupacionales que se dirigen a todo tipo de públicos, son de difícil acceso para estas personas ya que no están adaptadas a sus peculiaridades y, en muchas ocasiones, los requisitos solicitados limitan las posibilidades de participación.</p>	<p><b>- Sensibilización de la población hacia la capacitación</b></p> <p>El trabajo realizado por distintas entidades es muy importante. Su labor trasciende la transmisión directa de conocimientos y habilidades a través de acciones formativas e incide en labores de sensibilización sobre la necesidad de capacitarse y de adquirir competencias.</p>

<b>Posibilidad personal</b>	<b>Debilidades</b>	<b>Fortalezas</b>
	<p><b>- Las responsabilidades familiares como prioridad en la vida de las mujeres</b></p> <p>Por las particularidades de esta cultura, tiene muchísima fuerza la idea de que las responsabilidades familiares son propias de las mujeres de etnia gitana. Esta idea está muy arraigada e interiorizada en el universo simbólico de las mujeres y de los hombres y provoca que en el caso de que las mujeres gitanas tengan personas dependientes a su cargo, su cuidado es prioritario.</p>	<p><b>- Apoyo familiar y ayuda mutua</b></p> <p>El apoyo familiar es esencial para las personas de etnia gitana, no sólo de la familia nuclear, sino también de grupos familiares más amplios entre cuyos integrantes es habitual prestarse una ayuda mutua.</p> <p>Las estructuras sociales tradicionales de la comunidad son igualmente esenciales.</p>
	<b>Amenazas</b>	<b>Oportunidades</b>
	<p><b>- Falta de credibilidad ante entidades bancarias y necesidad de adaptación en el diseño de proyectos y programas de apoyo.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El acceso a recursos económicos es muy complicado dada la falta de credibilidad ante las entidades bancarias.</li> <li>• Los distintos proyectos y programas que tratan de facilitar su acceso al mercado laboral, han de trabajar para ganarse la confianza del entorno familiar de la persona que participa, particularmente si se trata de una mujer.</li> <li>• Es imprescindible tener en cuenta las estructuras sociales tradicionales características de la población gitana en el diseño de medidas y programas.</li> </ul>	<p><b>- El importante papel de las Asociaciones Gitanas</b></p> <p>Se destaca el importante papel de intermediación desempeñado por las asociaciones gitanas y el papel de las entidades que desarrollan diferentes programas dirigidos a este núcleo de la población.</p>

## CUADRO RESUMEN

Dimensión Emprendizaje	VALORACION	Comentario
REPRESENTACIONES SOCIALES	 Nivel Bajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los prejuicios sobre las personas gitanas están muy arraigados en nuestra sociedad. No obstante, se van dando cambios y hay un avance respecto a épocas pasadas.</li> <li>- Las personas de esta etnia tienen muy claro que, ante la hipotética apertura de un negocio, lo tendrían mucho más complicado que otras personas debido a la imagen social que el resto de la población tiene sobre ellas.</li> <li>- Los hipotéticos negocios a los que aluden son siempre los mismos, comercios, pues no es fácil que conciban otro tipo de actividad que las que tradicionalmente han realizado.</li> </ul>
MOTIVACION	 Nivel Medio	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estas personas muestran su preferencia por trabajar por cuenta propia a hacerlo por cuenta ajena. Tradicionalmente así lo han realizado.</li> <li>- No resulta sencillo lograr que se abandone el desarrollo de estas actividades en el marco de la economía sumergida.</li> </ul>
CAPACITACION	 Nivel Bajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A pesar de algunos cambios relevantes, el nivel formativo medio de las personas de etnia gitana es inferior al del conjunto de la población.</li> <li>- En muchos casos, no cuentan con una formación básica. El acceso a la formación ocupacional y complementaria es complicado y no está adaptada a sus particularidades.</li> </ul>
POSIBILIDAD PERSONAL	 Nivel Bajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En el caso de las mujeres gitanas, las responsabilidades familiares cobran una dimensión esencial. Se ocupan preferentemente, y a veces exclusivamente, del cuidado de las personas que les rodean y de las tareas del hogar.</li> <li>- El acceso a recursos económicos es muy limitado.</li> </ul>

## 4.6. Personas con discapacidad física e iniciativa emprendedora

---

La Organización Mundial de la Salud describe a la persona discapacitada como aquella *"que presenta una disminución temporal o permanente de su integridad física o mental de origen congénito o producida por la edad, una enfermedad o un accidente, disminución que dificulta su autonomía y su capacidad para asistir a la escuela o para ocupar un empleo."*<sup>5</sup> La Organización Internacional del Trabajo señala que lo es *"toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado se hallan realmente reducidas debido a una disminución de su capacidad física o mental."*<sup>6</sup>

La plena integración en la sociedad de las personas que conviven con alguna clase de discapacidad es, sin duda, un camino largo y difícil de recorrer que pasa por disponer de un trabajo remunerado adaptado a sus características personales, es decir, que necesita de su **integración laboral**.

Si ya el acceso a un trabajo por cuenta ajena presenta grandes dificultades para el grupo de personas con discapacidad, la opción de trabajar por cuenta propia puede convertirse en un proceso de especial dificultad, pues a la complejidad y a las dificultades habituales para cualquier otra persona, hay que sumar las limitaciones propias de la minusvalía que padezcan, así como las impuestas por un entorno social excluyente.

Actualmente en Navarra un 7,3% de la población entre 16 y 64 años sufre algún tipo de discapacidad<sup>7</sup>. De ella, más de la mitad están en situación de inactividad laboral. La tasa de actividad laboral es de un 42,2 %, mientras que para la población sin discapacidad está en un 70,6%.<sup>8</sup>

---

<sup>5</sup> Organización Mundial de la Salud, Segundo informe del Comité de Expertos en Rehabilitación médica (1968) Cfr. Diseño de Estrategias de Formación y Asesoramiento, Junta de Andalucía, 2004, Página 145.

<sup>6</sup> Idem. Organización Internacional del Trabajo. Recomendación 99 de la XXXVIII Reunión de la Conferencia Internacional de Trabajo (Ginebra, 1955).

<sup>7</sup> Fuente: Sid. Servicio de información sobre discapacidad. [www.sid.usal.es](http://www.sid.usal.es)

<sup>8</sup> Fuente: Instituto Nacional de Estadística

La principal vía para su integración socio-laboral son los *Centros Especiales de Empleo*. Estas empresas cuentan en su plantilla con al menos un 70% de personas empleadas con alguna discapacidad y su principal objetivo es proporcionar a las personas con discapacidad la posibilidad de realizar un trabajo productivo y remunerado adecuado a sus características personales. Además, cuentan con programas de ajustes personales y sociales diseñados de forma personalizada para potenciar su desarrollo personal y profesional.

Con el fin de centrar los elementos de investigación de los discursos obtenidos en el grupo de análisis, conviene recordar las características de las personas que participaron en él y que han representado a las personas con discapacidad. Todas ellas padecían una discapacidad física o sensorial de grado leve, estaban empleadas y trabajaban en Centros Especiales de Empleo. Por tanto, no estaban representados en los grupos otros perfiles de personas con discapacidad psíquica, discapacidad física o sensorial grave, personas en situación de desempleo o personas empleadas en una empresa o entidad que no fuera empleo protegido o trabajando por cuenta propia.

Por ello, y teniendo en cuenta la homogeneidad de las personas participantes en el grupo, se ha completado la visión con informaciones recogidas en la entrevista realizada a profesionales y responsables de una entidad con trayectoria y experiencia en el tema de la discapacidad.<sup>9</sup>

De entre los grupos del estudio este es uno de los que, en su conjunto, tiene uno de los menores niveles de autoempleabilidad, ya que afronta un posicionamiento de partida poco ventajoso en cuanto motivación y capacitación y además se encuentra con mayores barreras y dificultades a la hora de generar iniciativas emprendedoras. Cabe destacar la gran importancia que tiene el hecho de que se haya incluido como público objetivo, en un Proyecto como Empléate.

---

<sup>9</sup> Coordinadora de personas con discapacidad física de Navarra. Trabajadora social y Presidenta de la Asociación.

<b>Representaciones sociales</b>	<b>Debilidades</b>	<b>Fortalezas</b>
	<p><b>-Percepción de prejuicios y estereotipos e incorporación a su autoimagen</b></p> <p>Las personas con discapacidad física consideran que existen una gran cantidad de prejuicios y estereotipos sobre ellas: menor valor o capacidad como personas trabajadoras, con la impresiones de que son personas enfermas, que causan muchas bajas y van a rendir menos. Incluso, en ocasiones, las sienten y las incorporan a su autoimagen (las personas sin discapacidad=los normales). Consideran que, en general, y en lo laboral en particular, hay una mayor atención a las personas con discapacidad psíquica que a las personas con discapacidad física.</p>	<p><b>- Fuerte convencimiento de que la incorporación social, pasa por la inserción laboral</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En el grupo de personas con discapacidad física, es muy fuerte el convencimiento de que la incorporación social pasa por la inserción laboral.</li> <li>• La imagen social sobre las personas con discapacidad ha cambiado y cada vez es mayor la cultura de la capacidad frente a la limitación.</li> <li>• Aumenta el número de personas que luchan por lograr su incorporación sociolaboral haciendo visible la posibilidad de logros, superando obstáculos.</li> </ul>
	<b>Amenazas</b>	<b>Oportunidades</b>
	<p><b>- Desconocimiento, falta de sensibilidad y de referentes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hay un desconocimiento y falta de datos sobre el número y perfiles de personas con discapacidad que están buscando una salida laboral por cuenta propia o cuenta ajena.</li> <li>• Falta de sensibilidad y conciencia social para su plena integración social y laboral.</li> <li>• Poca existencia de figuras, modelos o ejemplos de personas con discapacidad que hayan superado barreras y hayan creado sus propias empresas o negocios</li> </ul>	<p><b>- Mayores niveles de integración en todos los ámbitos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Está socialmente e institucionalmente aceptado, que la inserción laboral es imprescindible para lograr la incorporación social.</li> <li>• Cada vez son mayores los niveles de integración en todos los ámbitos: laboral, familiar, de ocio, deportivo, cultural....</li> </ul>

<b>Motivaciones</b>	<b>Debilidades</b>	<b>Fortalezas</b>
	<p><b>- Desmotivación general ante la falta de oportunidades</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se observa una desmotivación general, escasa confianza y desánimo ante las posibilidades de inserción laboral, tanto por cuenta ajena, como por cuenta propia.</li> <li>• El espíritu y la actitud emprendedora en este grupo se ha manifestado como muy baja, y en parte se ha explicado por un exceso de protección familiar que, en ocasiones, impide un desarrollo de la iniciativa y la autonomía personal o de capacidades que están en la base del emprendizaje. Infiuye también la baja autoestima y la falta de confianza en las propias capacidades y el espíritu de superación de sus limitaciones.</li> <li>• Se da un escaso conocimiento sobre apoyos y ayudas para establecerse por cuenta propia que lleva a que sea una posibilidad que no se plantea entre estas personas.</li> </ul>	<p><b>- Muy motivadas para trabajar</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se constata un alto grado de motivación para trabajar.</li> <li>• La gran resiliencia<sup>10</sup> de algunas personas con minusvalías, les permite construir y proyectarse positivamente hacia el futuro, desde la adversidad.</li> </ul>
	<b>Amenazas</b>	<b>Oportunidades</b>
	<p><b>- Falta de estímulos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El entorno próximo y familiar no impulsa la iniciativa emprendedora de las personas con discapacidad.</li> <li>• En ocasiones, el peso de experiencias previas negativas afectan al interés y la motivación, cerrando la posibilidad de implementar nuevas iniciativas.</li> <li>• Las personas que trabajan en Centros Especiales de Empleo, acusan un exceso de actitud de protección que podría actuar como freno para el desarrollo de la autonomía personal y para el impulso de una iniciativa emprendedora. A pesar de expresar insatisfacción con las condiciones laborales, no se consideran otros planteamientos de desarrollo en el ámbito del trabajo.</li> </ul>	<p><b>- Algunos apoyos</b></p> <p>Existen apoyos desde diversas instituciones y organizaciones no gubernamentales . Desde las administraciones, existen apoyos dirigidos a su integración sociolaboral.</p>

<sup>10</sup> Este término tomado de la física se emplea referido a las personas para expresar la capacidad de sobreponerse a las adversidades, de auto regenerarse de determinadas heridas o traumas. Cfr. *Minusval*, N. 154, nov-dic. 2005, Páginas 62-65. Proyecto Empléate

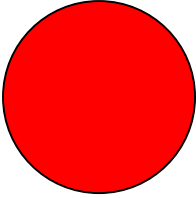
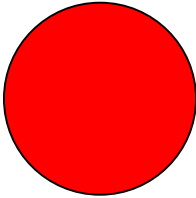
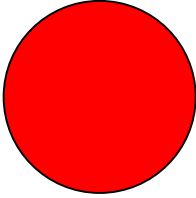
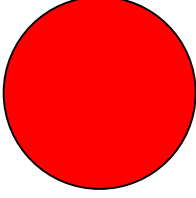


<b>Capacitación personal</b>	<b>Debilidades</b>	<b>Fortalezas</b>
	<p><b>- Lagunas formativas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existen carencias de capacitación (nivel educativo, formación profesional y ocupacional), sobre todo, en las personas de más edad y en mujeres.</li> <li>• Existe un escaso interés por la formación ocupacional y la especialización, ya que no se vincula a una posibilidad real de trabajo.</li> <li>• Como en gran parte de la población, se da una falta de conocimientos en gestión empresarial.</li> </ul>	<p><b>- Mejoras en el acceso a formación</b></p> <p>Se aprecian cambios positivos, por parte de la población más joven, en el acceso a todos los niveles educativos, incluida la universidad.</p>
	<b>Amenazas</b>	<b>Oportunidades</b>
	<p><b>- Deseo de trabajar en entornos “normalizados” y con personas que no tengan discapacidad</b></p> <p>Algunas personas han considerado que la seguridad que ofrece el trabajo en un Centro Especial de Empleo puede bloquear la opción al emprendizaje.</p> <p>Las personas con discapacidades físicas leves o moderadas reclaman la posibilidad de trabajar en entornos normalizados y con personas que no tengan discapacidad, de modo que, no se sientan aisladas del resto de la ciudadanía.</p> <p>En lo que se refiere al emprender, sus demandas se centran en el apoyo para la búsqueda de socias y socios y para su incorporación en iniciativas empresariales normalizadas.</p>	<p><b>- Programas de apoyo al autoempleo</b></p> <p>Existen programas de impulso de autoempleo que atienden prioritariamente a personas con discapacidad física.<sup>11</sup></p>

<sup>11</sup> La ONCE, por ejemplo, viene trabajando en este sentido desde la década de los noventa y desarrolló un completo Plan de Apoyo e Iniciativas de Autoempleo con cobertura en todas las fases: desde la orientación, la formación, y la financiación, hasta el asesoramiento, el seguimiento y la reorientación.

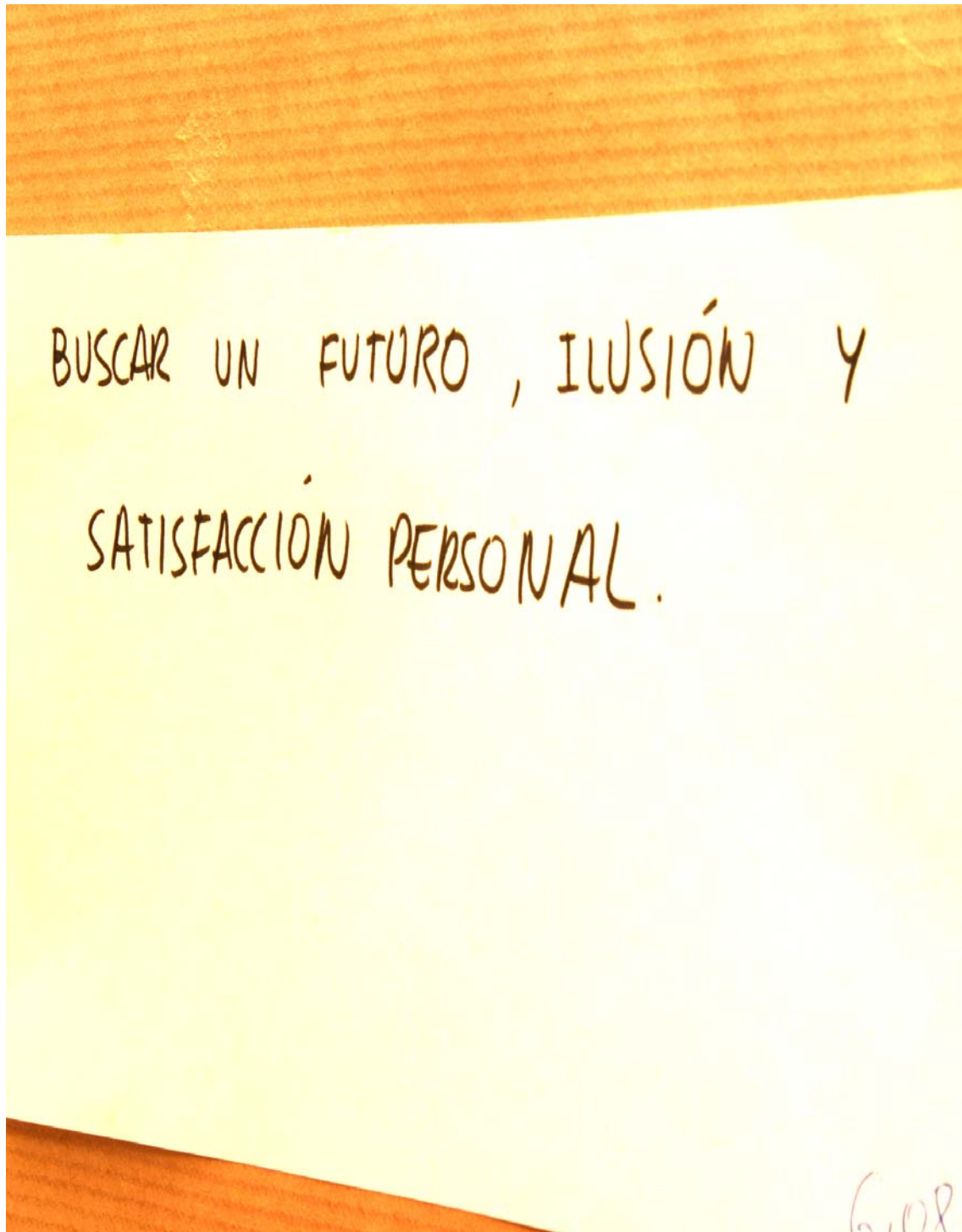
<b>Posibilidad personal</b>	<b>Debilidades</b>	<b>Fortalezas</b>
	<p><b>- Existencia de barreras</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En este grupo, la posibilidad está totalmente condicionada a la existencia de barreras físicas y sensoriales, que crean obstáculos insalvables para la puesta en marcha de un negocio. Aunque dependiendo del tipo y grado de discapacidad, las personas con discapacidad física, ven muy limitadas sus posibilidades de desarrollar una iniciativa empresarial.</li> <li>• Mayor dificultad en la obtención del carnet de conducir y en la posesión de vehículos propios adaptados.</li> <li>• Escasa disponibilidad de recursos económico – financieros propios y dificultades para su obtención. Dependencia de la economía familiar.</li> </ul>	<p><b>- Algunas mejoras</b></p> <p>Se aprecian mejoras en lo que a movilidad, transporte y eliminación de barreras se refiere.</p> <p>Muestran interés en incorporarse como socias y socios en empresas de nueva creación, con otras personas que no poseen discapacidad.</p>
	<b>Amenazas</b>	<b>Oportunidades</b>
	<p><b>- Dificultades</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El grupo de personas participantes percibe falta de sensibilidad social hacia la integración, falta de medidas para su incorporación social plena e incumplimiento de la normativa vigente para su inserción laboral.</li> <li>• También perciben falta de apoyo administrativo hacia el autoempleo, falta de control por parte de la administración para el cumplimiento de las leyes y normativas sobre puestos de trabajo para personas con discapacidad.</li> <li>• Escasa financiación pública para la adquisición de ayudas técnicas.</li> </ul>	<p><b>- Creación de empleo vinculado a las NTIC</b></p> <p>Las NTIC pueden subsanar algunas dificultades relativas a la movilidad y barreras físicas. Existen posibilidades de creación de empleo y empresas en base a la utilización de las NTIC (teletrabajo, telegestión...)</p>

## CUADRO RESUMEN

Dimensión Emprendizaje	VALORACION	Comentario
REPRESENTACIONES SOCIALES	 Nivel Bajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En el imaginario social persisten los prejuicios, el miedo y la exclusión hacia lo que resulta desconocido, diferente y distinto. Las personas con discapacidad física lo sienten y lo incorporan a su autoimagen.</li> <li>- Se observa una tendencia de mejora en base a un aumento de la sensibilidad social para la incorporación social plena y por tanto para la inserción laboral.</li> </ul>
MOTIVACION	 Nivel Bajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Grupo pesimista con su realidad y sus dificultades.</li> <li>- El entorno próximo y familiar no les estimula a empezar.</li> <li>- En general, son personas desmotivadas. Está presente también la figura de la persona luchadora y resiliente.</li> </ul>
CAPACITACION	 Nivel Bajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Niveles educativos básicos, especialmente en personas de más edad, y con poca motivación hacia la adquisición de una nueva formación.</li> <li>- Cada vez es mayor el número de personas con mayores niveles de estudio.</li> </ul>
POSIBILIDAD PERSONAL	 Nivel Bajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Barreras físicas y sensoriales que crean obstáculos insalvables para la puesta en marcha de un negocio y escasa capacidad económico- financiera.</li> <li>- Las posibilidades ante el emprendizaje podrían mejorar en función del acceso a los apoyos técnicos, económicos y al asesoramiento personalizado para la creación de empresas.</li> </ul>

## 4.7. Cuadro resumen. Potencial emprendedor

	BAJO	MEDIO	ALTO
<b><i>Jóvenes menores de 30 años</i></b>			
Representaciones sociales			
Motivación			
Capacitación			
Posibilidad personal			
<b><i>Mujeres</i></b>			
Representaciones sociales			
Motivación			
Capacitación			
Posibilidad personal			
<b><i>Población inmigrante</i></b>			
Representaciones sociales			
Motivación			
Capacitación			
Posibilidad personal			
<b><i>Personas de etnia gitana</i></b>			
Representaciones sociales			
Motivación			
Capacitación			
Posibilidad personal			
<b><i>Personas con discapacidad física</i></b>			
Representaciones sociales			
Motivación			
Capacitación			
Posibilidad personal			



***¿Por qué empezaría?***

***Resultados del trabajo en uno de los grupos de mujeres mayores de 30 años.***



## **5. CONCLUSIONES Y PAUTAS DE ACTUACIÓN**

## 5.1. Conclusiones del Estudio

---

### El mercado laboral como escenario del emprendizaje

- ❖ El mercado laboral por cuenta ajena es percibido como **de difícil acceso, precario, inestable, exigente y competitivo**. Estas características que se atribuyen al escenario laboral producen insatisfacción, incertidumbre, falta de control y sensación de encontrarse en un mercado asimétrico e injusto.
- ❖ Ante esta situación, la **suerte** o el azar, y los **contactos personales** informales, se manifiestan como los principales caminos para lograr un buen empleo. Frente a este discurso, mayoritario, también existe otro en el que el acento se pone en el esfuerzo personal, puesto que se considera que la vida es una consecuencia de los propios actos. Normalmente, este discurso está más cercano al emprendizaje que el que otorga un valor esencial al azar.
- ❖ En cualquier caso, un puesto de trabajo es valorado cuando proporciona una cierta **estabilidad laboral**, unos **ingresos económicos** suficientes y, especialmente en el caso de las mujeres, unos **horarios** que permitan hacer compatible la vida laboral con la familiar, ya que ni siquiera se mencionan las esferas personal y social. Una vez que el empleo proporciona unos niveles básicos en estos aspectos señalados, es cuando se comienzan a valorar otro tipo de cuestiones más relacionadas con la **satisfacción personal**.
- ❖ Entre las personas participantes, se han identificado varias figuras, en función de las distintas posturas mantenidas respecto al mercado laboral. Estas se han ido reconocido a partir de los distintos discursos sobre el mismo. Así, entre las personas que consideran el trabajo en el marco de la realización personal y como referente de identidad, hemos llamado **personas ilusionadas** a aquellas que persisten e insisten en trabajar, únicamente, en empleos relacionados con la formación académica que se posee; **personas escaladoras** a las que

entienden el trabajo como un itinerario laboral en el que hay que ir dando pequeños pasos hasta alcanzar el objetivo profesional perseguido; **personas versátiles** a aquellas que prorrogan dicho objetivo, sin renunciar a él, y están dispuestas a trabajar provisionalmente en ámbitos que no están vinculados con ese objetivo y **personas inconformistas**, a las que muestran ambición y contemplan la superación constante como filosofía de vida.

- ❖ Entre las personas que no consideran el trabajo como una esfera de realización personal, sino como un medio para alcanzar metas de otro tipo, las figuras identificadas han sido las que se corresponden con las **personas esforzadas**, que entienden el trabajo como una obligación inevitable y las **personas acomodadas**, que conceden más relevancia, en su escala de prioridades, a la calidad de vida.
- ❖ Aunque el objetivo de la investigación no es ni puede ser – por la metodología empleada – la cuantificación de los discursos, sino simplemente la identificación de los mismos, parece que la tendencia mayoritaria es aquella que considera el trabajo como **un medio para lograr otros fines**, y no como una esfera de realización personal. El discurso que considera el trabajo como una esfera de realización personal parece situarse de una manera más cercana al emprendizaje.
- ❖ Ante la situación descrita sobre el mercado laboral, la búsqueda de alternativas podría conducir hacia el emprendizaje. Sin embargo, no es una posibilidad que se cite con frecuencia de manera espontánea, lo que evidencia la **escasa presencia** que tiene el **emprendizaje** en la percepción global del mercado de laboral.



### **Las modalidades y el significado del emprendizaje**

- ❖ Las distintas modalidades de emprendizaje a las que se han referido las personas participantes en el estudio han sido: **autoempleo, creación de negocios y microempresas, incorporación como socias o socios en empresas existentes, creación de empresas de economía social y otros enfoques más relacionados con la motivación y la capacitación.**
- ❖ En cuanto a los tipos de negocio que mencionan, existen importantes **diferencias por sexo** y en este sentido, se mantiene una segregación horizontal por sectores y tipos de trabajo.
- ❖ Las personas más **jóvenes** son las únicas que contemplan la posibilidad de negocios con utilización de nuevas tecnologías y de servicios innovadores
- ❖ De las respuestas obtenidas a la pregunta directa ¿qué es para ti empezar? se desprende que los aspectos más vinculados al **desarrollo, autonomía y satisfacción personal** son los que aparecen con mayor relevancia y constatan que la población estudiada relaciona a la persona emprendedora con los aspectos de logro personal, autovaloración y satisfacción personal, es decir, motivaciones todas ellas de orden interno y subjetivo. En cambio, los aspectos de reconocimiento e imagen social, de carácter externo y objetivo, son referidos en menor medida.
- ❖ La posibilidad de conseguir importantes **ingresos económicos** es un aspecto relevante en la descripción que se hace del emprendizaje, pero en ningún caso se presenta como un aspecto prioritariamente señalado.

### **Protagonistas del emprendizaje: las personas emprendedoras**

- ❖ Atendiendo a una perspectiva caracterial, la personalidad emprendedora se entiende como la combinación de dos dimensiones: la **genialidad y creatividad** de la persona (*espíritu emprendedor*), y la **fuerza y la voluntad** (*actitud emprendedora*). El espíritu emprendedor se percibe con un mayor

componente innato, mientras que la actitud emprendedora tiene un mayor componente de socialización.

- ❖ Las cualidades que se atribuyen a las personas emprendedoras pueden agruparse en seis ejes principales: **motivación, autoconfianza, capacidad de riesgo y decisión, liderazgo, inteligencia y creatividad, y capacitación en cuanto a formación y experiencia.**
- ❖ Existen otras figuras sociales asociadas al emprendizaje, cuyas cualidades o circunstancias hacen que no sean percibidas como tales. Así, las **personas semi-emprendedoras** serían las que poseen atributos propios de las personas emprendedoras (esfuerzo, sacrificio, constancia...), pero carecen de motivos e ilusiones y las **personas triunfadoras** que tienen también características coincidentes con las emprendedoras (iniciativa, inteligencia, intuición...) pero son percibidas como oportunistas en la medida en que buscan el éxito fácil.

### **El balance motivacional: motivaciones y barreras**

#### **Motivación.-**

- ❖ Existe un **importante consenso** en cuanto a los motivos para emprender.
- ❖ Los principales motivos que pueden llegar a impulsar una iniciativa emprendedora, tanto a juicio de las personas expertas consultadas, como a juicio de las y los propios participantes en los grupos de discusión, son los relacionados con el **logro y la autorrealización**. Entre estos motivos, se destaca como prioritario el valor de la autonomía y el autocontrol seguido de la satisfacción personal, la autoestima, el crecimiento personal y la adquisición de experiencia y conocimiento.
- ❖ En segundo lugar se sitúan las **motivaciones de tipo instrumental**, laborales o económicas: la generación de un puesto de trabajo como alternativa ante las dificultades de inserción por cuenta ajena y la obtención de mayores ingresos económicos.

- ❖ En último lugar, se sitúan las motivaciones más **relacionadas con el entorno**: experiencia familiar emprendedora y la existencia de programas, subvenciones y ayudas al emprendizaje.

#### **Barreras.-**

- ❖ Se han diferenciado tres tipos de barreras. Las barreras personales internas relacionadas con determinados rasgos caracteriales, con lo subjetivo y lo emocional. Las barreras personales externas de carácter más objetivable y relacionadas con la capacitación y la posibilidad. Las barreras sociales relacionadas con el contexto estructural o coyuntural.
- ❖ Entre las **barreras personales internas**, destacan el miedo al riesgo y al fracaso (el fracaso económico y sus consecuencias para la familia, la repercusión en la autoestima personal...), el temor al adecuado desarrollo de la iniciativa puesta en marcha (incertidumbre, inseguridad...), la falta de autoconfianza (falta de fe en las propias posibilidades) y el rechazo ante la responsabilidad y el esfuerzo (comodidad y miedo ante posibles problemas).
- ❖ Las **barreras personales externas** más relevantes son la falta de recursos económicos (dificultad de obtener financiación y escasez percibida de ayudas públicas) y las carencias personales de formación y capacitación (falta de instrucción básica o complementaria, falta de experiencia laboral, falta de información sobre recursos, falta de conocimientos específicos de gestión empresarial y carencia de habilidades y capacidades empresariales).
- ❖ Las **barreras** que se han llamado **sociales** o de contexto, se refieren a la escasez de ideas innovadoras (falta de creatividad y de apertura mental, desconocimiento de programas de apoyo para la generación de ideas y déficits en los trabajos de prospección y a las barreras legales y administrativas (dificultades para la obtención de permisos de trabajo, problemas de continuidad de la actividad por contingencias como la maternidad....)
- ❖ Tanto las barreras como las motivaciones han de ser entendidas desde un punto de vista de **conflicto motivacional**, en el que intervienen, la necesidad o el deseo insatisfecho que moviliza a conseguir algo, el valor o interés por

obtener ese deseo y la distancia psicológica o dificultades que se perciben para lograrlo. La fuerza motivacional de una persona para empezar dependerá, tanto de las necesidades insatisfechas y la intensidad que se le atribuya, como de las dificultades que se perciban.

### **El entorno del emprendizaje: los agentes socializadores**

- ❖ Con carácter general, se **valora negativamente** la influencia que ejercen los distintos agentes socializadores en la formación de una actitud emprendedora
- ❖ El **entorno familiar** se concibe como transmisor de una actitud pasiva, que incentiva el hedonismo frente al sacrificio y a la seguridad frente al riesgo. Se entiende que la familia “peca” de sobreprotección, generando actitudes que difícilmente pueden conciliarse con el emprendizaje. No obstante, la existencia de antecedentes empresariales en la familia puede facilitar un clima favorecedor tanto desde el punto de vista de las cualidades y atributos de la personalidad como por el hábito, la tradición y la oportunidad que estos antecedentes suponen.
- ❖ Se considera que las **instituciones educativas** ofrecen una formación poco práctica y alejada de la realidad. El marco educativo se concibe como un escenario en el que se observan conductas y actitudes muy alejadas del emprendizaje. No obstante, se concibe como un gran espacio potencial para la formación de personalidades emprendedoras y para motivar y sensibilizar al emprendizaje como alternativa laboral.
- ❖ Este mismo potencial puede encontrarse en los **medios de comunicación**. A pesar de que en ocasiones transmiten una serie de estereotipos que no ayudan a identificarse con la imagen de una persona emprendedora, las informaciones que acercan la realidad del emprendizaje a la cotidianidad, son percibidas como muy positivas.
- ❖ Se ha detectado que las instituciones y programas que tratan de favorecer el aprendizaje, no son suficientemente conocidos. No obstante, son valorados

muy positivamente en el caso de haber sido persona usuaria de algunos de ellos.

## 5.2. Reflexiones y pautas para el desarrollo de la cultura emprendedora

---

A continuación se recogen algunas reflexiones de carácter general sobre el desarrollo de la cultura emprendedora. La primera reflexión obedece a la necesidad de reconocer dónde se encuentran los perfiles con mayor potencial emprendedor y el enfoque y las pautas a adoptar con cada uno de ellos. La segunda reflexión obedece a la necesidad de integrar el enfoque cultural y de género en la intervención dirigida al desarrollo de una cultura emprendedora. Se concluye con una última reflexión sobre la creación y transferencia de nuevos conocimientos para el desarrollo de capacidades emprendedoras y la socialización de las mismas.

### Las personas emprendedoras: Potencial, Perfiles y Enfoques

Tras un contraste de las diferentes visiones y realidades del empezar en nuestro contexto y tras una reflexión sobre dónde se encuentra el nuevo potencial emprendedor y sus perfiles, podemos establecer tres ámbitos y perfiles de las personas potencialmente emprendedoras:

I. Desde el punto de vista exclusivamente de los resultados eficientes en la creación de empresas, podría establecerse que el ámbito más cercano al emprendizaje está compuesto por **personas empleadas por cuenta ajena**. Dentro de este grupo, podemos diferenciar dos subperfiles:

- a) Personas altamente motivadas, cualificadas, con experiencia profesional y competencias adquiridas, que pueden decidir liderar, en solitario o asociándose con compañeras y compañeros de la empresa, un proyecto empresarial propio sobre la base de una nueva necesidad detectada.
- b) Personas descontentas con su situación laboral, que ven limitadas sus posibilidades de desarrollo personal o competencial en las organizaciones o empresas en las que trabajan y que sobre la base de su experiencia,

capacitación y habilidades, pueden plantearse la opción de desarrollar una iniciativa empresarial.

Estos perfiles emprendedores se definen por personas, mujeres y hombres, con alta formación técnica y profesional, experiencia en un sector o mercado, competencias de gestión, cierta capacidad o base económica y edades entre los 35 y los 45 años. Dada la segregación horizontal detectada en el mercado laboral, probablemente y sobre la base de su experiencia previa, el tipo de iniciativa empresarial sería diferente para mujeres y hombres.

En la captación de perfiles emprendedores, es importante la detección de:

- ❖ Personas que trabajan por cuenta ajena y se caracterizan por su creatividad, iniciativa y otras cualidades emprendedoras.
- ❖ Personas que no están suficientemente satisfechas con las condiciones y oportunidades que les brinda su trabajo por cuenta ajena y que cuentan con un bagaje que les sitúa en buena posición respecto a la capacitación y posibilidades emprendedoras.
- ❖ Personas que tienen inclinación a modos de vida *wired*, con preferencia por la autonomía, la movilidad y los nuevos retos, frente a la dependencia y la estabilidad. Personas que se encuentran en todos los estratos sociales y en todos los niveles formativos y que pueden, con apoyo, transformarse en impulsoras de iniciativas emprendedoras.

Las actuaciones con estas personas pueden ser las que menor tiempo de dedicación necesiten desde el punto de vista de los recursos especializados. Es el grupo que, en principio, ofrece mayores garantías de éxito en lo que a la generación de empresas se refiere.

II. El segundo grupo de potenciales perfiles emprendedores lo forman quienes están ***en una situación coyuntural de desempleo***. En este grupo hemos identificado diferentes perfiles en los que cabría centrar el esfuerzo de captación y actuación, dada su mayor proximidad al público objetivo al que se dirige el Proyecto Empléate.

- ❖ **Jóvenes menores de 30**, mujeres y hombres, en busca de su primer empleo, con un nivel de estudios de grado medio o superior, sin mucha experiencia laboral aunque con alto potencial:
  - *Jóvenes con titulación relacionada con gestión de empresas*
  - *Jóvenes cuyas titulaciones o estudios tienen difícil desarrollo profesional.*
  
- ❖ **Personas de edades comprendidas entre los 30 y 50 años**, de ambos sexos, cultura y procedencia indiferente, con formación media o superior, habilidades básicas de gestión, con posibilidades de financiación y que, o bien debido a cambios en sus circunstancias personales o bien debido a cambios en las organizaciones, se encuentran en una situación de desempleo y valoran el autoempleo como una posibilidad de inserción laboral.
  
- ❖ **Personas inmigrantes**, con varios años de residencia en el país, con formación media o superior, con conocimientos en un sector o actividad, adquiridos a través de algunas experiencias de trabajo por cuenta ajena, y personas inmigrantes con experiencia empresarial previa en los países de origen.
  
- ❖ **Personas que trabajan en economía sumergida** dentro del ámbito familiar, que cuentan con experiencia en un negocio o actividad económica, y que podrían pasar a regularizar su situación a través de la fórmula de autoempleo o de creación de microempresas.

Las personas incluidas en este segundo grupo, previsiblemente, podrían alcanzar el éxito en un proyecto emprendedor siempre y cuando cuenten con el apoyo proporcionado por los recursos de orientación y formación, sin olvidar los apoyos de tipo económico. Las personas que individualmente parten de un potencial emprendedor medio o suficiente, podrían alcanzar las competencias para desarrollar una iniciativa emprendedora contando con el apoyo de los itinerarios de intervención adecuados.



III. En un tercer grupo, se situarían una serie de perfiles de **bajo potencial emprendedor**. Se trata de las personas que no han tenido las mismas oportunidades en su socialización o que, por diversas circunstancias, requieren un nivel previo de intervención para lograr un posicionamiento emprendedor. Éstas personas constituyen un perfil preferencial para el proyecto *Empléate* no tanto desde el punto de vista de la creación exitosa de una empresa, sino de la socialización de las capacidades emprendedoras. Nos estamos refiriendo a los siguientes perfiles:

- ❖ Personas con un nivel educativo básico y/o con escasa cualificación profesional.
- ❖ Personas que hayan permanecido largos periodos fuera del mercado laboral.
- ❖ Personas con graves dificultades económico- financieras.
- ❖ Personas con importantes dificultades de integración social.

Con las personas encuadradas en este multiperfil, el proceso y el trabajo para llegar al desarrollo de una iniciativa emprendedora será mayor y a más largo plazo. Es preciso superar importantes barreras individuales, desde la capacitación hasta las barreras legales, pasando por las sociales, culturales y económicas. En este caso las metas no pueden ser la creación de una empresa o negocio, sino que las acciones tendrán que ir encaminadas a una mejora de la autoempleabilidad a largo plazo y deberá ir acompañada, en la mayoría de los casos, de una formación ocupacional y de una cualificación técnica.

Si para estos perfiles no se ve posible el desarrollo de iniciativas empresariales en base a lo individual, cabría canalizar su potencial emprendedor a través de la creación de empresas de economía social que durante un tiempo estuvieran tuteladas por entidades y organizaciones. Apoyando el desarrollo del proyecto empresarial y trabajando el desarrollo de habilidades, la superación de barreras y la capacitación de estas personas, se podría conseguir llegar a la autogestión de la empresa.

La **tendencia predominante** en perfiles emprendedores y según la evolución de los últimos años se espera:

- ❖ El incremento de iniciativas de la población inmigrante que, tal y como ha sido comentado por algunas de las personas entrevistadas, esto ya se viene observando en los últimos dos o tres años.
- ❖ Una edad propicia para empezar es la comprendida entre los 30 y 40 años la cual es coincidente con la que, en estos momentos, tienen las personas emprendedoras.
- ❖ Un aumento del número de mujeres emprendedoras y una equiparación en cifras, en relación a los hombres emprendedores. De lo que se trata, es de evitar la segregación vertical y horizontal así como las desigualdades entre mujeres y hombres.

### **Enfoque de género y enfoque cultural**

En relación con lo anterior parece imprescindible que en toda la cultura en torno al emprendizaje e iniciativas emprendedoras se tenga en cuenta e integre el enfoque de género.

Con el fin de dibujar un mapa preciso sobre tendencias y variaciones en los perfiles de las personas emprendedoras reales, es muy importante conocer el número y tipo de iniciativas, sectores, capital invertido, volumen de negocio anual y continuidad de las empresas promovidas por mujeres, diferenciándolas de las promovidas por los hombres. Debería atenderse y diferenciarse, también, aquellas promovidas por personas jóvenes menores de 30 años y por personas inmigrantes.

Así mismo, en el trabajo con minorías étnicas y con personas inmigrantes pertenecientes a muy diversas procedencias y culturas, parece necesaria la incorporación del enfoque cultural en el diagnóstico y en las actuaciones de orientación, asesoramiento y formación.

Existen diversos modelos que podrían ser útiles para explicar las diferencias de valores culturales entre personas pertenecientes a diferentes países o sociedades como por

ejemplo, entre otros posibles, el de ITIM<sup>12</sup>, que sistematiza las diferencias en torno a 5 dimensiones principales:

- *Distancia del poder* (sociedades con menor distancia del poder/ sociedades con mayor distancia del poder)
- *Individualismo/colectivismo* (sociedades colectivistas/ sociedades individualistas)
- *Masculinidad/ Feminidad* (sociedades con predominio de discursos y valores androcéntricos frente a discursos y valores de equidad)
- *Control de la incertidumbre*<sup>13</sup> (sociedades con bajo control de la incertidumbre/ sociedades con alto control de la incertidumbre)
- *Orientación a largo plazo*<sup>14</sup> (sociedades con baja orientación a corto plazo versus sociedades con alta orientación a largo plazo)

Este tipo de modelos pueden servir no sólo para comprender y diagnosticar, sino también, tal y como proponemos, para ser aplicados y utilizados en el desarrollo de los itinerarios de emprendizaje, los programas y las actividades.

### **Desarrollo de la cultura emprendedora**

Otra de las reflexiones que puede extraerse en relación con el emprendizaje y los objetivos del proyecto, es la **constatación de la necesidad de creación y transferencia de nuevos conocimientos para el desarrollo de capacidades emprendedoras y una amplia socialización de las mismas**, en consonancia con las líneas de actuación marcadas por el Proyecto *Empléate*.

- ❖ Son necesarios ***nuevos proyectos destinados a la socialización de las capacidades emprendedoras***. La formación en capacidades emprendedoras se ha convertido en una necesidad imperiosa para afrontar los cambios en la actual sociedad y el acceso a esta formación deber ser democrático y social para toda la ciudadanía.

---

<sup>12</sup> Institute for Training in Intercultural Management. Basado en las investigaciones del Profesor Geert Hofstede, de la Universidad de Maastrich. Material facilitado por WIDE WORLD.

<sup>13</sup> Grado de sensibilidad de una sociedad al sentimiento de amenaza por situaciones ambiguas

<sup>14</sup> Grado en que una sociedad muestra una perspectiva pragmática y orientada al futuro frente a un punto de vista más normativo y a corto plazo

- ❖ El desarrollo de las cualidades y capacidades emprendedoras, para muchas personas, podría situarse en la meta *de la responsabilización personal frente al mundo laboral*. Tanto en el fomento del autoempleo como en la creación de empresas debería estar presente el intento de lograr una filosofía de actuación que genere responsabilidad y autonomía personal ante la inserción laboral.
- ❖ Es imprescindible dar un fuerte impulso al desarrollo de las *destrezas necesarias para la generación del empleo propio, y en este contexto de autonomía, crear e inventar respuestas a necesidades, en forma de ofertas para las demás personas*. Hacen falta personas para capitalizar las ideas, los conocimientos y la innovación, en proyectos empresariales, productos y servicios que el resto pueda consumir o utilizar.
- ❖ Las personas emprendedoras son, en efecto, personas que generan nuevas ofertas y oportunidades para su comunidad. Son personas necesarias para avanzar en la construcción de una sociedad diversa, rica y solidaria. *La sociedad necesita a quienes emprenden* como garantía para el crecimiento del empleo, la generación de economía y de valor social. A su vez, las personas pueden encontrar en el emprendizaje una forma de dar respuesta a las expectativas personales, así como una forma de encontrar la fórmula para gestionar su propio empleo e inventar una vida laboral en la que el desarrollo profesional y personal sea posible y deseable.
- ❖ La cultura emprendedora *comienza con la adquisición de destrezas básicas* relacionadas con la capacidad de iniciativa, la fuerza motivacional y las cualidades emprendedoras. Va mucho más allá de un plan de negocio, del estudio de la viabilidad de la idea y de la capacitación para la gestión de la misma.
- ❖ Todo ello ha de *dirigirse, tanto a quienes ya han tomado la decisión o han dado el primer paso para llevar a la práctica una acción emprendedora, como a quienes no han adoptado esta decisión* ya que su capacitación les situará de manera más favorable en el momento en el que

podrían plantearse. Se trata de dar a conocer las oportunidades que, mediante la adquisición de capacidades emprendedoras, se abren para la vida profesional y personal de los individuos. Por ello, entendemos que en un Proyecto como *Empezate* se puede plantear un ***amplio espectro de objetivos, niveles e itinerarios de fomento, capacitación y formación emprendedora.***

- ❖ Partimos de ***carencias y dificultades para la extensión de la cultura emprendedora a través del sistema educativo.*** La rigidez de la normativa a la que están sujetos los planes y programas curriculares en todos los ciclos y sistemas y la falta de oportunidades para la formación del personal docente en esta materia, no facilita la presencia de la cultura emprendedora en los programas educativos. Aparece también, ***la falta de una acción concertada por parte de todos los agentes*** capaces de influir en la introducción de valores emprendedores (familia, medios de comunicación, política, arte...)
- ❖ No obstante, ***contamos con entidades y personas con gran experiencia y conocimientos para el fomento del emprendizaje,*** tanto en el ámbito formativo, como en las organizaciones empresariales. Por otro lado, ***existen métodos, herramientas y materiales de gran utilidad para la transferencia y educación de las competencias emprendedoras.***
- ❖ Todo apunta a la ***conveniencia de crear redes y alianzas*** no sólo para la realización de proyectos piloto, sino para la construcción de un modelo estable que articule la oferta de información, asesoramiento, acompañamiento previo, formación y desarrollo de habilidades emprendedoras y, en definitiva, ***el impulso del potencial emprendedor de la población considerando las diferencias y necesidades específicas de cada uno de los grupos que la constituyen.***
- ❖ El fomento de la cultura y de la iniciativa emprendedora puede reforzarse, también, a través del ***logro de objetivos en el orden administrativo, legal y normativo.*** Ordenación e intensificación de las ayudas económicas, facilitación y simplificación de trámites administrativos, reducción de costes,

eliminación de cargas sociales y fiscales, podrían reforzar la iniciativa emprendedora. Contamos con ejemplos como en Francia, donde las personas emprendedoras son, al mismo tiempo, empleadas y en Bélgica, donde han adaptado la legislación sobre la insolvencia.<sup>15</sup>

- ❖ Finalmente, como forma de dinamizar la cultura emprendedora en nuestra región cabe ***atender y aprender de las buenas prácticas desarrolladas en el ámbito nacional y europeo***, incluso, mirar hacia países y culturas más emprendedoras que la europea.

---

<sup>15</sup> Cfr. *Libro verde. El espíritu empresarial en Europa*.

### 5.3. Pautas y sugerencias para la actuación

---

En el marco de este trabajo, no cabe el planteamiento concreto de herramientas de actuación, sin embargo todas las aportaciones incluidas en este estudio nos permiten avanzar en algunas reflexiones sobre la necesidad de la implantación de herramientas metodológicas a utilizar en un proyecto como *Empléate* que trabaja el desarrollo de la cultura e iniciativas emprendedoras.

Aunque la elaboración detallada de una herramienta diagnóstica que reúna las definiciones y parámetros de cada una de las variables y las preguntas tipo para su medida, está en manos de quienes ejecutan el Proyecto y supone un trabajo metodológico de naturaleza diferente al estudio *Qué es para ti empezar*, a continuación recogemos, en este último capítulo, unos breves apuntes sobre las características básicas de las herramientas necesarias para la actuación. Estos son el diagnóstico personalizado de autoempleabilidad, los niveles e itinerarios de intervención y algunos aspectos clave para el impulso de los factores motivacionales.

#### **Diagnóstico personalizado de autoempleabilidad o de potencial emprendedor**

Tal como hemos querido adelantar en la introducción a la cuarta parte del presente informe y tal como el propio *Proyecto Empléate* ya tiene planteado en su modelo de intervención, *“la persona es, indisociable de una realidad y de un entorno concreto con el que interactúa,... está situada en el centro y es la protagonista activa de su propio proceso de desarrollo”*.<sup>16</sup>

En relación con el emprendizaje, tan importante es el interés por la aproximación y conocimiento de las percepciones, condicionantes y rasgos de las personas desde su pertenencia a un grupo, como mantener un enfoque del proceso emprendedor centrado en la persona, su singularidad y personales características y situación.

El **diagnóstico de autoempleabilidad** será el resultado valorativo del posicionamiento de una persona en las diversas dimensiones que inciden directamente en su potencial emprendedor, es decir, las motivaciones, las competencias y las posibilidades personales, sin olvidar el proyecto emprendedor y su viabilidad.

Esta valoración se haría sobre una **herramienta diagnóstica** que permita evaluar donde se encuentra cada persona en cada una de las dimensiones del emprendizaje, para, desde esa valoración, hacer una propuesta del nivel de actuación y de itinerario de mejora de la autoempleabilidad o de las capacidades emprendedoras de la misma.

Una herramienta útil para un diagnóstico de estas características ha de aproximarse, todo lo posible, a un planteamiento que al menos considere los siguientes aspectos<sup>17</sup>:

- a) **descriptivo y de elaboración del perfil psicoprofesiográfico** de la persona.
- b) **valorativo y de medición**, mediante instrumentos existentes, de cualidades emprendedoras.
- c) **diagnóstico**, que determinará la derivación a los recursos adecuados y la propuesta de itinerarios y acciones, en función de las oportunidades y necesidades detectadas.

Las variables que se deben recoger y medir son todas aquellas que pueden incidir en la autoempleabilidad y en el potencial emprendedor y que se han detallado en la descripción de las dimensiones del emprendizaje. La selección de variables se podría hacer, por ejemplo, sobre la base de:

- a) Aspectos personales (datos formativos, laborales y sociales).
- b) Posicionamiento frente al mercado laboral y cultura de trabajo.
- c) Aspectos motivacionales hacia el autoempleo: valores, intereses, necesidades, estilos de vida...

---

<sup>16</sup> Cfr. *Pautas para incorporar el enfoque psico-social en el Proyecto Empléate*.

<sup>17</sup> En el proyecto Empléate se ha definido una **entrevista diagnóstica** que tendría esta finalidad.



- d) Perfil emprendedor: personalidad emprendedora (dimensiones del espíritu emprendedor y de las características emprendedoras)
- e) Aspectos competenciales: competencias básicas profesionales<sup>18</sup>; competencias técnicas, profesionales u ocupacionales, nivel de desarrollo de habilidades emprendedoras, grado de competencias para la gestión empresarial... etc.
- f) Aspectos de posibilidad personal: aspectos legales, económico-financieros, existencia de obstáculos sociales y factores de contexto.
- g) Valoración de las principales barreras internas (resistencias cognitivas y emocionales) que pueden incidir en el proceso de emprendizaje, es decir, idealizaciones, negaciones, racionalizaciones, dependencias, proyecciones...
- h) Pre-valoración del proyecto o idea de negocio: aspectos previos de viabilidad, de competencia, etc.

Del resultado de esta posible valoración diagnóstica que proponemos, se obtendría lo que hemos llamado **nivel de auto-empleabilidad o potencial emprendedor**, es decir, tanto quienes orientan como quienes reciben la orientación<sup>19</sup>, sabrán cual es su posicionamiento ante el proceso de emprender y se podrá optar por un determinado nivel de intervención y unos determinados itinerarios o programas de acciones, vinculados a dichos niveles y concretar así, su grado de participación e implicación en el Proyecto, con mayor o menor intensidad y duración.

### **Niveles de actuación en el proceso de emprendizaje**<sup>20</sup>

El establecimiento de estos niveles de actuación se plantea con el fin de poder relacionar los programas de apoyo al emprendizaje con las situaciones de partida de persona ante el proceso de emprendizaje. Éste es obtenido sobre la base de un diagnóstico de auto empleabilidad o potencial emprendedor personalizado, teniendo en

---

<sup>18</sup> Algunos estudios seleccionan ocho competencias básicas profesionales para medir la empleabilidad que también podrían ser útiles hacia el autoempleo: Comunicación, Responsabilidad, Imagen física, Fuerza y Energía, Trabajo en equipo, Iniciativa y Dinamismo. Cfr. *El diagnóstico de la Empleabilidad. Desarrollo de una metodología general de medición y mejora de la empleabilidad*. Fundación Tomillo. Madrid. 2000.

<sup>19</sup> Así como esta prevista en el Proyecto la entrevista diagnóstica, lo está también la entrevista de devolución, según el modelo de diagnóstico de empleabilidad utilizado, adaptado del modelo presentado en el texto ya citado de la Fundación Tomillo, Página 29.

<sup>20</sup> Cfr. Manuel Basagoiti. *El perfil y el rol del orientador sociolaboral en la Fundación Tomillo*. Fundación Tomillo, (s.f.)

consideración, en el programa de acciones, el itinerario y los aspectos globales del grupo de pertenencia.

***Un primer nivel de atención*** incluiría las **actividades puntuales y de corta duración**, de carácter informativo, motivador y de asesoramiento para el autoempleo y la creación de empresas. Éstas irían dirigidas a las personas que podemos definir con un ***alto potencial de emprendizaje*** o alto nivel de autoempleabilidad, ya que parten de un buen nivel de cualificación profesional y conocimiento del sector, de una definición de su iniciativa emprendedora, de un nivel adecuado de preparación en gestión empresarial y en competencias y no tienen graves impedimentos que les imposibiliten esta opción.

Lo que se les ofrecería sería la utilización de unos recursos complementarios, que se centran, en mayor medida, en el proyecto emprendedor y que implican acciones de información sobre formulas jurídicas o trámites, orientación sobre mercados o planes de viabilidad empresarial. En definitiva recursos que reforzasen, facilitasen o mejorasen la implementación de una idea de negocio tal y como se viene haciendo por parte de diversas entidades públicas y privadas.

***El segundo ámbito o nivel*** de atención estaría definido por una intervención más amplia en cuanto a la población a la que se dirige, ya que se trataría de la atención a personas con un nivel intermedio de autoempleabilidad o potencial emprendedor, con carencias y dificultades ante la posibilidad laboral del autoempleo o de desarrollo de un proyecto emprendedor. En este caso el tipo de intervención se centra en actividades de diagnóstico, de motivación, así como acciones formativas y de orientación para el desarrollo de competencias profesionales o capacitación emprendedora: cualidades y habilidades, gestión empresarial y asesoramiento global para implementar el proyecto. Se plasmaría en itinerarios de duración media, que pueden oscilar entre tres y doce meses, según el nivel de partida y la complejidad del proyecto.

***Un tercer nivel***, el más complejo, sería el de las intervenciones más profundas y de mayor duración que inciden en variables personales y culturales. Estaría encaminado a trabajar al nivel de habilidades sociolaborales y adquisición de competencias personales básicas. En este tipo de intervenciones las metas se situarían en términos de avance

en el posicionamiento y mejora en la capacitación técnica, emprendedora y empresarial. Es un tipo de intervención con enfoque adaptativo y de posicionamiento social igualitario.

A continuación sintetizamos en un cuadro resumen los niveles, ámbitos de actuación, características y tipos de actuaciones, a quiénes se dirigen y la colaboración oportuna en cada caso.

Nivel de atención	ÁMBITO Y OBJETIVO DE LA ACTUACIÓN	TIPO DE RECURSOS	CARACTERÍSTICAS DE LAS ACTUACIONES	TIPOS DE ACTUACIONES	DIRIGIDA A PERSONAS CON	COLABORACIÓN
Nivel 1	Laboral	RECURSOS DE AJUSTE	Acciones puntuales y de corta duración  Itinerarios de asesoramiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Información</li> <li>- Asesoramiento empresarial</li> <li>- Seguimiento proyecto</li> </ul>	Nivel alto de autoempleabilidad o buen potencial para el emprendizaje  Necesidades de logro laboral.	Entidades ámbito laboral, empresarial y financiero.
Nivel 2	Formativo-laboral	RECURSOS DE DESARROLLO PERSONAL y COMPETENCIAL	Procesos de duración media  Itinerarios formativo laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Información</li> <li>- Orientación</li> <li>- Formación técnica complementaria</li> <li>- Capacitación emprendedora</li> <li>- Formación en gestión empresarial</li> <li>- Asesoramiento empresarial</li> <li>- Seguimiento proyecto</li> </ul>	Nivel medio de autoempleabilidad  Necesidades de mejora y estabilidad laboral y de empleo	Entidades ámbito laboral educativo y formativo
Nivel 3	Socio-laboral	RECURSOS ESPECIALIZADOS DE ADAPTACION Y POSICIONAMIENTO SOCIAL	Proceso a Largo plazo  Itinerarios socio-laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Información</li> <li>- Orientación y acompañamiento social</li> <li>- Desarrollo de destrezas y competencias básicas</li> <li>- Formación técnica básica y complementaria</li> <li>- Capacitación emprendedora</li> <li>- Formación en gestión empresarial</li> <li>- Asesoramiento empresarial</li> <li>- Seguimiento proyecto</li> </ul>	Bajo nivel de auto-empleabilidad  Situaciones de desigualdad y discriminación	Profesionales y entidades del ámbito social y personas expertas en procesos de inclusión social.

## **Itinerarios del autoempleo**

Los itinerarios en el ámbito de actuación socio-laboral se han descrito como *aquel conjunto de actividades secuenciadas que las personas atendidas deben recorrer con el fin de facilitarles recursos para que gestionen con autonomía su propio proceso de inserción sociolaboral.*<sup>21</sup>

El itinerario forma parte de un proceso, tienen un carácter pedagógico o formativo en sí mismo y se fundamenta en la consecución de una transformación o cambio.

Lógicamente los itinerarios son los que se han de adaptar a las necesidades de las personas y no a la inversa, ya que si necesariamente tienen un carácter programático o planificador y están limitados por el tiempo y los recursos disponibles del Proyecto, han de ***construirse de modo abierto, flexible y dinámico***, de modo que tengan ***capacidad de adaptación*** a las necesidades, los logros, las expectativas de las personas que los recorren.

Los diversos itinerarios de autoempleabilidad, como el resto de itinerarios de inserción laboral o socio-laboral, han de definirse sobre la base de elementos como: enfoque integrador, posicionamiento en situación de equidad a las personas con respecto al resto de la ciudadanía, fomento de la autonomía y co-responsabilidad en el proceso, entre otros.

Estas pautas de actuación basadas en el diagnóstico personalizado, los niveles de intervención pre-definidos e itinerarios, sólo pueden llevarse a efecto si van acompañados de un determinado estilo de trabajo, así como una clara definición de funciones del personal técnico adscrito a los programas de inserción laboral por cuenta propia.

---

<sup>21</sup> Cfr. J.C. Ceniceros Estévez; E. Oteo Antuña. *Orientación Sociolaboral basada en Itinerarios. Una propuesta metodológica para la intervención con personas en riesgo de exclusión*. Fundación Tomillo. Madrid 2003, Página 86.

Las principales funciones de este personal técnico, **Informativa, Asesora, Formadora, Mediadora y de Acompañamiento social**, deberían distribuirse y diversificarse, en función de los niveles de intervención establecidos.

### **El impulso de los factores motivacionales**

Como hemos expuesto a lo largo del informe de resultados, el conflicto de motivaciones que da lugar a la acción de empezar, es difícil de resolver. El mismo hecho de empezar presenta conflictos múltiples de aproximación – evitación ya que son múltiples los motivos y factores que nos atraen o nos frenan ante la decisión de empezar. Según esto, las personas potencialmente emprendedoras, van a verse inmersas en un cierto conflicto motivacional en diferentes grados de intensidad. El conflicto de motivaciones se ha hecho patente en las personas participantes en el estudio, a través de expresiones como *“la idea me atrae...pero da miedo”, “puede tener ventajas...pero están los inconvenientes...”*

En el trabajo dirigido a la promoción de una iniciativa emprendedora, lo importante será trabajar sobre los factores motivacionales que van a determinar, finalmente, el balance entre motivaciones y su intensidad, por un lado y la percepción de riesgo y dificultades, por otra. El trabajo sobre los factores motivacionales, podría ir en las siguientes direcciones:

- ❖ En la de reforzar los elementos de interés trabajando sobre ventajas y elementos facilitadores, por ejemplo, mediante el desarrollo del conocimiento. El hecho de despejar y aclarar elementos inciertos o desconocidos, puede favorecer el conocimiento real de las ventajas.
- ❖ Acortando la distancia psicológica desmontando barreras del imaginario: representaciones sociales, prejuicios y estereotipos, trabajando la eliminación de obstáculos y dificultades de tipo subjetivo, minimizando el temor a asumir riesgos y actuando sobre el incremento del nivel de seguridad personal.
- ❖ Trabajando sobre las competencias emocionales y los estados de ánimo, apoyando el conocimiento, el control emocional y las emociones que alimentan

el espíritu y las capacidades emprendedoras. Por el contrario, las personas ancladas en emociones negativas (miedo, resignación, melancolía... sea por la causa que sea) no están en disposición de emprender con éxito y hay que trabajar con ellas.

- ❖ Trabajando, mediante el lenguaje, la creación de nuevas realidades. Una utilización básica del lenguaje, de la conversación y de la narración, para producir acción y transformación, se convierte en la principal herramienta para construir proyectos.
- ❖ Con entrenamiento en procesos de toma de decisiones y mejorando las habilidades para la resolución creativa de problemas.
- ❖ Aportando herramientas para el desarrollo de competencias y capacidades que eliminen algunas de las dificultades que se plantean las personas emprendedoras.
- ❖ Trabajando con clientela en sentido amplio. No sólo con las personas que comprarán un producto o servicio sino también con las que proveen de recursos, las que financian, las que recomiendan que se compre (prescriptores), las de la competencia... etc.
- ❖ Promocionando redes de personas para crear proyectos, para hacer equipos que puedan sumar fuerzas y objetivos. Generando relaciones, identidades y estilos que a las personas les guste habitar y compartir.
- ❖ Diseñando modelos, prototipos, imágenes, proponiendo ejemplos, conociendo negocios o empresas similares en otros lugares.
- ❖ Trabajando sobre las consecuencias del fracaso. En nuestra cultura no está bien visto fracasar. La gente se decepciona y no recibe una segunda oportunidad. Para estimular el espíritu emprendedor habría que empezar por

construir una cultura donde no tenga cabida tanta culpabilización, ni la penalización severa al fracasar.