

## La formación profesional para las empresas: Un vistazo desde la Unión Europea

### *Vocational training for business: A look from the European Union*

**Alicia Urquilla Castaneda**

Máster en Creación y Dirección de Empresas de Nebrija Business School.  
Licenciada en Administración de Empresas de la Universidad Dr. José Matías Delgado.  
Investigadora Asociada, ICTI-UFG  
aliciaurquicasta@gmail.com

#### RESUMEN

En este artículo se presentará un vistazo sobre los condicionantes externos que determinan la educación comprendida en el espíritu empresarial y su importancia en la Unión Europea. Además, cómo la educación y la formación de profesionales influyen en la competitividad de las empresas, exponiéndose una visión general de la situación actual en Europa sobre este tema, lo que se considera importante en el método enseñanza-aprendizaje, algunos ejemplos exitosos de buenas prácticas europeas en la formación de profesionales, las conclusiones y las recomendaciones.

**Palabras clave:** educación, formación, formación profesional, empresas, espíritu empresarial, Unión Europea.

#### ABSTRACT

*This article will present an overview of the external factors that determine education within the entrepreneurship and its importance in the European Union. Also, how the education and training of professionals influence the competitiveness of enterprises, exposing an overview of the current situation in Europe on this issue, which is considered important in the teaching-learning method, some successful examples of good practice European in the training of professionals, conclusions and recommendations.*

**Keywords:** education, training, vocational training, business, entrepreneurship, European Union.

## Introducción

Los países de la Unión Europea tienen como convicción que la formación profesional del capital humano es indispensable para el progreso económico y para optimizar la empleabilidad de los individuos. En este sentido, la Unión Europea se preocupa por todas las etapas de sus ciudadanos, ya sean adultos, empleados, desempleados y jóvenes, y se esmera en proveer las capacidades y calificaciones para que puedan desarrollarse como empresarios o empleados.

En Europa el recurso humano instituye un activo trascendental, por ese motivo convendría transformarse en la médula de las políticas de la UE. De igual forma, invertir en el capital humano y que el Gobierno impulse esta iniciativa serán fundamentales para que la Unión Europea pueda obtener un estatus económico basado en el conocimiento y también para avalar que este cambio económico no acreciente las dificultades de pobreza, exclusión social y falta de empleo.

Por lo antes descrito, los días 23 y 24 de marzo de 2000 el Consejo Europeo se reunió en Lisboa con el objetivo de concertar un nuevo objetivo estratégico para los siguientes 10 años, con el fin de fortalecer los puntos anteriores lo que ha inducido a un aprendizaje continuo el cual estriba en “Convertirse en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social” (Consejo Europeo, 2000).

En este contexto estratégico es como la formación y la educación de los individuos,

basado en el conocimiento, adquieren un nivel de alta envergadura porque tienen que adecuar los sistemas de formación y educación de la Unión Europea a lo que requiere la sociedad del conocimiento, para ser competitivos respecto a lo que se ofrece a todo nivel para los empleos europeos. La formación continua se considera “un componente básico del modelo social europeo” (Consejo Europeo, 2000).

## Espíritu empresarial

Conceptualmente hablando se define el espíritu empresarial o emprendedurismo como el hecho de ser un emprendedor y básicamente se refiere a “aquella persona que identifica una oportunidad y organiza los recursos necesarios para ponerla en marcha”<sup>1</sup>

De acuerdo a EUR-Lex, sitio que aloja información legal de la Unión Europea, se define de la siguiente forma<sup>2</sup>: “El espíritu empresarial consiste en la habilidad de un individuo para convertir ideas en actos. Incluye la creatividad, la innovación y tomar riesgos, así como la habilidad para planificar y gestionar proyectos destinados a lograr objetivos. Es un apoyo para todos en la vida cotidiana del hogar y en la sociedad, hace que el empleado sea más consciente del contexto de su trabajo y más capaz de aprovechar sus oportunidades, es la base sobre la que los empresarios pueden establecer una actividad social o comercial”.<sup>3</sup>

---

1 Ver definición en: [http://es.wikipedia.org/wiki/Esp%C3%ADritu\\_empresarial](http://es.wikipedia.org/wiki/Esp%C3%ADritu_empresarial)

2 Ver texto en: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX:52006DC0033>

3 Comunicación de la Comisión “Fomentar la mentalidad empresarial mediante la educación y la formación”, COM (2006) 33 final.

De acuerdo a lo expuesto en el párrafo anterior se puede determinar que la educación tiene relación con el espíritu empresarial pero no pueden confundirse sus propias funciones, ya que al mencionar la educación se viene a la mente estudios de *management* o económicos, pero realmente lo que se trata es de enseñar habilidades, creatividad, actitud, innovación y brindarles la información que les servirá para emplearse por su propia cuenta.

Este método es una manera de hacerlos emerger en la vida real, en el aprender haciendo y experimentar que ellos pueden tomar riesgos, manipular los resultados y aprender de ellos. Así como ser creativos y enfrentar los problemas eficientemente.

Realmente el espíritu empresarial está sesgado a otras carreras profesionales y a otras tareas; los emprendedores que laboran con un sueldo conviven el espíritu empresarial, y obtienen un beneficio para ellos y para su propia empresa.

La educación y la formación profesional (EFP) adoptan diversas formas en los diferentes países, pero también pueden variar dentro de un mismo país.

Aparte del entorno de la formación profesional que usualmente se conoce, uno de los métodos más competentes para enseñar el espíritu empresarial es cuando los estudiantes colaboran en proyectos y actividades empíricas en donde se hace énfasis en el aprender haciendo y de esta forma, se obtenga la destreza del espíritu empresarial. Al enfocar la educación a solventar los problemas efectivamente y por ende lograr la pericia necesaria son factores claves para que las personas vayan mentalizando las capacidades empresariales.

Usualmente, los métodos de enseñanza más utilizados son las clases teóricas, los juegos de empresa basados en simulaciones por ordenador, las empresas de estudiantes, el trabajo de proyecto y en grupo, las visitas a empresas y las prácticas. A pesar de la amplia gama de herramientas pedagógicas existentes, en general los métodos actuales se consideran anticuados y poco eficaces.

Ello podría deberse a que no todos los profesores optan por métodos activos o a que no todos están capacitados para seguirlos.

Otro problema es la inexistencia de métodos interdisciplinarios de trabajo en proyectos concretos. La mayor parte de los profesores actuales no ha recibido formación en espíritu empresarial; por lo tanto, puede que no sepan enfocar adecuadamente su enseñanza.

La formación inicial y permanente del profesorado es de gran importancia, pero la educación en el espíritu empresarial aún no se incluye sistemáticamente en los programas de formación para educadores. En muchos casos, la formación en el lugar de trabajo la imparten organizaciones externas.

El modo más efectivo de garantizar que la competencia de los profesores en este ámbito sea adecuada y esté actualizada sería incluir el espíritu empresarial como una parte obligatoria de su educación. También es importante ofrecer educación complementaria a los profesores que ya han completado la inicial.

Tal vez sea necesario hacer aquí unos comentarios previos a toda situación de enseñanza.

### Consideraciones previas sobre la enseñanza-aprendizaje, según Jaime Llacuna Morena (1999):

- Se debería empezar por hablar de enseñanza-aprendizaje, entendiéndolo por ello que no se trata únicamente de enseñar, sino que se trata fundamentalmente de aprender. Esto sitúa al profesor, al enseñado y a la propia materia, objeto de enseñanza, en un nuevo plano: la necesidad evidente de que los conocimientos no sean mera transmisión sino adquisición operativa de los instruidos.
- De ello se desprende el concepto de eficacia docente, que poco tiene que ver con las horas de clase y mucho con las horas (el famoso tiempo), dedicadas a la consolidación de los nuevos conocimientos. Esta adquisición de conocimientos debe ser evaluada, tanto en el recuerdo inmediato como a lo largo del tiempo.
- Respecto al concepto del literal anterior de la eficacia docente, se logra entender que la eficacia citada está compuesta de tres perspectivas muy significativas:
  - a. Lo que se aprende tiene que permanecer en el tiempo.
  - b. Se compromete a ser competente para llevarlo a la práctica habitual del enseñado.
  - c. Se obliga a fortalecer enseñanzas nuevas, es decir tiene que viabilizar un quehacer autoformativo.
- No existe una enseñanza mágica capaz de solucionar los problemas con el mínimo esfuerzo y con la menor dedicación económica y personal. La acción que denominamos “formativa” transcurre en paralelo a un enorme conjunto de aplicaciones que realizamos en

el lugar de trabajo, sobre su organización e, incluso, sobre la red social a la que pertenece el trabajador.

- Un porcentaje importante de las actuaciones de los trabajadores son producto de actitudes. Una actitud es una predisposición, positiva o negativa, frente a un hecho externo.
- Ello supone que el trabajador se enfrenta a unas realidades materiales que debe interpretar y que de dicha interpretación surgirá la conducta segura, sana.
- Finalmente, y casi como conclusión derivada de lo dicho anteriormente, la misión de enseñar (formar) y de potenciar el aprendizaje supone la existencia de profesionales preparados para ello. La labor es tan compleja que no puede ser dejada en manos de personal no cualificado, a pesar de la buena intención o a pesar de que es creencia popular el dicho de que “de enseñar todos sabemos”.

## 1. Situación actual en Europa

### 1.1. Visión general

Generalmente los países europeos en la planificación de los estudios nacionales de formación profesional va comprendido el espíritu empresarial y en ciertos países, tales como Austria, Chipre, Estonia, Hungría, Luxemburgo, Polonia, Rumanía, España y el Reino Unido exponen que alrededor del 90 % al 100 % de los alumnos de educación profesional se integran en proyectos de espíritu empresarial en determinada etapa del recorrido de los estudios educativos profesionales.

En la gran mayoría es una asignatura optativa o sólo es obligatoria en determinadas partes del sistema de educación profesional. No obstante, el porcentaje arriba mencionado es solo una muestra ya que dependerá de la intensidad y efectividad de los resultados de los programas y las actividades que participen.

Cerca de la mitad de los países europeos tiene integrado los cursos de espíritu empresarial para la formación de especialistas con el objetivo de ayudar a que puedan emplearse por cuenta propia.

Por otro lado, el propósito de la educación en el espíritu empresarial es mucho más extenso, ya que su enfoque no solo tiene que ver con impulsar las competencias empresariales sociales sino que también incorpora la formación para el trabajo por cuenta propia en determinados entornos precisos de estudio.

En muchos casos la falta parcial de competencia de los profesores de espíritu empresarial se considera un problema, al menos en lo que respecta a su experiencia práctica en espíritu empresarial, sino a sus conocimientos teóricos. Es muy importante que se produzcan mejoras en este ámbito. La mayor parte de los países ofrecen a los profesores cursos de formación en espíritu empresarial, pero son pocos los que lo hacen con un enfoque sistemático.

Sin embargo, es interesante señalar que incluso en los países donde el espíritu empresarial se incluye en los planes de estudios nacionales, existe la impresión de que la situación aún no es satisfactoria y sigue habiendo un vacío que se ha de colmar.

De acuerdo al Proyecto de Procedimiento BEST<sup>4</sup>, el cual brinda el informe final del grupo de expertos en relación al espíritu empresarial en la educación y la formación de profesionales, indica a continuación ciertas razones principales de las debilidades reveladas:

- El espíritu empresarial no está incluido en todas las partes del sistema de EFP.
- La participación de los estudiantes es limitada.
- Los métodos de enseñanza no son eficaces.
- Se echa en falta el elemento práctico del espíritu empresarial.
- Los profesores no son plenamente competentes.
- El espíritu empresarial no está vinculado a materias de formación o profesiones concretas.
- El empresariado no se involucra suficientemente.

Por otra parte, en la inmensa mayoría de los países a los centros escolares no les resulta demasiado difícil encontrar empresarios y otros profesionales del mundo empresarial dispuestos a acudir a las aulas. Normalmente, que el resultado sea positivo dependerá de la iniciativa proactiva del centro escolar o del profesor. Por lo tanto, en la mayor parte de los casos no se considera un problema. No obstante, puede resultar difícil garantizar la participación de las pequeñas empresas y microempresas.

Las organizaciones sin ánimo de lucro (ONG) desempeñan un importante papel en la educación del espíritu empresarial en los centros escolares de EFP, especialmente ofreciendo programas basados en la experiencia práctica y trabajando en proyectos. Por lo general, mantienen vínculos estrechos con el mundo empresarial, y a menudo

<sup>4</sup> Mayor información del Proyecto BEST disponible en: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=URISERV%3An26113>

reciben algún tipo de apoyo de las autoridades públicas. En particular, redes europeas como *Junior Achievement-Young Enterprise* (JA-YE)<sup>5</sup> y *Europa-Pen*<sup>6</sup> promueven ampliamente programas de miniempresas o de empresas virtuales en los que los estudiantes han de trabajar en organizaciones empresariales reales o no. Estos programas están muy extendidos y presentes en todos los países europeos (por ejemplo, según JA-YE el 80 % de los centros escolares de EFP daneses y el 66 % de los noruegos ofrecen a los estudiantes la posibilidad de crear miniempresas).

## 2. Casos de buenas prácticas

A continuación se presentan casos que explican diversos objetivos, metas, métodos y soluciones. Estos no se consideran como los más destacados de Europa, ya que agregarlos a todos sería una lista muy extensa de casos de buenas prácticas, pero sí es una elección representativa de ellos.

### 2.1. Certificado de Competencias del Empresario (Austria)

Como una cualificación<sup>7</sup> adicional es considerado el “Certificado de Competencias del Empresario” concerniente a los conocimientos técnicos económicos y a las competencias empresariales. Este programa, además de ofrecer un consistente conocimiento económico, toma en cuenta las características

---

5 Disponible en: [www.ja-ye.org](http://www.ja-ye.org).

6 Disponible en: [www.europen.info](http://www.europen.info).

7 Preparación necesaria para el desempeño de una actividad, en especial de tipo profesional.

de cada individuo. Es de esta forma como se pretende apoyar que la economía mantenga una dirección efectiva y también provocar que los jóvenes tengan actitudes empresariales. Lo que se intenta es incrementar la suficiencia de establecer una empresa, brindándole un rumbo moderno y encauzado al aprendizaje. Su fin es que el emprender una empresa se valore como algo atractivo dentro de la carrera profesional. Al finalizar el programa, se obtiene un certificado con el cual se puede verificar la experiencia (cualificación) obtenida a través del mismo sumando una ventaja su participación.

### 2.2. Centro de conocimientos “Competento” (Bélgica)

Esta amplia iniciativa desarrollada en Flandes incluye dos líneas principales de acción:

- a. *Un Centro de conocimiento virtual*<sup>8</sup> con una gran base de datos de materiales (documentos sobre política e informes de investigación; modelos, métodos y materiales pedagógicos e instrumentos de análisis de las competencias empresariales), iniciativas, información, actos y concursos.

Este Centro de conocimiento virtual, que es una plataforma única de difusión de todo tipo de material sobre la educación en el espíritu empresarial entre los profesores, constituye una plataforma de intercambio entre supervisores pedagógicos, profesores y educadores, instructores de cursos específicos y representantes empresariales, que son los intermediarios ideales.

---

8 Disponible en: [www.competento.be](http://www.competento.be).

b. La Semana de la “*Clase empresarial*”, que tiene como objetivo dar a conocer acciones relacionadas con el espíritu empresarial en las escuelas y centros de formación, a lo largo de una semana. Se edita un folleto para animar a participar.

Todas las ideas e iniciativas creativas e innovadoras tienen las mismas oportunidades de que las conozca el público objetivo. Se contacta con todos los socios del ámbito de la educación y la formación, con lo que se consigue un amplio apoyo para la transferencia de nueva información y el intercambio de conocimientos y experiencias relacionadas con las competencias empresariales y el espíritu empresarial.

Antes de que se creara el sitio web de *Competento*, la amplia gama de métodos e iniciativas estaba fragmentada y resultaba confusa para el usuario. La base de datos de *Competento* proporciona una visión general de las opciones que hay en Flandes para promover el espíritu y las competencias empresariales, así como de numerosas iniciativas internacionales. Desde el sitio web de *Competento* se difunden las buenas prácticas. Todos los ejemplos se pueden encontrar en un mismo sitio. Los profesores, formadores y otros interesados en la educación pueden suscribirse al boletín para recibir información sobre las nuevas actividades.

### 2.3. Proyecto conjunto del Ministerio de Economía y Energía y *Junior Achievement* (Bulgaria)

En Bulgaria, un proyecto conjunto del Ministerio de Economía y Energía y *Junior Achievement* contempla el desarrollo de Centros para el Espíritu Empresarial en las escuelas

profesionales y la promoción del espíritu y las competencias empresariales de los estudiantes en esas escuelas. Se han creado cuatro de estos centros en sectores industriales diferentes (arquitectura y construcción; alimentación y tecnologías de la alimentación; sector textil y de las prendas de vestir, y silvicultura y tratamiento de la madera). En el marco del proyecto, los estudiantes crean una miniempresa (tres por escuela) y la dirigen durante un año.

El curso, que se ofrece como materia optativa a todos los estudiantes a partir del 11.º grado, está homologado por el Ministerio de Educación y Ciencia. Se ha creado un Club empresarial con representantes de la comunidad de empresas locales y expertos de los sectores industriales pertinentes que apoyan la ejecución y aportan experiencia práctica. Los estudiantes, las escuelas y la comunidad local cooperan en la organización y la promoción de actos como ferias comerciales, concursos y proyectos conjuntos.

Este modelo ha tenido muy buena acogida, por ser una asociación sostenible entre los sectores público y privado que resulta innovadora en diversos aspectos y cuenta con la participación de la comunidad empresarial. En primer lugar, la participación de los estudiantes propicia la concienciación y el apoyo a la promoción del espíritu empresarial en las comunidades locales. En segundo lugar, crea un vínculo entre el lugar de trabajo real y la educación y da a ésta una orientación hacia el mercado mucho más acusada, pues ayuda a desarrollar las nuevas competencias necesarias para la economía globalizada. En tercer lugar, el profesor actúa como consultor (tutor) y se adoptan métodos de enseñanza no tradicionales.

#### 2.4. Proyecto del FSE “Desarrollo de los estudios de espíritu empresarial” (Estonia)

Este proyecto lo ejecutaron, con apoyo financiero del Fondo Social Europeo (FSE), la Fundación “*Innove*” y diversos socios (seis escuelas profesionales y la Cámara de Comercio e Industria Estonia), entre septiembre de 2005 y agosto de 2008.

Dio lugar al desarrollo de tres nuevos módulos de espíritu empresarial que se pueden adaptar a diferentes planes de estudios de la EFP:

- Un *módulo básico* de 40 horas dirigido a los estudiantes de las escuelas profesionales que siguen una educación básica.
- Un *módulo de espíritu empresarial* de 40 horas para los estudiantes del segundo ciclo de la educación profesional postsecundaria.
- Un *módulo optativo* de 80 horas titulado *Evaluación de los resultados empresariales y gestión de retos empresariales* para los estudiantes de educación profesional secundaria.

Al enunciar el *módulo básico* se ha programado en apoyo a los estudiantes para facilitarles a concebir el mundo laboral y para razonar la economía de mercado, esto con el objetivo de inyectar la labor investigativa en relación a la carrera profesional, el sentido común del desempeño de la empresa y las nociones básicas de la formación y la administración de una compañía.

En el *módulo empresarial* se ha enfocado en el entorno de las empresas estonias, en la formación de las empresas y en la actividad empresarial. En la actividad empresarial se

ofrece que los estudiantes tengan la conveniencia de experimentar sus conocimientos a través de la práctica y las habilidades que han alcanzado; es decir, que los estudiantes tendrán que llevar a cabo la planificación, la fundación y la administración (actividad empresarial) de su propio negocio y deberán presentar un reporte ejecutivo basado en dicha actividad.

El *módulo optativo* se ha centralizado en la valoración de los rendimientos empresariales y en la administración de los desafíos empresariales, incluyendo asimismo las actividades empresariales. Entre los procedimientos de instrucción planteados se encuentran la lluvia de ideas, el trabajo en equipo, el método basado en casos, la preparación enfocada en proyectos y las tareas individuales.

Durante el periodo del proyecto se desarrollaron y se entregaron, a las escuelas piloto, materiales pedagógicos pertinentes, manuales del profesor y guías del usuario para el aprendizaje basado en proyectos de los nuevos módulos. Las simulaciones y los vídeos también fueron componentes importantes del proyecto. Entre ellos destacan la simulación “Pizzería”<sup>9</sup> (gestión de una pizzería) y un vídeo de entrevistas con empresarios.

#### 2.5. Certificado profesional de peluquería (Francia)

En Francia los programas que ofrece el sistema de educación pública incluyen componentes sobre la mentalidad empresarial y la puesta en marcha de nuevas empresas, especialmente en

---

<sup>9</sup> Disponible en: [www.pizzeria.ee](http://www.pizzeria.ee).

los ámbitos concretos en que cabe esperar que los titulares de un diploma se conviertan en jefes o directores de empresas.

El certificado profesional de peluquería intenta desarrollar el conjunto de competencias necesarias para crear, comprar o llevar una peluquería, que incluyen cómo dirigir una empresa, administración y contabilidad y gestión del personal. La enseñanza tiene como objetivo desarrollar las competencias analíticas, operativas y conductuales.

Las competencias previstas se centran en los siguientes puntos:

- Analizar el entorno económico y el mercado de la peluquería.
- Elegir una forma de comercio y una forma jurídica.
- Adquirir y financiar una empresa.
- Elaborar un plan de negocio.
- Decidir las políticas de inversión.
- Seleccionar a los proveedores.
- Dominar la comunicación comercial.
- Analizar los costes y los precios.
- Llevar la contabilidad.
- Gestionar el trabajo.
- Contratar personal.
- Motivar al personal.

## 2.6. Empresas virtuales con base en la escuela (Eslovenia)

Las empresas virtuales dan a los estudiantes una idea de la compleja estructura y el proceso de las empresas reales. El aprendizaje tiene dos resultados principales: por un lado, los estudiantes se forman la idea de cómo funciona

una empresa; por otro, desarrollan competencias y actitudes empresariales.

Las empresas virtuales se crean en escuelas empresariales formando parte del plan de estudios. Del mismo modo que las empresas reales, las virtuales están organizadas en varios departamentos, como personal, administración, *marketing*, contabilidad, logística, etc. Los estudiantes trabajan en diferentes departamentos. La formación es práctica e interdisciplinaria y está orientada a la resolución de problemas. Los estudiantes adquieren la capacidad de trabajar en equipo y de tomar decisiones y desarrollan la responsabilidad en el trabajo.

Además, adquieren otras competencias relacionadas con el espíritu empresarial, tales como la capacidad de negociar, la aceptación de riesgos y la capacidad de planificar y organizar el trabajo. Mediante *Europen-Pen* (la red europea de empresas virtuales) los estudiantes pueden establecer asociaciones internacionales con empresas virtuales de otros países.

Las empresas virtuales se han introducido en todas las escuelas empresariales del sistema esloveno de EFP. En 2007/2008 había 235 empresas virtuales, con 3,470 estudiantes.

## 2.7. Miniempresas de estudiantes y administración fiscal (Noruega)

En 2008, JA-YE Noruega tenía 12,500 estudiantes en 2,500 miniempresas de segundo ciclo de educación secundaria, lo que significa que llega aproximadamente al 20 % de todos los estudiantes que terminan el segundo ciclo de

educación secundaria. Entre el 60 % y el 70 % de los participantes estudia formación profesional. También se nombra un profesor del año y una autoridad escolar del año.

La cooperación entre la administración fiscal noruega y JA-YE Noruega en el Programa de empresas de estudiantes es muy buena. En determinado momento, los estudiantes y los profesores han de conocer la fiscalidad, el IVA, etc. La administración fiscal local proporciona esta información cuando la escuela la pide. Además, les da información sobre la economía sumergida y los riesgos de trabajar en negro. Por otra parte, se concede un premio a la mejor ficha financiera elaborada por una miniempresa. El premio lo presenta la administración fiscal.

Por último, los manuales de contabilidad para empresas de estudiantes y las normas nacionales incluyen un capítulo sobre miniempresas. Esta cooperación con las autoridades fiscales ha resuelto numerosos problemas potenciales, pues ha dado lugar a la creación de un marco de trabajo para las miniempresas.

Diferentes estudios han demostrado que la educación en el espíritu empresarial, como el método de las miniempresas, contribuye a una cultura más empresarial, y que los estudiantes que han recibido educación en el espíritu empresarial tienen como mínimo el doble de probabilidad de convertirse en empresarios más adelante. Además, estos estudiantes obtienen puntuaciones más altas en cuestiones sobre confianza en sí mismos, competencias de cooperación y motivación en la escuela.

## 2.8. Clubes “Make Your Mark” (Reino Unido)

El Gobierno financia una campaña nacional para sensibilizar acerca de la empresa y el espíritu empresarial. Esta campaña coordina actividades para apoyar a las escuelas en relación con la empresa, incluidas las actividades extracurriculares que se llevan a cabo por medio de los clubes *Make Your Mark*.

Los clubes *Make Your Mark* son una red nacional de grupos dirigidos por estudiantes que se reúnen en la escuela en horario extraescolar para ejecutar proyectos vivos de empresas. Los clubes ofrecen a los estudiantes una red de pares emprendedores de entre 14 y 19 años. El objetivo es ayudar a las escuelas a conseguir que los jóvenes desarrollen un pensamiento empresarial, asuman riesgos, tengan confianza en sí mismos, apliquen los conocimientos que han adquirido a lo largo de sus estudios y tengan ideas. Tras un intenso periodo de inscripción en el verano de 2008, la red tiene actualmente 484 miembros (368 escuelas y 116 centros de educación superior).

Los participantes obtienen una serie de ventajas, entre las que destacan las siguientes:

- Acceso gratuito a materiales sencillos, como una guía de creación de un club.
- Un sitio web seguro reservado a los miembros donde los alumnos y los profesores pueden intercambiar ideas.
- Concursos trimestrales con premios en metálico para ayudar a los estudiantes a desarrollar sus ideas.
- Un boletín que se edita periódicamente.
- Un certificado anual para cada miembro del club.

- Una invitación a un acto de la red nacional de clubes.
- La oportunidad de obtener el apoyo de los embajadores de la campaña.

El Club *Make Your Mark* constituye una oportunidad de desarrollar los intereses de los jóvenes en diferentes ámbitos curriculares como las matemáticas, la lengua inglesa, la ciudadanía, el diseño y la tecnología y los estudios empresariales. También es una buena manera de cultivar el talento empresarial y animar a los adolescentes a proponer ideas.

Los clubes *Make Your Mark* han demostrado su eficacia en la introducción de las escuelas en los aspectos más generales de la empresa, y especialmente en relación con el acceso a jóvenes profesionales del mundo empresarial/embajadores, la participación en redes de estudiantes con mentalidad empresarial y la aplicación de un mecanismo para que los jóvenes desarrollen sus ideas fuera de las aulas (en su tiempo libre).

### 3. Conclusiones

La formación es fundamental para el rendimiento económico de las empresas, como concluyen numerosos estudios sobre las contribuciones de la formación a la capacidad de innovación, el crecimiento y la productividad empresariales.

La formación refuerza los conocimientos y las competencias del personal, lo cual es un factor de innovación de procesos y productos; asimismo, mejora las perspectivas de supervivencia y crecimiento de las empresas.

La formación permite a trabajadores y directivos adoptar nuevas técnicas de producción y gestión, lo cual potencia la productividad.

Cuando el mercado no ofrece incentivos suficientes como para estimular la oferta de formación, la intervención pública puede estimular eficazmente la inversión de las empresas en formación. Para ello, los Estados (UE) pueden optar por un sistema de cofinanciación o bien estimular la oferta de formación en empresas, informando de los beneficios económicos y de otras repercusiones positivas. Asimismo, se puede apoyar a las pequeñas empresas en materia de consultoría, ejecución y gestión de sus actividades de formación.

Los desafíos que entrañan la mejora de la competitividad de Europa manteniendo el modelo social europeo, el envejecimiento demográfico, la reducción del desempleo, la respuesta a la demanda de competencias y la escasez de determinadas cualificaciones en el mercado laboral, la mejora del rendimiento económico de las empresas, he aquí algunos de los factores que condicionan el desarrollo de la FP y exigen su modernización.

La competencia y calidad de los profesores y formadores son pilares de las reformas de la FP en Europa. No han de ser sólo profesionales modernos, sino también estar familiarizados con los sistemas y las políticas educativas, conscientes de las implicaciones de nuevos mecanismos institucionales, capaces de dialogar con la industria y la comunidad local.

La responsabilidad de desarrollar las políticas en materia de educación y formación corresponde

al Gobierno nacional y al regional y local. Sin embargo, un enfoque europeo de este ámbito puede ayudar a garantizar una mayor coordinación entre las políticas nacionales, intercambiar mejores prácticas y experiencias y supervisar los logros conseguidos. La evaluación comparativa de las políticas y medidas existentes contribuirá a que las tendencias actuales se entiendan mejor y a fijar objetivos.

Los posibles indicadores de entrada podrían centrarse en estos aspectos: si la educación en el espíritu empresarial se recoge por escrito en la estrategia nacional de educación, si en los programas escolares se le asigna un tiempo, si se dispone de métodos basados en proyectos, si se cuenta con agentes clave en el ámbito que intervengan como socios, cuántas escuelas ofrecen estos programas y actividades y cuántos estudiantes participan.

#### 4. Recomendaciones

Algunas de las medidas recomendadas para las diferentes entidades públicas, privadas y académicas son las siguientes:

- Hacer que la exploración de la carrera profesional sea obligatoria e incluir el espíritu empresarial en la orientación profesional.
- Asesorar a los centros escolares y los profesores a la hora de diseñar los planes de estudios de la EFP y difundir experiencias y prácticas de éxito entre las escuelas de EFP.
- Apoyar a las organizaciones sin ánimo de lucro y a las ONG dedicadas a promover e impartir la educación en el espíritu empresarial, que

actúan como intermediarias entre las escuelas profesionales y las empresas.

- Llevar el espíritu empresarial a todos los ámbitos de estudio de la formación profesional: vincular la formación práctica en determinados ámbitos de estudio al objetivo del espíritu empresarial y prestar apoyo a los estudiantes interesados en crear una empresa.
- Hacer uso de métodos basados en la experiencia real (trabajo de proyecto con empresas reales o con la comunidad local, miniempresas de estudiantes, etc.).
- Garantizar el acceso a expertos (de empresas, asociaciones empresariales y ONG) que puedan dar formación y apoyo continuos.
- Las asociaciones empresariales deberían promover la colaboración entre las escuelas de EFP y las empresas y motivar al empresariado para que participe más en la educación en el espíritu empresarial.
- Buscar cooperación con la UE para la contribución en el intercambio de buenas prácticas, experiencias y métodos, como sensibilizar y supervisar el proceso.
- Por parte del Gobierno de El Salvador sería bueno someter una evaluación comparativa con los países de la UE relacionados con este tema y detectar los vacíos existentes.

#### 5. Bibliografía

Alexander, C.M. y otros. Building multicultural competencies in school counselor trainees: an

international immersion experience. *Counselor Education and Supervision*, 2005, vol. 44, p. 255-266.

Almeida, R.; Carneiro, P. *The return to the firm investment in human capital*. Bonn: IZA – Institute for the Study of Labor, 2006 (IZA Discussion papers n.º 1 937).

Black, S.E.; Lynch, L.M. How to compete: the impact of workplace practices and information technology on productivity. *Review of Economics and Statistics*, 2001, vol. 83, n.º 3, p. 434-445.

Burdeos. (2008). “Conclusiones del Consejo y de los representantes de los Gobiernos de los Estados miembros reunidos en el seno del Consejo sobre las futuras prioridades de una cooperación reforzada europea en materia de educación y formación profesionales (EFP)”. En Diario Oficial de la Unión Europea, 24-01-2009.

Cedefop. *Modernising vocational education and training: fourth report on vocational training research in Europe; background report, volume 1*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones, 2008a (Cedefop reference series, 69).

Comisión Europea. Comunicado de Maastricht sobre las futuras prioridades de una cooperación europea reforzada en materia de educación y formación profesionales (FP): revisión de la Declaración de Copenhague de 30 de noviembre de 2002. Bruselas: Comisión Europea, 2004.

Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades, Unidad D1. *Employment in Europe 2007*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones, 2007.

Consejo Europeo (2000). Consejo Europeo de Lisboa celebrado los días 23 y 24 de marzo de 2000. Conclusiones de la Presidencia. Recuperado el 12 de abril de 2007 de la base de datos Eurlex.

Decisión (2004). “Decisión 2241/2004/CE del Parlamento europeo y del Consejo de 15 de diciembre de 2004 relativa a un marco comunitario único para la transparencia de las cualificaciones y competencias (Europass)”. Diario Oficial de la Unión Europea, 31-12-2004.

Ferrández, A. (1996). “La Formación Ocupacional en el Marco de la Formación Continua de Adultos”. En Bermejo, B., Domínguez, G. y Morales, J.A. (coords.) *Formación Profesional Ocupacional. Perspectivas de un futuro inmediato*. Sevilla: Grupo de Investigación Didáctica, 3-49.

Fraser, S. y otros. The relationship between training and small business performance: an analysis of the Barclays Bank small firms training loans scheme. *Environment and Planning C: Government and Policy*, 2002, vol. 20, n.º 2, p. 211-233.

Hansen, F.T. The existential dimension in training and vocational guidance: when guidance counselling becomes a philosophical practice. *European journal of vocational training*, 2005, n.º 34, p. 49-62.

Martín, C. El capital humano y la eficiencia y calidad del sistema educativo en España. En *Capital humano y bienestar económico*, Madrid: Papeles de Economía Española 86, 2000.

Morales, J. A. (2009). "Formación a lo largo de la vida: Realidades y retos". J. Tejada y otros (coords.). Estrategias de innovación en la formación para el trabajo. Madrid: Tornapunta editores.

Recomendación (2006). "Recomendación del Parlamento europeo y del Consejo de 18 de diciembre de 2006 relativa a la movilidad transnacional en la Comunidad a efectos de educación y formación: Carta Europea de Calidad para la Movilidad". Diario Oficial de Unión Europea, 30-12-2006.

Recomendación (2008). "Recomendación del Parlamento europeo y del Consejo de 23 de abril de 2008 relativa a la creación del Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente". Diario Oficial de la Unión Europea, 06-05-2008.

Resolución (2002a). "Resolución del Consejo de 19 de diciembre de 2002 relativa al fomento de la cooperación reforzada europea en materia de educación y formación profesionales". Diario Oficial de las Comunidades Europeas, 18-01-2003.

Resolución (2002b). "Resolución del Consejo de 27 de junio de 2002 sobre la educación permanente". Diario Oficial de las Comunidades Europeas, 09-07-2002.

Schneeberger, A. Education under pressure to modernise: the challenges of structural change, new educational ambitions and globalisation. *European Journal Vocational Training*, 2002, vol. 25, p. 64-79.

Sultana, R.G.; Watts, A.G. Career guidance in public employment services across Europe. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 2006, vol. 6, p. 29-46.

Zwick, T. Continuing vocational training forms and establishment productivity in Germany. *German Economic Review*, 2005, vol. 6, n.º 2, p. 155-184.

Zwick, T. The impact of training intensity on establishment productivity *Industrial Relations*, 2006, vol. 45, n.º 1, p. 26-46.