

UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA

**Educación e iniciativa empresarial:
un análisis centrado en la población juvenil canaria**

Autor: González Morales, María Olga

Director: Flora M. Díaz Pérez

**Departamento de Economía de las Instituciones,
Estadística Económica y Econometría**

Toda la historia (como toda la experiencia) apunta al hecho de que es el hombre y no la naturaleza quien proporciona los recursos primarios, que el factor clave de todo desarrollo económico proviene de la mente del hombre. De repente, hay una explosión de coraje, de iniciativa, de invención, de actividad constructiva, no en un solo campo, sino en muchos campos a la misma vez. Puede ser que nadie esté en condiciones de decir de dónde proviene originariamente, pero sí podemos ver cómo se mantiene y se refuerza a sí mismo a través de la educación. En un sentido muy real, por lo tanto, podemos decir que la educación es el más vital de los recursos.

(Schumacher, 1983, pp.81-2)

ÍNDICE

CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN

1.1 OBJETIVOS DEL TRABAJO Y METODOLOGÍA	8
1.2 DESCRIPCIÓN DE LAS FUENTES	13
1.3 AGRADECIMIENTOS.....	16

CAPÍTULO 2. LA VISIÓN DE DIVERSOS AUTORES EN TORNO A LA FIGURA DEL EMPRESARIO

2.1 INTRODUCCIÓN.....	22
2.2 LA VISIÓN DEL EMPRESARIO ANTES DE J.A. SCHUMPETER.	25
2.2.1 DIVERSOS ENFOQUES DE LA FIGURA DEL EMPRESARIO ANTES DEL SIGLO XIX.....	25
2.2.2 LA FUNCIÓN DEL EMPRESARIO A PARTIR DEL SIGLO XIX.....	33
2.3 ANÁLISIS DE J.A. SCHUMPETER EN TORNO A LA FIGURA DEL EMPRESARIO.....	38
2.4 INCERTIDUMBRE, RIESGO Y BENEFICIO COMO ELEMENTOS DETERMINANTES.....	43
2.5 EL BINOMIO INICIATIVA PRIVADA-INTERVENCIÓN ESTATAL: DIVERSOS PLANTEAMIENTOS.....	47
2.5.1 LA POSTURA DE J.M. KEYNES.....	48
2.5.2 DIFERENTES PLANTEAMIENTOS SOBRE EL PAPEL DEL SECTOR PÚBLICO.....	52
2.6 FUNCIÓN EMPRESARIAL FRENTE A FUNCIÓN GESTORA: LA APORTACIÓN DE P.F. DRUCKER.....	60
2.6.1 LA FUNCIÓN DEL EMPRESARIO: DIVERSOS ENFOQUES.	60

2.6.2 LOS ANÁLISIS DE P.F. DRUCKER.....	64
2.7 A MODO DE SÍNTESIS.....	68

CAPÍTULO 3. INNOVACIÓN, CRECIMIENTO E INICIATIVA EMPRESARIAL

3.1 INTRODUCCIÓN.....	78
3.2 LA FUNCIÓN DE LA INNOVACIÓN EN EL DESARROLLO Y CRECIMIENTO ECONÓMICO.....	86
3.2.1 EL CONCEPTO SCHUMPETERIANO DE INNOVACIÓN...87	
3.2.2 INNOVACIÓN Y SISTEMAS DE APRENDIZAJE.....92	
3.2.3 LA POLÍTICA CIENTÍFICA Y TÉCNICA EN LAS ESTRATEGIAS DE DESARROLLO.....102	
3.2.4 EL TERRITORIO COMO ELEMENTO INTEGRADOR DE LAS ACTIVIDADES INNOVADORAS.....108	
3.3 EL PAPEL DE LA INICIATIVA EMPRESARIAL EN EL CRECIMIENTO ECONÓMICO.....	116
3.3.1 INVERSIÓN E INICIATIVA EMPRESARIAL INNOVADORA.....117	
3.3.2 LA INFLUENCIA DE LOS SISTEMAS DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN EN LA INICIATIVA EMPRESARIAL INNOVADORA.....129	
3.3.3 LAS CARACTERÍSTICAS DE UNA POLÍTICA EDUCATIVA QUE FORME PARA EMPRENDER.....142	
3.4 A MODO DE CONCLUSIÓN.....	152

CAPÍTULO 4. LA POLÍTICA COMUNITARIA EN FAVOR DE LA INICIATIVA EMPRESARIAL

4.1 INTRODUCCIÓN.....	157
-----------------------	-----

4.2 ACCIONES COMUNITARIAS ORIENTADAS A FAVORECER LA CREACIÓN DE EMPRESAS.....	159
4.2.1 RECOMENDACIONES DEL <<LIBRO BLANCO SOBRE CRECIMIENTO, COMPETITIVIDAD Y EMPLEO>>.....	162
4.2.2 EL APOYO A LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS EN LA UNIÓN EUROPEA.....	168
4.2.3 LOS PROGRAMAS INTEGRADOS EN FAVOR DE LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS Y DEL ARTESANADO: PROGRAMAS INTEGRADOS DE 1994 Y 1996.....	183
4.3 ACCIONES COMUNITARIAS ORIENTADAS A DESARROLLAR EL POTENCIAL INNOVADOR.....	203
4.3.1 PROPUESTAS DEL <<LIBRO VERDE DE LA INNOVACIÓN>>.....	204
4.3.2 V PROGRAMA MARCO PARA ACCIONES DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y DEMOSTRACIÓN (1999-2002).....	207
4.4 ACCIONES COMUNITARIAS ORIENTADAS A FORMAR PARA EMPRENDER.....	214
4.4.1 RECOMENDACIONES DEL <<LIBRO BLANCO SOBRE LA EDUCACIÓN Y LA FORMACIÓN>>.....	219
4.4.2 EL PROGRAMA LEONARDO DA VINCI (2000-2006) Y EL PROGRAMA DE ACCIÓN COMUNITARIO JUVENTUD (2000-2006).....	224
4.5 REFLEXIONES FINALES.....	232

CAPÍTULO 5. POLÍTICAS NACIONALES Y REGIONALES

5.1 INTRODUCCIÓN.....	235
5.2 ACCIONES EMPRENDIDAS A NIVEL NACIONAL.....	236
5.2.1 POLÍTICAS ACTIVAS DIRIGIDAS A FAVORECER LA CREACIÓN DE EMPRESAS.....	237

5.2.2 ACCIONES DIRIGIDAS A FOMENTAR LA INNOVACIÓN.....	249
5.2.3 ACCIONES EN MATERIA DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN: LA LEY DE ORDENACIÓN GENERAL DEL SISTEMA EDUCATIVO Y EL PROGRAMA NACIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL.....	255
5.3 ACCIONES DE LA ADMINISTRACIÓN REGIONAL.....	271
5.3.1 EL APOYO AL EMPLEO Y A LA CREACIÓN DE EMPRESAS EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CANARIA.....	273
5.3.2 LÍNEAS DE ACTUACIÓN ENCAMINADAS A LOGRAR MAYORES NIVELES DE DESARROLLO LOCAL.....	290
5.3.3 INICIATIVAS DIVERSAS.....	301
5.4 REFLEXIONES FINALES.....	305

CAPÍTULO 6. ANÁLISIS DE LA MOTIVACIÓN EMPRESARIAL EN LA POBLACIÓN JUVENIL: RESULTADOS GLOBALES

6.1 INTRODUCCIÓN.....	309
6.2 LA POBLACIÓN JUVENIL CANARIA: INNOVACIÓN, FORMACIÓN Y AUTOEMPLEO.....	310
6.2.1 INFORMACIÓN BÁSICA DE LA POBLACIÓN JUVENIL.....	310
6.2.2 DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN SEGÚN SU SITUACIÓN PROFESIONAL	317
6.3 ESTUDIO EMPÍRICO: OBJETIVOS, HIPÓTESIS, POBLACIÓN, MUESTRA Y VARIABLES SELECCIONADAS	322
6.3.1 OBJETIVOS DEL ESTUDIO.....	323
6.3.2 HIPÓTESIS.....	326
6.3.3 DESCRIPCIÓN Y SELECCIÓN DE LA POBLACIÓN...	329
6.3.4 SELECCIÓN DE LA MUESTRA	332

6.3.5 DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA	335
6.3.6 ESCALA Y CONTENIDO DEL CUESTIONARIO.....	337
6.3.7 VARIABLES DEL ESTUDIO.....	339
6.4 RESULTADOS GLOBALES.....	341
6.4.1 ASPECTOS SOCIALES Y TERRITORIALES	341
6.4.2 CONOCIMIENTO DEL CONCEPTO DE EMPRESARIO Y TRABAJADOR AUTÓNOMO	343
6.4.3 ACTITUDES DE LOS JÓVENES HACIA EL TRABAJO.	347
6.4.4 ACTITUDES DE LOS JÓVENES HACIA LA CREACIÓN DE EMPRESAS	352
6.5 SÍNTESIS SOBRE LOS RESULTADOS GLOBALES Y ACEPTACIÓN DEL CUESTIONARIO	357

CAPÍTULO 7. ANÁLISIS DE LA MOTIVACIÓN EMPRESARIAL EN LA POBLACIÓN JUVENIL DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE: RESULTADOS POR ESTRATOS

7.1 INTRODUCCIÓN.....	363
7.2 ASPECTOS SOCIALES Y TERRITORIALES.....	364
7.2.1 SEGÚN ISLA DE RESIDENCIA.....	365
7.2.2 SEGÚN TIPO DE CENTRO.....	368
7.3 CONOCIMIENTO DE LA FIGURA DEL EMPRESARIO SEGÚN TIPO DE CENTRO.....	370
7.4 ACTITUDES DE LOS ADOLESCENTES FRENTE AL TRABAJO..	379
7.4.1 LA INCIDENCIA DE LA VARIABLE SEXO EN LAS ACTITUDES DE LOS ADOLESCENTES.....	379
7.4.2 EL TIPO DE CENTRO, VARIABLE DETERMINANTE EN LAS ACTITUDES DE LOS JÓVENES FRENTE AL MUNDO LABORAL.....	383

7.5 DESEO DE CREAR UNA EMPRESA.....	389
7.5.1 EVALUACIÓN SEGÚN SEXO.....	389
7.5.2 SEGÚN ISLA DE RESIDENCIA.....	392
7.5.3 SEGÚN TIPO DE CENTRO.....	394
7.5.4 ANTECEDENTES FAMILIARES.....	396
7.6 MOTIVOS PARA FUNDAR UNA EMPRESA Y ELEMENTOS NECESARIOS PARA TRIUNFAR EN LA CREACIÓN DE EMPRESAS..	397
7.6.1 RESULTADOS SEGÚN SEXO.....	398
7.6.2 SEGÚN TIPO DE CENTRO.....	400
7.7 A MODO DE SÍNTESIS	403
CAPÍTULO 8. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	409
BIBLIOGRAFÍA.....	429
ANEXO I: INICIATIVAS COMUNITARIAS DEL PERÍODO 1994-1999.....	480
ANEXO II: FUENTES DE FINANCIACIÓN DEL PROGRAMA INTEGRADO DE 1996.....	484
ANEXO III: ASIGNATURAS DEL BACHILLERATO DE LA MODALIDAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES.....	487
ANEXO IV: NÚMERO DE ALUMNOS ENCUESTADOS SEGÚN CENTRO EDUCATIVO Y TIPO DE CENTRO.....	490
ANEXO V: CUESTIONARIO UTILIZADO PARA LA REALIZACIÓN DE LA ENCUESTA.....	492
ANEXO VI: GRÁFICAS SOBRE LAS ACTITUDES HACIA EL TRABAJO Y LA CREACIÓN DE EMPRESAS.....	502
ANEXO VII: GRÁFICAS SOBRE LOS ASPECTOS SOCIALES Y TERRITORIALES POR ESTRATOS.....	509
ANEXO VIII: RESULTADOS DEL TEST CHI-CUADRADO.....	518

CAPÍTULO 1
INTRODUCCIÓN

1.1 OBJETIVOS DEL TRABAJO Y METODOLOGÍA

Los cambios que se han ido produciendo en los últimos años en el empleo, motivados, entre otras razones, por la flexibilización de la producción y el mercado de trabajo, y la irrupción en todos los órdenes de las nuevas tecnologías, han afectado en las economías occidentales y, en especial en la economía española, a todos los trabajadores, aunque no en la misma medida; en concreto, se observa un sesgo discriminatorio en contra de los trabajadores jóvenes.

El paro juvenil se convirtió en una cuestión prioritaria a partir de la década de los años ochenta, en la que las tasas de paro de los jóvenes fueron sistemáticamente más altas que las de los trabajadores adultos (Informes OCDE, 1994). Tres tipos de factores explican este hecho (Informes OCDE, 1984):

1. Factores demográficos, que se plasmaron en el crecimiento de los estratos jóvenes de la población en los años sesenta, unido a elevadas tasas de actividad juvenil en un momento en que la demanda de trabajo era débil.
2. Factores estructurales, tales como rigidez de plantillas, aumento de los costes de ajuste y reclutamiento, han convertido a la población juvenil en trabajadores menos competitivos. Estos factores están vinculados a los de carácter socio-cultural, evidenciados en la actitud de los jóvenes y empresarios hacia los problemas de la transición escuela-trabajo, y

en las características educativas de los jóvenes y sus ambiciones.

3. Las bajas tasas de crecimiento económico registradas en los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) desde la recesión de 1974-75, que redujeron la demanda de mano de obra e incrementaron las diferencias entre el paro juvenil y el adulto.

Por otra parte, los puestos de trabajo conseguidos por los jóvenes en los años siguientes a la terminación de sus estudios pertenecen, normalmente, al mercado secundario de trabajo, caracterizado por empleos inestables, con posibilidades casi nulas de promoción, y bajos salarios.

Desde la perspectiva sociológica, la juventud se conceptúa como un grupo de transición cuya "principal característica discriminante consiste en la provisionalidad e indefinición de la posición social ocupada por sus miembros. Entendida como proceso en el que está inmerso un específico grupo de edad, tal proceso puede ser esquematizado por tres momentos[...]: la Dependencia, la Emancipación y la Inserción" (Garrido Medina, 1991, pp.172-173).

El proceso social en el que se encuentra inserta la juventud discurre por varias vías que conducen a la autonomía psicológica y moral, la independencia familiar, y la transición de la educación a la vida activa. Esta última vía es la que centrará nuestra atención.

El tema objeto de esta tesis es relacionar la educación y el mercado de trabajo; para ello se recurre al análisis de un estrato de población crucial, en la medida en que constituye la semilla del futuro mundo laboral: los adolescentes.

Podríamos afirmar que una sociedad que no crea en los jóvenes, que no los sitúe como protagonistas de excepción de su desarrollo, es una sociedad con pocas perspectivas de futuro; sus actitudes ante el trabajo y la creación de empresas son elementos claves que habrán de ser considerados al realizar cualquier estrategia de intervención que aborde, desde una perspectiva educativa, la transición de la escuela a la vida laboral.

Los estudios que hacen referencia a las actitudes hacia el trabajo y la creación de empresas han adquirido una importancia creciente dentro de los análisis económicos en las últimas décadas del siglo XX, y la educación se ha considerado una variable altamente influyente en dichas actitudes. Las investigaciones sobre dichos temas tuvieron un considerable desarrollo a lo largo de los años setenta; así, autores como Doeringer y Piore (1985), o Thurow (1983) entienden que la educación formal es un recurso de selección que permite buscar trabajadores que posean determinadas actitudes o rasgos de comportamiento.

Este creciente interés, materializado en las líneas de actuación que, recomendadas por la Unión Europea a los Estados miembros, fomentan la iniciativa empresarial, ha dado lugar a que la capacidad emprendedora sea considerada un factor con influencia en el crecimiento y desarrollo

económico de un determinado territorio, al contribuir a la mejora del empleo y la competitividad.

Esta investigación tiene por objeto determinar las actitudes de los adolescentes hacia el trabajo y la creación de empresas, y verificar algunas de las hipótesis relacionadas con determinadas variables que influyen sobre dichas actitudes. El objetivo central se concreta en el análisis de la relación que guarda el centro educativo y el tipo de enseñanza impartida (Bachillerato Unificado Polivalente BUP y Formación Profesional FP), con el fomento de ciertas actitudes enfocadas hacia el mercado de trabajo.

En última instancia, la realización de este estudio responde al deseo de contribuir a la elaboración de políticas educativas orientadas a fomentar el espíritu emprendedor en la enseñanza y, en concreto, de poner de relieve la influencia de la educación previa a la Universidad en el papel que posteriormente desempeñarán los jóvenes en la vida activa.

Llevar a cabo este análisis y establecer consideraciones sobre la perspectiva de los jóvenes en esta etapa de su formación, requiere acercarse al mundo de los adolescentes para observar variables relevantes que nos permitan extraer conclusiones sobre sus ideas y proyección de futuro en el campo del trabajo por cuenta propia y la creación de empresas, y, en general, sobre el mundo laboral.

Estos planteamientos hacen inevitable que, para que este estudio tenga el rigor necesario, se revisen los diversos tratamientos que la figura del empresario ha recibido en la

literatura económica, sin pretender con ello efectuar un análisis exhaustivo sino, más bien, presentar una visión de conjunto del concepto y función del empresario. A esta visión se dedica el segundo capítulo.

Por otra parte, las nuevas tecnologías, en general, y las tecnologías de la información, en particular, han originado cambios vertiginosos en la sociedad y en el mundo económico que demandan personas flexibles, adaptables a las variaciones del mercado, rápidas en la toma de decisiones, creativas e imaginativas. Por ello, la idea del empresario innovador, cuyas raíces pueden encontrarse en la obra de J.A. Schumpeter, constituye la idea central y el hilo conductor de las diferentes partes de este estudio.

En el capítulo tercero se analiza el papel que la innovación y la iniciativa empresarial juega en el desarrollo y crecimiento económico, poniendo especial énfasis en la influencia de los sistemas de educación y formación en la iniciativa empresarial innovadora.

Las ideas analizadas en los capítulos mencionados son aplicadas, en mayor o menor medida, por las políticas a nivel comunitario, nacional y regional. Las líneas directrices que, desde la Unión Europea se recomiendan a los Estados miembros, dirigidas a favorecer la creación de empresas, fomentar el espíritu emprendedor y potenciar la innovación, en especial en los jóvenes, se materializan en diversas acciones de política económica que pasaremos a desarrollar en los capítulos cuarto y quinto.

Finalmente, la parte aplicada de esta tesis se desarrolla en los capítulos sexto y séptimo, en los cuales se realiza un análisis sobre la motivación empresarial de la población juvenil canaria, y se describen las técnicas de selección de la muestra y los instrumentos del análisis. En resumen, se plantean las hipótesis del estudio y se procede a su verificación a través de la realización de un trabajo empírico.

Por último, el capítulo octavo recoge las conclusiones y recomendaciones que, desde el punto de vista de la política educativa, se desprenden del análisis efectuado.

1.2 DESCRIPCIÓN DE LAS FUENTES

En la realización de esta tesis se han empleado dos conjuntos de fuentes diferenciadas:

- 1) Fuentes primarias, utilizadas con la finalidad de obtener información específica que nos sirva para llevar a cabo el estudio que nos habíamos propuesto. Se plantea el lanzamiento de un cuestionario dirigido a la población estudiantil de la provincia de Santa Cruz de Tenerife, que permita el análisis de los resultados, relacionándolos adecuadamente. La información obtenida nos aproxima al conocimiento de las actitudes de los adolescentes matriculados en el tercer curso de BUP (Bachillerato Unificado Polivalente) y primer curso de FP II (Formación Profesional de segundo grado). La descripción de esta

fuentes se ha realizado de forma detallada en el capítulo sexto de la presente tesis.

2) Fuentes secundarias, que nos informan de datos existentes y generados por otras personas u organizaciones con una finalidad distinta a los objetivos propuestos en este estudio.

a) Por un lado, tenemos las fuentes que nos suministran información acerca de la legislación y comunicaciones publicadas por la Comisión de las Comunidades Europeas. Dentro de este primer tipo se engloban:

1. El Diario Oficial de las Comunidades Europeas (DOCE), el cual se compone de las series L y C, el suplemento S, y un Anexo sobre los debates del Parlamento Europeo. La serie L <<Legislación>> contiene los actos legislativos y regulaciones que han de ser publicados obligatoriamente por parte de los Tratados que establecen las Comunidades Europeas, así como otros actos (DO L). La serie C <<Comunicaciones e Informaciones>> recoge información de la Unión Europea, entre la que destacamos las propuestas de la Comisión, la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, y los dictámenes del Comité Económico y Social, entre otros (DO C).

2. Los Actos Jurídicos Preparatorios Comunitarios que, fundamentalmente, son propuestas de la

Comisión en forma de comunicación, informe, o documento de reflexión (COM).

b) Por otro lado, hemos de mencionar aquellas fuentes secundarias que nos informan del comportamiento del mercado de trabajo a nivel nacional; cabe destacar la Encuesta de Población Activa (EPA) y el Directorio Central de Empresas (DIRCE) del Instituto Nacional de Estadística (INE), y los informes del Consejo Económico y Social de España (CES).

c) Por último, señalamos la utilización de las fuentes que nos han ayudado a obtener una visión de las características principales de la población de Canarias en cuanto a actividad, empleo, educación y formación. En este bloque hemos de resaltar las siguientes fuentes: la Encuesta de Población de Canarias (EPC) de 1996 del Instituto Canario de Estadística (ISTAC); los informes del Observatorio Canario del Empleo, la Formación Profesional y Asuntos Sociales (OBECAN); los informes anuales del Consejo Económico y Social de Canarias; los informes del Consejo Escolar de Canarias; las estadísticas del Instituto Canario de Formación y Empleo (ICFEM); y la base de datos de la Dirección General de Centros de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes del Gobierno de Canarias.

Además, queremos señalar, en cuanto a la bibliografía citada, que, para facilitar la consulta, las fechas de las citas y referencias bibliográficas que hemos utilizado están

referidas a la edición de la obra que se ha consultado, aunque exista un tiempo considerable entre la fecha en que fue escrita y la de edición. Este criterio se ha mantenido durante todo el estudio y se ha aplicado, también, a las traducciones o ediciones en castellano con fecha posterior a la de edición en el idioma original.

Por otra parte, durante el desarrollo de la tesis, se ha considerado conveniente clasificar por orden alfabético aquellas citas de la bibliografía que engloban a varios autores, con el fin de que la consulta bibliográfica se pueda realizar con mayor rapidez y facilidad.

Consideramos también oportuno destacar que, gracias a las facilidades encontradas en las nuevas tecnologías y, en concreto, en Internet, se ha dispuesto de información y documentación en el momento en que ésta se ha producido y con la fiabilidad que ofrece obtenerla de su propia fuente; esta herramienta es un avance que, convenientemente utilizada, pudiera propiciar la elaboración de trabajos de investigación.

1.3 AGRADECIMIENTOS

Para terminar esta introducción, quiero dejar constancia de mi reconocimiento y agradecimiento a cuantas personas, instituciones y entidades me han ayudado y colaborado en la realización de este trabajo de investigación.

Ante todo, desde el sentimiento más profundo en el recuerdo, aunque muy vivo en el presente, deseo dar las

gracias al Dr. José Luis Moreno Becerra, Catedrático de Política Económica del Departamento de Economía de las Instituciones, Estadística Económica y Econometría de la Universidad de La Laguna, el cual propició que esta tesis se pudiese llevar a cabo, pese a que mi vinculación profesional, aún dentro de la docencia, no estaba directamente ligada a la Universidad. Su pérdida me ha causado un profundo dolor y la culminación de la labor emprendida bajo su tutoría, espero sea observada con beneplácito desde la paz y el descanso del que sin duda gozará como persona de bien.

Son merecedores de un trato expreso de agradecimiento, mis queridos alumnos que, con sus inquietudes y esperanzas, respondieron a la demanda que de ellos se solicitaba.

Gracias, también, a los responsables docentes de los centros educativos, que permitieron y dieron facilidades para la realización de la encuesta.

Mención especial merecen mis queridos compañeros en la labor educativa, D. Antonio Pérez Monje y Dña. M^a del Carmen Reyes Pérez, que me ayudaron en las encuestas realizadas en la isla de La Gomera. Para ellos mi más sincera gratitud.

A continuación quiero destacar a las instituciones y entidades que, a través de sus responsables, me suministraron información necesaria y útil para desarrollar esta investigación.

La Dirección General de Centros de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, a través del Ilmo. Sr. D. José Zenón Ruano Villalba, actual Director General de Promoción

Educativa, el cual me facilitó el contacto con los coordinadores de centros: D. Juan Camejo y D. Fernando Medín Campos Torres, quienes, con actitud afable y abierta, pusieron a mi disposición datos imprescindibles para la realización de la parte empírica de este trabajo.

El Centro de Información Empresarial o Euroventanilla (EIC ES 212-BRE 673), cuya responsable, Dña. María Méndez Castro, me dio la oportunidad de disponer de información fundamental sobre la Unión Europea, información que fue facilitada por la técnico responsable de esa área, Dña. M^a José Castellano Fuentes, quien, con su especial dedicación y profesionalidad, me canalizó los soportes documentales.

El Instituto Canario de Formación y Empleo (ICFEM) y, en especial, a Dña. Mercedes Zugasti, Jefa de Sección de Escuelas Taller y Casas de Oficios, por permitirme acceder a información sobre las actividades que llevan a cabo en su sección y ponerme en contacto con otras personas del citado Instituto.

La Cámara de Comercio, Industria y Navegación de Santa Cruz de Tenerife, por medio de Dña. M^a Dolores Pérez Martínez, Directora del Servicio de Creación de Empresas, y la Fundación Formación y Desarrollo Empresarial de la Caja General de Ahorros de Canarias (FYDE CajaCanarias), a través de D. Francisco Javier Reyes García, Administrador, también me prestaron ayuda eficaz en aquellas demandas de información que fue necesario efectuar.

A cuantas personas prestan sus servicios en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de La Laguna, y de

forma especial al personal profesional del Servicio de Biblioteca, por su trato y eficacia en el desempeño de su cometido.

A la Dra. Yolanda Bethencourt Cejas, Profesora Titular del Departamento de Economía y Dirección de Empresas, por su directa colaboración en esta investigación, al poner su tiempo y experiencia a mi disposición para ayudarme a lograr los objetivos de este trabajo.

A todos los profesores del Departamento de Economía de las Instituciones, Estadística Económica y Econometría, por la ayuda y estímulo recibido de ellos durante estos años, y muy especialmente a los doctores José Luis Rivero Ceballos, Francisco Ortíz Utrillas, Juan Manuel Cabrera Sánchez, Rocío Peña Vázquez, Marcel Bonnet Escuela y Carlos Fernández Hernández.

Todas las personas vinculadas a dicho Departamento conocen la valía personal y profesional del Dr. José Antonio Álvarez González, Catedrático de Política Económica, demostrada con su buen hacer diario en sus años de permanencia en esta Universidad. Es de justicia plasmar, por medio de estas líneas, mi gratitud por la disposición y ayuda de él recibidas, que han permitido que culmine este trabajo de investigación.

Finalmente, mención muy especial para la Dra. Flora M^a Díaz Pérez, Profesora Titular del Departamento de Economía de las Instituciones, Estadística Económica y Econometría, y Directora de esta Tesis. En el transcurso de los años que hemos compartido ha dejado patente, de manera indeleble, no

sólo su reconocida profesionalidad, de la que existen numerosos testimonios en anteriores trabajos y publicaciones, sino también, sus especiales valores humanos que se han hecho evidentes durante nuestra relación personal. Este agradecimiento permanecerá en el tiempo y es acorde con su valía.

CAPÍTULO 2
LA VISIÓN DE DIVERSOS AUTORES EN TORNO A LA FIGURA
DEL EMPRESARIO

2.1 INTRODUCCIÓN

Los empresarios individuales han fundado y desarrollado muchos negocios a lo largo de la historia; en la actualidad siguen existiendo hombres enérgicos que dirigen sus empresas, soportan sus riesgos y coordinan sus recursos, están alerta a las oportunidades que surgen, e introducen innovaciones en los procesos y/o en los productos.

En las grandes empresas, la junta de directivos y los altos ejecutivos toman las principales decisiones pero, hasta hace pocos años, no arriesgaban su propio capital en el negocio; la separación entre el control y la propiedad traía como consecuencia que los ejecutivos no se encontraban ligados a la empresa en el mismo sentido que el propietario individual; sin embargo, hay una cierta tendencia a convertir en accionistas a los ejecutivos.

Los cambios que estamos experimentando, motivados fundamentalmente por la aparición de las nuevas tecnologías, en especial de la información y la comunicación, modifican el mercado, los productos y la gestión de la producción, por tanto, influyen en la función que ha de desempeñar el empresario.

El presente capítulo no pretende analizar al empresario como una categoría más dentro de los tipos económicos, sino que intenta dar una visión de conjunto del concepto y función del empresario; en otras palabras, esbozar de manera sucinta el tratamiento que ha tenido esta figura durante las distintas etapas del pensamiento económico. Para ello se

utilizan como hilo argumental distintas épocas de la historia económica ligadas a diversos autores que, en algún momento del desarrollo del pensamiento económico que les dominaba, concedieron algún interés, en mayor o menor grado, a la figura del empresario.

El segundo apartado centra su atención en la visión que del empresario existió con anterioridad a los trabajos de Schumpeter. Comienza con algunos antecedentes precapitalistas que dan lugar a un estudio esquematizado de las actitudes mercantilistas aparecidas en Europa que sirvieron de base a la gestación de una nueva ciencia, cuyo nacimiento habría de coincidir con la publicación de los escritos de los economistas clásicos, marxistas y neoclásicos.

El tercer apartado resalta la figura y función del empresario debida a J.A. Schumpeter, cuyos análisis ponen énfasis en el papel del empresario innovador que origina y da impulso al crecimiento económico, papel que queda desvirtuado al introducir en el análisis el cambio técnico.

En los apartados cuarto y quinto se realiza un estudio de las características del empresario, desde los elementos de la incertidumbre, el riesgo y el beneficio, y desde el papel del sector público.

El sexto apartado analiza la función empresarial frente a la función gestora, destacando los estudios de Drucker por sus ideas relacionadas con el papel innovador del empresario, ideas que lo vinculan a Schumpeter. Terminamos el capítulo con una síntesis sobre el tema.

Pero antes de iniciar el camino, cabe plantearse: ¿por qué analizar la historia del pensamiento económico en este sentido?

“[...]los profesores o los estudiantes adeptos de la tesis de que todo lo que necesitan es disponer del tratado más reciente descubrirán pronto que se están dificultando las cosas innecesariamente. A menos que el tratado reciente mismo presente un mínimo de aspectos históricos, se difundirá entre los estudiantes, o al menos entre una mayoría de ellos, la sensación de falta de orientación y de sentido, [...]el estado de una ciencia en un momento dado implica su historia pasada y no se puede comunicar satisfactoriamente sin explicitar esa historia[...], el espíritu humano es capaz de obtener nueva inspiración del estudio de la historia de la ciencia[...]. Son lecciones que nos hacen comprender por qué estamos ahora tan adelantados y por qué no lo estamos más. Así aprendemos qué se logra, y cómo y por qué[...] lo mejor que se puede decir en favor de la historia de una ciencia, o de la ciencia en general, es que nos enseña mucho acerca de los modos de proceder del espíritu humano” (Schumpeter¹, 1995, pp.38-39).

Pasemos, pues, a repasar distintas visiones que los estudiosos de la economía, a través de los siglos, han tenido del carácter y configuración del empresario.

¹ Se ha consultado la tercera edición en español, primera reimpresión, de la editorial Ariel, traducida por Manuel Sacristán de la edición de 1954.

2.2 LA VISIÓN DEL EMPRESARIO ANTES DE J.A. SCHUMPETER

En este apartado intentamos acercarnos a algunos de los enfoques que la figura del empresario ha tenido a lo largo del pensamiento económico anterior a Schumpeter. Está dividido en dos epígrafes que analizan diferentes puntos de vista sobre la figura y función del empresario, antes y después del siglo XIX.

2.2.1 DIVERSOS ENFOQUES DE LA FIGURA DEL EMPRESARIO ANTES DEL SIGLO XIX

La evolución del pensamiento económico acerca del lugar que ocupa el hombre en el acontecer de la vida económica y su función dentro de las relaciones de producción ha ido ligada a los acontecimientos históricos, por lo que, hasta la llegada del período mercantilista, cuyo origen se sitúa en el siglo XVI, no aparecieron ensayos predominantemente económicos que lo delimitaran.

El pensamiento² que preponderó alrededor de la naturaleza del hombre y su dimensión económica se basó en las necesidades humanas y su satisfacción, estableciendo las

² La filosofía griega ha influido notablemente en autores posteriores. Estudios interesantes fueron realizados por Jenofonte (1954) y Aristóteles (1997). Destaca la visión de San Agustín, que presentó al hombre como un monstruo egoísta que buscaba la satisfacción de su deseo insaciable de riqueza y poder; la ponencia de Martín (1991) resume las ideas de San Agustín en torno a la visión del hombre económico. La ruptura con la imagen del hombre como un monstruo egoísta, comentada por San Agustín, la produjo Maquiavelo (1993) en su intento de estudiar el funcionamiento del mundo; este autor propuso contemplar a los hombres como son en realidad, pues tienen una naturaleza y unas pasiones determinantes en su acción.

líneas maestras que dieron paso al nacimiento del mundo medieval, y que más tarde llegaron a Adam Smith.

Los doctores escolásticos, eruditos eclesiásticos medievales que escribieron sus doctrinas aproximadamente desde el siglo XI hasta el XVI, entre los que destacan las figuras de Santo Tomás de Aquino³ (1225-1274) y Juan Duns Escoto (1266-1308), figuras antagonistas por ser el primero dominico y aristotélico, y el segundo franciscano y agustiniano, intentaron racionalizar las doctrinas de la Iglesia con respecto al desarrollo económico. Sin embargo, San Bernardino de Siena (1380-1444) fue el único de los teólogos escolásticos que se ocupó con detalle de la función económica del empresario, destacando su eficiencia y capacidad en valorar los riesgos y estimar las oportunidades de beneficios. Desde esta época se distinguió entre la industria del hombre de negocios y la labor del obrero.

Unas pocas individualidades fueron capaces de desarrollar opiniones sobre el tema económico, en su mayor parte eclesiásticos. Sin embargo, hasta que no se superó la idea de que la vida del hombre no era sino un preámbulo de la vida eterna, no hubo estímulo para desarrollar el espíritu de los negocios. Heilbroner (1984, vol.I, p.34) lo expresó en estos términos:

³ Santo Tomás de Aquino sorprendió en su libertad de juicio al considerar que, aunque Dios creó la tierra para todos, nadie puede excluir a otro del acceso a los bienes. Para este autor, con el régimen de propiedad privada se obtienen beneficios que estimulan el trabajo, favorecen el cuidado de los bienes y aseguran el orden social. Para profundizar en este tema se ha consultado Tomás de Aquino (1947-1960).

“La ausencia de la idea de ganancia como guía normal para la vida cotidiana -más aún, el auténtico vilipendio en que esa idea era tenida por la iglesia-, establece una diferencia enorme entre el extraño mundo de los siglos X al XVI y el mundo que, uno o dos siglos antes de Adam Smith, empezó a parecerse al nuestro”.

Durante los siglos XVI, XVII y parte del XVIII, aunque el Estado explotó monopolísticamente algunas áreas de la actividad económica, sus ingresos eran ínfimos relacionándolos con las necesidades, por lo que se vio obligado a ceder una mayor libertad a la iniciativa privada, sobre la que se abalanzó la tributación.

Pero esta libertad de acción no llegó a todos por igual, al ser absorbida por grupos privilegiados que buscaron el máximo beneficio y abogaron por una interpretación restrictiva y partidista de las libertades, apareciendo así algunas corrientes mercantilistas diversas: cameralistas en Alemania, estudiosos de la Administración y la Hacienda Pública; mercantilistas tardíos en Gran Bretaña, que se ocuparon de la balanza comercial favorable; arbitristas y proyectistas en España, integrados por los escolásticos que analizaron la naturaleza y causas de la decadencia de España y propusieron la vuelta a los sectores productivos; Colbertistas en Francia, preocupados de la industrialización mediante la intervención estatal y la reglamentación.

El mercantilismo fue una filosofía económica de los mercaderes y hombres de Estado desarrollada durante los siglos XVI y XVII. Su marco fue la transición de las

economías locales a las nacionales, del feudalismo al capitalismo mercantil.

Los descubrimientos y la apertura de las minas de plata americanas durante el siglo XVI estimularon el comercio exterior y el desarrollo de una economía que se basó en el dinero y los precios. Esto unido a la revolución en la producción agraria y el declive de la producción de subsistencia debilitó a la Iglesia y al Estado acelerando el crecimiento de la empresa privada.

La doctrina mercantilista se basó en el poder del Estado como instrumento para la expansión de los mercados y la protección de los intereses comerciales. Los intereses de los individuos estaban subordinados a los del Estado y se aceptó la regulación del interés y de los salarios, la ordenación de la industria, concediendo privilegios de monopolio, y el empleo de medidas proteccionistas que impusieron restricciones sobre las actividades de los individuos.

Los planteamientos mercantilistas se desarrollaron hasta tal punto que cualquier innovación o cambio debía ser permitido por los jueces de la ciudad y por los mercaderes más veteranos del ramo. Por lo que las propuestas de innovación fueron ínfimas. Incluso el capital luchó contra el cambio (Heilbroner, 1984, vol.I, p. 39).

La riqueza de las naciones se sustentó en la capacidad de compra, representada por los metales preciosos, y esta capacidad decidió el poder del Estado. Las características de la fuerza de trabajo, y en concreto, su capacidad para contribuir a la riqueza del Estado, no fueron tenidas en

cuenta como elementos integrantes de la riqueza del país, a pesar de que Petty, autor que analizaremos más adelante, y otros autores posteriores demostraron interés sobre este tema.

En este período histórico sobresalieron algunos autores que, por sus análisis innovadores, rompieron con la tradición anterior al introducir en el medio económico el estudio del hombre.

Tanto Sir William Petty (1623-1687), cuya importancia dentro de la historia del pensamiento económico residió en que fue el primero en romper con la anterior tradición preparando el camino para la economía política clásica, como Richard Cantillon (1680-1734), que afirmó que las únicas empresas que rendían un excedente por encima de los costos de producción eran las agrícolas⁴, esbozaron el papel teórico del capital humano.

Cantillon⁵ dividió a la población en dos clases: empresarios y gente asalariada; utilizó el término «entrepreneur» para designar a los primeros, cuya función consistía en adquirir medios de producción a determinados

⁴ Esta idea unida a sus análisis sobre la circulación de la riqueza se concretaron años más tarde en la Escuela Fisiócrata. Fisiocracia significa norma de la naturaleza o ley natural. Los fisiócratas fueron un grupo de escritores franceses del siglo XVII que, además de estar unidos por la filosofía de la ley natural, afirmaban que la verdadera riqueza derivaba sólo de la tierra, la industria era considerada improductiva porque combinaba cosas ya producidas, y el comercio tenía la única función de cambiar las cosas de lugar. François Quesnay, fundador y líder de la Escuela Fisiócrata, dividió a la población, según el papel socioeconómico que desempeñaba, en tres grupos: clase productiva, clase de los propietarios, y clase estéril. Para ampliar estas ideas se ha consultado Quesnay (1974).

⁵ Se ha consultado la traducción de Manuel Sánchez Sarto de 1978.

precios para venderlos a precios indeterminados, con los que obtener beneficios que les permitirán asumir la incertidumbre que le depara su actividad; el empresario adquiriría así la función especuladora al realizar una operación de arbitraje en la que asumiría riesgos, función que no tenía necesariamente que estar unida a la producción.

Hacia la segunda mitad del siglo XVIII, las políticas mercantilistas empezaron a considerarse un impedimento al progreso económico, por lo que académicos y hombres de negocios, filósofos y economistas, ingleses y escoceses, entre 1750 y 1850 formularon los principios de una nueva ciencia de la economía y la teoría económica derivada de ella, que se configuró alrededor de la denominada Escuela Clásica.

El objetivo de esta escuela se dirigió a la consecución del crecimiento económico mediante la doctrina del <<laissez faire>>, no en el sentido de interferir gubernamentalmente en la actividad económica, sino entendida como un estado activo en el que las acciones individuales de los hombres capacitaban a la economía de mercado para funcionar en beneficio del mejoramiento social.

Adam Smith⁶ (1723-1790), considerado autor de gran influencia en la Escuela Clásica, elaboró una teoría sobre los sentimientos humanos en la que no desprecia las

⁶ Adam Smith fue uno de los primeros autores que se preocupó por la noción de capital humano, al tener una visión menos materialista de la ciencia económica, e incorporó la visión de Petty, pues consideró la influencia de las cualificaciones de los individuos en el progreso económico; cualificaciones que, según este autor, se adquieren a través de la educación familiar, el estudio y el aprendizaje. Se ha consultado la traducción de José Alonso Ortiz, Smith (1983).

influencias culturales en la conformación del hombre, pero tampoco olvida el impulso esencial en todo individuo hacia el mejoramiento de su propia condición, impulso que confiere una característica al comportamiento del hombre que le diferencia del resto de los seres vivos, esto es, su tendencia a comerciar, trocar e intercambiar. Por tanto, su idea central consistió en atribuir al individuo la iniciativa en buscar su propia ganancia, hecho que provocaba que «una mano invisible», considerada ésta como la interacción entre el interés individual y la competencia que se ocasiona, promoviese un fin general que no entraba en sus intenciones originales.

Este autor intuyó la noción de empresario, llamándolo maestro y comerciante, cuya función principal consistía en acumular capital con el fin de contratar a «individuos industriales» que desempeñarían el resto de las funciones. El capitalista, además de ser la persona que prestaba el capital a otras personas, asumía los riesgos; el negociante que tomaba el préstamo del capitalista se convertía en intermediario entre el propietario del capital y la fuerza de trabajo, suministrándole a los trabajadores herramientas, materias primas y medios de vida necesarios. Por tanto, separó las funciones del empresario capitalista de las funciones de inspección y dirección realizadas por el administrador; sin embargo, no separó al empresario del capitalista que aportaba el patrimonio.

Las ideas de Smith se extendieron por el continente europeo de la mano del economista francés Jean B. Say (1767-1832). Este autor consideró que la función del empresario se centraba en la combinación de los factores de producción

dentro de un organismo productivo, por lo que la figura del empresario se situaba así en el eje central en torno al cual gira el proceso económico. Afirmó que la capacidad del empresario era el elemento que ejercía mayor influencia en la distribución de las riquezas, ya que los empresarios compraban en el mercado de servicios de los factores productivos en la medida que advertían su necesidad en razón de la demanda de los diferentes productos⁷; de esta forma el empresario se convirtió en intermediario entre la oferta y la demanda, organizador de la producción y asumidor de riesgos, cuya función básica era la coordinación.

El término <<entrepreneur>> fue introducido en el estudio de los economistas ingleses por John S. Mill (1806-1873) quien avanzó un paso más al atribuir al empresario funciones no sólo de control sino también de dirección, e introdujo el riesgo dentro de la función empresarial, función paralela a la dirección.

Para este autor, uno de los cambios que demuestra el progreso de una sociedad moderna es el desarrollo del talento comercial. Resaltó la importancia de la libertad y la competencia, ésta considerada como estímulo para el desarrollo de las facultades individuales, pues los individuos, estimulados con una adecuada política de incentivos, cooperan para incrementar la productividad y así conseguir la prosperidad necesaria para elevar el nivel de

⁷ Esta concepción del empresario, como nexos entre los mercados de servicios y de productos, fue recogida por León Walras años más tarde.

vida; consideró que la protección contra la competencia estimulaba la ociosidad y la pereza mental (Mill⁸, 1978).

En Alemania, el concepto de empresario, <<Unternehmer>>, se desarrolló con lentitud y se englobó dentro de la corriente cameralista. Destacó la obra de Hans von Mangolt (1824-1868), <<El trabajo de los empresarios>>, publicada en 1855, pues fue un gran avance para la época desde que Say introdujo al empresario dentro de los estudios científicos.

Mangolt estudió las ganancias del empresario como una renta de capacidad que dependía del resultado de la producción, y representaba el precio mediante el cual el público pagaba sus servicios; lo diferenció del salario y el interés pues comprendía que éstos se estipulaban previamente y el beneficio no. Mangolt expandió así la teoría empresarial que Johann Heinrich von Thünen (1783-1850) había descrito años antes.

2.2.2 LA FUNCIÓN DEL EMPRESARIO A PARTIR DEL SIGLO XIX

En el primer cuarto del siglo XIX las ideas del liberalismo económico habían triunfado, la nueva industria manufacturera se había desarrollado espectacularmente, y se impusieron, dos fenómenos, por un lado, la aglomeración en esos grandes centros de riqueza de una clase nueva e infortunada, la de los obreros de fábrica, por otro, las crisis de superproducción.

⁸ Traducción de Teodoro Ortiz de la edición de 1909.

Un grupo de escritores inquietos por dichos fenómenos buscaron un término medio para analizarlos que no sacrificara el principio de libertad y que, a su vez, corrigiese sus abusos, empezando a perfilarse una nueva forma de analizar los acontecimientos que desembocaría en la teoría marxista, representada por Karl Marx (1818-1883) y Friedrich Engels (1820-1895)⁹.

El empresario está presente en la teoría marxista pero en un segundo plano; Marx consideraba que el proceso de producción es automático siempre que exista capital pero otorgaba al capitalista una sed insaciable de riqueza cuya función carece de valor; así mantiene:

"El capitalista no tiene ningún valor histórico, ningún derecho histórico a existir, ninguna razón en la sociedad, sino solamente cuando funciona como capital personificado" (Marx¹⁰, 1984, libro I, p.290).

No distinguió entre capitalista y empresario, aunque sabía que el talento gerencial podía contratarse en el mercado. Para Marx, la clase trabajadora se encontraba obligada a generar trabajo excedente, que era la base de la ganancia del capitalista; además, el hombre de negocios

⁹ Engels, que estudió en profundidad las teorías de la Escuela Clásica inglesa, consideró que los propietarios trabajan hábilmente en su beneficio acrecentando la riqueza, tomada ésta como el factor preponderante que se oponía al pueblo. Él confiaba en que llegaría un tiempo en que la razón humana fuera suficientemente fuerte como para dominar la riqueza debido a que "los intereses de la sociedad son absolutamente superiores a los intereses individuales, y unos y otros deben concertarse en una relación justa y armónica" (Engels, 1992, p.304).

¹⁰ Se ha consultado la traducción de 1984 realizada por Juan M. Figueroa ...[et al].

recibía un tipo de ganancia de naturaleza temporal que era consecuencia de ser el primero en introducir, en el proceso económico, un nuevo perfeccionamiento, lo cual demuestra la importancia de la innovación como medio para obtener beneficios extraordinarios que generen progreso económico.

Marx consideró el progreso tecnológico un factor vital del crecimiento, pues era consciente de la necesidad de la industria de innovar, inventar y realizar experimentos para sobrevivir, pero, a medida que el capitalismo se desarrolla, se hace cada vez más interdependiente tecnológicamente; este hecho tecnológico está en contradicción con la organización competitiva capitalista y, en opinión de este autor, le llevará a la crisis y al hundimiento, encaminándose el sistema hacia el socialismo.

Hacia 1870 se produjo un hito en la historia del pensamiento económico que dio lugar a la teoría subjetiva del valor. Autores de diferentes países trabajaron independientemente en lo que se denominó <<utilidad marginal>>.

La llamada revolución marginalista, con la que podríamos decir que comienza la economía neoclásica, hace referencia al descubrimiento independiente y simultáneo del principio de utilidad marginal decreciente, realizado por Jevons (1835-1882) en Manchester, Menger (1840-1921) en Viena, y Walras (1834-1910) en Lausana.

El consumidor y no el capitalista fue la figura dominante en esta época; empresario, administrador y capitalista eran agentes económicos independientes.

León Walras (1834-1910), fundador con Pareto de la Escuela de Lausana, difusora del marginalismo, definió al empresario como "[...]una persona (individuo o compañía) que adquiere materias primas a otros empresarios, después toma en arriendo tierras de los terratenientes a cambio del pago de una renta, facultades personales de los trabajadores a cambio del pago de un salario, y capital de los capitalistas a cambio del pago de unos intereses y, por último, habiendo aplicado los servicios productivos (de los capitales arrendados) a las materias primas, vende por cuenta propia los productos obtenidos" (Walras¹¹, 1987, p.387).

Walras entendió así al empresario en su aspecto formal, sin atribuirle iniciativa, renta propia o influencia en los beneficios o pérdidas de la empresa, cuya función consistía en comprar o alquilar el uso temporal de los servicios productivos y vender bienes de consumo¹².

El fundador de la Escuela Neoclásica, Alfred Marshall (1842-1924), estimó que el empresario dirige la producción, prueba técnicas nuevas y está sometido a la incertidumbre; por su variedad de funciones, el empresario induce al progreso económico, y es el responsable del levantamiento y declive de las empresas; por tanto, para Marshall, la función empresarial pura y el <<management>> estaban unidas, y se

¹¹ Esta edición ha sido traducida por Julio Segura de la edición de 1926.

¹² Walras (1987, pp.382-383) consideró que en una economía de libre empresa había dos tipos de mercados que, al relacionarse entre sí, formaban el ciclo económico:

1. El mercado de servicios, en el que los propietarios de los bienes de capital son los vendedores de los servicios que prestan y los empresarios los compradores de los mismos.
2. El mercado de productos, donde los empresarios son los vendedores y los compradores son los propietarios de los recursos.

mostró escéptico sobre la posibilidad de poder aprender la habilidad empresarial, pues consideró que la capacidad para los negocios depende, en gran medida, de las cualidades naturales de la persona.

Marshall señaló que, además de la tierra, el trabajo y el capital, existía un cuarto factor de producción, la organización, que, junto al capital, es el resultado del trabajo del hombre, ayudado por la naturaleza, que está unida a la buena voluntad de crear, y dirigida por una cualidad que le permite adelantarse a los acontecimientos. Afirmó que las empresas atraviesan ciclos de energía y de iniciativa empresarial, y consideró que el surgimiento de las compañías anónimas disminuía el efecto de la mortalidad de la capacidad empresarial. Sin embargo, dudó sobre si la sociedad anónima podría tener el espíritu de empresa, la energía, la unidad de propósito y la rapidez de acción de un negocio privado a pequeña escala.

Dicho autor valoró las ventajas que los familiares del empresario tienen a la hora de continuar con el negocio establecido o de emprender nuevas empresas, como que a lo largo de sus vidas han ido adquiriendo el conocimiento de ese hombre de negocios de manera natural, desarrollando sus facultades a su alrededor, con el incentivo de la facilidad para acceder a los medios financieros necesarios para establecerse y el contacto con aquellas relaciones externas que facilitarán emprender su actividad empresarial (Marshall, 1982, p.249).

2.3 ANÁLISIS DE J.A.SCHUMPETER EN TORNO A LA FIGURA DEL EMPRESARIO

El análisis de la figura del empresario y la función empresarial realizado por el economista austriaco J.A. Schumpeter (1883-1950) centra su atención en las luchas competitivas, la innovación y el desequilibrio. Galindo y Malgesini (1994, p.107) afirman que, "[...]en contra de lo expresado por Marx, presenta al empresario capitalista como un verdadero revolucionario y gestor del desarrollo".

Schumpeter denomina empresa a la realización de nuevas combinaciones productivas y empresarios a los individuos que se encargan de esta realización¹³. El empresario puede ser tanto un hombre de negocios, como un empleado de la compañía, un grupo de directivos e incluso una persona ajena a la empresa que aporta innovaciones a la misma; sin embargo, en cuanto se llevan a la práctica dichas innovaciones, es decir, cuando la empresa está en marcha pierde totalmente su función. Schumpeter rechaza de esta manera la identificación que los autores precedentes realizaban del empresario con el capitalista y con las funciones de gerencia.

¹³ Schumpeter intenta concretar los motivos que impulsan a una persona a desarrollar su actividad empresarial en tres grandes grupos (Schumpeter, 1976; esta edición es una traducción del alemán del libro de 1912 realizada por Jesús Prados Arrartre):

1. El ideal y la voluntad de fundar un reino propio, que le ayude a conseguir la distinción social, saciar sus deseos de poder, independencia y ambición espiritual, o por mero esnobismo.
2. La voluntad de conquista, que le permite manifestarse superior a los demás, de tener éxito por el éxito mismo y por sus resultados, considerados como el índice que mide su éxito y es el síntoma de su victoria.
3. El "gozo creador", que le produce poner en marcha nuevas ideas con energía e ingenio; busca dificultades "con el objeto de verse obligado a realizar alteraciones; encuentra su gozo en la aventura".

El empresario innovador se caracteriza por su iniciativa, autoridad y previsión, y su función consiste "en reformar o revolucionar el sistema de producción, explotando un invento, o, de una manera más general, una posibilidad técnica no experimentada para producir una mercancía nueva o una mercancía antigua por un método nuevo, para abrir una nueva fuente de provisión de materias primas o una nueva salida para los productos, para reorganizar una industria, etc." (Schumpeter¹⁴, 1983, libro I, p.181).

Esta definición engloba cinco grupos bien diferenciados de innovaciones:

1. La introducción de un nuevo bien, de un bien con el que los consumidores no estén familiarizados, o de una nueva calidad de un bien.
2. La introducción de un nuevo método de producción que permita fabricar un determinado producto con unos costes menores que los de la competencia, o de uno no probado por la experiencia en la rama de la manufactura de que se trate, que no precise fundarse en un descubrimiento nuevo, desde el punto de vista científico, y pudiera consistir simplemente en una forma nueva de manejar comercialmente una mercancía.
3. La apertura de un nuevo mercado, que se concreta en la posibilidad de su explotación antes que sus competidores.

¹⁴ Esta edición de la editorial Orbis es una traducción de la segunda edición de 1950, revisada por el autor.

4. La conquista de una nueva fuente de aprovisionamiento de materias primas o de bienes semimanufacturados, haya o no existido con anterioridad.
5. La creación de una nueva organización de cualquier industria, como puede ser un monopolio o la anulación de un monopolio existente con anterioridad.

El empresario schumpeteriano tiene que luchar, no obstante, contra el medio social que, normalmente, reacciona negativamente ante cualquier cambio, y realizar un esfuerzo de racionalidad, pero, en cuanto es capaz de superar las circunstancias adversas, la condición de liderazgo se une al poder de invención, pues su tarea requiere romper con la tradición para crear una nueva.

Este liderazgo "consiste en el cumplimiento de una tarea especial que sólo interesa al público en casos muy excepcionales[...]. Conduce los medios de producción a nuevos caminos. Pero no lo hace convenciendo a los hombres de la deseabilidad de llevar a la práctica sus planes, ni por la creación de confianza en su liderazgo a la manera de jefe político[...] sino comparándolos a ellos o sus servicios, para utilizarlos en la forma que juzgue" (Schumpeter, 1976, p.98).

Schumpeter sostiene la teoría de que las innovaciones realizadas por los empresarios son un factor estratégico en el desarrollo económico y ocupan una posición preferente en el proceso del ciclo económico.

El desarrollo económico está promovido por «olas de innovación» que se ponen en movimiento a través de los empresarios innovadores, y que provocan que el sistema económico avance de manera discontinua, de tal forma que pueden terminar en períodos de depresión que estimulan a la sociedad a alcanzar de nuevo su posición de equilibrio frente al sistema.

Por otro lado, la forma de actuar del empresario de éxito, a través de la competencia, hace que fracasen los antiguos negocios, incluso aquellos que él ha puesto en marcha, cuando sus poderes declinan o sus herederos no tienen su talento comercial. Este tipo de actuación promueve la movilidad social, pues los empresarios no forman una clase en sí misma, pueden surgir desde cualquier clase social, por tanto, al encontrarse sus intereses, se aúpan hacia la clase capitalista.

Años más tarde, Schumpeter, al analizar una forma de combinación monopolística de Estados Unidos, el trust, observa que el control de las sociedades constituyentes se confería a la junta de administradores; en general, este tipo de control es utilizado por las grandes combinaciones que tienen un poder de monopolio.

En este tipo de empresas la innovación no se incorpora a las empresas nuevas sino que es un proceso automatizado e impersonal donde el liderazgo y la iniciativa individual tienen menor peso. A medida que las empresas crecen, la iniciativa y el esfuerzo personal son menos esenciales, pues el lugar del empresario es ocupado por un equipo de especialistas con motivos, estímulos y estilos de vida

diferentes, que cambian la estructura social establecida (Schumpeter¹⁵, 1989).

Por tanto, se vislumbran dos etapas en los análisis de Schumpeter:

Primera etapa. El proceso schumpeteriano está dominado por el empresario innovador que depende de las innovaciones básicas, ligadas a tecnologías y conocimientos científicos de gran impacto, las cuales impulsan una gran cantidad de innovaciones secundarias para que el proceso continúe. La invención y la ciencia, en general, son variables exógenas a la actividad económica. Los empresarios innovadores detectan las posibilidades de los inventos y asumen el riesgo al realizar inversiones en nuevas tecnologías que permitan transformarlos en productos comercializables. Este mecanismo modifica los patrones de producción al obtenerse una innovación radical¹⁶, que a su vez provoca el desequilibrio en la estructura de mercado. Este hecho es el causante de los beneficios temporales del empresario innovador (Schumpeter, 1976).

Segunda etapa. Schumpeter considera que la función social del empresario innovador se está perdiendo porque el progreso técnico exige que la innovación sea un asunto de especialistas. Las actividades científicas y técnicas desarrolladas en los departamentos de I+D (Investigación y

¹⁵ Reimpresión de la edición de 1939.

¹⁶ "Las innovaciones radicales consisten en la introducción de un producto o proceso verdaderamente nuevo" (Pérez, 1986, p.46). Las innovaciones incrementales, en cambio, se caracterizan por mejoras sucesivas de los productos y procesos de producción, utilizando la configuración de los medios existentes.

Desarrollo) de las grandes empresas entran a formar parte del proceso de innovación. En esta etapa el empresario innovador es sustituido por una innovación burocratizada que fusiona ciencia, inversión innovadora, tecnología y mercado (Schumpeter, 1968; 1983; 1989). Schumpeter (1983, libro I, p.182) lo expresa en estos términos:

“El progreso técnico se convierte, cada vez en mayor medida, en un asunto de grupos de especialistas capacitados que producen lo que se les pide y cuyos métodos les permiten prever los resultados prácticos de sus investigaciones”.

Así pues, Schumpeter subraya, en una primera época, la diferencia existente entre empresarios innovadores y capitalistas; más tarde, la incorporación de las actividades científicas y técnicas a las grandes empresas le hizo reconsiderar la función del empresario innovador, al prever la sustitución de esta figura por un tipo de innovación organizada y mecanizada.

2.4 INCERTIDUMBRE, RIESGO Y BENEFICIO COMO ELEMENTOS DETERMINANTES

El elemento riesgo de Mill fue desarrollado por gran número de autores y, en particular y con bastante éxito por el profesor americano Frank H. Knight (1885-1972); pero antes de analizar el riesgo como función empresarial consideramos necesario dar una visión general sobre el concepto de beneficio.

Durante el siglo XIX el beneficio del empresario se identificó con los salarios pagados por su trabajo, rentas que remuneraban su conocimiento especial, o intereses por el capital aportado.

Los primeros economistas clásicos intentaron explicar el beneficio como una recompensa por asumir riesgos. En esta concepción del beneficio cuando la propiedad está divorciada frecuentemente del control resulta difícil distinguir la forma en que se divide el riesgo entre, por ejemplo, los accionistas de una empresa que reciben lo que resta después de pagar los costes, y los empresarios que, tradicionalmente, son los que asumen los riesgos, pero que incluso como directores son trabajadores asalariados de la empresa. Sin embargo, es posible prever muchos riesgos y, por tanto, descontarse, o si se tratase de grandes cantidades de riesgos similares, agruparse conjuntamente y convertir cada uno de ellos en un coste conocido por medio de un seguro.

Marshall consideró que el beneficio era la remuneración del espíritu de empresa o <<ganancias de la dirección>>, esta concepción del beneficio es una forma de salario que se paga por un tipo especial de trabajo.

Knight, fundador de la Escuela de Chicago junto a Friedman, Schultz y Stigler, entre otros, publicó en 1921 su obra <<Riesgo, incertidumbre y beneficio>>, en la que siguió la tradición austríaca y continuó la teoría de John B. Clark¹⁷

¹⁷ El economista americano Clark (1847-1938) se aproximó a la verdadera naturaleza del beneficio cuando lo explicó como resultado del cambio. Sostuvo que, en una economía estática y perfectamente competitiva, los precios de las mercancías y servicios cubrirían sus costes, incluyendo los de dirección, no más; pero el cambio que perturbaría esta igualdad,

sobre el beneficio como resultado del cambio. Para Knight el riesgo es una situación en la que no existe la certeza de lo que puede ocurrir, aún contando con experiencias anteriores para deducir al menos la probabilidad de que ocurran. Sostuvo que el cambio como tal no podía explicar el beneficio debido, precisamente, a que algunos de estos cambios podían anticiparse y, por tanto, podrían tenerse en cuenta antes de que ocurriesen. Si existiese la previsión perfecta, todos los cambios serían anticipados y, por tanto, no podrían introducir beneficio. La causa del beneficio, pues, era la incertidumbre, y ésta no surge del cambio sino de la impredecibilidad del mismo.

En este sentido, el beneficio está presente en todos los tipos de actividad económica. No es una categoría separada de renta sino que entra a formar parte de todos los factores productivos, ya que si en una economía no existiera el riesgo, cada factor de producción poseería un precio mínimo que iría asegurado a cada ocupación. La presencia de la incertidumbre aumenta estos precios de oferta y, en estas circunstancias, el beneficio se considera un premio al riesgo, cuyo volumen dependerá de las actitudes de los propietarios de los factores productivos.

En las empresas la innovación está originando una revisión constante de las expectativas. Los monopolios intentan mantener su ventaja económica y uno de los elementos de esta ventaja es el beneficio puro.

debido a los efectos de determinados factores, como el incremento de renta o población, tardaría tiempo en diseminarse por la economía. Al mismo tiempo el precio en algunos sectores superaría a los costes, dando lugar a verdaderos beneficios, o al contrario y generando pérdidas.

En la mayor parte de las teorías sobre la empresa individual se supone que el empresario conoce todas las circunstancias que son necesarias para maximizar el beneficio o minimizar las pérdidas. Sin embargo, en la realidad, los empresarios desconocen muchas de las variables de su actividad, por lo que su actuación se basa en estimaciones. Cuando se introduce la incertidumbre en el análisis desaparece tanto la simplicidad como la precisión que el análisis estático posee.

Por tanto, el problema que afronta el empresario está en la toma de decisiones ante la incertidumbre. La solución tradicional es la teoría de las probabilidades aunque ésta no sirve en aquellas acciones que se presentan de manera única.

Knight desarrolló una de las primeras teorías de la incertidumbre, en la que supone que el empresario obtiene los beneficios por asumir los riesgos que se derivan de dicha incertidumbre. Distinguió entre riesgos asegurables e incertidumbres no asegurables, y relacionó la segunda con el rápido cambio económico y con las diferencias en la capacidad empresarial. Mantuvo que muchas acciones para las cuales no se puede calcular la probabilidad de los resultados, no pueden asegurar contra el riesgo, los resultados desfavorables de estas acciones. Al asumir estos riesgos no asegurables el empresario recibe un beneficio cuando sus acciones resulten tener éxito.

Para este autor, la incertidumbre aumenta el precio de la oferta de los empresarios, por lo que constituye, en realidad, un premio al riesgo que el empresario espera para decidirse a entrar en la producción.

Este beneficio esperado, puro o normal, es un verdadero coste de producción, y el beneficio realizado a largo plazo, en ausencia de restricciones a la competencia, tenderá a igualarse a este beneficio puro.

En otras palabras, en la teoría de Knight el beneficio es el resultado de una clase especial de riesgo que es muy difícil de medir, esto es, la incertidumbre que genera el cambio dinámico. Este beneficio viene a ser un residuo que se encuentra después de retribuir a los factores que tradicionalmente se pueden medir.

La teoría económica ortodoxa se limitaba a analizar la función de producción, pero Knight consideró que las diferencias en la marcha de distintas empresas se debían fundamentalmente al ingenio e intuición del empresario que provocaban el éxito en determinadas actividades, y no era partidario de un sistema de economía mixto. Al igual que lo había hecho Schumpeter, intentó introducir la teoría del empresario dentro de la teoría económica,

2.5 EL BINOMIO INICIATIVA PRIVADA-INTERVENCIÓN ESTATAL: DIVERSOS PLATEAMIENTOS

Este apartado está dividido en dos epígrafes que hacen referencia a los análisis realizados por J.M. Keynes con respecto al papel que debe desempeñar el sector público en la economía, y a diversas posturas, en algunos casos

enfrentadas, que ponen de relieve la conveniencia o no de la intervención estatal en las actividades económicas.

2.5.1 LA POSTURA DE J.M. KEYNES

Hasta 1936 la economía reflejaba dos posturas que, aunque habían partido de las mismas raíces clásicas, se encontraban en franca oposición. Por un lado, los defensores del liberalismo, los neoclásicos, propugnaban el equilibrio a largo plazo del mercado, y la intervención del Estado no tenía para ellos un peso importante, ya que existía la creencia de que la participación del Estado no sólo estorbaría el curso de la economía, sino que también malgastaría los recursos que se pudieran generar de la actuación privada. Por otro lado, los marxistas estaban convencidos de que la única manera de que la economía se desarrollara en términos de igualdad y eficiencia era una situación en la que el Estado interviniera siendo el propietario de los medios de producción.

Ante esta situación surge la postura intermedia de John M. Keynes (1883-1946), quien introduce en los postulados neoclásicos la actividad pública como instrumento de política eficaz y, al mismo tiempo, se aleja del individualismo metodológico, es decir, no busca en el comportamiento individual la explicación de los fenómenos económicos¹⁸.

¹⁸ El argumento keynesiano en esencia estudia la posibilidad de encontrar el equilibrio del mercado con desempleo; se opone diametralmente a las teorías de los autores clásicos que defienden la ley de Say, es decir, no acepta que el incremento de la producción lleve al mantenimiento del pleno empleo en la economía, porque ese incremento aumente de forma

Keynes analiza la influencia de la actuación privada en la consecución de un elevado nivel de empleo observando que en determinadas situaciones ésta no procede como se espera de ella, y considera inevitable la intervención pública. Concede a la empresa privada la relevancia de ser la vía de acceso a la riqueza y al desarrollo; observa que el espíritu de ahorro no desemboca en la acumulación de capital, sino que es el espíritu de empresa el que crea y mejora los bienes que posee el mundo, y provoca la acumulación de riqueza (Keynes, 1966). Sin embargo, el ahorro y las inversiones (frugalidad y espíritu de empresa) no son actividades sin conexión entre sí, ya que el empresario necesita de ese ahorro para invertir y si éste es tomado en préstamo tiene su precio en el interés.

En la gran depresión de Estados Unidos, Keynes comprobó que el mecanismo que hasta entonces guiaba a la economía, esto es, un descenso en el tipo de interés implica un aumento de la inversión y viceversa, no existe como mecanismo de seguridad. Observa que, tanto en períodos de depresión, como de expansión, si los ingresos disminuyen, los ahorros disminuyen y, en algunos casos, desaparecen. De este modo, la inversión, en un primer momento, aprovecha la nueva oportunidad que se le brinda, después, se estanca para no ser excesiva para la actividad, y por último, desaparece si el mercado se satura. Si surge un nuevo proyecto de inversión, la economía evoluciona favorablemente, pero si no es así, comienza la contracción.

equivalente el gasto y el ingreso. Este es un modelo donde el análisis se realiza del lado de la demanda, por lo que es en este punto donde radican sus diferencias con la visión de Say, en la que la oferta crea su propia demanda.

En cierto modo, esta argumentación nos hace recordar la idea que Schumpeter denominó «olas de innovación», pero Keynes introduce la idea de las inversiones realizadas por el Gobierno en épocas en que la inversión está en recesión para volver al equilibrio inicial. No obstante, Keynes es consciente de que la iniciativa privada debe llevar el peso de la economía, y que nunca la inversión estatal debe ser tal que provoque la inhibición de la inversión privada por el exceso de intervencionismo o por asumir el Estado la propiedad de los medios de producción (Keynes¹⁹, 1981, p. 333).

Al considerar a la gran empresa que se encuentra dentro de los mercados de inversión organizados, Keynes se convence de que las expectativas de aquellos que realizan sus tráficos en la bolsa de valores tienen mayor peso que las expectativas del empresario profesional. Preocupado por la función del especulador en la economía propone "lograr un aumento en el volumen de capital hasta que deje de ser escaso, de manera que el inversionista sin funciones no reciba ya bonificación alguna; y elaborar un plan de imposición directa que deje a la inteligencia, a la determinación, a la habilidad ejecutiva del financiero, al empresario[...]servir activamente a la comunidad en condiciones razonables de remuneración" (Keynes, 1981, pp. 331-332).

El capitalismo de Keynes es un capitalismo dirigido, pero en ningún momento se opone a la iniciativa privada. Sin

¹⁹ Esta edición fue traducida por Eduardo Hornedo de la edición de 1936.

embargo, sabe que no existe ningún mecanismo que de forma automática mantenga el pleno empleo ni que impida que la economía pase por períodos de depresión. Considera que:

"Muchos de los mayores males económicos de nuestro tiempo son la consecuencia del riesgo, la incertidumbre y la ignorancia. Ello es así porque los individuos particulares, afortunados en situación o capacidad, pueden aprovecharse de la incertidumbre y de la ignorancia, y también porque por la misma razón los grandes negocios son a menudo una lotería, existen grandes desigualdades de riqueza; y estos mismos factores son también la causa del desempleo del trabajo, o de la frustración de expectativas razonables de negocio, y del deterioro de la eficiencia y de la producción. Sin embargo, el remedio no está al alcance de la acción de los individuos; incluso puede que convenga a sus intereses agravar la enfermedad. Creo que el remedio para estas cosas ha de buscarse en parte en el control deliberado del dinero y del crédito por medio de una institución central, y en parte en la recogida y publicación en gran escala de datos relativos a la situación económica, incluyendo la publicidad completa, si es necesario por ley, de todos los hechos económicos que sea útil conocer. Estas medidas involucrarían a la sociedad en el ejercicio de la inteligencia directiva a través de algún órgano de acción apropiado sobre muchos de los enredos internos de los negocios privados, aunque dejarían en libertad la iniciativa y la empresa privadas" (Keynes²⁰, 1985, p.85).

²⁰Este libro fue traducido por Jorge Pascual de la edición de 1972, en la cual se publicaron tres ensayos de Keynes publicados por The Royal Economic Society: "The economic consequences of Mr. Churchill" de 1925; "The end of laissez faire", escrito en 1926; "How to pay for the war", de 1940. Este párrafo pertenece al segundo ensayo.

Así, Keynes se aleja de las ideas de los clásicos sobre el <<laissez-faire>> y propugna, como recomendación política, que el Gobierno sea el responsable de promover actividades que provoquen el mantenimiento de una demanda generadora de empleo y que elimine, en gran parte, el riesgo y la incertidumbre.

2.5.2 DIFERENTES PLANTEAMIENTOS SOBRE EL PAPEL DEL SECTOR PÚBLICO

El pensamiento postkeynesiano postula que el empleo se fomenta a través de la inversión, y la función de inversión es la que más se ve afectada por la incertidumbre, por lo que las alteraciones en el tipo de interés son insuficientes para fomentarla. Las piezas fundamentales dentro de la teoría postkeynesiana del crecimiento son, por un lado, el nivel de ahorro que se genere dentro de la economía, y, por otro, el comportamiento que tienen los empresarios, es decir, sus expectativas o deseos de aumentar el nivel de producción. En los mercados no existe competencia perfecta sino una gran concentración empresarial y/o sindical, por tanto, la acumulación de capital es importante para la inversión y el nivel de empleo, y surge cuando los empresarios esperan alcanzar mayores beneficios en el futuro. Esto viene a significar que las expectativas empresariales son un factor relevante a la hora de potenciar tanto la incorporación de nuevo capital como el aumento de la inversión. En resumen, la inversión sigue dominada por las expectativas empresariales; lo que Keynes definió como <<animal spirits>>.

Joan Robinson (1903-1983), autora que se encuentra dentro de la corriente postkeynesiana, considera que el verdadero motor del crecimiento es la existencia de un «espíritu anímico esencial» dentro de las empresas que provoca en los empresarios una cierta inclinación a aumentar y mejorar sus procesos productivos. Dicho espíritu se puede expresar en términos de una función que relacione la tasa deseada de crecimiento del stock de capital productivo con el nivel de ganancias esperadas, y asegura que "Mientras mayor es la energía, la inventiva y audacia de las empresas, más rápida es la tasa de inversión neta que surge de sus actividades colectivas" (Robinson, 1974b, p.80).

Esta autora considera la existencia de distintos tipos de empresarios (Robinson²¹, 1984, p.70):

"Desde luego, en nuestros tiempos modernos no existe un tipo de empresario único y universal: en un extremo tenemos el individuo que crea, posee y administra un negocio, al estilo marshalliano; en el otro, la gran compañía de la «revolución administrativa», propiedad nominal de una gran población variable de accionistas que desconocen por completo su funcionamiento, y controlada por un equipo de empresarios y directores que se perpetúa por sí mismo; entre ambos extremos está el tipo de compañía que legalmente es una compañía pública, pero que en la práctica es un negocio familiar, y el tipo de compañía controlada por un grupo de grandes accionistas permanentes[...]; existen subsidiarias de otras empresas con una independencia casi total; empresas propiedad de holdings; compañías nominalmente independientes

²¹ Este libro recoge diferentes ensayos editados en *Collected Economic Papers* entre 1951 y 1979, traducidos por Mireia Bofill.

unidas por consejos de administración, con miembros comunes, y muchas otras, con una diversidad desconcertante. Pero todas presentan algunas características comunes[...]. Por ello, tengo la impresión de que lo más útil como primer intento de análisis simple y estilizado sigue siendo tomar como punto de partida <<el empresario>>, considerado como la personificación de una <<empresa>> más que como un individuo particular que viste pantalones".

Según Robinson, el pequeño empresario que posee los conocimientos requeridos y una pequeña inversión de capital puede gozar de importantes ventajas respecto de la gran empresa, como es el caso que se presenta en algunas industrias donde es necesario realizar determinados trabajos subsidiarios, incluso en aquellas actividades que se oponen a la producción en serie, o que su producto es muy diversificado (industrias de la moda, por ejemplo). La flexibilidad que otorga una administración personalizada puede dar ventajas a los pequeños empresarios frente a la gran compañía, reduciendo incluso sus riesgos (Robinson, 1984).

En general, los autores que abogan por la intervención de los gobiernos en la economía para asegurar un alto nivel de actividad económica no rechazan la idea del individuo racional que persigue su propio interés, más bien rechazan el determinismo económico, pues consideran que el azar influye en exceso sobre la acción de los individuos (Mishan, 1984; Samuelson, 1984).

Los partidarios de la intervención estatal consideran que a medida que aumenta la inversión, los riesgos se

incrementan, por lo que la necesidad de planificación es mayor²².

John K. Galbraith, discípulo de Schumpeter y partidario de una moderada intervención del Estado, estima que o el Estado interviene de forma global para atajar la inflación y los momentos de recesión de la economía, o se siguen los postulados monetaristas que lo único que provocan es que los ricos se hagan más ricos. El equilibrio social se encuentra en una relación entre la producción de bienes privados y la inversión en servicios públicos (Galbraith²³, 1992).

La libre competencia deja de tener su sentido cuando aparece la gran empresa, pues considera que ésta no se puede considerar una entidad privada en estado puro, pues realiza determinadas funciones públicas. Galbraith diferencia con claridad el papel que juega, por un lado, la gran empresa y, por otro, las empresas de dimensión inferior:

"Las dos partes de la economía -el mundo de las sociedades anónimas tecnológicamente dinámicas, muy capitalizadas y muy organizadas, y el mundo de los cientos de miles de propietarios pequeños y tradicionales- son muy diferentes. No se trata de una diferencia de grado, sino de una diversidad que penetra todo aspecto de la organización y

²² George J. Stigler (1911-1991), defendió el libre mercado y fue un duro crítico de la regulación pública, sin embargo, consideró que el origen de la intervención está generalmente en los propios empresarios que buscan con ella beneficios que la libre competencia, quizás, no les permitiría. Los economistas liberales se encuentran, pues, hoy en día, con el problema de que es la propia comunidad empresarial la que no desea dejar de estar protegida por el sector público (Stigler, 1985).

²³ Traducción de Carlos Grau Petit de la edición de 1958.

del comportamiento económico, incluida la motivación del esfuerzo mismo" (Galbraith²⁴, 1984, p. 39).

Para este autor, el empresario tradicional, con imaginación, capacidad de decisión y asunción del riesgo, queda disminuido con la aparición de las grandes compañías. Introduce, entonces, un cuarto factor de producción: el equipo de hombres especializado en conocimientos técnicos y con la experiencia necesaria para afrontar la planificación y las nuevas tecnologías; de la eficacia del equipo dependerá que la empresa resulte exitosa. Así, el empresario es sustituido por el <<management>>, denominado por Galbraith, la tecnoestructura, que se constituye en una burocracia que dirige la empresa y tiene sus propios intereses.

Distingue, pues, entre:

1. Sociedades empresariales, en las cuales "la edad, la dimensión y la sencillez de la operación siguen concediendo poder a un individuo que tiene algún control del capital". El poder se concentra en manos de aquellos que toman las decisiones.
2. Sociedades anónimas maduras, donde "la tecnoestructura ha asumido el poder" al aumentar la tecnología la complejidad de las relaciones industriales, hecho que trae como consecuencia la necesidad de planificar las acciones y aumentar la inversión, pues los cambios técnicos demandan más capital; por tanto, el poder ha pasado del individuo

²⁴ Traducción de Manuel Sacristán y Carlos Rocha de la tercera edición de 1978.

al grupo, que es el que tiene la información necesaria para la toma de decisiones.

No obstante, se desprende de su análisis que, mientras esta planificación y estas tecnologías se mantengan a niveles de relativa simplicidad y con una extensión limitada, el empresario será todavía capaz de dirigir la empresa, y sobrevivir a un grado importante de desarrollo industrial (Galbraith, 1984).

El hecho de que la empresa privada, al establecerse en un sistema competitivo, diluya el poder económico, sirve para equilibrar los poderes del Estado, y es una forma más barata de producir y distribuir bienes, es un argumento de los autores que defienden la libre competencia frente a los monopolios, y la iniciativa personal frente a las regulaciones. Entre dichos autores destacamos a Milton Friedman, quien considera que la libertad de comercio incentiva la cooperación entre las partes que efectúan las transacciones, las cuales deben resultar beneficiosas para los que forman parte del proceso. Sin embargo, cuando los gobiernos intervienen, las empresas tratarán de esquivar las presiones económicas de los competidores recurriendo a diversas medidas proteccionistas, entre ellas, las subvenciones, con lo cual el conflicto y no la cooperación es la regla. Friedman se coloca, pues, en una posición contraria a Keynes al considerar nefasta la intervención del Estado en la economía y al defender la libre competencia como factor desencadenante del desarrollo económico.

Al analizar la experiencia de los años posteriores a la década de los cincuenta se plantea si la iniciativa privada

puede superar los efectos del control gubernamental pues considera que "[...]un sector público cada vez más intervencionista destruirá tanto la prosperidad que debemos al sistema de libre mercado como la libertad humana" (Friedman, 1983, p.22).

Friedman destaca la importancia de la función que desempeña el empresario en el progreso social y económico, aunque considera que representa a la minoría de la población y así lo expresa: "En las naciones que se han desarrollado más rápida y prósperamente, una minoría de individuos emprendedores y arriesgados ha avanzado constantemente, creando oportunidades para que las sigan quienes les imiten, y ha hecho posible que la mayor parte de la población aumente su productividad" (Friedman, 1983, p.92).

Leontieff, por otra parte, relaciona el progreso económico con el impulso que el empresario da a la economía cuando inicia una actividad innovadora, que trae como consecuencia cambios en la forma de dirigir la empresa, y así lo expresa (Leontieff²⁵, 1984, p.52):

"El origen del progreso económico que actualmente disfrutamos se remonta a algo más de trescientos años, cuando los primeros empresarios modernos decidieron hacer las cosas de modo diferente a como se habían venido haciendo, y dejaron de cultivar los campos, de producir, de transportar y de vender sus productos siguiendo las normas heredadas de sus padres y abuelos. Algunos de ellos fracasaron en su empeño, pero otros tuvieron la fortuna de que el éxito coronara sus

²⁵ Esta edición es una traducción de Valentín Fábrega Forradellas de la edición inglesa de 1966.

esfuerzos, y este éxito fue el origen de un proceso acumulativo de crecimiento económico".

E.F. Schumacher considera que la clave del desarrollo económico está en la mente del hombre y en su creatividad, y aboga para que el orden en una sociedad no apague el espíritu de empresa (Schumacher, 1983, p.251):

"[...]toda organización tiene que esforzarse continuamente por la regularidad del orden y el desorden de la libertad creadora. Y el peligro específico inherente a toda organización de gran escala es que su propensión y tendencia naturales favorecen al orden a expensas de la libertad creadora".

Este autor asocia al hombre de libertad creadora con la figura del emprendedor, pues aunque el orden necesita de la inteligencia, la libertad creadora no sólo exige sino que también conduce a la innovación.

En concreto, cuando analiza la empresa y al emprendedor observa que "en la empresa de pequeña escala la propiedad privada es natural, fructífera y justa", mientras que a medida que aumenta el tamaño de la misma se van perdiendo estos atributos y se llega incluso a perder, a gran escala, la función del empresario, pues los propietarios carecen de la función intrínseca del emprendedor y viven "de forma parasitaria del trabajo de otros" (Schumacher, 1983, p.276).

2.6 FUNCIÓN EMPRESARIAL FRENTE A FUNCIÓN GESTORA: LA APORTACIÓN DE P.F.DRUCKER

Este apartado recoge, en el primer epígrafe, algunos de los planteamientos actuales sobre la función del empresario, en el segundo, la aportación de P.F. Drucker, autor considerado el padre del <<management>> moderno.

2.6.1 LA FUNCIÓN DEL EMPRESARIO: DIVERSOS ENFOQUES

En la actualidad, el progreso económico parece requerir directivos-emprendedores, es decir, personas que, además de presentar los atributos emprendedores necesarios para iniciar proyectos innovadores, estén adiestradas en las diferentes técnicas directivas.

En este epígrafe intentamos analizar la función empresarial y la función gestora, dos funciones que en determinadas situaciones se encuentran unidas en la figura del empresario. La función empresarial está esencialmente relacionada con las decisiones que determinan y cambian la dirección de la empresa, y la función gestora con el funcionamiento cotidiano de la misma.

La idea del empresario considerado como la persona que realiza los movimientos igualatorios en el mercado e impulsa la producción es introducida por Ludwig von Mises (1881-1972), discípulo de Böhm-Bawerk (1851-1914) continuador de la Escuela Austríaca. Esta concepción del empresario es lo que

diferencia la función empresarial de la función gestora, estando la segunda subordinada a la primera.

Mises define a los empresarios como “[...] aquellos individuos especialmente deseosos de sacar provecho del acomodar la producción a las mutaciones del mercado sólo por ellos previstas, es decir, aplícase el apelativo a gentes de mayores iniciativas, superior espíritu de aventura y vista más penetrante que la mayoría; a esos individuos atrevidos e ingeniosos que, siempre en vanguardia, engendran el proceso económico” (Mises²⁶, 1980, p.394).

La figura del empresario coordinador que dirige la producción está definida por Ronald H. Coase como “la persona o personas que, en un sistema competitivo, sustituyen al mecanismo de los precios en la dirección de los recursos” (Coase²⁷, 1980, p.68). Este autor estima que los individuos prefieren ser empresarios de pequeños negocios independientes antes que directivos de grandes empresas, porque lo segundo supondría para ellos un decrecimiento en la eficiencia de la actividad; luego, dado que las innovaciones tecnológicas que lleven a una mayor concentración de factores aumentarán el tamaño de la empresa, los empresarios de pequeños negocios procurarán no implantarlas.

Coase analiza al empresario coordinador que prevee y desarrolla su actividad a través del mecanismo de los precios

²⁶ Tercera edición revisada de la edición de 1949, traducido por Joaquín Reig Albiol.

²⁷ El artículo original “The nature of the Firm” fue publicado en la revista Económica en noviembre de 1937. Esta cita es una traducción de Alfonso Carbajo Isla.

al realizar nuevos contratos, y estima que "la iniciativa empresarial supone la previsión y opera a través del mecanismo de los precios realizando nuevos contratos. La dirección propiamente dicha se limita a reaccionar ante los cambios de precios, ajustando los factores de producción que se encuentran bajo su control. Es cierto que en circunstancias normales, el empresario, el hombre de negocios, combina las dos funciones, la de iniciativa y la de gestión, pero esto no es más que una consecuencia de los costes derivados de la realización de transacciones" (Coase, 1980, p.76).

Coase reconoce en el empresario la figura que detenta la autoridad ejercida a través de la función de dirigir.

Harvey Leibenstein distingue, como lo hizo Schumpeter, la actividad empresarial cotidiana, el <<management>>, de la actividad empresarial innovadora. A la segunda la define como las actuaciones necesarias para crear y llevar adelante una empresa allí donde no todos los mercados están bien establecidos o claramente definidos, o cuando las partes relevantes de la función de producción no son conocidas por completo (Leibenstein, 1978, p.41).

Observa que, aunque tanto el empresario rutinario como el innovador tienen la función de coordinar los distintos mercados, función que Coase resalta en su estudio del empresario, en el caso del empresario innovador no todos esos mercados existen y funcionan perfectamente, por eso dicho empresario ha de suplir las deficiencias de los mismos introduciendo innovaciones que le permitan alcanzar el éxito (Leibenstein, 1978); por tanto, las principales

funciones del empresario se centran en encontrar y aprovechar las oportunidades que puedan ofrecer los diferentes mercados, subsanar las imperfecciones de los mismos, organizar los inputs, y tener la motivación suficiente para comprometerse con la iniciativa tomada (Leibenstein, 1987).

En definitiva, los estudios realizados por este autor analizan las organizaciones más que los individuos considerados aisladamente.

La concepción del empresario como aquella figura que está pendiente de las oportunidades que puedan surgir en el mercado destaca en los análisis de Israel M. Kirzner²⁸; según este autor, el empresario se encuentra en un estado de alerta permanente que se convierte en la esencia del elemento empresarial en la acción humana y que se puede contrastar en la observación empírica. Esta función también puede ser ejercida en el desempeño de la función gestora.

Kirzner opina que, aunque todos podemos ser empresarios con inventiva, la habilidad empresarial se basa en la capacidad de determinados individuos para advertir las oportunidades empresariales²⁹, oportunidades que se manifiestan en la posibilidad de obtener un beneficio en actividades aún no descubiertas. La diferencia entre Kirzner y Schumpeter estriba en que éste último considera al empresario innovador la fuerza desequilibradora, mientras que

²⁸ Kirzner (1975); Gick (1999)

²⁹ Edith Penrose (1959) considera que la decisión de buscar oportunidades es una decisión empresarial que requiere intuición e imaginación, y precede a la decisión económica que analiza mediante cálculos dichas oportunidades.

Kirzner estima que el empresario es la persona que se aprovecha del desequilibrio existente y actúa con objeto de restablecer el equilibrio.

2.6.2 LOS ANÁLISIS DE P.F. DRUCKER

Peter F. Drucker lleva a cabo un estudio del empresario desde el punto de vista de la innovación y detecta que, en los años ochenta, en Estados Unidos³⁰, se ha operado un cambio que ha supuesto pasar de una economía de tipo administrativo a una economía empresarial innovadora. Constata que este cambio se podría esperar en Europa Occidental alrededor de los años noventa, cambio que, según este autor, opera no sólo en el campo cultural y psicológico, sino también en el económico.

Los análisis de Drucker se desarrollan después de los estudios de Schumpeter sobre este tema, y define al empresario partiendo del concepto que de esta figura tenía Say y lo completa considerando que el empresario actúa dentro de la esfera económica, social, política, científica y tecnológica.

Drucker define <<entrepreneurship>> como "la capacidad de actuar como <<entrepreneur>>, la capacidad de cambiar recursos a fin de crear una mayor riqueza y bienestar" (Drucker, 1989, p.380). Es una disciplina creada por el propio Drucker basada tanto en la práctica del <<management>> como en la teoría del

³⁰ El <<entrepreneur>> norteamericano es una persona que inicia una pequeña empresa innovadora en la que crea algo diferente y/o cambia o transmuta valores (Drucker, 1986).

cambio y la innovación. El empresario innovador debe dejar de lado las ideas brillantes, pues provocan un incremento de los riesgos, y debe enfocar su actividad de cara a la oportunidad, generar el espíritu de empresa innovadora en todo el grupo directivo, y realizar sesiones informales, pero citadas y bien preparadas, para conversar con los jóvenes de la empresa sobre temas de investigación.

El hecho de emprender, entendido no como un rasgo de la personalidad del individuo que lo lleva a cabo, a pesar de que hay que tomar decisiones con rapidez dentro de lo que se denomina la incertidumbre del mercado, sino como una capacidad de toma de decisiones y de comportamiento innovador que se puede aprender, "es una conducta más que un rasgo de carácter y su base es conceptual y teórica, no meramente intuitiva" (Drucker, 1986, p.35).

En definitiva, el «entrepreneur» "busca el cambio, responde a él y lo explota como una oportunidad. Para ello utiliza la herramienta de la innovación" (Drucker, 1989, p.380). Por tanto, las estrategias del empresario innovador han de dirigirse hacia:

1. La obtención de una posición permanente de liderazgo.
2. La creación de algo original por encima de la imitación; aunque lo que hace el empresario innovador es algo que ya hace otro, su originalidad está en la aplicación de la imitación creativa y la comprensión de lo que la innovación representa, mejor que la de los que originaron la innovación. El imitador creativo no inventa un producto ni un servicio, lo

perfecciona y lo ubica, se inicia en los mercados más que en los productos, y con los clientes más que con los fabricantes.

3. La búsqueda y ocupación de nichos ecológicos especializados.

4. El cambio de las características económicas de un producto, mercado o industria.

Drucker considera que tanto la innovación como la dirección deben mantenerse en situación de equilibrio para conseguir la pervivencia de la empresa: "No innovar es la razón principal de la decadencia de las organizaciones existentes. No saber cómo dirigir es la razón principal para el fracaso de las recién llegadas" (Drucker, 1989, p.329).

Estima que la innovación no tiene como criterio la ciencia o la tecnología, sino el cambio económico y social que afecta a la conducta de las personas ya que la innovación crea una nueva riqueza o un nuevo potencial de acción y no un nuevo conocimiento.

Todo esto nos hace pensar que en una sociedad donde destaque la empresa innovadora los individuos deberán realizar un aprendizaje continuado para mantener su status.

La empresa pequeña tiene, en general, mayor flexibilidad para adaptarse a los cambios del entorno, a través de la rápida imitación de las nuevas técnicas y métodos de producción, pero encuentra más dificultades para obtener información técnica y científica la cual requiere de

cuantiosos gastos que este tipo de empresas no pueden soportar, y el capital necesario para adoptar la innovación.

Una crítica sobre el papel que juega la innovación en las empresas la realiza John Kay al considerar que la innovación es la base de las empresas fuertes, pues las de menor tamaño no se encuentran en las condiciones adecuadas para efectuarla, ya que, "Como las innovaciones raramente son perfectamente apropiables, un salto hacia adelante con éxito es probable que sea rápidamente imitado por competidores más fuertes. Y como la adopción eficaz de la innovación es difícil, un resultado favorable es menos probable para la empresa débil que para sus competidores" (Kay, 1994, p.144).

Sin embargo, la idea de que innovar sea una cuestión de grandes empresas está cada día más en desuso, pues emprender significa modificar hábitos, costumbres, maneras de dirigir y de producir; son formas que en los nuevos mercados son esenciales para alcanzar el éxito, no sólo en la gran empresa, sino también en los pequeños negocios.

Observamos, pues, que el empresario individual suele ser un hombre que dirige la empresa, soporta los riesgos y coordina sus recursos; la función empresarial y la función gestora parecen ir unidas en esta figura, pero debe, además, innovar para que la empresa sobreviva en las nuevas corrientes tecnológicas.

2.7 A MODO DE SÍNTESIS

Durante el feudalismo, el individuo con iniciativa que no quería formar parte de los gremios artesanales se establecía por su cuenta, especializándose en actividades comerciales o financieras a pequeña escala, aunque tenía que luchar en contra del proteccionismo preponderante en la época. Desde el punto de vista económico, la época precapitalista no permitió que los individuos interesados en la vida comercial prosperasen más allá de las propias corporaciones que se habían formado para la defensa de su actividad. Sólo cuando la empresa capitalista se desarrolló fue cuando los negocios se convirtieron en el centro de la vida económica, cambiando el comportamiento humano al racionalizar sus acciones y abriendo nuevas vías que permitieron, incluso, la movilidad social, hecho que hasta entonces parecía casi imposible.

En el sistema descrito por Adam Smith las funciones del empresario se identificaron con las del capitalista, a pesar de que Cantillon había considerado la existencia de tales diferencias. En general, la Escuela Clásica lo consideró empresario-ahorrador-inversor, que ni organiza ni decide.

Say colocó a esta figura en el centro de la teoría productiva y distributiva, resaltó la influencia de la capacidad del empresario en el proceso económico y le atribuyó al emprendedor funciones de administración y de control en la empresa.

Para Mill, el proceso productivo estaba organizado y dirigido por un capitalista activo y polifacético que recibía distintas remuneraciones según la función que desempeñara, destacando las funciones de dirección junto a las de asunción del riesgo.

En cuanto a los autores marxistas y, en concreto, Marx, identificaron capitalista con empresario y consideraron que los capitalistas-empresarios esperan recibir un beneficio del excedente de producción y de la introducción de innovaciones. La importancia de su análisis no está en el papel del empresario como figura central del desarrollo económico y la producción, sino en el papel que adquiere la función directiva en cuanto la tecnología se hace compleja y se subordina al capital. Marx quiere eliminar de la empresa la propiedad privada del capital, no su organización.

Los autores de la revolución marginal consideraron al empresario como el decisor en la economía, pero destacaron la importancia de la organización frente al empresario individual.

Walras definió el marco de la teoría del empresario aunque apenas se interesa por el empresario en sí, pues para este autor carece de iniciativa y es considerado como un intermediario entre los mercados de productos y de servicios. Sin embargo, sus análisis fueron la base de todas las teorías del empresario que parten de la competencia perfecta y el equilibrio, y relacionó al empresario con alguno de los factores que provoca que ambas situaciones no se cumplan.

Marshall siguió con la visión de Say y ligó la función empresarial pura y la función de <<management>>, aunque consideró que la capacidad para los negocios depende, sobre todo, de las cualidades naturales de la persona; de ahí que resaltase el hecho de que los individuos debían recibir una formación general, porque en estos conocimientos generales y en el sentido común está la base de un emprendedor. Dicho autor incorporó un cuarto factor a los factores tradicionales, tierra, trabajo y capital, dicho factor es la organización.

Keynes se interesó en mostrar la diferencia entre empresa pública y privada, e introdujo en el análisis las inversiones que el Gobierno debe realizar para equilibrar períodos de escasa inversión. Consideró al antiguo empresario una persona que, más que por la ganancia, invierte por una cierta pasión por el juego y por la satisfacción de hacer cosas, concedió a la empresa privada su importancia dentro del desarrollo económico y destacó el espíritu empresarial como determinante en la creación de riqueza; sin embargo, estimó que la incertidumbre ante los resultados de cualquier iniciativa es alta y por ello el Gobierno debe actuar:

"En otros tiempos, cuando casi todas las empresas eran propiedad de los empresarios o de sus amigos y asociados, la inversión dependía de que hubiera suficientes individuos de temperamento sanguíneo e impulsos constructivos, que emprendieran negocios como una forma de vivir, sin basarse en cálculos precisos acerca de las ganancias probables[...]. Los hombres de negocios jugaban un juego que era una mezcla de habilidad y suerte, cuyo resultado medio para los jugadores

es desconocido para quienes participan en él" (Keynes, 1981, p.137).

La idea de sustituir determinadas empresas privadas por públicas para equilibrar el mercado se observa claramente en Galbraith al igual que en Keynes. Galbraith estima que el empresario no existe como tal sino como figura dentro de una tecnoestructura y puede ser sustituido por el Estado sin que suponga una pérdida de eficacia, pues el empresario genera inestabilidad en el sistema. Ambos autores desean un aumento progresivo de la participación del Estado en la economía. Por otro lado, la distinción entre el empresario tradicional y la gran empresa sobresalen en los análisis de Galbraith, Schumacher y Robinson, entre otros.

Sin embargo, la idea del empresario innovador del economista austriaco J.A. Schumpeter, destaca en todo el capítulo ya que éste, el empresario, considerado figura central del capitalismo, no se interesa por la mera administración del negocio sino por la creación de nuevas empresas, con el elemento indispensable de la innovación, lo que indudablemente lleva a la introducción de nuevas tecnologías que revolucionan las estructuras existentes y traen consigo la evolución constante de la sociedad.

Schumpeter dio gran relevancia a la sociología económica, al analizar el comportamiento de los empresarios y sus características, y destacarlos del resto de la sociedad como propulsores del desarrollo económico.

Este autor, aunque se basa en los fundamentos teóricos marginalistas, propuso una teoría del empresario que le aleja

de los neoclásicos. Su análisis se puede entender walrasiano, al relacionar al empresario con el desequilibrio y el progreso económico al mismo tiempo; aunque aceptó el planteamiento de Walras al considerar que el empresario sólo es importante en condiciones de desequilibrio, le dio la vuelta a la argumentación de aquél presentando el desequilibrio como el elemento menos relevante en la economía, pues es lo que la teoría del desarrollo denomina estancamiento.

Además, excluyó el riesgo de la función empresarial, pues observó que desde el momento en que se pone en marcha el negocio el empresario deja de actuar como tal. No obstante, para Schumpeter, a medida que el progreso avanza y las empresas crecen de tamaño, el papel del empresario individual queda desvirtuado ya que su función pasa a formar parte de las tareas de equipos de especialistas que trabajan dentro de la empresa. Por ello, dicho autor estimó que la figura del empresario es más relevante en las economías <<subdesarrolladas>> y pierde importancia en la economía capitalista moderna.

No obstante, hay que resaltar la crítica a la teoría de Schumpeter que Manuel Santos Redondo introduce en su tesis doctoral: "No queda nada claro si los empresarios que tienen éxito es por azar, porque tienen una visión superior a los demás o por otra razón. Ésta es la principal debilidad de la teoría de Schumpeter, así como de casi todas las teorías del empresario: lo que dicen explicar, lo refieren a factores psicológicos, irracionales e inexplicables; difícilmente, por tanto, pueden dar lugar a una teoría económica que ayude a

entender la innovación tecnológica o la organización interna y tamaño de las empresas" (Santos Redondo, 1997, p. 119).

La distinción entre capitalistas y empresarios se observó claramente hacia la segunda mitad del siglo XIX, pues los métodos que se utilizaban para financiar los negocios fueron cambiando, eliminándose los obstáculos a la libre empresa, aunque reapareció un cierto proteccionismo. La idea clásica del beneficio como el ingreso recibido por una clase económica que combina las funciones de capitalista y administrador es sustituida, en la economía moderna, por una ganancia accidental, percibida por el empresario y que no tiene un carácter contractual (Blaug, 1988).

El sistema que ha sido utilizado como principal método de control y guía de la vida económica del mundo occidental, en los últimos dos siglos, es el sistema de mercado, llamado también, sistema de empresa, <<laissez-faire>> o, en términos marxistas, capitalismo monopolista. Es considerado como el sistema de organización de la economía, basado en las decisiones privadas sobre la asignación de los recursos y en la determinación privada de la composición y distribución de los productos finales. Autores como Marshall y Keynes, mantuvieron el principio del <<laissez-faire>> por ser útil como regla general, pero había múltiples razones que les llevaban a separarse de esta regla en determinadas excepciones individuales, pero que tenían un gran alcance en la vida económica.

Desde el punto de vista de la empresa, la teoría económica ortodoxa se basaba en la función de producción para explicar los fenómenos que se desarrollaban dentro de la

empresa. Schumpeter y Knight, entre otros, consideraron que el ingenio intuitivo del empresario podía dar respuesta al motivo por el que unas empresas van bien y otras van mal, e intentaron integrar esta visión dentro de la teoría económica. En concreto, Knight construyó una teoría del empresario siguiendo el modelo walrasiano, siendo, según él, la esencia del comportamiento inversor la acción de enfrentarse a la incertidumbre, y el riesgo, el factor clave.

Para Joan Robinson el empresario, como única figura del sistema, no existe, pues depende de la forma que la empresa adopte, pero conoce su importancia unida a la innovación. Aceptó, por tanto, el modelo de Schumpeter, aunque fue consciente de la dificultad que entrañaba integrarlo plenamente en el análisis económico. Por otro lado, criticó el sistema walrasiano por ser estático y suponer ausencia de incertidumbre.

Estos planteamientos nos hacen reflexionar en la diferencia básica entre el empresario y el directivo o <<management>> que diversos autores analizados en este capítulo ya tuvieron en cuenta. Por un lado, el empresario mantiene y fomenta las relaciones externas de la empresa, perpetuándolas, por otro lado, el directivo se encarga del funcionamiento interno; en las pequeñas empresas ambas funciones se encuentran habitualmente unidas en una sola persona.

La teoría del empresario que consideraba a la empresa una función de producción cuya organización estaba subordinada a la tecnología ha perdido importancia debido a la creciente complejidad de las organizaciones y a la

aparición de las nuevas tecnologías, hechos que ponen de relieve que el ingenio del empresario no puede ser el único factor que explique la organización de la actividad económica. Por otra parte, aunque el empresario no es fácil de describir mediante el análisis económico formal, porque sus acciones están estrechamente asociadas a las cualidades personales o al temperamento, -como así ha quedado patente en los estudios de Leibenstein-, autores como Kotter, entre otros, estiman que el papel del empresario puede ser propulsado desde el sistema educativo, como función aprendida y no innata. Profundizaremos sobre esta idea en capítulos posteriores.

En definitiva y como reflexión final, podemos afirmar que cada punto de vista es necesario analizarlo en el contexto histórico en el que se desenvolvían estos autores, pero todos son válidos porque nos explican las características esenciales que el sistema económico ha tomado como preponderantes en el empresario en cada momento de su existencia y no cabe duda de que nos dan un mayor conocimiento de la realidad empresarial.

Siguiendo a Joan Robinson: "Para aprender de los economistas considerados como científicos es necesario separar lo que es válido en su descripción del sistema, de la propaganda que hacen, manifiesta o inconscientemente, cada uno de su propia ideología. La mejor forma de separar las ideas científicas de la ideología, es poner a ésta de cabeza y ver cómo miran hacia arriba las ideas. Si se apartan de la ideología, no tienen validez propia. Si aún tienen sentido como descripción de la realidad, entonces hay algo que se

puede aprender de ellas, nos guste la ideología o no" (Robinson, 1974a, p. 345).

Una teoría económica puede considerarse una hipótesis que al ser utilizada para explicar los fenómenos económicos, se acepta plenamente cuando los hechos demuestran su veracidad. Sin embargo, la capacidad empresarial no está reconocida por el mercado y, por tanto, no se puede clasificar como un recurso más y como consecuencia de este hecho, la función empresarial ha tenido dificultades para delimitarse en los diferentes análisis económicos. En cualquier caso, sea cual sea dicha concepción, es indudable el papel relevante que dicha función posee en el devenir de la actividad económica.

CAPÍTULO 3
INNOVACIÓN, CRECIMIENTO E INICIATIVA EMPRESARIAL

3.1 INTRODUCCIÓN

Como hemos observado en el capítulo anterior, Schumpeter anticipó que el proceso de desarrollo económico, además de estar influido por factores externos, estaba afectado por uno puramente económico que denominó innovación. Para este autor, el proceso de desarrollo económico estaba determinado por la innovación, la empresa, el empresario, y el crédito. Cuando el empresario introducía una innovación se producía una ruptura de la estacionariedad del sistema, entrándose en una nueva fase de desarrollo. Dicha innovación le concedía al empresario innovador un determinado grado de monopolio temporal con beneficios extraordinarios que la competencia y la imitación eliminarían gradualmente. El desequilibrio que implicaba la reasignación de los recursos entre las diferentes industrias constituía, así, la base del desarrollo económico. De ahí el carácter desequilibrador del fenómeno tecnológico, al considerar este autor que las innovaciones y la difusión de las mismas no se distribuían de forma uniforme por la economía sino que se concentraban en algunos sectores.

Con el paso del tiempo Schumpeter consideró que el progreso técnico se encargaría de sustituir al empresario innovador por un sistema despersonalizado y automático llevado a cabo por especialistas.

El desarrollo económico, por lo general, se identifica con el crecimiento económico; sin embargo, de forma específica, se emplea para describir los cambios económicos, sociales y de cualquier otro tipo que dan lugar al crecimiento. El desarrollo económico exige cambios en las técnicas de producción, en las actitudes sociales y en las

instituciones, estos cambios generan crecimiento económico que, en los países desarrollados, se percibe en la renovación de los sistemas de producción, dando lugar a nuevos productos o nuevas máquinas o métodos para producirlos. Podemos deducir de ello que la denominación «crecimiento económico» puede emplearse para describir la evidencia exterior del proceso de desarrollo económico, pues es mensurable y objetivo, y es consecuencia fundamentalmente de la eficiencia económica. Sin embargo, cuando se trata de medir la contribución del progreso técnico al crecimiento económico se plantea el problema de separar la contribución de dicho progreso de la formación de capital, la educación o la distribución de recursos, aunque es indudable su participación (Denison, 1979¹; Rosenberg, 1993).

En los años posteriores a la segunda guerra mundial los economistas, preocupados por el crecimiento económico de los países subdesarrollados, pusieron énfasis en el ahorro y en los bienes de capital como propulsores del desarrollo económico. Sin embargo, poco a poco se fueron dando cuenta de que este crecimiento también estaba relacionado con la forma de usar los recursos de manera más productiva. El término «desarrollo» empieza a alejarse de la idea que lo considera determinado, en gran parte o en su totalidad, por la acumulación de capital (Bauer, 1983²; Störn, 1988).

¹ Artículo escrito en 1.962 titulado "United States Economic Growth" y compilado por Rosenberg (1979a).

² Esta edición contiene la primera parte de la versión original de 1.971. Las dos partes restantes, de acuerdo con el autor, no se han traducido por considerarse de escaso interés para los lectores de habla castellana.

Alrededor de los años cincuenta del presente siglo se empieza a poner de manifiesto que los incrementos de trabajo y capital no explican totalmente el crecimiento económico de un país y se comienza a considerar la relación existente entre progreso tecnológico, acumulación de capital y elevados niveles de educación, debido, entre otras razones, al hecho de que la educación aumenta la capacidad y productividad de los individuos y provoca en la mano de obra una flexibilidad que favorece la difusión de los avances tecnológicos. Así, se hace patente el interés por el cambio tecnológico como contribuyente al crecimiento económico (Abramovitz, 1979; Kaldor, 1969; Solow, 1976 y 1979³).

Antes de la crisis de los años setenta el desarrollo económico se distribuía de forma desigual, caracterizado por la industrialización y la producción en masa, por grandes empresas establecidas en los núcleos urbanos, lo cual provocaba la bipolarización centro-periferia, siendo el territorio un mero soporte físico. El desarrollo se consideró, pues, asociado al crecimiento y a la industrialización⁴.

Al mismo tiempo, la política económica regional de los años sesenta y principios de los setenta incentivaba el desplazamiento del capital hacia las regiones con problemas y cuando los costes de movilización eran excesivos se incentivaba el factor trabajo para que se desplazara desarrollándose políticas de polos de crecimiento para ayudar

³ Los ensayos de Abramovitz y Solow de 1.979, publicados respectivamente en 1.956 y 1.957, están compilados en Rosenberg (1979a).

⁴ Un resumen sobre estos temas se puede consultar en Vázquez Barquero (1993).

a reducir las disparidades (Boudeville, 1965; Higgins, 1985; Perroux, 1955).

La crisis de 1973 modificó la actitud hacia la política económica regional. La década de los años setenta comienza a ser testigo del surgimiento de nuevas tecnologías que predicen cambios profundos en la sociedad y que exigen un proceso de adaptación de las economías nacionales, regionales y locales a las condiciones cambiantes del mercado mundial.

Después de la crisis, las tasas de crecimiento económico disminuyen y "se constata que la utilización de nueva tecnología en modelos descentralizados puede aumentar la flexibilidad y capacidad innovadora de pequeñas y descentralizadas unidades de producción, si esto va acompañado de cambios en la organización del trabajo, que puede competir eficazmente incluso con las grandes unidades centralizadas" (Vázquez Barquero, 1997, p.294).

Así, el cambio técnico y, por consiguiente, la utilización de nuevas tecnologías se relacionan también con los cambios en estructuras y organizaciones que se producen en las pequeñas y medianas empresas (PYMEs), al mismo tiempo que el entorno empresarial comienza a transformarse. Las nuevas tecnologías de la información se convierten en factor clave para las empresas que adoptan nuevas formas de organización más flexibles; además, la economía se orienta en mayor medida hacia el sector servicios, hecho que provoca la reducción en la dimensión de las empresas.

Se empieza a acometer, pues, una reestructuración de los procesos productivos y la actividad económica en general. Los

gobiernos locales comienzan a tomar la iniciativa en la dinamización de la economía de su región. Surgen los nuevos planteamientos del desarrollo endógeno y del potencial de desarrollo regional que otorgan un papel crucial a las PYMEs con talante innovador (Garofoli, 1986); el territorio se convierte en "el lugar en el que se materializan una agrupación de relaciones sociales y el espacio en donde la cultura local y otros rasgos locales no transferibles se sedimentan" (Vázquez Barquero, 1997, p.296). La política económica regional, por tanto, parece dirigirse a favorecer el desarrollo de las capacidades de crecimiento propias de cada localidad o región (Cuadrado Roura, 1988; Wadley, 1988).

En resumen, se empieza a considerar el desarrollo como un proceso global, integrado y endógeno (Perroux, 1984), que se sustenta en seis características importantes⁵:

1. La sustentabilidad de los recursos físicos, naturales, humanos y financieros.
2. La internacionalización de las relaciones, pues la importancia de lo global está en conquistar nuevos mercados y clientes en otros países y, al mismo tiempo, mantener una mayor preocupación por el ámbito local y regional. La globalización lleva consigo un fenómeno de apertura recíproca e interpretación simultánea de los espacios geográficos y sectoriales.
3. La competitividad, que contribuye a la creación de empleo a largo plazo, a la promoción de un desarrollo

⁵ Un análisis resumido de estos factores lo podemos consultar en Moreno Becerra y Peña Vázquez (1998b); también en Bonnet Escuela (1999a).

económico sostenible, y a promover la actitud innovadora dirigida tanto a los productos como a los procesos productivos.

4. La endogeneidad, que propicia y potencia las ventajas competitivas locales, la receptividad que permite la apertura a los flujos de información del exterior (innovación, conocimiento, tecnologías, etc.), y la accesibilidad para conectarse a los procesos de innovación fuera de su sistema.
5. El grado de integración, esto es, un desarrollo integrado e integrador, con una mayor articulación e interrelación entre los diferentes factores productivos, y las diversas instituciones y organizaciones sociales.
6. El predominio del capital humano, basado en la información y la formación, y en la capacidad de aprender y emprender de sus recursos humanos.

Estas características pueden ser alcanzadas a través de estrategias de desarrollo que sitúen a la pequeña empresa en el centro de la configuración de su tejido empresarial y productivo (Moreno Becerra y Peña Vázquez, 1998b, p.23).

En cuanto al crecimiento económico, en las últimas décadas del presente siglo los análisis centran su atención en un modelo de crecimiento, basado en un proceso endógeno de acumulación e inversión, que posee dos factores relevantes:

- a) El capital humano es considerado conocimiento incorporado y determinante del proceso de desarrollo tecnológico, pues la calidad de los recursos humanos puede actuar de estímulo para el desarrollo de una determinada región al afectar directamente a la productividad, la competitividad y, en general, sobre el sistema social en el que está inserto, o como elemento retardatorio del proceso si su nivel no es el adecuado (Lucas, 1988).
- b) Los conocimientos científicos y tecnológicos son considerados parte del conocimiento no incorporado (Romer, 1990a), en el que la innovación tiene un papel sobresaliente.

Estos factores se desarrollan en un soporte espacial que permite disponer y concentrar recursos utilizados en la producción de conocimientos y capital humano capacitado para aplicar dichos conocimientos. Se establece así una relación que incorpora al territorio como componente del proceso de desarrollo.

En definitiva, las líneas de actuación de las políticas dirigidas al desarrollo se fundamentan en favorecer los factores dinámicos del mismo (capacidad de progreso técnico, renovación de las instituciones, y calidad del capital humano, entre otros) y proveer de medios materiales e informativos que propaguen los efectos económicos beneficiosos (Perroux, 1984).

En el segundo apartado de este capítulo intentaremos aproximarnos a la dimensión económica del proceso innovador, inserto en un sistema que engloba y coordina los distintos elementos que forman parte de él, e introduciremos el territorio en el análisis como elemento que integra todas aquellas actividades innovadoras que promueven el desarrollo de su entorno.

El surgimiento en los últimos años de nuevas tecnologías ha provocado un cambio profundo en la sociedad que exige la realización de cambios paralelos, tanto desde el punto de vista institucional como empresarial. Estos cambios se dinamizan a través de la capacidad innovadora y la inversión empresarial que, estimuladas desde el sistema educativo, pueden provocar resultados beneficiosos que influyan en la consecución de un desarrollo económico global, y se dinamizan también a través de la innovación tecnológica, considerada un factor crucial para la prosperidad de las naciones y de las empresas (Ruiz González y Mandado Pérez, 1989; Uxó González y Pampillón Olmedo, 1997; Vázquez Barquero, 1993). En el tercer apartado, profundizaremos en la relación entre innovación e iniciativa empresarial, y en la influencia que pueden tener los sistemas de educación y formación en dicha iniciativa. Terminaremos el capítulo con unas breves reflexiones.

3.2 LA FUNCIÓN DE LA INNOVACIÓN EN EL DESARROLLO Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

Hemos observado en el apartado anterior que las nuevas teorías del desarrollo y crecimiento económico incorporan en sus análisis el cambio tecnológico basado en el proceso de innovación y, como consecuencia del mismo, en el proceso de aprendizaje que trae consigo la incorporación de nuevas tecnologías.

El progreso técnico y el cambio tecnológico han sido objeto de multitud de análisis que tienen como común denominador el estudio de su consecuencia, esto es, el cambio y desarrollo de la sociedad. La mayor parte de los economistas consideraban, hasta hace pocos años, el cambio tecnológico como un fenómeno que introducía nuevos procesos que implicaban una reducción de costes de producción. Sin embargo, esta definición ignora la innovación que se ha de producir en el producto o en el proceso para conseguir esa reducción (Rosenberg, 1993) y, por consiguiente, no tiene en cuenta los cambios existentes en la tecnología que son el resultado de la conjunción entre investigación, desarrollo e innovación.

Aunque la actividad innovadora está constantemente influenciada por factores tecnológicos insertos dentro del sistema de producción no se circunscribe al aspecto tecnológico. El proceso de innovación se encuentra en el corazón del cambio económico y tecnológico, es un fenómeno social, un proceso colectivo, y constituye un elemento fundamental en el desarrollo de las regiones.

La Comisión de las Comunidades Europeas (1993b, p.100) considera que "el efecto económico del progreso tecnológico sobre el crecimiento y el empleo depende del proceso de innovación", remarcando el papel innovador en dicho proceso. Destaca, pues, la influencia de la innovación como elemento determinante del proceso tecnológico.

Este apartado está dividido en tres epígrafes que hacen referencia, respectivamente, a la innovación, considerada variable determinante en el proceso de desarrollo y crecimiento económico, concepto introducido por Schumpeter; a las nuevas tendencias que abogan por el establecimiento de sistemas de innovación, que convierten el acto de innovar en un proceso que es consecuencia de la interrelación entre los diferentes factores que intervienen o tienen influencia en el mismo; y al territorio, como elemento integrador de estos factores, donde las actividades innovadoras se desarrollan e interrelacionan.

3.2.1 EL CONCEPTO SCHUMPETERIANO DE INNOVACIÓN

Schumpeter distingue entre invención (concepción original de una idea), innovación (primera aplicación comercial de la invención) e imitación o difusión (extensión de la innovación al resto de la economía). Esta distinción destaca no sólo la naturaleza discontinua de la actividad innovadora sino también la destrucción creadora del empresario innovador. La innovación está en el centro de su análisis y la define en estos términos: "Lo que nosotros llamamos, en forma no científica, progreso económico, significa en esencia el empleo de recursos productivos en

usos no probados hasta ahora en la práctica, y su retiro de los usos a que han servido hasta ahora. Esto es lo que llamamos innovación" (Schumpeter, 1979, p.30)⁶.

Por tanto, el modelo lineal del proceso de innovación, iniciado por Schumpeter, se estructura en tres etapas:

- 1) La invención, concepción original de una idea, es un elemento exógeno a la actividad económica y suele ser considerada el resultado de la conjunción entre la investigación científica básica y las necesidades del mercado.
- 2) La innovación, primera aplicación comercial de la invención, se obtiene de la investigación aplicada sobre la invención y su consiguiente desarrollo experimental, y es seleccionada por el empresario para introducirla en el mercado.
- 3) La difusión, extensión de la innovación al resto de la economía, se realiza al comercializar el producto resultante.

Parece deducirse de esta clasificación que la invención de un nuevo producto o proceso se encuentra en el ámbito científico-técnico y puede ocurrir que permanezca en él sin convertirse en una innovación. En cambio, la innovación es un hecho económico cuyo futuro se decidirá en el mercado. Por último, la difusión transforma la invención inicial en una manifestación económico-social (Pérez, 1986).

⁶ Esta afirmación se encuentra en un artículo publicado en 1.928 en <<Economic Journal>> y compilado por Rosenberg (1979a).

Las etapas de este proceso de innovación son difíciles de distinguir en la realidad, pues la interacción existente entre ellas y la aparición de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, que permiten una difusión más acelerada de las innovaciones, entre otras causas, imposibilita reducirlo a un modelo único y lineal. Así, el Libro Blanco sobre «Crecimiento, Competitividad y Empleo» (Comisión de las Comunidades Europeas, 1993b, p.100) pone de relieve que el modelo lineal, que convierte el acto de innovar en un hecho aislado, se ha sustituido "por mecanismos de carácter más complejo: la innovación implica una interdependencia constante y organizada entre las etapas «altas», relacionadas con la tecnología, y «bajas», vinculadas al mercado".

El modelo lineal es un modelo estático que considera a la ciencia como algo exógeno a la economía y que se ajusta a la tecnología a través de los procesos de difusión. Por este motivo las nuevas tendencias resaltan el carácter continuo del proceso de innovación y la interrelación de las tres etapas, y consideran la difusión un proceso dinámico que permite la introducción de nuevas innovaciones.

Como adelantábamos en el segundo capítulo, el proceso schumpeteriano en una primera etapa está dominado por el empresario innovador, que depende de las innovaciones básicas ligadas a tecnologías y conocimientos científicos de gran impacto, que impulsan una gran cantidad de innovaciones secundarias para que el proceso continúe; sin embargo, años más tarde, Schumpeter estima que la función social del empresario innovador se estaba perdiendo porque el progreso

técnico exigía que la innovación fuera un asunto de especialistas.

A continuación pasamos a representar esquemáticamente estas dos etapas en dos modelos que plasman las ideas de Schumpeter. El Modelo I hace referencia a la innovación empresarial y el Modelo II a la innovación organizada en las grandes empresas⁷.

En el Modelo I, Schumpeter parte de la existencia de inventos básicos exógenos a las empresas, pero que son observados por los empresarios innovadores, los cuales sopesan el potencial del invento para convertirlo, mediante la innovación, en un producto comercializable; al realizar la inversión se produce una ruptura con las estructuras tradicionales del mercado que provoca el desequilibrio, y éste, a su vez, es el motivo por el que dichos empresarios reciben beneficios excepcionales, hasta que un gran número de innovadores-imitadores restablecen el equilibrio.

En el Modelo II se incorporan las actividades científicas y técnicas endógenas que se llevan a cabo en el seno de las propias empresas, este hecho induce a un efecto de retroalimentación cuya consecuencia es la fusión entre ciencia, tecnología, inversión innovadora y mercado.

⁷ Estos esquemas han sido extraídos de Freeman, Clark y Soete (1985).

Modelo I

Inventos y ciencia
exógenos



Actividades empresariales



Inversión innovadora
en nueva tecnología
innovadora



Patrón de nueva producción



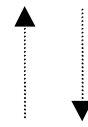
Estructura de mercado
modificada



Beneficios (o pérdidas)
resultantes de la
innovación

Modelo II

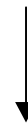
Ciencia y tecnología
exógenas



Ciencia y tecnología
endógenas
(principalmente en
laboratorios de I+D)



Gestión de la
inversión



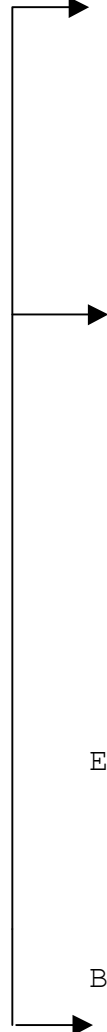
Nuevos patrones
de producción



Estructuras de mercado
modificadas



Beneficios (o pérdidas)
resultantes de la
innovación



3.2.2 INNOVACIÓN Y SISTEMAS DE APRENDIZAJE

En la actualidad, el concepto de innovación puede tener significados diferentes en contextos distintos; dependerá de los objetivos particulares del análisis que se quiera llevar a cabo.

En general, el <<Libro Verde de la Innovación>> (Comisión de las Comunidades Europeas, 1995e, p.1) la define como la acción de "producir, asimilar y explotar con éxito una novedad, en las esferas económica y social, de forma que aporte soluciones inéditas a los problemas y permita así responder a las necesidades de las personas y de la sociedad".

En concreto, la innovación tecnológica comprende tanto la innovación de productos como de procesos. Consiste en transformar una idea en un producto comercial nuevo y/o mejorado, o en un nuevo proceso en las industrias o los servicios; engloba todos aquellos cambios ocurridos en los equipos, recursos humanos, métodos de funcionamiento o una combinación de todos estos elementos (OCDE, 1997b). En síntesis, cualquier cambio no trivial en un proceso o producto, si no ha existido experiencia previa, es una innovación (Nelson y Winter, 1977).

Podemos observar que las innovaciones de procesos, consideradas como "todo mejoramiento de la técnica que disminuya los costos medios por unidad de producto, a pesar de que los precios de los insumos permanezcan constantes" (Blaug, 1979, p.78) y las innovaciones de productos, en la práctica, se encuentran entrelazadas. La innovación tecnológica, pues, hace referencia al proceso y al resultado.

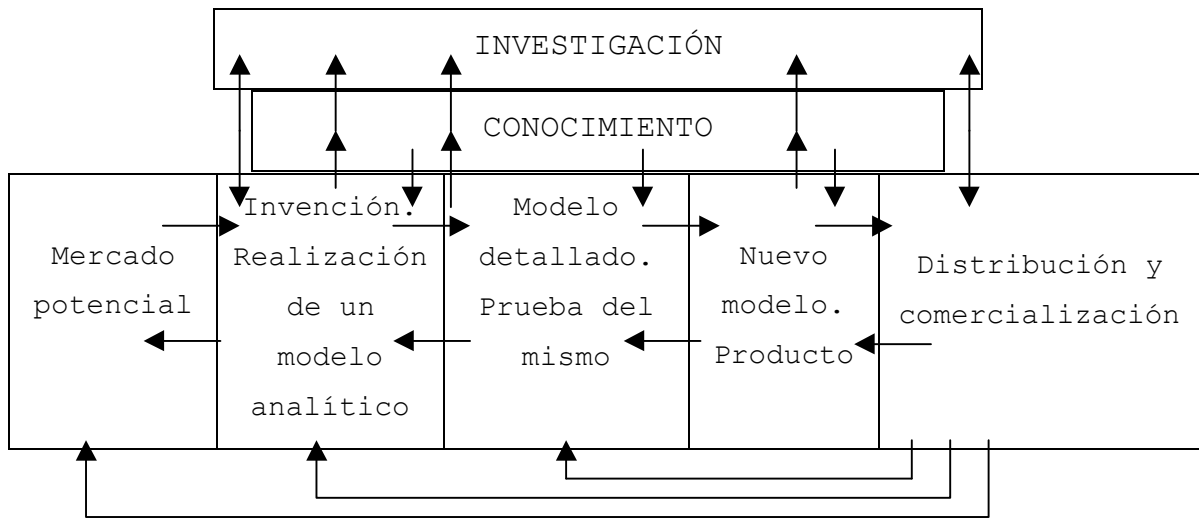
Por tanto, mediante la acción de innovar se desarrollan nuevos productos y servicios, y nuevos métodos de producción, abastecimiento y distribución. Todo ello trae como consecuencia que se originen cambios en la organización del trabajo y en las cualificaciones laborales, pues incide en la distribución de puestos de trabajo, la selección y formación de trabajadores, la determinación de los mercados internos de trabajo, las pautas salariales, y el conjunto de normas internas aceptadas. Todos estos ámbitos determinan la productividad. Al mismo tiempo, los efectos de la innovación se constatan en cambios de actitudes, capacidades, conocimientos, habilidades y destrezas, y categorías profesionales al surgir nuevos perfiles.

El acto de innovar se convierte así en un hecho que introduce modificaciones en la forma de hacer las cosas para que el resultado final mejore; no solo hace referencia a las nuevas tecnologías emergentes, sino, también, a una mentalidad que induce al aprendizaje continuo, pues los métodos y sistemas al ser provisionales y transitorios son susceptibles de mejora.

Parece deducirse de estas afirmaciones que el proceso de innovación no se circunscribe a la esfera económica, sino que es producto de las capacidades culturales, sociales y productivas del entorno donde se desarrolla. Engloba tanto a los elementos científicos, tecnológicos y organizativos, como a las actividades financieras y comerciales del espacio económico y geográfico en el que se encuentran insertos (OCDE, 1994).

El proceso de innovación plasmado en el siguiente modelo, elaborado por Kline y Rosenberg (OCDE, 1997b), hace referencia a un sistema mediante el cual interaccionan el mercado potencial y la investigación basada en el conocimiento, y las capacidades de las empresas.

La base de conocimiento, definida por Nelson y Winter (1982) como el conjunto de inputs de información, conocimiento y capacidades necesarias para que los inventores encuentren soluciones innovadoras, se configura como el nexo que une la investigación y el resultado de la misma; existe así un flujo de comunicación entre investigación, conocimiento transferido y difusión.



Fuente: Kline, S.J. y Rosenberg, N. (1986). Citado por OCDE (1997b)

Lo más sobresaliente de este modelo son las interrelaciones entre todos los estadios que conforman la dinámica de la actividad innovadora, por un lado interrelaciones entre las empresas, por otro, entre las empresas y el sistema científico y tecnológico.

La investigación, en algunos momentos del proceso, tiene un carácter secundario pues es posible combinar conocimientos básicos existentes y adaptarlos a las necesidades del mercado.

No obstante, el grado de complejidad que están alcanzando las actividades tecnológicas y de investigación induce a formar organizaciones formales y redes de empresas que se alejan de la antigua concepción del innovador

individual y generan un ambiente propicio a las actividades innovadoras (DeBresson, 1996; Dosi, 1992).

Los sistemas de innovación, desarrollados en la última década del siglo XX, se configuran como una nueva aproximación para entender las innovaciones, pues las empresas no innovan aisladamente sino que necesitan interrelacionarse con instituciones y organizaciones para alcanzar sus objetivos.

Específicamente, el Sistema Nacional de Innovación está constituido por un conjunto coordinado de actores heterogéneos y por las relaciones que interactúan entre ellos para la generación, difusión y aplicación de nuevos conocimientos económicamente útiles; incluye aquellos aspectos de la estructura económica y de las instituciones de aprendizaje que buscan y exploran el sistema productivo, el mercado y los sistemas financieros; posee características propias que son consecuencia de la experiencia histórica, el lenguaje y la cultura que reflejan la idiosincracia nacional. Lundvall (1992) considera que dichos sistemas estarían formados por cinco elementos interrelacionados entre sí: la organización interna de la empresa, las relaciones entre las empresas, el papel del sector público, las instituciones del sector financiero, y la intensidad y organización de las actividades de I+D.

La innovación se convierte así en un esfuerzo colectivo por medio del cual las empresas interactúan con las organizaciones dentro del contexto en el que se encuentran, esto es, las reglas institucionales existentes (leyes, reglas sociales, normas culturales, rutinas, hábitos, técnicas

estandarizadas, entre otras) (Edquist, 1997), siendo el conocimiento su recurso más importante; las nuevas tecnologías convierten ese conocimiento en un aprendizaje interactivo que se ha de entender en su contexto institucional y cultural (Lundvall, 1992).

Interacción e interdependencia parecen ser las características más importantes de los sistemas de innovación. Dichas características son precisamente lo que les confieren un carácter dinámico.

Las innovaciones emergen fuera del sistema de I+D formal y, mediante un proceso de aprendizaje, se implantan en las actividades económicas ordinarias, pero también están presentes en la difusión y uso de los productos y procesos de producción por lo que aventurarse en la vida económica innovadora implica la creación de redes de empresas que, mediante el binomio cooperación/competitividad, difundan el resultado de sus investigaciones y actividades, siendo de esta manera el aprendizaje una de las bases en la que sustentan sus actividades (DeBresson, 1996; Edquist, 1997). El aprendizaje, sea tanto dentro de la empresa como entre distintas empresas, engloba, en sentido amplio, conocimientos nuevos, nuevas combinaciones de viejos conocimientos, y conocimientos antiguos que son aplicados por cabezas nuevas.

El factor tecnológico, compuesto por la investigación, el desarrollo y la utilización de nuevas tecnologías, se convierte en el elemento clave de la innovación, jugando la educación inicial y la formación permanente de los recursos humanos un papel fundamental.

La tecnología se puede concebir como un factor de producción que presenta un componente de aprendizaje e investigación importante, caracterizado por la variación de tres elementos, estos son, oportunidad, apropiabilidad y acumulabilidad (Nelson y Winter, 1982).

La oportunidad hace referencia a las posibilidades que la innovación puede ofrecer y a la mayor o menor facilidad con la que pueden alcanzarse nuevos avances tecnológicos.

La apropiabilidad, definida por Dosi (1992, p.292) como "aquellas propiedades del conocimiento tecnológico y de los artefactos técnicos, de los mercados y del entorno legal que permiten las innovaciones y las protegen, en grados diversos, de las imitaciones de los competidores, como activos que producen rendimientos", es la capacidad de los agentes innovadores para interiorizar algunos de los beneficios económicos derivados del progreso técnico. La apropiabilidad se halla en relación inversa respecto a la facilidad de imitación de un determinado proceso tecnológico.

La acumulabilidad hace referencia a los niveles de innovación que aumentan la probabilidad de mantener o incrementar los niveles de competitividad. Este elemento incorpora el aprendizaje de actividades de tal manera que las tasas de aprendizaje de innovaciones de los líderes tecnológicos determinan las tasas de cambio, así, cuanto más se innova más es probable que se innove. Tanto la apropiabilidad como la acumulabilidad están influidas por el grado de conocimiento.

La tecnología se encuentra inserta dentro de sistemas tecnológicos considerados agrupamientos de innovaciones asociadas a un entramado tecnológico y al crecimiento de nuevas industrias y servicios que, a su vez, fomentan la creación de nuevos grupos de empresas que poseen su propia subcultura y tecnología (Freeman, Clark y Soete, 1985).

Las actividades de I+D son sólo una etapa del proceso de innovación y engloban "los trabajos creativos que se emprenden de modo sistemático a fin de aumentar el volumen de conocimientos así como la utilización de este volumen de conocimientos para concebir nuevas aplicaciones" (OCDE, 1981, p.20).

Siguiendo a Rosenberg (1993, p.125), la I+D es "un proceso de aprendizaje en la generación de nuevas tecnologías" que incluye diferentes formas de aprendizaje relevantes para el proceso de innovación.

El sistema de I+D está formado por Investigación básica, Investigación aplicada y Desarrollo experimental. Desde el punto de vista institucional se diferencia I+D industrial e I+D pública y/o universitaria. En el siguiente cuadro nº 3.1, se han resumido los componentes y fines del sistema de I+D.

Según los dos puntos de vista analizados, la investigación básica y un elevado porcentaje de la investigación aplicada se realiza en laboratorios y centros públicos y universitarios, debido a que se requieren grandes inversiones en infraestructuras para llevarlas a cabo. Las empresas se dedican, primordialmente, a investigación aplicada, y suelen ser empresas líderes en alta tecnología.

Con lo cual, las PYMEs han de recurrir a determinados tipos de estrategia donde el binomio cooperación/competitividad es el determinante para acceder a este tipo de investigaciones (Benavides Velasco, 1995; Camisón Zornoza, y Molina Morales, 1998; OCDE, 1999c; Vence Deza, 1992).

Cuadro n° 3.1
Componentes y fines del sistema de I+D

COMPONENTES	FINES
<p>Según las <u>características de la actividad</u>:</p> <p>1) Investigación básica o fundamental</p> <p>2) Investigación aplicada</p> <p>3) Desarrollo experimental o tecnológico</p>	<p>El desarrollo de trabajos teóricos o empíricos que tienen por finalidad adquirir nuevos conocimientos científicos, sin estar orientados a una aplicación práctica específica.</p> <p>Adquirir nuevos conocimientos con un objetivo práctico específico.</p> <p>La realización de trabajos sistemáticos que profundizan en los conocimientos científicos existentes para producir nuevos materiales, productos o dispositivos, establecer nuevos procesos, sistemas o servicios, o mejorar sustancialmente los ya producidos o implantados.</p>
<p>Desde el punto de vista <u>institucional</u>:</p> <p>1) Industrial (realizada por empresas privadas o públicas)</p> <p>2) Pública y/o universitaria (realizada en laboratorios y centros de investigación dependientes de los Ministerios, Comunidades Autónomas y/o Universidades)</p>	<p>Solventar problemas ligados a las actividades productivas de las empresas (tanto las PYMES como las grandes empresas industriales).</p> <p>a) Pública: fundamentalmente objetivos militares.</p> <p>b) Universitaria: investigación básica y publicación de los resultados.</p>

Fuente: Elaboración propia siguiendo el Manual de Frascati (OCDE, 1994).

3.2.3 LA POLÍTICA CIENTÍFICA Y TÉCNICA EN LAS ESTRATEGIAS DE DESARROLLO

De lo expuesto hasta el momento podemos sacar en conclusión que al ser la innovación un proceso que permite la mejora de la productividad de las empresas a través de nuevos productos o procesos, articulando la relación entre ciencia e industria, se la puede considerar un elemento importante del crecimiento económico y de la competitividad y de ahí la importancia que adquieren las inversiones en I+D y el papel que se le atribuye, en los países desarrollados, a la política científica y técnica en las estrategias de desarrollo.

La consecuencia lógica de estos planteamientos nos lleva a pensar que el éxito de la política económica enfocada al desarrollo tecnológico supone organizar un sistema en el que la innovación pueda desarrollarse, fomente las funciones de los diferentes agentes que intervienen en la misma, y sirva para conectar entre sí dichas funciones.

Así, la política tecnológica engloba el conjunto de medidas que adopta un Gobierno, una vez fijados los objetivos de desarrollo a alcanzar, con la finalidad no sólo de utilizar el potencial científico y técnico de que dispone sino de incrementarlo. Ello requiere importantes inversiones, fundamentalmente en los departamentos encargados de I+D.

Freeman, Clark y Soete (1985) estiman especialmente relevantes tres tipos de políticas tecnológicas:

- 1) Las políticas dirigidas directamente a animar a las empresas a adoptar innovaciones radicales.
- 2) Aquellas que se destinan a mejorar la difusión de las innovaciones existentes entre los diferentes sectores. Una de las áreas destacadas de este tipo de políticas es la incentivación de la formación de la mano de obra para aumentar su cualificación, facilitando por medio de la formación una rápida difusión de las innovaciones.
- 3) Aquellas que facilitan la importación y difusión interna de tecnología extranjera.

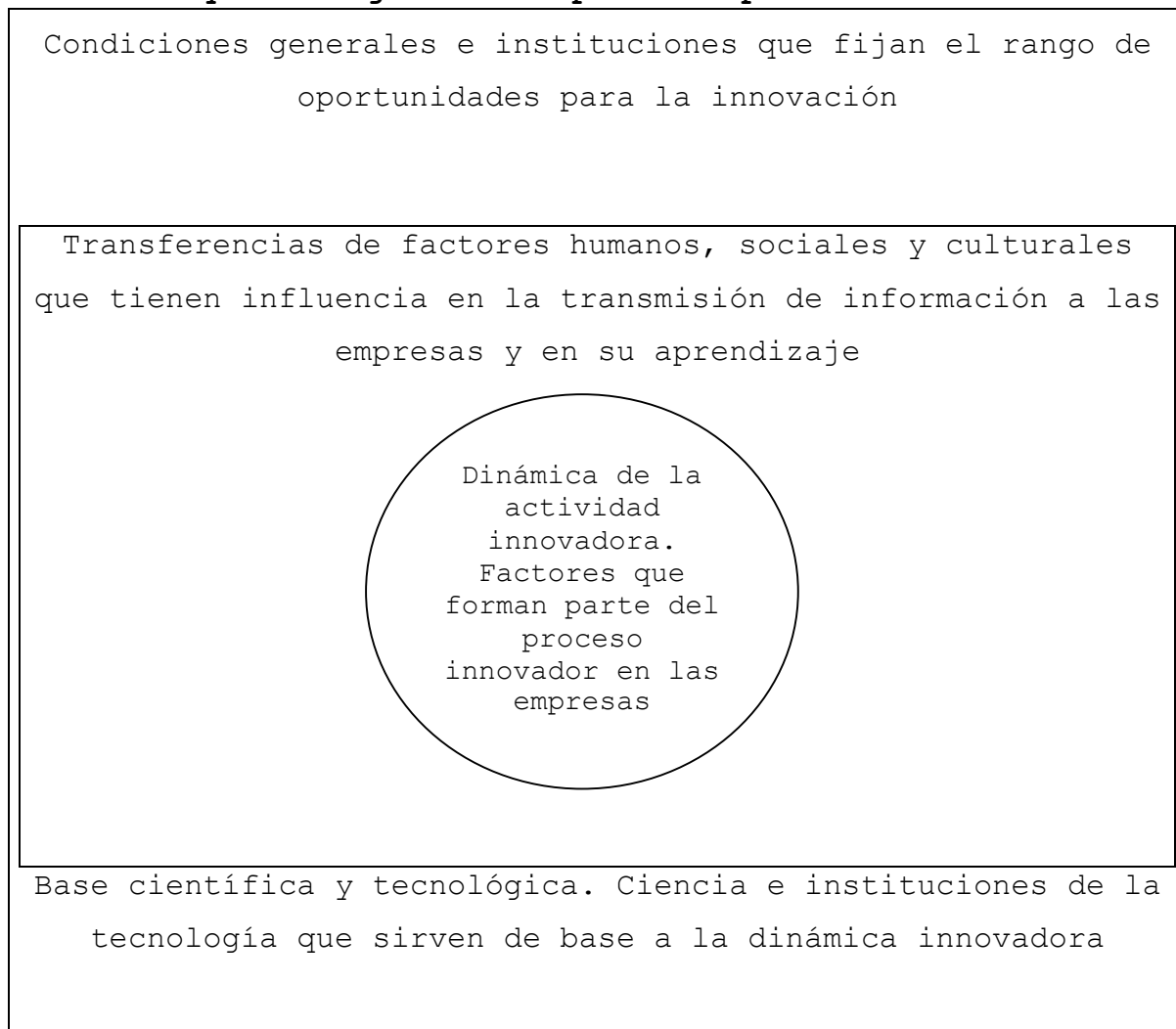
En cuanto a las implicaciones que una política de innovación debe considerar, desde un punto de vista general, destacamos las siguientes acciones (Edquist, 1999):

- 1) Enfocarla hacia las innovaciones de productos y la organización de procesos no sólo en innovaciones de procesos tecnológicos.
- 2) Ir más allá de la I+D como determinante del proceso de innovación.
- 3) Incluir factores económicos determinantes de la innovación, pero también, institucionales, sociales y políticos.
- 4) Integrar y coordinar la política de innovación con otras políticas (educativa, regional, de I+D, entre otras).

En sentido amplio, la política de innovación quedaría estructurada dentro de un sistema que engloba a las instituciones, que fijan las oportunidades para que se produzca el proceso de innovación, la base científica y tecnológica, a los factores humanos, sociales y culturales, y a la actividad empresarial innovadora. En el cuadro n° 3.2, se observa que el núcleo de la política de innovación es la capacidad innovadora de las empresas, considerado el factor dinámico que impulsa el proceso innovador.

Cuadro n° 3.2

Elementos que configuran el mapa de la política de innovación



Fuente: Manual de Oslo (OCDE, 1997b)

Deducimos, por tanto, que es posible establecer cuatro agentes que, debidamente coordinados, forman parte del proceso innovador: político y financiero, académico e investigador, social y cultural, y empresarial; algunas de sus funciones más destacadas están resumidas en el siguiente cuadro n° 3.3.

Cuadro n° 3.3
Elementos del proceso innovador

AGENTES	FUNCIONES
1) Político y financiero	a) Fijar prioridades a la hora de aprovechar los medios existentes. b) Coordinar a las diferentes administraciones a la hora de poner en marcha la política científica y tecnológica, y establecer las ayudas a las empresas. c) Crear infraestructuras de apoyo a la innovación. d) Facilitar y tejer redes de interlocutores entre los distintos agentes económicos comprometidos con el desarrollo del territorio en el que se establezcan. e) Favorecer en los sistemas de enseñanza el espíritu empresarial e innovador. f) Crear un clima de confianza para las inversiones a medio y largo plazo. g) Realizar programas locales, nacionales e internacionales de ayudas, créditos y facilidades fiscales.

2) Académico e investigador	a) Impartir formación básica a los profesionales, basada en una preparación científica que facilite la formación continua. b) Realizar investigación básica. c) Potenciar la colaboración entre los organismos académicos e investigadores, y las empresas.
3) Social y cultural	a) Motivar en los recursos humanos el aprendizaje continuo y potenciar una cultura enfocada a la innovación. b) Actuar como agentes de presión y formadores de opinión (organizaciones sindicales, empresariales, medios de comunicación, entre otros).
4) Empresarial	a) Generar nuevos proyectos innovadores. b) Fomentar la competitividad y la cooperación mediante la creación de redes de empresas que faciliten la actividad innovadora y la transmisión de conocimiento. c) Propiciar un ambiente favorable desde el punto de vista social y cultural.

Fuente: Elaboración propia

Los estudios neoschumpeterianos (Dosi, 1992; Nelson y Winter, 1982; Pavitt, 1984; Pérez, 1986; Rosenberg, 1993) conciben la innovación como un proceso evolutivo, dinámico, acumulativo y sistémico, una búsqueda organizada de oportunidades en la cual es preciso integrar e interaccionar el desarrollo de tecnologías con la dinámica económica. El proceso de innovación se asienta en dos principios, el primero de ellos, el «principio de interacción», que

considera que la innovación es el resultado de las interrelaciones entre los diferentes agentes que intervienen en la misma, el segundo, el <<principio de acumulación>>, que destaca la importancia de los conocimientos, del aprendizaje, esto es, de la inversión inmateral (Miège, 1994).

La existencia de estos elementos y sus interrelaciones no supone, no obstante, una garantía para que aparezcan y se establezcan los procesos de innovación, debido a que la política enfocada hacia la innovación debe conseguir el desarrollo homogéneo y coordinado de todos sus componentes para que sea efectiva, además de disponer de un capital humano dispuesto a poner en marcha nuevas ideas.

En consecuencia, el proceso de innovación parece exigir que los diferentes agentes que forman parte de dicho proceso colaboren para que pueda desarrollarse y difundirse, es decir, necesita que se interrelacionen las empresas y los emprendedores, la administración, y la sociedad en general, todo ello fomentado a través de una adecuada política de innovación que pueda potenciar la capacidad innovadora de una determinada región, y/o incorporar y adaptar innovaciones externas.

A partir de lo expuesto anteriormente podemos concluir que el desarrollo económico, ya sea fomentado desde el ámbito nacional, regional o local, está sustentado por una política económica dirigida hacia la innovación, pero difícilmente resultará exitosa si no se toma en consideración la articulación de un sistema de innovación que estimule la capacidad innovadora, incentive la competitividad y la colaboración estratégica del tejido empresarial, desarrolle y

difunda las actividades de I+D, constituya entornos localizados e innovadores que aprovechen la concentración espacial, y fomente la interconexión entre todos los elementos analizados.

3.2.4 EL TERRITORIO COMO ELEMENTO INTEGRADOR DE LAS ACTIVIDADES INNOVADORAS

El territorio juega un papel fundamental en el proceso innovador. En los últimos años se ha abandonado la idea de que es el soporte físico de las actividades y se empieza a conceptuar como el lugar donde se desarrollan las actividades innovadoras que proporcionan ventajas competitivas.

Alrededor de los años cincuenta, Perroux (1955) insistió en el hecho de que el crecimiento no se difundía de forma uniforme entre los sectores de la economía sino que se concentraba en determinadas industrias en crecimiento, que tendían a formar aglomeraciones y a dominar a otras industrias con las que establecían relaciones.

Este autor introdujo el término <<polo de crecimiento>>, considerado como un agrupamiento de industrias propulsoras, esto es, empresas innovadoras que invierten, anticipándose al éxito futuro de la innovación, y generan efectos de difusión hacia otras industrias, hecho que potencia la inversión, el empleo y la tecnología. Por tanto, el polo de crecimiento se basa en empresas innovadoras cuyas decisiones de inversión provocan el surgimiento de una industria propulsora o líder que, a su vez, trae como consecuencia el desarrollo de

industrias dependientes. De esta forma, Perroux introduce el espacio en el concepto de las innovaciones de Schumpeter acercándose así a los análisis de este autor.

Perroux destaca el espacio económico frente al geográfico, pues los efectos de la difusión se pueden experimentar fuera del lugar concreto donde se encuentra la aglomeración, aunque reconoce la importancia que el polo de crecimiento podría adquirir en un espacio geográfico determinado.

Los seguidores de Perroux, entre los que destacamos a Boudeville (1965), desarrollan el concepto de polo de crecimiento, considerándolo una aglomeración de industrias propulsoras en un lugar determinado. Con el paso del tiempo, el polo de crecimiento se convertirá en el lugar donde ocurre la aglomeración.

La importancia de la teoría del polo de desarrollo o crecimiento para la política económica deriva de la conexión existente entre crecimiento, innovación y los efectos de la difusión, todos ellos identificados en el territorio. Los planificadores de la política de desarrollo centraron, pues, su noción de polo de desarrollo en una ciudad generadora de efectos de difusión hacia su propia región periférica, no hacia un espacio económico abstracto (Higgins, 1985).

Hoy en día se comienza a hablar de espacios innovadores en el sentido de "espacios de aprendizaje que se caracterizan por disponer de recursos dedicados a producir conocimientos (tecnológicos) y de recursos humanos capaces de aplicar esos conocimientos" (Álvarez González, Díaz Pérez y Vera Galván,

1998, p.3), y las empresas innovadoras aglutinan dichos recursos en el territorio donde se asientan.

Por tanto, la adaptación del sistema productivo a las nuevas tecnologías parece exigir que las empresas con capacidad innovadora se organicen en una determinada región.

Las empresas innovadoras localizadas en estos espacios suelen constituirse por empresarios que combinan el espíritu emprendedor con una formación específica y llevan a cabo diversas funciones, entre las que destacamos (Gamella, 1988): fuente de nuevas ideas explotables, salida de ideas originadas en las empresas de mayor tamaño pero que no han sido utilizadas directamente, agente externo de I+D, mercado de subcontrataciones, clientes y proveedores, e instrumento de exploración de mercados.

El desarrollo de estas empresas y las funciones que desempeñan dependen, en un alto porcentaje, de su concentración espacial, ya que ésta favorece los contactos personales y la transferencia de las innovaciones entre las mismas.

No obstante, la existencia de este tipo de empresas y de empresarios dependerá de diversos factores, entre los que destacamos la calidad de la educación de sus integrantes, la actitud social del entorno hacia la iniciativa y el riesgo, y la configuración de una red de empresas capaz de difundir entre sus participantes el conocimiento adquirido y la aplicación del mismo.

Durante las últimas décadas se han puesto en marcha iniciativas destinadas a concentrar el potencial empresarial y científico de determinadas regiones, iniciativas cuyo éxito dependerá de "su integración en la estrategia de desarrollo de la localidad, de las características técnicas y financieras del instrumento en concreto y de su gestión" (Vázquez Barquero, 1993, p.242).

Según Gamella (1988), los extremos de estos tipos de iniciativas se orientan hacia:

- 1) La promoción de nuevas y pequeñas empresas innovadoras, que favorecen de forma natural el desarrollo empresarial y tecnológico endógeno, y que permiten a la región obtener la mayor parte de los beneficios de la innovación tecnológica. Este tipo de estructura conduce habitualmente a un tipo de iniciativa denominada incubadora.

- 2) La captación de empresas innovadoras consolidadas, por lo general de tamaño grande, que favorecen el desarrollo exógeno. Este tipo tendría resultados beneficiosos en regiones cuya capacidad de desarrollo autóctono es escasa o está debilitada. La estructura suele ser un parque tecnológico extenso.

Se observa, pues, que de la concentración espacial de las empresas nacen una serie de modalidades de agrupación que facilitan el desarrollo de las mismas y potencian la zona en la que se instalan.

Los polígonos industriales fueron instrumentos de la política económica de desarrollo tecnológico que, con el paso del tiempo, dieron lugar a nuevos modelos de desarrollo tecnológico en la sociedad postindustrial, entre los cuales se encuentran los parques tecnológicos (Díaz Pérez, 1993a; Greffe, 1988).

Desde la década de los años ochenta, los parques tecnológicos se han configurado como uno de los instrumentos utilizados por la política económica regional para estimular e impulsar aquellas zonas que, después de la crisis de 1973, se encontraban debilitadas⁸.

Las diferencias básicas entre polígono industrial y parque tecnológico estriban en que el parque genera un ambiente a su alrededor que incentiva la innovación, actúa sobre los productos y los procesos de producción, en él se intercambia información y formación, y produce tecnología; en cambio, el antiguo polo de crecimiento se limitaba a explotar la tecnología existente (Greffe, 1988).

Escorsa y Guallarte (1986) definen los parques tecnológicos como aquellas instituciones que ponen en contacto a las empresas y a los centros de investigación para promocionar la alta tecnología.

⁸ Alrededor del concepto de parque tecnológico se han establecido una serie de figuras que, si bien poseen rasgos comunes con el parque tecnológico, en muchas ocasiones difieren sustancialmente de la naturaleza del mismo. En la realidad estos tipos de iniciativas se configuran de tal forma que, en algunos casos, es difícil realizar una distinción clara entre ellas. Algunas son variantes del parque tecnológico y otras pueden formar parte de sus componentes. Podemos consultar un resumen de estas figuras en Díaz Pérez (1993a); Escorsa y Guallarte (1986); Gamella (1988). En cuanto a las características de los parques tecnológicos españoles y a las políticas de innovación Álvarez González y Díaz Pérez (1995); Gamella (1988); OCDE (1987).

Gamella (1988, p. 33) considera que el parque tecnológico es "un polígono industrial con una ubicación adecuada, dotado de infraestructuras, de servicios y de un sistema de relaciones con entidades académicas, científicas, financieras, etc., favorables para la instalación de empresas tecnológicamente innovadoras, de centros de investigación y desarrollo y de ramas o filiales tecnológicamente innovadoras de empresas ya establecidas".

Una política tecnológica que apoye la creación de empresas de alta tecnología contribuye a la difusión de las innovaciones dentro del sistema empresarial y "proporciona el entusiasmo, crea la visión al empresario innovador para la innovación, y en la comunidad, la receptividad al cambio" (Drucker, 1986, p.16); sin embargo, como indica Vázquez Barquero (1993, p.260), en economías cuya industrialización es reciente "lo más conveniente sería basar la política tecnológica en una estrategia orientada al mercado, según las características económicas, institucionales y culturales de cada localidad e implementar acciones que propiciaran la modernización de las organizaciones empresariales".

Se deduce de estas definiciones que los parques tecnológicos pueden ser un instrumento para la creación de los elementos que forman las externalidades de los entornos innovadores, esto es, el entramado de interdependencias económicas, sociales e institucionales que refuerzan los lazos entre economía, sociedad y espacio local (Álvarez González y Díaz Pérez, 1996). Se pueden entender, por tanto, como una consecuencia del interés que muestra una determinada comunidad por atraer empresas innovadoras y promover la colaboración de los organismos públicos y privados con estas

empresas, con el fin de aumentar el grado de desarrollo de la región y dinamizar los mercados locales de trabajo.

Por tanto, la importancia de los parques tecnológicos reside en que pueden ser un instrumento eficaz de la política de desarrollo económico regional si se encuentran vinculados al tejido productivo local y son capaces de coordinar "la innovación/adaptación de nuevas tecnologías con la formación de mercados de trabajo cualificado", así podrían favorecer la creación de empleo regional (Álvarez González y Cabrera Sánchez, 1990, p.180; Díaz Pérez, 1993a, p.96). Parece deducirse de estas afirmaciones que dichas políticas deben crear un entorno innovador que ayude a "resolver los problemas de riesgo, coordinación de decisiones, creación/difusión de información y aprendizaje" (Álvarez González y Díaz Pérez, 1996, p.91), y dirigir los objetivos prioritarios de los parques hacia el desarrollo científico y tecnológico de la región, y la creación de nuevas actividades, contribuyendo, así, al crecimiento económico; sin olvidar que cada territorio requiere un tratamiento y una utilización de sus recursos adecuada a los problemas específicos de la zona en la que se instalen.

En este sentido, el proceso de difusión de los avances tecnológicos producidos en los parques tecnológicos dependerá, entre otros factores, del tipo de conocimiento transferido, esto es, de la forma en la que las capacidades se adquieran y se articulen. La aportación de recursos e incentivos que favorezcan la capacidad de investigación y desarrollo de nuevos productos, y las actividades de formación que aseguren una base de recursos humanos cualificados será de interés prioritario para las autoridades

locales, pues influirán en las consecuencias económicas, tanto a nivel sectorial como global (Vegara, 1989).

El elemento más importante para conseguir estos resultados satisfactorios es el empresario, el cual ha de ser capaz de impulsar e incentivar al resto de la comunidad de empresarios para invertir en proyectos de tecnología avanzada (Díaz Pérez, 1993a). Así, junto a la aparición de las políticas de innovación tecnológica se ha observado "un creciente interés por el empresario como elemento clave en el desarrollo endógeno, es decir, el generado <<desde dentro>>, en una región" (Sweeney, 1988, p.116), pues la generación de empresarios y gerentes innovadores llevará al desarrollo y a la inversión en las regiones en que se asienten.

El empresario individual necesita el apoyo de otros empresarios y de las instituciones para lograr sus objetivos; debe, pues, buscar colaboraciones estratégicas para abrirse camino hacia los nuevos mercados (Sanz Menéndez y García García, 1990).

Los parques tecnológicos pueden actuar como medios que faciliten la cooperación entre los diferentes agentes económicos, y entre éstos y los centros de I+D (Álvarez González y Díaz Pérez, 1995), ya que "se encuentran en el vértice entre el desarrollo económico local, la transferencia de tecnología, la innovación y las alianzas estratégicas" (Formica, 1994, p.71).

Por otra parte, establecer un sistema de información - basado en el intercambio en forma de una red que no sea única sino que englobe múltiples redes de pequeño tamaño que

transmitan flujos de información reducidos, intercomunicadas para asegurar un aumento progresivo de la difusión de las innovaciones y las experiencias innovadoras, al mismo tiempo que las políticas de formación se enriquecen del intercambio- es una forma de favorecer la dinámica económica de la actividad innovadora (CEDEFOP, 1988).

De esta manera, el desarrollo y crecimiento local no se sustentan únicamente en la atracción de inversiones productivas, sino que son consecuencia de un apoyo realizado por las inversiones productivas externas y las fuerzas territoriales de crecimiento e innovación.

3.3 EL PAPEL DE LA INICIATIVA EMPRESARIAL EN EL CRECIMIENTO ECONÓMICO

El proceso innovador requiere de la existencia de capacidad empresarial y organizativa que regenere el tejido productivo y difunda las innovaciones por el sistema. Por tanto, los dos factores estratégicos para la creación y desarrollo de las empresas en una economía se concentran en la introducción y adaptación de nuevas tecnologías, y la disponibilidad de capacidad empresarial innovadora y organizativa.

El desarrollo de nuevas tecnologías ha influido notablemente en la creación de nuevas iniciativas empresariales por parte de empresarios y/o científicos que poseen una alta cualificación. El nivel de actividad empresarial se configura a través de la legitimación de la figura del empresario, la formación empresarial, el

funcionamiento del mercado de trabajo, y el funcionamiento del mercado de capitales que posibilitan financiar unos proyectos innovadores a través de sociedades de capital riesgo o la creación de un mercado de capitales y de ahorro institucionales vinculados a dichos proyectos (Cuervo García, 1995).

Parece conveniente analizar, en los tres epígrafes siguientes, en qué consiste la iniciativa empresarial innovadora, cómo afecta la educación y la formación a la mejora de las capacidades de emprender, innovar y gestionar y las características de una política educativa que forme para emprender.

3.3.1 INVERSIÓN E INICIATIVA EMPRESARIAL INNOVADORA

El Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP, 1991, p.10) al hablar de autoempleo e iniciativa empresarial hace referencia a "una o varias personas que organizan, dirigen y asumen los riesgos de su propio negocio o actividad productiva porque entienden que tienen novedades que aportar o porque existe un espacio productivo en el que pueden competir satisfactoriamente". El elemento clave dependerá del punto de vista desde el que se analice. Así, la financiación será fundamental para la perspectiva clásica, el talante cognitivo y emocional será prioritario en la perspectiva psicosocial, y desde el punto de vista político será la existencia de un proyecto de empresa o de negocio con expectativas de futuro.

Sin embargo, la iniciativa empresarial no se limita a soportar el riesgo que supone crear una empresa competitiva y desarrollar la actividad sino que va más allá al movilizar la energía empresarial dentro de un proceso dinámico que se beneficia de todas las oportunidades que ofrece la economía (OCDE, 1998a). Los empresarios innovadores exitosos no enfocan el riesgo sino la oportunidad e, insertos en una sociedad innovadora, consideran el aprendizaje continuo uno de los elementos de su éxito.

Por otra parte, se pueden establecer determinadas condiciones favorables para emprender, entre las que podemos citar:

- a) La aceptación social del papel del emprendedor y el reconocimiento económico del éxito del empresario como una contribución positiva a la sociedad, desdramatizando el fracaso.
- b) La creación de un entorno favorable hacia la innovación.
- c) Un sistema educativo que estimule y desarrolle las capacidades empresariales y las ideas innovadoras.
- d) La eliminación o simplificación del aparato burocrático hacia la creación de nuevas empresas.
- e) Un tratamiento fiscal favorable hacia las empresas, en especial, las microempresas.

f) Estímulos laborales que se constaten en la flexibilización de la contratación laboral y en la facilidad para retirarse o redimensionar la empresa o proyecto empresarial.

g) Ayudas en la fase de concepción de la idea y/o de implantación de la empresa (créditos blandos, capital riesgo, etc.).

Sweeney (1988, pp.115-117) considera que la inversión empresarial, el potencial de innovación y las redes de comunicación entre empresas (potencial sinérgico) son los elementos que sustentan el desarrollo regional de una localidad. De esta manera, la creación de nuevas actividades influye en el crecimiento económico porque:

1) "Reemplazan a las actividades que están en declive a causa de cambios en la división nacional o internacional del trabajo, o por cambios en la tecnología o los mercados.

2) Absorben excedentes de recursos, principalmente mano de obra, facilitados o generados por la modernización tecnológica de las actividades que continúan creando riqueza.

3) Crean aún mayor riqueza, que es empleada en aumentar los niveles de vida y de calidad de vida".

Estas nuevas actividades se desarrollan en aquellas empresas nuevas cuyos empresarios se caracterizan, fundamentalmente, por su talante innovador, jugando un papel

importante en la difusión de los procesos de innovación y en el crecimiento global de la economía. Por otra parte, la difusión de las innovaciones tecnológicas influye en la aparición de nuevas oportunidades para la inversión y el empleo, al generar demandas de nuevos bienes y servicios.

La innovación en productos y/o servicios, realizada en forma progresiva, permite tener una ventaja competitiva respecto a los productos competidores. Si las innovaciones son radicales se consigue la apertura de nuevos mercados que, con la creación de nuevas empresas, facilitan la renovación del tejido económico. La innovación en los procesos de producción unida a la mejora de los métodos de la organización conlleva el aumento de la productividad.

La innovación en la organización del trabajo y la valorización de los recursos humanos contribuye al éxito de las innovaciones en productos y procesos. En el momento de acceso al mercado, la difusión de las técnicas, productos y servicios nuevos en la actividad económica hace posible mejorar la competitividad.

Parece difícil diferenciar el desarrollo de innovaciones entre grandes y pequeñas empresas pues sus tareas se complementan. Por un lado, las grandes empresas poseen más recursos para desarrollar innovaciones radicales; por otro, las pequeñas empresas difunden el desarrollo tecnológico (Nooteboom, 1994; Rothwell, 1984) y juegan un papel importante en el inicio de la innovación, papel que asumirán posteriormente las grandes empresas al desarrollar y comercializar las ideas que han nacido en la actividad innovadora.

Aunque las innovaciones que realizan los empresarios de las PYMEs son modestas y a menudo inapreciables, pueden producir riqueza económica y empleo; por tanto, esta capacidad innovadora puede ser el punto de partida para transformar un proyecto en una nueva actividad (Baumol, 1993a; Greffe, 1988; Sweeney, 1988). Esto conlleva la importancia de mejorar las condiciones para que la inversión se desarrolle, abrir los mercados de bienes y servicios para todos aquellos que tengan espíritu creador e innovador y, en definitiva, fomentar el espíritu de empresa a través de un entorno institucional favorable, factores culturales propicios, y programas gubernamentales perfectamente planificados.

El papel que pueden desempeñar las PYMEs en los entornos innovadores y en la promoción del desarrollo económico y tecnológico se concreta, tanto en la producción y provisión de puestos de trabajo, como en la innovación y difusión de nuevas tecnologías. Si existen empresarios y gerentes innovadores se fomenta el desarrollo y la inversión, mientras que la inversión por sí sola no produce desarrollo; así, la innovación se convierte en el factor relevante de la competitividad y el crecimiento económico. Por esta razón, todo esfuerzo que refuerce la capacidad de absorción tecnológica de estas empresas no resultará en vano, siendo especialmente útil facilitar el proceso de aprendizaje y la acumulación de conocimientos en las PYMEs.

Los motivos que nos llevan a considerar la situación de las PYMEs frente a la inversión e iniciativa empresarial innovadora son diversos. Desde la crisis energética de los años setenta se tendió a reducir las dimensiones óptimas de

las empresas porque aquellas de mayor tamaño estaban más condicionadas a las fluctuaciones del mercado (Wadley, 1988). El desarrollo tecnológico provocó, además, una gran dependencia entre las empresas transformando su actitud hacia la cooperación como elemento crucial para la propia competitividad.

Al mismo tiempo, la estructura comercial y productiva de estas empresas les permite observar las necesidades potenciales de los clientes y desarrollar productos para satisfacerlas en menor tiempo, ya que los proyectos se concretan con mayor facilidad al ser las relaciones de trabajo más estrechas y favorables a la comunicación.

De todo esto se deduce que las PYMEs están más cercanas al mercado y que, al identificarse empresa y empresario, resultan ser más emprendedoras, pues la coordinación dentro de las mismas ayuda a la actividad innovadora. Sin embargo, la carencia de conocimientos especializados, los limitados recursos, y la imposibilidad de diversificar los riesgos que suponen las nuevas tareas innovadoras se convierten en obstáculos para este tipo de empresas⁹.

Wadley(1988, pp.102-104) atribuye tres características sobresalientes a las PYMEs:

- 1) Potencian la creación de empleo.

⁹ Las ventajas y desventajas de las PYMEs frente al desarrollo de las innovaciones se pueden consultar en Rothwell (1984).

2) Tienen capacidad de innovación pues “los inventores aislados y las pequeñas empresas han estado en el origen de numerosas innovaciones”.

3) Provocan mutaciones estructurales y desarrollo sectorial.

Estas características que hemos ido exponiendo ponen de manifiesto que las PYMEs pueden instalarse con mayor éxito en un entorno local y regional, donde el conocimiento del mismo por parte de los empresarios disminuye los riesgos en su puesta en marcha y funcionamiento (Moreno Becerra y Peña Vázquez, 1998b). Sin embargo, resulta evidente que debe ir acompañado de un entorno favorable a la iniciativa empresarial, que fomente la creatividad y la innovación, y donde se reconozca el papel social del emprendedor y del empresario innovador; con lo cual, “el proceso de desarrollo tan solo puede ser posible en un entorno sociocultural que premie el espíritu emprendedor, confíe en los valores y energías locales, valore positivamente el cambio, estimule la competencia y acepte el riesgo, es decir, el desarrollo necesita crearse su propio ambiente cultural” (Vázquez Barquero, 1997, p.299). El nivel regional y local, pues, se encuentra mejor adaptado para apreciar el papel que pueden jugar las PYMEs y fomentar la innovación.

En una economía cada vez más diferenciada y global, las iniciativas adoptadas, basadas en un profundo conocimiento de las características regionales y locales de las empresas, son esenciales para el éxito. El ámbito local constituye uno de los pilares fundamentales en la promoción de iniciativas empresariales y es el lugar donde se comprenden mejor los

problemas del entorno en el que surgen; a nivel local se promueven iniciativas, y actividades económicas y sociales que conectan con el sector privado, al objeto de crear nuevos empleos, regenerar la estructura económica del lugar y promover un desarrollo local equilibrado.

El desarrollo local se considera producto de varios elementos, esto es, el deseo de trabajar en el lugar donde se ha nacido, la necesidad por parte de los poderes locales de dar respuesta al desafío del desempleo y la confianza en las pequeñas dimensiones (Greffé, 1988).

Se trata de un proceso integrador en el cual se identifica, por una parte, una dimensión económica constituida por los emprendedores de la localidad que intentan utilizar su capacidad de organización para conseguir niveles de productividad que les permitan identificar el éxito competitivo con el bienestar de la comunidad (Ruiz Bravo de Mansilla, 1981); otra socio-cultural formada por los valores que imperan en ese territorio; y, por último, la dimensión político-administrativa que garantiza un entorno económico favorable e impulsa las posibilidades de desarrollo local (Albuquerque, 1996; Coffey y Polese, 1985; Ketter, Petzold, y Schlegel, 1987; Vázquez Barquero, 1993).

El papel que juegan los actores locales en el desarrollo de la zona tiene una especial relevancia porque "tienen el conocimiento de las características del área, representan la dinámica social, institucional y económica, y pueden determinar las prioridades y las acciones más oportunas; por lo tanto, tienen que ser involucradas en primera instancia,

de manera que puedan conectar y conducir la promoción de su propio desarrollo" (Lazarte, 1998a, p.1).

Por tanto, el éxito de las estrategias de desarrollo local depende de la existencia de una actividad empresarial diversa, formada, fundamentalmente, por PYMEs y microempresas con fuerte vinculación entre ellas y con la comunidad en la que se encuentran insertas (Rego Veiga, 1992).

Pero la capacidad empresarial no es la única condición necesaria para conseguir un desarrollo económico autosostenible y equilibrado; a ella se unen el acceso a un sistema financiero que posibilite cualquier inversión, las características del mercado de trabajo, y las infraestructuras territoriales esenciales para que el sistema productivo funcione. Al trabajar en colaboración, interlocutores sociales, grupos de intereses, y entidades locales y regionales contribuyen a crear un entorno favorable a la creación de empleo y al surgimiento de empresas mediante estrategias económicas locales.

Por otra parte, las nuevas tendencias parecen querer ir enfocadas hacia una dinámica competitiva que está experimentando nuevos comportamientos, en la que la colaboración tiene un papel principal, tanto en sentido vertical (dentro de la propia empresa) como horizontal (entre diferentes empresas y sectores).

Dentro de las empresas se estructuran equipos de trabajo cuyos miembros tienen habilidades y conocimientos complementarios que les permiten aprender unos de otros, se facilita la rotación del trabajo y la formación de grupos

formales e informales destinados a discutir y desarrollar procedimientos nuevos, y se habilitan sistemas que premian la contribución de ideas de grupos o individuos para sugerir productos o procesos nuevos en el trabajo (Stern, 1996).

En cuanto a los motivos que impulsan el fomento de la competitividad/cooperación entre las diferentes empresas y sectores situados en un determinado territorio, queremos resaltar que el tiempo de los procesos innovadores se ha reducido y, por tanto, la flexibilidad de las empresas, unido a la capacidad de difundir las buenas experiencias entre ellas, constituyen un factor clave para adaptarse a las exigencias del entorno. Puerta (1992, p.394) estima que "la síntesis entre tecnologías de la información y de las comunicaciones y las personas es la base de la flexibilidad".

La fragmentación de los mercados y, al mismo tiempo, la internacionalización de los mismos no sólo estimula la competencia, sino también, la colaboración entre las empresas locales y extranjeras que promueven inversiones menores con menor riesgo, a pesar de enfrentarse a una serie de obstáculos, entre los que cabe destacar la recogida de información sobre las empresas y economías extranjeras, el entendimiento de las estrategias respectivas, la identificación precisa de los campos de colaboración, y la adopción de la forma contractual más apropiada que debería regir dicha colaboración (Capellin, 1990); las nuevas tecnologías ofrecen la posibilidad de resolver algunos de estos problemas.

La cooperación empresarial, a través de acuerdos entre empresas, permite compartir recursos, capacidades o actividades con el propósito del mutuo aprendizaje y la mejora de la competitividad. A través de la cooperación, las PYMEs acceden de forma más fácil y rápida a los mercados y a las innovaciones de productos y procesos, obtienen economías de escala o aprendizaje, cumplen con los requisitos que imponen algunos gobiernos sobre la propiedad de las empresas extranjeras, y comparten riesgos (Ministerio de Economía y Hacienda, 1999).

La globalización trae como consecuencia, por un lado, la estandarización de los productos y la homogeneización de los gustos de los consumidores; por otro, se genera una tendencia hacia la integración de procesos y actividades para obtener ventajas competitivas con lo cual, y siguiendo a Capellin (1990, p.35), "el acceso a un mercado global y segmentado es un estímulo para innovar".

Al mismo tiempo, el fenómeno de la subcontratación de las actividades se ha desarrollado ampliamente en casi todas las ramas industriales y de servicios, con el objetivo de reducir costes de mano de obra, racionalizar tareas y, en algunos casos, economías de escala. La externalización de funciones y actividades realizada por las grandes empresas ha provocado la creación de PYMEs alrededor de las mismas; de esta forma, la gran empresa actúa de catalizador del desarrollo empresarial.

La subcontratación puede realizarse a través de pequeñas empresas que utilizan mano de obra barata y escasamente

cualificada; en otros casos, parte de la plantilla de una empresa pasa a ser autónoma y, como tal, es contratada.

El Instituto de la Pequeña y Mediana Empresa Industrial (IMPI) estima especialmente importantes las operaciones de subcontratación en la fabricación y en la construcción; además, considera que las PYMEs pueden acceder de esta manera a la experiencia tecnológica y comercial de las grandes empresas, beneficiarse ambas de reducción de costes y mejores servicios, y ver favorecida su competitividad sin limitar su autonomía (Instituto de la Pequeña y Mediana Empresa Industrial, 1994; Wadley, 1988).

El CEDEFOP (1994a, p.16), puntualiza que estas cadenas de subcontratación "han creado un tejido de pequeñas y medianas empresas, dinámicas e innovadoras, que han alcanzado los niveles de calidad y de gestión profesional exigidos por las grandes empresas, y en las que se han desarrollado importantes programas de formación, a veces con la colaboración o el patrocinio de éstas". Por otra parte considera que, al ser las grandes empresas las que se benefician, en un alto porcentaje, de las ayudas públicas, deben contribuir a la formación de los pequeños empresarios.

En la actualidad observamos que los canales de subcontratación de pequeñas empresas por parte de otras de mayor tamaño benefician a ambas unidades de producción y que esta colaboración fomenta no sólo la competitividad sino también la realización de programas de formación y cualificación profesional conjuntos.

3.3.2 LA INFLUENCIA DE LOS SISTEMAS DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN EN LA INICIATIVA EMPRESARIAL INNOVADORA

La teoría del capital humano (Schultz, 1961) impulsó el análisis económico de la educación en dos aspectos: la educación considerada, por un lado, condición necesaria para el desarrollo económico, por otro, un medio para aumentar la productividad. A pesar de que algunas de las ventajas que la educación proporciona a los individuos han sido matizadas por diversos autores (Blaug, 1981; Bowles y Gintis, 1977; Thurow, 1983, entre otros), resulta obvio que la educación constituye una herramienta que sirve, tanto para adaptar la mano de obra al mundo laboral tecnológicamente cambiante, como para desarrollar esa tecnología y adoptar sistemas de organización productiva más eficientes (Martínez, Mora, y Vila, 1993).

El proceso de innovación se fundamenta, en su inicio, en el fomento de la creatividad y la imaginación, las cuales pueden ser estimuladas a través de la educación básica. Aunque creatividad e innovación no son palabras sinónimas, las ideas emprendedoras, que surgen de un proceso creativo, se pondrán en marcha posteriormente una vez hayan sido valoradas aplicando criterios lógicos, técnicos y económicos.

El emprendedor es una persona que debe poseer el grado de intuición y el talento necesario para concebir una idea y llevarla a la práctica. Sin embargo, sólo una minoría es capaz de vencer las dificultades que aparecen a la hora de constituir una empresa innovadora, dificultades tales como el rechazo al cambio, el miedo a la oposición del medio social y

la falta de posturas frente a la toma de decisiones (Murphy, Shleifer y Vishny, 1991).

Diversos autores se han preocupado de analizar las características y los rasgos de la personalidad de estos individuos¹⁰. Algunos de ellos, entre los que destaca Kotter (1990), consideran que sólo determinados atributos asociados al liderazgo y a la capacidad de emprender se poseen al nacer (capacidad mental y personal, habilidad intelectual o potencial físico que permita desarrollar las acciones de liderazgo con energía); otros atributos se perfeccionan en los primeros años de la vida (valores, motivación, habilidades, e, incluso, el potencial físico), o en el primer trabajo (motivación, capacidad, relaciones dentro y fuera de la empresa, conocimiento, reputación). Un elevado número de estas características se desarrollan en el trabajo, siempre que éste entrañe un reto personal, mientras que los atributos que se poseen al nacer y se desarrollan en los primeros años de vida, mediante la educación, han seleccionado previamente a aquellas personas con una cierta propensión a la iniciativa y el liderazgo, y han eliminado a aquellas otras que no poseen estas cualidades.

En la actualidad se cuestiona si los rasgos del emprendedor son innatos o se pueden adquirir a través del proceso de aprendizaje, y se ha impuesto la opinión de aquellos que defienden que, aunque no es una personalidad

¹⁰ Para profundizar en la descripción de las características personales del empresario se pueden consultar los análisis, entre otros autores, de Aranzadi (1992); Barreneche (1988); CEDEFOP (1991 y 1992); Claver Cortés y Gómez Gras (1987); Genesca Garrigosa y Veciana Vergés (1984); Kotter (1990); Lafuente Félez, Salas Fumás y Pérez Simarro (1985); Lastres Segret (1998); Ludevid y Ollé (1990); MacClelland (1968 y 1971); Romero

aprendible, resulta potenciabile. Esta idea nos lleva a pensar en la posibilidad de estimular, en determinadas personas, la capacidad emprendedora a través del estudio del proceso emprendedor (Hodgson, 1994; Steinhardt, 1991). El acto de emprender se convierte así en una disciplina que se puede enseñar, aprender, aplicar, y depende del trabajo duro y sistemático, es una conducta más que un rasgo de carácter, "es un rasgo distintivo de un individuo o de una institución. No es un rasgo de personalidad. Hay que tomar decisiones con rapidez y la esencia de cualquier decisión es la incertidumbre. Pero cualquiera que fuere capaz de tomar una decisión puede aprender a ser empresario y a comportarse en forma innovadora" (Drucker, 1986, p.35).

En un mundo donde las nuevas tecnologías son las que marcan el camino de los nuevos mercados, parece inevitable que el fomento de la iniciativa empresarial y la educación tecnológica sean las bases de la nueva educación; la educación tecnológica permite desarrollar la imaginación creadora, romper con las estructuras cognoscitivas tradicionales, y crear una cultura favorable al espíritu empresarial innovador (Levin y Rumberger, 1988; Muñoz Delgado y Martínez Garrido, 1988; Ruiz González y Mandado Pérez, 1989; Vázquez Barquero, 1993), pues la mayoría de los futuros empleos requerirán más destrezas, especialmente en áreas técnicas, y trabajadores que sepan tomar decisiones para poder utilizar los datos suministrados por un entorno de gran información.

López(1990); Sanz de la Tejada (1988); Schein (1988); Veciana Vergés (1989).

Levin y Rumberger (1988) consideran que una educación general que genere personas flexibles y adaptables es la mejor preparación para el mundo de trabajo cambiante que se aproxima. En concreto, Levin estima que las escuelas deberían adoptar una postura más activa planteándose la consecución de una serie de objetivos actitudinales y aptitudinales en sus alumnos. Moreno Becerra (1998a, pp.189-190) los recoge y clasifica en 13 puntos:

1. Iniciativa
2. Cooperación
3. Trabajo en grupo
4. Formación entre compañeros
5. Evaluación
6. Razonamiento
7. Resolución de problemas
8. Toma de decisiones
9. Obtención y uso de la información
10. Planificación
11. Aptitud para seguir aprendiendo
12. Aptitudes multiculturales
13. Comunicación

Las escuelas pueden estimular en sus estudiantes la necesidad de continuidad en el aprendizaje (OCDE, 1996a). La educación se contempla, por tanto, como un proceso que ha de continuar a lo largo de toda la vida.

El informe Delors (1996) estima que los pilares en los que debe asentarse la educación han de responder a cuatro objetivos:

1. Aprender a conocer, en el sentido de aprender a aprender con sentido crítico y autonomía de juicio.
2. Aprender a hacer, para relacionarse y comunicarse con el entorno y poder establecer relaciones en las que el trabajo en equipo prevalezca.
3. Aprender a convivir, lo cual conlleva el fomento de la tolerancia y el interés por la diversidad.
4. Aprender a ser, en el sentido de conseguir el desarrollo global de la persona.

De esta manera los escenarios del saber y el hacer se interrelacionan de tal forma que, además de las competencias específicas y generales, el sistema escolar desempeña otras funciones. Los valores sociales básicos y la capacidad de comunicar se desarrollan en la educación formal y afectan a las formas de aprendizaje interactivo en la economía. Además, no hemos de olvidar que las actitudes hacia la búsqueda del aprendizaje, la capacidad de aprender y utilizar los conocimientos aprendidos, y la posibilidad de acceder a conocimientos relevantes dependen de la educación formal recibida (Lundvall, 1992).

Las relaciones entre formación y empleo, entre escuela y empresa, han cambiado. El capital humano adquirido en la escuela posee una enorme importancia para el crecimiento, "especialmente si es un complemento de la producción y uso de nuevas ideas" (Romer, 1990b, p.302), y si se ha formado teniendo en cuenta las necesidades del mercado laboral.

Piore (1983b, pp.200-203) clasifica los rasgos productivos relevantes del trabajador en dos tipos:

1. Rasgos específicos producidos "como una respuesta directa al estímulo ofrecido por el entorno" y que se adquieren en un proceso que este autor denomina <<aprendizaje fortuito automático>>.
2. Rasgos generales que permiten "al individuo deducir del entorno y del estímulo cuál puede ser la respuesta correcta" y pueden ser inducidos a partir de los rasgos específicos y adquiridos en la educación formal, en determinados casos.

Esta distinción entre rasgos generales y específicos tiene que ver con la diferencia entre el segmento superior e inferior del mercado de trabajo primario. En el segmento inferior se materializan los rasgos específicos y el proceso de aprendizaje depende de la capacidad del individuo para amoldarse a situaciones monótonas; la educación formal es menos importante en este estrato. En el segmento superior predominan los rasgos generales (capacidad de innovación, autonomía, poder de decisión, entre otros) y es donde podemos encontrar a los profesionales y directivos¹¹. Por otra parte, los puestos de trabajo a los que acceden los jóvenes, en los años siguientes a la terminación de sus estudios, pertenecen habitualmente al mercado secundario de trabajo, donde la rotación es elevada y los empleos inestables; al carecer de

¹¹Para profundizar en el estudio de la segmentación del mercado de trabajo se puede consultar la tesis doctoral de Díaz Pérez (1991), y, entre otros autores, a Doeringer y Piore (1985); Piore (1983b); Thurow(1983).

experiencia se suelen situar al final de la cola laboral (Osterman, 1983; Piore, 1983b; Sabel, 1983; Thurow, 1983). Dicho estrato de población ha tenido un trato desfavorable en el mercado de trabajo motivado, entre otras razones, por su falta de experiencia, baja productividad, elevados costes de contratación y formación, y gran movilidad e inestabilidad (Aguilar Ramos, Navarro Gómez, y Sánchez, 1998; Agullo Tomás, 1997; Bosch Font y Díaz Malledo, 1979; Fanjul, 1981).

En décadas anteriores parecía existir entre la población un cierto <<espíritu de funcionario>>, motivado por el deseo de continuidad y estabilidad en el puesto de trabajo, circunstancia que disuadió a muchas personas de la posibilidad de independizarse. Hoy en día parece que asistimos a una recuperación de la filosofía empresarial y del autoempleo. El fomento de actitudes emprendedoras en el entorno local es una de las recomendaciones que ocupan un lugar más relevante en el conjunto de las directrices comunitarias.

Nos encontramos en un contexto en continua transformación y fuerte competencia, los nuevos puestos de trabajo en el nuevo marco tecnológico exigen trabajadores adaptados a un mercado laboral en continuo cambio y con elevados niveles de rotación, por ello, se plantea el autoempleo y el trabajo asociado como una alternativa a la inestabilidad laboral (Garrido Medina y Toharía Cortés, 1991; UNESCO, 1998). Luego, prestar más atención a los aspectos formativos se convierte en un tema fundamental que podría facilitar el éxito de iniciativas empresariales, por medio de medidas de formación específica que aseguren el acceso al

conocimiento empresarial, imprescindible para persistir en la actividad.

El sistema escolar, además de transmitir conocimientos y orientar a los jóvenes hacia los empleos adecuados, suministra información acerca de las capacidades de los individuos configurándose así como una de las instituciones de selección más importantes (Arrow, 1991; Stiglitz, 1987).

Los empleadores han confiado en los títulos académicos como mecanismo de selección, no obstante, en los últimos años, insisten en la importancia de valorar el comportamiento de los jóvenes y no sólo lo que sepan o puedan hacer, es decir, ponen énfasis en los aspectos de la personalidad y el carácter (Armayer González y Porro, 1985; Osterman, 1983) y en la actitud como "disposición duradera a responder constantemente de una manera determinada a diversos aspectos del mundo, entre los que se encuentran personas, acontecimientos y objetos" (Zikmund, 1998).

Estos rasgos han sido denominados por los psicólogos de la enseñanza, «rasgos efectivos de comportamiento», rasgos que se fomentan en la escuela de la misma manera que las capacidades cognoscitivas y psicomotrices. El sistema educativo no se limita, por tanto, a distribuir credenciales, sino que existe una gran relación entre las actitudes generadas en la escuela y las demandas de la producción (Blaug, 1981; Fernández Enguita, 1985 y 1990).

Como consecuencia de lo expuesto deducimos que nos encontramos ante la necesidad de fomentar en los adolescentes actitudes positivas, fundamentalmente de iniciativa y

autoestima, que no se traduzcan en domesticación, sino en factores determinantes de su éxito a la hora de acceder al mercado de trabajo (Osterman, 1983). La educación puede ser una vía para ayudar "a formar jóvenes sensibles a su entorno local y a crear el deseo de mejorarlo y la habilidad necesaria para hacerlo" (Informes OCDE, 1989a, p.185).

El espíritu empresarial se encuentra, tanto en una educación que persiga el fin de premiar la autoconfianza y la consecución de metas altas, como en los valores, creencias e ideologías de los individuos (MacClelland, 1971; Penrose, 1959).

Las corrientes educativas modernas no pretenden enseñar contenidos sino <<aprender a aprender>>, para ellas la comprensión y la motivación se hallan unidas en la formación de la persona, pues el binomio formación-aprendizaje es un proceso más que un resultado (Beneyto y Guillén, 1998).

Los métodos de enseñanza no sólo inciden en que ese aprendizaje sea mayor o menor, sino también, en el papel de estimular o no el desarrollo de aptitudes y actitudes (Comba Morayta, 1988; Informes OCDE, 1989a). Por tanto, convertir al joven en sujeto de su aprendizaje y no en objeto del mismo es fundamental para su desarrollo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1998, p.62) define la formación como "la preparación sistemática con vistas a mejorar las facultades que tienen los individuos para desempeñar funciones de interés comercial y social, por lo que abarca todo el conjunto que forman la enseñanza, la formación profesional y la capacitación".

A través de un adecuado proceso de formación es posible orientar aptitudes y actitudes hacia la no aversión al riesgo y a la iniciativa, fomentar el espíritu emprendedor y desarrollar iniciativas innovadoras en potenciales emprendedores que (Barreneche Martínez, 1988; Moreno Becerra y Reyes García, 1997; Nueno Iniesta, 1996):

- a) Sepan analizar el entorno, prever los acontecimientos futuros, y evaluar el impacto de dichos acontecimientos.
- b) Puedan estudiar con mayor precisión mercados y oportunidades.
- c) Conozcan los requerimientos de tipo legal necesarios para la creación de un negocio o empresa, y los medios financieros disponibles o las ayudas existentes para los nuevos emprendedores.
- d) Dispongan de formación, orientación y asesoramiento que les permita acceder al mercado laboral, tanto por cuenta propia, como por cuenta ajena, promoviendo la formación continua.

La formación del emprendedor no sólo se reduce a la escuela sino que, también, en Universidades y organizaciones especializadas se pueden adquirir conocimientos genéricos útiles a personas sin experiencia directiva o empresarial (Bosch Font, 1994 y 1995; Vázquez Barquero, 1997). La formación dirigida a empresarios engloba tanto la renovación de los conocimientos técnicos y de gestión como el desarrollo de comportamientos que impliquen innovar, tomar conciencia de

las necesidades de la empresa, seleccionar y formar expertos, favorecer cambios de actividad y comportamiento, y planificar y facilitar los intercambios.

En la práctica cotidiana, la oferta y la provisión de formación destinada a emprendedores potenciales y empresarios¹² se ha venido realizando a través de los grandes centros de formación (Cáceres Salas y González López, 1998; Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación de Santa Cruz de Tenerife, 1998; Lastres Segret, 1998; Martín García, 1988). Por un lado, tenemos las instituciones académicas y de investigación, entre las que cabe destacar: las universidades, como promotoras de Escuelas Empresariales o centros especializados en pequeñas empresas y las fundaciones Universidad-Empresa; los centros técnicos e institutos tecnológicos y los institutos politécnicos o profesionales, orientados a la innovación y al desarrollo de pequeñas empresas; y los centros de creación de empresas, donde se comparten y difunden experiencias positivas que pueden influir en futuros empresarios.

¹² La oferta de formación para creadores y directivos de PYMES adopta diversas modalidades:

1. Cursos previos a la creación. En ellos el emprendedor potencial ha de familiarizarse con las distintas funciones de la empresa y realizar un diagnóstico sobre su capacidad para llevar a buen término su idea de empresa.
2. Cursos para elaborar un proyecto de empresa.
3. Cursos para mejorar las competencias del dirigente después de la creación.

La duración de los cursos de formación puede variar en función de la naturaleza de los proyectos y de la fase en la que se encuentre el creador; pueden organizarse en sesiones continuas, cuya principal ventaja reside en que al realizarse en grupo favorecen las motivaciones de los integrantes, aunque son poco flexibles; o en módulos especializados, donde los creadores se forman a la medida, aunque el efecto del grupo es débil, sin embargo, esta modalidad se ajusta a las distintas necesidades, pues es el límite entre la formación y el asesoramiento (CEDEFOP, 1991).

Por otro lado, hemos de mencionar, además, las asociaciones socioeconómicas y profesionales formadas por las Cámaras de Comercio, que proveen de formación continua, asesoría y bases de datos; los clubes de empresarios, que normalmente tienen un carácter local o regional y constituyen un lugar de encuentro e intercambio de ideas, al mismo tiempo que facilitan servicios de información y asesoramiento; y las asociaciones sectoriales que promueven la innovación.

Por último, no ha de olvidarse que las asesorías fiscales, abogados, redes de empresarios locales, y graduados sociales colaboran en el desarrollo de las empresas y en la formación (CEDEFOP, 1994a).

La realización repetida un gran número de veces de una actividad mejora su desempeño; además, el aprendizaje supone que el empresario acumula información, de manera que sus acciones futuras dependerán del resultado de las actuales, es decir, aprende porque se adapta a las situaciones de acuerdo con sus experiencias pasadas. Pero la actividad empresarial es más compleja, pues se enfrenta a problemas de enfoque estratégico, de presencia en los mercados, de implantación de nuevas tecnologías, y de constante mejora en productos y gestión. Estos problemas son subsanables si aumentan las cualificaciones de los empresarios y se desarrollan determinadas capacidades en los empresarios potenciales (CEDEFOP, 1991; Mintzberg, 1973). Estas capacidades son:

- a) Aquellas que ejercen una influencia sobre el entorno (aptitudes para el trato social e interpersonal).

b) Las necesarias para reunir y dirigir a un buen grupo de personas.

c) Las que revelan una disposición interior, entre las que destaca la capacidad para soportar la incertidumbre y la responsabilidad que implica tomar decisiones.

En la práctica, se consideran dos tipos de empresarios teniendo en cuenta la formación (CEDEFOP, 1994a, p.15):

1. Los profesionales "que se han hecho a sí mismos, que han aprendido de la experiencia, con unos conocimientos suficientes de sus negocios y, por último, que poseen una intuición especial para la dirección de las empresas". Este tipo de empresarios recela de la formación.

2. Los empresarios que han cursado estudios en Escuelas Empresariales, "son más receptivos a las innovaciones, a la introducción de sistemas profesionales de dirección y de administración". Este segundo tipo se interesa por la formación.

Sin embargo, sean de uno u otro tipo, los empresarios tienen que superar una serie de obstáculos en el camino de la formación, obstáculos imputables tanto a las empresas como al sector de la oferta de formación.

3.3.3 LAS CARACTERÍSTICAS DE UNA POLÍTICA EDUCATIVA QUE FORME PARA EMPRENDER

Hemos mencionado anteriormente que la calidad de los recursos humanos constituye un factor importante para el desarrollo de un determinado territorio. La generación y difusión de las nuevas tecnologías demanda una mano de obra especializada que el sistema educativo no aporta en su totalidad por el desfase temporal existente entre los contenidos impartidos en el mismo y el sistema productivo.

La Administración, además de simplificar el aparato burocrático para la creación de empresas, tender hacia un tratamiento fiscal favorable de las mismas y disminuir las rigideces existentes a la hora de retirar o redimensionar el proyecto empresarial, si éste no se desarrolla como se esperaba en su inicio, necesitaría encauzar el sistema educativo y formativo hacia el desarrollo de las capacidades emprendedoras, las cuales demandan, no sólo, nuevos conocimientos, sino también, actitudes proclives a la innovación, capacidad adaptativa, y disponibilidad al aprendizaje continuo, pues "la capacidad de una sociedad para adaptarse a los requisitos de la tecnología avanzada y para adaptar la tecnología avanzada a sus propios objetivos y circunstancias, al igual que su capacidad de innovar, dependerán en parte de las habilidades intelectuales, los conocimientos y las técnicas adquiridas, las capacidades para resolver problemas; en una palabra, de las cogniciones que poseen los miembros de la sociedad" (Solo, 1979, p.452). Luego, la educación y la formación pueden jugar un papel estratégico en el desarrollo de la capacidad empresarial innovadora.

La creación de actitudes positivas hacia el trabajo ejecutado con iniciativa, hacia la actividad empresarial y hacia la asunción del riesgo, constituyen objetivos de máxima importancia en el sistema educativo, pues pueden incidir en la actividad económica y en la competitividad global de la economía.

El objetivo general de la enseñanza previa a la Universidad parece querer ir dirigido hacia la construcción de la personalidad, ya que esta enseñanza proporciona a los estudiantes conocimientos y técnicas, y fomenta rasgos y actitudes del comportamiento. Por ello, el sistema escolar se convierte en uno de los lugares donde los jóvenes adquieren el aprendizaje de las relaciones sociales de producción (Fernández Enguita, 1985). Los jóvenes habitualmente no poseen cualificaciones profesionales, pero aportan aptitudes y actitudes aprovechables al inicio de la vida laboral (Ketter, Petzold, y Schlegel, 1987).

En la educación secundaria se puede desarrollar el espíritu emprendedor facilitando "a los jóvenes escolares la oportunidad de dirigir su propio negocio dentro de la escuela" o participando en actividades de consulta y asesoramiento, a petición de empresas locales¹³. En la educación general, la finalidad es el aprendizaje del espíritu emprendedor <<per se>>, mientras que, en la rama técnica, la finalidad es el aprendizaje de una habilidad técnica asociada a la experiencia empresarial (Informes OCDE,

¹³ Existen ejemplos de empresas juveniles en el marco escolar. Young Enterprise en Gran Bretaña, Junior Achievement en Estados Unidos, Programa Industrial en Australia, empresas juveniles escolares en Hartford (Estados Unidos), entre otros ejemplos. Para mayor información consultar Informes OCDE (1989a); OCDE (1996a); Stern (1996).

1989a, pp.226-227). Así, la relación entre trabajo y aprendizaje, en el proceso formativo, otorga a los jóvenes un entendimiento directo adquirido sobre la marcha, en el propio puesto de trabajo, que da nuevos impulsos a la continuación de los procesos de aprendizaje (Ketter, Petzold, y Schlegel, 1987).

El sistema educativo, por tanto, puede desarrollar en los estudiantes las capacidades personales requeridas para la creación de empresas y exponer la actividad empresarial como alternativa de vida profesional, en otras palabras, fomentar el potencial emprendedor (Krueger y Brazeal, 1994). Para ello, sería conveniente introducir conocimientos sobre la actividad empresarial en los programas nacionales de educación y formación, y potenciar el empleo autónomo como opción de carrera.

Se empieza, pues, a reconocer la importancia que puede tener el fomento del espíritu empresarial en la enseñanza a más bajos niveles (enseñanza secundaria obligatoria, bachillerato y, fundamentalmente, los nuevos módulos profesionales) para desarrollar en los estudiantes las capacidades personales requeridas, pero, sobre todo, para presentar la creación de empresas como una alternativa a tener en cuenta, como un proyecto de carrera y de vida profesional interesante (Kourilsky, 1995). Para conseguir estos objetivos sería preciso fomentar e incentivar la creatividad, el espíritu de cooperación y de competitividad, el trabajo en equipo, las relaciones humanas, las pautas de participación o delegación, entre otros elementos de la personalidad (CEDEFOP, 1991; Comisión de las Comunidades Europeas, 1995d; Walstad y Kourilsky, 1998).

Las modernas infraestructuras de comunicación, unidas a los procesos de innovación e internacionalización de los mercados, crean una mayor interdependencia entre el sistema económico y la capacidad innovadora de los sistemas e instituciones de educación y formación (Comisión de las Comunidades Europeas, 1995d; Ruberti, 1994). Para que esta relación logre sus objetivos se requieren modificaciones profundas en los planes de estudio, en la metodología y hasta en el tamaño de las unidades docentes; se necesitan métodos más activos y participativos que, por medio de la simulación de la realidad empresarial, o mejor aún, combinando en un auténtico proceso dual la formación con la aplicación de lo aprendido, generen un comportamiento emprendedor.

Las metodologías docentes dirigidas a mejorar la creatividad, la autoconfianza, el trabajo en equipo y la capacidad para resolver problemas con rapidez, pueden animar a los jóvenes a considerar el trabajo independiente como una posibilidad de encontrar empleo. En concreto, la capacidad para resolver problemas con prontitud resulta importante desde la perspectiva del desarrollo de la capacidad emprendedora, pues el tiempo real interactivo exige un nivel de reflexión que se une al nivel reflejo (acción de urgencia), el cual requiere comportamientos de anticipación y compromiso y, en definitiva, la comprensión del mundo de la empresa. Por ello, la OCDE (Informes OCDE, 1989a, p.190) afirma que "es posible que esto, a su vez, implique reorientar el aprendizaje, de modo que la habilidad necesaria para entender el entorno, hacerle frente y, finalmente, modificarlo positivamente, ocupe un lugar importante en los programas de enseñanza"; con lo cual, los centros de enseñanza podrían jugar un papel más activo, presentando a

los jóvenes la economía de su región y su potencial de creación de empleo.

Bosch Font (1995, p.6) lo expresa claramente cuando considera que "salirse de la rutina y aprender a gestionar la ambigüedad facilita la introducción del joven a un comportamiento emprendedor y una actitud positiva".

Los jóvenes son generalmente los receptores pasivos de los conocimientos de otras personas y necesitan involucrarse en su aprendizaje y, en general, en la estructura socioeconómica y cultural de su entorno. Este aprendizaje es un proceso constructivo interno que se convertirá en significativo cuando remita a los conceptos que el alumno tenga y la experiencia que posea; el aprendizaje significativo crea motivación, siendo ésta un componente activo que impulsa y determina la conducta.

La educación proporciona conocimientos, desarrolla aptitudes y modifica actitudes íntimamente relacionadas con las demandas de trabajo. Ha de ser planificada con objetivos específicos a alcanzar, actividades a realizar y métodos a emplear; los métodos influyen en el grado de aprendizaje y estimulan o desalientan el desarrollo de aptitudes y actitudes porque crean hábitos de reflexión, organización mental, capacidad de trabajo, y desarrollan la interrelación, factores que se incorporarán a la personalidad (UNESCO, 1998).

La transición con éxito de la escuela al trabajo es el resultado de una educación básica coherente y de gran calidad, la adquisición de sólidas cualificaciones

analíticas, cognoscitivas y de comportamiento, la facultad de comunicar ideas y trabajar en grupo, y una estrecha vinculación entre los centros de formación y las empresas (OIT, 1998).

La formación dirigida a empresarios y emprendedores potenciales será más efectiva si es capaz de ser flexible, en el sentido de adaptar los contenidos a las necesidades de los usuarios y ajustar la formación al proyecto o a determinadas habilidades y destrezas específicas del empresario. Esta flexibilidad es necesaria porque asistimos a un cambio del modelo productivo y de organización del trabajo en el que adquiere importancia la innovación tecnológica, la cualificación y flexibilidad de los recursos humanos, y la demanda de formación permanente (Auer, 1995). Además, dada la rapidez de implantación de las nuevas tecnologías, deberán poseer capacidad de adaptación a las innovaciones, por lo que los cursos destinados a formar empresarios han de tener en cuenta el desarrollo de situaciones en las que se ha de aplicar el pensamiento lógico y la capacidad de abstracción (Pavón Morote e Hidalgo Nuchera, 1996).

El CEDEFOP (1994a, pp.12-13) desarrolló en 1.994 un informe donde se relacionaban las dificultades imputables a las empresas y al sector de la oferta de formación, obtenidos de un cuestionario respondido por un grupo de expertos de los doce Estados miembros que componían la Comunidad Europea en esa fecha. Los resultados demostraron que, por un lado, las PYMEs se caracterizan, entre otros factores, por:

1. Una actitud de rechazo hacia la formación tradicional.
2. Una cultura individualista del empresario que las dirige.
3. La ausencia de infraestructuras para la formación debido a lo reducido de las plantillas.
4. Una baja cualificación profesional de la dirección y, como consecuencia, una gestión deficiente.
5. Una falta de perspectivas, mejoras e incentivos asociados a la formación de los empleados.

Por otro lado, la oferta de formación se enfrenta a:

1. La falta de servicios para identificar y atender las necesidades de las PYMEs.
2. Una metodología pasiva y excesivamente teórica debido a la falta de habilidades docentes de los profesores, consultores y monitores que imparten la formación, y a la falta de preocupación de los expertos y profesores por impartir formación orientada a las necesidades de estas empresas.
3. La escasez de centros de formación verdaderamente orientados a las necesidades de las PYMEs, que puedan proporcionar cursos a su medida y adecuar los calendarios/horarios de los mismos.

4. Las marcadas diferencias entre las expectativas de los clientes y los resultados conseguidos.

Por todo ello, parece necesario distinguir entre las necesidades de formación y la demanda efectiva de los empresarios. Aunque las PYMEs sean heterogéneas, parece necesario fomentar la aplicación de políticas de apoyo a la formación que tengan un enfoque más empresarial y que adapten esas necesidades reales a la demanda, además de realizar una política de orientación y asesoramiento de las demandas individuales (Vázquez Barquero, 1993).

En cuanto a los factores que determinan la capacidad profesional, en materia de dirección y gestión de empresas destacan (Comba Morayta, 1988):

1. Los conocimientos necesarios para la acción empresarial y la aplicación de técnicas modernas de gestión que sirvan para adaptar la estrategia de la empresa a los cambios del entorno.
2. Las aptitudes y actitudes que permitan aplicar los conocimientos a la hora de analizar problemas, elegir soluciones y comunicarse con los colaboradores. La formación humana, dirigida a directivos y mandos intermedios, deberá desarrollar especialmente capacidades de reflexión e iniciativa, y transformar el carácter y el conjunto de la personalidad.
3. Las actitudes de flexibilidad, confianza en sí mismo y en los demás, la capacidad de correr riesgos, adaptarse a los cambios, la responsabilidad y el espíritu

comunitario, en definitiva, poseer una actitud dirigida hacia el futuro, abierta al cambio y a la innovación.

Una vez iniciado el proyecto empresarial se han de delimitar las necesidades de formación de la alta dirección para asegurar la continuidad del proyecto, entre las que destacamos, siguiendo a Ruiz González y Mandado Pérez (1989):

- a) Adquirir un conocimiento perfecto del entorno y conciencia de las necesidades de futuro, y aprender a razonar estratégicamente y a planificar a largo plazo.
- b) Definir las políticas y los objetivos de la empresa.
- c) Fomentar las capacidades de comunicación, cooperación y negociación.
- d) Saber utilizar las nuevas tecnologías en las áreas de producción, comercialización, gestión o formación.
- e) Conocer la normativa vigente y sus limitaciones, así como las oportunidades que ofrece la Unión Europea en los programas de ayuda para las PYMEs.

Deducimos de lo expuesto hasta el momento que desarrollar la formación de los pequeños empresarios y directivos implica:

1. Fomentar un clima social que favorezca al aprendizaje continuo, tanto de los empresarios como de los trabajadores.

2. Dirigir la formación hacia las necesidades reales para que se puedan traducir en demandas efectivas, y permita encauzar y orientar las demandas individuales.
3. Facilitar información y asesoramiento a los pequeños empresarios para que puedan seleccionar las ofertas más adecuadas a sus necesidades.
4. Promover la puesta en marcha de nuevos enfoques en la formación que superen los obstáculos que la formación tradicional ha demostrado poseer.
5. Ayudar a mejorar a las organizaciones que imparten formación, y potenciar el perfil profesional de los formadores.
6. Impulsar redes de cooperación entre PYMEs que ayuden a superar las barreras impuestas por su tamaño a la hora de acceder a la formación, y que contribuyan al desarrollo de estas empresas.
7. Poner en marcha medidas de apoyo público que incentiven las ofertas y demandas de formación, y busquen la complementariedad entre las diferentes administraciones.

En definitiva, los programas de formación han de delimitar, establecer y adaptarse a las necesidades específicas y a las demandas de los destinatarios de dicha formación, tanto sean propietarios o gestores como empresarios potenciales. Luego, promover el desarrollo de una

formación que alcance los objetivos de estas demandas y supere las barreras de la formación tradicional es de interés prioritario.

3.4 A MODO DE CONCLUSIÓN

Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación están transformando la vida económica y social de tal forma que la competitividad, el crecimiento económico y, en general, el desarrollo, dependen cada vez más del vínculo existente entre dichas tecnologías, el proceso de innovación tecnológica, y la organización económica y social. La nueva concepción del desarrollo pone de manifiesto la importancia de la capacidad innovadora y la receptividad de los recursos humanos hacia el aprendizaje, por lo que la facultad de adaptarse estructuralmente y la capacidad de innovar se convierten en elementos fundamentales para alcanzar el éxito económico. Por otro lado, la competitividad de un país depende de la acción innovadora de sus empresas en las que la creación y asimilación de conocimientos juegan un papel fundamental.

La innovación se sitúa, pues, en el núcleo del espíritu empresarial, porque, en principio, toda empresa nace de una actuación innovadora y sobrevive y crece a través de la innovación permanente. Por tanto, en la actualidad, la innovación se coloca en el centro de los modelos de desarrollo regional, y logrará los objetivos que se le asignan si dispone de un sistema cuyos elementos se encuentren interrelacionados y coordinados, y si permite la existencia de una relación más estrecha entre investigación y

transmisión de los resultados, a través de los centros de educación y formación.

Sweeney (1988, p.118) considera que "el potencial de innovación de una región radica, esencialmente, en su cultura técnica. Una cultura que incorpora sus especializaciones tradicionales, sus costumbres estéticas y de diseño y su habilidad para absorber nuevas técnicas y tecnologías". Por esta razón, las PYMEs, consideradas parte intrínseca del ámbito local y regional, encuentran en la formación y la innovación tecnológica dos componentes importantes para consolidar su competitividad.

El territorio, espacio donde se asientan estas empresas, se convierte en parte integrante del proceso innovador y en instrumento de la política económica regional cuando ésta promueve y facilita determinadas iniciativas, que tienen por finalidad la concentración empresarial de industrias de alta tecnología en determinados espacios, cuyos objetivos conducen a la cooperación entre las empresas, la transmisión de sus investigaciones y la formación de sus ocupantes, sin olvidar los beneficios indirectos que obtiene la sociedad que habita en dicho territorio.

Por tanto, la política regional y local parece adquirir un papel primordial en la promoción de las PYMEs, las microempresas y las empresas artesanales, categorías, donde, sin duda, los jóvenes pueden desarrollar su idea de empresa.

La filosofía empresarial o economía empresarial es un acontecimiento de orden cultural y psicológico, económico y

tecnológico, y sus efectos se propagan por todo el cambio económico (Drucker, 1986).

Por otra parte, la cultura empresarial es "un modelo de presunciones básicas -inventadas, descubiertas o desarrolladas por un grupo dado al ir aprendiendo a enfrentarse con sus problemas de adaptación externa e integración interna-, que hayan ejercido la suficiente influencia como para ser consideradas válidas y, en consecuencia, ser enseñadas a los nuevos miembros como el modo correcto de percibir, pensar y sentir esos problemas" (Schein, 1988, pp.25-26).

Una cultura empresarial que destaque la creatividad, el esfuerzo personal, el trabajo en equipo, la rápida transmisión de información, y el riesgo calculado, requiere un cambio de mentalidad en la población, cuyas consecuencias se manifiesten en la valoración social del emprendedor, la disminución del miedo al fracaso en la iniciativa empresarial, y el aumento de la receptividad de las instituciones oficiales y privadas hacia la creación de empresas.

La iniciativa empresarial unida a la capacidad innovadora se convierte en una vía excelente de desarrollo profesional para los jóvenes. Emprender es un acto de libertad que consiste en elegir, combatir, cooperar, crear, desarrollar, donde el individuo encuentra su máxima realización al unir su concepción de la vida y su responsabilidad ante la tarea. Iniciativa es el principio de una acción arriesgada y la puesta en marcha de una idea innovadora. Por todo ello, la adolescencia se convierte en

una etapa de experimentación y de atrevimiento, que bien encauzada, orientada e informada puede constituirse en la base del fomento de actitudes emprendedoras que en el futuro necesitarán ser desarrolladas, organizadas y planificadas a través de una adecuada formación.

CAPÍTULO 4
LA POLÍTICA COMUNITARIA EN FAVOR DE LA INICIATIVA
EMPRESARIAL

4.1 INTRODUCCIÓN

Durante la década de los años ochenta, cerca de 15 millones de europeos crearon su propia empresa y, aunque hoy apenas sigue funcionando la mitad, dieron lugar casi un tercio de los nuevos puestos de trabajo en ese período. La Comisión de las Comunidades Europeas (1998e) estima que, en la actualidad, más del 99% de las 18,5 millones de empresas existentes en la Unión Europea son PYMEs en las que trabaja el 66% del conjunto de la mano de obra privada, generando el 60% del volumen de negocios total. Las PYMEs se constituyen, así, en el mayor potencial de creación de empleo, pues tienen un papel primordial en la oferta del primer empleo, aseguran una parte de la formación de la mano de obra, y emplean a las categorías menos favorecidas en el mercado de trabajo (jóvenes, mujeres y trabajadores no cualificados). En este contexto se encuadró la creación de empresas como medio de favorecer la creación de puestos de trabajo y se indagó, con mayor profundidad, en los perfiles de los creadores o emprendedores que las ponían en marcha (CEDEFOP, 1991 y 1992).

Sin embargo, crear una empresa se convierte en un acto de libertad cuando existe un mínimo de infraestructuras de base, acceso a los recursos competitivos, incluidos los conocimientos técnicos especializados y las nuevas tecnologías, y medidas necesarias que posibilitan el acceso a la información, asesoramiento y formación (CEDEFOP, 1991).

La década de los años noventa, en el marco europeo, se caracteriza por la transición de una economía de escala a

otra de presencia en el mercado, donde las organizaciones multinacionales dan paso a un conjunto de redes de PYMEs que se encuentran conectadas por todo el mundo, siendo el progreso tecnológico uno de los factores que desencadenan este hecho.

Como consecuencia de ello, el entorno laboral se percibe incierto debido a los diversos cambios experimentados, entre los que destacan una mayor flexibilidad en el empleo frente a la estabilidad, una mayor polivalencia frente a la especialización, y el crecimiento del autoempleo frente al trabajo por cuenta ajena.

Por todo ello, en el segundo apartado de este capítulo, se analizarán las acciones comunitarias europeas más destacadas orientadas a favorecer la creación de empresas, en concreto, de las PYMEs, haciendo referencia al «Libro Blanco sobre Crecimiento, Competitividad y Empleo», aprobado en 1.993. En este libro se considera que la solución a los problemas de crecimiento y empleo debe ser el resultado global de las actuaciones macroeconómicas que fortalezcan la estructura productiva de un país, y las políticas microeconómicas que fomenten la productividad y competitividad de las empresas, y, así, establecer las condiciones necesarias para la creación de empleo estable. El tercer apartado relaciona las propuestas de la Comisión de las Comunidades Europeas dirigidas al fomento de la innovación en los Estados miembros, como elemento básico para promover el espíritu de empresa. En el cuarto apartado, se analiza la postura que la Unión Europea ha tomado, en materia de educación y formación, y se profundiza en las recomendaciones del «Libro Blanco sobre la Educación y la

Formación>>. El capítulo termina con unas reflexiones sobre los temas tratados.

4.2 ACCIONES COMUNITARIAS ORIENTADAS A FAVORECER LA CREACIÓN DE EMPRESAS

En 1982, el Comité Económico y Social de las Comunidades Europeas estableció la necesidad de poner en marcha un Programa de Acción para las PYMEs, que asegurase un ambiente favorable a las mismas, y, a partir de ahí, desarrollar una serie de programas integrados que facilitaran la creación y el mantenimiento de dichas empresas. Los trabajos realizados en el año 1983, considerado el Año Europeo de la PYME y la Artesanía, facilitaron la adopción, en 1986, de un Programa de Acción para este tipo de empresas.

Las PYMEs, técnicamente, se estructuraron en empresas en las que el personal no excedía de 500 trabajadores, su volumen de negocio anual no era superior a 38 millones de ecus, y la parte de capital en manos de otras empresas de mayor tamaño no excedía de una tercera parte (Comisión de las Comunidades Europeas, 1995a).

Esta definición sufrió una transformación en 1996, cuando la Comisión de las Comunidades Europeas definió por primera vez un marco de referencia único, con el fin de aplicarlo a las medidas que, en favor de las PYMEs, se estaban realizando, y de aumentar la eficacia, tanto a nivel nacional como comunitario.

Por tanto, el 3 de abril de 1996, la Comisión adoptó una recomendación sobre la definición de PYME¹, que fue dirigida a los Estados miembros, al Banco Europeo de Inversiones (BEI) y al Fondo Europeo de Inversiones (FEI). Además de definirse la PYME, se hace hincapié en el concepto de pequeña empresa y microempresa.

En definitiva, se consideran PYMEs aquellas empresas "con menos de 250 empleados, cuyo volumen de negocio no exceda de 40 millones de ecus o cuyo balance general anual no exceda de 27 millones de ecus y que no pertenezca en un 25% o más de su capital o de sus derechos de voto a una o varias empresas que no respondan a la definición de PYME". Por otra parte, la pequeña empresa posee menos de 50 empleados, 7 millones de ecus como volumen de negocios máximo o 5 millones de ecus como máximo para el balance general, y criterio de independencia. Entran en el concepto de microempresa aquellas que poseen menos de 10 trabajadores (Comisión de las Comunidades Europeas, 1997f, p.11).

Observamos, pues, que los países de la Unión Europea comenzaron, en la década de los años ochenta, a tomar conciencia de la necesidad de disponer de medidas que fomenten y apoyen el empleo autónomo. La inversión en investigación y formación sirvió, entre otras medidas, para crear un ambiente favorable. Los primeros trabajos tuvieron como objetivo dar facilidades a la adopción de un programa comunitario para las PYMEs. Este era el punto de partida para desarrollar una política europea encaminada a reforzar los campos del empleo y la formación (González Blanch, 1986), que

¹ Comisión de las Comunidades Europeas (1996a) DO L 107 de 30.4.1996.

se plasmaría el 3 de noviembre de 1986, cuando el Consejo de las Comunidades Europeas aprobó una Resolución sobre el Programa de Acción a favor de las PYMEs².

Dos años más tarde, el 30 de junio de 1988, el Consejo aprobó la Resolución sobre la mejora del entorno empresarial y la promoción del desarrollo de empresas, en especial de las PYMEs, en la Comunidad³.

A partir de ahí se han tomado una serie de medidas sobre política empresarial comunitaria para aumentar la competitividad de la economía europea y la cohesión económica y social de la Comunidad. Entre estas medidas destacamos los tres programas plurianuales⁴ en favor de las PYMEs, aprobados el 28 de julio de 1989, el 14 de junio de 1993, y el 9 de diciembre de 1996, respectivamente; el último de los programas mencionados estará vigente hasta finales del año 2000.

En la actualidad, la Unión Europea, en materia de desarrollo económico regional, promueve una serie de acciones en los Estados miembros orientadas a favorecer la creación de empresas, en especial de PYMEs.

En este apartado se desarrollan tres epígrafes que nos servirán de marco para estudiar, tanto los objetivos como las medidas que, en favor de los empresarios y emprendedores, se

² Comisión de las Comunidades Europeas (1986b) DO C 287 de 14.11.1986.

³ Comisión de las Comunidades Europeas (1988) DO C 197 de 27.7.1988.

⁴ Comisión de las Comunidades Europeas (1989b) DO L 239 de 16.8.1989; (1993c) DO L 161 de 2.7.1993; (1997a) DO L 6 de 10.1.1997.

están desarrollando en la Unión Europea. En el primero, se sintetizan las recomendaciones recogidas en el <<Libro Blanco sobre Crecimiento, Competitividad y Empleo>>⁵. El segundo epígrafe desarrolla, dentro de las políticas de apoyo comunitario destinadas fundamentalmente a favorecer la creación de empresas, las acciones previstas por la Unión Europea para el período 2000-2006. El tercer epígrafe resume los programas integrados en favor de las PYMEs y del Artesanado de 1994 y 1996.

4.2.1 RECOMENDACIONES DEL <<LIBRO BLANCO SOBRE CRECIMIENTO, COMPETITIVIDAD Y EMPLEO>>

El <<Libro Blanco sobre Crecimiento, Competitividad y Empleo>>, constituye una reflexión sobre todas aquellas decisiones que, tanto a nivel nacional como comunitario, se deben adoptar para el desarrollo de las economías europeas y, así, conseguir una economía competitiva a nivel internacional que favorezca la creación de puestos de trabajo. Dicha competitividad estaría determinada por (Comisión de las Comunidades Europeas, 1993b, pp.68-69):

- a) La calidad de la educación y la formación.
- b) La eficacia en la organización industrial.
- c) La capacidad de mejorar los procesos de producción y la obtención de productos de calidad.

⁵ Comisión de las Comunidades Europeas (1993b). Suplemento 6/93 del Boletín de las Comunidades Europeas.

- d) El aumento de los gastos en investigación y desarrollo.
- e) La disponibilidad de infraestructuras de servicios competitivos.
- f) La integración de las repercusiones sociales en las estrategias de las empresas.

La capacidad de integrar estos elementos, de tal manera que se puedan llevar a cabo estrategias coherentes, trae como consecuencia que la capacidad de organización se convierte en uno de los factores determinantes de la competitividad empresarial; por eso, la Comisión de las Comunidades Europeas recomienda que los poderes públicos concedan la misma prioridad, en sus políticas, a la inversión inmateral (formación, investigación, servicios) que a la material, para conseguir "un crecimiento duradero, generador de empleo y que permitirá economizar recursos".

Todo ello exige profundas reformas en diferentes ámbitos (Comisión de las Comunidades Europeas, 1993b, p.69):

- a) En el ámbito fiscal, se recomienda modificar el peso relativo de las cargas que actúan sobre los diferentes factores de la competitividad.
- b) En el ámbito de los criterios de utilización de los instrumentos financieros nacionales y comunitarios, se debe primar la inversión inmateral.

c) En el ámbito de las prioridades de utilización de fondos públicos, el hecho de dispensar a dicha inversión inmaterial un trato favorable o por lo menos al mismo nivel que el que se le da a la inversión tradicional es un paso importante.

d) En el ámbito reglamentario, se insiste en una política en pro de la calidad.

No obstante, una planificación en este sentido debe ir precedida de diversos análisis que tomen en consideración los puntos fuertes y débiles de las PYMEs (Comisión de las Comunidades Europeas, 1993b, pp.77-78).

Los puntos fuertes de las PYMEs se pueden sintetizar en dos:

1. Su presencia en los mercados de mayor potencial, como pueden ser aquellas actividades menos afectadas por la competencia internacional, sector servicios, inserción en mercados restringidos, y desarrollo de tecnologías particularmente innovadoras.

2. Su organización interna, que les permite tanto una mayor flexibilidad como absorber una mayor proporción de empleo en determinadas categorías de mano de obra.

Los puntos débiles se centran en:

1. Sus deficiencias estructurales para enfrentarse al contexto administrativo y legislativo.

2.Su escasa capacidad para superar las dificultades de financiación.

3.Sus dificultades para enfrentarse a la complejidad de la gestión de la empresa.

Asimismo, existen otros problemas que son necesarios solventar, al margen de los mencionados, como son la insuficiencia de estadísticas fiables que permitan comprender mejor la creación de empresas, la falta de evaluación tanto de los programas como de las medidas adoptadas, la necesidad de una política de asesoramiento y formación para los emprendedores, la ausencia de programas coordinados de investigación que permitan conocimientos especializados, y la insuficiencia de actividades que tengan como objetivo la promoción del espíritu de empresa (CEDEFOP, 1991).

Por tanto, la Comisión Europea propone que tanto el nacimiento como la regeneración de estas empresas sean objetivos de las políticas nacionales, en las que la Comunidad juegue un papel primordial a la hora de fomentar su desarrollo y adaptación dentro de la dinámica del gran mercado.

Las políticas de apoyo a las PYMEs deben tener en cuenta el coste que supone para estas empresas integrarse en una economía globalizada, acceder al capital tecnológico mundial, y disponer de las técnicas de gestión y de los servicios profesionales más avanzados. Por otra parte, habrán de crear las condiciones para que la inversión se constituya en el motor del crecimiento, entre ellas es conveniente restablecer y asegurar la confianza de los empresarios.

Por estas razones, la Comisión Europea estableció la necesidad de impulsar un programa integrado en favor de las PYMEs que posibilitara (Comisión de las Comunidades Europeas, 1993b, pp.78-80):

1° "Hacer creíble a corto plazo el potencial que el mercado interior ofrece a las PYMEs". Esta medida está relacionada con el objetivo de devolver la confianza a los empresarios, y se sustenta en dos tipos de acciones:

a) Identificar y reducir las restricciones de origen fiscal, social, administrativo y financiero que ponen obstáculos a la creación o al mantenimiento de las PYMEs (instauración de la ventanilla única, que suponga para los empresarios potenciales y los ya establecidos una simplificación en los trámites de puesta en marcha y desarrollo de las empresas, favorecer la financiación externa eliminando la doble imposición que afecta a las empresas con capital riesgo, garantizar la continuidad de la PYME evitando los impuestos aplicables en caso de cesión, etc.).

b) Mejorar la financiación de las empresas, y las relaciones entre las entidades financieras y las PYMEs.

2° "Aprovechar la dinámica del mercado interior para iniciar una tendencia de mejora a medio plazo de la competitividad". Para ello la Comunidad debe:

a) Apoyar la cooperación entre las PYMEs y su participación en las redes de empresas, con el fin de

poner en marcha sistemas de producción flexibles y especializados.

b) Mejorar la calidad de su gestión creando una demanda de información, formación y asesoramiento que sirva para vencer los obstáculos específicos de la vida empresarial.

c) Apoyar el desarrollo de las empresas de mayor potencial de crecimiento, sobre todo, en los sectores de manufacturas y servicios. Así, el fomento de sectores específicos, como el audiovisual, puede tener un fuerte impacto en la inversión interna, en los ingresos de exportación, y en los diversos tipos y niveles de empleo.

d) Apoyar el desarrollo del empleo en las PYMEs de servicios, coordinando, con los interlocutores afectados, la identificación y difusión de actividades con futuro que no se han creado por falta de un análisis de las posibilidades de viabilidad, de las capacidades de los mercados o de la evolución tecnológica necesaria para modificar actividades y mercados. En definitiva, desarrollar la capacidad para poner en marcha iniciativas empresariales innovadoras y mejorar la profesionalización en las actividades de servicios.

Se establecieron, así, tres grandes objetivos (Comisión de las Comunidades Europeas, 1993b, p.80):

1°. "Mejora del acceso a la financiación y al crédito.

2°. Apoyo a la cooperación entre empresas.

3°. Apoyo a la mejora de la calidad de la gestión".

Además, deberá fomentarse "la cooperación entre la Comunidad y los Estados miembros mediante la cofinanciación de proyectos intracomunitarios, ser flexible en materia de prioridades geográficas y asegurarse una cooperación activa de los intermediarios de las PYMES" (Comisión de las Comunidades Europeas, 1993b, p.80).

4.2.2 EL APOYO A LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS EN LA UNIÓN EUROPEA

La Unión Europea promueve y apoya a las PYMES mediante una serie de acciones en los Estados miembros, de tres formas diferentes:

1.A través de los Fondos Estructurales, Fondo de Cohesión, Instrumento Financiero y de Orientación para la Pesca, e instrumentos de préstamos, cuyos objetivos se centran en la realización de una política de desarrollo regional que reduzca las diferencias entre las diferentes regiones⁶. En el período de programación 1994-1999,

⁶ Fondos Estructurales: FEDER (Fondo Europeo de Desarrollo Regional), FSE (Fondo Social Europeo) y FEOGA (Fondo Europeo de Orientación y Garantía Agrícola). Otros fondos e instrumentos: Fondo de Cohesión, IFOP (Instrumento Financiero y de Orientación para la Pesca), Iniciativa para el Crecimiento. Instrumentos de préstamos: BEI (Banco Europeo de Inversiones), CECA (Comunidad Económica del Carbón y del Acero), FEI (Fondo Europeo de Inversiones). Para profundizar en estos temas consúltese

entre un 15% y un 20% de los recursos totales de los Fondos Estructurales se dedicaron específicamente a medidas de apoyo a las PYMEs (ayudas a la inversión en capital en forma de subvenciones directas o por medio de medidas de ingeniería financiera, actividades de formación, servicios de asesoría e información o medidas dirigidas al fomento de la investigación y el desarrollo tecnológico, entre otras). Este apoyo supuso un importe global comprendido entre 23.000 y 30.000 millones de ecus (Comisión de las Comunidades Europeas, 1998e).

2. Mediante las Iniciativas Comunitarias, diferenciadas y complementarias de la política regional de los Fondos Estructurales, y que se destinan a diferentes campos, entre los que destacamos la formación de los recursos humanos, la lucha contra el desempleo y la exclusión social. Son instrumentos específicos de la política estructural de la Unión Europea, propuestos por la Comisión Europea a los Estados miembros con el fin de reforzar la cohesión, a través de un desarrollo económico y social más equilibrado; en definitiva, son medidas de carácter estructural que la Unión Europea financia con sus instrumentos estructurales.

3. Con la creación de Programas Comunitarios, acciones que corresponden a todos los ámbitos de la política comunitaria. Se consideran una mezcla de Fondos Estructurales e Iniciativas Comunitarias. La responsabilidad de su puesta en marcha corresponde a

Comisión de las Comunidades Europeas (1994a y 1997f). Un resumen de la actuación del FSE se ha consultado en la tesis doctoral de Peña Vázquez (1997).

las Direcciones Generales de la Unión Europea y están menos dotados presupuestariamente que las Iniciativas Comunitarias⁷.

Las empresas, en especial las PYMEs, las entidades e instituciones públicas y privadas, los centros de investigación y desarrollo, entre otras organizaciones, obtienen recursos comunitarios mediante la presentación de proyectos e ideas innovadoras que se adecuen a las prioridades contempladas en las diversas convocatorias que anualmente se publican en los diarios oficiales de la Unión Europea.

El Tratado de Amsterdam⁸ representa una nueva etapa de la integración europea, resultado de la Conferencia Intergubernamental que se inició el 29 de marzo de 1996 en el Consejo Europeo de Turín, fue aprobado por el Consejo Europeo de Amsterdam, entre los días 16 y 17 de junio de 1997, y firmado el 2 de octubre del mismo año por los Ministros de Asuntos Exteriores de los Estados miembros. No sustituye a los demás Tratados, sino que se anexiona a ellos. Con este Tratado se abren nuevas posibilidades en los diversos ámbitos de acción de la Unión Europea.

El Tratado de Amsterdam prevé una estrategia coordinada para el empleo y la adopción de orientaciones que los Estados miembros tendrán en cuenta en sus políticas de empleo, basadas en cuatro pilares: capacidad de inserción profesional, espíritu de empresa, adaptabilidad e igualdad de

⁷ Consúltese Comisión de las Comunidades Europeas (1997f) COM(97) 610 final de 25.11.1997.

⁸ Comisión de las Comunidades Europeas (1997e) DO C 340 de 10.11.1997.

oportunidades. Estos pilares serán aplicados por los Estados miembros a sus planes nacionales de acción para el empleo, constituyen el marco para la concesión de subvenciones a nivel de la Unión Europea y, en general, de las intervenciones cofinanciadas por los Fondos Estructurales.

La función principal de los Fondos Estructurales, para este nuevo período, es la de seguir apoyando el desarrollo de infraestructuras, formación e I+D, así como la inversión productiva y, en general, ayudar a fomentar condiciones estables y favorables e impulsar el desarrollo en las regiones desfavorecidas. El objetivo central se encamina hacia la búsqueda de soluciones a largo plazo para crear un entorno local más favorable al crecimiento, con el fin de crear empleos duraderos (Comisión de las Comunidades Europeas, 2000f).

Dentro de este nuevo marco, el 26 de marzo de 1999, en el Consejo Europeo de Berlín, los Jefes de Estado y Gobierno adoptaron un acuerdo político sobre la Agenda 2000.

La Agenda 2000 es un programa de acción cuyos objetivos principales se dirigen a reforzar las políticas comunitarias y dotar a la Unión Europea de un nuevo marco financiero para el período 2000-2006, teniendo en cuenta la perspectiva de la ampliación del número de Estados miembros.

Las políticas estructurales propuestas en la Agenda 2000, para el período 2000-2006, parten de un presupuesto de 286,3 millardos de ecus (en precios de 1999) y se encuentra dividido en tres apartados (Comisión de las Comunidades Europeas, 1998e):

- a) 218,4 millardos para los Fondos Estructurales destinados a los 15 Estados miembros actuales.
- b) 21 millardos para el Fondo de Cohesión⁹ para los Estados miembros actuales.
- c) 46,9 millardos para los países candidatos a incorporarse a la Unión Europea (7,3 millardos en forma de ayuda previa a la adhesión y 39,6 millardos para el apoyo tras su adhesión).

Para conseguir una mayor eficacia de estas políticas se ha reducido el número de objetivos a tres: dos objetivos regionales y un objetivo horizontal destinado a los recursos humanos (Comisión de las Comunidades Europeas, 1998e y 1999b). En el cuadro nº 4.1, que veremos a continuación, se comparan los objetivos propuestos para el período 1994-1999, con los nuevos objetivos prioritarios para el período 2000-2006.

Destaca la actuación del FSE en los tres objetivos descritos y en sus ámbitos prioritarios en las políticas activas del mercado de trabajo, la formación profesional y la mejora de la situación laboral de la mujer.

La Comisión estima que será necesario mejorar las acciones innovadoras y los proyectos piloto, a los que se dedica, actualmente, el 1% de los Fondos Estructurales.

⁹ El Fondo de Cohesión es un instrumento creado en favor de los cuatro países menos prósperos de la Unión Europea: Grecia, Irlanda, España y Portugal. Únicamente interviene en la cofinanciación directa de proyectos individuales de infraestructura en materia de redes de transporte y medio ambiente.

Cuadro n° 4.1
Objetivos de las políticas estructurales

OBJETIVOS 1994-1999	INSTRUMENTOS	OBJETIVOS 2000-2006	INSTRUMENTOS
<p><u>Objetivo 1:</u> Fomentar el desarrollo y ajuste de las regiones menos desarrolladas (PIB inferior al 75% de la media comunitaria)</p>	FEDER, FSE, FEOGA (Orientación)	<p><u>Objetivo 1:</u> Fomentar el desarrollo y ajuste de las regiones menos desarrolladas (PIB inferior al 75% de la media comunitaria, regiones ultraperiféricas, y regiones con densidad de población muy baja -menos de 8 habitantes/km²)</p>	FEDER, FSE, FEOGA (Orientación) IFOP
<p><u>Objetivo 2:</u> Reconvertir regiones o zonas de regiones afectadas por la crisis industrial</p>	FEDER, FSE	<p><u>Objetivo 2:</u> Beneficiar a regiones en proceso de reconversión económica y social con una tasa de desempleo importante (zonas industriales en declive, zonas rurales frágiles, zonas que dependen de la pesca, y zonas urbanas en crisis</p>	FEDER, FSE
<p><u>Objetivo 3:</u> Luchar contra el desempleo de larga duración, y estimular la inserción profesional de los jóvenes menores de 25 años y la integración en el mercado laboral de las personas expuestas a la exclusión social</p>	FSE	<p><u>Objetivo 3:</u> Desarrollar los recursos humanos mediante la adaptación y modernización de las políticas y los sistemas de educación, formación y empleo (regiones y zonas</p>	FSE
<p><u>Objetivo 4:</u> Facilitar la adaptación de los trabajadores a las mutaciones industriales y a la evolución de los sistemas de producción a través de la formación profesional y el reciclaje</p>	FSE		

Objetivo 5: Fomentar el desarrollo rural. Este objetivo se desglosó en dos.		no incluidas en el objetivo 1)	
Objetivo 5a: Adaptar las estructuras de producción, transferencia y comercialización de la agricultura	FEOGA (Orientación)		
Objetivo 5b: Facilitar el desarrollo y ajuste estructural de las zonas rurales	FEOGA (Orientación) FEDER, FSE		
Objetivo 6: Adaptar las economías de las regiones con densidad de población muy baja (menos de 8 habitantes/km ² : Suecia y Finlandia, fundamentalmente).	FEDER, FSE, FEOGA (Orientación)		

Fuente: Elaboración propia una vez consultado Comisión de las Comunidades Europeas (1994a, 1998e, 1999b)

El reparto indicativo de los créditos de compromiso, en virtud de estos tres objetivos para el período 2000-2006, se ha desglosado en el cuadro nº 4.2. En este reparto destaca que alrededor de las 2/3 partes de los Fondos Estructurales (75%) se dirigen al objetivo nº 1. La parte que corresponde a España representa, respecto del total de dichos Fondos, el 23% y por objetivos, le corresponde el 28% del objetivo nº 1, el 12% del objetivo nº 2, y el 9% del objetivo nº 3.

Cuadro nº 4.2
Reparto indicativo de los créditos destinados a los objetivos
de las políticas estructurales

OBJETIVOS ¹⁰	IMPORTE TOTAL DE LOS CRÉDITOS [en millones de euros y porcentaje (1)]		ASIGNACIÓN PARA ESPAÑA (en millones de euros y porcentaje (1) (2))		
Objetivo nº 1	135.954	75	38.096	21	28
Objetivo nº 2	22.454	12	2.651	1	12
Objetivo nº 3	24.050	13	2.140	1	9
Totales	182.458	100	42.887	23	

Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida en la Comisión de las Comunidades Europeas (1999e) DO L 194 de 27.7.1999.

(1) Porcentaje calculado sobre el importe total de los créditos

(2) Porcentaje calculado sobre el importe de cada objetivo

En cuanto a las Iniciativas Comunitarias¹¹, los nuevos reglamentos tienen prevista una reducción considerable pasando de 13 a 4 (véase cuadro nº 4.3).

¹⁰ Las regiones españolas incluidas en el objetivo 1 son: Galicia, Principado de Asturias, Castilla y León, Castilla-La Mancha, Extremadura, Comunidad Valenciana, Andalucía, Región de Murcia, Ceuta y Melilla, y Canarias.

¹¹ En el Anexo I hemos desarrollado los objetivos de las Iniciativas Comunitarias del período 1994-1999.

Cuadro nº 4.3
Iniciativas Comunitarias (1)

PERÍODO 1994-1999	TOTAL DE AYUDAS APROBADAS A FINALES DE 1997 (A PRECIOS DE 1997)	TOTAL DE AYUDAS ESPAÑA	PERÍODO 2000-2006	FINANCIACIÓN PREVISTA (A PRECIOS DE 1999)
PYME	1.060,97	251,74	INTERREG	4.875
ADAPT	1.636,13	293,16	URBAN	700
LEADER II	1.625,59	373,48	LEADER+	2.020
INTERREG II	3.591,66	-	EQUAL	2.847
REGIS II	609,54	216,93		
EMPLEO	1.845,24	450,13		
RECHAR II	455,77	34,21		
RESIDER II	570,51	73,64		
KONVER	670,61	23,76		
RETEX II	643,96	90,39		
URBAN	792,75	162,60		
PESCA	270,21	41,50		
PEACE	importe incluido en INTERREG II			
TOTAL	13.772,95	2.011,55		10.442

Fuente: Elaboración propia, los importes han sido extraídos de Comisión de las Comunidades Europeas (1998e, 1999c, 1999f, 1999g, y 1999h).

NOTA: La financiación del período 1994-1999 viene expresada en millones de ecus, la que corresponde al período 2000-2006, en millones de euros. La iniciativa RETEX II incluye las ayudas de 1993.

(1) Los objetivos de las iniciativas comunitarias del período 1994-1999 se pueden consultar en el anexo I.

Los objetivos previstos por las iniciativas comunitarias correspondientes al período 2000-2006 se centran en los aspectos que se desarrollan a continuación.

INTERREG¹², tiene como objetivo promover la cooperación transfronteriza, transnacional e interregional destinada a fomentar un desarrollo armonioso, equilibrado y sostenible del conjunto del espacio comunitario.

Será financiada conjuntamente por los Estados miembros y la Comunidad. Para el período 2000-2006 se fija una participación total del FEDER de 4.875 millones de euros (a precios de 1999).

Esta iniciativa se concretará a través de tres capítulos cuyos fines son:

- a) Capítulo A: Cooperación transfronteriza. Su finalidad es fomentar el desarrollo regional integrado entre las regiones fronterizas, incluidas las fronteras exteriores y marítimas, a través de acciones que se dirijan a: estimular el espíritu de empresa, el desarrollo de pequeñas empresas y las iniciativas

¹² Durante el período 1994-1999, la iniciativa INTERREG se ejecutó a través de tres capítulos: cooperación fronteriza (2.600 millones de euros), redes transnacionales de energía (550 millones de euros), y la actuación conjunta para abordar problemas de inundaciones y sequías y desarrollar la planificación territorial de las grandes agrupaciones de zonas geográficas en el conjunto de la Unión Europea, Europa Central y Oriental, y el Mediterráneo (413 millones de euros). La financiación de INTERREG se dedicó principalmente al fomento y desarrollo de las PYMES, la educación e IDT, entre otros objetivos. Por otra parte, la iniciativa REGIS, establecida para el período 1994-1999, dirigida a las regiones ultraperiféricas con el fin de fomentar sus actividades económicas y la cooperación, entre otros objetivos, desaparece para integrarse en INTERREG en el período 2000-2006 (Comisión de las Comunidades Europeas, 1999f).

locales de empleo; compartir recursos humanos, centros de investigación y desarrollo tecnológico, enseñanza, cultura, comunicaciones y salud; aumentar la productividad y contribuir a la creación de empleos estables; y aumentar el potencial humano e institucional para que la cooperación transfronteriza desemboque en el desarrollo económico y la cohesión social en estas regiones. La mayor parte de los recursos financieros de esta iniciativa se dedicarán a este capítulo.

b) Capítulo B: Cooperación transnacional. Este capítulo aspira a contribuir a la integración territorial armoniosa de toda la Unión Europea mediante la elaboración de estrategias operativas de desarrollo territorial a escala transnacional incluyendo la cooperación entre ciudades y zonas urbanas y rurales, y el fomento de sistemas de transportes eficientes y sostenibles, así como un mayor acceso a la Sociedad de la Información.

c) Capítulo C: Cooperación interregional. Tiene como objetivo mejorar las políticas y técnicas de desarrollo y cohesión regionales a través de la cooperación transnacional e interregional. Para desarrollar este capítulo se fomentará el intercambio de experiencias y buenas prácticas, tanto en la Unión Europea como con países terceros que participen en la cooperación transfronteriza y transnacional, y la cooperación en materia de investigación y desarrollo tecnológico entre las PYMEs, entre otras medidas. Este capítulo es el de menor dotación económica.

Por lo que respecta a URBAN¹³, tiene como objetivo favorecer la revitalización económica y social de las ciudades y de las periferias urbanas en crisis, con vista a promover un desarrollo urbano sostenible, alentando la aplicación de estrategias innovadoras y los intercambios de conocimientos y experiencias. Entre las mejoras introducidas destaca el hecho de estar destinada prioritariamente (no en exclusiva) a las ciudades pequeñas y medianas.

El FEDER interviene financieramente en esta iniciativa con una participación total prevista para el período 2000-2006 de 700 millones de euros (a precios de 1999). La iniciativa está financiada conjuntamente por los Estados miembros y la Comunidad. Entre sus prioridades destacamos el apoyo al empresariado y a los pactos en favor del empleo, en especial, las iniciativas locales de empleo y las oportunidades de empleo vinculadas a medidas que sirvan para prevenir el impacto ambiental negativo; y el desarrollo del potencial de las tecnologías de la Sociedad de la Información que permitirá mejorar los servicios de interés público a las pequeñas empresas y los ciudadanos.

La iniciativa LEADER+ presenta como objetivo fomentar el desarrollo rural a través de iniciativas de Grupos de Acción Local.

Los antecedentes de LEADER+ fueron LEADER I y LEADER II. LEADER I fue una iniciativa que marcó el inicio de una nueva

¹³ Durante el período 1994-1999, esta iniciativa subvencionó programas en 116 zonas urbanas. La participación comunitaria alcanzó los 900 millones de euros (a precios de 1999), esto supuso inversiones subvencionables que ascendieron a 1.800 millones de euros y beneficiaron a 3,2 millones de personas (Comisión de las Comunidades Europeas, 1999h).

concepción de la política de desarrollo rural basada en un enfoque territorial, integrado y participativo. LEADER II concedió particular importancia al carácter innovador de los proyectos. Las principales aportaciones de esta iniciativa se concretaron en la movilización de los agentes locales para que se responsabilizaran del futuro de su territorio, la aplicación de un enfoque territorial descentralizado e integrado, la apertura de las zonas rurales a otros territorios a través del intercambio de experiencias mediante la constitución de redes, y la posibilidad de financiar operaciones de pequeña envergadura, cuando existían intermediarios administrativos, técnicos y financieros que estuvieran dispuestos a apoyar a las personas que presentaran pequeños proyectos (Comisión de las Comunidades Europeas, 1999c).

La Sección de Orientación del FEOGA financia LEADER+, con un presupuesto de 2.020 millones de euros (a precios de 1999). Los Estados miembros y la Comunidad financian conjuntamente esta iniciativa.

La cooperación a través de los Grupos de Acción Local (compuestos por un conjunto representativo de los diferentes interlocutores socioeconómicos del territorio, siendo los interlocutores públicos hasta un máximo del 50% de dicha representación) es el aspecto fundamental de LEADER+. La novedad respecto a LEADER I y LEADER II consiste en que la nueva iniciativa beneficia a todos los territorios rurales de poca extensión que formen un conjunto homogéneo, desde el punto de vista físico (geográfico), económico y social. El carácter local implica que no deberá sobrepasar, en principio, los 100.000 habitantes en las zonas de mayor

densidad de población (100 habitantes/km²), ni situarse por debajo de 20.000 habitantes aproximadamente (a excepción de aquellas zonas menos pobladas de los países nórdicos, si se justifica).

La iniciativa LEADER+ se articula en tres capítulos:

- a) Capítulo 1: Estrategias territoriales integradas de desarrollo rural, de carácter piloto. El apoyo a este tipo de estrategias se basa en el enfoque ascendente y en la cooperación horizontal, en especial se apoyan aquellas estrategias que incrementen las oportunidades de empleo y/o las actividades destinadas a las mujeres y los jóvenes, conscientes de que este tipo de colectivos pueden impulsar el desarrollo de las zonas rurales.
- b) Capítulo 2: Apoyo a la cooperación entre territorios rurales, tanto interterritorial (en un mismo Estado miembro) como transnacional (entre varios Estados miembros), cooperación que no se limitará al intercambio de experiencias sino que deberá dirigirse a la realización de una acción común e integrada.
- c) Capítulo 3: Integración en una red. Su objetivo es la integración en una red única de todos los territorios rurales de la Unión Europea, tengan o no acceso a LEADER+, así como de todos los agentes del desarrollo rural, con el fin de lograr el intercambio de experiencias, el impulso de la cooperación entre territorios y la información y aprendizaje en materia de desarrollo rural territorial.

Por último, EQUAL¹⁴ recoge como objetivo apoyar y fomentar la cooperación transnacional para promocionar nuevos métodos de lucha contra las discriminaciones y desigualdades de toda clase en el mercado de trabajo; para conseguir este objetivo apoyará acciones dirigidas a desarrollar las cualificaciones y la capacidad de inserción profesional de las personas que se encuentran fuera del mercado laboral y a reforzar el espíritu de empresa.

Los campos temáticos que sirven de base para la primera convocatoria de propuestas dirigida a los Estados miembros engloban la capacidad de inserción profesional, el espíritu de empresa, la adaptabilidad y la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. EQUAL actuará en estos campos temáticos principalmente por medio de proyectos integrados denominados Asociaciones de Desarrollo, que podrán optar por dos formas:

- a) Asociaciones de Desarrollo geográficas que reúnan a los agentes en un territorio concreto en el que compartirán esfuerzos y recursos mediante una estrategia común.
- b) Asociaciones de Desarrollo sectoriales que actúan en sectores específicos.

¹⁴ Esta nueva iniciativa parte de las actuaciones de los programas EMPLEO y ADAPT. En el período 1994-1999 estos programas apoyaron proyectos individuales a pequeña escala promovidos por una única entidad. EQUAL intentará garantizar una mayor cooperación entre los promotores a pequeña escala, de forma que los proyectos enmarcados en esta iniciativa sean elaborados y aplicados por asociaciones locales o sectoriales (Comisión de las Comunidades Europeas, 1999g).

Financiada conjuntamente por los Estados miembros y la Comunidad, la contribución total del FSE a esta iniciativa, para el período 2000-2006, se estima en 2.847 millones de euros (a precios de 1999).

4.2.3 LOS PROGRAMAS INTEGRADOS EN FAVOR DE LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS Y DEL ARTESANADO: PROGRAMAS INTEGRADOS DE 1994 Y 1996

El marco global en el que se inscriben las medidas de apoyo en favor de las PYMEs a escala comunitaria, nacional y regional se concreta en los programas integrados de 1994 y 1996, siendo una de las medidas adoptadas en el programa integrado de 1996 la creación del Tercer Programa Plurianual 1997-2000 en favor de las PYMEs. En este epígrafe, además de especificar los objetivos perseguidos por los programas integrados mencionados, se profundizará en dos objetivos concretos del Tercer Programa Plurianual: el fomento del espíritu empresarial y el apoyo a grupos destinatarios específicos, y el incremento de la competitividad de las PYMEs y la mejora de su acceso a la investigación, las tecnologías de la información y la formación; se analizará, además, el nuevo Programa Plurianual de la Empresa y el Espíritu Empresarial, que estará vigente durante los años 2001 a 2005.

Programa integrado de 1994

La Unión Europea, partiendo de las recomendaciones que en el <<Libro Blanco sobre Crecimiento, Competitividad y Empleo>> editado en 1993, elaboró en 1994, el Programa Integrado en favor de las PYMEs y del Artesanado¹⁵; éste constituyó un primer intento de establecer un marco global para todas las acciones comunitarias que estuvieran destinadas a beneficiar a estas empresas.

Dicho programa no sustituyó a las diversas acciones que se realizaban en ese momento a escala nacional o comunitaria, sino que intentó garantizar una cooperación más estrecha entre las partes interesadas en el desarrollo de las PYMEs, con el fin de aumentar la eficacia de las medidas e inscribir las actividades emprendidas a nivel microeconómico en las directrices macroeconómicas de dicho Libro Blanco.

Para fijar sus objetivos partió de tres problemas fundamentales: las relaciones de las PYMEs con las distintas administraciones públicas, las fuentes de financiación y los rápidos cambios en la demanda y, por consiguiente, en la competencia del mercado. Este programa se concentró en dos grandes bloques de actuaciones:

A) Acciones concertadas, que pretendían favorecer la consulta mutua de los Estados y la coordinación entre ellos. Se centraron en la mejora y simplificación del entorno de las empresas, con vistas a aligerar las

¹⁵ Comisión de las Comunidades Europeas (1994c) COM(94) 207 final de 3.6.1994

cargas que pesan sobre ellas y a liberar su potencial creador de empleo.

B) Contribuciones comunitarias, que se refieren a acciones realizadas específicamente en el marco de la política empresarial y a las realizadas en el marco de otras políticas de la Unión.

En el cuadro nº 4.4 se han resumido los objetivos perseguidos por este programa¹⁶.

En síntesis, el objetivo general de estas medidas fue el apoyo a la competitividad de las PYMEs dentro del mercado interior de la Unión Europea, mediante el fomento de la colaboración de las autoridades comunitarias, nacionales y regionales que contribuya no sólo al crecimiento económico sino también al mantenimiento y desarrollo del empleo en la Comunidad.

¹⁶ Las principales fuentes de financiación previstas en un inicio para cada uno de los objetivos de este programa integrado, además de los Fondos Estructurales (marcos comunitarios de apoyo y otras iniciativas comunitarias), fueron (Comisión de las Comunidades Europeas, 1994c):

- a) Programa PYME (1993-1995): 112,2 millones de ecus (en adelante Mecus)
- b) Iniciativa Comunitaria PYME (1994-1999): 1.000 Mecus
- c) Iniciativa Comunitaria ADAPT (1994-1999): 1400 Mecus
- d) IV Programa Marco IDT (Investigación y Desarrollo Tecnológico) (1995-1999): dotación global de 12.300 Mecus
- e) Préstamos globales BEI: 1.000 Mecus para la competitividad de las PYMEs
- f) Bonificaciones de interés (2%): 45 Mecus para 1994 y 22,75 Mecus para 1995
- g) FEI: 2.000 Mecus de capital para garantías y participaciones directas previstas

Cuadro n° 4.4
Objetivos del programa integrado de 1994

ACCIONES CONCERTADAS. OBJETIVOS
<p>1. <u>Entorno de las PYMEs</u> Mejora del entorno administrativo</p> <p>2. <u>Servicios de ayuda a las PYMEs</u> Fomento de las medidas a favor de las PYMEs</p>
CONTRIBUCIONES COMUNITARIAS. OBJETIVOS
<p>1. Entorno de las PYMEs</p> <p style="padding-left: 20px;">a) Mejora del entorno administrativo b) Mejora del entorno jurídico y fiscal</p> <p>2. Servicios de ayuda a las PYMEs</p> <p style="padding-left: 20px;">a) Facilitar el acceso a las fuentes de financiación y crédito b) Cooperación c) Calidad de la gestión, adaptación de las PYMEs a los cambios estructurales y al Mercado Interior d) Otras actuaciones</p>

Fuente: Elaboración propia una vez consultado el Programa Integrado en favor de las PYMEs y del Artesanado (Comisión de las Comunidades Europeas, 1994c)

Programa integrado de 1996

El Programa Integrado en favor de las PYMEs y del Artesanado¹⁷ de 1996 actualiza y desarrolla el Programa Integrado de 1994, con el fin de abarcar las nuevas prioridades comunitarias de política en favor de las PYMEs, y constituye una continuación directa del Pacto Europeo de Confianza sobre el Empleo¹⁸, que tenía por objeto la plena movilización de todos los agentes en una estrategia general de lucha contra el paro.

¹⁷ Comisión de las Comunidades Europeas (1996e) COM(96) 329 final de 10.7.1996.

El programa de 1996 distingue entre tres grupos de medidas:

1) En el campo de las acciones concertadas con los Estados miembros se fomenta la consulta recíproca y la coordinación conjunta, en los casos que proceda, de las acciones emprendidas en favor de las PYMEs. Se propone aumentar la eficacia de las acciones de los Estados miembros destinadas a la mejora del entorno empresarial y al fomento de las medidas de apoyo a las empresas, mediante una mejor orientación y convergencia de las medidas políticas. Las nuevas acciones que incorpora, respecto del programa integrado de 1994, son:

a) El acceso de las PYMEs a las tecnologías de la información.

b) La creación de diversos foros dedicados al espíritu empresarial, al artesanado, a las pequeñas empresas y al comercio.

2) Si nos limitamos a la contribución de la Unión Europea, se tomaron las siguientes medidas:

a) Medidas en favor de las PYMEs aplicadas con arreglo a otras políticas comunitarias relacionadas con el sector, que facilitan una mayor participación de estas empresas en los diversos programas y políticas comunitarias. Las nuevas acciones se dirigen hacia:

¹⁸ Comisión de las Comunidades Europeas (1996d). Boletín núm. 6/96.

- La simplificación de la legislación relativa al mercado interior (SLIM)¹⁹.
- Las garantías de préstamos para el empleo (ELISE)²⁰.
- El apoyo del Fondo Europeo de Inversiones en forma de participación.
- La introducción del euro.
- La creación de un instrumento de inversión transnacional en la Unión Europea.
- El apoyo a la cooperación internacional.
- El fomento de la innovación en las PYMEs.
- El fomento del desarrollo tecnológico orientado al mercado.

b) Medidas en favor de las PYMEs, aplicadas en el marco de la política comunitaria específica, dirigidas a favorecer a estas empresas, que se plasmaron en la creación del tercer programa plurianual en favor de las PYMEs (1997-2000).

¹⁹ La iniciativa SLIM está recogida en Comisión de las Comunidades Europeas (1996b) COM(96) 204 final de 8.5.1996.

²⁰ El Sistema Europeo de Seguro de Préstamo para el Empleo ELISE se puede consultar en Comisión de las Comunidades Europeas (1996c) DO C 146 de 21.5.1996.

El programa de 1996 tiene la misma metodología que el programa de 1994, fundamentado en las acciones concertadas con los Estados miembros, el programa plurianual y en otras acciones comunitarias de apoyo a las PYMEs, pero sus objetivos están ampliados. El cuadro nº 4.5, que presentamos a continuación, nos resume esta ampliación.

**Cuadro nº 4.
Comparación de los objetivos de los programas integrados de
1994 y 1996**

PROGRAMA INTEGRADO DE 1994	PROGRAMA INTEGRADO ²¹ DE 1996
1. Mejora del entorno empresarial	1. Simplificación y mejora del entorno administrativo y normativo de las empresas. 2. Mejora del entorno financiero y fiscal de las PYMEs.
2. Fomento de las medidas de apoyo a las empresas	3. Ayuda a la europeización y la internacionalización de las estrategias de las PYMEs, especialmente mediante mejores servicios de información y cooperación. 4. Incremento de la competitividad de las PYMEs y la mejora de su acceso a la investigación, la innovación, las tecnologías de la información y la formación. 5. Fomento del espíritu empresarial y apoyo a grupos destinatarios específicos.

Fuente: Comisión de las Comunidades Europeas (1996e)

²¹ Sus principales fuentes de financiación se pueden consultar en el anexo II.

El Tercer Programa Plurianual en favor de las PYMES²² constituye un aspecto fundamental del marco que rodea al Programa Integrado de 1996; ofrece el fundamento jurídico y presupuestario para las acciones específicas de la Comunidad en favor de las PYMES que no abarquen otras políticas comunitarias. Fue aprobado el 9 de diciembre de 1996, por decisión del Consejo de las Comunidades Europeas, con un período de vigencia de cuatro años, a partir del 1 de enero de 1997 y aplicable, por tanto, hasta el 31 de diciembre del año 2000; su financiación asciende a 127 millones de ecus.

En síntesis, este programa plurianual propone desarrollar plenamente el potencial de empleo, crecimiento y competitividad de las PYMES europeas, incluidas la artesanía y las microempresas. Desglosa sus objetivos en seis grandes puntos, centrados en las medidas adoptadas por el Programa Integrado de 1996 (Comisión de las Comunidades Europeas, 1997a, pp.26-27):

- 1.La simplificación y mejora del entorno administrativo y reglamentario de las empresas, que permita aumentar la transparencia y difusión de las medidas adoptadas y facilitar la creación y el desarrollo de nuevas actividades. El programa plurianual contempla nuevos planteamientos del sistema de evaluación del impacto empresarial, mejoras en los mecanismos de transmisión de empresas, nuevos procedimientos de resolución de litigios, y se compromete a adoptar nuevos instrumentos y estructuras jurídicas, entre otras medidas.

²² Comisión de las Comunidades Europeas (1997a) DO L 6 de 10.1.1997. Para poder consultar los anteriores programas plurianuales véanse Comisión de las Comunidades Europeas (1989b, 1993a, 1993c).

2.La mejora del entorno financiero y fiscal de las PYMEs, que permita, entre otros objetivos, el acceso a los créditos y al capital riesgo, y estimular el desarrollo de mercados de capital. Con este objetivo la Comisión Europea puso en marcha la Iniciativa para el Crecimiento y el Empleo mediante la cual se estableció un programa de ayuda financiera a las PYMEs innovadoras y generadoras de empleo, con una asignación de 450 millones de euros para el período 1998-2000, siendo uno de sus mecanismos financieros potenciales el capital riesgo.

3.La ayuda a la europeización y la internacionalización de las estrategias de estas empresas, facilitándoles servicios de información y cooperación, con el fin de incrementar su capacidad innovadora y de gestión. Destacamos el hecho de que este programa convirtió a los Centros Europeos de Información Empresarial (CEIE) en primeras ventanillas de acceso a la información comunitaria (<<First Stop Shops>>). Estos centros se constituyen en organizaciones de ámbito local que tienen por objeto localizar y seleccionar a los posibles empresarios y empresas innovadoras, y poseen una serie de servicios de formación, orientación empresarial, investigación, preparación de proyectos empresariales, etc., esenciales para iniciar la actividad. Además, este objetivo contempla la constitución de bases de datos que posibiliten la cooperación y la asociación de las PYMEs

(BRE, BC-NET y los certámenes INTERPRISE y EUROPARTENARIAT²³).

4.El aumento de la competitividad de las PYMEs y la mejora de su acceso a la investigación, la innovación, las tecnologías de la información y la formación, y el fomento de la subcontratación²⁴. El FEDER, el FSE, el FEOGA, el programa LEONARDO y el IV y V Programa Marco sobre Investigación y Desarrollo Tecnológico²⁵ son algunos ejemplos de la intervención de la Unión Europea para el logro de este objetivo.

El acceso de las PYMEs a la Sociedad de la Información es uno de los puntos fundamentales para su desarrollo. Las <<autopistas de la información>> se convierten en vías de acceso a redes de contabilidad, instituciones financieras, marketing o formación. Para que esta meta sea una realidad se ha de disponer de "servicios de

²³ BRE (Oficina de Cooperación Empresarial o Bureau de Rapprochement des Entreprises) y BC-NET (Red de Cooperación Empresarial o Business Cooperation Network) fomentan la cooperación entre empresas de distintas regiones para reforzar la competitividad de las PYMEs en un mercado más amplio. Utilizan como intermediarios a los organismos locales (Cámaras de Comercio, Euro-Info Centros EIC, que informan y asesoran a las empresas en temas comunitarios y están enteramente dedicados a las PYMEs, administraciones locales, organizaciones profesionales y empresas de consultoría). INTERPRISE, iniciativa que fomenta la cooperación entre empresas y servicios en Europa, apoya a iniciativas locales, regionales y nacionales para promover los contactos directos entre las PYMEs. EUROPARTENARIAT, promueve contactos y acuerdos de cooperación entre empresas de regiones menos desarrolladas, regiones afectadas por la crisis industrial y zonas rurales con empresas de otros Estados miembros o países terceros. Para ampliar estos temas consultar Comisión de las Comunidades Europeas (1997f) COM(97) 610 final de 25.11.1997.

²⁴ En el ámbito de la subcontratación, la acción comunitaria se desarrolla en tres niveles: mejora de la transparencia del mercado de subcontratación, reforzamiento de las asociaciones interindustriales y fomento de la subcontratación europea en terceros países.

información de fácil utilización, baratos, seguros y multilingües" y de medios de intercambio electrónico de datos (Comisión de las Comunidades Europeas, 1996e, pp.15-16). El desarrollo de la Sociedad de la Información permite reforzar la capacidad innovadora, aproximar a universidades, centros de investigación y empresas, hacer evolucionar los sistemas de educación y formación, valorar el ámbito local y regional, y difundir los resultados tecnológicos (Comisión de las Comunidades Europeas, 1995e).

5.El fomento del espíritu empresarial mediante el desarrollo de una cultura empresarial que apoye a determinados grupos desfavorecidos (entre ellos, a los jóvenes empresarios) en la búsqueda de soluciones innovadoras (Comisión de las Comunidades Europeas, 1996e).

El informe sobre la PYME, presentado por la Comisión en el Consejo de Madrid organizado en octubre de 1.995, pide, como parte de un conjunto de recomendaciones más amplio, el pleno reconocimiento de la importancia del fomento del espíritu empresarial, a todos los niveles, por parte de los responsables políticos de toda la Unión Europea. El apoyo a la creación de empresas y el seguimiento de las mismas, durante sus primeros años de vida, es indispensable para animar a los potenciales empresarios. La Comisión garantizará que el apoyo en el ámbito de la formación profesional y de la gestión se

²⁵ El programa LEONARDO y los Programas Marco de Investigación y Desarrollo serán ampliados en otros apartados de este capítulo.

oriente mejor hacia las PYMEs y el sector artesanal, especialmente en la fase de puesta en marcha.

El objetivo primario ha de ser el fomento de una verdadera cultura empresarial, basada en valores como la independencia, la capacidad de adaptarse a los cambios y afrontar riesgos, y el compromiso personal. Todo esto exige cambios de actitudes, tanto en los sistemas de enseñanza y formación como en la relación entre el empresario y las administraciones públicas, las instituciones financieras y las grandes empresas.

La Comisión considera que para conseguir este objetivo se ha de seguir una doble estrategia:

1. Tomar las medidas necesarias para que las personas se animen a emprender, dotándolas de una cualificación que les ayude a triunfar en las actividades que inicien. Esto supone, tanto reformas en los sistemas de educación y formación, como cambios culturales y medidas que eliminen los obstáculos a la creación de empresas.
2. Crear un entorno económico favorable a la iniciativa empresarial. Lo cual conlleva, no sólo, la simplificación administrativa y las mejoras financieras, sino también, posibilitar el acceso a los programas comunitarios y a los Fondos Estructurales.

El 10 de abril de 1996, la Comisión decidió crear la unidad <<Artesanía y pequeñas empresas>> en la Dirección General encargada de la política de empresa. Sus competencias son la artesanía, las pequeñas empresas, las mujeres, los grupos específicos y el desarrollo local.

El 15 de abril de 1997 se publicó una convocatoria de propuestas para fomentar, tanto la asistencia a empresas artesanales y pequeñas empresas como el espíritu de empresa²⁶, en la que se desarrollan medidas relacionadas con las mujeres empresarias, cónyuges colaboradores, jóvenes empresarios y empresas compuestas por grupos desfavorecidos. Sus objetivos se centraron en:

- a) La cooperación transnacional.
- b) La participación común de empresas artesanales y pequeñas empresas en ferias y salones de los países del espacio económico europeo.
- c) El fomento de la cultura y del espíritu de empresa europeos.
- d) La financiación y el acceso al crédito.

²⁶Comisión de las Comunidades Europeas (1997f), convocatoria de propuestas 97/C 117/17, DO C 117 de 15.4.1997.

- e) La formación profesional de artesanos y creadores de pequeñas empresas.
- f) El acceso a la información y a los servicios mediante la informática.
- g) La formación de euroconsejeros.

Los días 25 y 26 de septiembre de 1997, se celebró en Grecia una conferencia que se tituló «Jóvenes empresarios, espíritu empresarial, creación de empleo». Sus objetivos fueron:

- a) Fomentar el espíritu empresarial en la Unión Europea mediante la educación y la formación, haciendo hincapié en el sector de la artesanía y la pequeña empresa.
- b) Promover incentivos y servicios que conduzcan a la creación de empresas por parte de los jóvenes empresarios.
- c) Desarrollar estructuras de apoyo para la mejora del entorno empresarial de las nuevas empresas y fomentar la creación de redes de organizaciones que representen a los jóvenes empresarios, para realizar intercambios de prácticas empresariales.

En 1998, la Comisión²⁷ define el espíritu empresarial como "un proceso dinámico por el que las personas descubren continuamente las ocasiones de negocio y actúan en consecuencia, inventando, produciendo y vendiendo bienes y servicios. En dicho proceso son necesarias cualidades como la confianza en sí mismo, la capacidad de asumir riesgos y la dedicación" (Comisión de las Comunidades Europeas, 1998b, p.1).

Desarrollar en los jóvenes el espíritu de empresa, el autoempleo y el trabajo independiente, mediante programas de formación europeos, se convierte en objetivo fundamental. Desde el informe que la Comisión presentó al Consejo Europeo de Madrid, celebrado a finales de 1.995, el fomento del espíritu de empresa y la asistencia a jóvenes empresarios se encuentran entre las prioridades de las instancias europeas.

6. La mejora de los instrumentos de política en favor de las PYMEs. Destaca la elaboración y la evaluación de políticas que afecten a estas empresas, la realización de estadísticas fiables, y el fomento de la actuación del Observatorio Europeo de las PYMEs.

En definitiva, se pretende fomentar el espíritu de empresa y de innovación, debido al papel cada vez más importante que adquiere el empresario, con medidas que mejoren el aparato administrativo y financiero que rodea la creación de empresas.

²⁷ Comisión de las Comunidades Europeas (1998b) COM(98) 222 final de 7.4.1998.

En el Informe de Evaluación del Tercer Programa Plurianual (Comisión de las Comunidades Europeas, 1999d) se valoran positivamente las medidas adoptadas en favor de las PYMEs, y se puntualiza que más de la mitad del gasto de este programa se contrae en virtud del objetivo que se dirige a ayudar a dichas empresas a dar una dimensión europea e internacional a sus estrategias, especialmente a través de la mejora de los servicios de información y cooperación. Además, dicho informe reitera la necesidad de seguir poniendo en marcha acciones específicas que fomenten el artesanado, las pequeñas empresas y las microempresas, y apoyen a grupos específicos (mujeres empresarias, jóvenes empresarios y empresas propiedad de minorías).

El nuevo objetivo estratégico de la Unión Europea, para la primera década del siglo XXI, es "convertirse en la economía del conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de generar un crecimiento económico sostenible que ofrezca más y mejores puestos de trabajo y una mayor cohesión social"; objetivo que, según la Comisión Europea, sólo se podrá lograr "haciendo que Europa sea más emprendedora e innovadora" (Comisión de las Comunidades Europeas, 2000j, p.2).

En cuanto a los retos de la política europea de empresa se plantean los siguientes:

- 1) Alentar el espíritu empresarial, clave de la nueva economía, y recompensar las iniciativas que asuman riesgos. La educación del espíritu empresarial constituirá el motor que ayude a conseguir una cultura empresarial más dinámica.
- 2) Fomentar un entorno empresarial innovador que, al mismo tiempo, promueva una cultura de la innovación y la investigación en la economía y la sociedad. En este sentido, para afrontar el reto que propone la economía del conocimiento, en la que la innovación juega un papel decisivo en su consecución, se creará "un Espacio Europeo de Investigación, que mejore la conexión entre los actuales centros de investigación avanzada, dote de mayor coherencia la investigación nacional y europea, aumente la movilidad de los investigadores y añada una dimensión europea a las carreras científicas" (Comisión de las Comunidades Europeas, 2000j, p.4).
- 3) Estimular nuevos modelos empresariales de la economía digital, reto que dependerá del desarrollo alcanzado por el comercio electrónico e Internet.
- 4) Sacar más partido del mercado interior, fundamentalmente en gas, electricidad, transportes y servicios postales.
- 5) Reducir los trámites burocráticos, lo que lleva consigo la necesidad de aligerar y simplificar las normas actuales y futuras.

6) Llevar a cabo nuevos métodos de coordinación mediante evaluación comparativa, supervisión y acciones concertadas destinadas a identificar e intercambiar buenas prácticas en el ámbito de la empresa (nuevos procedimientos BEST).

El Programa Plurianual de la Empresa y el Espíritu Empresarial (2001-2005), constituye su herramienta más importante, y se basará en los logros obtenidos por el Tercer Programa Plurianual en favor de las PYMEs (1997-2000). En el cuadro nº 4.6 podemos comparar los objetivos de ambos programas.

Cuadro n° 4.6
Objetivos del Tercer Programa Plurianual en favor de las PYMEs y del Programa Plurianual de la Empresa y el Espíritu Empresarial

TERCER PROGRAMA PLURIANUAL (1997-2000)	PROGRAMA PLURIANUAL DE LA EMPRESA Y EL ESPÍRITU EMPRESARIAL (2001-2005)
1. Simplificar y mejorar el entorno administrativo y reglamentario de las empresas.	1. Fomentar el espíritu empresarial como una capacitación social valiosa y productiva, basada en una orientación al consumidor y una mayor cultura de servicio.
2. Mejorar el entorno financiero de las empresas.	2. Promover un entorno normativo y empresarial que tenga en cuenta el desarrollo sostenible, y en el que puedan prosperar la investigación, la innovación y el espíritu empresarial.
3. Ayudar a las PYMEs a europeizar e internacionalizar sus estrategias, especialmente a través de la mejora de los servicios de información y cooperación.	3. Mejorar el entorno financiero de las PYMEs.
4. Aumentar la competitividad de las PYMEs y facilitar su acceso a la investigación, innovación y formación.	4. Aumentar la competitividad de las PYMEs en una economía del conocimiento.
5. Fomentar el espíritu empresarial y apoyo a grupos especiales.	5. Garantizar la existencia y coordinación de redes de apoyo y servicios a las empresas.
6. Mejorar los instrumentos de políticas a favor de las PYMEs.	

Fuente: Elaboración propia una vez consultado Comisión de las Comunidades Europeas (2000j)

La financiación prevista para este programa asciende a 229.750.000 euros, repartidos según los objetivos, como podemos observar en el cuadro nº 4.7.

Cuadro nº 4.7
Gastos por objetivos del Programa de la Empresa y el Espíritu
Empresarial (2001-2005)

OBJETIVOS	PRESUPUESTO (en euros)	PORCENTAJE
1. Fomentar el espíritu empresarial como una capacitación social valiosa y productiva, basada en una orientación al consumidor y una mayor cultura de servicio.	13.500.000	6
2. Promover un entorno normativo y empresarial que tenga en cuenta el desarrollo sostenible, y en el que puedan prosperar la investigación, la innovación y el espíritu empresarial.	7.500.000	3
3. Mejorar el entorno financiero de las PYMEs.	92.450.000	40
4. Aumentar la competitividad de las PYMEs en una economía del conocimiento.	14.500.000	6
5. Garantizar la existencia y coordinación de redes de apoyo y servicios a las empresas.	93.900.000	41
6. Otros (Observatorio Europeo de la PYME, examen intermedio del programa plurianual, evaluación del programa plurianual)	7.900.000	4
Total	229.750.000	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida en Comisión de las Comunidades Europeas (2000j)

Observamos, pues, que las medidas adoptadas a nivel comunitario, asociadas a las acciones concertadas emprendidas por los Estados miembros contribuyen al fomento y desarrollo de las PYMEs como generadoras de empleo. Sin embargo, para que estas medidas alcancen los objetivos fijados precisan de la colaboración y coordinación entre las distintas administraciones (nacional y regional), las instituciones comunitarias y los interlocutores sociales.

4.3 ACCIONES COMUNITARIAS ORIENTADAS A DESARROLLAR EL POTENCIAL INNOVADOR

Desde principios de los años ochenta, la Unión Europea ha considerado que el conocimiento científico y su aplicación es un factor clave de la competitividad, la creación de empleo y el crecimiento asociado al cuidado del medio ambiente. Por ello, la política de Investigación y Desarrollo Tecnológico (IDT) de la Unión Europea ha situado entre sus objetivos que los Estados miembros obtengan mejores resultados en sus investigaciones y desarrollen su potencial innovador, en un intento por coordinar los esfuerzos.

El <<Libro Blanco sobre Crecimiento, Competitividad y Empleo>> destacó el papel de la innovación y consideró que para que una política de IDT tenga éxito en sus objetivos de crecimiento, competitividad y empleo, debería reunir tres condiciones: alcanzar un nivel suficiente de financiación, desarrollar una tipología adaptada de actividades de investigación y ofrecer mecanismos eficaces de transferencia

de los resultados obtenidos (Comisión de las Comunidades Europeas, 1993b).

El <<Libro Verde sobre la Innovación>> de 1.995, que se analizará en el primer epígrafe, pone de relieve la preocupación de la Unión Europea por fomentar la capacidad innovadora de la sociedad, en general, y de las empresas, en particular. Se han creado diversos programas que han contribuido, en mayor o menor medida, a la consecución de ese fin. Todas las actividades de Investigación Científica y Desarrollo Tecnológico de la Unión Europea están coordinadas dentro de los distintos programas marco de I+D que se han ido elaborando. En el segundo epígrafe, se desarrolla el V Programa Marco de IDT, que engloba acciones de investigación, desarrollo tecnológico y demostración.

4.3.1 PROPUESTAS DEL <<LIBRO VERDE DE LA INNOVACIÓN>>

En diciembre de 1995, la Comisión de las Comunidades Europeas²⁸ publica el <<Libro Verde de la Innovación>> con la finalidad de provocar un debate entre organismos públicos y privados de las regiones y de los Estados miembros sobre la importancia de la innovación en la competitividad y el desarrollo económico, pues la innovación, no sólo, permite mejorar la satisfacción de las necesidades individuales y colectivas de la sociedad, sino que se constituye en el núcleo del espíritu empresarial.

²⁸ Comisión de las Comunidades Europeas (1995e) COM(95) 688 final de 20.12.1995.

Los objetivos que este Libro Verde propone a debate se concentraron en cinco puntos.

1. La orientación de la investigación hacia la innovación a través de:

a) La anticipación a los cambios técnicos mediante el incremento de la alerta y la prospectiva tecnológica, con informes globales comunitarios que ayuden a orientar mejor las políticas de los Estados miembros y desarrollar las acciones de <<inteligencia económica>>, definida ésta como el conjunto de "acciones coordinadas de investigación, tratamiento y distribución, con objeto de la explotación de la información útil a los protagonistas económicos. En ella se incluye también la protección de la información considerada sensible para la empresa" (Comisión de las Comunidades Europeas, 1995e, p.21).

b) El aumento del esfuerzo en investigación, en especial de las empresas, con el objetivo de orientarlas hacia la innovación.

c) La aceptación social de las nuevas tecnologías, concienciando sobre los efectos benéficos de las mismas.

2. El fortalecimiento de los recursos humanos en pro de la innovación, a través del fomento de la formación inicial y permanente, y de estrechar los vínculos entre las universidades, los centros de investigación y las empresas. Para ello propone favorecer la movilidad de

los estudiantes e investigadores dentro de la Comunidad, y la adaptación de la educación y la formación a los conocimientos técnicos, especialmente en la enseñanza básica, pues la tecnología "no está suficientemente integrada en el aprendizaje de las materias científicas" (Comisión de las Comunidades Europeas, 1995e, p.29).

3. La mejora de las condiciones de financiación de la innovación mediante:

a) La captación de capital privado orientado hacia la innovación y hacia las empresas de alta tecnología.

b) El análisis de los medios disponibles en los Estados miembros para establecer una fiscalidad que favorezca a la innovación.

4. La creación de un entorno jurídico y normativo favorable a la innovación que fomente la propiedad intelectual e industrial y simplifique las formalidades administrativas.

5. La evolución del papel y las modalidades de acción de las instancias públicas en el tema de la innovación, esto supone:

a) Fomentar la incorporación de las nuevas tecnologías y la innovación en las PYMEs, siendo la cooperación entre las mismas un elemento importante para conseguir con éxito este objetivo y reforzar la dimensión regional de la innovación.

- b) Garantizar la coordinación de las intervenciones públicas y los esfuerzos privados, y facilitar la difusión de las buenas prácticas renovando la función de los poderes públicos.

El 20 de noviembre de 1996, la Comisión aprobó el Primer Plan de Acción para la Innovación en Europa²⁹, entre otras medidas que fueron el resultado del debate suscitado por este Libro Verde. Los objetivos del plan se encaminaron hacia el fomento de una verdadera cultura de la innovación que implicara nuevas técnicas de producción y comercialización, la mejora de los servicios de apoyo a la innovación, el apoyo a redes de información informáticas y la simplificación de los trámites necesarios para crear una empresa.

4.3.2V PROGRAMA MARCO PARA ACCIONES DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y DEMOSTRACIÓN (1999-2002)

El origen de los programas europeos de investigación y desarrollo tecnológico se remonta a 1951, cuando el tratado de la Comunidad Europea del Carbón y del Acero (CECA) previó una acción para promover la investigación en el sector del carbón y del acero. A partir de ahí se ponen en marcha una serie de programas de investigación sectorial.

Desde 1983, la Unión Europea proporciona ayuda comunitaria a una amplia gama de proyectos de investigación.

²⁹ Comisión de las Comunidades Europeas (1996g) COM(96) 589 final de 20.11.1996.

Para ello se creó el I Programa Marco de Investigación y Desarrollo Tecnológico (IDT) que cubrió el período 1983-1987. El II Programa Marco se estableció entre 1987-1991, y el III Programa Marco abarcó el período 1991-1994. Sin embargo, estos programas comienzan a adquirir importancia a raíz del IV Programa Marco³⁰, que parte de un presupuesto de 12.300 millones de ecus para el período 1994-1998 (presupuesto que fue aumentado sucesivamente, siendo el 1 de diciembre de 1997 de 13.215 millones de ecus), y es considerado como el primer intento de agrupar todas las actividades de I+D de la Unión Europea dentro de un marco único. Este programa estaba dividido en 20 Programas Específicos agrupados en torno a cuatro acciones diferentes:

1. Investigación y desarrollo tecnológico para el fomento del crecimiento sostenible y el empleo.
2. Cooperación con terceros países y organizaciones internacionales.
3. Difusión y explotación de resultados.
4. Estímulo a la formación y la movilidad de los investigadores.

Otra novedad del IV Programa Marco fue la inclusión de una serie de campos que no habían sido incorporados en los anteriores programas, tales como, la investigación del impacto social de los principales avances científicos y tecnológicos, la educación y la formación, y la exclusión

³⁰ Comisión de las Comunidades Europeas (1994b) DO L 126 de 18.5.1994.

social y la integración. Este programa favoreció la participación de las PYMEs en los programas comunitarios de IDT, además de fomentar la difusión de los resultados de la investigación realizada por estas empresas, y la transferencia de conocimientos y de tecnología entre ellas.

El V Programa Marco³¹ de la Comunidad Europea para acciones de investigación, desarrollo tecnológico y demostración (V PM), propuesto por la Comisión en 1997 y en vigor desde 1999 hasta el año 2002, establece un nuevo enfoque de la investigación comunitaria basado en la simplificación de los mecanismos de decisión y funcionamiento, y en el desarrollo de una serie de acciones concentradas en determinados temas. Entre sus objetivos generales destacan la mejora de la calidad de vida, el incremento de la competitividad industrial, y el fortalecimiento de la cohesión económica y social de la Unión Europea.

Se diferencia de sus predecesores en que ha sido diseñado para abordar la resolución de problemas concretos a través de las denominadas <<Acciones Claves>>, que comprenden un conjunto de actividades de investigación fundamental, desarrollo tecnológico y demostración, e investigación aplicada y genérica, con el fin de afrontar los retos que el comienzo del siglo XXI lleva implícitos: calidad de vida, desarrollo sostenible, creación de empleo, mejora de la competitividad internacional de la industria comunitaria y globalización del conocimiento, entre otros. Además, hace especial hincapié en promover la participación de las PYMEs

³¹ Comisión de las Comunidades Europeas (1997c) COM(97) 142 final de 30.4.1997.

en dicho programa y pretende ayudar a estas empresas a acceder, tanto a los resultados de las investigaciones más recientes, como a potenciar la transferencia de tecnología.

Las PYMEs tienen verdaderas dificultades para participar en las actividades de IDT, sin embargo, la Comisión considera que los Fondos Estructurales pueden facilitar el desarrollo de la innovación en estas empresas, por ello animó a los Estados miembros, durante la evaluación de las actividades de los Fondos Estructurales de 1997, a que otorgaran prioridad a las PYMEs en los distintos programas operativos, para que accedieran con mayor facilidad a la Sociedad de la Información y a los programas de IDT³².

Las diferencias sobresalientes, respecto del IV Programa Marco, se pueden concretar en los siguientes puntos:

- a) Aborda problemas concretos, hecho que favorecerá la concentración de objetivos, la integración de las competencias y la flexibilidad en la gestión.
- b) Sus propuestas se concentran en la búsqueda de soluciones a los problemas con los que se enfrenta Europa.

³² El Comité de las Regiones insiste en que el fomento de las capacidades de investigación, desarrollo tecnológico e innovación debería integrarse en todos los ámbitos de intervención de los Fondos Estructurales, en la creación de redes y centros especializados en los que participen universidades, centros de investigación y empresas, la extensión del apoyo a empresas de pequeño tamaño, fundamentalmente en los temas relativos a la organización de las mismas, y destaca el papel de los entes regionales y locales en la creación y aplicación de servicios integrados de apoyo a la empresa (Comisión de las Comunidades Europeas, 2000d).

- c) Apoya el crecimiento industrial competitivo y sostenible.
- d) Desarrolla a lo largo de todo el Programa la investigación sobre el impacto socioeconómico, además de constituirse en una acción clave.
- e) Integra, limita a un número determinado de temas y estructura en programas temáticos sus líneas de investigación.

Las cuatro líneas de acción del V PM son:

1. El desarrollo de programas de investigación, desarrollo tecnológico y demostración, que incluyan actividades claves, de investigación y desarrollo de tecnologías genéricas, y de apoyo a las infraestructuras de investigación. Se desglosan en:
 - a) Calidad de vida y recursos vivos, destinado a la mejora de la calidad de vida y de la salud, y a solventar los problemas que afectan al medio ambiente.
 - b) Sociedad de la Información³³, que concentrará sus esfuerzos, fundamentalmente, en el acceso a las nuevas tecnologías, la facilidad de su utilización, la relación coste-eficacia y el impacto socioeconómico.

³³El Comité de las Regiones recomienda la instalación de la nueva Internet de alta densidad (Internet 2) con vistas a alcanzar un acceso

c) Crecimiento competitivo y sostenible, uno de cuyos fines es el de contribuir a la producción y difusión de conocimientos y tecnologías "para diseñar, establecer procedimientos y fabricar productos limpios y de calidad, competitivos en el mercado de mañana" (Comisión de las Comunidades Europeas, 1997c, p.9); todo ello unido al desarrollo de sistemas energéticos y de transportes que respeten el medio ambiente.

d) Energías, medio ambiente y desarrollo sostenible.

2.El fomento de la cooperación, en materia de investigación, desarrollo tecnológico y demostración, con terceros países y organizaciones internacionales, que contribuya a la aplicación de la política exterior de la Comunidad.

3.La difusión y explotación de los resultados de las actividades en materia de investigación, desarrollo tecnológico y demostración y, en concreto, la promoción de la innovación, fomentando la creación de empresas innovadoras e impulsando la participación de las PYMEs en los programas de investigación. Su objetivo, pues, es el de mejorar el impacto económico y social de las actividades de investigación mediante la transferencia de tecnología, la difusión de los resultados y la participación de las PYMEs en los programas comunitarios.

generalizando a la información del conjunto de los agentes económicos (Comisión de las Comunidades Europeas, 2000g).

4.El fomento de la formación y la movilidad de los investigadores, así como la innovación en los métodos y tecnologías utilizadas en la educación y la formación, con el fin de crear nuevos puestos de trabajo. Con ello se pretende mejorar la cantidad y calidad de sus recursos humanos.

Las políticas encaminadas a fomentar la investigación, el desarrollo tecnológico y la innovación, cuya finalidad sea mejorar la competitividad de las regiones desfavorecidas dentro de la Unión Europea habrán de dirigirse hacia el tejido productivo de estas regiones, teniendo los agentes regionales un papel relevante en la identificación y uso de los recursos. Los Fondos Estructurales y el Programa Marco de Investigación forman parte de este proceso³⁴. Así, la Comisión de las Comunidades Europeas (1998e, p.151) resalta la evolución de los recursos destinados a medidas de investigación y desarrollo tecnológico e innovación, pues se observa un incremento en los mismos (la evolución entre los períodos 1994-1996 y 1997-1999 fue de un 14,2% a un 18,4%, respectivamente).

La mejora de la eficacia de la IDT y la innovación, por lo que respecta a sus repercusiones en el desarrollo económico durante el período 2000-2006, exige prioridades políticas que fomenten la innovación, la conexión en red y la cooperación industrial, se encaminen a desarrollar las capacidades humanas, y consoliden las actividades de IDT e innovación, mediante una gestión eficaz.

³⁴ Comisión de las Comunidades Europeas (1998c) COM(98) 275 final de 27.5.1998.

4.4 ACCIONES COMUNITARIAS ORIENTADAS A FORMAR PARA EMPRENDER

A partir de los años setenta, la educación y la formación profesional se convierten en temas de debate en la construcción de la futura Europa.

El Comité de Educación de la entonces Comunidad Económica Europea observó la necesidad de dar importancia primordial a la transición de la escuela a la vida activa en los jóvenes, hecho que se plasmó, a finales de 1976, en la Resolución del Consejo, y de los Ministros de Educación que dio lugar a diversas iniciativas sobre el tema. La principal iniciativa consistió en desarrollar un programa experimental denominado «Tránsito de la escuela a la vida activa», de cinco años de duración (1977-1982), que se centró en seis cuestiones prioritarias³⁵.

1. La instrucción y la formación de los jóvenes que, después de abandonar la escuela, tienen dificultades para encontrar o mantener un puesto de trabajo.
2. La toma de medidas que provoquen el interés y la participación en la formación y eviten la desmotivación existente.
3. La puesta en marcha de acciones específicas destinadas a determinados grupos (mujeres, emigrantes, marginados).

³⁵ Boletín de la CEE (1976). Suplemento 12/76.

4.La puesta en marcha de un proceso de orientación escolar y profesional continuado.

5.La mejora de la formación profesional.

6.La mejora de la formación inicial y permanente de los enseñantes.

En 1990, la Comisión Europea para la Educación, la Formación y la Juventud recomienda que, con respecto a los contenidos de la formación:

a) Se tengan en cuenta las transformaciones tecnológicas y económicas.

b) Se fomenten determinadas cualidades que, en ocasiones, por la rigidez de los programas administrativos, no se estimulan (creatividad, pensamiento analítico, trabajo en equipo, autonomía y capacidad de comunicación, entre otras). Los métodos de enseñanza pueden ser una vía adecuada para promover estas cualidades y las actitudes que incorporan hacia el fomento del espíritu empresarial, incluso desde la enseñanza secundaria (CEDEFOP, 1991).

c) Se eviten contenidos que supongan una especialización prematura.

d) Se incorpore la informatización en las enseñanzas.

e) Se adapten con flexibilidad al entorno, en especial a las necesidades empresariales.

En 1992 se firma el Tratado de Maastricht³⁶, el cual hace referencia, en sus artículos 126 y 127, a la educación y a la formación profesional. Como consecuencia, se elabora en 1993, por la Comisión de las Comunidades Europeas³⁷, el <<Libro Verde sobre la Dimensión Europea de la Educación>>, donde se incide en el papel vital de la educación en el desarrollo económico y en la competitividad y el capital humano se sitúa en el lugar del recurso más importante y decisivo. En consecuencia, se pone de manifiesto la importancia que adquiere, en este sentido, el desarrollo de cualificaciones que faciliten el paso de la educación a la formación, y de ésta a la empresa.

Por tanto, los objetivos en educación se dividieron en:

1. Generales, los propios de cualquier sistema educativo (igualdad de oportunidades, responsabilidad, entre otros objetivos).
2. Específicos, aquellos que contribuyen a desarrollar la ciudadanía europea, mejorar la calidad de la enseñanza, y preparar para una mejor inserción social y profesional.

³⁶ Consúltense www.europa.eu.int/abc/obj/treaties/es/estoc01.htm

³⁷ Comisión de las Comunidades Europeas (1993d) COM(93) 457 final de 29.9.1993

En 1993, el <<Libro Blanco sobre Crecimiento, Competitividad y Empleo>> propone (Comisión de las Comunidades Europeas, 1993b, pp.145-147):

- a) Facilitar la transición del sistema educativo al mercado de trabajo, mediante una formación más práctica, que garantice unos niveles mínimos altos antes de abandonar el sistema educativo.
- b) Eliminar el analfabetismo y la falta de competencias básicas entre los jóvenes que abandonan la escuela.
- c) "Fomentar el desarrollo de las capacidades empresariales de los jóvenes[...] así como su capacidad de aprovechar las nuevas tecnologías a través de la adecuada experiencia laboral".
- d) Analizar diversas formas que posibiliten la introducción de incentivos fiscales para las empresas y las personas que se decidan a invertir en formación continua.
- e) Resolver los problemas a los que se enfrentan los jóvenes en el mercado de trabajo; para ello, se recomienda a los Estados miembros "[...] cooperar para establecer un sistema de garantía para los jóvenes en toda la Unión". La iniciativa YOUTHSTART³⁸ facilitó la

³⁸ El capítulo YOUTHSTART, integrado dentro de la iniciativa EMPLEO, desarrolló los siguientes campos de acción:

1. Proyectos que contuvieran fórmulas innovadoras de formación para el acceso al empleo, que completaran las acciones del FSE y el programa LEONARDO.
2. Acciones que vincularan la educación, la formación profesional y el mercado de trabajo.
3. Experiencias del programa LEONARDO adaptadas al ámbito local sobre formación de formadores y del personal de organismos de colocación,

integración de los jóvenes, en especial de los que carecían de formación o cualificación suficiente.

- f) Racionalizar la enseñanza en períodos más cortos que respondan a las necesidades del mercado.
- g) Coordinar las acciones de las diferentes administraciones y organismos con responsabilidad en materia de formación y trabajo, y un reconocimiento más amplio de las cualificaciones.
- h) Mejorar los sistemas de asesoramiento dirigidos a los jóvenes, especialmente a nivel local.
- i) Efectuar una verdadera cooperación entre la Universidad y el mundo económico, para facilitar la transferencia de innovación y los adelantos tecnológicos entre las empresas, a través de una formación continua.

En este contexto, nos disponemos a exponer, en los dos epígrafes siguientes, las recomendaciones que la Comisión de las Comunidades Europeas efectuó a través del «Libro Blanco sobre la Educación y la Formación», y los Programas de Acción «LEONARDO DA VINCI» y «JUVENTUD», el primero, destinado al desarrollo de una política de formación profesional en la Comunidad, que apoye y complemente las

con el fin de facilitar la adquisición de experiencias en determinadas actividades (artes, patrimonio, medio ambiente, entre otras) y aplicar modelos novedosos de desarrollo local.

- 4. Apoyo a la creación de puestos de trabajo a través de redes de ayuda mutua, organismos comarcales transnacionales, empresarios de otros Estados miembros, y de medidas dirigidas a los jóvenes que deseen convertirse en trabajadores autónomos.
- 5. Apoyo a los servicios de información locales y regionales, dando a conocer YOUTHSTART entre los jóvenes.

acciones de los Estados miembros, y el segundo, a estimular la contribución de los jóvenes en la construcción europea.

4.4.1 RECOMENDACIONES DEL <<LIBRO BLANCO SOBRE LA EDUCACIÓN Y LA FORMACIÓN>>

El <<Libro Blanco³⁹ sobre la Educación y la Formación>> recoge sugerencias, orientaciones y objetivos que deben apoyar cualquier política de competencia nacional, regional o local, sobre educación y formación. Destaca la importancia de los niveles regional y local "para establecer cooperaciones que permitan desarrollar las aptitudes para el empleo. Permite, al mismo tiempo, crear empleos con elevado valor añadido, y elaborar políticas que permitan integrar mejor a las poblaciones marginadas. Por último, es un medio decisivo para generalizar la formación profesional y reforzar la cohesión de la Unión Europea" (Comisión de las Comunidades Europeas, 1995d, p.21).

El 23 de octubre de 1995, el Parlamento Europeo y el Consejo de Ministros⁴⁰ decidieron designar al año 1996, <<Año Europeo de la Educación y la Formación Permanentes>>. En este año los debates sobre estos temas pusieron hincapié en concebir otro modo de aprendizaje, enseñanza y formación, en introducir los principios de una formación permanente en la educación y en la formación inicial, en desarrollar puentes

³⁹ Comisión de las Comunidades Europeas (1995d) COM(95) 590 final de 29.11.1995.

⁴⁰ Comisión de las Comunidades Europeas (1995b) DO L 256 de 26.10.1995.

entre la educación, la formación y el trabajo, y en fomentar el aprendizaje en las organizaciones.

Como observamos anteriormente, el «Libro Blanco sobre Crecimiento, Competitividad y Empleo» insistió en la importancia de la inversión inmateral y, en concreto, de la educación y la investigación. Partiendo de estas bases el «Libro Blanco sobre la Educación y la Formación» reitera estas recomendaciones y propone, a su vez, que (Comisión de las Comunidades Europeas, 1995d, p.30):

- a) Los Estados miembros sean quienes determinen y lleven a cabo la organización y los contenidos de sus sistemas de educación y formación profesional.
- b) Las instituciones educativas y de formación participen en la constitución de redes de cooperación.
- c) Las empresas participen en la formación y difundan sus experiencias.
- d) Los individuos tengan acceso a una formación específica fuera del sistema formal.

Los objetivos generales se centraron en cinco grandes puntos.

1. Fomentar la adquisición de nuevos conocimientos con el fin de facilitar la movilidad, sobre todo, de los universitarios, y apoyar la creación de programas educativos multimedia; esto supone el reconocimiento de

los conocimientos y las competencias técnicas y profesionales.

2.Acercar la escuela a la empresa, apoyar la formación en materia de creación de empresas y estimular la innovación en la formación profesional. Las acciones que recomienda al respecto se dirigen a fomentar la figura del aprendiz⁴¹, y la formación de nuevos oficios en el sector servicios, estimulando la creación de empresas en este sector (en especial de microempresas).

3.Luchar contra la exclusión, ofreciendo a los jóvenes que abandonan el sistema educativo la posibilidad de ingresar en las escuelas de la segunda oportunidad⁴² o en los servicios voluntarios europeos⁴³.

4.Hablar tres lenguas comunitarias como vía de acceso a las posibilidades personales y profesionales del mercado de la Unión Europea.

5.Conceder la misma importancia a la inversión en equipamiento que a la inversión en formación.

En la Tercera Conferencia Europea de la Artesanía y las Pequeñas Empresas, celebrada en Milán en 1997, se puso

⁴¹ La financiación de apoyo se realizará mediante el programa LEONARDO.

⁴² La Comisión, a través de los programas SÓCRATES y LEONARDO, apoya esta iniciativa "mediante cofinanciaciones de proyectos piloto, puesta en red de experiencias en curso y difusión de los métodos pedagógicos" (Comisión de las Comunidades Europeas, 1995d, pp.41-42).

⁴³ El programa Juventud con Europa y la iniciativa YOUTHSTART aportaron su contribución a aquellas actividades que posibilitaron la inserción de los jóvenes sin cualificaciones.

énfasis en la promoción del espíritu empresarial entre los estudiantes de secundaria y se recomendó realizar campañas de sensibilización dirigidas a los centros educativos, que promovieran la información sobre los temas empresariales y proyectaran cursos alternativos a los escolares, con el fin de llevar a cabo los objetivos propuestos en el Libro Blanco de 1995.

La Comisión estima que para acercar la escuela a la empresa se deberían dar tres condiciones (Comisión de las Comunidades Europeas, 1995d, p.36):

1. Dirigir la educación hacia el mundo del trabajo, impartiendo materias que pongan en conocimiento de los alumnos el mundo de la empresa, los cambios que influyen en las actividades de producción y, en general, la comprensión del mundo laboral.
2. Implicar a la empresa en el esfuerzo de formación, de tal forma que no se conciba únicamente como medio que proporcione mano de obra cualificada, sino también como una oportunidad para aquellas personas que no han obtenido éxito en los sistemas de educación tradicionales.
3. Fomentar la cooperación entre los centros de enseñanza y las empresas.

En cuanto a la formación, considerada un instrumento de política activa del mercado de trabajo, sirve para adaptar las cualificaciones profesionales a las necesidades, ayuda a flexibilizar el mercado laboral, desempeña un papel

fundamental en la lucha contra el paro, facilitando la integración de los jóvenes y la reinserción de los parados de larga duración, y aumenta la competitividad de la mano de obra, al facilitar la asimilación y difusión de nuevas tecnologías. Por tanto, las políticas de formación en capital humano se dirigen a la consecución de un trabajo más cualificado, innovador y emprendedor que impulse, entre otras medidas, la creación de empresas.

Por otro lado, las nuevas tecnologías y, en particular, la Sociedad de la Información llevan implícitas modificaciones en las competencias adquiridas por los trabajadores y en los sistemas de trabajo y, además, exigen un esfuerzo de adaptación para acceder a la sociedad cognitiva. Las profundas transformaciones que estamos observando a nuestro alrededor dan lugar a "nuevos modos de enseñanza a lo largo de la vida", por lo que el Libro Blanco de 1.995 propone construir dicha sociedad cognitiva a través de políticas de educación y formación llevadas a cabo en los Estados miembros con el fin de conseguir "un conjunto político organizado" (Comisión de las Comunidades Europeas, 1995d, p.51).

La importancia de la educación y la formación de los ciudadanos a lo largo de toda la vida es entendida como un factor crucial por lo que la Comisión propondrá un plan de acción sobre prioridades futuras con el fin de asegurar la explotación de todas las posibilidades que las nuevas tecnologías ofrecen a la enseñanza, y definir una estrategia de acceso a Internet, materiales multimedia y de formación, adecuada a los enseñantes, para que las nuevas tecnologías sean una realidad en el aula en el año 2002.

4.4.2 EL PROGRAMA LEONARDO DA VINCI (2000-2006) Y EL PROGRAMA DE ACCIÓN COMUNITARIO JUVENTUD (2000-2006)

Las políticas de apoyo llevadas a cabo por la Unión Europea han hecho posible desarrollar diversas iniciativas comunitarias, en forma de programas específicos, que refuerzan los esfuerzos realizados en educación y formación, y contribuyen a la "evolución de las mentalidades, especialmente entre los jóvenes, para quienes Europa se ha convertido en una realidad" (Comisión de las Comunidades Europeas, 1995d, p.28).

En el campo de la Política Social y de Recursos Humanos destaca el papel que el programa LEONARDO⁴⁴ representa de cara al logro de los objetivos fundamentales fijados para la formación profesional y estructurados alrededor de la promoción de la calidad y de la capacidad de innovación. Dicho programa fue adoptado por el Consejo de Ministros de la Unión Europea, el 6 de diciembre de 1994, para un período de 5 años (1995-1999).

Este programa aparece en un momento en el que el «Libro Blanco sobre Crecimiento, Competitividad y Empleo» había destacado la importancia de la formación profesional como factor esencial de lucha contra el desempleo y de refuerzo de la competitividad de las empresas europeas. Pretende ser un programa que complemente las intervenciones estructurales que aportan apoyos importantes a las acciones de formación profesional, por ello, existieron estrechas relaciones entre la primera fase del programa LEONARDO y las iniciativas

⁴⁴ Comisión de las Comunidades Europeas (1994d) DO L 340 de 29.12.1994.

EMPLEO o ADAPT, y se coordinó con el IV Programa Marco de I+D. Su presupuesto entre 1995 y 1999 fue de 620 millones de ecus.

LEONARDO es un programa de acción para la puesta en marcha de una política de formación profesional en la Unión, cuyos beneficiarios son jóvenes que se encuentren realizando la formación profesional, grupo que, hasta el momento, se había beneficiado de antiguos programas (FORCE, PETRA y COMETT⁴⁵, entre otros). Abarca todos los ámbitos de la formación profesional, esto es, formación profesional inicial, formación profesional continua, aprendizaje continuo, orientación profesional, y aprendizaje y formación abiertos y a distancia. Su objetivo global se dirige al logro de una educación y formación de calidad mediante:

- a) La mejora de la calidad y la capacidad innovadora de los sistemas.
- b) La promoción de la formación a lo largo de toda la vida para responder a las necesidades de los trabajadores de las empresas.
- c) El desarrollo y adquisición de competencias claves y lingüísticas.
- d) La adaptación de la formación a los cambios sociales y tecnológicos.

⁴⁵ Comisión de las Comunidades Europeas (1990) FORCE: DO L 156 de 21.6.1990; Comisión de las Comunidades Europeas (1987 y 1991) PETRA: DO L 346 de 10.12.1987 DO L 214 de 2.8.1991; Comisión de las Comunidades Europeas (1986a) COMETT: DO L 222 de 8.8.1986; Comisión de las Comunidades Europeas (1989a) COMETT II: DO L 13 de 17.1.1989.

- e) El uso de las tecnologías de la información dentro de la formación abierta y a distancia.
- f) La formación para jóvenes y adultos sin formación y con riesgo de exclusión social.
- g) La transparencia de cualificaciones.

Este programa da dimensión transnacional a las actividades de formación profesional, y pretende simplificar y racionalizar las actuaciones comunitarias sobre estos temas, además de fomentar la cooperación transversal entre diferentes campos, fundamental para las relaciones entre la esfera educativa y el mundo económico.

Las actividades de LEONARDO se basan, esencialmente, en la preparación de actuaciones de formación, la concepción de productos y métodos innovadores, y la difusión de los resultados. Destaca el apoyo al desarrollo de proyectos conjuntos que favorezcan la inserción social y profesional de los jóvenes mediante la cooperación entre los centros de formación inicial y las empresas, a escala regional y local.

En resumen, este programa intenta:

1. Facilitar la adaptación a los cambios industriales mediante la formación.
2. Mejorar la formación profesional inicial y la formación permanente para facilitar la inserción de los trabajadores en el mercado de trabajo.

3. Favorecer la movilidad de los formadores y las personas que acceden a la misma, en especial de los jóvenes.
4. Estimular la cooperación entre los centros de formación profesional y las empresas.
5. Apoyar los intercambios de información y experiencias de los Estados miembros en materia de formación profesional.

Desde la Unión Europea se pretende también, con este programa, que las PYMEs participen de manera activa en su desarrollo, para lo cual agrupa un conjunto de objetivos encaminados al desarrollo de las empresas (Comisión de las Comunidades Europeas, 1997f, pp.104-105):

- a) Fomento de una cultura de innovación en la empresa.
- b) Consideración de la repercusión de las nuevas tecnologías y de las capacidades derivadas de ellas.
- c) Apoyo a sectores en fuerte evolución tecnológica, en la perspectiva de la transferencia de tecnología.
- d) Fomento de la inversión empresarial en formación continua y de la ampliación del acceso a ésta⁴⁶.

⁴⁶ Cuando nos referimos al tema de la formación en las PYMEs, observamos que la mayor parte de las acciones que se han emprendido en los Estados miembros las llevan a cabo las grandes organizaciones empresariales o los organismos oficiales, ya que estas empresas carecen de medios suficientes y adecuados para ello. Por este motivo, desde la Unión Europea se considera que estimular a dichas empresas para que inviertan en formación es una garantía para su futuro desarrollo y expansión.

e) Creación de empresas y respuesta a las necesidades en materia de desarrollo de nuevas PYMEs, en la perspectiva de la lucha contra la marginación.

El 26 de abril de 1999 se establece la segunda fase del programa de acción comunitario de formación profesional LEONARDO DA VINCI⁴⁷, que se aplicará entre el 1 de enero del año 2000 y el 31 de diciembre del 2006 y cuya dotación financiera prevista para este período asciende a 1.150 millones de euros.

Sus principales objetivos se sintetizan en:

1. Mejorar las aptitudes y las competencias individuales, especialmente de los jóvenes, por medio de la formación profesional inicial.
2. Aumentar la calidad de la formación profesional continua y facilitar la adquisición de aptitudes y competencias a lo largo de la vida.
3. Promover y reforzar la contribución de la formación profesional al acceso a la innovación, con el fin de fomentar la competitividad y el espíritu empresarial.

En este nuevo contexto, la formación profesional puede convertirse en un elemento decisivo que coadyuva a la generación de empleo, pues facilita al individuo el conocimiento técnico que el sector productivo parece demandar y permite, al mismo tiempo, aumentar su competitividad.

⁴⁷ Comisión de las Comunidades Europeas (1999a) DO L 146 de 11.6.1999.

La modernización del sistema educativo exige aproximar la función educativa al mundo empresarial así como al conjunto de funciones económicas y sociales, y difundir una cultura empresarial basada en la innovación. En este sentido, durante el año 2000 se han lanzado dos programas plurianuales, denominados Cultura⁴⁸ y Juventud⁴⁹, que se ajustan a SÓCRATES y LEONARDO, y cuyo objetivo previo es insertarse dentro de una política de juventud que la Unión Europea quiere poner en marcha en el año 2001.

Basándose en la experiencia de las acciones llevadas a cabo en favor de la juventud (Juventud con Europa y Servicio Voluntario Europeo) nace, pues, el **Programa de Acción Juventud (2000-2006)**⁵⁰, dirigido fundamentalmente a los jóvenes en edades comprendidas entre los 15 y 25 años, aunque los límites de edad podrán adaptarse, si es debidamente justificado. Sus principales objetivos se centran en reforzar el sentido de solidaridad de los jóvenes, fomentar su contribución activa a la construcción europea, potenciar la iniciativa y el espíritu de empresa, así como la creatividad para que puedan integrarse activamente en la sociedad, e intensificar la cooperación al fomentar el intercambio de prácticas correctas, la formación de monitores y dirigentes juveniles, y la realización de acciones innovadoras a nivel comunitario.

⁴⁸ Este programa se dirige a apoyar las actividades artísticas y culturales de proyección europea (Comisión de las Comunidades Europeas, 2000h).

⁴⁹ Comisión de las Comunidades Europeas (1998d y 2000k).

⁵⁰ El Instituto de la Juventud es el organismo designado como Agencia Nacional Española para la aplicación del programa en España. La gestión del mismo se realiza en estrecha cooperación con los organismos de juventud de las Comunidades Autónomas y el Consejo de la Juventud de España.

Para alcanzar dichos objetivos, se llevarán a cabo cinco categorías de acciones:

1. La Juventud con Europa, acción que apoyará los intercambios intracomunitarios y con terceros países.
2. Servicio Voluntario Europeo, acción que permite la participación de los jóvenes en un Estado miembro distinto de aquel en que residen o en un tercer país, en una actividad no lucrativa ni remunerada que tenga alguna importancia para la colectividad, y con una duración máxima de 12 meses.
3. Iniciativas relativas a la juventud que apoyen la realización de proyectos innovadores y creativos promovidos por jóvenes emprendedores.
4. Acciones conjuntas con otros programas comunitarios, en particular, con aquellos que abarquen las áreas de la educación y la formación profesional.
5. Medidas de acompañamiento, encaminadas a impartir formación y fomentar la cooperación entre los agentes de la política de juventud, realizar estudios sobre los jóvenes, y dar información y publicidad de las acciones emprendidas, además de otras medidas de apoyo.

La dotación financiera del programa, para el período de los 5 años señalados, es de 520 millones de euros (Comisión de las Comunidades Europeas, 2000k).

Por último, es necesario señalar que, en el Consejo de la Juventud celebrado el 23 de noviembre de 1999, la Comisaria de Educación y Cultura informó a los Ministros de la Juventud de que la Comisión de las Comunidades Europeas tenía la intención de presentar un Libro Blanco sobre la política de la Juventud durante el primer semestre del año 2001. En la preparación de dicho Libro Blanco se tendrá en cuenta la opinión de los distintos agentes a los que les concierne esta política, en especial se consultará a los jóvenes sobre sus aspiraciones, esperanzas y opiniones, en términos de acciones políticas, en los ámbitos que les afecten directamente.

Los Estados miembros han organizado conferencias nacionales⁵¹ con el fin de permitir que los jóvenes expresen sus opiniones y dirijan sus conclusiones hacia las personas que toman las decisiones políticas en sus respectivos países. Los jóvenes aportarán también su contribución en el encuentro europeo, cuya celebración está prevista para el segundo semestre del año 2000.

Los cinco grandes ejes temáticos propuestos por la Comisión de las Comunidades Europeas son: sociedad civil, estructura económica/empleo/empleabilidad, bienestar, autonomía de jóvenes, y Europa, sin excluir otras propuestas que puedan realizar los jóvenes participantes.

⁵¹ La Comisión Europea designó al Instituto de la Juventud como organizador del encuentro de jóvenes en España, encuentro celebrado en Salamanca durante los días 19, 20 y 21 de mayo del 2000.

4.5 REFLEXIONES FINALES

El Tratado de Amsterdam establece que los instrumentos financieros de la Unión Europea han de dirigirse a largo plazo hacia al crecimiento económico, la cohesión social, y la protección del medio ambiente, esto es, hacia el desarrollo sostenible.

Por otra parte, si Europa desea convertirse en una economía competitiva a nivel mundial, su estrategia de desarrollo sostenible debe estar basada en el conocimiento, la innovación y en una cultura empresarial que estimule y fomente el espíritu de empresa.

Para llevar a buen fin estos objetivos urge establecer las prioridades de las acciones coordinadas entre la Unión Europea y los Estados miembros; entre dichas acciones destacamos las siguientes:

1. Establecer la meta del pleno empleo⁵².
2. Crear un nuevo dinamismo económico, mediante la reforma económica de los mercados de trabajo, bienes y capitales, que estimulen la innovación y el espíritu emprendedor, y, además, generalizar la Sociedad de la Información.

⁵² En la Cumbre de Lisboa, celebrada los días 23 y 24 de marzo del 2000, se estableció el año 2010, como meta para alcanzar dicho objetivo.

3. Fomentar la investigación europea, mejorando la coherencia y la eficacia de la investigación en el plano nacional, pues, aunque la base científica y tecnológica es sólida, su principal debilidad es la insuficiente utilización de estos recursos.

4. Fomentar la inversión en capital humano, preparando a los jóvenes para una sociedad basada en el conocimiento, y desarrollando el sector audiovisual y las industrias de contenidos multimedia.

Por otra parte, si las PYMEs desempeñan un papel clave en el crecimiento económico y generan gran parte de los puestos de trabajo existentes, se han de reforzar las medidas de apoyo destinadas a fomentar la creación de empresas y el autoempleo. Las empresas no operan en un espacio aislado, sino que se mueven en un contexto legal, financiero, administrativo y técnico que ha de facilitarles su desarrollo y supervivencia.

La descentralización de las medidas dirigidas a favorecer la creación de empresas, en especial de PYMEs y microempresas, parece ser la vía más adecuada para que los recursos públicos se asignen con más eficiencia; ello exige un alto nivel de coordinación y colaboración entre las diferentes administraciones que garantice que la toma de decisiones se encuentre más cerca del ciudadano.

CAPÍTULO 5
POLÍTICAS NACIONALES Y REGIONALES

5.1 INTRODUCCIÓN

Las PYMES españolas, igual que las europeas, se constituyen en elemento importante de la estabilidad económica, debido a su facilidad para adaptarse a los cambios del mercado y a los ciclos económicos, además de sus mayores posibilidades de generar empleo, no obstante, poseen menor vocación internacional.

En España, según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), existían, en 1998, 2.518.801 empresas, de las cuales el 99,89% eran PYMEs (la microempresa constituía el 94,24% de las mismas) que generaron el 70% del total del empleo.

En la Comunidad Autónoma de Canarias la situación es similar para el mismo año: el número de empresas ascendió a 118.434, de las cuales el 93% eran microempresas¹.

Sin embargo, las PYMEs, debido a su tamaño, advierten problemas de competitividad al tener limitada la información, la utilización de nuevas tecnologías, su capacidad innovadora y financiera, además de encontrarse con un exceso de regulaciones administrativas y burocráticas. Todo ello se ha de salvar poniendo en práctica políticas activas que fomenten y apoyen el espíritu de empresa. Este tipo de políticas se configuran como un conjunto de actuaciones complementarias entre sí que inciden en el mercado de trabajo y afectan a los trabajadores, haciendo posible su acceso al empleo, y a los

¹ Véase el cuadro nº 6.11 (capítulo 6, p.324)

empleadores al ayudarles, por medio de incentivos, a la creación de empleo.

Por estos motivos, el segundo apartado de este capítulo centra su atención en las acciones emprendidas a nivel nacional dirigidas a potenciar y apoyar la creación de empresas. El tercer apartado nos acerca al ámbito regional y local, nivel en el que se desarrollan las distintas medidas de política económica que hemos visto con anterioridad. Por último, el capítulo acaba con algunas reflexiones sobre el tema desarrollado.

5.2 ACCIONES EMPRENDIDAS A NIVEL NACIONAL

Este apartado está dividido en tres epígrafes; el primero analiza algunas de las políticas activas llevadas a cabo en España con el fin de favorecer el espíritu de empresa, y apoyar la creación y el mantenimiento de las PYMEs; el segundo epígrafe se centra en las acciones dirigidas al fomento y apoyo de la innovación, haciendo especial referencia al nuevo Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica; y el tercero, desarrolla acciones adoptadas en materia de educación y formación.

5.2.1 POLÍTICAS ACTIVAS DIRIGIDAS A FAVORECER LA CREACIÓN DE EMPRESAS

Generar un entorno favorable a la iniciativa empresarial supone, entre otras medidas, potenciar políticas activas en esta materia.

En los últimos años, las políticas activas de empleo han empezado a tener un lugar preponderante dentro de las estrategias nacionales. Dichas políticas resultan relevantes desde la perspectiva de esta investigación en la medida en que pueden actuar incentivando iniciativas empresariales y de autoempleo. Este tipo de medidas podríamos clasificarlas en tres grandes grupos:

1. La creación de servicios de empleo que faciliten mediación, información, orientación y asesoramiento.
2. La existencia de formación continua y ocupacional que sirva para mejorar el nivel del capital humano, y para preparar y reciclar a trabajadores, emprendedores y gestores, sobre todo, en el ámbito de las PYMEs.
3. La concesión de ayudas a la creación de empleo mediante subvenciones al empresario, ayudas al empleo autónomo y, en general, a la creación directa de empleo.

Estas medidas de política activas se encuentran insertas dentro de los planes de empleo elaborados cada año por cada Estado miembro siguiendo las directrices de la Unión Europea, y juegan un papel importante porque pueden servir de apoyo a la generación de nuevas actividades, impulsar iniciativas

empresariales y de autoempleo y fomentar nuevos yacimientos de empleo.

El 15 de abril de 1998, el Gobierno español presentó ante la Unión Europea el Plan de Acción para el Empleo del Reino de España. Pretendía ser el instrumento mediante el cual se desarrollara una estrategia integrada de lucha contra el desempleo y se fomentara la creación de actividades innovadoras. Al ser las PYMEs importantes generadoras de empleo, la mayor parte de las medidas adoptadas se dirigieron a estas empresas. Este plan se concretó en una serie de medidas de política económica, social y laboral para 1.998, cuyo presupuesto ascendió a 955.000 millones de pesetas.

Los objetivos generales² para el plan de 1999, cuya dotación presupuestaria alcanzó 1.500.000 millones de pesetas lo que supuso un incremento del 57% respecto del presupuesto del plan de 1998, pueden resumirse como sigue:

1. La consolidación de las políticas activas de empleo, mediante el aumento de los recursos económicos y el incremento del número de beneficiarios. Para la consecución de este objetivo se considera necesario mejorar los mecanismos de gestión e información.
2. El apoyo a la estabilidad en el empleo.

² Para profundizar en las medidas de apoyo a las PYMEs llevadas a cabo hasta 1999 consúltense Ministerio de Economía y Hacienda (2000a). Las medidas actualizadas hasta febrero del año 2000 se encuentran resumidas en Ministerio de Economía y Hacienda (2000b).

3. El impulso de las actividades de las PYMEs³, a través de la reforma de la fiscalidad, simplificación administrativa y mejora del acceso a la financiación, medidas recomendadas desde la Unión Europea.
4. La conciliación de la vida laboral y familiar, con el fin de favorecer una mayor participación de la mujer en el mercado de trabajo.

El Consejo de Ministros de 28 de abril de 2000 aprueba el **Plan Nacional de Acción para el Empleo del Reino de España 2000**⁴. Este plan está estructurado en cuatro pilares, iguales para todos los países de la Unión Europea, desarrollados en 21 directrices; las medidas adoptadas para conseguir los objetivos propuestos se toman en cada país.

Sus principales objetivos se dirigen a incrementar las políticas activas, modernizar los servicios públicos de empleo, mejorar el sistema de formación profesional, desarrollar el acceso a las tecnologías de la información y las comunicaciones, continuar el apoyo a las PYMEs, impulsar la igualdad de oportunidades y fomentar el diálogo social y la colaboración entre las diferentes Administraciones.

³ El Observatorio de la Pequeña y Mediana Empresa, creado por el Ministerio de Economía y Hacienda (Real Decreto 1873/1997, de 12 de diciembre) como complemento de las medidas tomadas en favor de las PYMEs, tiene por finalidad realizar un seguimiento de la evolución del colectivo empresarial en España y evaluar la información existente, elaborar nuevos estudios, y conocer en profundidad sus problemas, con el objeto de proponer soluciones; además se ha convertido en un foro de comunicación permanente entre las distintas Administraciones, las organizaciones empresariales y los expertos en el ámbito de las PYMEs.

⁴ El Plan Nacional de Acción para el Empleo del Reino de España 2000 se puede consultar en www.mtas.es/empleo/planemp/indice2.htm

Los cuatro pilares en los que se asienta el plan son:

1. Mejorar la capacidad de inserción profesional.
2. Desarrollar el espíritu de empresa.
3. Fomentar la capacidad de adaptación de los trabajadores y de las empresas.
4. Reforzar la política de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Entre las líneas de acción previstas en el año 2.000, incluidas en el segundo pilar, destacan las siguientes actuaciones.

1. El apoyo a las PYMEs, materializado en facilitar, mediante las nuevas tecnologías, las relaciones entre estas empresas y la Administración, reducir los trámites administrativos y facilitar el acceso a la financiación. Para alcanzar estos objetivos se ha previsto:

- a) El desarrollo del Plan de Agilización y Simplificación para la Competitividad de la PYME, que permita unas relaciones más fluidas entre Administración y empresas, y la constitución de un marco administrativo más sencillo.

- b) La extensión de la Ventanilla Única Empresarial (VUE) a todas las provincias. Este servicio, que se lleva a cabo de forma conjunta en las diferentes Administraciones, en colaboración con las Cámaras de Comercio, Industria y Navegación, ofrece información, orientación y realización de trámites administrativos para la creación y el desarrollo de actividades empresariales.
- c) La implantación de sistemas de calidad e innovación de gestión y organización.
- d) Dentro del Programa de Fomento del Empleo para el año 2000, la bonificación de la contratación indefinida de trabajadores con dificultades de inserción (jóvenes menores de 30 años, parados de larga duración, mayores de 45 años, mujeres desempleadas) por parte de autónomos que no tengan asalariados a su cargo.
- e) La creación de un nuevo mercado bursátil para empresas relacionadas con la Sociedad de la Información.

Las actuaciones dirigidas a facilitar la financiación de las PYMEs se encuentran resumidas en el cuadro nº 5.1.

Cuadro nº 5.1
Actuaciones en materia de financiación en favor de las PYMEs

ACCIONES	RECURSOS DISPONIBLES PARA EL AÑO 2000 (1)
Línea de crédito ICO-PYMEs, línea de financiación ofrecida por el Instituto de Crédito Oficial destinada a financiar la inversión productiva de las PYMEs.	550.000 (250.000 para titulización de activos)
Avales para garantizar valores emitidos por fondos de titulización de activos.	300.000
Reafianzamiento del Sistema de Garantías Recíprocas.	45.000 de préstamos reavalados
Préstamos participativos que apoyen financieramente proyectos innovadores.	1.300

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2000a) "Plan de Acción para el Empleo del Reino de España 2000"

(1) En millones de pesetas

2.El desarrollo de los instrumentos que puedan favorecer el autoempleo y la creación de pequeñas empresas. En esta línea, las medidas programadas se dirigen hacia dos ámbitos:

a) En el ámbito del autoempleo las iniciativas más destacadas son, en primer lugar, el desarrollo del Plan Integral de Fomento Empresarial de Autónomos, cuyo objetivo consiste en facilitar información y asesoramiento a autónomos, con asistencia técnica a cargo de consultores especializados durante un año, en materias tales como gestión empresarial, financiación, innovación, nuevos nichos de mercado, nuevas oportunidades de negocio, calidad, diseño, y medio ambiente. El presupuesto total para el período comprendido entre junio de 1999 y junio de 2000 ascendió a 320 millones de pesetas, siendo la

aportación de la Iniciativa PYME⁵ de Desarrollo Empresarial el 75% de dicho importe. En segundo lugar, la puesta en marcha del Plan de Artesanos que beneficiará a 4.300 personas y está dotado con 116 millones de pesetas. Por último, la consecución de los objetivos propuestos en el Plan de apoyo a las mujeres empresarias, plan que cuenta con 300 millones de pesetas y se estima que beneficiará a 720 mujeres.

b) En el ámbito de la promoción del espíritu empresarial destacan:

-Las acciones específicas para mujeres y jóvenes empresarios⁶ centradas en la información y el asesoramiento sobre políticas de apoyo a las PYMEs, y en el fomento de la iniciativa empresarial en los jóvenes menores de 35 años sin recursos, por medio del Convenio de Colaboración Seniors Españoles para la Cooperación Técnica⁷ (SECOT), entre otras actuaciones. El asesoramiento desde los puntos de vista económico, financiero, empresarial y jurídico

⁵ La Iniciativa PYME de Desarrollo Empresarial es un instrumento que se dirige a mejorar la competitividad de las PYMEs. Esta Iniciativa parte de las actuaciones de la Iniciativa PYME de Desarrollo Industrial (véase Instituto de la Pequeña y Mediana Empresa Industrial IMPI, 1994), y amplía su ámbito de acción al conceder ayudas a todas las PYMEs (no se centra en las PYMEs industriales). Se gestiona conjuntamente con las Comunidades Autónomas. La cantidad total de ayudas ascendió, a 31 de diciembre de 1999, a 52.814 millones de pesetas lo que permitió la creación de casi 30.000 puestos de trabajo (Ministerio de Economía y Hacienda, 2000b).

⁶ Con la finalidad de promover y potenciar la iniciativa empresarial de los jóvenes, el Ministerio de Economía y Hacienda, el de Trabajo y Asuntos Sociales, y el de Industria y Energía convocan el concurso "Proyectos Empresariales Jóvenes".

⁷ En 1998 se atendieron a 286 asesorías y 282 consultas (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1999c).

en sus proyectos de creación de PYMEs tiene carácter gratuito.

- El funcionamiento del centro de información electrónica y personalizada para las PYMEs y la creación de empresas, en general (PYMEs, área de Información).
- La puesta en marcha de medidas de carácter formativo que promuevan el espíritu emprendedor en el sistema educativo, mediante módulos profesionales específicos, al mismo tiempo que se estimula la inserción laboral de los jóvenes, en los sectores de servicios y medio ambiente, por la vía del autoempleo y la creación de pequeñas empresas.

3.El desarrollo de proyectos empresariales de economía social, así como de iniciativas en el ámbito local, al mismo tiempo que se ponen los medios para reducir los obstáculos que dificulten el crecimiento de la actividad. Podemos distinguir, pues, dos ámbitos de actuación:

- a) El ámbito de la economía social en el que se pretende aprovechar la nueva Ley de Cooperativas, aprobada en 1999, que ha agilizado los trámites que permiten la creación de este tipo de sociedades y facilita su capitalización, y se han puesto en marcha cursos de creación de empresas de economía social y autoempleo. Se destinan 2.548 millones de pesetas a esta actuación.

b) El ámbito de la economía local en el que destaca el nuevo Programa de Iniciativas Locales de Empleo, denominado Iniciativa y Empleo (I+E). En este programa tendrán prioridad proyectos que presten servicios que cubran necesidades no satisfechas por el mercado, proyectos en nuevos yacimientos de empleo en actividades como turismo, ocio, medio ambiente y asistencia a personas (mayores o discapacitadas⁸) y proyectos de colaboración entre entidades locales y organizaciones de la economía social para el desarrollo de los recursos locales. Las Corporaciones Locales podrán beneficiarse de subvenciones que permitirán incrementar el desarrollo económico y el empleo en su territorio. Las empresas constituidas bajo este programa tendrán la oportunidad de recibir subvenciones financieras, apoyo gerencial, y asistencia técnica para poder contratar expertos con alta cualificación y trabajadores con contrato indefinido. Al mismo tiempo se pretende aumentar el apoyo técnico y económico a las empresas de nueva creación en el ámbito local. Se destinan 10.000 millones de pesetas a este último fin.

4. La puesta en marcha de la iniciativa INFOXXI: una Sociedad de la Información para todos, aprobada a finales de 1999, cuyos recursos financieros ascienden a 420.000 millones de pesetas. Esta iniciativa pretende impulsar el desarrollo de industrias de la Sociedad de la Información, fomentar la cooperación entre las instituciones, e incidir sobre el tejido industrial, y

⁸ Se ha previsto desarrollar un Plan Nacional de atención local integral a personas mayores dependientes y discapacitados.

la capacidad tecnológica y de internacionalización de las empresas españolas. El cuadro nº 5.2 agrupa las principales actuaciones de esta iniciativa.

5.La reducción de la carga fiscal sobre el trabajo mediante la aplicación del reformado Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) y la continuación del programa de bonificaciones de las cotizaciones a la Seguridad Social por la contratación estable de trabajadores.

Cuadro nº 5.2
Principales actuaciones de la iniciativa INFOXXI

LÍNEAS DE ACCIÓN	OBJETIVOS PRIORITARIOS
<p>1. Creación de empleo.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Programa de lucha contra la marginación laboral y prevención del desempleo. - Programa de acceso al empleo generado por las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC). - Programa de trabajo a distancia. 	<p>La alfabetización informática y la dotación de equipos informáticos a todos los centros de enseñanza antes de finalizar el año 2.001.</p> <p>Garantizar la competitividad de los recursos humanos.</p> <p>La potenciación del teletrabajo de discapacitados en el hogar.</p>
<p>2. Plan de Consolidación y Competitividad de la PYME 2000-2006.</p>	<p>Favorecer la adaptación de las PYMEs a la Sociedad de la Información.</p>
<p>3. Desarrollo de las acciones de los programas "La Sociedad de la Información motor de la innovación" y "Un nuevo tejido industrial sobre la base de la Sociedad de la Información".</p>	<p>Potenciar la actividad y el empleo en las empresas de servicios.</p>

<p>4. Ámbito de la Investigación, el Desarrollo y la Innovación Tecnológica.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica (I+D+I) para el período 2000-2003. - Programa de fomento y apoyo a la Innovación Tecnológica. 	<p>Sustituir la política tradicional de subvenciones por otra que suponga una mayor disciplina financiera para las empresas, así como el desarrollo del mercado de capital riesgo.</p> <p>Definir una estrategia global que incluya todas las actuaciones públicas en materia de I+D.</p> <p>Aumentar la capacidad de absorción tecnológica de las empresas, fortalecer los sectores y mercados de rápido crecimiento, y acelerar la creación y desarrollo de empresas con base tecnológica.</p>
<p>5. Turismo y Comercio.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Plan Integral de Calidad de Turismo. - Plan Marco de Modernización del Comercio Interior 	<p>Mejorar la calidad de la oferta turística, fundamentalmente mediante acciones de formación.</p> <p>Apoyar el aumento de la competitividad de las empresas comerciales</p>

Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida en Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2000a) "Plan de Acción para el Empleo del Reino de España 2000"

La importancia que estos temas alcanzan en la política nacional queda reflejada en su dotación presupuestaria. Así observamos como los Presupuestos Generales del Estado del año 2000 dedican 805.864 millones de pesetas a políticas activas destinadas al fomento del empleo, cifra que supone un incremento del 9% con respecto a los recursos empleados en 1999 (Ministerio de Economía y Hacienda, 2000c).

Por último, quisiéramos destacar que el Consejo de Ministros de 4 de agosto de 2.000 aprobó el **Plan de Acción Global de Juventud 2000-2003**, con el fin de impulsar las políticas de juventud y promover el protagonismo de los jóvenes en la vida social, económica y cultural. Dicho plan, elaborado por el Instituto de la Juventud, organismo dependiente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, va dirigido a jóvenes españoles que tienen entre 15 y 29 años, y está dividido en seis áreas de actuación.

1. Formación, Empleo y Orientación, área destinada a potenciar la Formación Profesional reglada y la formación ocupacional, a apoyar y fomentar la contratación estable de jóvenes, a impulsar las iniciativas de autoempleo ofreciendo a los jóvenes asesoramiento gratuito, formación, subvenciones, e infraestructuras, y, por último, a desarrollar el teletrabajo y los empleos relacionados con las nuevas tecnologías de la información.
2. Vivienda, su objetivo es promocionar nuevas formas de acceso a la vivienda para jóvenes y potenciar el alquiler.
3. Educación para la salud, destinada a prevenir el consumo de tabaco, alcohol y drogas, las enfermedades de transmisión sexual, y los trastornos alimentarios.
4. Alternativas de ocio y tiempo libre, área cuya finalidad es promocionar actividades culturales, apoyar a jóvenes creadores e investigadores y

potenciar alternativas más saludables de ocio y tiempo libre.

5. Exclusión e integración social, cuyo objetivo es propiciar la integración de los colectivos desfavorecidos y prevenir la exclusión social en los ámbitos escolar, familiar y social.

6. Participación, Voluntariado, Asociacionismo y Cooperación, área que se dirige a potenciar entre los jóvenes valores de solidaridad, respeto a la diferencia y protección del medio ambiente, y contribuir al desarrollo y consolidación del movimiento asociativo juvenil.

El presupuesto previsto para la puesta en marcha y funcionamiento de las seis áreas de actuación que hemos desglosado anteriormente asciende, en el año 2000, a 366.132 millones de pesetas y hasta el año 2003 se destinarán 1.464.529 millones de pesetas.

5.2.2 ACCIONES DIRIGIDAS A FOMENTAR LA INNOVACIÓN

Cualquier política nacional orientada a aumentar los niveles de crecimiento económico debe establecer una relación directa entre competitividad y capacidad de innovación.

Hasta la década de los años ochenta, en España no se había prestado la suficiente atención al desarrollo de políticas que pusieran en marcha medidas destinadas a apoyar la capacidad innovadora.

La participación de las administraciones españolas en el sistema español de innovación quedó regulada, por primera vez, en 1986, con la publicación de la Ley de la Ciencia en que se crean la Comisión Interministerial de Ciencia y Tecnología (CICYT), dos Consejos Asesores, y el Plan Nacional de I+D como instrumentos de coordinación a nivel estatal.

A partir de esa década se realizó un esfuerzo de modernización tecnológica, esencial para reducir las disparidades existentes con los restantes países europeos, y desde entonces se han puesto en marcha diversos planes y programas de apoyo a la innovación.

Actualmente, la política de ciencia y tecnología se centra en tres objetivos (Ministerio de Economía y Hacienda, 2000c):

1. Diseñar una estrategia pública global en la política de I+D e innovación.
2. Potenciar los recursos públicos destinados a I+D.
3. Incrementar el protagonismo de la empresa en el esfuerzo investigador y tecnológico.

El Consejo de Ministros aprobó, el 12 de noviembre de 1999, un nuevo **Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica (I+D+I) para el período 2000-2003**. Este plan integra y coordina toda la I+D pública que se financia con cargo a los Presupuestos Generales del Estado o mediante otros recursos extrapresupuestarios.

La política presupuestaria de Investigación está dotada con 508.120 millones de pesetas y se estima que alcanzará, en el año 2003, un porcentaje de gasto en I+D del 1,2% del Producto Interior Bruto⁹; si se incluye el presupuesto destinado a innovación, el porcentaje se situará alrededor del 2% del PIB. Además, este plan intenta promover la participación empresarial, con el fin de que aumente desde el 49% actual hasta alcanzar un porcentaje próximo al 60% (Ministerio de Economía y Hacienda, 2000c).

Sus objetivos se centran en:

1. Elevar el nivel de la ciencia y la tecnología española, mediante el aumento de los recursos públicos destinados a dicho fin, y la participación del sector privado.
2. Aumentar la competitividad de las empresas y su carácter innovador, estableciendo medidas fiscales e instrumentos financieros que faciliten la incorporación de nuevas tecnologías en las empresas establecidas y posibiliten la creación de nuevas empresas de base tecnológica.
3. Fortalecer el proceso de internacionalización de la ciencia y la tecnología española, por medio del apoyo decidido a las empresas que deseen participar en el V Programa Marco comunitario.

⁹ En 1998 el porcentaje estimado fue del 0,94% (Ministerio de Economía y Hacienda, 2000c)

4. Incrementar los recursos humanos cualificados, tanto en el sector público como en el privado, facilitando la movilidad entre las instituciones públicas y las privadas.
5. Aumentar el nivel de conocimientos científicos y tecnológicos de la sociedad española, mediante la divulgación y difusión de los nuevos recursos.
6. Mejorar el aprovechamiento de los resultados de I+D por parte de las empresas y del conjunto de la sociedad española.
7. Mejorar los procedimientos de coordinación, evaluación y seguimiento.

En el ámbito presupuestario el instrumento mediante el cual se llevan a cabo las actuaciones del plan es el Fondo Nacional de I+D, dotado con 21.871 millones de pesetas dentro del Ministerio de Educación y Cultura. Sus créditos se destinan, entre otras acciones, a financiar becas, proyectos de investigación y proyectos concertados entre empresas y centros públicos de investigación (Ministerio de Economía y Hacienda, 2000c).

Por otra parte, la Dirección General de Política de la PYME, a través de la Sociedad Estatal para el Desarrollo del Diseño y la Innovación (DDI), promueve la cultura de la innovación mediante acciones y programas de sensibilización, información y apoyo, en especial, de las PYMEs. Durante el último trimestre de 1.999, con continuidad en el año 2000, se ha puesto en marcha el Programa INNOVA específicamente

diseñado para fomentar los factores que influyen en la innovación en aquellas empresas con un tamaño reducido (Ministerio de Economía y Hacienda, 2000a).

En la última década del siglo XX, en España, se han desarrollado diferentes infraestructuras de innovación entre las que por el interés y la importancia adquiridas cabe mencionar las siguientes (Cotec, 1998):

- 1) Los Centros Tecnológicos, organismos que prestan servicios de carácter tecnológico y cuyo objetivo último es facilitar la implantación de una cultura de innovación en las empresas.
- 2) Los Parques Tecnológicos, analizados en el capítulo 2, pretenden convertirse en un medio que facilite la difusión de innovaciones y la transferencia de tecnologías, hecho que trae como consecuencia el nacimiento a su alrededor de un conjunto de PYMEs innovadoras.
- 3) Los Laboratorios de Ensayo y Medida, en los cuales se realizan pruebas sobre materiales o productos finales, con el fin de certificar su adecuación a la normativa existente. Estos servicios tienen una importancia creciente debido a las recomendaciones que, desde la Unión Europea, se manifiestan en favor del cumplimiento de dicha normativa.

- 4) Los Centros de Empresas e Innovación (CEI), cuyo objetivo se encamina a favorecer la creación de empresas innovadoras y apoyar las existentes.
- 5) Las Fundaciones Universidad-Empresa, actúan como centros de información y coordinación para las empresas en sus relaciones con las universidades.
- 6) Las Oficinas de Transferencia de Resultados de Investigación (OTRI), activan las relaciones de los centros públicos de investigación con otros elementos del sistema español de innovación.
- 7) Los Organismos y Agencias de fomento de la innovación, creados, especialmente, por los gobiernos autonómicos para la difusión de la tecnología. Entre sus actividades podemos señalar la subvención de actividades tecnológicas y la provisión de servicios de información y asesoramiento.

Todas las acciones destinadas a fomentar el potencial innovador necesitan apoyarse en líneas de acción que, al mismo tiempo, potencien y desarrollen el espíritu emprendedor, acciones dirigidas a promover, estimular y desarrollar una cultura empresarial innovadora desde los sistemas de educación y formación, en general, y en concreto, en una de las partes fundamentales de las políticas activas de empleo, esto es, la Formación Profesional.

5.2.3 ACCIONES EN MATERIA DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN: LA LEY DE ORDENACIÓN GENERAL DEL SISTEMA EDUCATIVO Y EL PROGRAMA NACIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Los rápidos cambios que en la actualidad se observan en los procesos culturales y productivos requieren de una formación que se prolongue en el tiempo, capaz de adaptarse a las nuevas situaciones convirtiéndose en un proceso de educación permanente; la educación y la formación adquieren así una dimensión más completa al realizarse simultáneamente con la actividad laboral.

Los cambios tecnológicos, económicos y organizativos de las empresas, motivados por la globalización de las economías, sitúan entre los instrumentos destacados en la lucha contra el desempleo a la formación permanente. Por un lado, la nueva tecnología exige un trabajador más cualificado que pueda atenuar, a corto plazo, el problema del paro y obtenga el máximo beneficio de la nueva tecnología utilizada; por otro lado, el Estado puede jugar un papel activo al permitir y ayudar, mediante la formación del capital humano, entre otras medidas, a la destrucción y creación de nuevas actividades y empleos (Caravaca Domínguez, 1997).

En España los indicadores significativos del cambio en materia de educación y formación se centran fundamentalmente en:

- A) Las reformas legislativas plasmadas en la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE), que ponen de manifiesto la

relación de los objetivos en educación y formación con las directrices renovadoras en esta materia recomendadas desde la Unión Europea, esto es, mejora de la calidad de la enseñanza, de la posición y consideración social de la formación profesional, mayor conexión entre la escuela y la empresa, y aumento de los recursos económicos destinados a la enseñanza, entre otros objetivos.

B) La importancia creciente de la formación profesional y la formación continua, que queda reflejada en el Programa Nacional de Formación Profesional; y el interés por potenciar la participación de las empresas en la formación de su personal al promoverse, sobre todo en las PYMEs, la formación, en forma agrupada, de los trabajadores de dichas empresas. En cualquier caso, y por lo que respecta básicamente a las pequeñas empresas, se observa una creciente insatisfacción empresarial por las dificultades de acceso a dicha formación, pues no pueden compensar estos gastos con cuotas o desgravaciones fiscales, como se recomienda desde la Unión Europea.

C) El diálogo social entre los sindicatos y la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), que coincide con el punto de vista del Gobierno, en materia de educación y formación, y se plasma en diferentes medidas de políticas activas.

Partiendo de estos indicadores, a continuación, se realiza una síntesis de la estructura del sistema educativo, tal como aparece recogida en la LOGSE, y del nuevo Programa

Nacional de Formación Profesional, considerado una de las partes fundamentales de las políticas activas de empleo.

**La Ley de Ordenación General del Sistema Educativo
(LOGSE)**

En España se observó que el sistema educativo regulado por la Ley General de Educación¹⁰ (LGE) de 1970 presentaba una serie de insuficiencias que debían ser subsanadas, entre las que han de destacarse:

- a) La carencia de una configuración educativa en el tramo previo al de la escolaridad obligatoria (educación infantil).
- b) El desfase entre la conclusión de la enseñanza obligatoria y la edad mínima laboral.
- c) La doble titulación al finalizar la Educación General Básica (EGB).
- d) La Formación Profesional (FP) como vía secundaria y desvinculada del mundo laboral.
- e) El diseño propedéutico del Bachillerato orientado a la Universidad.

Por estas razones, el sistema educativo se sometió a un proceso de reforma, que se inició en 1983, con la aplicación

¹⁰ BOE núm.187, de 6 de agosto de 1970.

de un programa experimental de enseñanzas medias en determinados centros educativos, y que sirvió de base para la realización de la LOGSE, aprobada en 1990 y aplicada en 1992, y cuya culminación se estima en el curso 2001-2002.

Hasta ese momento la enseñanza secundaria, ordenada por la LGE, estaba dividida en dos niveles: la enseñanza de formación general o bachillerato y la enseñanza específica o formación profesional.

Al finalizar la EGB y superar todos los cursos se obtenía el título de Graduado Escolar; cuando el alumno/a no conseguía superar dichos cursos se le entregaba el Certificado de Escolaridad, que habilitaba para el ingreso en los centros de FP, mientras que el título de Graduado Escolar permitía, además, el acceso directo al Bachillerato.

La LGE estructuró la FP en tres grados que en la realidad se convirtieron en dos: Formación Profesional de grado I (FPI), que daba lugar al título de Técnico Auxiliar y Formación Profesional de grado II (FPII), con la que se obtenía el título de Técnico Especialista. La Formación Profesional de grado III (FPIII) no se desarrolló.

Como señalamos anteriormente, el Bachillerato se cursaba al finalizar la EGB, siendo necesario estar en posesión del título de Graduado Escolar o Técnico Auxiliar. El Bachillerato Unificado Polivalente (BUP) y el Curso de Orientación Universitaria (COU) tenían una doble finalidad. Por un lado, preparaban a los alumnos para proseguir estudios superiores o FPII, por otro, encauzaba a los alumnos <<hacia la vida>>.

Esta estructura del sistema educativo fue una de las causas de la acentuación de las diferencias socioeconómicas en los jóvenes, entre otras razones, porque, habitualmente, el alumno que accedía a FP, no sólo, contaba con un historial académico deficiente en la mayoría de los casos, sino también, con un nivel cultural propio y familiar bajo.

La LOGSE¹¹ da forma jurídica a las propuestas del <<Libro Blanco sobre Crecimiento, Competitividad y Empleo>> de 1.993, siendo un instrumento esencial para el desarrollo de la reforma de la enseñanza.

Dentro de esta nueva ley, el sistema educativo comprende enseñanzas de régimen general y enseñanzas de régimen especial (estudios artísticos e idiomas). Debido al contenido de esta tesis nos centraremos en el primer grupo.

Los objetivos de la LOGSE, relacionados con la enseñanza de régimen general, se concretan en cuatro puntos:

1. La prestación a todos los españoles de una enseñanza secundaria.
2. La ampliación de la educación básica hasta los 16 años, obligatoria y gratuita, que se adecua a la edad mínima legal de incorporación al mercado de trabajo.

¹¹ BOE núm.238, de 4 de octubre de 1990

3. La reforma de la FP y la mejora de su calidad de enseñanza.

4. La reordenación del sistema educativo en las siguientes etapas:

a) Educación Infantil, hasta los 6 años, estructurada en dos ciclos de 0 a 3 años y de 3 a 6 años.

b) Educación Primaria, de 6 a 12 años, organizada en tres ciclos de dos años académicos cada uno.

c) Educación Secundaria, que engloba:

- La Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO), de 12 a 16 años, dividida en dos ciclos, de dos años cada uno, y que completa la enseñanza básica.

- El Bachillerato, estructurado en dos cursos académicos, a partir de los 16 años, capacitará para acceder a la formación profesional de grado superior y/o a los estudios universitarios.

- La Formación Profesional de grado medio, a partir de los 16 años, preparará a los alumnos para su inserción en el mercado de trabajo, no obstante, para aquellas personas que deseen proseguir sus estudios se establecerán convalidaciones entre las enseñanzas cursadas y las de Bachillerato.

d) Formación Profesional de grado superior.

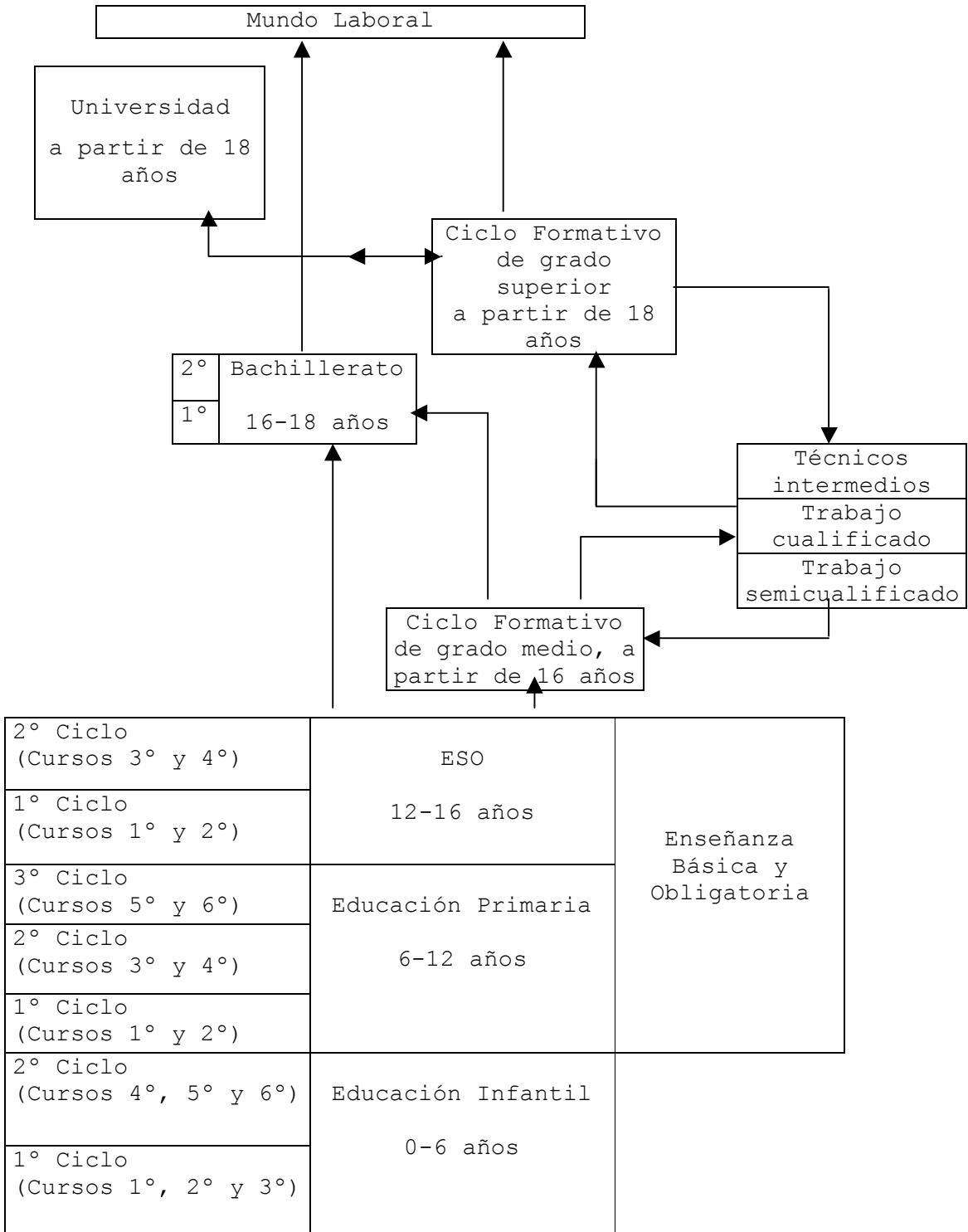
e) Educación Universitaria.

En el gráfico nº 1 se representa esquemáticamente la estructura del sistema educativo que acabamos de describir.

La LOGSE garantiza un período formativo obligatorio de diez años que abarca desde los 6 hasta los 16 años, esto es, la Educación Primaria y la ESO. En este período de tiempo se intentará desarrollar en los alumnos/as:

1. La autonomía personal para poder operar en su propio medio.
2. La adquisición de aprendizajes básicos.
3. La preparación para la vida activa o para acceder a una educación superior en la formación profesional de grado medio o el bachillerato.
4. Los elementos básicos de la cultura.
5. La formación para asumir sus deberes y ejercer sus derechos como ciudadanos.

GRÁFICO N° 1



Fuente: Elaboración propia una vez consultada la LOGSE

En cuanto a las diferencias entre el antiguo sistema educativo regulado en la LGE y la nueva estructura, véase el cuadro nº 5.3.

Cuadro nº 5.3
Correspondencia de las etapas educativas LOGSE-LGE

NUEVO SISTEMA	LOGSE (1990)	EDAD	LGE (1970)
<u>Educación Infantil</u> Primer Ciclo Segundo Ciclo		Hasta 3 años 3-6	
<u>Educación Primaria</u> Primer Ciclo	1º	6-7	1º EGB
	2º	7-8	2º EGB
<u>Educación Primaria</u> Segundo Ciclo	3º	8-9	3º EGB
	4º	9-10	4º EGB
<u>Educación Primaria</u> Tercer Ciclo	5º	10-11	5º EGB
	6º	11-12	6º EGB
<u>ESO</u> Primer Ciclo	1º	12-13	7º EGB
	2º	13-14	8º EGB
<u>ESO</u> Segundo Ciclo	3º	14-15	1º BUP/1º FPI
	4º	15-16	2º BUP/2º FPI
<u>Bachillerato</u>	1º	16-17	3º BUP/1º FPII de Enseñanzas Especiales/Curso de Acceso de FPI a FPII
	2º	17-18	COU/2º FPII de Enseñanza Especiales/1º FPI de Régimen General

Fuente: Elaboración propia una vez consultada la LGE y la LOGSE

El Real Decreto 1179/1992, de 2 de octubre¹², establece las enseñanzas mínimas de las cuatro modalidades de Bachillerato: Artes, Ciencias de la Naturaleza y de la Salud, Humanidades y Ciencias Sociales, y Tecnología. El Bachillerato tendrá la función de preparar para la vida activa o para proseguir los estudios en formación profesional de grado superior o universitario.

Hemos de señalar que en la modalidad de Humanidades y Ciencias Sociales se incluyen dos materias de carácter económico (véase anexo III).

En el primer curso, dentro de la opción de Ciencias Sociales, se encuentra la asignatura de Economía, cuyo objetivo fundamental es la adquisición por parte de los alumnos de diversas capacidades, entre las que podemos destacar aquellas que les permitan conocer y analizar con sentido crítico y solidario los grandes problemas económicos actuales, elaborar juicios y criterios personales sobre estos problemas, y valorar las repercusiones del crecimiento económico sobre el entorno.

En el segundo curso, dentro de la misma opción, la asignatura de Economía y Organización de Empresas pretende abarcar, tanto el análisis interno de la empresa, como el de sus relaciones con el entorno en el que proyecta su influencia y del que recibe continuas exigencias de adaptación y retos estratégicos.

¹² BOE n° 147, de 21 de octubre de 1992

En cuanto a la Formación Profesional se observa una profunda transformación encaminada a revalorizarla. Además de la FP de base, adquirida por los alumnos en la educación secundaria, la FP específica se organiza en ciclos formativos de grado medio y grado superior, de duración variable, constituidos por áreas de conocimiento teórico-prácticas relacionadas con los diversos campos profesionales. La FP específica tiene por objeto facilitar la incorporación de los jóvenes a la vida activa, y atender las demandas de cualificación del sistema productivo.

Para acceder a la FP de grado medio es necesario haber completado la educación básica y, por tanto, estar en posesión del título de Graduado en Educación Secundaria, idéntico requisito será el que permita el acceso al Bachillerato con lo cual desaparece la doble titulación. No obstante, se podrá realizar la FP específica sin cumplir los requisitos académicos establecidos, si se demuestra, a través de una prueba regulada por las Administraciones Educativas, tener la preparación suficiente para cursar con aprovechamiento estas enseñanzas. Para acceder por esta vía a los ciclos formativos de grado superior se han de tener cumplidos los 20 años; si no fuera así se ha de poseer el título de Bachiller.

El Programa Nacional de Formación Profesional

La oferta formativa es un factor clave en la lucha contra el desempleo porque mejora la cualificación profesional de quienes, con carencias formativas, pretenden acceder al mercado de trabajo, y favorece la viabilidad de las empresas.

El Consejo General de la Formación Profesional elaboró el primer Programa Nacional sobre esta materia, vigente de 1993 a 1996, gracias al cual se incrementaron los recursos económicos destinados a formación profesional procedentes de las cuotas y otros Fondos Estructurales (en especial, del Fondo Social Europeo). Este Programa permitió una mayor coordinación y adaptación al mundo laboral de las actuaciones de los diferentes agentes responsables de la oferta de formación.

El Consejo de Ministros aprobó el 13 de marzo de 1998 el nuevo Programa Nacional de Formación Profesional¹³, cuya vigencia se extiende hasta el año 2002. Dicho programa es el resultado del diálogo mantenido entre el Gobierno, las Comunidades Autónomas y los Agentes Sociales, y se asienta en cuatro pilares (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1998):

1. La consideración de la Formación Profesional como inversión en capital humano.
2. La integración de la Formación Profesional en las políticas activas de empleo en clave comunitaria.
3. La participación de la Administración General del Estado, Comunidades Autónomas y Agentes Sociales en el Consejo General de la Formación Profesional.
4. La creación del Sistema Nacional de Cualificaciones.

¹³ Este programa está disponible en Internet en la página del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales www.mtas.es/empleo/FORMACION/indi.htm

Estas cuatro líneas de acción se fijan en seis objetivos básicos:

1. Crear el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales con la participación de las Comunidades Autónomas, que establezca los niveles de extensión y características de la competencia profesional que se ha de alcanzar en los distintos campos de la actividad productiva, y permita la formación a lo largo de la vida.
2. Profesionalizar para la inserción laboral mediante la colaboración empresa-escuela, con el fin de potenciar la empleabilidad de las acciones formativas en los tres subsistemas de la formación profesional (FP reglada/inicial, FP ocupacional y FP continua).
3. Desarrollar un Sistema Integrado de Información y Orientación Profesional dirigido a los alumnos del sistema educativo, trabajadores desempleados cuya inserción o reinserción requiera cualificación profesional, y empresas (en especial PYMEs), entre otros colectivos.
4. Mejorar la calidad de los recursos humanos y métodos de enseñanza y aprendizaje, potenciando los centros de formación, innovación y desarrollo de la Formación Profesional, y mediante la evaluación y el seguimiento de la misma.
5. Conseguir la dimensión europea de la Formación Profesional mediante la estructuración de las

intervenciones de los Fondos Estructurales en el campo de la formación y la orientación profesional, y el impulso de los programas europeos e iniciativas comunitarias dirigidas a la formación profesional.

6. Programar la oferta de formación destinada a grupos determinados y con necesidades específicas, entre los que se encuentran los jóvenes desempleados menores de 25 años, antes de que hayan pasado seis meses en paro.

En definitiva, el nuevo Programa Nacional de Formación Profesional pretende poner en marcha políticas y planes de formación profesional que adecuen las cualificaciones profesionales de los tres subsistemas con las competencias profesionales que en cada momento pueda demandar el sistema productivo. Por este motivo la consolidación de un sistema integrado de formación profesional se convierte en objetivo prioritario.

Cada subsistema persigue distintos objetivos. El objetivo de la FP inicial/reglada¹⁴ es ofrecer cualificaciones profesionales que garanticen la empleabilidad de sus titulados, y aunque se dirige a la población juvenil, sin embargo, está abierta a los adultos que aspiren a obtener un título académico dentro del concepto de formación permanente.

La FP ocupacional se orienta, básicamente, a potenciar la inserción y reinserción profesional de la población demandante de empleo. Es competencia de la Administración

¹⁴ Cuando analizamos la LOGSE, tuvimos la ocasión de profundizar en la estructura de la FP inicial/reglada, por tanto, en esta clasificación, en

Laboral a nivel general, aunque la ejecución de sus programas corresponden a la Administración General o Autonómica, según hayan sido o no transferidas las competencias de la misma. Entre sus actuaciones destacamos:

1. Potenciar las políticas de formación y empleo, y su interrelación mediante la orientación y cualificación de los desempleados que facilite su inserción o reinserción laboral.
2. Promover mecanismos de integración y acreditación entre la FP ocupacional y los otros dos subsistemas de FP.
3. Dirigir la FP ocupacional hacia colectivos necesitados de la misma.
4. Desarrollar anualmente las directrices que se dieron en el Consejo Europeo Extraordinario sobre el Empleo de Luxemburgo, celebrado los días 20 y 21 de noviembre de 1997, para mejorar la capacidad de inserción profesional, combatir el desempleo juvenil, y prevenir el desempleo de larga duración.
5. Potenciar acciones formativas que favorezcan la innovación tecnológica, la calidad, el empleo autónomo, la economía social, y los nuevos yacimientos de empleo. Una de las medidas de este objetivo se dirige a los desempleados que hayan obtenido un Certificado de Profesionalidad y consiste en ofertar, con carácter opcional, cursos o actividades complementarias de

la que se exponen los objetivos de los tres subsistemas, únicamente hacemos referencia al objetivo general.

búsqueda de empleo, autoempleo, y gestión de PYMEs y microempresas.

En cuanto a la FP continua, considerada como el conjunto de acciones formativas llevadas a cabo por las empresas, los trabajadores o sus respectivas organizaciones, tiene por finalidad la mejora de las competencias y cualificaciones que permitan aumentar la competitividad de las empresas y, al mismo tiempo, la promoción social, profesional y personal de los trabajadores.

La FP continua se le atribuye a las autoridades laborales competentes. Entre sus objetivos cabe destacar:

1. Desarrollar la FP continua para alcanzar una mayor profesionalización e integración con los otros dos subsistemas.
2. Establecer la certificación de acciones de formación continua en relación al Sistema Nacional de Cualificaciones, mediante su integración en el sistema de certificados profesionales.
3. Fomentar la formación de la población ocupada como instrumento fundamental dirigido a mejorar la competitividad de las empresas y el tejido empresarial, dar mayor estabilidad al empleo y considerar la FP continua un factor de integración y cohesión social. Entre las medidas más sobresalientes destacamos el interés mostrado en favorecer el acceso de trabajadores de las PYMEs y microempresas a las distintas iniciativas de formación; así como el estudio de fórmulas que

incentiven la inversión empresarial en formación profesional.

4. Perfeccionar los procedimientos de seguimiento y evaluación de la FP continua.

En 1999, el presupuesto ejecutado en esta materia ascendió a 477.806 millones de pesetas, para el año 2000 se estima en 534.555 millones de pesetas, esto supone un incremento del 12% (véase cuadro nº 5.4).

Cuadro nº 5.4
Presupuesto estimado para el año 2000 según subsistemas del Programa Nacional de Formación Profesional y número de alumnos beneficiarios

SUBSISTEMAS DEL PROGRAMA NACIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL	NÚMERO DE ALUMNOS	%	PRESUPUESTO ESTIMADO 2000 (EN MILLONES DE PESETAS)	%
FP inicial/reglada	483.317	13	270.533	51
FP ocupacional	482.056	13	139.596	26
FP continua	2.748.217	74	124.426	23
TOTAL	3.713.590	100	534.555	100

Fuente: Elaboración propia a partir de Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2000a) "Plan de Acción para el Empleo del Reino de España 2000"

5.3 ACCIONES DE LA ADMINISTRACIÓN REGIONAL

Las entidades regionales y locales, dentro del papel que desempeñan para fomentar la creación de empresas, prestan servicios de apoyo a las PYMEs, que se concretan en asesoramiento y orientación, puesta a disposición de

edificios, concesión de préstamos, estrategias de inserción social, y coordinación de la política de empresa con el desarrollo económico en sentido más amplio.

En este apartado queremos acercarnos al ámbito regional y local, pues es en ellos donde se ponen en marcha y se desarrollan las distintas acciones de política económica que hemos expuesto en los apartados anteriores.

Por tanto, en el primer epígrafe, se relacionarán las acciones destinadas a apoyar al empleo y la creación de empresas en la Comunidad Autónoma de Canarias, destacando, entre otras actuaciones, los programas contenidos en el Plan Integral de Empleo de Canarias (PIEC), que hacen referencia al estímulo de la actividad empresarial, y en el que sobresale el importante papel otorgado a las redes locales y comarcales de desarrollo local como puntos de apoyo para las nuevas líneas de actuación, tanto en el campo de la formación como en el del fomento de las iniciativas empresariales. En el segundo epígrafe se analizarán algunas acciones encaminadas a lograr mayores niveles de desarrollo local, entre las que sobresalen los proyectos de Iniciativa y Empleo (I+E), las Agencias de Desarrollo Local (ADLs) y, en el campo de la Formación Ocupacional, las Escuelas Taller. Por último, se destacarán otras iniciativas diversas llevadas a cabo en la Comunidad Autónoma de Canarias.

5.3.1 EL APOYO AL EMPLEO Y A LA CREACIÓN DE EMPRESAS EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CANARIA

El Informe Anual de 1998, elaborado por el Consejo Económico y Social de Canarias (1999), destaca que la estructura del tejido empresarial canario, especializado en el sector servicios, con reducido peso de la industria¹⁵, reducido tamaño, con escaso número de empresas y poco exportador, no favorece el desarrollo tecnológico y la innovación. Por este motivo, aunque Canarias cuenta con centros destacados en sectores estratégicos como el energético, astronómico o aeroespacial, los agentes económicos deben aunar sus esfuerzos para impulsar la innovación que potencie servicios de calidad, y coordinar los programas y acciones para que éstos se conviertan en instrumentos sólidos que favorezcan una cultura innovadora.

Por otra parte, el acceso a las nuevas tecnologías de la información y comunicación constituye un elemento importante del mundo del trabajo y la cultura en las sociedades más avanzadas, por ello, el empresariado canario necesita incorporar nuevas tecnologías en sus empresas que le permitan integrarse en la Sociedad de la Información, introducir

¹⁵ En los últimos años ha existido la inquietud de reactivar el sector industrial de Canarias. El **Plan de Desarrollo Industrial de Canarias (PDINCA)**, cuyo período de vigencia abarca 1996-2000, tiene como objetivo general la mejora de los factores de competitividad industrial que posibiliten el mantenimiento de las actividades existentes, y fomenten la creación de nuevos sectores, con una base industrial y tecnológica adecuada, que contribuyan al desarrollo de la región. Su presupuesto total ascendió a 19.650 millones de pesetas. Para ampliar la información sobre el PDINCA véase Consejería de Industria y Comercio (1997a) o www.cistia.es/pdinca/

innovaciones en los productos y procesos de producción y, al mismo tiempo, fomentar el asociacionismo empresarial.

Canarias cuenta con agentes dinamizadores que están directamente involucrados con el uso de las nuevas tecnologías, así, sectores receptivos como el educativo poseen las condiciones necesarias para ser utilizados como «escaparate de las nuevas tecnologías». Aunque existan proyectos en marcha en el sector de las tecnologías de la información y comunicación, se pone de manifiesto la necesidad de que el Gobierno de Canarias aumente su compromiso e intervención en esta materia (Consejo Económico y Social de Canarias, 1998).

En cuanto a las inversiones en I+D hemos de señalar que hasta el momento han sido escasas. Los gastos internos totales en I+D, en 1996, representaron el 2,2% de los gastos nacionales en esta materia. No obstante, Canarias, junto con Baleares y Extremadura, aumentó considerablemente los gastos de I+D respecto a 1995 (20,5%) (Consejo Económico y Social de Canarias, 1999).

En la década de los años noventa parece existir cierta inquietud y creciente interés por las actividades de innovación en los responsables políticos. Aunque la Comunidad Autónoma de Canarias tiene competencias reconocidas sobre I+D, carece de una normativa que regule y coordine estas actividades. En este contexto, la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, y la Dirección General de Universidades e Investigación están realizando los trabajos para la elaboración del **I Plan Canario de Investigación Científica y Desarrollo Tecnológico (PC I+D)**. Dicho plan se configurará

como el instrumento que permita el fomento, planificación, y coordinación de los recursos y las actividades de innovación, investigación y desarrollo tecnológico.

Es necesario resaltar que durante el bienio 1.997-1.999 se desarrolló el **Plan Estratégico de Innovación de Canarias (PEINCA)**¹⁶, gestionado por el Instituto Tecnológico de Canarias. Este plan tenía por objeto apoyar a las administraciones locales y regionales, y a las organizaciones de desarrollo en el análisis de la innovación, la transferencia de tecnología y la infraestructura de I+D, con la finalidad de potenciar políticas más eficientes de apoyo y promoción de la innovación.

Sus estrategias de actuación se concentraron en cinco áreas.

1. Creación de empleo industrial
2. Creación de un tejido innovador empresarial
3. Desarrollo territorial
4. Infraestructura industrial
5. Internacionalización de la industria canaria

El PEINCA se dirige a impulsar la colaboración entre las empresas, y entre éstas y las instituciones generadoras de

¹⁶ Para ampliar la información del PEINCA véase Consejería de Industria y Comercio (1997b); también www.cistia.es/peinca/

conocimiento, objetivo de especial relevancia en Canarias, puesto que el aislamiento geográfico y la fragmentación del territorio condicionan este tipo de relaciones.

En cuanto a las medidas encaminadas a la creación de empleo, éstas se desarrollan fundamentalmente en el **Plan Integral de Empleo de Canarias (PIEC)**.

El 7 de octubre de 1994, la Mesa Institucional por el Empleo y la Formación respaldó la propuesta del Gobierno de Canarias sobre el PIEC, previamente aprobado en el Parlamento autonómico.

Un factor relevante en el proceso de elaboración, tramitación institucional y respaldo de los agentes económicos y sociales de este Plan ha sido la Concertación Social Canaria plasmada en el «Acuerdo por el Empleo, desde la solidaridad y la competitividad»¹⁷. El último acuerdo, suscrito el 17 de diciembre de 1997, tiene vigencia hasta el año 2000 y se ha denominado «Pacto Canario por el Fomento del Empleo Estable y la Iniciativa Empresarial»¹⁸.

La Consejería de Empleo y Asuntos Sociales, y los agentes económicos y sociales integrantes de la Comisión de Seguimiento del PIEC evalúan y actualizan este plan anualmente, teniendo en cuenta las directrices establecidas desde la Unión Europea.

¹⁷ Publicado en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Canarias, el 23 de diciembre de 1994 (Consejería de Trabajo y Función Pública, 1995).

¹⁸ Consejería de Empleo y Asuntos Sociales (1997a).

La financiación por programas quedó presupuestada entre 1996 y 2001, datos que se recogen en el cuadro nº 5.5. La firma de los acuerdos de cofinanciación Canarias-Estado se realizó el 25 de marzo de 1997. En esta fecha se fijó una aportación inicial, con cargo a los Presupuestos Generales del Estado, durante cinco años (1997-2001), de 20.000 millones de pesetas para cada ejercicio; aunque en 1998 se logró una ampliación financiera del Estado de 1.354 millones de pesetas complementaria a la aportación fijada inicialmente. El Gobierno de Canarias aportaría la cuantía de 8.500 millones de pesetas anuales, desglosada según se observa en el cuadro nº 5.6.

Cuadro nº 5.5
Distribución por programas de la financiación del PIEC (1996-2001)

PROGRAMAS	ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO (FINANCIACIÓN PIEC) (1)	%	GOBIERNO DE CANARIAS (PRESUPUESTOS) (1)	%	TOTAL (1)	%
Programa Territorial de apoyo al empleo y la formación	15.546	11	12.000	8	27.546	19
Programa Territorial de apoyo al empleo, a empresas, nuevas actividades productivas y de servicios	47.401	33	7.836	6	55.237	39
Programa Territorial de formación	15.354	11	12.161	8	27.515	19
Programa de integración social	22.000	15	10.580	8	32.580	23
Total	100.301	70	42.577	30	142.878	100

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales (1997c) (1) En millones de pesetas

Cuadro nº 5.6
Aportación de la Comunidad Autónoma de Canarias al PIEC
para 1997, según Consejerías

CONSEJERÍA	OBJETIVO	PRESUPUESTO	%
Empleo y Asuntos Sociales	Fomento del empleo. Formación continua y formación profesional ocupacional.	3.876.890.000	46
Educación	Infraestructuras educativas.	2.860.110.000	34
Economía y Hacienda	Fomento de actividades empresariales. Potenciación de nuevos sectores productivos.	387.000.000	4
Industria y Comercio	Proyectos de cooperación empresarial. Apoyo a PYMEs.	1.069.000.000	12
Turismo y Transportes	Apoyo a PYMEs de transportes. Competitividad empresas turísticas.	307.000.000	4
Total		8.500.000.000	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos en el anexo II del Acuerdo de Cofinanciación Canarias-Estado del PIEC (Consejería de Empleo y Asuntos Sociales, 1997b)

El objetivo fundamental del PIEC¹⁹ es fomentar el crecimiento económico y generar empleo mediante el establecimiento de nuevas líneas e iniciativas empresariales y la mejora de la estructura de las empresas existentes. Por ello, este plan incluye la creación de redes locales y comarcales destinadas a promover el desarrollo local y la mejora de la formación profesional.

En el cuadro nº 5.7 pasamos a detallar los programas del PIEC.

Además de los programas generales, se crean programas complementarios, cuya evaluación corresponde a la Comisión de Seguimiento del PIEC; las medidas tomadas en dichos programas complementarios se han resumido en el cuadro nº 5.8.

¹⁹ El documento del PIEC (Consejería de Trabajo y Función Pública, 1995) también se puede consultar en www.ceyas.rcanaria.es/piec/Menu.htm

Cuadro n° 5.7
Objetivos por programas del PIEC

PROGRAMAS	MEDIDAS-OBJETIVOS
<p>1. PROGRAMA TERRITORIAL DE APOYO AL EMPLEO Y LA FORMACIÓN</p>	<p>a) Actuar a nivel insular y local para favorecer medidas de empleo y formación en dichos ámbitos.</p> <p>b) Apoyar los nuevos yacimientos de empleo.</p> <p>c) Impulsar el asesoramiento del autoempleo.</p> <p>d) Fomentar iniciativas que mejoren el tejido socioeconómico.</p> <p>e) Promover la adquisición de experiencia profesional de jóvenes, mujeres, parados de larga duración y colectivos, en general, de difícil inserción laboral.</p> <p>f) Definir y coordinar desde el Instituto Canario de Formación y Empleo la participación de la Administración Local en los programas del PIEC y su incidencia en el mercado de trabajo e inserción laboral de jóvenes, mujeres, discapacitados y colectivos de difícil inserción.</p>
<p>2. PROGRAMA TERRITORIAL DE APOYO AL EMPLEO, A EMPRESAS, NUEVAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y DE SERVICIOS</p>	<p>a) Reforzar el papel a desempeñar por las organizaciones empresariales.</p> <p>b) Facilitar un mayor acceso de las PYMEs a los recursos estratégicos de la Sociedad de la Información.</p> <p>c) Impulsar el asesoramiento al autoempleo y a los nuevos yacimientos de actividades que se vinculen al tercer sector económico. Ampliar la cobertura a los nidos de empresas.</p>

	d) Impulsar la creación de servicios de apoyo a las PYMEs.
3.PROGRAMA TERRITORIAL DE FORMACIÓN	<p>a) Elaborar un Plan Canario de Formación Profesional, a través del Consejo Canario de la Formación Profesional.</p> <p>b) Informar sobre la nueva cultura económica y social y ampliar la información estratégica de las empresas.</p> <p>c) Analizar las tendencias empresariales en materia de formación e impulsar la formación especializada de empresarios y emprendedores.</p> <p>d) Priorizar un conjunto de acciones básicas en distintas áreas formativas.</p> <p>e) Impulsar acciones formativas en el seno de las PYMEs.</p> <p>f) Establecer un sistema permanente de evaluación mediante auditorías de calidad continuadas en la formación profesional ocupacional.</p> <p>g) Consolidar una red estable de centros y servicios, públicos y privados, dedicados a la formación profesional, con especial atención a los subsistemas ocupacional y continuo.</p> <p>h) Establecer directrices y ofertas especializadas de formación técnica y profesional en coordinación con el Consorcio de la Zona Especial Canaria (ZEC).</p> <p>i) Propiciar la regulación de becas, en colaboración con la Dirección General de Universidades, que permitan la formación en el exterior de los universitarios.</p>

<p>4.PROGRAMA DE INTEGRACIÓN SOCIAL DE LUCHA CONTRA LA EXCLUSIÓN Y MARGINALIDAD SOCIOLABORAL</p>	<p>a) Estudiar los problemas de exclusión y marginalidad social.</p> <p>b) Diseñar programas formativos de empleo para colectivos de difícil inserción laboral.</p> <p>c) Potenciar el papel de las Organizaciones no Gubernamentales (ONGs) y entidades de carácter social.</p> <p>d) Profundizar en el desarrollo de los programas definidos en el convenio suscrito entre la Comunidad Autónoma, y la Fundación (ONCE) Organización Nacional de Ciegos de España.</p>
--	--

Fuente: Elaboración propia una vez consultado el PIEC (Consejería de Trabajo y Función Pública, 1995)

Cuadro nº 5.8
Objetivos de los programas complementarios del PIEC

PROGRAMAS COMPLEMENTARIOS	MEDIDAS-OBJETIVOS
<p>1.PROGRAMA DE OPTIMIZACIÓN DE LOS RECURSOS TECNOLÓGICOS E INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO TECNOLÓGICO</p>	<p>a) Crear un foro sobre I+DT.</p> <p>b) Impulsar la generación de nuevos yacimientos con alta tecnología.</p> <p>c) Realizar experiencias piloto que permitan evaluar el efecto que las nuevas tecnologías tienen sobre la economía y el empleo.</p>
<p>2.PROGRAMA DE EVALUACIÓN MEDIANTE AUDITORÍAS DE CALIDAD EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL</p>	<p>a) Diseñar sistemas de evaluación de auditorías de formación profesional ocupacional.</p> <p>b) Crear programas piloto sobre auditorías de acciones formativas.</p> <p>c) Ampliar los sistemas de control de calidad al desarrollo de convenios y acuerdos de colaboración con otras entidades públicas y privadas.</p>

3.PROGRAMA ESPECIAL SOBRE MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y MIGRACIONES	<p>a) Fomentar el dinamismo entre los distintos mercados laborales territoriales.</p> <p>b) Intensificar la campaña dirigida a empresarios y trabajadores canarios sobre este asunto.</p>
4.PROGRAMA ESPECIAL DE OPTIMIZACIÓN DE LOS YACIMIENTOS PRODUCTIVOS Y DE EMPLEO QUE SE PUEDAN VINCULAR AL GASTO PÚBLICO	<p>a) Fomentar acuerdos entre la Administración Pública y los inversores.</p> <p>b) Poner en marcha un proyecto piloto en materia sanitaria.</p> <p>c) Analizar las opciones y yacimientos económicos y su incidencia en la generación de empleo.</p>
5.PROGRAMA DE DINAMIZACIÓN SOCIAL DEL PIEC	Posibilitar una información completa y eficaz e implicar a la sociedad canaria en torno a los objetivos, estrategias y programas del PIEC.
6.PROGRAMA DE COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL Y LUCHA CONTRA EL DUMPING ECONÓMICO Y SOCIAL	<p>a) Analizar la economía sumergida en Canarias.</p> <p>b) Elaborar un Plan Especial de Inspección de la economía sumergida, fraude laboral, siniestralidad y vulneración de las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo.</p>
7.PROGRAMA DE INTERNACIONALIZACIÓN	<p>a) Crear programas de formación en cooperación con África y América latina.</p> <p>b) Intercambiar técnicas con regiones ultraperiféricas de la Unión Europea.</p>

Fuente: Elaboración propia una vez consultado el PIEC en www.ceyas.rcanaria.es/piec/Documento.htm

Se puede apreciar el apoyo que el PIEC concede a la iniciativa empresarial, en general, y a las PYMEs, en particular. Este plan da prioridad a aquellas medidas

destinadas a conseguir una formación altamente especializada, tanto del empresario como de los nuevos emprendedores. Por otra parte, es consciente de que la introducción de nuevas tecnologías en la sociedad produce una ruptura con las estructuras y sistemas productivos tradicionales, pero este hecho también abre nuevas posibilidades a las pequeñas economías insulares, por lo que intenta impulsar nuevos yacimientos de empleo con alta tecnología.

Las medidas de apoyo a las PYMEs se han materializado en una serie de acciones cuyo presupuesto ascendió, en octubre de 1997, a 4.945 millones de pesetas, distribuido por departamentos y acciones según podemos observar en el cuadro nº 5.9.

Cuadro nº 5.9
Medidas de apoyo a las PYMEs (datos de 27/10/97)

DEPARTAMENTO	ACCIONES	IMPORTE (en millones de pesetas)	%
Dirección General de Promoción Económica	Incentivos Económicos Regionales	2.898	59
Consejería de Turismo	Planes de Excelencia	500	10
Consejería de Turismo	Planes de Competitividad	188	4
Dirección General de Promoción Industrial	Iniciativa PYME	1.109	22
Dirección General de Promoción Industrial	Plan de Modernización del Comercio Interior	250	5
Total		4.945	100

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Comisión de Seguimiento del PIEC (Consejería de Empleo y Asuntos Sociales, 1997c)

El Decreto 51/2000, de 10 de abril, crea la Comisión para la Pequeña y Mediana Empresa, la cual se constituye en instrumento que asegura la adecuación y coherencia de las medidas de fomento económico con los planes y programas sectoriales, además, actúa proponiendo a los órganos competentes la adopción de medidas que den impulso, coordinen y evalúen la política de fomento de las PYMEs.

Se desprende del PIEC que el gran reto viene dado por la cualificación de los recursos humanos, tanto en su adecuación a las nuevas tecnologías impuestas en el ámbito laboral, como en el desarrollo de conocimientos y habilidades básicas. En esta línea, la preparación, en concreto de los jóvenes, para emprender una actividad por cuenta propia, como medio para lograr su acceso al mercado de trabajo y aprovechar las potencialidades que puedan poseer, se convierte en un hecho de vital importancia.

Corresponde a la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales, a través del Instituto Canario de Formación y Empleo (ICFEM), y a la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, orientar la educación y la formación reglada y no reglada hacia el desarrollo socioeconómico canario, elevar la formación básica de la población activa, formar a los activos en las competencias claves que les permitan adaptarse a las nuevas situaciones de trabajo, y apoyar la formación continua y el reciclaje profesional en sectores y/o actividades económicas en proceso de modernización o reestructuración productiva.

El Real Decreto 150/1999, de 29 de enero²⁰ traspasa a la Comunidad Autónoma de Canarias la gestión realizada previamente por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación, siendo una de las funciones de este organismo la formación de los empresarios y los nuevos emprendedores. Para desarrollar esta función, en colaboración con entidades patronales y la Asociación de Jóvenes Empresarios de Canarias, se constituyó en el seno del ICFEM una Escuela de Negocios para jóvenes emprendedores con proyectos novedosos, autoempleados y directivos de empresas de economía social.

Respecto al **Plan de Desarrollo Económico de Canarias (PDCAN)**, las perspectivas de futuro le sitúan como un plan de planes que aspira a constituirse en el instrumento de planificación económica y social para la Comunidad Autónoma de Canarias, durante el período 2000-2006.

Su objetivo global es mejorar el nivel económico, el empleo y la cohesión social del archipiélago, favoreciendo el proceso de convergencia con las regiones más desarrolladas de la Unión Europea. Para conseguir este objetivo se ha de crear un clima propicio a la inversión empresarial y a la mejora del capital humano y tecnológico, facilitando el desarrollo de sistemas de formación y educación eficientes y el aumento de la inversión en infraestructuras, innovación y tecnologías.

Sus objetivos específicos son:

²⁰ El traspaso se ha hecho efectivo el 1 de enero de 2000. Consúltense BOE n° 41, de 17 de febrero de 1999 y BOE n° 151 de 25 de junio de 1999.

Objetivo 1. Mejorar la accesibilidad de Canarias al exterior y la integración territorial del archipiélago.

Objetivo 2. Mejorar la competitividad del tejido productivo de la región mediante el apoyo a la localización y al desarrollo empresarial, el impulso de las políticas de I+D, y el desarrollo de la Sociedad de la Información.

Objetivo 3. Promover la generación de empleo²¹ y la cualificación de los recursos humanos mediante la mejora de la calidad de la educación y la formación, y su adecuación al sistema productivo, y mediante el reforzamiento de las políticas de promoción de empleo y su estabilidad.

Objetivo 4. Garantizar la disponibilidad de recursos naturales básicos para el desarrollo económico y promover un uso sostenible del territorio y del medio ambiente.

Objetivo 5. Mejorar la cobertura y la calidad de los servicios públicos vinculados a las personas, para facilitar el asentamiento de actividades productivas y

²¹ Hasta 1999 Canarias recibió recursos por importe de 3.156 millones de pesetas de dos iniciativas comunitarias englobadas actualmente en la iniciativa EQUAL: Iniciativa Empleo (2.167 millones de pesetas) e Iniciativa Adapt (989 millones de pesetas). En cuanto al resto de las Iniciativas Comunitarias obtuvo: Regis (34.709), Leader II (1.972), Pesca (410), Urban (3.840), Pyme (2.527), las dos últimas se incluyeron dentro de Regis II. Los proyectos que Canarias presente dentro del marco de la Iniciativa EQUAL no se pondrán en marcha hasta aproximadamente el 2.001. Estos datos se han obtenido del OBECAN (Observatorio Canario del Empleo, la Formación Profesional y Asuntos Sociales), en www.obecan.ceyas.rcanaria.es

contribuir a extender los efectos redistributivos del crecimiento económico a toda la población.

Las líneas directrices para llevar a cabo el objetivo 3 se centran en:

- a) Mejorar la capacidad de inserción profesional.
- b) Fomentar la capacidad de adaptación al empleo para dar respuesta a los cambios económicos y tecnológicos.
- c) Fomentar y desarrollar el espíritu de empresa, mediante el apoyo a iniciativas de creación y consolidación de pequeñas empresas promovidas por desempleados, y a iniciativas de economía social.
- d) Propiciar una colaboración efectiva de los agentes económicos y sociales en el desarrollo de programas formativos.

El marco financiero de los objetivos del PDCAN se recoge en el cuadro nº 5.10, extraído del propio documento²² (Consejería de Economía y Hacienda, 1999). En este cuadro se puede observar que el 75% del gasto público se destina a los objetivos 3 y 5, y recae el mayor peso en la administración autonómica (77%).

²² Consúltese en www.pygpp.rcanaria.es/document/pdcan.html

Cuadro n° 5.10
MARCO FINANCIERO DEL PDCAN (2000-2006)

OBJETIVOS FINALES/ESTRATEGIAS	GASTO PÚBLICO (en millones de pesetas, a precios de 1999)			TOTAL	% SOBRE TOTAL
	AUTONÓMICO	ESTATAL	LOCAL		
1. Mejorar la accesibilidad de Canarias respecto al exterior y la integración territorial del archipiélago	76.965	374.997	32.568	484.530	10
	%	16	77	7	100
1.1 Mejorar las infraestructuras de transportes y telecomunicaciones	76.965	374.997	32.568	484.530	
2. Mejorar la competitividad del tejido productivo de la región	198.550	147.437	6.114	352.100	8
	%	56	42	2	100
2.1 Fomentar el desarrollo del tejido productivo y la localización de empresas en la región	28.060	11.000		39.060	
2.2 Impulsar las políticas de I+D e Innovación	43.875	41.891		85.766	
2.3 Desarrollar la Sociedad de la Información	13.750	10.000		23.750	
2.4 Apoyar y modernizar el sector agrario	37.619	18.378	4.614	60.611	
2.5 Apoyar y modernizar el sector pesquero	17.713	12.007		29.720	
2.6 Consolidar una actividad turística sostenible y competitiva	39.300	30.977	1.500	71.777	
2.7 Modernizar el sector industrial	9.588	11.592		21.180	
2.8 Fomentar la modernización del comercio	8.644	11.592		20.236	
3. Promover la generación de empleo y la cualificación de los recursos humanos	1.313.244	202.611		1.515.855	33
	%	87	13	100	
3.1 Mejorar la calidad de la educación y la formación y potenciar su adecuación a las necesidades del sistema productivo	1.295.647			1.295.647	
3.2 Reforzar las políticas de promoción del empleo y su estabilidad	17.597	202.611		220.208	
4. Garantizar la disponibilidad de recursos naturales básicos para el desarrollo económico y promover un uso sostenible del territorio y del medio ambiente	174.690	156.790	19.919	351.399	8
	%	50	45	5	100
4.1 Mejorar la disponibilidad de recursos naturales básicos y el tratamiento de los residuos	95.017	92.535		187.552	
4.2 Promover un uso sostenible del territorio y del medio ambiente	79.673	64.255	19.919	163.847	
5. Mejorar la cobertura y la calidad de los Servicios Públicos vinculados a las personas	1.752.328	27.408	68.991	1.848.727	41
	%	95	1	4	100
5.1 Mejorar la calidad de los servicios y equipamientos colectivos y del bienestar social	1.752.328	27.408	68.991	1.848.727	
TOTAL	3.515.778	909.243	127.592	4.552.611	100
% SOBRE TOTAL	77	20	3	100	

Fuente: Elaboración propia una vez consultado el PDCAN (Consejería de Economía y Hacienda, 1999)

Por último, es preciso señalar que la Dirección General de la Juventud está desarrollando el **Plan Canario Joven**, cuya culminación está prevista para finales del año 2000. El proyecto, iniciado en 1998, pretende diseñar la política de juventud para la Comunidad Autónoma de Canarias. Sus objetivos principales son:

1. Coordinar la política de juventud del Gobierno de Canarias, así como las acciones de las distintas entidades públicas y privadas, y de la iniciativa social dirigida a los jóvenes canarios.
2. Rentabilizar, tanto la utilización de los recursos existentes, como el resultado de dicha utilización.
3. Establecer cauces necesarios para la participación y cooperación de todas las entidades, asociaciones, y colectivos que intervienen en materia de juventud y, especialmente, de los propios jóvenes.

Este plan se inserta en el Plan General de Servicios Sociales de la Consejería de Empleo.

En síntesis, la planificación aquí recogida presta una atención especial al fomento de la capacidad emprendedora. No obstante, las acciones encaminadas a apoyar la creación de empresas, aunque no son escasas, parecen precisar de una política de información que las acerque al empresario y lo motive. Por otra parte, la política educativa habrá de ser el complemento que potencie las actitudes emprendedoras en los jóvenes.

5.3.2 LÍNEAS DE ACTUACIÓN ENCAMINADAS A LOGRAR MAYORES NIVELES DE DESARROLLO LOCAL

En este epígrafe se desarrolla el Programa Iniciativa y Empleo, cuyo antecedente fue el Programa Iniciativas Locales de Empleo, se analizan las tareas llevadas a cabo por las Agencias de Desarrollo Local, y se profundiza en el Programa Escuelas Taller y Casas de Oficios.

En 1.982 el Consejo de la OCDE puso en marcha un programa de acción y cooperación sobre iniciativas locales para la creación de empleo, el **Programa de Promoción de Iniciativas Locales para la creación de empleo (Programa ILE)**. Su objetivo principal fue determinar los medios para estimular la creación de nuevas empresas que, al mismo tiempo, posibilitaran el fomento de nuevos enfoques que permitieran el desarrollo económico y social, a nivel local.

El Programa ILE, desde 1983 en la normativa española, financió iniciativas que generaron empleo mediante la creación de PYMEs que utilizaron recursos de la localidad y

supusieron un esfuerzo innovador en la actividad económica de la zona.

El concepto de ILEs hacía referencia a "acciones de dimensión local que generan empleos útiles y viables, mediante el desarrollo de una variada gama de actividades y de diferentes modelos de empresa de pequeña dimensión" (Informes OCDE, 1989b, p.17). El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales²³ (1999a, p.81) las definió como "proyectos empresariales innovadores, generadores de empleo estable, que utilizan recursos locales ociosos o infrautilizados".

La finalidad de las ILEs fue promover, impulsar y financiar iniciativas emprendedoras que estimularan la actividad económica y el empleo en una determinada localidad, utilizando recursos locales ociosos. Por tanto, sus objetivos generales se dirigieron a detectar y fomentar proyectos innovadores, establecer redes de financiación que apoyaran dichos proyectos, y posibilitar el acceso a los recursos estratégicos de la localidad en la que se desarrollaran (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1999a).

Los proyectos empresariales que se constituían en ILEs eran presentados en la Dirección Provincial del INEM o en los servicios administrativos competentes de las Comunidades Autónomas que hubieran asumido las competencias en materia de empleo²⁴, y debían reunir los siguientes requisitos (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1999a, p.81):

²³La información sobre este tipo de iniciativas se puede consultar en www.inem.es/ciudadano/empleo/empresario/tb7.htm

²⁴ En la Comunidad Autónoma de Canarias, desde 1985 las competencias en materia de empleo están atribuidas al ICFEM.

1. Presentar condiciones de viabilidad técnica, económica y financiera.
2. Generar puestos de trabajo estables.
3. Estar promovidos, participados o cofinanciados por Corporaciones Locales o Comunidades Autónomas.
4. No poseer una plantilla superior a 25 trabajadores.
5. No proceder del cambio de forma jurídica de empresas ya existentes, ni estar participadas en más de una tercera parte de su capital por empresas cuya plantilla fuera superior a 25 trabajadores.

En materia de creación de empresas, las ILEs podían actuar de diferentes formas (Ketter, Petzold y Schlegel, 1987):

1. Descubriendo y llenando pequeños segmentos de la demanda con necesidades específicas del mercado regional.
2. Satisfaciendo vacíos de abastecimiento.
3. Siendo proveedoras de productos o servicios de interés público.

Según Greffe (1988), los tres pilares en los que se asientan las iniciativas locales son:

- a) La coordinación entre los diferentes actores, sean tanto interlocutores privados como públicos, que permita la coherencia en las actuaciones, al mismo tiempo que garantiza la cohesión del territorio.

- b) La inserción en el mercado de trabajo, en especial de los jóvenes, no sólo, mediante la formación, sino también, poniendo de relieve el papel que pueden desempeñar en su localidad.

- c) La organización de los servicios de cara a la innovación y desarrollo para que las empresas tengan garantizado su acceso a los mismos.

A raíz del Plan Nacional de Empleo de 1999, el programa ILEs ha pasado a denominarse Iniciativa y Empleo²⁵ (I+E). Las I+E son proyectos empresariales o empresas generadoras de empleo estable, promocionadas y apoyadas por una Corporación Local o Comunidad Autónoma, que reúnen los mismos requisitos que las ILEs a los que hay que añadir que las empresas de nueva creación han de dirigir su producción de bienes y servicios hacia actividades económicas emergentes o, dentro de una actividad tradicional en la zona, cubrir necesidades no satisfechas en la estructura existente.

La colaboración entre las distintas administraciones resulta fundamental para que este programa o cualquier otra

²⁵ En la Orden de 15 de julio de 1999 se establecen las bases de concesión de subvenciones públicas para el fomento del desarrollo local e impulso de los proyectos y empresas calificadas como I+E (BOE núm.182, de 31 de julio de 1999).

medida encaminada a lograr mayores niveles de desarrollo local sea eficaz.

Este tipo de acciones aumentan su eficacia cuando se llevan a cabo a través de **Agencias de Desarrollo Local (ADLs)**.

Lazarte²⁶ (1998a, p.2) define a las ADLs como "instancias organizadas a nivel local, donde los protagonistas locales en forma concertada y autónoma toman decisiones sobre propuestas e iniciativas de desarrollo económico autosostenido, aseguran al mismo tiempo las condiciones técnicas para viabilizarlas y la movilización de recursos requeridos, con el objeto de brindar oportunidades de acceso al circuito productivo, al conjunto de la población y en particular a la más excluida".

Albuquerque²⁷ (1996, p.59) considera a las ADLs "instituciones de promoción económica concebidas como empresas, que deben actuar como tales, y cuentan con la confianza y la participación del sector empresarial territorial, así como de las entidades financieras y académicas regionales".

Las ADLs, pues, son organizaciones intermedias entre el Estado, el mercado y la sociedad. Sus principales objetivos se dirigen a la orientación e inserción laboral de personas desempleadas, y el impulso del desarrollo empresarial

²⁶ Los tres artículos de Lazarte (1998a, 1998b y 1998c) pueden consultarse en www.ilo.org/public/spanish/65entrep/local/latin.htm
www.ilo.org/public/spanish/65entrep/local/finan.htm
www.ilo.org/public/spanish/65entrep/local/agencia.htm

²⁷ Este artículo de Albuquerque se encuentra en www.netline.cl/riadel/ripap5.htm

orientado a emprendedores potenciales y empresarios establecidos (asesoramiento sobre ayudas y subvenciones, creación de planes formativos, entre otras medidas) (Vázquez Barquero, 1993). Tienen carácter descentralizador, participativo, racionalizador, reconciliador, movilizador de recursos, articulador, sostenible y de bajo costo de implementación.

Aunque son entidades financiadas, en un alto porcentaje, por la administración pública territorial, tienen flexibilidad y autonomía suficiente para desarrollarse con eficiencia en el sistema productivo de la zona.

Las tareas más destacadas de las ADLs se concretan en (Alburquerque, 1996; Vázquez Barquero, 1993):

1. La animación económica, por medio de la promoción del asociacionismo local, la colaboración con distintas organizaciones con el fin de dinamizar los recursos económicos de su entorno y la organización y apoyo de reuniones que posibiliten el intercambio de experiencias.
2. La promoción de proyectos, mediante la realización de acciones de sensibilización que permitan darse a conocer entre los posibles usuarios y concienciar a la sociedad local de su vocación de servicio público, el asesoramiento y asistencia técnica a emprendedores y empresarios, la realización de planes de formación dirigidos a empresas, trabajadores y emprendedores, y la circulación de información sobre el entorno.

Estas tareas son desarrolladas por los Agentes de Empleo y Desarrollo Local, cuya misión principal consiste en colaborar en el fomento e implantación de actividades relacionadas con la creación de empresas generadoras de empleo.

Sin embargo, la puesta en marcha de estas estrategias de desarrollo local se fundamentan en el espíritu emprendedor de la comunidad, en una cultura empresarial que valore el autoempleo (Informes OCDE, 1989b). Esta base cultural se materializa, tanto en aquellos individuos con iniciativa y capacidad innovadora capaces de asumir los riesgos de la puesta en marcha de su negocio (emprendedor schumpeteriano), como en individuos emprendedores por necesidad que, al estar excluidos del mercado de trabajo, intentan establecerse por cuenta propia. Según la OCDE (Informes OCDE, 1989a, p.23), "el espíritu emprendedor comunitario es el motor que activa y aprovecha el potencial propio de una localidad, y que puede permitir el desarrollo generado localmente".

La educación y la formación tienen un papel primordial en el desarrollo local y en el fomento del espíritu emprendedor de la localidad. El hombre tiene una percepción del medio en el que vive y desarrolla su actividad productiva, sin embargo, esta percepción está condicionada al marco económico e institucional predominante. Sin duda, el sistema educativo permite mejorar ese conocimiento.

El nuevo entorno globalizado necesita personas que agudicen su sentido crítico, su capacidad de análisis y de toma de decisiones. La creatividad es esencial para comprender y buscar soluciones a los problemas que se van

planteando. Las actitudes necesarias para participar creativamente en los cambios tecnológicos y en la puesta en marcha de nuevos proyectos es un proceso sociocultural que necesita medidas apropiadas a las características del espacio económico en el que se quiere actuar. Las políticas de desarrollo local pueden favorecer el desarrollo de este tipo de actitudes. La formación es, pues, una vía que permite estimular el espíritu empresarial en la comunidad (Vázquez Barquero, 1997).

A este fin, el papel de las autoridades locales puede consistir en (Informes OCDE, 1989a, p.89):

- a) Averiguar las necesidades de las empresas y de los trabajadores.
- b) Organizar formación especial para proyectos locales de interés comunitario o medioambiental.
- c) Utilizar fondos públicos para la formación de emprendedores y empresarios.
- d) Garantizar que los programas de empleo temporal y comunitario sigan la finalidad formativa prevista en su inicio.
- e) Favorecer la colaboración entre el sistema educativo y la industria.

Los entes regionales y locales son, pues, los órganos responsables de la educación, formación, aprendizaje e inserción profesional. Entre las actuaciones que combinan

empleo y aprendizaje cabe destacar el **Programa de Escuelas Taller**, programa que se enmarca dentro de los planes integrales de empleo, con el objetivo de activar el desarrollo de las comarcas, y generar riqueza y puestos de trabajo.

Las Escuelas Taller se constituyen dentro de un programa público de empleo-formación, cuya finalidad es cualificar a jóvenes desempleados menores de 25 años alternando la formación con la realización de un trabajo productivo y real. Este programa se inició en 1.985, bajo la dirección y control del Instituto Nacional de Empleo²⁸ (INEM), con carácter experimental, como una medida de fomento del empleo juvenil. Desarrolla actividades relacionadas con la rehabilitación del patrimonio, medio ambiente y entorno urbano, y la recuperación de oficios artesanales (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1997).

Las entidades promotoras son los órganos de la Administración del Estado, Corporaciones Locales, Comunidades Autónomas, Organismos Autónomos, Sociedades Estatales, y otros entes del sector público estatal, asociaciones y fundaciones sin fines de lucro, las cuales eligen y presentan las acciones a realizar, y gestionan directamente los proyectos.

²⁸ La gestión en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación ha sido transferida a las Comunidades Autónomas: Cataluña, a partir del 1 de enero de 1998 (BOE núm.180, de 29 de julio de 1997), Galicia, a partir del 1 de enero de 1998 (BOE núm. 235, de 1 de octubre de 1997), Comunidad Valenciana, a partir del 1 de enero de 1999 (BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1998), Canarias, a partir del 1 de enero del 2000 (BOE núm. 41, de 17 de febrero de 1999; BOE núm. 151, de 25 de junio de 1999), Comunidad Foral de Navarra, a partir del 1 de octubre de 1999 (BOE núm. 137, de 9 de junio de 1999) y Madrid, a partir del 1 de enero del 2000 (BOE núm. 28, de 2 de febrero del 2000).

Las Unidades de Promoción y Desarrollo²⁹ (UPD), creadas en 1994, intervienen en el ámbito comarcal y regional en la preparación, acompañamiento y evaluación de los proyectos, descubren las potencialidades de desarrollo y empleo de las comarcas, y elaboran planes integrales de desarrollo sostenible en las áreas de actuación de las Escuelas Taller.

Cuando a lo largo del proceso de empleo-formación se manifiesta la existencia de jóvenes con iniciativas emprendedoras, las entidades promotoras deberán facilitarles los instrumentos adecuados para la puesta en marcha de su negocio; por ello, dichas entidades constituirán un Centro de Iniciativa Empresarial³⁰, cuyas funciones principales en materia de creación de empresas o autoempleo son (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1997):

- a) Detectar y fomentar las iniciativas emprendedoras que se generen en las Escuelas Taller y Casas de Oficios.
- b) Impulsar y apoyar el proceso de creación de empresa o autempleo.
- c) Ayudar con medidas de carácter informativo y formativo a los jóvenes emprendedores.
- d) Colaborar en la búsqueda de financiación alternativa.

²⁹ Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de 3 de agosto de 1994 (BOE núm. 191, del 11 de agosto) y Resolución del Instituto Nacional de Empleo, de 7 de julio de 1995 (BOE núm. 179, de 29 de julio). La Orden de 6 de octubre de 1998 (BOE núm. 259, de 29 de octubre) modifica la del 3 de agosto de 1994.

³⁰ Los Centros de Iniciativa Empresarial se crearon en el mismo año que las UPD, esto es, 1994.

e) Aportar locales para la primera instalación y ofrecer, a tiempo compartido, servicios administrativos comunes a las empresas de nueva creación.

Podemos observar en el cuadro nº 5.11, la evolución entre 1996 y 1998 de los alumnos formados en los programas de Escuelas Taller y Casas de Oficios, según sexo, en Canarias. Según datos obtenidos en la UPD de Tenerife, en marzo de 2000 estaban funcionando 30 Escuelas Taller, con un total de 1.002 alumnos, aunque esta cifra suele oscilar porque algunos de los jóvenes integrantes abandonan el programa de empleo-formación durante el desarrollo del mismo.

Cuadro nº 5.11
Alumnos formados en Escuelas Taller y Casas de Oficios según sexo en Canarias

AÑOS	1996		1997		1998	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Hombres	712	66	498	63	705	61
Mujeres	364	34	288	37	442	39
Total	1.076	100	786	100	1.147	100

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
"Anuario de Estadísticas Laborales"

El crédito global del programa, a nivel nacional, ascendió, en 1999, a 60.400 millones de pesetas. Los Presupuestos Generales del Estado para el año 2000 aumentaron esta cifra, alcanzando 69.748 millones de pesetas, cifra que supone un incremento del 15% respecto de los presupuestos de 1999 (Ministerio de Economía y Hacienda, 2000c; Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1999b).

En general, podemos afirmar que las acciones que hemos ido desarrollando están encaminadas al apoyo a la creación de empresas, y aunque las medidas adoptadas no son escasas, necesitan de una política de información que las acerque al empresario y lo motive.

5.3.3 INICIATIVAS DIVERSAS

Entre las distintas iniciativas puestas en marcha en la Comunidad Autónoma de Canarias se ha de destacar la actuación del **Instituto Tecnológico de Canarias**³¹ (ITC), dependiente de la Consejería de Industria y Comercio del Gobierno de Canarias, cuyo objetivo fundamental es el fomento de la interacción entre los agentes sociales (Gobierno de Canarias, Universidades, otros centros de I+D, empresas públicas y privadas, y las Agencias del Estado y de la Unión Europea) que inciden en el progreso tecnológico, industrial y empresarial de Canarias.

El ITC cuenta con un **Centro de Emprendedores Tecnológicos (CET)**, cuyo objetivo primordial es favorecer y apoyar nuevas iniciativas empresariales que generen empleo y aporten innovación al tejido industrial canario, mediante el uso compartido de equipos y servicios en condiciones económicas ventajosas, el ofrecimiento de un entorno adecuado de cooperación, y la ayuda al inicio y desarrollo de la actividad durante un plazo máximo de 30 meses.

También destaca la actuación de la **Ventanilla Única Empresarial**³² (VUE), ubicada en la Cámara de Comercio, Industria y Navegación.

³¹ www.itc-canarias.org/

³² www.siecan.org/novedades/vue.html

En la VUE se prestan servicios integrados de información, asesoramiento y tramitación administrativa, orientados a la creación de empresas; se ofrece la posibilidad de realizar, en un único espacio físico, los trámites necesarios para la puesta en marcha de la nueva actividad empresarial; por tanto, la VUE permite simplificar el proceso administrativo, expertos de la Administración General del Estado (Agencia Tributaria, Tesorería de la Seguridad Social, y Ministerio de Administraciones Públicas), Gobierno de Canarias, Cabildo Insular, Ayuntamientos, y Cámara de Comercio trabajan coordinadamente, teniendo el emprendedor como interlocutor un funcionario encargado de coordinar la tramitación, el cual lleva el seguimiento de todo el proceso.

Por otra parte, la Universidad de La Laguna ha puesto en marcha la iniciativa **Empresas Jóvenes**³³, a través de la cual un grupo de alumnos puede constituir una empresa cuando el 75% del capital social o empresarial sea propiedad de los alumnos del centro docente, con la salvedad de que una tercera parte de este porcentaje podrá ser de titularidad ajena a la institución, siempre y cuando hayan finalizado sus estudios en esa Universidad en los dos años anteriores al momento de la petición de la solicitud.

Una vez constituida la empresa, ésta deberá utilizar, como mínimo, el 80% de sus beneficios anuales netos en cursos de formación o reinversión en la mejora de la empresa.

³³ www.ull.es/alumnos/indexej.htm

En cuanto a las vías de financiación utilizadas por las PYMEs, merece la pena destacar que, en Canarias, el capital riesgo es una vía escasamente utilizada por dichas empresas. Con el objetivo de acercar esta forma de financiación a las PYMEs, la empresa pública **SOFESA**³⁴ (Sociedad para el Fomento Económico de Canarias) ha promovido un servicio gratuito denominado ARC (Asesoramiento para la Reestructuración de Capital) que facilita a dichas empresas contactos con inversores del perfil del capital riesgo.

Por último, otras iniciativas que permiten a los emprendedores, en general, y a los jóvenes, en particular, poner en marcha su idea de empresa, al facilitarle el acceso a financiación a bajo coste, son aquellas que se llevan a cabo a través de **Internet**, nuevo yacimiento de autoempleo. Si el proyecto es innovador y se desarrolla a través de la red, las posibilidades de financiación aumentan.

En las diferentes fases del desarrollo de un proyecto empresarial se ha de acudir a especialistas. Previamente a la creación, los foros, las competiciones y las incubadoras situadas en la red ayudarán a contactar con inversores que podrían financiar directamente el proyecto, e incluso su gestión, si la idea empresarial aporta diferencias con las existentes en el mercado, atraen a potenciales consumidores y generan ansias de conocimiento.

Si la empresa está constituida y posee página en Internet, los especialistas ayudarán a contactar con fondos de capital riesgo especializados en tecnología.

³⁴ www.siecan.org/agentes.html

Los Foros³⁵ son espacios físicos virtuales donde los promotores de ideas de negocios desarrolladas para Internet pueden contactar con posibles inversores y empresas de servicios.

En las Competiciones³⁶ se seleccionan planes de negocio innovadores del conjunto de participantes y se les facilita el acceso a los inversores.

Las Incubadoras³⁷ asesoran en la elaboración de un plan de negocios, analizan la viabilidad del mismo, suelen

³⁵ Algunas direcciones de interés:

- **Forvm.org**, presta servicios de asesoramiento a promotores y evalúa proyectos en foros empresariales en la Feria de Inversión Tecnológica (FIFEC) www.forvm.org
- **First Tuesday (FT)**, el primer martes de cada mes en Madrid, Barcelona y Valencia reúne a un promedio de 600 participantes donde los promotores proponen sus ideas a inversores www.firsttuesday.com
- **Centro de Innovación y Creación de Empresa de la Fundación San Telmo/Asociación de Empresas Usuarías de Internet**, este centro ha creado NEOJUEVES, punto de encuentro de ideas y capital, que se celebra los primeros jueves de cada mes en Sevilla www.santelmo.org/50k/index.htm

³⁶ Algunas direcciones de interés:

- **Encuentro Capital/Ideas en Internet Conector I**, Baquia Arnero, filial de Netjuice, celebró este encuentro en el que participaron 90 iniciativas de empresa y se seleccionaron 10 www.baguia.com
- **Start UP 2000**, organizada por McKinsey & Company, consultora especializada en estrategia, pretende crear empresas dentro del ámbito de las economías generadoras de riqueza y empleo www.startup2000.net
- **Ciber reto europeo E-Challenge**, es un concurso de ideas europeo, organizado por E-chron, con el fin de poner en contacto ideas y capital www.echron.com

³⁷ Algunas direcciones de interés:

- **Teknoland e-BIZ**, crea y promueve negocios en la red, identifica posibles oportunidades y las desarrolla para convertirlas en empresas rentables e independientes www.teknoland.com
- **Coverlink**, empresa especializada en servicios de venta a través de correo electrónico que aloja y apoya como incubadora a empresas online www.coverlink.com
- **NetJuice**, es una incubadora de negocios que desarrolla e invierte en iniciativas dirigidas a consumidores y empresas de habla hispana. Estudia las propuestas de proyectos de empresas y da cobertura de incubadora y financiación a los seleccionados www.net-juice.com
- **Digital Mood**, participa en el desarrollo y consolidación de nuevas empresas invirtiendo en nuevos proyectos www.digitalmood.com

participar en el capital social de estas empresas en la fase de lanzamiento y desarrollo empresarial, y aportan soporte tecnológico, estratégico y operativo.

Las iniciativas que aquí se han mencionado representan meros ejemplos de figuras que pueden favorecer la acción emprendedora, en especial en los jóvenes. No están estrictamente vinculadas al ámbito regional, y, por tanto, no deben ser consideradas como las únicas acciones puestas en marcha a este nivel puesto que no se ha realizado un análisis exhaustivo de las mismas.

5.4 REFLEXIONES FINALES

Las empresas y los empresarios aprenden y se comportan en el mercado, no sólo, a través de los costes de transacción, sino también, mediante el aprendizaje histórico, las nuevas tecnologías que se incorporan a la realidad empresarial, y la educación recibida, la cual influye en la cultura empresarial innovadora de un determinado territorio.

El proteccionismo imperante en España antes de la adhesión a la Comunidad Económica Europea (CEE) en 1986, unido al intervencionismo del Estado, influyó decididamente en los empresarios convirtiéndoles en profesionales con altas dosis de conformismo, con poca asunción de riesgo y poco motivados hacia el aumento de la competitividad, en especial de cara a los mercados exteriores. Estos hechos han determinado la pequeña dimensión de las empresas, hecho que explica que la propiedad y la gestión sean funciones asumidas en muchos casos por la misma persona.

La integración en la Comunidad Económica Europea (CEE) posibilitó la apertura al exterior e influyó notablemente en el esfuerzo para igualar las condiciones de vida existentes en España con las del resto de los países integrantes de la misma.

Promover el talento empresarial, pues, va unido a la consecución del crecimiento económico, mediante una política económica acertada, un medio social adecuado, y una cultura de cambio e innovación implantada en la sociedad.

Siguiendo las directrices de la Unión Europea, las medidas de política económica dirigidas al fomento del empleo y al apoyo a la creación de empresas, adoptadas a nivel nacional y autonómico, se desarrollan con mayores posibilidades de éxito en el ámbito local.

Las entidades regionales y locales tienen más facilidades para identificar el potencial de innovación en su territorio y perfeccionarlo, con el objetivo de crear nuevos puestos de trabajo, además de constituirse en proveedores de servicios para la comunidad.

Además, el ámbito local favorece el trabajo en colaboración con los interlocutores locales y grupos de intereses, hecho que contribuye a crear un entorno favorable a la creación de empresas mediante estrategias económicas locales.

Por todo ello, deducimos que el fomento del espíritu empresarial debe realizarse en estos niveles donde las PYMEs y microempresas recién creadas o con fuerte potencial de

crecimiento generen nuevos puestos de trabajo que promuevan el desarrollo del territorio en el que se asienten.

A modo de conclusión podemos afirmar que, a pesar de que las acciones llevadas a cabo a nivel nacional, regional y local se traducen en medidas que intentan potenciar la iniciativa empresarial y el autoempleo, es fundamental incentivar la creación de empresas desde el sistema educativo. Por este motivo es importante abordar contenidos básicos que se concreten en una concepción de la educación muy distinta a la vigente en estos últimos años, que permita afrontar con éxito la competitividad y el aumento creciente de los conocimientos tecnológicos, y en la que la formación permanente juegue un papel primordial.

CAPÍTULO 6

ANÁLISIS DE LA MOTIVACIÓN EMPRESARIAL EN LA POBLACIÓN JUVENIL: RESULTADOS GLOBALES

6.1 INTRODUCCIÓN

Como se ha observado en capítulos precedentes, la creación de empresas ocupa un lugar importante entre las actuaciones a nivel comunitario, nacional y regional. Entre los motivos de este creciente interés se puede señalar, por un lado, la constatación de la importancia que adquieren las capacidades empresariales como parte de los factores que impulsan el crecimiento y desarrollo económico de un determinado país y, por otro, el peso del paro que explica que al encontrarse limitadas las oportunidades de empleo asalariado, los individuos recurran al trabajo por cuenta propia como una salida laboral (Loutfi, 1991).

Este capítulo recogerá los resultados del análisis empírico efectuado a raíz del cuestionario pasado a una muestra de la población juvenil canaria. Concretamente, en el segundo apartado, se realizará un resumen de los datos básicos de la población de las islas. En el tercer apartado, se expondrán los objetivos del trabajo, se plantearán las hipótesis que se han de contrastar a lo largo del estudio, se describirá la población y la muestra, así como las técnicas de selección empleadas y, por último, se recogerán los diferentes instrumentos del análisis, haciendo referencia a la escala y contenido del cuestionario, y a las variables seleccionadas. El cuarto apartado plantea los resultados globales de los cuatro bloques de contenido del cuestionario, constituye, por tanto, una primera aproximación a los resultados por estratos que serán analizados en el capítulo siguiente. Finalmente se presenta una síntesis de los

resultados globales junto con la opinión que este estudio ha suscitado en la muestra de alumnos encuestados.

6.2 LA POBLACIÓN JUVENIL CANARIA: INNOVACIÓN, FORMACIÓN Y AUTOEMPLEO

Antes de formular los objetivos y las hipótesis de esta investigación, expuestos en el apartado siguiente, es conveniente dar una visión general de las características de la población de la Comunidad Autónoma de Canarias y su relación con la actividad económica y el empleo.

6.2.1 INFORMACIÓN BÁSICA DE LA POBLACIÓN JUVENIL

Según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), en 1995 la Comunidad Autónoma de Canarias se situó a la cabeza de las restantes Comunidades Autónomas españolas en cuanto a su índice de juventud, esto es, al porcentaje de población menor de 20 años en relación con la población mayor de 59. En 1996, la población de derecho ascendió a 1.606.549 personas, de las cuales el 37% era menor de 25 años, constituyendo el colectivo de varones jóvenes el 19% y el 18% el de mujeres, como se puede observar en el cuadro nº 6.1. Estos datos nos pueden dar una idea del importante contingente de alumnado demandante de formación existente en Canarias.

Cuadro nº 6.1
Población de derecho según provincia y edad. Canarias 1996

PROVINCIA	0-14	15-19	20-24	TOTAL < 25		25-54		> 55		TOTAL	
	Nº	Nº	Nº	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Santa Cruz de Tenerife	141.109	65.027	71.050	277.186	36	332.553	43	162.725	21	772.464	100
Las Palmas de Gran Canaria	162.477	70.990	81.684	315.151	38	368.183	44	150.751	18	834.085	100
Total	303.586	136.017	152.734	592.337	37	700.736	44	313.476	19	1.606.549	100
HOMBRES											
	Nº	Nº	Nº	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Santa Cruz de Tenerife	71.631	32.966	36.120	140.717	18	165.757	21	73.090	10	379.564	49
Las Palmas de Gran Canaria	83.080	36.222	41.861	161.163	20	187.001	22	69.509	8	417.673	50
Total	154.711	69.188	77.981	301.880	19	352.758	22	142.599	9	797.237	50
MUJERES											
	Nº	Nº	Nº	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Santa Cruz de Tenerife	69.478	32.061	34.930	136.469	18	166.796	22	89.635	11	392.900	51
Las Palmas de Gran Canaria	79.397	34.768	39.823	153.988	18	181.182	22	81.242	10	416.412	50
Total	148.875	66.829	74.753	290.457	18	347.978	22	170.877	10	809.312	50

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Canario de Estadística (ISTAC) "Encuesta de Población de Canarias" EPC 1996.

Los principales problemas con que se encuentran los jóvenes de las islas de cara al logro de un puesto en el mercado de trabajo no se explican únicamente por la existencia de una demanda de trabajo limitada, sino también, por el bajo nivel general de formación y cualificación profesional, y su inadecuación a la oferta de empleo existente.

A principios de los años noventa, el 30% de los jóvenes entre 25 y 29 años no se incorporaba al mercado de trabajo al finalizar sus estudios, y un 30% de jóvenes estudiaba lo cual sumaba un porcentaje total de jóvenes que no tenían independencia económica del 60% (Consejería de Economía y Hacienda, 1999).

El colectivo de jóvenes menores de 25 años encuentra dificultades a la hora de incorporarse al mercado de trabajo, lo que se refleja en la baja tasa de ocupación juvenil, en torno al 32% en 1999. No obstante, según datos recogidos en la Encuesta de Población Activa¹ (EPA), la disminución del desempleo se ha constatado especialmente con la caída de la tasa de paro juvenil entre 1995 y 1999, que se ha reducido en 13 puntos, principalmente en el colectivo de 16 a 19 años.

La diferencia en las tasas de paro según sexo, sin embargo, se ha incrementado en los últimos años, afectando negativamente a la mujer. En el cuadro nº 6.2 se puede

¹ Según datos del INE, recogidos en la EPA, en el primer trimestre del año 2000, el número de parados, a nivel nacional, ascendió a 2.510,1 (miles de personas), situándose la tasa de paro en 15%. En Canarias, la cifra se elevó a 102,3 (miles de personas), con una tasa de paro, en la provincia de Santa Cruz de Tenerife, del 15,2% (11,2% hombres y 21,4% mujeres), mientras que en la provincia de Las Palmas de Gran Canaria fue del 14% (10% hombres y 19,6% mujeres).

observar que, en 1999, las mujeres sufrían una tasa de paro 16 puntos superior a la de los hombres.

Cuadro nº 6.2
Tasa de paro de la población menor de 25 años. Canarias

AÑO	1995	1996	1997	1998	1999
Menores de 25 años					
Hombres	35,76	32,39	31,97	28,03	20,48
Mujeres	47,05	41,00	39,98	44,98	36,66
Total	40,63	36,25	35,51	35,65	27,83
De 16 a 19 años					
Hombres	53,97	45,00	46,17	45,16	27,68
Mujeres	59,11	63,94	53,94	55,25	45,29
Total	56,59	53,42	49,56	49,32	36,12
De 20 a 24 años					
Hombres	31,82	29,28	27,68	22,77	18,70
Mujeres	43,16	35,44	35,88	42,38	34,25
Total	36,48	32,04	31,31	31,79	25,66

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) "Encuesta de Población Activa"

Nota: La tasa de paro referida a la población mayor de 24 años en 1999 fue 11,68% (7,74% hombres y 17,77% mujeres)

Por otra parte, el crecimiento anual medio de los activos se ha situado en torno al 2% en el período 1976-1996; a esta situación ha contribuido la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, la entrada de jóvenes procedentes del <<boom>> demográfico de Canarias de 1955-1975, y la inmigración laboral. Según datos del Instituto Canario de Estadística (ISTAC), las previsiones para el período 2006-2010 fijan el incremento de la población activa en un 24% respecto a la del año 1991.

En 1996, la población activa de la Comunidad Autónoma de Canarias ascendió a 698.647 personas, de las cuales el 75% estaba ocupada (véase cuadro nº 6.3), apreciándose en las dos

provincias que forman dicha Comunidad una proporción similar en el número de ocupados y parados.

Cuadro nº 6.3
Población activa de la Comunidad Autónoma de Canarias en 1996

POBLACIÓN ACTIVA	PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE	%	PROVINCIA DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA	%	TOTAL CANARIAS	%
Ocupados	248.470	75	272.522	74	520.992	75
Parados (primer empleo)	21.811	7	26.194	7	48.005	7
Parados	60.664	18	68.986	19	129.650	18
Total	330.945	100	367.702	100	698.647	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Canario de Estadística (ISTAC) "Encuesta de Población de Canarias" EPC 1996.

Si nos centramos en la provincia de Santa Cruz de Tenerife, podemos comprobar, en los cuadros nº 6.4 y 6.5, que, en 1996, más de las dos terceras partes de la población activa de dicha provincia (86%) mantenía niveles formativos de educación secundaria o inferior, de manera que el 94% de los parados procedía de este colectivo. Resulta especialmente significativo que el 19% de dicha población carecía de estudios o era analfabeta (súmese, en el cuadro nº 6.5, los porcentajes correspondientes a las cuatro primeras columnas). Por otra parte, los parados menores de 25 años representaban el 29% del total y de ellos la práctica totalidad (97%) no tenía estudios universitarios. Cabe señalar que del análisis del cuadro nº 6.5 se deduce que el paro afectaba, en mayor número, a las mujeres que habían accedido a la enseñanza universitaria que a los hombres con el mismo nivel de estudios.

Cuadro nº 6.4
Población activa de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife en
1996 según nivel de estudios

ESTUDIOS	OCUPADOS	% (1)	PARADOS (PRIMER EMPLEO)	% (1)	PARADOS QUE HAN TRABAJADO ANTES	% (1)	TOTAL ACTIVOS	% (2)
Analfabetos	2.362	64	147	4	1.166	32	3.675	1
Sin estudios	37.955	73	2.053	4	12.248	23	52.256	16
Ed. Primaria	33.245	69	3.681	8	11.223	23	8.149	14
Ed. Secundaria y Ens. Especiales	134.824	74	13.999	8	32.604	18	181.427	55
Ens. Universitaria	40.084	88	1.931	4	3.423	8	45.438	14
Total	248.470	75	21.811	7	60.664	18	330.945	100
HOMBRES								
Analfabetos	1.531	63	94	4	797	33	2.422	1
Sin estudios	30.771	75	1.158	3	8.907	22	40.836	13
Ed. Primaria	24.471	71	2.183	6	7.753	23	34.407	10
Ed. Secundaria y Ens. Especiales	86.390	78	6.732	6	17.212	16	110.334	33
Ens. Universitaria	20.330	91	632	3	1.433	6	22.395	6
Total	163.493	78	10.799	5	36.102	17	210.394	63
MUJERES								
Analfabetos	831	66	53	4	369	29	1.253	0
Sin estudios	7.184	63	895	8	3.341	29	11.420	3
Ed. Primaria	8.774	64	1.498	11	3.470	25	13.742	4
Ed. Secundaria y Ens. Especiales	48.434	68	7.267	10	15.392	22	71.093	22
Ens. Universitaria	19.754	86	1.299	6	1.990	8	23.043	8
Total	84.977	70	11.012	9	24.562	20	120.551	37

(1) Porcentaje calculado sobre el total de activos por nivel de estudios.

(2) Porcentaje calculado sobre el total de activos.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Canario de Estadística (ISTAC) "Encuesta de Población de Canarias" EPC 1996.

Cuadro nº 6.5
Número de parados según edad y nivel de estudios en la
Provincia de Santa Cruz de Tenerife en 1996

EDAD	A.	% (1)	S.E.	% (1)	E.P.	% (1)	E.S.	% (1)	E.U.	% (1)	TOTAL PARADOS	% (2)
< 25	54	0	1.981	8	4.282	18	16.785	71	655	3	23.757	29
25-54	689	1	9.128	18	9.297	18	28.375	55	4.447	8	51.936	62
> 54	570	8	3.192	47	1.325	20	1.443	21	252	4	6.782	9
Total	1.313	2	14.301	17	14.904	18	46.603	57	5.354	6	82.475	100
HOMBRES												
< 25	39	0	1.289	10	2.779	22	8.465	66	187	2	12.759	15
25-54	478	2	6.239	21	6.099	21	14.462	50	1.691	6	28.969	35
> 54	374	7	2.537	49	1.058	20	1.017	20	187	4	5.173	7
Total	930	2	10.065	22	9.936	21	23.944	51	2.065	4	46.901	57
MUJERES												
< 25	15	0	692	6	1.503	14	8.320	76	468	4	10.998	14
25-54	211	1	2.889	13	3.198	14	13.913	60	2.756	12	22.967	27
> 54	196	12	655	41	267	17	426	26	65	4	1.609	2
Total	422	1	4.236	12	4.968	14	22.659	64	3.289	9	35.574	43

(1) Porcentaje calculado sobre el total de parados de la provincia de Santa Cruz de Tenerife por edad.

(2) Porcentaje calculado sobre total de parados en la provincia de Santa Cruz de Tenerife.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Canario de Estadística (ISTAC) "Encuesta de Población de Canarias" EPC 1996.

(A) Analfabetos

(S.E.) Sin estudios

(E.P.) Educación primaria

(E.S.) Educación secundaria y enseñanzas especiales

(E.U.) Enseñanza universitaria

En otro orden de cosas, el nivel universitario y la formación profesional presentan una serie de desajustes. Por un lado, entre 1994 y 1998, hubo un crecimiento del número de alumnos matriculados en la Universidad, con los consiguientes

aumentos del número de licenciados universitarios, y desequilibrio entre la oferta de titulados universitarios y la demanda del mercado de trabajo. Por otro lado, la formación profesional en Canarias ha presentado un persistente déficit que, con la entrada en vigor de la LOGSE y la puesta en funcionamiento de los nuevos ciclos formativos, se tiene previsto paliar acercando la enseñanza al mundo empresarial y mejorando su calidad y sus posibilidades de contribuir a la inserción profesional (Consejería de Economía y Hacienda, 1999).

6.2.2 DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN SEGÚN SU SITUACIÓN PROFESIONAL

Como consecuencia de la relativamente baja cualificación existente se acentúan los problemas del mercado laboral canario, al traducirse en desventaja respecto a la oferta foránea más cualificada en aquellos nichos de empleo que requieren especialistas como el turismo y la construcción. Asimismo la escasa formación de emprendedores se refleja en el predominio del empleo asalariado cinco puntos por encima de la media española, en 1999, según datos de la EPA.

Así, la población que trabajaba por cuenta propia en la Comunidad Autónoma de Canarias representaba, en 1996, el 9% (11% hombres, y 6% mujeres) de la población activa, y el número de empresarios menores de 25 años, el 2%; en cuanto a la población por cuenta ajena, alcanzaba el 64%. También es de señalar que, del total de empresarios de la provincia de Santa Cruz de Tenerife, el 3% eran empresarios menores de 25 años (el 1% empleaba personal); y los jóvenes de la misma

edad que trabajaban por cuenta ajena representaban, sobre el total de empleados de la provincia, el 14%, como podemos observar en los datos recogidos en los cuadros nº 6.6 y 6.7.

Cuadro nº 6.6
Población por cuenta propia según edad en 1996. Canarias

Edad	E.P.	% (4)	E.NP.	% (4)	M.C.	% (4)	Total Provincia (3)	% (1)	Total Canarias	% (2)
< 25	302	30	580	59	106	11	988	3	1.886	2
25-54	10.740	44	12.338	51	1.305	5	24.383	75	47.504	9
> 54	2.783	39	4.198	59	154	2	7.135	22	12.826	21
Total	13.825	42	17.116	53	1.565	5	32.506	100	62.216	9
HOMBRES										
< 25	205	31	383	58	72	11	660	3	1.270	2
25-54	8.122	46	8.764	49	887	5	17.773	74	35.347	11
> 54	2.206	40	3.207	58	132	2	5.545	23	10.218	22
Total	10.533	44	12.354	51	1.091	5	23.978	100	46.835	11
MUJERES										
< 25	97	30	197	60	34	10	328	4	616	1
25-54	2.618	40	3.574	54	418	6	6.610	77	12.157	6
> 54	577	36	991	63	22	1	1.590	19	2.608	17
Total	3.292	39	4.762	56	474	5	8.528	100	15.381	6

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Canario de Estadística (ISTAC) "Encuesta de Población de Canarias" EPC 1996.

(E.P.) Empresarios que emplean personal

(E.NP.) Empresarios que no emplean personal

(M.C.) Miembros de cooperativas

(1) Porcentaje calculado sobre el total de empresarios de la provincia de Santa Cruz de Tenerife.

(2) Porcentaje calculado sobre el total de la población activa de la Comunidad Autónoma de Canarias.

(3) Datos referidos a la provincia de Santa Cruz de Tenerife.

(4) Porcentaje calculado sobre el total de empresarios de la provincia de Santa Cruz de Tenerife por edad.

Cuadro n° 6.7
Población por cuenta ajena (empleados fijos y eventuales)
según edad en 1996. Canarias

EDAD	EMPLEADOS FIJOS	% (4)	EMPLEADOS EVENTUALES	% (4)	TOTAL PROVINCIA (3)	% (1)	TOTAL EMPLEADOS CANARIAS	% (2)
< 25	7.798	28	20.381	72	28.179	14	62.630	53
25-54	100.615	61	63.061	39	163.676	78	348.947	67
>54	13.240	77	3.962	23	17.202	8	34.223	56
Total	121.653	58	87.404	42	209.057	100	445.800	64
HOMBRES								
< 25	4.604	28	11.986	72	16.590	13	37.215	55
25-54	64.011	62	39.450	38	103.461	78	222.934	69
> 54	9.791	78	2.745	22	12.536	9	25.293	55
Total	78.406	59	54.181	41	132.587	100	285.442	65
MUJERES								
< 25	3.194	28	8.395	72	11.589	15	25.415	50
25-54	36.604	61	23.611	39	60.215	79	126.013	65
> 54	3.449	74	1.217	26	4.666	6	8.930	58
Total	43.247	57	33.223	43	76.470	100	160.358	62

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Canario de Estadística (ISTAC) "Encuesta de Población de Canarias" EPC 1996.

(1) Porcentaje calculado sobre el total de empleados de la provincia de Santa Cruz de Tenerife.

(2) Porcentaje calculado sobre el total de la población activa de la Comunidad Autónoma de Canarias.

(3) Datos referidos a la provincia de Santa Cruz de Tenerife.

(4) Porcentaje calculado sobre el total de empleados de la provincia de Santa Cruz de Tenerife por edad.

Si observamos el cuadro n° 6.7 destaca el porcentaje de jóvenes menores de 25 años empleados de forma eventual con respecto al número de empleados fijos. Dicha circunstancia explica que en el colectivo de jóvenes de estas edades sea donde se produce la mayor incidencia de pérdidas de empleo.

De alguna forma la precariedad de las contrataciones a la que nos venimos refiriendo puede tener una influencia decisiva en el grado de emancipación de los jóvenes, pues al no gozar de estabilidad laboral tienen menos probabilidades de independizarse económicamente.

Por otra parte, según podemos apreciar en el cuadro nº 6.8, el 70% de los jóvenes ocupados desarrollan su actividad en el sector servicios, en el cual no se observan diferencias significativas por sexo, sin embargo, en el resto de las ramas, a excepción de las actividades no clasificables, las diferencias según sexo son notables.

Cuadro nº 6.8
Población menor de 25 años ocupada según rama de actividad y sexo en 1996. Canarias

ACTIVIDAD / EDAD	16 A 19 AÑOS			20 A 24 AÑOS		TOTAL PROVINCIA (3)		TOTAL CANARIAS	
		Nº	% (1)	Nº	% (1)	Nº	% (1)	Nº	% (2)
Agricultura y Pesca	Total	603	2,0	1.856	6,1	2.459	8,1	5.088	7,6
	Hombres	375	1,2	1.266	4,2	1.641	5,4	3.188	4,8
	Mujeres	228	0,8	590	1,9	818	2,7	1.900	2,8
Industria	Total	396	1,3	1.849	6,1	2.245	7,4	5.124	7,7
	Hombres	314	1,0	1.548	5,1	1.862	6,1	4.240	6,4
	Mujeres	82	0,3	301	1,0	383	1,3	884	1,3
Construcción	Total	626	2,1	2.953	9,7	3.579	11,8	7.226	10,8
	Hombres	609	2,0	2.830	9,3	3.439	11,3	6.917	10,4
	Mujeres	17	0,1	123	0,4	140	0,5	309	0,4
Servicios	Total	3.282	10,8	17.371	57,3	20.653	68,1	47.055	70,5
	Hombres	1.561	5,2	8.709	28,7	10.270	33,9	24.331	36,5
	Mujeres	1.721	5,6	8.662	28,6	10.383	34,2	22.724	34,0
No Clasificable	Total	319	1,1	1.047	3,4	1.366	4,5	2.257	3,4
	Hombres	142	0,5	526	1,7	668	2,2	1.123	1,7
	Mujeres	177	0,6	521	1,7	698	2,3	1.134	1,7
Total	Total	5.226	17,3	25.076	82,7	30.302	100,0	66.750	100,0
	Hombres	3.001	9,9	14.879	49,1	17.880	59,0	39.799	59,6
	Mujeres	2.225	7,4	10.197	33,6	12.422	41,0	26.951	40,4

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Canario de Estadística (ISTAC) "Encuesta de Población de Canarias" EPC 1996.

(1) Porcentaje calculado sobre el total de la población ocupada menor de 25 años de la provincia de Santa Cruz de Tenerife.

(2) Porcentaje calculado sobre el total de la población ocupada menor de 25 años de la Comunidad Autónoma de Canarias.

(3) Datos referidos a la provincia de Santa Cruz de Tenerife.

En cuanto a los jóvenes que forman parte del personal directivo y gerente, hemos de señalar que las nuevas actividades, fundamentalmente en el sector de la Informática, han incidido en el hecho de que el número de jóvenes menores de 25 años, considerados directores o gerentes, sea relativamente significativo (véanse cuadros nº 6.9 y 6.10).

Cuadro nº 6.9
Número de Directores y Gerentes menores de 25 años en 1996.
Canarias

ISLA	16 A 19 AÑOS			20 A 24 AÑOS			TOTAL < 25 AÑOS		
		H	M		H	M		H	M
Tenerife	46	38	8	397	242	155	443	280	163
La Palma	2	1	1	33	24	9	35	25	10
La Gomera	0	0	0	7	5	2	7	5	2
El Hierro	2	2	0	7	5	2	9	7	2
Total Provincia	50	41	9	444	276	168	494	317	177
Total Canarias	74	59	15	797	499	298	871	558	313

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Canario de Estadística (ISTAC) "Encuesta de Población de Canarias" EPC 1996. (H: Hombre y M: Mujer).

Cuadro nº 6.10
Porcentaje de Directores y Gerentes menores de 25 años en 1996. Canarias

ISLA	16 A 19 AÑOS			20 A 24 AÑOS			TOTAL < 25 AÑOS		
		H	M		H	M		H	M
Tenerife	0,1	0,1	0,0	1,1	0,7	0,4	1,3	0,8	0,5
La Palma	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,0	0,1	0,1	0,0
La Gomera	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
El Hierro	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Total Provincia	0,1	0,1	0,0	1,2	0,8	0,4	1,4	0,9	0,5
Total Canarias	0,2	0,1	0,0	2,3	1,5	0,9	2,5	1,6	0,9

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Canario de Estadística (ISTAC) "Encuesta de Población de Canarias" EPC 1996. (H: Hombre y M: Mujer).

Aunque en la Comunidad Autónoma de Canarias, existían, en 1996, 33.591 personas que desempeñaban la función de director o gerente, los cuales representaban el 5% de la población activa, es preciso señalar que únicamente el 2,5% del número de personas que integraban el porcentaje anterior, eran jóvenes menores de 25 años (véase cuadro nº 6.10). En este último caso, los porcentajes de dicha población menor de 25 años no se aplicaron sobre la población activa ni sobre la población ocupada porque no hubieran resultado significativos, sino sobre el total de la población que formaba el grupo de Directores y/o Gerentes.

En cualquier caso, conviene comentar que existen diferencias significativas por grupos de edad y sexo que afectan negativamente a los menores de 20 años y a las mujeres, respectivamente; además, también se desprende de los cuadros anteriores que en la isla de Tenerife se concentra el mayor número de jóvenes con esta profesión (Director y Gerente).

6.3 ESTUDIO EMPÍRICO: OBJETIVOS, HIPÓTESIS, POBLACIÓN, MUESTRA Y VARIABLES SELECCIONADAS

En este apartado se detalla el estudio empírico realizado a la población juvenil de la provincia de Santa Cruz de Tenerife mediante la explicación de los objetivos y las hipótesis del análisis, la descripción de la población y de la muestra, la selección del número de alumnos encuestados que constituyen dicha muestra y los instrumentos utilizados,

esto es, la escala y contenido del cuestionario y las variables del estudio.

6.3.1 OBJETIVOS DEL ESTUDIO

El relativamente bajo nivel educativo, el reducido tamaño de las empresas, la especialización productiva en actividades del sector servicios, y la escasa articulación del mercado interior determinan una baja receptividad hacia la innovación en las empresas canarias.

Esta escasa actividad innovadora puede ser uno de los motivos que limite considerablemente el empleo estable, la adaptación formativa, y el uso de las tecnologías y métodos avanzados de gestión. En este contexto, la colaboración empresarial, a través de redes de información y contacto, habría de constituir un factor importante en la superación de las limitaciones existentes.

En 1999, la microempresa representa en Canarias el 94% del total de empresas, y se estima que genera el 43% del total del empleo. Existe un importante número de trabajadores autónomos, el 47% de las empresas no agrarias carece de asalariados, y, de las que poseen empleados, el 46% tiene menos de 10 trabajadores. Estos datos configuran una estructura empresarial en el archipiélago constituida por pequeñas empresas de carácter familiar con estrategias a corto plazo (véase cuadro nº 6.11). Esta situación explica, en parte, que no se preste la atención precisa, tanto a la formación de directivos como de empleados, y que se aprecien debilidades en la formación para la innovación del tejido productivo.

Cuadro n° 6.11
Número de empresas y asalariados según tamaño de la empresa
en Canarias, 1999

N° DE EMPLEADOS	N° DE EMPRESAS	%	N° DE ASALARIADOS	%
Sin asalariados	56.144	47	56.144	12
1-9	54.825	46	154.100	32
10-49	6.494	6	137.403	28
> 50	971	1	138.097	28
Total	118.434	100	485.743	100

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Directorio Central de Empresas (DIRCE)

Así, los rasgos más sobresalientes de las empresas y los empresarios canarios son²:

- a) El individualismo empresarial, que provoca poca predisposición a cooperar con otras empresas y/o a fusionarse.

- b) Las lagunas formativas y el escaso nivel de formación, en general, que se observa en el manejo deficitario de los recursos internos y de los sistemas de información y comunicación, con lo cual el éxito depende, en mayor medida, de la capacidad y eficacia del empresario.

² Para profundizar en el estudio de la economía y la empresa canaria se puede consultar, entre otros autores, Álvarez Francisco (1978 y 1980); Bonnet Escuela (1999b); Cova Alonso, González Pérez, y Rodríguez Rodríguez (1995); Díaz Rodríguez (1988); Febles Acosta (1992); Godenau, y García Rodríguez (1995); Gutiérrez Hernández, Rodríguez Martín, y Sánchez García (1988); Lastres Segret (1998); Mandakovic, Bethencourt Cejas, Sánchez Pérez y García Pérez (2000); Manrique de Lara Peñate (1993); Medina Hernández (1997); Medina Hernández, González Pérez, y Rodríguez Brito (1995 y 1997); Melchior Navarro, Gutiérrez Pérez, y Oreja Rodríguez (1997); Moreno Becerra (1992); Oreja Rodríguez (1997 y 1999); Rivero Ceballos (1997); Rodríguez Martín y Sánchez Padrón (1978); Rodríguez Martín, y Gutiérrez Hernández (1997); Sánchez Padrón (1995); Varios Autores (1998); Wood Guerra (1995).

- c) La pequeña dimensión de la empresa y el carácter familiar de la misma conducen a que empresario y propietario sean la misma persona, la cual asume riesgos individuales, patrimoniales y profesionales, y ejerce un control estricto sobre la empresa.

- d) Falta de espíritu emprendedor y escasa actitud innovadora.

En resumen, la pequeña dimensión de las empresas canarias y su escasa predisposición a la introducción de innovaciones, la estructura productiva fuertemente concentrada en el sector terciario, la existencia de una alta tasa de desempleo, el bajo nivel de cualificación de la población activa que provoca desajustes al encontrarse con los sectores con mayor potencial de crecimiento, y la problemática de un sistema educativo que no es muy favorable a la actividad empresarial ni proporciona toda la formación que sería necesaria para llevar a cabo una gestión empresarial propicia, son problemas que se han de tener en cuenta a la hora de establecer objetivos prioritarios.

Por estos motivos, teniendo en cuenta que un activo importante de la Comunidad Autónoma de Canarias es la elevada tasa de población joven y que su aprovechamiento está vinculado a la mejora de las cualificaciones profesionales y a la promoción del espíritu emprendedor, reforzar y potenciar la educación y la formación profesional, y fomentar el espíritu empresarial de este colectivo se convierten en objetivos de máxima importancia para conseguir la integración laboral de los jóvenes, y, en definitiva, el desarrollo de esta región.

Partiendo de estas premisas, el trabajo realizado en esta investigación empírica se ha llevado a cabo con un doble objetivo.

- 1) Por un lado, desarrollar el análisis de las respuestas dadas por los alumnos a las preguntas planteadas en el cuestionario, las cuales se han dirigido a la investigación de las actitudes de los jóvenes hacia el trabajo y la creación de empresas.
- 2) Por otro lado, establecer los cimientos para posteriores estudios centrados en los jóvenes, estrato de población que, como hemos observado en anteriores capítulos, habría de tenerse en cuenta para fomentar su contribución activa en la sociedad y potenciar su espíritu de iniciativa, de creatividad y de empresa.

Se pretende, pues, llamar la atención sobre la importancia de este colectivo, los adolescentes, como potenciales creadores y, por tanto, como agentes que pueden contribuir en un futuro al desarrollo socioeconómico de nuestro entorno.

6.3.2 HIPÓTESIS

Como hemos podido constatar en los capítulos precedentes, la creación de empresas es un fenómeno que depende de numerosos factores. Nuestro objetivo es verificar algunas de las hipótesis relacionadas con el efecto que tienen determinadas variables sobre dicho fenómeno en el

colectivo de los adolescentes que aún no ha accedido, o que incluso puede no acceder, a enseñanzas universitarias.

La hipótesis central del estudio que hemos realizado plantea que el centro educativo y el tipo de enseñanza pública (BUP y FP) y privada (BUP) condiciona las actitudes de los alumnos hacia el trabajo y el deseo de crear una empresa. Al mismo tiempo, la variable educativa discrimina a favor de los que han recibido mayor y mejor educación, medida, no sólo, por la calidad pedagógica y cognoscitiva de lo aprendido, y por las características del propio instituto o colegio en el cual se encuentran matriculados, sino también, por el lugar de residencia y por existir antecedentes familiares empresarios.

En general, dos tipos de factores parecen incidir sobre el éxito escolar, factores que años más tarde tendrán consecuencias en el éxito laboral, económico y social (Glasman y Biniaminov, 1981):

1. Las características de los propios estudiantes, tales como la procedencia socioeconómica, las características sociodemográficas de la población escolar del centro educativo y las actitudes de los estudiantes (autovaloración y aspiraciones académicas, por ejemplo).
2. Las características del centro educativo, que se observan, entre otros factores, por las condiciones materiales (instalaciones, equipos), el tipo de organización administrativa y los atributos personales y profesionales del profesorado, tales

como su actitud frente al trabajo y los métodos de enseñanza aplicados.

Partiendo de estas consideraciones, nos hemos centrado en el primer tipo de factores y a partir de ahí hemos establecido las siguientes hipótesis:

Hipótesis 1: Para realizar el estudio de las actitudes de los adolescentes hacia el mundo laboral y la creación de empresas es necesario tomar en consideración las diferencias existentes en el entorno familiar de dichos jóvenes, teniendo en cuenta la isla de residencia y el tipo de centro.

Hipótesis 2: Cualquier actuación que se dirija al fomento de actitudes emprendedoras en los jóvenes debe tener en cuenta el conocimiento que los adolescentes posean de la figura del empresario y la influencia del tipo de centro en dicho conocimiento.

Hipótesis 3: En los adolescentes no se detectan diferencias significativas, según sexo, en las actitudes hacia el trabajo y la creación de empresas.

Hipótesis 4: La actitud hacia el trabajo depende de los valores transmitidos a los jóvenes; en este sentido, el tipo de centro y la enseñanza impartida en ellos condicionan dichas actitudes.

Hipótesis 5: El deseo de establecerse por cuenta propia y crear una empresa depende del tipo de enseñanza que reciben los jóvenes, el carácter emprendedor de los familiares y la isla de residencia.

Hipótesis 6: El deseo de crear una empresa o negocio debe ir acompañado de actitudes favorables al acto de emprender, actitudes que se pueden fomentar en el centro educativo y, por tanto, la existencia de dichas actitudes varía según el tipo de centro elegido y el tipo de enseñanza impartida.

Hipótesis 7: Las motivaciones de los adolescentes hacia la creación de empresas y los elementos que, a su juicio, determinan el éxito de la empresa tienen su raíz en aspiraciones relacionadas con la autorrealización personal, las cuales difieren por tipo de centro.

6.3.3 DESCRIPCIÓN Y SELECCIÓN DE LA POBLACIÓN

Para realizar la presente investigación nos hemos centrado en el conjunto de individuos, matriculados en 3º BUP y 1º FP II, que cursaba estudios durante el curso 96-97 y 97-98, en la provincia de Santa Cruz de Tenerife. La razón por la que se eligieron estos dos niveles educativos fue que estos alumnos, al finalizar el curso anterior, habían realizado la elección entre las diferentes opciones de BUP y las distintas ramas de FP, hecho que les condicionaba en su futura trayectoria educativa y profesional. También es necesario destacar que estos estudiantes, en el momento de la recogida de la información, tienen al menos 16 años, edad mínima necesaria para iniciar la vida laboral.

La población³ a la que fue dirigida la encuesta estaba constituida por 7.685 estudiantes, distribuidos según podemos observar en el cuadro nº 6.12. Debemos hacer una llamada de atención al hecho de que nuestro sistema educativo se encuentra en estos momentos en un proceso de reforma con la entrada en vigor de la LOGSE, la cual coexiste con la LGE de 1970. Al comprobar en la Dirección General de Centros que se tenía previsto extinguir los niveles de 3º de B.U.P. y 1º de F.P.II en las islas de La Gomera y El Hierro a partir del curso 97-98, se consideró conveniente, para dichas islas, pasar los cuestionarios en el curso anterior; por lo que el número de estudiantes y centros de estas dos islas corresponden al curso 96-97. El resto de los cuestionarios referidos a las islas de Tenerife y La Palma fueron realizados en el curso 97-98.

Cuadro nº 6.12
Número de alumnos de la Provincia de Santa Cruz de
Tenerife según tipo de centro e isla

ISLA	PÚBLICO BUP	PÚBLICO FP	PRIVADO BUP	TOTAL
Tenerife	4.205	1.722	824	6.751
La Palma	522	226	-	748
La Gomera	68	50	-	118
El Hierro	61	7	-	68
Total	4.856	2.005	824	7.685

Fuente: Elaboración propia a partir de datos recogidos en la Consejería de Educación, Cultura y Deportes del Gobierno de Canarias (1997 y 1998).

Nota: En este cuadro y los que siguen a continuación aparece Público BUP, Público FP y Privado BUP, se ha de tener en cuenta que en todos los casos hacen referencia a los alumnos de centros educativos que cursaban estudios de 3º de BUP y 1º de FP II.

³ La información sobre la población total de alumnos matriculados en los cursos de 3º de BUP y 1º de FP II se ha obtenido en la Dirección General de Centros dependiente de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes (1997 y 1998); en cuanto al número de centros que impartía dichos niveles, se obtuvo directamente de la Dirección General de Centros, donde tuvimos la posibilidad de acceder a su base de datos.

Destaca la circunstancia de que el Bachillerato en Canarias es proporcionado de modo casi exclusivo por el sector público; no hay que olvidar que Canarias es una de las comunidades con mayor porcentaje de alumnos escolarizados en la escuela pública, y menor porcentaje en la privada (Consejo Escolar de Canarias, 1995a). Para corroborar estas afirmaciones es necesario señalar que, en el curso 97-98, existían 259 centros que impartían Enseñanzas Medias, los centros privados representaban el 11% de este total (Consejería de Educación, Cultura y Deportes, 1998). Sin embargo, esta circunstancia no se observa en el cuadro nº 6.13 porque la implantación sucesiva del Bachillerato LOGSE, en gran número de centros públicos, provoca que la proporción entre centros públicos y privados de BUP, no se adapte a la realidad, pues el curso de 3º de BUP se ha ido extinguiendo progresivamente en los centros públicos dando paso a 1º de Bachillerato LOGSE, mientras que en los centros privados se ha mantenido el antiguo sistema hasta el curso 2000-2001, año obligatorio para su total implantación.

Cuadro nº 6.13
Número de Centros Educativos de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife según isla y tipo de centro

ISLA	PÚBLICO BUP	PÚBLICO FP	PRIVADO BUP	TOTAL
Tenerife	21	21	17	59
La Palma	3	5	-	8
La Gomera	1	1	-	2
El Hierro	1	1	-	2
Total	26	28	17	71

Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida en la base de datos de la Dirección General de Centros de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes del Gobierno de Canarias.

6.3.4 SELECCIÓN DE LA MUESTRA

La diferencia de población existente en cada una de las islas fue el punto de partida para llevar a cabo la selección de la muestra, atendiendo a los dos tipos de estudios mencionados, BUP y FP, con excepción de Tenerife donde, además, se contempló para BUP la enseñanza privada⁴.

El procedimiento de muestreo utilizado fue el Estratificado Proporcional, donde cada uno de los estratos está representado por el tipo de centro e isla. Este método de muestreo probabilístico se basa en la existencia de diversos grupos de población para los que puede ser adecuado mantener su representación. Se comienza realizando un muestreo aleatorio simple, el cual nos permite calcular el tamaño de la muestra, y a continuación se procede a la división entre los diferentes grupos. La afijación proporcional, pues, se basa en el reparto de la muestra entre los estratos, de forma proporcional al tamaño de los mismos, por tanto, nos pareció que el empleo de este procedimiento posibilitaba la representación de los alumnos en los segmentos de población que se deseaban estudiar (Miquel y otros autores, 1996; Zikmund, 1998).

Una vez elegido el procedimiento de muestreo y obtenida la relación de centros en los que se impartían dichos niveles educativos, en la base de datos de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes del Gobierno de Canarias se analizó el mapa escolar elaborado por dicha Consejería para la implantación de la reforma educativa en Canarias, en el

⁴ En las islas menores, esto es, La Palma, La Gomera, y El Hierro, no existían centros privados que impartiesen BUP.

cual se contempla la isla como unidad de trabajo y, dentro de ella, se engloban las distintas áreas educativas; éstas a su vez se separaban en zonas, pudiendo configurarse dentro de las zonas dos o más subzonas.

En la subzona se garantiza, al menos, la Educación Infantil, la Educación Primaria, y la ESO. En la zona, además de estas etapas, se oferta Bachillerato. En el área educativa se imparten, pues, todas las etapas no universitarias, además de disponer de una oferta suficiente y variada de ciclos formativos según las características del entorno; por tanto, el área educativa es el elemento de estudio global (Consejería de Educación, Cultura y Deportes, 1995b). En el cuadro nº 6.14 se relacionan las distintas áreas educativas, según isla, y se han resaltado las localidades en las que se impartían los niveles educativos estudiados.

A continuación, se eligieron los centros de cada una de las áreas, siguiendo el orden del listado facilitado por la Dirección General de Centros. Una vez seleccionados los centros, se procedió a solicitar los permisos correspondientes para proceder a recoger la información. En aquellos casos en los que el centro rehusó colaborar, fue sustituido por otro de características similares hasta completar la muestra. Por otra parte, el mayor número de centros se encuentra concentrado en los municipios de Santa Cruz de Tenerife y La Laguna, debido al tamaño de la población, por ello, el mayor número de alumnos entrevistados corresponden a estas dos localidades.

Cuadro n° 6.14
Áreas educativas de la provincia de Santa Cruz de Tenerife

<u>LA GOMERA</u>	A4-1: toda la isla
<u>EL HIERRO</u>	A5-1: toda la isla
<u>LA PALMA</u>	
	A6-1: Franceses (Garafía), Barlovento, San Andrés y Sauces, Puntallana, Santa Cruz de La Palma , Breña Alta, Breña Baja, Villa de Mazo y Fuencaliente
	A6-2: Garafía (excepto Franceses), Puntagorda, Tijarafe, Tazacorte, Los Llanos de Aridane y El Paso
<u>TENERIFE</u>	
	A7-1: Buenavista del Norte, Los Silos , El Tanque, Garachico , Icod de los Vinos, La Guancha y San Juan de la Rambla
	A7-2: Los Realejos , Puerto de la Cruz y La Orotova (excepto Pino Alto)
	A7-3: Pino Alto (La Orotava), Santa Úrsula, La Victoria, La Matanza, El Sauzal y Tacoronte
	A7-4: Tegueste, La Laguna (excepto Las Carboneras, El Cardonal, Taco y San Matías) y El Rosario (interior del municipio)
	A7-5: Las Carboneras, El Cardonal, Taco y San Matías (La Laguna), Santa Cruz de Tenerife y El Rosario (excepto interior del municipio)
	A7-6: Candelaria , Arafo, Güímar , Fasnia y Arico
	A7-7: Granadilla, San Miguel, Arona , Vilaflor, Adeje , Guía de Isora y Santiago del Teide

Fuente: Elaboración propia una vez consultados los datos de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes del Gobierno de Canarias (1995b)

En cada uno de los centros que formaron parte de la muestra se seleccionaron las aulas al azar, al igual que los alumnos a los que se les administró la encuesta.

Este procedimiento se llevó a cabo hasta completar los 645 cuestionarios, de los cuales resultaron nulos 6, por lo que al final fueron efectivos 639. La muestra, pues, quedó determinada por 639 alumnos, distribuidos según centro educativo y tipo de centro como se observa en el anexo IV, cuadro nº 1, en el cual podemos comprobar que éstos abarcan todas las áreas educativas.

El error de estimación para el total de la muestra, una vez entrevistados los alumnos, es de +/- 3,8%, con un grado de fiabilidad del 95,5%.

El paquete estadístico utilizado para el tratamiento de los datos ha sido el SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) para Windows, versión 9.0.

6.3.5 DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA

Como hemos mencionado anteriormente, el ámbito geográfico en el que se desarrolló la encuesta fue la provincia de Santa Cruz de Tenerife. Podemos observar en los cuadros nº 6.15 y 6.16 el número de alumnos y centros que compone la muestra seleccionada, desglosados según tipo de centro e isla.

La edad de los alumnos encuestados osciló entre los 16 y 23 años, no obstante, el 77% se encontraba dentro de la edad más frecuente en estos niveles (16-17 años). En cuanto al sexo, el 48% eran varones y el 52% mujeres.

La procedencia por islas, dentro de la provincia de Santa Cruz de Tenerife, quedó estructurada, según pudimos observar en el cuadro nº 6.15, en los siguientes porcentajes: 63% de alumnos de la isla de Tenerife, 25% de La Palma, 10% de La Gomera, y 2% de El Hierro, correspondiendo el 44% a centros públicos de BUP, 37% a institutos de FP, y 19% a colegios privados de BUP.

Cuadro nº 6.15
Número de alumnos encuestados en la provincia de Santa Cruz de Tenerife según tipo de centro e isla

ISLA	PÚBLICO BUP		PÚBLICO FP		PRIVADO BUP		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Tenerife	169	26	115	18	119	19	403	63
La Palma	97	15	62	10	-	-	159	25
La Gomera	11	2	50	8	-	-	61	10
El Hierro	9	1	7	1	-	-	16	2
Total	286	44	234	37	119	19	639	100

Cuadro nº 6.16
Número de centros encuestados en la provincia de Santa Cruz de Tenerife según tipo de centro e isla

ISLA	PÚBLICO BUP		PÚBLICO FP		PRIVADO BUP		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Tenerife	8	32	5	20	4	16	17	68
La Palma	2	8	2	8	-	-	4	16
La Gomera	1	4	1	4	-	-	2	8
El Hierro	1	4	1	4	-	-	2	8
Total	12	48	9	36	4	16	25	100

Los alumnos que forman la muestra representan el 8% de la población objeto del estudio; y del total de centros educativos, fue seleccionado el 35% de los centros que en ese curso escolar impartían tales enseñanzas y niveles.

6.3.6 ESCALA Y CONTENIDO DEL CUESTIONARIO

Al comenzar el curso 96-97 se llevó a cabo una encuesta piloto para poner a prueba el cuestionario y comprobar la existencia de posibles errores en su construcción; al no detectarse ninguna anomalía en las respuestas se consideró definitivo para la investigación que se iba a iniciar. Es necesario resaltar el hecho de que el cuestionario ha sido contestado por adolescentes cuya vinculación al mundo laboral es prácticamente inexistente, por lo que el lenguaje utilizado debía resultarles fácilmente comprensible.

El cuestionario quedó estructurado en cuatro bloques de contenidos (véase anexo V):

- a) Aspectos sociales y territoriales, centrados en la edad, sexo, isla, nivel de estudios del padre y de la madre, otros estudios que desean cursar en un futuro, y antecedentes familiares con empresa.
- b) Conocimiento del concepto de empresario y trabajador autónomo debiendo definir cada uno de estos conceptos en preguntas abiertas, y contestar preguntas relacionadas con la necesidad de tener una carrera universitaria para ser emprendedor, las asignaturas más acordes con la actividad del empresario, la finalidad de la empresa, y la identificación del empresario con el profesional independiente.
- c) Actitudes de los jóvenes frente al trabajo, analizadas según diferentes factores, tales como la

valoración que en opinión del alumno efectúa el empresario a la hora de contratar a un nuevo trabajador, los que justifican que se gane más en el desempeño de una actividad profesional, la valoración realizada por los alumnos sobre el puesto de trabajo, y los factores que influyen en el éxito profesional.

- d) Actitudes de los jóvenes hacia la creación de empresas, para lo cual se les encuestó sobre las preferencias de trabajar por cuenta propia o por cuenta ajena, obtener un sueldo fijo o en función del rendimiento, trabajar como funcionario o en una empresa privada, el deseo de crear una empresa, los motivos por los que lo harían, y los elementos necesarios para triunfar a la hora de crearla.

Las preguntas que se han utilizado en la encuesta pueden clasificarse en dos tipos:

1. Preguntas abiertas, en las que los alumnos, a través de una respuesta espontánea y sin estar influidos por ninguna orientación, respondían con total libertad a determinadas cuestiones.
2. Preguntas cerradas con respuestas sugeridas, en las que se les pedía escoger entre diversas alternativas. Dentro de estas cuestiones distinguimos entre:
 - a) Preguntas dicotómicas, en las que se les pedía escoger entre dos alternativas.

- b) Preguntas de opción múltiple, mediante las cuales el alumno elegía la respuesta entre un conjunto de alternativas.
- c) Preguntas de respuestas múltiples, donde se puede elegir más de una respuesta.
- d) Preguntas mixtas, en las que se combinan las diferentes opciones con alternativas abiertas, con el fin de poder completar la información.

El cuestionario consta de 25 preguntas de las que no hubo que despreciar ninguna respuesta que hubiera desvirtuado el resultado global del mismo, ya que todas ellas se conformaban dentro del contexto esperado; en consecuencia, todos los cuestionarios (los 639 efectivos) han tenido validez para su tabulación.

6.3.7 VARIABLES DEL ESTUDIO

Las variables con las que se trata de poner a prueba las hipótesis planteadas en el segundo apartado de este capítulo, se relacionan a continuación en el cuadro nº 6.17.

Cuadro n° 6.17
Variables del análisis

1) Entorno familiar	<ul style="list-style-type: none"> a) Nivel educativo del padre b) Nivel educativo de la madre c) Antecedentes familiares con empresa d) Otros estudios que desean realizar e) Isla de residencia f) Tipo de centro
2) Conocimiento de la figura del empresario	<ul style="list-style-type: none"> a) Definición de trabajador autónomo b) Definición de empresario c) Finalidad última de la empresa d) Estudios del empresario e) Identificación del empresario con el profesional independiente f) Asignaturas relacionadas con la actividad g) Tipo de centro h) Centro educativo i) Área educativa
3) Actitudes hacia el mercado de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> a) Sexo b) Tipo de centro c) Centro educativo d) Área educativa e) Deseo de trabajar por cuenta propia o ajena f) Deseo de percibir un sueldo fijo o en función del rendimiento g) Preferencias por ser funcionario o trabajar en una empresa privada h) Características del trabajador que el empresario valora al contratar i) Características que justifican que se gane más en un puesto de trabajo j) Razones por las que se valora un trabajo k) Rasgos del trabajador que influyen en el éxito profesional
4) Vocación empresarial	<ul style="list-style-type: none"> a) Tipo de centro b) Centro educativo c) Área educativa d) Sexo e) Antecedentes familiares f) Isla de residencia g) Deseo de trabajar por cuenta propia o ajena h) Deseo de percibir un sueldo fijo o en función del rendimiento i) Preferencias por ser funcionario o trabajar en una empresa privada j) Deseos de crear una empresa

5) Actitudes que favorecen el espíritu emprendedor	a) Tipo de centro b) Centro educativo c) Área educativa d) Sexo e) Características del trabajador que el empresario valora al contratar f) Características que justifican que se gane más en un puesto de trabajo l) Razones por las que se valora un trabajo m) Rasgos del trabajador que influyen en el éxito profesional
6) Motivos y elementos que favorecen la creación y pervivencia de la empresa	a) Tipo de centro b) Centro educativo c) Área educativa d) Sexo e) Motivos para crear una empresa f) Elementos necesarios para triunfar en la creación

Nota: En la segunda columna, además de relacionar las variables utilizadas para realizar el estudio indicado en la primera columna, se han incluido aquellas variables que han servido para segmentar el análisis desarrollado en el capítulo 7.

6.4 RESULTADOS GLOBALES

A continuación se procede a explicar los resultados globales de la muestra realizando un análisis de frecuencias y separando los cuatro bloques de contenido mencionados en el apartado anterior.

6.4.1 ASPECTOS SOCIALES Y TERRITORIALES

Concretamente este punto se centra en el estudio de los resultados globales correspondientes a las siguientes variables: nivel educativo del padre y de la madre, otros estudios que desean cursar cuando finalicen los actuales y familiares que posean una empresa o negocio. Las variables

edad, sexo, isla de residencia y tipo de centro fueron desarrolladas cuando se realizó la descripción de la muestra.

Respecto al nivel educativo de los padres, puede observarse en el cuadro n° 6.18 que, tanto en el caso del padre como de la madre, 4 de cada 5 alcanzan como máximo el nivel de estudios secundarios, siendo hasta este nivel, superior en las madres que en los padres. También merece la pena destacar que más de la mitad de los padres de los alumnos encuestados no poseen estudios o éstos son primarios. Por otra parte, el 18% de los padres y el 13% de las madres poseen estudios universitarios.

Cuadro n° 6.18
Niveles educativos del padre y de la madre

NIVEL EDUCATIVO DEL PADRE	Frecuencia	%	% acumulado
Sin estudios	95	15	15
Primarios	230	36	51
Bachillerato	158	25	76
FP	39	6	82
Diplomatura	40	6	88
Licenciatura	77	12	100
Total	639	100	
NIVEL EDUCATIVO DE LA MADRE	Frecuencia	%	% acumulado
Sin estudios	89	14	14
Primarios	268	42	56
Bachillerato	177	28	84
FP	23	3	87
Diplomatura	43	7	94
Licenciatura	39	6	100
Total	639	100	

El bajo nivel de estudios de los padres contrasta con el deseo de los alumnos encuestados de ampliar sus estudios, una vez finalicen los de grado medio; la proporción es 9 de cada 10 entrevistados.

Cuadro n° 6.19
Otros estudios que desean cursar cuando finalicen los
actuales

OTROS ESTUDIOS	Frecuencia	%	% acumulado
Licenciatura	254	40	40
Diplomatura	128	20	60
Otros estudios	185	29	89
Ningún otro	72	11	100
Total	639	100	

También, es preciso señalar que, el 44% de los jóvenes encuestados tiene algún familiar que posee una empresa o negocio propio, siendo el propietario el padre (19%), la madre (4%), el hermano/a (3%) o algún familiar cercano (18%).

6.4.2 CONOCIMIENTO DEL CONCEPTO DE EMPRESARIO Y TRABAJADOR AUTÓNOMO

Como primera aproximación hacia el estudio que se quería enfocar fue necesario saber el grado de conocimiento que los encuestados tenían sobre la figura del trabajador autónomo y del empresario. Con determinados matices, si comparamos las respuestas que se desprenden de los cuadros n° 6.20 y 6.21, que a continuación se observan, se comprueba que, alrededor del 80% de los alumnos entrevistados tiene una idea bastante aproximada, tanto del concepto de <<trabajador autónomo>>, como de <<empresario>>. No obstante, aunque las respuestas residuales manejan conceptos equívocos, destaca la existencia de un mayor número de alumnos que define con mayor exactitud el concepto de trabajador autónomo que el concepto de empresario.

Cuadro n° 6.20
Concepto de trabajador autónomo

DEFINICIÓN DE TRABAJADOR AUTÓNOMO	FRECUENCIA	%	% ACUMULADO
Persona que crea su propio trabajo y cobra según rendimiento	472	74	74
Propietario de una empresa o negocio	58	9	83
Persona que dirige una empresa, toma decisiones y tiene gran dedicación	3	1	84
Persona que trabaja para el Estado	6	1	85
Persona que trabaja para otros	23	4	89
Persona que trabaja en su Comunidad Autónoma	15	2	91
Persona con sus propias ideas políticas	2	0	91
NS/NC	60	9	100
Total	639	100	

En otros estudios realizados por diversos autores a otros estratos de población, la definición del empresario <<ser dueño de la empresa>> alcanza porcentajes superiores a los observados en este trabajo, como se puede apreciar en el cuadro n° 6.21 (55%, si consideramos la segunda respuesta, esto es, <<persona que invierte y arriesga su capital>>). En concreto, el estudio realizado por Sanz de la Tejada (1988), en el que se analizan los rasgos de la empresa en España, señala que el 72% de los encuestados (personas mayores de 21 años) considera al empresario el dueño de la empresa, porcentaje que es 18 puntos superior al contestado por los adolescentes, lo cual podría interpretarse como una consecuencia de la edad de los entrevistados.

Cuadro n° 6.21
Concepto de empresario

DEFINICIÓN DE EMPRESARIO	FRECUENCIA	%	% ACUMULADO
Persona que crea una empresa o negocio y gana mucho dinero	345	54	54
Persona que invierte y arriesga su capital	5	1	55
Persona que dirige una empresa y trabaja en equipo	149	23	78
Persona que trabaja en una empresa	88	14	92
Persona con carrera universitaria	7	1	93
NS/NC	45	7	100
Total	639	100	

En cuanto a la finalidad última de la empresa podemos observar, en el cuadro n° 6.22, que las respuestas de los alumnos encuestados se encuentran bastante repartidas entre los conceptos <<producir bienes>>, <<crear puestos de trabajo>>, y <<enriquecer al empresario>>. La creación de puestos de trabajo es considerada en otros estudios (Sanz de la Tejada, 1988), una de las primeras finalidades, tanto de la gran empresa como de la PYME.

Cuadro n° 6.22
Finalidad última de la empresa

FINALIDAD	Frecuencia	%	% acumulado
Producir bienes	249	39	39
Crear puestos de trabajo	227	36	75
Enriquecer al empresario	162	25	100
NS/NC	1	0	100
Total	639	100	

Con respecto a la necesidad de estudiar una carrera universitaria para poder crear una empresa, el 80% de los alumnos no considera importante esta circunstancia (véase cuadro n° 6.23). Collins, Moore, y Unwalla (1964), al señalar, entre otras características del empresario, la independencia y la dificultad de mantener relaciones de subordinación con respecto a las autoridades académicas o familiares, explican que dichos rasgos son una de las causas del bajo nivel de educación formal que posee. No obstante, en los últimos años se observa una tendencia a que el nivel educativo de los empresarios sea cada vez mayor.

Cuadro n° 6.23

¿Es necesaria una carrera universitaria para ser emprendedor?

TÍTULO UNIVERSITARIO	Frecuencia	%	% acumulado
Si	123	19	19
No	513	80	99
NS/NC	3	1	100
Total	639	100	

Por otra parte, el 61,5% de los alumnos considera que el profesional independiente que tiene consulta o despacho privado (médico, abogado, arquitecto, entre otros) es un empresario, como se puede apreciar en el cuadro 6.24.

Cuadro n° 6.24

¿Un profesional independiente es un empresario?

PROFESIONAL INDEPENDIENTE=EMPRESARIO	Frecuencia	%	% acumulado
Si	393	61,5	61,5
No	246	38,5	100,0
Total	639	100,0	

Para terminar este bloque de preguntas, podemos comprobar, en el cuadro n° 6.25, que las asignaturas consideradas por los alumnos importantes para desempeñar la actividad del empresario son, en primer lugar, Matemáticas y Estadística que, conjuntamente, suponen el 60% de las respuestas, le sigue Contabilidad (11%), y en tercer lugar, Prácticas de Oficina y Organización del Trabajo (9%).

Cuadro n° 6.25
Asignaturas relacionadas con la actividad del empresario

ASIGNATURAS	Frecuencia	%	% acumulado
Matemáticas y Estadística	385	60	60
Contabilidad	70	11	71
Prácticas de Oficina y Organización del Trabajo	55	9	80
Ciencias Sociales	37	6	86
Idiomas extranjeros	21	3	89
Lengua y Literatura	17	3	92
Derecho Administrativo	13	2	94
Tecnología	5	1	95
Informática	4	1	96
Cálculo Mercantil	3	0	96
NS/NC	29	4	100
Total	639	100	

6.4.3 ACTITUDES DE LOS JÓVENES HACIA EL TRABAJO

En este bloque se aborda el conocimiento de los alumnos sobre las actitudes que rodean el trabajo y el entorno profesional.

A la pregunta ¿Qué factores consideras que el empresario valora más a la hora de contratar a un nuevo trabajador?, podemos observar, en el cuadro n° 6.26 (véase también anexo VI, gráfica n°1), que las respuestas sitúan, en primer lugar,

<<responsabilidad>> (26%), en segundo lugar, <<formación>> (23%), y en tercer lugar, <<experiencia>> (14%). Destacamos que sólo el 6% de los encuestados considera que los empresarios prefieren gente joven para cubrir sus puestos de trabajo. Estos resultados se aproximan a los obtenidos en un estudio realizado por Díaz Pérez y Cabrera Sánchez (1997), en el que se entrevistaba a las asociaciones empresariales canarias de los sectores de servicios e industria sobre las cualidades personales más valoradas a la hora de la contratación; en dicho estudio, las respuestas destacaron, por orden de importancia, <<iniciativa>>, <<responsabilidad>>, <<experiencia>> y <<capacidad de trabajo en equipo>>. Al mismo tiempo, existen dos diferencias destacables entre los dos estudios:

- 1) Los representantes de las asociaciones empresariales no asignan un papel relevante a la <<formación>> como cualidad personal valorada frente a la valoración que hacen los alumnos.
- 2) Dichos representantes señalan la <<iniciativa>> como cualidad más apreciada, mientras que los alumnos la sitúan en quinto lugar.

Cuadro n° 6.26
Factores que se valoran más al contratar un nuevo trabajador

FACTORES QUE LOS ALUMNOS CONSIDERAN QUE EL EMPRESARIO VALORA MÁS AL CONTRATAR UN NUEVO TRABAJADOR	FRECUENCIA	%	% ACUMULADO	% REAL ⁵
Responsabilidad	490	26	26	78
Formación adecuada al puesto	432	23	49	69
Experiencia en realizar trabajos similares	263	14	63	42
Dedicación	193	10	73	30
Iniciativa	136	7	80	21
Edad (prefieren personas < 25 años)	111	6	86	18
Capacidad de trabajar en equipo	84	4	90	12
Capacidad para adaptarse a los cambios	60	3	93	9
Sexo (prefieren hombres)	54	3	96	9
Capacidad de obedecer órdenes	49	2	98	6
Capacidad de mando	23	1	99	3
Otros	22	1	100	3
Total	1.917	100		300

En cuanto a los factores que justifican que se gane más en un puesto de trabajo, las respuestas obtenidas reflejan, por orden de importancia, los siguientes factores: <<horas de dedicación>> (19%), <<antigüedad>> (18%) y <<rendimiento>> (17%); se observa como entre dichos factores existe una gran proximidad (véase cuadro n° 6.27 y anexo VI, gráfica n°2).

⁵ En este tipo de preguntas se solicitaba al alumno que eligiera, entre las diferentes alternativas, tres factores por lo que el porcentaje real recoge el total de las respuestas, por tanto, sobre 300% y no sobre 100%.

Cuadro n° 6.27
Factores que justifican que se gane más en un puesto de trabajo

FACTORES QUE JUSTIFICAN QUE SE GANE MÁS EN UN PUESTO DE TRABAJO	FRECUENCIA	%	% ACUMULADO	% REAL
Horas de dedicación en la empresa	356	19	19	57
Antigüedad	351	18	37	54
Rendimiento	333	17	54	51
Formación académica	228	12	66	36
Responsabilidad	203	11	77	33
Nocturnidad	107	6	83	18
Riesgo de accidente	95	5	88	15
Iniciativa	59	3	91	9
Creatividad	54	3	94	9
Capacidad para adaptarse a los cambios	39	2	96	6
Compañerismo	32	2	98	6
Obligación de guardar los secretos de la empresa	29	1	99	3
Imagen personal	23	1	100	3
Otros	8	0	100	0
Total	1.917	100		300

Respecto a los factores que estos alumnos valoran más en un trabajo (véase cuadro n° 6.28 y anexo VI, gráfica n°3) sobresalen, con el mismo porcentaje (30%), la <<remuneración o sueldo>> y el hecho de <<ser un trabajo fijo>>, le sigue a continuación el <<prestigio>> (16%), respuestas que coinciden con los análisis sobre la juventud realizados por Torregrosa (1989) y Ruiz Quintanilla (1989).

En relación con este tema, conviene destacar que, en esa etapa de la vida, los jóvenes consideren, en un porcentaje elevado, la estabilidad en el puesto de trabajo como un factor importante; lo que nos lleva a pensar que, además de otras influencias sociales, la escasez de puestos de trabajo entre la juventud sea uno de los motivos por los que este

factor se iguale a la remuneración obtenida, además de la influencia que los padres puedan ejercer en las decisiones de los jóvenes de estas edades.

Cuadro n° 6.28
Factores que los alumnos valoran más en un puesto de trabajo

FACTORES QUE LOS ALUMNOS VALORAN MÁS EN UN TRABAJO	FRECUENCIA	%	% ACUMULADO	% REAL
Remuneración o sueldo	572	30	30	90
Ser un trabajo fijo	565	30	60	90
Prestigio	306	16	76	48
No tener que dar cuenta de tu trabajo ante nadie	193	10	86	30
Trabajar pocas horas	143	7	93	21
Otros	85	4	97	12
No tener responsabilidades	53	3	100	9
Total	1.917	100		300

Por último, en el cuadro 6.29, podemos apreciar los factores que, bajo el punto de vista de los jóvenes, tienen influencia en el éxito profesional: en primer lugar, la <<ambición>> (23%), en segundo lugar, disponer de <<formación adecuada>> (22%), y en tercer lugar, la <<capacidad de trabajo>> (18%), factores que para el 63% de la población encuestada influyen más en la consecución del éxito profesional; además, el 11% de los alumnos sitúa en cuarto lugar la <<iniciativa>> (véase anexo VI, gráfica n°4).

Cuadro n° 6.29
Factores que influyen en el éxito profesional

FACTORES QUE INFLUYEN EN EL ÉXITO PROFESIONAL	FRECUENCIA	%	% ACUMULADO	% REAL
Ambición	449	23	23	69
Formación adecuada	427	22	45	66
Capacidad de trabajo	349	18	63	54
Iniciativa	208	11	74	33
Creatividad e imaginación	159	8	82	24
Influencias	132	7	89	21
Imagen personal	90	5	94	15
Capacidad para adaptarse a los cambios	74	4	98	12
Edad (tener más de 30 años)	16	1	99	3
Otros factores	13	1	100	3
Total	1.917	100		300

6.4.4 ACTITUDES DE LOS JÓVENES HACIA LA CREACIÓN DE EMPRESAS

En el tercer bloque de preguntas, destinadas a analizar el grado de deseabilidad de los adolescentes de crear o fundar una empresa propia, esto es, las actitudes de los encuestados hacia la creación de empresas y el posible grado de iniciativa empresarial de estos jóvenes, se plantearon las siguientes cuestiones.

Respecto a la tendencia o deseo de trabajar por cuenta propia o ajena, y recibir una remuneración o sueldo fijo o según el rendimiento, puede observarse en el análisis de los cuadros n° 6.30 y 6.31, que el 70% prefiere el trabajo por cuenta propia y el 74% obtener un sueldo según su rendimiento.

Cuadro n° 6.30
Trabajo por cuenta propia/cuenta ajena

CUENTA PROPIA/CUENTA AJENA	Frecuencia	%	% acumulado
Trabajo por cuenta propia	449	70	70
Trabajo por cuenta ajena	190	30	100
Total	639	100	

Cuadro n° 6.31
Sueldo fijo o según rendimiento

SUELDO FIJO/SEGÚN RENDIMIENTO	Frecuencia	%	% acumulado
Fijo	168	26	26
Según rendimiento	471	74	100
Total	639	100	

Por otra parte, más de la mitad de los encuestados preferiría trabajar para una empresa privada (véase cuadro n° 6.32), respuesta que se encuentra en franca oposición con un estudio realizado en Canarias sobre actitudes y valores hacia el trabajo de la población, en 1.994, en el cual se ponía de manifiesto que el 39% de las personas que comenzaban su vida laboral prefería ser funcionario público y, entre el colectivo de parados, el 69% no tenía planes de instalarse por cuenta propia (Instituto Canario de Estadística, 1996).

Cuadro n° 6.32
¿Prefieres ser funcionario o trabajar en una empresa privada?

FUNCIONARIO/EMPRESA PRIVADA	Frecuencia	%	% acumulado
Funcionario	240	38	38
Empresa privada	399	62	100
Total	639	100	

Destaca el porcentaje de alumnos entrevistados que estaría dispuesto a crear su propia empresa, porcentaje que supera, en parte, los obtenidos en las cuestiones precedentes, referidas al deseo de trabajar en una empresa privada, trabajar por cuenta propia o recibir un sueldo en función del rendimiento (véase cuadro n° 6.33). En el estudio realizado por Sanz de la Tejada (1988), al que nos hemos referido previamente, el 60% de las personas mayores de 21 años no deseaba ser empresario, pero el 64% consideraba la idea de ser trabajador autónomo.

Cuadro n° 6.33
Número de alumnos que estaría dispuesto a crear una empresa

¿CREARÍAS UNA EMPRESA?	Frecuencia	%	% acumulado
Si	557	87	87
No	79	12	99
NS/NC	3	1	100
Total	639	100	

Es de resaltar que, entre los motivos que aducen para crear su propia empresa (véase cuadro n° 6.34 y anexo VI, gráfica n°5), los encuestados responden más en función del deseo de independencia, -porcentaje que alcanza más del 34%, si unimos las respuestas que engloban <<deseas ser independiente en tu trabajo>> y <<para ser tu propio jefe>>-, que en función del deseo de enriquecimiento, el cual queda relegado al tercer lugar (16%), incluso detrás del deseo de aprovechar los conocimientos adquiridos en la escuela, instituto o universidad (17%).

En este sentido, recientes estudios, acerca de los motivos que incentivan la creación de empresas, destacaron la autorrealización personal, encontrar un empleo, el afán de lucro y la esperanza de conseguir mayores ingresos (Cuervo García, 1995; Genesca Garrigosa y Veciana Vergés, 1984; Lafuente Félez, Salas Fumás y Pérez Simarro, 1985; Romero López, 1990; Rubio López, Cordón Pozo y Agote Martín, 1999; Sanchís Palacio y Redondo Cano, 1997; Sanz de la Tejada, 1988; Veciana Vergés, 1989).

Cuadro n° 6.34
Motivos por los que crearías una empresa

MOTIVOS	FRECUENCIA	%	% ACUMULADO	% REAL
Ser independiente en tu trabajo	399	21	21	63
Aprovechar los conocimientos adquiridos en la escuela, instituto o universidad	326	17	38	51
Tener la posibilidad de ganar mucho dinero	307	16	54	48
Ser tu propio jefe	253	13	67	39
Poner a prueba tus habilidades o destrezas	208	11	78	33
Poder ayudar a tus familiares	167	9	87	27
Te gusta crear cosas nuevas	156	8	95	24
Te gusta el riesgo, la aventura	74	4	99	12
Otros	27	1	100	3
Total	1.917	100		300

La independencia en el trabajo, una de las causas que Shumpeter (1976) consideraba propias de la motivación del empresario, es según Lafuente Félez, Salas Fumás, y Pérez Simarro (1985) una aspiración individual intrínseca, porque pone el acento en el individuo y en su trabajo como fuente última de satisfacción esperada. Collins, Moore, y Unwalla (1964) fueron los primeros en detectar este factor al estudiar la motivación de los empresarios y observar que el

deseo y la necesidad de independencia era el primer motivo por el que creaban su empresa. Genesca Garrigosa y Veciana Vergés (1984), en sus estudios sobre las actitudes hacia la creación de empresas de los estudiantes de ciencias empresariales, de ingeniería y de los directivos de empresa, comprobaron que la independencia personal constituía el principal móvil, respuesta dada, tanto por empresarios reales como potenciales.

El motivo <<tener la posibilidad de ganar mucho dinero>>, es una aspiración extrínseca individual y, al mismo tiempo, organizacional (Lafuente Félez, Salas Fumás, y Pérez Simarro, 1985), es decir, sitúa la satisfacción en los resultados del trabajo, tanto si proviene del propio individuo, como de la coordinación de esfuerzos individuales distintos. Esta respuesta pone de relieve la preocupación de los estudiantes por la incertidumbre que supone concluir los estudios y tener que resolver este tipo de aspectos.

A la pregunta ¿Qué elementos son necesarios para triunfar a la hora de crear una empresa?, el factor humano, representado por la capacidad del empresario para reunir y dirigir un grupo de personas (28%) y para ejercer influencia sobre su entorno (20%), son los elementos considerados de mayor importancia a la hora de asegurar la supervivencia y el éxito en la creación de su empresa. La actividad a la que se dedique la empresa (21%) se sitúa en segundo lugar (véase cuadro nº 6.35 y anexo VI, gráfica nº6).

Cuadro n° 6.35
Elementos necesarios para triunfar a la hora de crear una empresa

FACTORES	FRECUENCIA	%	% ACUMULADO	% REAL ⁶
La capacidad del empresario para reunir y dirigir un buen grupo de personas	358	28	28	56
La empresa se dedica a una actividad rentable	263	21	49	42
La capacidad del empresario para ejercer una influencia sobre el entorno	256	20	69	40
Las cualidades del empresario que revelan una disposición interior	195	15	84	30
La experiencia en la realización de actividades empresariales	112	9	93	18
El nivel de estudios que se adquiere en la escuela, instituto o universidad	81	6	99	12
Otros	13	1	100	2
Total	1.278	100		200

6.5 SÍNTESIS SOBRE LOS RESULTADOS GLOBALES Y ACEPTACIÓN DEL CUESTIONARIO

En resumen, los aspectos más destacados de la información obtenida a raíz de las respuestas dadas al cuestionario, son los siguientes:

- 1) El nivel educativo de los padres es bajo, ya que alrededor del 50% no tiene estudios o éstos son primarios.

⁶ Para poder comprobar si el alumno ponía atención a las preguntas del cuestionario se optó por solicitarle en esta cuestión la elección de dos factores en lugar de los tres que hasta el momento venía realizando, por

- 2) El 60% de los jóvenes entrevistados aspira a realizar estudios superiores.
- 3) El 44% de los adolescentes encuestados tiene algún familiar con empresa o negocio propio.
- 4) El concepto de trabajador autónomo está mejor definido que el concepto de empresario.
- 5) El 80% de los alumnos considera que no es necesaria una carrera universitaria para ser emprendedor.
- 6) El 61,5% entiende que un profesional independiente es un empresario.
- 7) Las actitudes más valoradas por el empresario, a juicio de los alumnos, son: <<responsabilidad>>, <<formación adecuada al puesto>> y <<experiencia en realizar trabajos similares>>.
- 8) Las actitudes que justifican que se gane más en un puesto de trabajo son: <<horas de dedicación en la empresa>>, <<antigüedad>> y <<rendimiento>>.
- 9) Las actitudes más valoradas por los alumnos en un trabajo son: <<remuneración o sueldo>>, <<ser un trabajo fijo>> y <<prestigio>>.

tanto, el porcentaje real recoge el total de respuestas, esto es, sobre el 200%.

- 10) Los factores que más influyen en el éxito profesional son: <<ambición>>, <<formación adecuada>> y <<capacidad de trabajo>>.
- 11) El 70% de los jóvenes entrevistados desea trabajar por cuenta propia.
- 12) El 74% prefiere recibir un sueldo en función del rendimiento.
- 13) Al 62% le gustaría trabajar en una empresa privada.
- 14) El 87% crearía una empresa si tuviera medios para ello.
- 15) El deseo de independencia es el motivo más importante para plantearse la creación de una empresa.
- 16) <<La capacidad del empresario para reunir y dirigir un buen grupo de personas>>, <<la empresa se dedica a una actividad rentable>> y <<la capacidad del empresario para ejercer una influencia sobre el entorno>> son los elementos que, según los adolescentes, ayudan en mayor medida a ser exitoso en la creación de una empresa.

De los datos obtenidos se desprende, en principio, la coherencia de las respuestas analizadas en las distintas cuestiones, pues el hecho de desear un trabajo fijo y bien remunerado no se encuentra en contradicción con el deseo de crear su propia empresa, ya que los alumnos, en el primer

caso, hacen referencia a su actitud hacia el trabajo por cuenta ajena.

A modo de síntesis, parece pertinente destacar que, a pesar del relativamente bajo nivel educativo del grueso de los padres, estos adolescentes tienen aspiraciones e ideas claras sobre las cuestiones de la empresa y, además, manifiestan un gran deseo de independencia; en relación con su edad, el rendimiento económico o factor ganancia destaca como elemento secundario.

Finalmente, quisiéramos destacar que se percibió en los alumnos encuestados un gran interés por el contenido y la finalidad del cuestionario, hecho que se verificó al examinar las respuestas dadas a la pregunta en la que se les solicitaba su opinión. Hemos querido hacernos eco de sus comentarios al finalizar la encuesta, objeto de este trabajo de investigación, en el cuadro nº 6.36. Los adolescentes nos hacen reflexionar sobre sus opiniones, las cuales demuestran el interés e incluso la preocupación de los encuestados por este tipo de temas. Por otra parte, ponen de manifiesto el deseo de que sus ideas e inquietudes sean tenidas en consideración por la sociedad.

Cuadro n° 6.36
Opinión sobre el cuestionario

OPINIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
Interesante, nos hace reflexionar sobre nuestro futuro laboral	308	48	48
Interesante, permite obtener información sobre la juventud	80	13	61
Deberían hacer más cuestionarios a los jóvenes y aconsejarnos	7	1	62
Sencillo y fácil de entender	8	1	63
Gracias por hacerme sentir útil y contar con mi opinión	6	1	64
Muy largo	7	1	65
No entiendo para qué sirve	54	9	74
Enfocado a la Universidad	1	0	74
No es objetivo, sólo habla del empresario	8	1	75
NS/NC	160	25	100

Llama la atención que el 48% de los alumnos entiendan que el cuestionario es interesante y les hace reflexionar sobre su futuro laboral. Esta opinión quizás tenga que ver con la impresión favorable que le causa al joven que le hagan plantearse una salida laboral enfocada hacia el mundo de la empresa y del empresario. Resulta igualmente importante el papel que estos jóvenes asignan a la información en la construcción de su futuro. No obstante, es importante señalar que el 25% de los alumnos entrevistados no quiso expresar su opinión, hecho que puede interpretarse como posible desinterés y desorientación, y que, unido al 9% que opina <<no entiendo para qué sirve>>, supone un porcentaje del 34% que no se debe desdeñar.

CAPÍTULO 7

ANÁLISIS DE LA MOTIVACIÓN EMPRESARIAL EN LA POBLACIÓN JUVENIL DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE: RESULTADOS POR ESTRATOS

7.1 INTRODUCCIÓN

En este capítulo se pretenden verificar las hipótesis planteadas en el capítulo anterior, y, por tanto, comprobar el efecto que determinadas variables producen en las actitudes de los adolescentes hacia el trabajo y la creación de empresas.

Desde la perspectiva de los resultados globales recogidos en el capítulo anterior, y teniendo en cuenta la influencia que poseen las características personales en el acto de emprender, se analizarán, en los siguientes apartados, los bloques de contenido que se comentaron en el capítulo seis, aunque para realizar dicho estudio se efectuará una segmentación por estratos de población. En el segundo apartado, los aspectos sociales y territoriales más destacados de los alumnos encuestados se abordarán según isla de residencia y tipo de centro; el tercer apartado, evaluará el grado de conocimiento que dichos alumnos poseen del empresario y trabajador autónomo, comprobando la influencia del centro educativo y la enseñanza impartida (BUP público y privado, y FP); en el cuarto apartado, se estudiará la posible influencia de las variables sexo, centro educativo, y tipo de enseñanza, en las actitudes de los jóvenes adolescentes hacia el trabajo; en el quinto, se intentará medir hasta qué punto los alumnos consideran deseable crear una empresa o negocio, por estratos de población (sexo, isla de residencia, centro educativo y tipo de centro, y antecedentes familiares); y, por último, se pasará a estudiar, segmentando las respuestas por sexo, y centro educativo y tipo de enseñanza, los motivos que los

adolescentes consideran que les impulsarían a fundar una empresa o negocio propio, y los elementos que, según ellos, influyen y, por tanto, son necesarios para triunfar a la hora de crear y mantener una empresa.

Para llevar a cabo el análisis se utilizarán las tablas de contingencia éstas se emplean para hallar, de forma simultánea, distribuciones de frecuencias de dos variables. También, se realizará la prueba de Chi-cuadrado¹, X^2 , para comprobar si dichas distribuciones se ajustan a una distribución modelo; si la probabilidad obtenida es mayor que 0,05, es decir, si adopta un nivel de significación del 5%, se puede afirmar que las frecuencias observadas siguen la distribución esperada. En este análisis, al buscar las diferencias entre los estratos de la muestra, interesa comprobar si X^2 posee un nivel de significación menor de 0,05, pues demostraría que la distribución observada no se comporta como la distribución esperada, y, por tanto, existirían diferencias importantes entre los estratos analizados.

7.2 ASPECTOS SOCIALES Y TERRITORIALES

Como se ha señalado anteriormente, además de los rasgos propios de cada individuo, la existencia de otros factores de carácter social y territorial pueden influir en el comportamiento de los adolescentes hacia el trabajo y la

¹ El **asterisco** que aparece en determinadas variables y factores, en los cuadros que se observarán en todo el capítulo, indica que el test Chi-

creación de empresas. En nuestra investigación, partimos de la existencia de diferencias importantes en los adolescentes encuestados al tomar en consideración los niveles educativos de los padres, los antecedentes familiares con empresa, y otros estudios que desean cursar, según la isla de residencia, y el tipo de centro en el que estudian los alumnos.

7.2.1 SEGÚN ISLA DE RESIDENCIA

Si realizamos el estudio por islas, podemos observar notables diferencias. No obstante, dado el número de alumnos que contestaron al cuestionario en la isla de El Hierro, número representativo respecto a la población de alumnos que cursaba los estudios de BUP y FP en dicha isla, pero muy bajo si lo que pretendemos es compararlo con los jóvenes de las restantes islas, consideraremos las respuestas poco representativas en términos comparativos.

En los niveles de estudios de los padres destaca el elevado porcentaje de personas con estudios primarios o sin estudios, resaltando de forma espectacular, por una parte, La Gomera, isla a la que corresponde un porcentaje que duplica los resultados de Tenerife y La Palma, y, por otra, El Hierro, 28 puntos por encima de La Palma y 20 por encima de Tenerife; además, en estas dos islas, los niveles de estudios de la madre no superan el Bachillerato o la FP, como podemos ver en el cuadro nº 7.1 (véase también anexo VII, gráficas 1 y 2).

cuadrado (X^2) es significativo, es decir, que se han encontrado diferencias notables entre los estratos analizados.

Estas diferencias porcentuales se corroboran con los resultados de la X^2 , que muestra la existencia de asociación entre ambas variables para un nivel de confianza del 99,9%.

Cuadro n° 7.1
Nivel de estudios de los padres según isla (en porcentaje)

NIVEL DE ESTUDIOS DEL PADRE*	Tenerife	% (1)	La Palma	% (1)	La Gomera	% (1)	El Hierro	% (1)
Sin estudios	16	16	11	11	20	20	19	19
Primarios	33	49	30	41	67	87	50	69
Bachillerato	19	68	47	88	5	92	19	88
FP	8	76	3	91	-	92	-	88
Diplomatura	7	83	5	96	2	94	12	100
Licenciatura	17	100	4	100	6	100	-	100
Total	100		100		100		100	
NIVEL DE ESTUDIOS DE LA MADRE*	Tenerife	% (1)	La Palma	% (1)	La Gomera	% (1)	El Hierro	% (1)
Sin estudios	15	15	9	9	15	15	25	25
Primarios	38	53	35	44	80	95	63	88
Bachillerato	25	78	45	89	5	100	6	94
FP	4	82	4	93	-	-	6	100
Diplomatura	9	91	4	97	-	-	-	-
Licenciatura	9	100	3	100	-	-	-	-
Total	100		100		100		100	

porcentaje acumulado

Nivel de estudios del padre X^2 (15, N=639) = 104,555 $p \leq 0,000$

Nivel de estudios de la madre X^2 (15, N=639) = 86,942 $p \leq 0,000$

En el cuadro n° 7.2 podemos observar que el mayor número de alumnos cuyos familiares poseen una empresa o negocio se concentra en la isla de Tenerife, siendo la isla de la Gomera la que tiene un porcentaje menor. Los datos del análisis del test Chi-cuadrado confirman las diferencias por islas en esta variable (véase anexo VII, gráfica 3).

Cuadro n° 7.2
Familiares con empresa según isla (en porcentaje)

FAMILIARES CON EMPRESA*	Tenerife	La Palma	La Gomera	El Hierro
Si	52	30	26	44
No	48	70	74	56
Total	100	100	100	100

$\chi^2 (3, N=639) = 30,886 \quad p \leq 0,000$

En cuanto a otros estudios que desean cursar, podemos comprobar en el cuadro n° 7.3, que las enseñanzas universitarias (licenciatura y diplomatura) son elegidas de forma mayoritaria en las islas de Tenerife y La Palma, destacando que, en la isla de El Hierro, el 44% de los jóvenes encuestados no desean continuar con los estudios (véase anexo VII, gráfica n° 4).

Cuadro n° 7.3
**Otros estudios que desean cursar cuando finalicen los
actuales según isla (en porcentaje)**

OTROS ESTUDIOS*	Tenerife	La Palma	La Gomera	El Hierro
Licenciatura	47	37	12	6
Diplomatura	24	14	13	12
Otros estudios	19	41	59	38
Ningún otro	10	8	16	44
Total	100	100	100	100

$\chi^2 (9, N=639) = 87,490 \quad p \leq 0,000$

7.2.2 SEGÚN TIPO DE CENTRO

Cuando analizamos estos aspectos por tipo de centro (nivel de estudios de los padres, familiares con empresa y otros estudios que desean cursar), el nivel de estudios de los padres del alumnado de FP, con respecto a los otros dos tipos de centros, presenta un porcentaje acumulado de 67% y 72%, en el caso del padre y de la madre, respectivamente, en el nivel de estudios primarios, observándose, además, que el porcentaje de padres sin estudios supera en 7 puntos el porcentaje correspondiente a los centros públicos de BUP, y en 17 puntos a los de los centros privados de BUP; por otra parte, el número de padres con estudios de diplomatura y licenciatura es más alto en el centro privado (véase cuadro n° 7.4 y anexo VII, gráficas n° 5 y 6).

Cuadro n° 7.4
Nivel de estudios de los padres según tipo de centro (en porcentaje)

NIVEL DE ESTUDIOS DEL PADRE*	PÚBLICO BUP	% (1)	PÚBLICO FP	% (1)	PRIVADO BUP	% (1)
Sin estudios	14	14	21	21	4	4
Primarios	35	49	46	67	18	22
Bachillerato	31	80	20	87	20	42
FP	4	84	7	93	9	51
Diplomatura	8	92	3	96	9	60
Licenciatura	8	100	3	100	40	100
Total	100		100		100	
NIVEL DE ESTUDIOS DE LA MADRE*	PÚBLICO BUP	% (1)	PÚBLICO FP	% (1)	PRIVADO BUP	% (1)
Sin estudios	13	13	20	20	2	2
Primarios	45	58	52	72	17	19
Bachillerato	29	87	20	92	39	58
FP	3	90	3	95	8	66
Diplomatura	8	98	3	98	11	77
Licenciatura	2	100	2	100	23	100
Total	100		100		100	

(1) porcentaje acumulado

Nivel de estudios del padre $X^2 (10, N=639) = 146,935 \quad p \leq 0,000$

Nivel de estudios de la madre $X^2 (10, N=639) = 139,827 \quad p \leq 0,000$

A continuación, si comparamos los resultados obtenidos en los tres centros (véase cuadro nº 7.5 y anexo VII, gráfica nº 7), podemos comprobar que en los centros privados de BUP son más numerosos los alumnos cuyos familiares poseen una empresa o negocio, al mismo tiempo que no se observan diferencias significativas entre los centros públicos de BUP y FP.

Cuadro nº 7.5
Familiares con empresa según tipo de centro (en porcentaje)

FAMILIARES CON EMPRESA*	PÚBLICO BUP	PÚBLICO FP	PRIVADO BUP
Si	40	39	63
No	60	61	37
Total	100	100	100

χ^2 (2, N=639) = 21,632 $p \leq 0,000$

En cuanto a otros estudios que desean cursar, el 90% de los alumnos de centros privados aspira a realizar estudios de licenciatura o diplomatura, mientras que en los centros públicos, ya sea de BUP o FP, los porcentajes representan el 74% y 26%, respectivamente (véase cuadro nº 7.6 y anexo VII, gráfica nº 8). Los resultados del test Chi-cuadrado nos confirman dichas diferencias, las cuales ponen de manifiesto que los alumnos de cada itinerario educativo (BUP o FP) eligieron el tipo de enseñanza según la finalidad que perseguía cada uno de ellos, esto es, acceder a la universidad o integrarse directamente en el mercado de trabajo. En este sentido, la LOGSE intenta eliminar la doble titulación al finalizar la ESO, con lo cual es posible atenuar las diferencias entre los alumnos de cada tipo de enseñanza y mejorar la estructura del sistema educativo al cambiar el único tronco del que salían dos ramas y conseguir

un solo itinerario, que integra estudios profesionales y teóricos, de tal forma que el alumno puede abandonar en cualquier momento los estudios para incorporarse al mundo laboral o continuar hasta acceder a estudios superiores.

Cuadro n° 7.6
Otros estudios que desean cursar cuando terminen los actuales
según tipo de centro (en porcentaje)

OTROS ESTUDIOS*	PÚBLICO BUP	PÚBLICO FP	PRIVADO BUP
Licenciatura	50	7	78
Diplomatura	24	19	12
Otros estudios	22	49	7
Ningún otro	4	25	3
Total	100	100	100

$X^2 (6, N=639) = 234,883 \quad P \leq 0,000$

Podemos concluir este apartado señalando que las diferencias entre los alumnos encuestados, según isla y tipo de centro, han quedado demostradas, pues el nivel de significatividad del test Chi-cuadrado es muy alto, ya que alcanza un grado de confianza del 99,9% con $p \leq 0,000$.

7.3 CONOCIMIENTO DE LA FIGURA DEL EMPRESARIO SEGÚN TIPO DE CENTRO

En este apartado intentamos acercarnos al conocimiento que los adolescentes poseen de la figura del empresario, ya que si se desea poner en marcha cualquier actuación cuya finalidad sea formar actitudes positivas hacia el trabajo y fomentar actitudes emprendedoras en los jóvenes, creemos necesario disponer de información que nos indique el grado de

conocimiento que estos adolescentes poseen del empresario y trabajador autónomo, y la influencia, en dicho conocimiento, del centro y el tipo de enseñanza (BUP/FP), influencia que queda reflejada en las cuestiones planteadas a los alumnos cuyo detalle analizaremos a continuación.

Según podemos observar en el cuadro nº 7.7, si tomamos en consideración las dos primeras definiciones (<<persona que crea su propio trabajo y cobra según rendimiento>> y <<propietario de una empresa o negocio>>), el porcentaje de alumnos que responden adecuadamente a la pregunta que solicita una definición de trabajador autónomo es mayor en los institutos públicos de BUP (87%), mientras que el mayor número de respuestas incorrectas provienen, en su mayoría, de los centros de FP y de BUP privado, 20% y 17%, respectivamente. Si a estas respuestas añadimos la definición <<persona que dirige una empresa, toma decisiones y tiene gran dedicación>>, la única diferencia observable radica en que las respuestas correctas de los centros privados aumentan su porcentaje en dos puntos. El hecho de que el mayor número de respuestas incorrectas provenga de los centros de FP destaca ya que es precisamente este tipo de enseñanza el que puede permitir a los alumnos de dichos centros una salida profesional por cuenta propia.

Estos resultados nos hacen reflexionar, al mismo tiempo que ponen de manifiesto, que el motivo de la salarización, esto es, la búsqueda de un medio de subsistencia, se asocia al trabajo autónomo, mientras que el motivo de realización personal y profesional se relaciona con el trabajo empresarial (Romero López, 1990); por tanto, parece conveniente mejorar el conocimiento de esta figura.

Cuadro n° 7.7
Concepto de trabajador autónomo según tipo de centro (en porcentaje)

DEFINICIÓN DE TRABAJADOR AUTÓNOMO	PÚBLICO BUP	% (1)	PÚBLICO FP	% (1)	PRIVADO BUP	% (1)
Persona que crea su propio trabajo y cobra según rendimiento	78	78	69	69	75	75
Propietario de una empresa o negocio	9	87	11	80	6	81
Persona que dirige una empresa, toma decisiones y tiene gran dedicación	-	-	0	-	2	83
Persona que trabaja para el Estado	0	-	1	81	2	85
Persona que trabaja para otros	4	91	4	85	2	87
Persona que trabaja en su Comunidad Autónoma	2	93	3	88	1	88
Personas con sus propias ideas políticas	-	-	1	89	-	-
NS/NC	7	100	11	100	12	100
Total	100		100		100	

(1) porcentaje acumulado

$\chi^2 (14, N=639) = 20,487 \text{ } p \leq 0,116$

En cuanto a la definición de empresario (véase cuadro n° 7.8), hay que señalar que los alumnos de FP, con un 83%, responden adecuadamente al concepto, mientras que las respuestas incorrectas provienen, en una mayor parte, de los alumnos que estudian BUP, ya sea un centro público o privado.

Si nos limitamos a aceptar las dos primeras respuestas, observamos una diferencia de 34 puntos entre ambas definiciones en los centros públicos de BUP, 26 puntos, en los de FP, y 20 puntos, en los centros privados, diferencias que, por otra parte, juegan a favor de la figura del trabajador autónomo. Sin embargo, si aceptamos la tercera respuesta que, aunque incompleta hace referencia a una de las

funciones que pueden desempeñar ambas figuras, las diferencias no son tan acusadas en los centros de FP.

Cuadro n° 7.8

Definición de empresario según tipo de centro (en porcentaje)

DEFINICIÓN DE EMPRESARIO	PÚBLICO BUP	% (1)	PÚBLICO FP	% (1)	PRIVADO BUP	% (1)
Persona que crea una empresa o negocio y gana mucho dinero	53	53	53	53	59	59
Persona que invierte y arriesga su capital	0	-	1	54	2	61
Persona que dirige una empresa y trabaja en equipo	22	75	29	83	15	76
Persona que trabaja en una empresa	17	92	10	93	14	90
Persona con carrera universitaria	1	93	1	94	2	92
NS/NC	7	100	6	100	8	100
Total	100		100		100	

(1) Porcentaje acumulado

$\chi^2 (10, N=639) = 16,268 \text{ } p \leq 0,092$

Aunque al realizar el análisis por tipo de centro el test Chi-cuadrado no presenta resultados significativos, es necesario comentar que si realizamos el estudio individualizado por centro, dicho test es significativo, tanto para el concepto de trabajador autónomo, $\chi^2 (168, N=639) = 219,398 \text{ } p \leq 0,05$, como para el concepto de empresario, $\chi^2 (120, N=639) = 234,824 \text{ } p \leq 0,000$, éste último concepto con un nivel de confianza del 99,9%, hecho que demuestra que se agudizan las diferencias entre los centros educativos.

Así, el 20% de los centros que forma parte de la muestra, responde a las tres primeras definiciones de

trabajador autónomo con un porcentaje superior al 90%; el mismo número de centros responde por debajo del 75% a los conceptos considerados correctos.

En cuanto al concepto de empresario, el 20% de los centros nos muestra porcentajes superiores al 90% en las definiciones válidas, mientras que el 24% de los centros presenta respuestas correctas por debajo del 50%.

También es necesario señalar que, según el área educativa, X^2 presenta un grado de significatividad muy alto en la definición de empresario $X^2 (50, N=639) = 105,986$ $p \leq 0,000$, destacando con un alto porcentaje de respuestas correctas dos áreas de las islas de La Palma y Tenerife (6-2 y 7-3), por otra parte, en la definición de trabajador autónomo, aunque X^2 no resulta ser significativa $X^2 (70, N=639) = 87,913$ $p \leq 0,073$, hemos de resaltar que el área 7-3 ha dado todas sus respuestas dentro de las conceptualizaciones que hemos considerado más cercanas a dicha definición, esto es, los tres primeros conceptos del cuadro nº 7.7.

En general, en los tres tipos de centros consideran que no es necesaria una carrera universitaria para ser empresario, obteniéndose el porcentaje más elevado en los centros públicos de BUP (véase cuadro nº 7.9).

Cuadro n° 7.9
Según tipo de centro ¿Es necesaria una carrera
universitaria para ser emprendedor? (en porcentaje)

TÍTULO UNIVERSITARIO	PÚBLICO BUP	PÚBLICO FP	PRIVADO BUP
Si	17	21	21
No	82	79	79
NS/NC	1	-	-
Total	100	100	100

$X^2 (4, N=639) = 5,574 \text{ } p \leq 0,233$

Por centro educativo, el 16% responde, con un porcentaje inferior al 70%, que no se precisa una carrera universitaria para emprender un negocio o empresa, superando el 90% dicha respuesta en el 20% de los centros. El resultado de $X^2 (48, N=639) = 103,580 \text{ } p \leq 0,000$ es altamente significativo.

La comparación por área educativa también refleja un alto grado de significatividad $X^2 (20, N=639) = 45,671 \text{ } p \leq 0,001$, observándose los porcentajes más altos en las áreas 5-1, 7-1 y 7-2.

Las respuestas que hacen referencia a las asignaturas que están relacionadas con la actividad del empresario no serán analizadas por tipo de centro, porque BUP y FP no establecen en sus planes de estudios las mismas asignaturas, por tanto, las respuestas no son comparables, salvo en el caso de los centros de BUP; aunque podemos destacar, al observar el cuadro n° 7.10, que los alumnos de los tres tipos de centros eligen, de forma mayoritaria, las asignaturas de Matemáticas y Estadística.

Cuadro n° 7.10
Asignaturas relacionadas con la actividad del empresario
según tipo de centro (en porcentaje)

ASIGNATURAS*	Público BUP	Público FP	Privado BUP
Matemáticas y Estadística	75	29	86
Contabilidad	5	23	2
Prácticas de oficina y Organización del trabajo	1	23	-
Ciencias Sociales	10	1	5
Idiomas extranjeros	3	4	2
Lengua y Literatura	2	4	1
Derecho Administrativo	0	5	-
Tecnología	-	2	-
Informática	1	0	1
Cálculo Mercantil	-	1	-
NS/NC	3	8	3
Total	100	100	100

$X^2 (20, N=639) = 252,403 \text{ } p \leq 0,000$

En nuestro análisis, en los tres tipos de centros los alumnos consideran que la finalidad última de la empresa es <<producir bienes>>, no obstante, se observan escasas diferencias con la respuesta <<crear puestos de trabajo>> (véase cuadro n° 7.11); además, cabe destacar que los alumnos de los centros de FP valoran, en un porcentaje menor que el resto de los alumnos de los dos tipos de centros de BUP, la opción <<enriquecer al empresario>>.

Aunque no presenta una X^2 significativa, como podemos observar en el cuadro n° 7.11, en cuanto realizamos el análisis por centro educativo, la finalidad <<producir bienes>> supera el 50% de las respuestas en el 12% de los centros encuestados, al mismo tiempo que se comprueba que en el 20% de las respuestas no superan el 30%. El test Chi-cuadrado confirma las diferencias entre centros $X^2 (72, N=639) = 115,142 \text{ } p \leq 0,001$.

Por área educativa, no se perciben diferencias importantes, $X^2 (30, N=639) = 38,375 \quad p \leq 0,140$, no obstante, el área situada en la isla de Tenerife (7-6) es la que cuenta con porcentajes más altos en la respuesta <<producir bienes>>, el área 7-7 los presenta en la respuesta <<enriquecer al empresario>>, y, por último, en las áreas situadas en las islas de La Gomera y La Palma (4-1, 6-1 y 6-2) destacan <<crear puestos de trabajo>>.

Cuadro nº 7.11
Finalidad última de la empresa según tipo de centro (en porcentaje)

FINALIDAD	Público BUP	Público FP	Privado BUP
Producir bienes	38	42	36
Crear puestos de trabajo	34	38	35
Enriquecer al empresario	28	20	29
NS/NC	0	-	-
Total	100	100	100

$X^2 (6, N=639) = 6,014 \quad p \leq 0,422$

Por otra parte, si observamos el cuadro nº 7.12, el profesional independiente es considerado un empresario, en porcentajes similares, tanto en BUP público como en FP, presentando los porcentajes inferiores las respuestas de los alumnos de los centros privados de BUP (59%).

Además, el 36% de los centros alcanza porcentajes superiores al 70% al contestar afirmativamente a la pregunta, mientras que el 25%, responde a dicha pregunta afirmativamente, pero con un porcentaje inferior al 50%, obteniéndose $X^2 (24, N=639) = 57,924 \quad p \leq 0,001$.

En cuanto al área educativa, destaca $X^2 (10, N=639) = 21,302$ $p \leq 0,019$ de forma significativa, siendo las áreas situadas en la isla de Tenerife (7-1 y 7-6) las que arrojan porcentajes más altos.

Cuadro nº 7.12
Según tipo de centro ¿un profesional independiente es un empresario? (en porcentaje)

PROFESIONAL INDEPENDIENTE=EMPRESARIO	PÚBLICO BUP	PÚBLICO FP	PRIVADO BUP
Si	62	63	59
No	38	37	41
Total	100	100	100

$X^2 (2, N=639) = 0,533$ $p \leq 0,766$

Concluimos este apartado resaltando el hecho de que, salvo en la pregunta en la que se solicita a los alumnos la elección de la asignatura o asignaturas que tienen mayor relación con la actividad del empresario, el test Chi-cuadrado no confirma una asociación entre tipo de centro y conocimiento del empresario; aunque sí se aprecia una asociación entre las variables analizadas cuando estudiamos este bloque de preguntas por centro y área educativa. Por tanto, queda demostrado que el centro y el área educativa influye en dicho conocimiento, aunque el hecho de pertenecer a BUP o a FP no parece condicionar las respuestas.

7.4 ACTITUDES DE LOS ADOLESCENTES FRENTE AL TRABAJO

Este apartado está dividido en dos epígrafes, en los cuales se intentan poner a prueba las hipótesis, planteadas en el capítulo anterior, que hacen referencia a las actitudes de los jóvenes hacia el mundo laboral. En el primer epígrafe se comprobará que la variable sexo no sugiere la existencia de diferencias en las actitudes de los adolescentes; y, en el segundo epígrafe, intentamos demostrar que el centro educativo y el tipo de enseñanza que imparte es una variable determinante que ejerce influencia en las actitudes de los adolescentes y en su visión del mundo laboral.

7.4.1 LA INCIDENCIA DE LA VARIABLE SEXO EN LAS ACTITUDES DE LOS ADOLESCENTES

Si observamos el cuadro nº 7.13, podemos comprobar que no se detectan en los alumnos diferencias significativas en las actitudes hacia el trabajo y la creación de empresas según sexo.

La mujer considera, igual que el hombre, que los factores más valorados por el empresario a la hora de contratar un nuevo trabajador son <<responsabilidad>>, <<formación adecuada al puesto>>, y <<experiencia>>; no obstante, la mujer valora menos características como <<dedicación>>, <<capacidad de trabajar en equipo>>, <<capacidad para obedecer órdenes>>, y <<capacidad para adaptarse a los cambios>>. Hemos de señalar, también, que el

4% de las mujeres sobre el 2% de hombres cree que los empresarios prefieren contratar hombres.

Si tenemos en cuenta los factores que más influyen en el espíritu emprendedor, de los señalados por los jóvenes encuestados, podemos apreciar que, al agrupar <<iniciativa>>, <<capacidad para adaptarse a los cambios>>, y <<capacidad de mando>>, los resultados son iguales para ambos sexos (12%). Si a estos porcentajes agregamos <<dedicación>>, entonces los resultados obtenidos ofrecen una pequeña diferencia en contra de las actitudes emprendedoras de las mujeres (23% y 21%, respectivamente).

Por otra parte, los tres factores más importantes que justifican que se gane más en un puesto de trabajo coinciden en ambos sexos, pero en distinto orden de importancia; los hombres relacionan <<rendimiento>>, <<antigüedad>>, y <<horas de dedicación a la empresa>>, mientras que las mujeres sitúan, en primer lugar, <<horas de dedicación a la empresa>>, en segundo lugar, <<antigüedad>>, y en tercer lugar, <<rendimiento>>.

En cuanto al resto de los factores, destaca que las mujeres valoran más <<nocturnidad>> e <<iniciativa>>, mientras que los hombres consideran más <<formación académica>>, <<responsabilidad>>, <<creatividad>>, <<capacidad para adaptarse a los cambios>>, <<compañerismo>> y <<obligación de guardar los secretos de la empresa>>.

La suma de los porcentajes de los factores <<horas de dedicación a la empresa>>, <<iniciativa>>, <<creatividad>> y <<capacidad de adaptarse a los cambios>>, factores importantes

en personas que deseen crear su propio negocio o empresa, se eleva al 25% para los hombres y al 29% para las mujeres.

Con respecto a los factores que los alumnos valoran más en un trabajo, por orden de importancia son, sin diferencias entre sexos, <<remuneración o sueldo>>, <<ser un trabajo fijo>>, y <<prestigio>>. El resto de los factores tienen porcentajes similares; incluso, si al <<prestigio>> agregamos <<no tener que dar cuenta de tu trabajo a nadie>>, como factores propios de personas emprendedoras, los porcentajes serían del 27% para los hombres y del 26% para las mujeres.

Por último, los factores que influyen en el éxito profesional son los mismos para ambos sexos, <<ambición>>, <<formación adecuada>> y <<capacidad de trabajo>>, no obstante, existe una pequeña variación en el orden de importancia asignado a cada uno de ellos; además, los hombres sitúan en primer lugar <<ambición>>, actitud que presenta diferencias significativas, mientras que las mujeres consideran, con escasas diferencias, <<formación adecuada>>.

La <<iniciativa>> y la <<imagen personal>> son más valoradas por las mujeres, mientras que los hombres aprecian, en mayor medida, la <<creatividad e imaginación>>, y las <<influencias>>. Factores como <<ambición>>, <<iniciativa>>, <<creatividad e imaginación>>, y <<capacidad de adaptarse a los cambios>>, se refuerzan al alcanzar los porcentajes 47% en los hombres y el 46% en las mujeres.

En resumen, de las 43 variables que conforman estas cuatro preguntas, 9 muestran la existencia de asociación con

la variable sexo, esto es, el 21% de las variables es significativa (véase anexo VIII, cuadro n° 1).

Cuadro n° 7.13
ACTITUDES HACIA EL TRABAJO SEGÚN SEXO

	HOMBRE	MUJER
¿Qué factores consideras que el empresario valora más a la hora de contratar un nuevo trabajador?		
Responsabilidad	25	26
Formación adecuada al puesto	22	23
Experiencia en realizar trabajos similares	14	13
Dedicación	11	9
Iniciativa	7	8
Edad (prefieren personas menores de 25 años) ...	5	6
Capacidad de trabajar en equipo*.....	5	3
Capacidad para adaptarse a los cambios	4	3
Sexo (prefieren hombres)*	2	4
Capacidad de obedecer órdenes	3	2
Capacidad de mando	1	1
Otros*	1	2
¿Qué factores justifican que se gane más en un puesto de trabajo?		
Horas de dedicación en la empresa*	16	21
Antigüedad	17	19
Rendimiento*	19	16
Formación académica	13	11
Responsabilidad	12	10
Nocturnidad*	4	7
Riesgo de accidente	5	5
Iniciativa*	2	4
Creatividad*.....	4	2
Capacidad para adaptarse a los cambios	3	2
Compañerismo	2	1
Obligación de guardar los secretos de la empresa	2	1
Imagen personal	1	1
Otros	0	0
¿Qué factores valoras tú más en un trabajo?		
Remuneración o sueldo	30	30
Ser un trabajo fijo	29	30
Prestigio	17	16
No tener que dar cuenta de tu trabajo ante nadie	10	10
Trabajar pocas horas	7	7
Otros	4	5
No tener responsabilidades	3	2

¿Qué factores influyen en el éxito profesional?		
Ambición*	25	22
Formación adecuada	21	23
Capacidad de trabajo	18	18
Iniciativa	10	12
Creatividad e imaginación	9	8
Influencias	8	6
Imagen personal	4	5
Capacidad para adaptarse a los cambios	3	4
Edad (tener más de 30 años)	1	1
Otros	1	1

7.4.2 EL TIPO DE CENTRO, VARIABLE DETERMINANTE EN LAS ACTITUDES DE LOS JÓVENES FRENTE AL MUNDO LABORAL

Los alumnos de los tres tipos de centros consideran, con porcentajes similares y en el mismo orden, que los factores más valorados por el empresario a la hora de contratar a un nuevo trabajador son <<responsabilidad>>, <<formación adecuada al puesto>>, y <<experiencia en realizar trabajos similares>> (véase cuadro nº 7.14); resultan indicativos los 6 puntos de diferencia que dan a la formación los alumnos de los centros privados sobre los alumnos de FP, así como el hecho de que la iniciativa sea más valorada por los alumnos de FP, 5 puntos por encima de los de BUP, sean tanto de centros públicos como de centros privados. Por otra parte, la preferencia por contratar a jóvenes, es situada por los alumnos de BUP por encima de los de FP. Por último, la capacidad de adaptación es especialmente valorada por los alumnos de FP, 2 puntos por encima de los centros de BUP públicos y 4 puntos de los centros privados.

Estas diferencias son indicativas del perfil del alumno de FP, el cual, además, valora de forma diferente la <<formación adecuada al puesto>> y la <<edad (prefieren personas menores de 25 años)>>, y en menor grado que el resto de los alumnos; al contrario de lo que sucede con la <<iniciativa>> y la <<capacidad para adaptarse a los cambios>>, que destacan en las respuestas de dichos alumnos, los cuales parecen estar más cercanos a la realidad laboral.

En los centros públicos de BUP sobresalen las respuestas en las que los encuestados consideran que el empresario prefiere contratar hombres, con edad menor de 25 años; en los centros privados de BUP destacan los cuatro primeros factores: <<responsabilidad>>, <<formación adecuada al puesto>>, <<experiencia en realizar trabajos similares>>, y <<dedicación>>, por encima de los demás centros. Por lo que respecta a FP es de señalar que los porcentajes, con respecto a los otros centros, son inferiores en los factores edad y formación (véase cuadro nº 7.14).

Si agrupamos las respuestas <<iniciativa>>, <<capacidad de adaptarse a los cambios>>, y <<capacidad de mando>>, los porcentajes presentan diferencias acusadas: concretamente, FP con un 16% considera estas actitudes emprendedoras 6 puntos por encima del centro de BUP público (10%) y 9 puntos respecto del centro privado (7%). Si, a su vez, le añadimos las respuestas que toman en consideración la <<dedicación>>, los porcentajes mantienen las diferencias con el centro público de BUP, y reducen un punto las diferencias con el centro privado (19%, 26% y 18%, respectivamente).

La cuestión relativa a los factores que justifican que se gane más en un puesto de trabajo nos ofrece respuestas significativas, siendo de reseñar que las <<horas de dedicación en la empresa>> se valoran por parte de los alumnos de los centros privados y públicos de BUP con diferencias respecto a los alumnos de FP. Además, el factor <<antigüedad>> es valorado menos por el alumno del centro privado de BUP respecto del alumno de centros públicos, ya sea en BUP o FP.

Concretamente, los porcentajes más altos en FP corresponden a los factores <<responsabilidad>>, <<nocturnidad>>, <<iniciativa>>, <<compañerismo>>, e <<imagen personal>>. En los centros privados, los porcentajes más altos se observan en <<horas de dedicación a la empresa>>, <<rendimiento>>, y <<creatividad>>; mientras que en los centros públicos de BUP destaca la <<antigüedad>>.

Los porcentajes acumulados de <<horas de dedicación a la empresa>>, <<iniciativa>>, <<creatividad>>, y <<capacidad de adaptarse a los cambios>>, nos indican que los alumnos de centros privados (31%) valoran factores relacionados con el carácter emprendedor como elementos justificativos de un mayor sueldo o salario y lo hacen 4 puntos por encima de los centros públicos de BUP, y 8 puntos respecto de FP.

Los factores que el alumno valora más en un trabajo son respondidos prácticamente en el mismo orden y porcentaje cuando se refiere a <<remuneración>> y <<ser un trabajo fijo>>; para el resto de los factores, las diferencias son significativas respecto a aquellos que hacen referencia al <<prestigio>>, cuyo porcentaje en los centros de FP se

encuentra 3 puntos por encima de los centros privados y 7 respecto de los centros públicos de BUP; y al factor que incide en <<no tener responsabilidades>>, 2 puntos por encima del centro público de BUP y 3 del privado. En el instituto público de BUP sobresalen los factores que hacen mención a <<trabajar pocas horas>> y <<no tener que dar cuenta de tu trabajo a nadie>>.

Si tenemos en cuenta los resultados de los factores <<prestigio>> y <<no tener que dar cuenta de tu trabajo ante nadie>>, observamos que las diferencias no son tan acentuadas como en casos anteriores en los que se han agrupado características emprendedoras, correspondiendo el 25% a los centros públicos de BUP, el 28% a los de FP y el 27% a los privados; no obstante, los resultados ponen de manifiesto que los alumnos de los centros públicos de BUP consideran menos importantes estas actitudes.

Por último, los factores que influyen en el éxito profesional coinciden en los tres tipos de centros, estos son, <<ambición>>, <<formación adecuada>> y <<capacidad de trabajo>>, con porcentajes superiores en los centros privados. En los centros de FP son de señalar los porcentajes correspondientes a <<iniciativa>>, <<imagen personal>> y <<capacidad de adaptación>>.

Además, hemos de subrayar que, al sumar los porcentajes relativos a <<ambición>>, <<iniciativa>>, <<creatividad e imaginación>> y <<capacidad para adaptarse a los cambios>>, se observan diferencias entre los tres centros: el centro de FP aparece con 3 puntos por encima de los centros públicos de BUP, y a 4 puntos de los centros privados.

Cuadro n° 7.14
ACTITUDES HACIA EL TRABAJO SEGÚN TIPO DE CENTRO

	PÚBLICO BUP	PÚBLICO FP	PRIVADO BUP
¿Qué factores consideras que el empresario valora más a la hora de contratar un nuevo trabajador?			
Responsabilidad	24	26	27
Formación adecuada al puesto*	24	19	25
Experiencia en realizar trabajos similares	14	13	15
Dedicación	9	10	11
Iniciativa*	5	10	5
Edad (prefieren personas menores de 25 años)*	7	4	7
Capacidad de trabajar en equipo	4	5	4
Capacidad para adaptarse a los cambios*	3	5	1
Sexo (prefieren hombres)	4	2	2
Capacidad de obedecer órdenes	3	3	2
Capacidad de mando	2	1	1
Otros	1	2	0
¿Qué factores justifican que se gane más en un puesto de trabajo?			
Horas de dedicación en la empresa* ...	21	14	22
Antigüedad*	20	18	13
Rendimiento	16	17	20
Formación académica	13	11	12
Responsabilidad	10	12	10
Nocturnidad*	5	7	3
Riesgo de accidente	5	5	6
Iniciativa*	2	5	3
Creatividad	2	2	4
Capacidad para adaptarse a los cambios	2	2	2
Compañerismo*	1	3	1
Obligación de guardar los secretos de la empresa.....	2	1	2
Imagen personal*	1	2	1
Otros	0	1	1

¿Qué factores valoras tú más en un trabajo?			
Remuneración o sueldo	30	29	31
Ser un trabajo fijo	30	29	29
Prestigio*	13	20	17
No tener que dar cuenta de tu trabajo ante nadie*	12	8	10
Trabajar pocas horas*	9	7	5
Otros*	4	3	7
No tener responsabilidades*	2	4	1
¿Qué factores influyen en el éxito profesional?			
Ambición	24	22	25
Formación adecuada	22	22	23
Capacidad de trabajo*	19	16	20
Iniciativa	10	13	10
Creatividad e imaginación	9	8	7
Influencias	8	5	8
Imagen personal*	4	6	2
Capacidad para adaptarse a los cambios*	3	6	3
Edad (tener más de 30 años)	1	1	1
Otros	0	1	1

En un intento de determinar la existencia de una asociación entre el tipo de centro y las actitudes hacia el trabajo, se aprecia que, de las 43 variables relacionadas con el tipo de centro, 18 dan resultados significativos, las cuales representan el 42% de las variables. Si el test Chi-cuadrado se aplica a la variable centro educativo, el 65% de las variables muestra una asociación clara, pues 28 variables de 43 poseen una X^2 significativa, mientras que los resultados significativos, por área educativa, son 19, lo que supone el 44% de las actitudes analizadas (véase anexo VIII, cuadro nº 2).

En definitiva, si observamos los resultados por sexo, tipo de enseñanza, centro y área educativa, podemos concluir que las actitudes de los adolescentes encuestados hacia el trabajo se ven afectadas por el centro educativo, fundamentalmente.

7.5 DESEO DE CREAR UNA EMPRESA

Aunque somos conscientes de que el estudio sobre la vocación empresarial requiere un análisis que aproxime las múltiples disciplinas que pueden influir en la misma, el presente apartado tiene por objeto contrastar la influencia de las variables sexo, isla de residencia, tipo de centro y antecedentes familiares, en las actitudes de los jóvenes hacia la creación de empresas.

7.5.1 EVALUACIÓN SEGÚN SEXO

Si observamos el cuadro nº 7.15, podemos apreciar que no se detectan grandes diferencias por sexo en el deseo de los alumnos de trabajar por cuenta propia o ajena, los porcentajes son similares con respecto a trabajar por cuenta propia, siendo el 72% en los hombres y el 69% en las mujeres. En cuanto al deseo de recibir un sueldo fijo o según el rendimiento, el 76% de las mujeres responde a favor de recibir un sueldo en función del rendimiento, frente al 71% de los hombres. Estos resultados se corroboran entre sí, pues el deseo de trabajar por cuenta propia suele ir acompañado de la idea de recibir un sueldo que aumente con el rendimiento.

Cuadro n° 7.15
ACTITUDES HACIA LA CREACIÓN DE EMPRESAS SEGÚN SEXO

	HOMBRE	MUJER
En el futuro, te gustaría trabajar:		
Por cuenta propia (creando tu propio negocio)..	72	69
Por cuenta ajena (trabajando para otro)	28	31
Te gustaría recibir:		
Un sueldo fijo	29	24
Un sueldo que aumente con tu rendimiento	71	76
¿Qué prefieres, ser funcionario (trabajar para el Estado) o trabajar en una empresa privada?		
Ser funcionario	38	37
Trabajar en una empresa privada	62	63
¿Crearías una empresa si tuvieras medios para ello?		
Si	87	87
No	12	13
NS/NC	1	0

Trabajo por cuenta propia o por cuenta ajena $X^2(1, N=639) = 0,477 p \leq 0,490$
 Sueldo fijo o según rendimiento $X^2(1, N=639) = 2,365 p \leq 0,124$
 Funcionario o trabajo en empresa privada $X^2(1, N=639) = 0,031 p \leq 0,861$
 Crearías una empresa $X^2(2, N=639) = 0,606 p \leq 0,739$

Por otra parte, los alumnos, independientemente del sexo, prefieren trabajar en una empresa privada en lugar de ser funcionarios con porcentajes similares. Es preciso señalar que a los jóvenes de estas edades les resulta más atractivo el trabajo en una empresa privada, pues asocian <<ser funcionario>> con un trabajo rutinario.

En general, podemos observar la existencia de un elevado deseo de crear una empresa o negocio propio entre los adolescentes sin diferencias significativas, pues, en ambos casos el 87% estaría dispuesto a crear una empresa si tuviera

medios para ello, hecho que pone de manifiesto una actitud favorable hacia el trabajo por cuenta propia. Aunque la pregunta está condicionada a poseer los medios necesarios para la creación de la empresa, no hay que olvidar que estos adolescentes dependen aún de la familia, no están emancipados y, además, que el hecho de disponer de los medios para iniciar un negocio o empresa no significa que se lleve a la práctica.

Aunque en este análisis no se observen diferencias significativas según sexo, en los resultados del análisis de la X^2 , en los estudios realizados por Ollé (1989) sobre la participación de la mujer en la creación de empresas, se ha comprobado que únicamente el 25% del total de empresarios es femenino, estimando dicha autora que la razón estriba en que los obstáculos que tienen que superar las mujeres son mayores que los que encuentran los hombres; no obstante, se aprecia un aumento del porcentaje de empresas creadas por mujeres en relación al número total.

Por otra parte, existen numerosos estudios que han encontrado evidencias empíricas que sugieren que los varones son más propensos a crear empresas, dichas evidencias empíricas basan su justificación en las diferencias de los rasgos de la personalidad entre ambos sexos y, por tanto, en la valoración del trabajo (Brenner, Pringle, y Greenhaus, 1991). Sin embargo, en el apartado anterior se ha observado que las diferencias, según sexo, en la valoración del trabajo no son destacadas, con lo cual los resultados obtenidos en las actitudes hacia la creación de empresas nos parecen una consecuencia de dicha valoración.

7.5.2 SEGÚN ISLA DE RESIDENCIA

Siguiendo el análisis por islas, si realizamos el estudio sobre las preferencias de los alumnos de trabajar por cuenta propia o ajena (véase cuadro nº 7.16), destacan las respuestas obtenidas en La Palma, en las cuales alcanzan el 84% los que prefieren trabajar por cuenta propia, superando casi en 20 puntos a los alumnos de la isla de Tenerife.

En todas las islas los alumnos prefieren un sueldo según el rendimiento en su puesto de trabajo, aunque hemos de señalar que en la isla de El Hierro el porcentaje es más bajo que en el resto de las islas.

Los alumnos optan por trabajar en una empresa privada en todas las islas menos en El Hierro, donde el 69% prefiere ser funcionario; también ha de anotarse que el porcentaje en la isla de La Palma vuelve a superar los datos obtenidos en el resto de las islas.

Por otra parte, más del 85% de los alumnos estaría dispuesto a crear una empresa, sin embargo, es indicativo el porcentaje obtenido en La Palma, que supera en 6 y 2 puntos las respuestas de los alumnos de las islas de Tenerife y La Gomera, respectivamente. Por otra parte, contrasta que el porcentaje recogido en la isla de El Hierro sea el 100% cuando el 69% prefiere ser funcionario.

Cuadro nº 7.16
ACTITUDES HACIA LA CREACIÓN DE EMPRESAS SEGÚN ISLA

	TENERIFE	LA PALMA	LA GOMERA	EL HIERRO
En el futuro, te gustaría trabajar*:				
Por cuenta propia (creando tu propio negocio)	65	84	74	63
Por cuenta ajena (trabajando para otro)	35	16	26	37
Te gustaría recibir:				
Un sueldo fijo	27	25	23	31
Un sueldo que aumente con tu rendimiento	73	75	77	69
¿Qué prefieres, ser funcionario (trabajar para el Estado) o trabajar en una empresa privada*?				
Ser funcionario	40	25	46	69
Trabajar en una empresa privada	60	75	54	31
¿Crearías una empresa si tuvieras medios para ello?				
Si	85	91	89	100
No	14	9	11	-
NS/NC	1	-	-	-

Trabajo por cuenta propia o por cuenta ajena $X^2 (3, N=639)=22,137 p\leq 0,000$

Sueldo fijo o según rendimiento $X^2 (3, N=639) = 0,779 p\leq 0,855$

Funcionario o trabajo en empresa privada $X^2 (3, N=639) = 19,858 p\leq 0,000$

Crearías una empresa $X^2 (6, N=639) = 7,600 p\leq 0,269$

De los resultados del análisis podemos deducir la existencia de diferencias significativas, tanto en el deseo de trabajar por cuenta propia, como en el hecho de desear un trabajo en una empresa privada, fundamentalmente, en las respuestas obtenidas de los alumnos de la isla de La Palma.

7.5.3 SEGÚN TIPO DE CENTRO

En cuanto a las actitudes hacia la creación de empresas que se desprenden del análisis por tipo de centro, podemos comprobar, en el cuadro n° 7.17, que, en todos los centros, prefieren el trabajo por cuenta propia, siendo el porcentaje en el centro público de BUP más elevado (74%), 7 puntos de diferencia con respecto a las respuestas de los alumnos de los institutos de FP, y 6 puntos de los centros privados. Además, los alumnos prefieren trabajar cobrando un sueldo según rendimiento, sobre todo, en los centros privados (77%).

En todos los centros los alumnos prefieren trabajar en una empresa privada, aunque existen grandes diferencias, puesto que en los centros privados el porcentaje (70%), con respecto a los centros de FP y BUP público, es superior, apreciándose una variación de 12 y 7 puntos, respectivamente.

Estos resultados llaman la atención, si tenemos en cuenta que las actitudes hacia el trabajo, propias del espíritu emprendedor, fueron más valoradas por los alumnos de centros de FP.

También, hemos de señalar que todos los alumnos manifiestan estar dispuestos a crear una empresa, en porcentajes muy elevados obteniéndose en los centros privados el dato más bajo (82%).

Cuadro n° 7.17
ACTITUDES HACIA LA CREACIÓN DE EMPRESAS SEGÚN TIPO DE CENTRO

	PÚBLICO BUP	PÚBLICO FP	PRIVADO BUP
En el futuro, te gustaría trabajar:			
Por cuenta propia (creando tu propio negocio).....	74	67	68
Por cuenta ajena (trabajando para otro)	26	33	32
Te gustaría recibir:			
Un sueldo fijo	28	25	23
Un sueldo que aumente con tu rendimiento	72	75	77
¿Qué prefieres, ser funcionario (trabajar para el Estado) o trabajar en una empresa privada?			
Ser funcionario	37	42	30
Trabajar en una empresa privada	63	58	70
¿Crearías una empresa si tuvieras medios para ello?			
Si	89	87	82
No	10	13	18
NS/NC	1	0	-

Trabajo por cuenta propia o por cuenta ajena $X^2 (2, N=639) = 3,089 p \leq 0,213$

Sueldo fijo o según rendimiento $X^2 (2, N=639) = 1,217 p \leq 0,544$

Funcionario o trabajo en empresa privada $X^2 (2, N=639) = 5,046 p \leq 0,80$

Crearías una empresa $X^2 (4, N=639) = 6,648 p \leq 0,156$

No parece confirmarse la existencia de una asociación clara entre el tipo de centro y el deseo de crear una empresa ya que el test Chi-cuadrado no alcanza probabilidades con un alto grado de significatividad. Sin embargo, el análisis por centro educativo nos indica asociación entre las variables estudiadas, siendo los resultados de la X^2 en las cuatro preguntas referidas a las actitudes hacia la creación de empresas los siguientes $X^2 (24, N=639) = 52,706 p \leq 0,001$; $X^2 (24, N=639) = 34,539 p \leq 0,076$; $X^2 (24, N=639) = 52,811 p \leq 0,001$; $X^2 (48, N=639) = 101,958 p \leq 0,000$.

Por otro lado, el área educativa también confirma, a través de los resultados de X^2 , la influencia de la misma en dichas actitudes X^2 (10, N=639) = 35,448 $p \leq 0,000$; X^2 (10, N=639) = 15,428 $p \leq 0,117$; X^2 (10, N=639) = 23,919 $p \leq 0,008$; X^2 (10, N=639) = 31,173 $p \leq 0,053$.

7.5.4 ANTECEDENTES FAMILIARES

Previamente al desarrollo de este epígrafe conviene comentar que existe evidencia empírica sobre el hecho de que los empresarios suelen provenir, en un alto porcentaje, de familiares en los que alguno de sus miembros es empresario (Hisrisch, 1990), sin embargo, Barredo Ardanza y Llorens Urrutia (1993) indican que, en el caso del empresario español, los antecedentes familiares no parecen tener una influencia importante en la creación de empresas.

En el cuadro nº 7.18 podemos apreciar que, entre los alumnos que poseen familiares con empresa y los que no tienen antecedentes familiares no existen diferencias notables, incluso los porcentajes en los casos favorables son inferiores. Así, los valores de la X^2 no ofrecen resultados significativos en ninguno de los casos, hecho que parece estar de acuerdo con las conclusiones obtenidas en el trabajo citado anteriormente de Barredo y Llorens.

Cuadro n° 7.18
ACTITUDES HACIA LA CREACIÓN DE EMPRESAS SEGÚN ANTECEDENTES
FAMILIARES

FAMILIAR CON EMPRESA	SI	NO
En el futuro, te gustaría trabajar:		
Por cuenta propia (creando tu propio negocio).	68	72
Por cuenta ajena (trabajando para otro)	32	28
Te gustaría recibir:		
Un sueldo fijo	28	25
Un sueldo que aumente con tu rendimiento	72	75
¿Qué prefieres, ser funcionario (trabajar para el Estado) o trabajar en una empresa privada?		
Ser funcionario	39	37
Trabajar en una empresa privada	61	63
¿Crearías una empresa si tuvieras medios para ello?		
Si	88	87
No	12	12
NS/NC	-	1

Trabajo por cuenta propia o por cuenta ajena $X^2(1, N=639)=0,902 p\leq 0,342$
 Sueldo fijo o según rendimiento $X^2(1, N=639) = 1,229 p\leq 0,268$
 Funcionario o trabajo en empresa privada $X^2(1, N=639) = 0,324 p\leq 0,569$
 Crearías una empresa $X^2(2, N=639) = 2,414 p\leq 0,299$

7.6 MOTIVOS PARA FUNDAR UNA EMPRESA Y ELEMENTOS NECESARIOS PARA TRIUNFAR EN LA CREACIÓN DE EMPRESAS

Las motivaciones de los jóvenes hacia la creación de empresas y los elementos que determinan el éxito de la empresa están relacionadas con aquellos deseos que hacen referencia a la autorrealización personal. En este apartado, analizaremos dichos motivos, en razón del sexo y el tipo de centro.

7.6.1 RESULTADOS SEGÚN SEXO

Los datos extraídos de los cuestionarios presentados a los alumnos de BUP y FP (véase cuadro nº 7.19), nos indican que los motivos que aducen para crear una empresa son los mismos en el caso de los hombres que en el de las mujeres, estos son, <<ser independiente en tu trabajo>>, <<tener la posibilidad de ganar mucho dinero>>, y <<aprovechar los conocimientos adquiridos>>; aunque las mujeres cambian el orden de los dos últimos factores, y valoran, en un porcentaje más elevado, <<poner a prueba las habilidades o destrezas>> (13% frente al 9% de los hombres).

Si al deseo de independencia añadimos los resultados obtenidos en la respuesta <<ser tu propio jefe>>, observamos que las diferencias entre sexos son mínimas (33% los hombres y 34% las mujeres).

Los adolescentes consideran que el elemento más importante y necesario para triunfar a la hora de establecerse por cuenta propia es la <<capacidad del empresario para reunir y dirigir un buen grupo de personas>>, no obstante, en segundo lugar, los hombres han elegido en mayor medida que sea una <<actividad rentable>>, y las mujeres, en cambio, han optado por la <<capacidad del empresario para ejercer una influencia sobre el entorno>>.

Por otra parte, las mujeres parecen tener en cuenta las <<cualidades del empresario>>, 6 puntos por encima de los hombres, y el <<nivel de estudios que se adquiere>>, 2 puntos por encima; mientras que el hecho de ser una <<actividad rentable>> y la <<experiencia en la realización de actividades

empresariales» son más valorados por los hombres. Por tanto, los motivos de carácter económico parecen ser aducidos por los hombres, mientras que, en general, la mujer reconoce la importancia de los conocimientos adquiridos.

Si sumamos los porcentajes que hacen alusión a las capacidades y cualidades del empresario, «capacidad del empresario para reunir y dirigir un buen grupo de personas», «capacidad del empresario para ejercer una influencia sobre el entorno» y «cualidades del empresario que revelan una disposición interior», podemos comprobar que las mujeres (66%) consideran estos elementos 4 puntos por encima de los hombres (62%).

De las 16 variables analizadas según sexo, únicamente el 25% (4 variables), ha resultado tener valores significativos de la X^2 (véase el anexo VIII, cuadro n° 3).

Cuadro n° 7.19
Motivos para fundar una empresa propia y elementos necesarios para triunfar según sexo

	HOMBRE	MUJER
Motivos por los que crearías una empresa:		
Ser independiente en tu trabajo	20	21
Aprovechar los conocimientos adquiridos en la escuela, instituto o universidad	16	18
Tener la posibilidad de ganar mucho dinero*	19	14
Ser tu propio jefe	13	13
Poner a prueba tus habilidades o destrezas*	9	13
Poder ayudar a tus familiares	9	8
Te gusta crear cosas nuevas	9	8
Te gusta el riesgo, la aventura	4	4
Otros	1	1

¿Qué elementos son necesarios para triunfar a la hora de crear una empresa?		
La capacidad del empresario para reunir y dirigir un buen grupo de personas	29	28
La empresa se dedica a una actividad rentable* .	23	19
La capacidad del empresario para ejercer una influencia sobre el entorno	21	20
Las cualidades del empresario que revelan una disposición interior*	12	18
La experiencia en la realización de las actividades empresariales	9	7
El nivel de estudios que se adquiere en la escuela, instituto o universidad	5	7
Otros	1	1

7.6.2 SEGÚN TIPO DE CENTRO

Si realizamos el mismo estudio por tipo de centro y nos centramos en los motivos que los alumnos han elegido para crear una empresa podemos observar que los tres factores más valorados son <<ser independiente en el trabajo>>, <<ganar mucho dinero>> y <<aprovechar los conocimientos>>, aunque no en el mismo orden, ya que en el centro público de BUP anteponen <<ganar mucho dinero>> al factor referente al aprovechamiento de los conocimientos. El motivo de independencia se ve reforzado con las contestaciones de los alumnos que desean ser su propio jefe (35%, 33%, y 32% en cada tipo de centro, respectivamente).

En los centros privados destaca el deseo de <<ayudar a los familiares>>, y los centros de FP muestran el deseo de <<crear cosas nuevas>> o el <<gusto por el riesgo y la aventura>>. En relación con este tema, estudios realizados por Rubio López, Cordon Pozo y Agote Martín (1999), en los

cuales se analizan los motivos que alumnos de la Universidad alegan para crear una empresa, se pone evidencia que la principal razón que los llevaría a crear una empresa o negocio es la posibilidad de poner en marcha ideas propias, encontrar un empleo y conseguir independencia económica.

En el cuadro nº 7.20, puede observarse que los alumnos de los centros de FP son los que valoran, en mayor porcentaje, <<ser el propio jefe>>. Esta respuesta coincide con los resultados de un estudio realizado por Walstad y Kourilsky (1998), en Estados Unidos, en el que se comparaba el grado de deseo por crear una empresa y las actitudes hacia la creación de empresas de las personas de raza negra y blanca, pues en nuestro caso se ha situado como primer motivo <<ser el propio jefe>> siendo otros motivos mencionados en este análisis, <<crear algo para la familia>>, <<ganar mucho dinero>>, <<poder usar las habilidades>> y <<superar desafíos>>.

Por último, los elementos que los alumnos encuestados consideran necesarios para triunfar a la hora de crear una empresa coinciden en los centros de BUP, tanto públicos como privados, al elegir <<la capacidad del empresario para reunir y dirigir un buen grupo de personas>> en primer lugar (aunque con 10 y 9 puntos de diferencia respecto de los centros de BUP público y FP, respectivamente), y, en segundo lugar, que <<la empresa se dedique a una actividad rentable>>. El primer elemento también fue colocado en primer lugar en los centros de FP, pero el segundo lugar fue asignado en este último tipo de centros a <<la capacidad del empresario para ejercer su influencia sobre el entorno>>.

Cuadro n° 7.20
MOTIVOS PARA FUNDAR UNA EMPRESA PROPIA Y ELEMENTOS NECESARIOS
PARA TRIUNFAR SEGÚN TIPO DE CENTRO

	PÚBLICO BUP	PÚBLICO FP	PRIVADO BUP
Motivos por los que crearías una empresa:			
Ser independiente en tu trabajo	22	19	20
Aprovechar los conocimientos adquiridos en la escuela, instituto o universidad ..	16	18	17
Tener la posibilidad de ganar mucho dinero*.....	18	14	16
Ser tu propio jefe	13	14	12
Poner a prueba tus habilidades o destrezas.....	10	12	11
Poder ayudar a tus familiares	9	8	10
Te gusta crear cosas nuevas	8	9	7
Te gusta el riesgo, la aventura*.....	3	5	4
Otros*.....	1	1	3
¿Qué elementos son necesarios para triunfar a la hora de crear una empresa?			
La capacidad del empresario para reunir y dirigir un buen grupo de personas*	26	27	36
La empresa se dedica a una actividad rentable.....	22	20	19
La capacidad del empresario para ejercer una influencia sobre el entorno	20	22	17
Las cualidades del empresario que revelan una disposición interior	15	16	14
La experiencia en la realización de las actividades empresariales	9	9	8
El nivel de estudios que se adquiere en la escuela, instituto o universidad	8	5	5
Otros	1	3	3

Además, hemos de resaltar que, en los centros de FP, se destacan las cualidades del empresario por encima de los otros dos tipos de centros, aunque con escasas diferencias, mientras que en los centros públicos dedicados a la enseñanza de BUP, se considera el nivel de estudios tres puntos por encima del resto de centros.

Si agrupamos las respuestas que valoran las capacidades y cualidades del empresario, podemos comprobar que el centro privado presenta el porcentaje más alto (67%), respecto de los centros públicos (61% en los centros de BUP y 65% en los centros de FP).

Los resultados del análisis de la X^2 (véase anexo VIII, cuadro nº 4) revelan que 4 de las 16 variables (25%) poseen una asociación con el tipo de centro, sin embargo, si el análisis se realiza por centro educativo la asociación abarca a 9 variables (56%). El área educativa, en esta ocasión, parece no tener una influencia importante, ya que sólo 3 de las 16 variables son significativas (19%).

7.7 A MODO DE SÍNTESIS

Concluimos el análisis de los resultados segmentados por estratos, resumiendo los aspectos más relevantes del mismo. Nos centraremos, por tanto, en los principales resultados obtenidos por isla, tipo de centro y sexo, entre otras variables, separando los aspectos tratados en los cinco epígrafes anteriores.

- 1) Aspectos sociales y territoriales, según isla de residencia y tipo de centro:
 - a) Se detectan diferencias significativas en el nivel educativo de los padres.
 - b) Son patentes las diferencias en el número de alumnos con familiares que poseen una empresa o

negocio propio en ambos segmentos de población estudiados.

- c) El deseo de proseguir los estudios difiere notablemente entre los distintos estratos analizados.

En definitiva, las variables anteriores discriminan a favor de los alumnos de la isla de Tenerife y de aquellos que se encuentran matriculados en centros privados de BUP.

- 2) Conocimiento de la figura del empresario, según tipo de centro:

- a) El conocimiento de la figura del trabajador autónomo y del empresario no presenta diferencias significativas, sin embargo, el estudio por centro y área educativa presenta un alto grado de significatividad, destacando las respuestas de los alumnos encuestados en el área de la isla de Tenerife (7-3), área que además coincide en poseer los porcentajes más bajos de las respuestas que afirman que el profesional independiente es un empresario.

- b) Sin observarse diferencias notables por tipo de centro, el hecho de poseer una carrera universitaria no parece ser considerado un requisito indispensable para ser emprendedor. Sin embargo, por centro y área educativa los resultados presentan una X^2 significativa, siendo las

respuestas dadas por los alumnos de las áreas de la isla de El Hierro (5-1), y de Tenerife (7-1 y 7-2) los que han contestado con un porcentaje más alto favorablemente a este hecho.

3) Actitudes de los adolescentes frente al trabajo, según sexo y tipo de centro. En general, las actitudes hacia el trabajo, analizadas por estratos de población, no difieren, en orden de importancia, de las actitudes consideradas por el conjunto de la muestra. Sin embargo, es necesario señalar que:

a) Según sexo, se aprecian escasas diferencias; de esta forma las actitudes más sobresalientes, que poseen un mayor nivel de significatividad y mayores porcentajes con respecto a los distintos estratos, son, en el caso de las mujeres, <<sexo (prefieren hombres)>>, <<horas de dedicación en la empresa>>, <<nocturnidad>> e <<iniciativa>>; en el caso de los hombres, <<capacidad de trabajar en equipo>>, <<rendimiento>>, <<creatividad>> y <<ambición>>.

b) Según tipo de centro, las diferencias son más acusadas, aumentando cuando se analizan los centros educativos individualmente. Las diferencias más importantes y cuya X^2 es significativa son, para los centros de FP, <<iniciativa>>, <<capacidad para adaptarse a los cambios>>, <<nocturnidad>>, <<compañerismo>>, <<imagen personal>>, <<prestigio>> y <<no tener responsabilidades>>; para los centros privados de BUP, <<formación adecuada al puesto>>, <<horas de dedicación en la empresa>> y <<capacidad

de trabajo>>; y, por último, para los centros públicos de BUP, <<antigüedad>> y <<trabajar pocas horas>>.

- 4) En cuanto al deseo de crear una empresa, en todos los estratos de población estudiados (sexo, isla de residencia, tipo de centro y antecedentes familiares) se puede observar que las respuestas superan el 50% en las actitudes favorables al trabajo por cuenta propia (deseo de trabajar por cuenta propia, de recibir un sueldo en función del rendimiento, de trabajar en una empresa privada, y de crear una empresa), excepto en la isla de El Hierro, donde el 69% prefiere ser funcionario. No se detectan diferencias significativas por razón de sexo, tipo de centro y antecedentes familiares, sin embargo, son relevantes los resultados por isla de residencia, pues se desprende del estudio que los alumnos de la isla de La Palma parecen poseer mayores actitudes emprendedoras, y por centro y área educativa, ya que se aprecia que en los centros situados en las áreas de Tenerife y La Palma (7-1, 6-1 y 6-2) los alumnos poseen actitudes favorables a la iniciativa empresarial.
- 5) Finalmente, el análisis de los motivos que los alumnos entrevistados aducen para fundar una empresa y los elementos necesarios para triunfar, nos permite afirmar que:

- a) Según sexo, aunque apenas se observan diferencias, las mujeres señalan, por encima de los hombres y con un alto grado de significatividad, <<deseas poner a prueba tus habilidades o destrezas>>, mientras que los hombres consideran más <<para tener la posibilidad de ganar mucho dinero>>. En cuanto a los elementos necesarios para triunfar en la creación de una empresa, los hombres piensan que el triunfo se obtiene porque <<la empresa se dedica a una actividad rentable>>, y las mujeres valoran más <<las cualidades del empresario que revelan una disposición interior>>.
- b) Según tipo de centro, las diferencias más acusadas en cuanto a los motivos de la creación de una empresa son los siguientes: en los centros de FP figura como principal motivo <<te gusta el riesgo, la aventura>> (esta respuesta obtuvo mayor porcentaje en las áreas educativas de la isla de Tenerife, 7-3 y 7-5); en los centros públicos de BUP, <<para tener la posibilidad de ganar mucho dinero>>; por último, en los centros privados de BUP, no se observan motivos con un alto grado de significatividad. En cuanto a los elementos necesarios para triunfar, <<la capacidad del empresario para reunir y dirigir un buen grupo de personas>> es la única respuesta donde X^2 ha resultado significativa, apareciendo el porcentaje más elevado en los centros privados de BUP.

Para terminar, queremos destacar que las diferencias más acusadas en esta investigación se han encontrado entre los distintos centros educativos, lo cual parece confirmar la hipótesis central de esta tesis: el centro educativo, condiciona las actitudes de los alumnos hacia el trabajo y el deseo de crear una empresa.

CAPÍTULO 8
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La planificación educativa se introdujo formalmente a finales de la década de los años cincuenta, como derivación tardía de la economía intervencionista keynesiana y de la preocupación que prevalecía en esa época por los aspectos de la planificación económica en general.

Fijar políticas educativas que conformen dicha planificación no es patrimonio de unos pocos elegidos, pues afecta a las raíces de toda la sociedad. Políticos y planificadores deben propiciar debates públicos y escuchar a todos los sectores implicados antes de emprender una nueva reforma.

El término <<educación>> estuvo circunscrito al mundo escolar, y <<planificación>> a la previsión cuantitativa del número de alumnos y profesores, y a la asignación de recursos financieros a los centros educativos y de recursos humanos que son demandados por el mercado laboral.

La situación actual es distinta y más compleja. Se ha de profundizar en factores como la limitación de recursos públicos, la elevada tasa de paro, la expansión de la demanda social que incluye formas de aprendizaje variado, el deseo de los que forman parte de la comunidad educativa de participar en la elaboración de los planes de reforma, los cambios tecnológicos que modifican las relaciones laborales y las cualificaciones, y la formación del profesorado. Todos estos aspectos han de considerarse unidos a un sistema de información que permita que el modelo educativo se implante por parte del profesorado sin interpretaciones erróneas.

En esta investigación hemos profundizado en algunos aspectos socioeducacionales y territoriales que afectan a los adolescentes canarios, nos hemos acercado al conocimiento que poseen estos jóvenes de la figura del trabajador autónomo y del empresario, y, fundamentalmente, hemos tratado de determinar las actitudes hacia el trabajo y la creación de empresas de este segmento de población. A continuación plantearemos las conclusiones y recomendaciones más importantes que resumen este trabajo. Lo haremos sin otra pretensión que servir de mera aportación en un camino que ha de recorrer la sociedad, y que, de alguna forma, puede venir establecido por los especialistas y los expertos con responsabilidades en materia educativa que contemplan entre sus metas que la juventud tenga en el futuro una educación más acorde con las necesidades que la moderna sociedad demanda.

1. Cada sistema educativo debe examinar el contexto donde se desea implantar, y revisar constantemente los propios objetivos perseguidos. Los aspectos sociales y territoriales, analizados en los capítulos anteriores, demuestran la existencia de diferencias importantes, por razón de isla de residencia y tipo de centro.

En general, el relativamente bajo nivel educativo de la población y las diferencias existentes, según determinados estratos, son hechos que hemos comprobado en la muestra de población analizada en esta investigación, y que en la Comunidad Autónoma de Canarias son motivados, básicamente, por la insularidad, el aislamiento y por la doble vía

existente en la estructura del sistema educativo anterior (LGE de 1970); en definitiva, son una consecuencia, entre otros factores, de la puesta en marcha de ciertas políticas educativas que en el pasado no se planificaron en términos de equidad y eficiencia.

Así, las desigualdades observadas en el nivel de estudios de los padres y las diferencias en las aspiraciones de estos jóvenes discriminan en favor de los adolescentes de la isla de Tenerife, y aquellos que están matriculados en centros privados de bachillerato. Por tanto, estos resultados nos permiten deducir, entre otras cuestiones, que dichas variables han de ser consideradas en cualquier estrategia utilizada en la planificación educativa. Entendemos pues que la intervención estatal en materia educativa debería orientarse a eliminar, en lugar de reforzar, distorsiones entre lo público y lo privado, y entre islas.

Afrontar y remediar estas desigualdades geográficas y sociales es de suma importancia.

2. La decisión que ha de tomar el adolescente influirá en su futuro y depende, no sólo de su propia capacidad intelectual que le permite proseguir los estudios, sino también, de la información laboral y social a la que pueda tener acceso, y de las posibilidades económicas que posea. Por ello, es necesario diseñar una estrategia que tenga en cuenta que:

- a) La orientación profesional y las tutorías requieren personas informadas y capacitadas que resuelvan las dudas de los adolescentes sobre el futuro incierto que se les avecina.

- b) La información sobre opciones de las salidas profesionales que el adolescente puede elegir se ha de extender a los padres de los alumnos, puesto que su influencia es considerable en estas edades, al mismo tiempo que se ha de insistir en el hecho de que la Universidad no es la única solución para enfrentarse al mundo laboral.

- c) Es importante no cerrar itinerarios, que el sistema educativo sea abierto y flexible, de tal manera que los alumnos que, en un momento determinado, no deseen proseguir sus estudios, años más tarde puedan acceder sin limitaciones a cualquier nivel educativo; además, deben existir vías de comunicación que puedan permitir el acceso de un ciclo formativo medio a otro superior, y convalidaciones que flexibilicen el sistema educativo.

- d) Las ayudas para los estudiantes que deseen proseguir los estudios no obligatorios han de tener en cuenta, una vez que la capacidad del estudiante ha quedado demostrada en la Enseñanza Secundaria, los problemas de insularidad y el nivel económico de los padres, propiciando que la <<educación>> sea una realidad para todos.

3. Si se desea fomentar el espíritu emprendedor en los adolescentes, como así parece desprenderse de las acciones puestas en marcha a nivel comunitario, nacional y regional, será conveniente empezar por mejorar el conocimiento de la figura del empresario y del trabajador autónomo desde la ESO, informando, como primer paso para favorecer la creación de empresas, de las posibilidades que el autoempleo permite.

Para conseguir esta mejora en la planificación educativa se han de tener en cuenta los siguientes puntos:

- a) Se han de introducir nuevos contenidos en los programas escolares de la ESO que, al mismo tiempo, sean sencillos, flexibles y expliquen los conceptos básicos relacionados con el mundo del trabajo y que no se limiten a estudiar las causas y los efectos de diversos problemas económicos y sociales, sino que intenten involucrar a los alumnos en la búsqueda de soluciones.
- b) Se han de elaborar currículos modernos, adaptados a las demandas del mercado e impartidos por profesores preparados e incentivados vocacionalmente, profesores que realicen su trabajo coordinados, unidos ante la tarea, con mentalidad abierta y flexible, ya que en estas edades de la adolescencia el docente ha de cuidar, no sólo el contenido, sino también, la forma en la que lleva a cabo su labor en el aula, esto es, tratar de que

los conceptos, procedimientos y actitudes que intenta transmitir se desprendan también de sus propios actos, pues el alumno adquiere actitudes sobre lo que experimenta, perpetúa formas de actuación aprendidas en el sistema educativo. Como consecuencia, la formación permanente de docentes, tanto en la materia que imparte como, además, en el estilo de enseñanza que el centro educativo quiere implantar, es decisiva para que se consigan los objetivos propuestos en el proyecto educativo de centro.

c) Se han de dotar a los centros educativos de estructuras de apoyo, ágiles y dinámicas, al mismo tiempo que han de poseer una mentalidad abierta al cambio y a la innovación. La modernización del sistema educativo exige aproximar la función educativa al mundo empresarial, así como al conjunto de funciones económicas y sociales, por tanto, los centros educativos han de difundir una cultura empresarial innovadora.

4. El elevado índice de paro observado en la Comunidad Autónoma de Canarias, que discrimina en contra de los jóvenes, ha de ser tenido en cuenta en la planificación educativa, la cual no debe generar hombres y mujeres nuevos con necesidades y objetivos viejos, ya que los cambios del entorno, generados por la innovación, requieren personas flexibles y adaptables y, en general, actitudes hacia el trabajo que coincidan con las necesidades de los empresarios y de la sociedad.

Por ello:

- a) Si los adolescentes pueden acceder al mundo laboral con 16 años, sería conveniente que fueran formados e informados, durante su etapa de aprendizaje en la ESO, de aquellas actitudes que los empresarios valoran más a la hora de contratar a un nuevo trabajador y, en general, de temas relacionados con el mundo del trabajo.
- b) Los empresarios deberían aproximarse al mundo de los jóvenes, conocer las cualidades que los adolescentes valoran más en un trabajador, e intentar transmitir, por medio de los docentes o por cualquier otra vía, las actitudes que ellos requieren a la hora de contratar a un nuevo trabajador.
- c) Durante la enseñanza escolar, la continua insistencia en iniciativas y logros personales para conseguir unos resultados excepcionales debería ser evitado, pues puede hacer sentirse culpable al individuo que no consiga dichos logros y, como consecuencia, no favorecer el desarrollo adecuado de sus aptitudes y el aprendizaje de nuevas actitudes. Las referencias al esfuerzo personal, individual, sólo pueden estar justificadas cuando se correspondan con posibilidades reales de alcanzar metas deseadas, ya sea a corto o a largo plazo. En definitiva, se ha de enseñar para educar y no con la finalidad de obtener una titulación.

- d) El sistema educativo no contempla la enseñanza de actitudes laborales y empresariales, cuya transmisión en las aulas es bastante difícil, y no se ha involucrado en el desarrollo de competencias y habilidades personales que hasta ahora se han asociado más con la experiencia profesional que con la educación. Las diferencias por centro educativo y por tipo de centro que arroja este estudio se convierten en una evidencia empírica de este hecho.
- e) La falta de flexibilidad en las estructuras del sistema educativo ha hecho que dicho sistema haya respondido, hasta ahora, con cierto retraso a los requerimientos del mundo del trabajo; sin embargo, los vertiginosos cambios producidos por las nuevas tecnologías exigen que responda con más agilidad y flexibilidad, enseñando a los jóvenes a <<aprender a aprender>> durante toda la vida.
- f) Las diferencias en las actitudes hacia el trabajo, según sexo, tal como se desprende del análisis empírico no parecen ser significativas, por tanto, sería deseable que el sistema educativo perpetuara en los años posteriores esta igualdad entre hombres y mujeres.
5. Las actitudes emprendedoras, que pudieran ser observadas en determinados alumnos, deberían ser apoyadas y fomentadas por parte del centro educativo, pues, en su inicio, son detectables en la enseñanza escolar. Con el fin de potenciar estas actitudes sería conveniente:

- a) Mantener la igualdad entre hombres y mujeres observada en las respuestas a los cuestionarios, en cuanto a las actitudes ante la creación de empresas.

- b) Potenciar iniciativas emprendedoras, sobre todo en los centros públicos de BUP. Las diferencias apreciadas nos indican la necesidad de apoyar a los alumnos de centros privados y de FP, en especial a los que están matriculados en módulos profesionales que tienen actitudes favorables a emprender, entre las que destaca la iniciativa.

- c) Fomentar e incentivar el desarrollo de la PYME y la microempresa en las islas menores, mediante ayudas económicas y exenciones fiscales, pues, como parece desprenderse de los análisis realizados, los adolescentes de dichas islas muestran tener una actitud relativamente favorable hacia la creación de empresas.

- d) Analizar los motivos por los que la valoración de determinadas actitudes hacia el trabajo y la creación de empresas es diferente según tratemos con un centro educativo u otro.

En resumen, la planificación educativa debería tener en cuenta tres áreas:

1ª. Área pedagógica

- a) Desde el punto de vista del alumnado, los mayores obstáculos sobre los que se debe actuar se aprecian en la repercusión desigual por islas y centros educativos. Por otra parte, se han de potenciar las actitudes emprendedoras durante el proceso de aprendizaje, pues dichas actitudes servirán para que en un futuro puedan crear una empresa o negocio propio y propiciarán la toma de iniciativas en cualquier puesto de trabajo.
- b) Desde el punto de vista del profesorado, se han de valorar las capacidades psicopedagógicas y las cualificaciones, además de comprobar si el número de alumnos por profesor es el adecuado para poder enseñar y valorar actitudes, tanto por exceso como por defecto. La formación del profesorado dirigida hacia nuevas especialidades, la actualización del profesorado de módulos profesionales para que tengan contacto con la realidad sobre la que trabajan y su motivación, son medios que permiten mejorar la enseñanza de las actitudes, sin olvidar una parte abandonada de nuestro sistema educativo, esto es, la potenciación de la actividad investigadora de la comunidad científica y tecnológica en las enseñanzas previas a la Universidad.

2ª Área de recursos

1. Espacios que se encuentren en buenas condiciones, adaptados y acondicionados, comprobando si es preciso variar su tamaño, según las expectativas de los nuevos itinerarios que la reforma educativa ha impuesto, y disponiendo de medios y recursos adecuados para su mantenimiento y renovación.
2. Actividades, acciones que son soportadas por los espacios físicos, como pueden ser la docencia, la investigación, la administración y gestión, y los servicios a la comunidad, habrán de ser planificadas para el mejor uso de los espacios.
3. Usuarios, es decir, las personas implicadas en el proceso educativo, tanto directa como indirectamente, las cuales han de ser informadas de manera generalizada sobre las líneas de acción educativa del centro. Como consecuencia, la participación de los padres en la labor educadora es fundamental.
4. Planes de estudios adecuados y puestos en marcha en los espacios disponibles del centro educativo por los usuarios del mismo, para desarrollar actividades que permitan, entre otras cuestiones, el fomento de actitudes favorables al mundo del trabajo y de la empresa.

3ª Área de integración en el mercado de trabajo

En esta área es importante decidir el tipo de enseñanza que se adapta a los cambios acaecidos en el mercado laboral por la aparición de las nuevas tecnologías. Si no existiera una formación permanente del profesorado y de los equipos directivos, la excesiva especialización puede derivar en un estancamiento de los conocimientos, procedimientos y actitudes que se desean transmitir. Si se lograra integrar la formación y el empleo se puede conseguir que el propio trabajo sea un instrumento pedagógico, pues serviría, al mismo tiempo, para la formación de la personalidad y la consecución de la cualificación. Para ello, debería existir cooperación entre centros de formación y empresas locales.

Por otra parte, incentivar y apoyar el espíritu empresarial, la iniciativa innovadora, y la capacidad de negociación y adaptación en los alumnos permitirá que el trabajo por cuenta propia sea una posibilidad real dentro de las salidas profesionales de los jóvenes.

Para conseguir esta integración se han de enseñar:

1) Contenidos informativos o conceptuales:

- a) Hechos (acontecimientos que ocurren).
- b) Conceptos (ideas obtenidas de los hechos).
- c) Principios (pautas derivadas de los conceptos).

2) Contenidos procedimentales:

- a) Habilidades para pensar.
- b) Técnicas para investigar y solucionar problemas.

3) Contenidos de actitudes y valores:

- a) Apreciaciones y disposiciones hacia la naturaleza y la cultura.
- b) Actitudes afectivas y disposiciones de tipo socioafectivas que se manifiestan en el ajuste emocional, la realización personal y la adaptación social, por tanto, actitudes que enseñan a aprender a vivir y a convivir.

A partir de estos tres ejes, la función de la escuela ha de consistir en:

1. Enseñar a aprender, para sacar provecho de las experiencias, relacionar conocimientos y organizarlos, saber resolver problemas y responsabilizarse de su propia formación.
2. Enseñar a pensar, para saber relacionar los acontecimientos y percibir la importancia del entorno político y económico, evaluar los hábitos sociales y ejercer el espíritu crítico que permite forjar opiniones.
3. Enseñar a buscar en diferentes fuentes, y saber seleccionar y organizar la información.

4. Enseñar a comunicar, para comprender diferentes lenguas, esquemas y gráficos, y saber escuchar.
5. Enseñar a emprender, para aprender a asumir responsabilidades, tomar decisiones, y comprometerse, con iniciativa y creatividad, en diversos proyectos.
6. Enseñar a adaptarse y a cooperar, para aprender a utilizar las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, imaginar soluciones nuevas e innovadoras, y demostrar flexibilidad a la hora de trabajar en equipo y saber negociar.

Por tanto, aunque los contenidos son importantes, más relevante es enseñar a buscar información y utilizarla convenientemente, relacionar las disciplinas entre sí y aplicarlas, crear nuevas informaciones, enseñar más a aprender que a almacenar conocimientos para que la formación pueda continuar durante toda la vida, y, sobre todo, **desarrollar las actitudes y valores sobre lo que se aprende.**

Estas funciones de la escuela nos llevan a pensar en la conveniencia de fomentar el desarrollo de ciertos elementos propios de la idea del empresario schumpeteriano en la juventud, como medio que favorezca el logro de mayores niveles de crecimiento y desarrollo económico futuros, valiéndonos para ello de la política educativa.

Los problemas actuales de la <<educación>> demandan una redefinición de sus objetivos y, aunque depende de múltiples factores, incide, de forma especial, la interacción entre los alumnos y el profesor alrededor de los contenidos, y la

metodología que orienta el proceso de construcción de las capacidades de los educandos.

Las actitudes y valores que se desean transmitir se refieren, tanto a aquellas que se encuentran insertas en los conocimientos de cada área o campo disciplinar, como a las deseables en nuestras relaciones sociales; éstas últimas se transfieren de forma implícita en el cómo se transmiten los contenidos y en las formas de interacción en clase.

Las actitudes, valores y hábitos no están elaborados previamente, se construyen cooperativamente en el proceso de planificación de la acción docente, y han de ser la expresión de un trabajo conjunto entre el centro educativo, los profesores, los alumnos y sus familias, para que, una vez acordados, puedan llegar a vivirse en el centro, el aula y la familia y, en definitiva, en la sociedad en general.

En otro orden de cosas, el sistema educativo contemplado en la LOGSE y descrito en el capítulo 5 merece, a nuestro entender, algunas mejoras orientadas al fomento de la iniciativa empresarial. Como ya expusimos en dicho capítulo las asignaturas del Bachillerato cuyo contenido se relaciona más directamente con la actividad empresarial son <<Economía>> y <<Economía Y Organización de Empresas>>.

El objetivo principal de la asignatura de <<Economía>> es analizar y valorar críticamente las realidades del mundo contemporáneo y los antecedentes y factores que influyen en él, además, pretende que los alumnos y alumnas adquieran capacidades relacionales y de comunicación, y habilidades sociales de integración en grupos que les permitan

desarrollar capacidades que favorezcan la transición a la vida activa.

El objeto de estudio de la asignatura de <<Economía y Organización de Empresas>> es la empresa como realidad fundamental de la estructura socioeconómica contemporánea y se centra, básicamente, en aportar conocimientos y habilidades profesionales que capaciten a los alumnos y alumnas para su integración en el mundo laboral.

Partiendo de estos objetivos, algunas de las mejoras que podrían llevarse a cabo en el Bachillerato se relacionan a continuación:

1. Con relación a los objetivos anteriores, hemos de anotar su carácter excesivamente general, así como la dificultad de alcanzarlos en los jóvenes de estas edades, sobre todo, si tenemos en cuenta que las asignaturas mencionadas se estudian en un único curso escolar, consecuentemente se echa en falta una definición más precisa de los objetivos y los programas y una revisión de los planteamientos generales de la enseñanza en ambas materias.
2. Por otra parte, sería conveniente considerar la posibilidad de estimular el espíritu empresarial en la enseñanza reglada a través de estas asignaturas, tomando conciencia de la realidad empresarial y teniendo una visión globalizada del mundo de la empresa.

3. Además, se habría de introducir al alumno en el conocimiento de técnicas utilizadas en la administración y gestión de organizaciones empresariales, sin caer en una excesiva especialización.
4. Por último, se habría de proporcionar una enseñanza polivalente que permitiera al alumno adquirir capacidad de adaptación para afrontar los posibles cambios en el mundo del trabajo y las innovaciones que se produzcan en las formas de organización.

En cuanto a la FP específica, si analizamos su estructura, podemos observar que se podrían introducir algunos cambios que hicieran al sistema más flexible:

1. El acceso a los ciclos formativos mediante una prueba es una de las modificaciones que favorecen a este tipo de estudios, sin embargo, no parece que se tenga en cuenta la experiencia laboral que pueda haber adquirido la persona que desee acceder a dichos estudios desde el mundo del trabajo.
2. La formación práctica en las empresas ha de estar regulada de tal forma que no pueda ser utilizada por parte de los empresarios como mano de obra barata.
3. El título de Técnico Superior, obtenido al finalizar un ciclo formativo superior, permite el acceso directo a la Universidad lo cual parece incumplir el principio de equidad en el acceso a los estudios

superiores, ya que los alumnos que estudian el Bachillerato han de pasar una prueba de acceso que, unida a las calificaciones obtenidas en dicho Bachillerato, valorará los conocimientos y la madurez de los alumnos.

4. No existe conexión directa entre los ciclos formativos de grado medio y grado superior, al establecerse el acceso al ciclo de grado superior tras superar el Bachillerato.

Entre los aspectos positivos, se ha de señalar que la LOGSE pone de manifiesto que el fin de la enseñanza es transmitir información y conocimiento que permita formar el sentido personal y moral en los jóvenes, generar actitudes y hábitos individuales y colectivos, y desarrollar aptitudes en los adolescentes que, en un futuro, servirán para su incorporación al mundo laboral. Además, en el artículo 2 del título preliminar de la LOGSE, se especifica que el nuevo sistema educativo, no sólo, se interesa porque los alumnos, al salir de la escuela, sean capaces de «aprender a aprender» a lo largo de su vida, y desarrollen capacidades creativas y espíritu crítico, sino que, además, facilitará la incorporación de las personas adultas a las diferentes enseñanzas.

Finalmente, quisiéramos señalar que la Enseñanza Secundaria debería ser un período en el que se revelasen y cuajasen los talentos más variados, en el que existiera una mayor preocupación por la calidad y la preparación para la vida en un mundo en veloz mutación, y se diera un papel más importante en la formación a aquellos aspectos del carácter

que más tarde necesitarán estos adolescentes para anticiparse a los cambios y adaptarse a ellos. Los rasgos de la personalidad, el análisis de las necesidades personales y, sobre todo, el estudio de los valores laborales son componentes motivacionales que se han de tener en cuenta, por otra parte, la orientación profesional que permite a los alumnos escoger entre diferentes modalidades y optativas no debería cerrar las puertas a otras opciones.

Desde esta perspectiva, el sistema educativo puede influir en el desarrollo de la iniciativa empresarial. Sin embargo, fomentar el espíritu de empresa exige una doble estrategia. Por un lado, se precisan medidas que animen a los jóvenes a emprender, dotándoles de una formación y una cualificación que les ayude a potenciar sus actitudes para conseguir las metas deseadas; esto entraña reformas en los sistemas de educación y formación. Por otro lado, se hace necesaria la creación de un entorno favorable a la generación, crecimiento y transmisión de empresas.

BIBLIOGRAFÍA

- Abramovitz, M. (1979): "Tendencias de los recursos y de la producción en los Estados Unidos desde 1870". En Rosenberg (1979a), pp.297-318.
- AEDE (Asociación de Economía de la Educación) (1997): Actas de las VI Jornadas celebradas en Vigo, los días 25 y 26 de septiembre de 1997. Universidad de Vigo.
- Aguilar Ramos, M^a I., Navarro Gómez, M^a L. y Sánchez, C. de la O (1998): "Desajuste educativo de los jóvenes al inicio de su vida activa". En Castillo; Guijarro; Landeras; y Pérez de Villarreal (1998), pp.39-52.
- Agullo Tomas, E. (1997): Jóvenes, trabajo e identidad. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Oviedo.
- Alba Ramírez, A. (1992): "El empleo autónomo en una economía con desempleo masivo". En Economía Industrial, núm.284, marzo-abril, pp.59-69.
- Alba Ramírez, A. (1993): "Capital humano y competitividad en la economía española: una perspectiva internacional". En Papeles de Economía Española, núm.56, pp.131-143.
- Albert Verdú, C. (1997): "La formación profesional o el bachillerato en España: ¿una elección?". En AEDE (1997), pp.448-459.
- Alburquerque, F. (1996): "Desarrollo económico local y distribución del progreso técnico (Una respuesta a las exigencias del ajuste estructural)". En Documentos de trabajo Riadel.
- Alonso, J.A. (1992): "Tecnología y Crecimiento: Crónica de un desencuentro". En EKONOMIAZ (Revista de Economía Vasca), núm.22, pp.56-85.
- Altonji, J.G. y Dunn, T.A. (1996): "The Effects of Family Characteristics on the Return to Education". En Review of Economics and Statistics, vol.78, núm.4, noviembre, pp.692-705.
- Alujas Ruiz, J.A. (1997): "Las políticas activas y el impacto de la globalización sobre los colectivos desfavorecidos del mercado de trabajo". II Jornadas de Política Económica. Valladolid; octubre.
- Álvarez Francisco, M. (1978): "Algunos aspectos de los recursos humanos en Canarias (1970-1975)". En Información Comercial Española, núm.543, noviembre, pp.130-145.

- Álvarez Francisco, M. (1980): Estructura social de Canarias II. La reproducción social del subdesarrollo. Cuadernos Canarios de Ciencias Sociales, núm.6. CIES: Centro de Investigación Económica y Social de la Caja Insular de Ahorros de Gran Canaria.

- Álvarez González, J.A. y Cabrera Sánchez, J.M. (1990): "Mercado de trabajo y progreso tecnológico en la estrategia de desarrollo económico regional. El papel de los parques tecnológicos". II Congreso de Economía Regional. Castilla y León; noviembre.

- Álvarez González, J.A. y Díaz Pérez, F.M^a (1995): "Los parques tecnológicos españoles como instrumento de desarrollo económico regional". En Economía Industrial, núm.301, enero, pp.63-74.

- Álvarez González, J.A. y Díaz Pérez, F.M^a (1996): "Technology parks as instruments of regional economic development: theoretical bases". En Australasian Journal of Regional Studies, vol.2, núm.1, pp.87-97.

- Álvarez González, J.A., Díaz Pérez, F.M^a y Jiménez González, V.Y. (1998): "Mercados regionales de trabajo y desarrollo económico regional en España". En Estudios de Economía Aplicada, núm.10, diciembre, pp.19-38.

- Álvarez González, J.A., Díaz Pérez, F.M^a, y Vera Galván, J.R. (1998): "Technological specialization and regional competitiveness in the european unión". Eleventh Advanced Studies Institute in Regional Science-Summer Institute. Munich; agosto.

- Andrés Alonso, P. de, García Merino, T. y Fuente Sabaté, J.M. de la (1999): "Análisis de algunos determinantes de la creación de empresas en España ante el reto de la Unión Económica y Monetaria". En Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa, vol.8, núm.3, pp.53-68.

- Aranzadi, D. (1992): El arte de ser empresario hoy. Hombres y mujeres ante el reto de crear y dirigir empresas y cooperativas en el umbral del siglo XXI. 3^a edición. Departamento de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco. Federación de Cooperativas de Trabajo asociado de EUSKADI. Universidad de DEUSTO, Bilbao.

- Aristóteles (1997): Política. Traducción, prólogo y notas de Carlos García Gual y Aurelio Pérez Jiménez. 5^a reimpresión de la 1^a edición en castellano. Alianza, Madrid.

- Armayor González, H. y Porro, M^a J. (1985): Coordinación entre la FP y el mundo real del trabajo: a la búsqueda de una programación y planificación de las diversas modalidades de Formación Profesional en la provincia de Córdoba. ICE de la Universidad de Córdoba.
- Armitage, J. y Sabot, R. (1987): "Socioeconomic Background and the Returns to Schooling in Two Low-Income Economics". En Económica, vol.54, núm.213, pp.103-108.
- Arrow, K.J. (1991): "La educación superior como filtro". En Economía y Sociedad, núm.8, pp.143-161.
- Auer, P. (1995): "Adaptation aux changements structurels et formation continue des travailleurs en Europe". En Sociologie du Travail, núm.4, pp.623-643.
- Barredo Ardanza, I. y Llorens Urrutia, J.L. (1993): "Diferencias y similitudes entre las PME españolas y las Europeas". En Economía Industrial, núm. 291, mayo-junio, pp.119-129.
- Barreneche Martínez, E. (1988): "Aprender a emprender". En Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación de Alicante (1988), pp.41-51.
- Barreto, H. (1989): The entrepreneur in microeconomic theory. Disappearance and Explanation. Routledge, London and New York.
- Batista Canino, R.M. y García Cabrera, A.M. (1995): "Capacidades directivas vs. Capacidades empresariales: El ajuste entre la oferta universitaria y las demandas del entorno económico". V Congreso Nacional de Economía. Las Palmas de Gran Canaria; diciembre.
- Bauer, P.T. (1983): Crítica de la teoría del desarrollo. Traducción Paolo Donatelli, Graziella Costa y José García-Durán, de la edición de 1971. Orbis, Barcelona.
- Baumol, W.J (1970): Introducción a la Dinámica Económica. Traducción José Grifoll Guasch y José Riverola García,1954. Segunda edición. Marcombo, Madrid.
- Baumol, W.J. (1993a): Entrepreneurship, management and the structure of payoffs. The MIT Press. Cambridge, Mass., London.
- Baumol, W.J. (1993b): "Funciones empresariales: productivas, improductivas y destructivas". En Baumol y Batey Blackman (1993), pp.91-128.

- Baumol, W.J., Batey Blackman, S.A. y Wolff, E. N. (1989): Productivity and American Leadership: The long view. The MIT (Massachusetts Institute of Technology) Press. Cambridge, Mass., London.
- Baumol, W.J. y Batey Blackman, S.A. (1993): Mercados perfectos y virtud natural. La ética de los negocios y la mano invisible. Celeste ediciones, Madrid.
- Becker, G.S. (1983): El Capital Humano. Un análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación. Traducción Marta Casares y José Vergara de la 2ª edición de 1975. Alianza Universidad, Madrid.
- Benavides Velasco, C.A. (1995): La tecnología en el análisis económico. Textos mínimos. Secretariado de Publicaciones e Intercambio Científico de la Universidad de Málaga.
- Benavides Velasco, C.A. (1998): Tecnología, innovación y empresa. Pirámide, Madrid.
- Beneyto, P.J. y Guillén, P. (ed.) (1998): Formación profesional y empleo: La construcción de un nuevo modelo. Germania, Valencia.
- Bentolila, S. y Toharía Cortés, L. (compiladores) (1991): Estudios de economía del trabajo en España III. El problema del paro. Colección Economía y Sociología del Trabajo, núm.45. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- Blanch i Ribas, J.Mª (1989): "Los programas de fomento del empleo en la Barcelona de los ochenta". En Torregrosa, Bergere Dezaphi y Alvaro Estramiana (1989), pp.485-504.
- Blaug, M. (1979): "Reseña de la teoría de las innovaciones de procesos". En Rosenberg (1979a), pp.78-104.
- Blaug, M. (1981): Educación y Empleo. Instituto de Estudios Económicos, Madrid.
- Blaug, M. (1983): "Marx, Schumpeter y la teoría del empresario". En Revista de Occidente, núm. 21-2, febrero-marzo, pp.117-130.
- Blaug, M. (1988): Teoría económica en retrospectiva. Traducción Eduardo L. Suárez de la 3ª edición inglesa de 1978; 2ª reimpression de la 1ª edición en castellano. Fondo de Cultura Económica, Madrid.

- Boletín de la Comunidad Económica Europea (1976). Suplemento 12/76.
- Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Canarias (1994): Acuerdo por el Empleo, desde la solidaridad y competitividad. BOC núm.156, de 23 de diciembre de 1994.
- Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Canarias (1995): Decreto 101/1995, de 26 de abril, por el que se establece el currículo de Bachillerato. BOC núm.65, de 25 de mayo de 1995.
- Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Canarias (2000): Decreto 51/2000, de 10 de abril, de regulación de la Comisión para la Pequeña y Mediana Empresa. BOC núm.48, de 19 de abril de 2000.
- Boletín Oficial del Estado (1970): Ley 14/1970, de 4 de agosto, General de Educación y Financiamiento de la Reforma Educativa. BOE núm.187, de 6 de agosto de 1970.
- Boletín Oficial del Estado (1990): Ley orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo. BOE núm.238, de 4 de octubre de 1990.
- Boletín Oficial del Estado (1992): Real Decreto 1179/1992, de 2 de octubre, por el que se regulan las enseñanzas mínimas del Bachillerato. BOE núm.147, de 21 de octubre de 1992.
- Boletín Oficial del Estado (1999a): Real Decreto 150/1999, de 29 de enero, sobre traspaso a la Comunidad Autónoma de Canarias de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación. BOE núm.41, de 17 de febrero de 1999.
- Boletín Oficial del Estado (1999b): Real Decreto 939/1999, de 4 de junio, de modificación de traspaso a la Comunidad Autónoma de Canarias. BOE núm.151, de 25 de junio de 1999.
- Bonnet Escuela, M. (1998): La política económica regional en los procesos de integración: la aplicación de la experiencia comunitaria en Canarias con especial referencia a las PYMEs. Tesis Doctoral. Departamento de las Instituciones, Estadística Económica y Econometría. Universidad de La Laguna.
- Bonnet Escuela, M. (1999a): El proceso de toma de decisiones en la estrategia de desarrollo local. FEDERTE (Federación de Asociaciones del Desarrollo Rural de la Isla de Tenerife), Santa Cruz de Tenerife.

- Bonnet Escuela, M. (1999b): Evaluación del impacto de la política económica regional comunitaria en las PYMEs de la provincia de Santa Cruz de Tenerife. Fundación FYDE-CajaCanarias, Santa Cruz de Tenerife.

- Borgomeo, C. (1994): "La ley 44/86: siete años de creación de empresas en el sur de Italia; mecanismos innovadores y formaciones in situ". En Revista Europea de Formación Profesional (CEDEFOP), núm.2, pp.65-69.

- Borja Álvarez, A. (1988): "Formación Profesional, Economía y Sociedad". En EKONOMIAZ (Revista de Economía Vasca), núm.12, pp.273-295.

- Bosch Font, F. y Díaz Malledo, J. (1979): "La transición de la enseñanza obligatoria al mercado de trabajo". En Información Comercial Española, núm.553, septiembre, pp.91-104.

- Bosch Font, F. (1994): "La formación de los empresarios y directivos de las PYMEs en el desarrollo regional". XX Reunión de Estudios Regionales (Asociación Española de Ciencia Regional). Las Palmas de Gran Canaria; diciembre.

- Bosch Font, F. (1995): "De la vida escolar a la laboral: la formación ante el primer empleo". V Congreso Nacional de Economía. Las Palmas de Gran Canaria; diciembre.

- Boudeville, J. (1965): "Les notions d'espace et d'intégration". Congreso Internacional de Urbanismo y de Administración del Territorio. Basilea; septiembre.

- Bowles, S. y Gintis, H. (1977): Escuela y Capitalismo en Estados Unidos. Siglo XXI, Madrid.

- Brenner, O.C.; Pringle, CH.D.; Greenhaus, H. (1991): "Perceived Fulfillment of Organizational Employment versus Entrepreneurship: Work Values and Career Intentions of Business College Graduates". En Journal of Small Business Management, vol.29, núm.3, pp.62-74.

- Cabrera Rodríguez, L.J. (1995): La FP: Análisis del discurso dominante en la teoría y en la praxis de alumnos, profesores y empresarios de las isla de Tenerife. Tesis Doctoral. Departamento de Sociología. Universidad de La Laguna.

- Cáceres Salas, J. y González López, M^aJ. (1998): "El papel de la universidad en la creación de empresas". En Castillo; Guijarro; Landeras; y Pérez de Villarreal (1998), pp.71-78.

- Caja de Ahorros de Madrid (1992): CEE. Ante 1993: Las empresas españolas en el Mercado Único Europeo. Edición conjunta Eurogestores/Estudios de Política Exterior, Bruselas/Madrid.
- Calero Martínez, J. (1993): Efectos del gasto público educativo. El sistema de becas universitarias. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Barcelona.
- Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación de Alicante (1988): Jornadas sobre la cultura de la empresa. Ponencias y comunicaciones presentadas en las Jornadas sobre la cultura de la empresa, celebradas del 7 al 10 de abril de 1987. Universidad de Alicante. Cámara de Comercio, Industria y Navegación de Alicante.
- Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación de Santa Cruz de Tenerife (1997a): Memoria 1996. Cámara de Comercio, Industria y Navegación de Santa Cruz de Tenerife.
- Cámara de Comercio, Industria y Navegación de Santa Cruz de Tenerife (1997b): Guía para la creación de empresas en Canarias. Servicio de Creación de Empresas de la Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación de Santa Cruz de Tenerife.
- Cámara de Comercio, Industria y Navegación de Santa Cruz de Tenerife (1998): Memoria 1997. Cámara de Comercio, Industria y Navegación de Santa Cruz de Tenerife.
- Camisón Zornoza, C. y Molina Morales, F. J. (1998): "Distritos industriales y recursos compartidos: un enfoque integrador". En Revista de Economía y Empresa, núm.32, vol.XII, primer cuatrimestre, pp.65-82.
- Cantillón, R. (1978): Ensayo sobre la naturaleza del comercio en general. Traducción Manuel Sánchez Sarto de la edición francesa de 1755; primera reimpresión de la edición en español de 1950. Fondo de Cultura Económica, México.
- Capellin, R. (1990): "El Mercado Único Europeo y la Internacionalización de la Pequeña y Mediana Empresa". En Estudios Territoriales, núm.32, pp.31-48.
- Carabaña, J. (1983): Educación, ocupación e ingresos en la España del siglo XX. Centro de publicaciones del Ministerio de Educación y Ciencia, Madrid.

- Carabaña, J. (1988): "Sobre Educación y mercado de trabajo: Los problemas de la Formación Profesional". En Grao Rodríguez (1988), pp.174-185.
- Caravaca Domínguez, J. (1997): "Hacia una consideración conjunta de las políticas tecnológica y de empleo". II Jornadas de Política Económica. Valladolid; octubre.
- Carrasco Monteagudo, I. y Pardo García, I. (1997): "La promoción del cooperativismo como política de creación de empleo en un entorno global". II Jornadas de Política Económica. Valladolid; octubre.
- Casado Juan, F. (1996): "Estrategias y Resultados de la Empresa Familiar en España. De la PYME a la gran empresa familiar". En Economía Industrial, núm.310, abril, pp.91-98.
- Castaño Collado, C. (1994): Tecnología, empleo y trabajo en España. Colección Tecnología, Economía y Sociedad, núm.2. Alianza, Madrid.
- Castillo, I., Guijarro, M., Landeras, P. y Pérez de Villarreal, J.M^a (1998): VII Jornadas de AEDE. Jornadas celebradas en Santander, los días 5 y 6 de octubre de 1998. AEDE/Universidad de Cantabria, Santander.
- Castillo Castillo, J. (1989): "La valoración del trabajo en la sociedad de consumo". En Torregrosa, Bergere Dezaphi y Alvaro Estramiana (1989), pp.85-94.
- CEDEFOP (Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional) (1988): Documento. Concepción de una red de intercambio para el desarrollo de la formación profesional en las PYMES. Oficina de Publicaciones oficiales de las Comunidades Europeas, Berlín.
- CEDEFOP (1991): Documento. Creación de empresas: políticas de apoyo y papel de la formación. Informes nacionales de Francia, Italia, España y Gran Bretaña. Informe de síntesis. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Berlín.
- CEDEFOP (1992): Documento. Creación de empresas: políticas de apoyo y papel de la formación. Informes nacionales de la República Federal de Alemania y los nuevos Länders (antigua RDA), Bélgica, Dinamarca e Irlanda. Informe de síntesis. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Berlín.

- CEDEFOP (1994a): Documento. Estrategias para el acceso de los empresarios de las PYMEs a la formación. Experiencias de éxito en los Estados miembros de la Comunidad Europea. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Berlín.
- CEDEFOP (1994b): Documento. La Creación de Empresas en la Europa de los Doce: programas de apoyo. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Berlín.
- CEDEFOP (1996a): Panorama. Determinación de la necesidad de orientación profesional de diferentes grupos destinatarios de jóvenes menores de 28 años en la Comunidad Europea. 1ª reimpresión. CEDEFOP, Salónica, Alemania.
- CEDEFOP (1996b): Panorama. Le financement de la formation continue: quelles leçons pour la comparaison internationale?. CEDEFOP, Thessalonique, Alemania.
- CEDEFOP (1998): Panorama. Conseil et orientation professionnelle tout au long de la vie. Eléments de synthèse des expériences menées dans l'Union européenne. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo.
- CEDEFOP (1999): Dossier. La transition du système éducatif vers la vie active. Exploitation des données statistiques nationales. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo.
- Claes, R.; Ruiz Quintanilla, A.; y Whitely, W. (1992): "Types de preparation à la vie professionnelle (Career preparation patterns)". En Revue internationale de Psychologie Sociale, núm.5, pp.37-59.
- Claver Cortés, E. y Gómez Gras, J.M^a (1987): "Las PYMEs y la Iniciativa Empresarial". En Cuadernos de Ciencias Económicas y Empresariales, núm.18, pp.91-116.
- Clemenceau, P. (1994): "Los programas comunitarios de formación profesional. Treinta años de cooperación, de actuaciones y de concertación". En Revista Europea de Formación Profesional (CEDEFOP), núm.3, pp.14-21.
- Coase, R.H. (1980): "La naturaleza de la empresa". En Información Comercial Española, núm.557, pp.67-76.
- Coffey, W.J. y Polese, M. (1985): "Local development: conceptual bases and policy implications". En Regional Studies, vol.19, núm.2, pp.85-93.

- Collins, O.F., Moore, D.G. y Unwalla, D.B. (1964): The Enterprising Man. Business Studies. Michigan State University (MSU).

- Comba Morayta, G. (1988): "La formación de las PYMEs en el umbral del año 1992". En Esik Market, núm.60, abril-mayo-junio, pp.11-37.

- Comisión de las Comunidades Europeas (1986a): Decisión del Consejo, de 24 de julio de 1986, por la que se aprueba el programa de cooperación entre la universidad y la empresa en materia de formación en el campo de las tecnologías (COMETT). DO L 222 de 8.8.1986. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Bruselas-Luxemburgo.

- Comisión de las Comunidades Europeas (1986b): Resolución sobre el programa de acción en favor de las pequeñas y medianas empresas. DO C 287 de 14.11.1986. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Bruselas-Luxemburgo.

- Comisión de las Comunidades Europeas (1987): Decisión del Consejo, de 1 de diciembre de 1987, sobre un programa de acción para la formación y la preparación de los jóvenes para la vida adulta y profesional. DO L 346 de 10.12.1987. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Bruselas-Luxemburgo.

- Comisión de las Comunidades Europeas (1988): Resolución sobre la mejora del entorno empresarial y la promoción del desarrollo de las empresas, en especial de las pequeñas y medianas empresas. DO C 197 de 27.7.1988. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Bruselas-Luxemburgo.

- Comisión de las Comunidades Europeas (1989a): Decisión del Consejo, de 16 de diciembre de 1988, por la que se aprueba la segunda fase del programa de cooperación entre la universidad y la empresa en materia de formación en el campo de las tecnologías (COMETT II) (1990-1994). DO L 13 de 17.1.1989. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Bruselas-Luxemburgo.

- Comisión de las Comunidades Europeas (1989b): Decisión del Consejo relativa a la mejora del entorno empresarial y al fomento del desarrollo de las empresas, en especial de las pequeñas y medianas empresas, en la Comunidad. DO L 239 de 16.8.1989. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Bruselas-Luxemburgo.

- Comisión de las Comunidades Europeas (1990): Decisión del Consejo, de 29 de mayo de 1990, por la que se crea un programa de acción para el desarrollo de la formación profesional continuada en la Comunidad Europea (FORCE). DO L 156 de 21.6.1990. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Bruselas-Luxemburgo.

- Comisión de las Comunidades Europeas (1991): Decisión del Consejo, de 22 de julio de 1991, por la que se modifica la Decisión 87/569/CEE sobre un programa de acción para la formación y la preparación de los jóvenes para la vida adulta y profesional (PETRA). DO L 214 de 2.8.1991. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Bruselas-Luxemburgo.

- Comisión de las Comunidades Europeas (1993a): La dimensión empresarial, clave del crecimiento Europeo. Acciones comunitarias para reforzar y garantizar la continuidad de la política empresarial en la Comunidad, en particular a favor de las PYME. COM(92) 470 final de 13.1.1993, Bruselas-Luxemburgo.

- Comisión de las Comunidades Europeas (1993b): Libro Blanco: Crecimiento, Competitividad, Empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI. Boletín de las Comunidades Europeas, suplemento 6/93. Secretaría General de la Comisión Europea, Bruselas-Luxemburgo.

- Comisión de las Comunidades Europeas (1993c): Decisión del Consejo relativa a un programa plurianual de acciones comunitarias para reforzar los ejes prioritarios y para garantizar la continuidad y la consolidación de la política empresarial en la Comunidad, en particular a favor de las pequeñas y medianas empresas (PYME). DO L 161 de 2.7.1993. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Bruselas-Luxemburgo.

- Comisión de las Comunidades Europeas (1993d): Libro Verde sobre la Dimensión Europea de la Educación. COM (93) 457 final de 29.9.1993. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Bruselas-Luxemburgo.

- Comisión de las Comunidades Europeas (1994a): El futuro de las iniciativas comunitarias al amparo de los Fondos Estructurales. COM(94) 46 final de 16.3.1994. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Bruselas-Luxemburgo.

- Comisión de las Comunidades Europeas (1994b): Decisión del Parlamento Europeo y del Consejo relativa al cuarto programa marco de la Comunidad Europea para acciones comunitarias en materia de investigación y desarrollo tecnológicos y demostración (1994-1998). DO L 126 de 18.5.1994. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Bruselas-Luxemburgo.

- Comisión de las Comunidades Europeas (1994c): Programa integrado en favor de las PYME y del Artesanado. COM(94) 207 final de 3.6.1994. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Bruselas-Luxemburgo.

- Comisión de las Comunidades Europeas (1994d): Decisión del Consejo, de 6 de diciembre de 1994, por la que se establece un programa de acción para la aplicación de una política de formación profesional de la Comunidad Europea. DO L 340 de 29.12.1994. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Bruselas-Luxemburgo.

- Comisión de las Comunidades Europeas (1995a): Informe sobre la coordinación de las actividades en favor de las PYME y del Artesanado. COM(95) 362 final de 8.9.1995. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Bruselas-Luxemburgo.

- Comisión de las Comunidades Europeas (1995b): Decisión del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 1995, por la que se declara 1996 como el Año Europeo de la Educación y la Formación Permanentes. DO L 256 de 26.10.1995. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Bruselas-Luxemburgo.

- Comisión de las Comunidades Europeas (1995c): La artesanía y las pequeñas empresas: claves del crecimiento y el empleo en Europa. Resultados de la 2ª Conferencia Europea de la artesanía y de la pequeña empresa, celebrada en Berlín los días 26 y 27 de septiembre de 1994. Medidas de seguimiento y recomendaciones a los Estados miembros. COM(95) 502 de 26.10.1995. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Bruselas-Luxemburgo.

- Comisión de las Comunidades Europeas (1995d): Libro Blanco sobre la Educación y la Formación. Enseñar y Aprender. Hacia una sociedad cognitiva. COM(95) 590 final de 29.11.1995. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Bruselas-Luxemburgo.

- Comisión de las Comunidades Europeas (1995e): Libro Verde de la Innovación. COM(95) 688 final de 20.12.1995. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Bruselas-Luxemburgo.

- Comisión de las Comunidades Europeas (1995f): Conclusiones del Consejo Europeo de Madrid. Boletín núm. 12/95. Secretaría General de la Comisión Europea, Bruselas-Luxemburgo.

- Comisión de las Comunidades Europeas (1996a): Recomendación de la Comisión de 3 de abril de 1996 sobre la definición de pequeñas y medianas empresas. DO L 107 de 30.4.1996. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Bruselas-Luxemburgo.

- Comisión de las Comunidades Europeas (1996b): Simplificación de la legislación en el mercado interior (SLIM): proyecto piloto. COM(96) 204 final de 8.5.1996. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Bruselas-Luxemburgo.

- Comisión de las Comunidades Europeas (1996c): Propuesta de Decisión del Consejo relativa a la concesión de garantías sobre préstamos para las inversiones generadoras de empleo de las PYME. DO C 146 de 21.5.1996. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Bruselas-Luxemburgo.

- Comisión de las Comunidades Europeas (1996d): Comunicación de la Comisión. Acción a favor del empleo en Europa: Pacto de Confianza. Boletín núm. 6/96. Secretaría General de la Comisión Europea, Bruselas-Luxemburgo.

- Comisión de las Comunidades Europeas (1996e): Programa integrado en favor de las pequeñas y medianas empresas (PYME) y del Artesanado. COM(96) 329 final de 10.7.1996. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Bruselas-Luxemburgo.

- Comisión de las Comunidades Europeas (1996f): Actividades de investigación y desarrollo tecnológico de la Unión Europea. Informe anual 1996. COM(96) 437 final de 9.9.1996. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Bruselas-Luxemburgo.

- Comisión de las Comunidades Europeas (1996g): Primer Plan de Acción para la Innovación en Europa. Innovar para crecer y crear empleo. COM(96) 589 final de 20.11.1996. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Bruselas-Luxemburgo.

- Comisión de las Comunidades Europeas (1997a): Decisión del Consejo relativa al tercer programa plurianual en favor de las pequeñas y medianas empresas (PYME) de la Unión Europea (1997-2000). DO L 6 de 10.1.1997. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Bruselas-Luxemburgo.

- Comisión de las Comunidades Europeas (1997b): Asistencia a las empresas artesanales y a las pequeñas empresas. Convocatoria de propuestas 97/C 117/17, DO C 117 de 15.4.1997. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Bruselas-Luxemburgo.

- Comisión de las Comunidades Europeas (1997c): Propuesta de Decisión del Parlamento y del Consejo relativa al quinto programa marco de la Comunidad Europea para acciones de investigación, desarrollo tecnológico y demostración (1998-2002). COM(97) 142 final de 30.4.1997. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Bruselas-Luxemburgo.

- Comisión de las Comunidades Europeas (1997d): Propuesta de Decisión del Parlamento Europeo y del Consejo relativa al quinto programa marco de la Comunidad Europea para acciones de investigación, desarrollo tecnológico y demostración (1998-2002). DO C 173 de 7.6.1997. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Bruselas-Luxemburgo.

- Comisión de las Comunidades Europeas (1997e): Tratado de Amsterdam por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea, los Tratados constitutivos de las Comunidades Europeas y determinados actos conexos. DO C 340 de 10.11.1997. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Bruselas-Luxemburgo.

- Comisión de las Comunidades Europeas (1997f): Informe de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones sobre la coordinación de las actividades en favor de las pequeñas y medianas empresas (PYME) y la artesanía 1997. COM(97) 610 final de 25.11.1997. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Bruselas-Luxemburgo.

- Comisión de las Comunidades Europeas (1998a): Aplicación del primer plan de acción para la innovación en Europa. La innovación al servicio del crecimiento y el empleo. COM(97) 736 final de 14.1.1998. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Bruselas-Luxemburgo.

- Comisión de las Comunidades Europeas (1998b): Fomento del espíritu empresarial en Europa: prioridades para el futuro. COM(98) 222 final de 7.4.1998. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Bruselas-Luxemburgo.

- Comisión de las Comunidades Europeas (1998c): Reforzar la cohesión y la competitividad a través de la investigación, el desarrollo tecnológico y la innovación. COM(98) 275 final de 27.5.1998. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Bruselas-Luxemburgo.

- Comisión de las Comunidades Europeas (1998d): Propuesta de decisión del parlamento europeo y del Consejo, de 27 de mayo de 1998, por la que se establece el programa de acción comunitario "Juventud". DO C 311 de 10.10.1998. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Bruselas-Luxemburgo.

- Comisión de las Comunidades Europeas (1998e): Noveno Informe anual de los Fondos Estructurales 1997. COM (98) 562 final de 30.10.1998. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Bruselas-Luxemburgo.

- Comisión de las Comunidades Europeas (1999a): Decisión del Consejo, de 26 de abril de 1999, por la que se establece la segunda fase del programa de acción comunitario en materia de formación profesional Leonardo da Vinci. DO L 146 de 11.6.1999. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Bruselas-Luxemburgo.

- Comisión de las Comunidades Europeas (1999b): Reglamento (CE) nº 1260/1999 del Consejo, de 21 de junio de 1999, por el que se establecen disposiciones generales sobre los Fondos Estructurales. DO L 161 de 26.6.1999. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Bruselas-Luxemburgo.

- Comisión de las Comunidades Europeas (1999c): Comunicación de la Comisión a los Estados miembros por la que se fijan orientaciones sobre la iniciativa comunitaria de desarrollo rural LEADER+. DO L 161 de 26.6.1999. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Bruselas-Luxemburgo.

- Comisión de las Comunidades Europeas (1999d): Informe de evaluación del tercer programa plurianual a favor de las pequeñas y medianas empresas (PYME) de la Unión Europea (1997-2000). COM(99) 319 de 29.6.1999. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Bruselas-Luxemburgo.

- Comisión de las Comunidades Europeas (1999e): Decisión de la Comisión, de 1 de julio de 1999, por la que se establece un reparto indicativo por Estado miembro de los créditos de compromiso en virtud de los objetivos de los Fondos Estructurales para el período 2000-2006. DO L 194 de 27.7.1999. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Bruselas-Luxemburgo.

- Comisión de las Comunidades Europeas (1999f): Comunicación de la Comisión a los Estados miembros por la que se fijan las orientaciones de una iniciativa comunitaria relativa a la cooperación transeuropea para fomentar un desarrollo armonioso y equilibrado del territorio europeo. INTERREG. COM(99) 479 final de 13.10.1999. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Bruselas-Luxemburgo.

- Comisión de las Comunidades Europeas (1999g): Comunicación de la Comisión a los Estados miembros por la que se establecen las orientaciones relativas a los Programas de Iniciativa Comunitaria (PIC) para los que se invita a los Estados miembros a presentar propuestas para la concesión de subvenciones en el marco de la iniciativa EQUAL. COM(99) 476 final de 13.10.1999. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Bruselas-Luxemburgo.

- Comisión de las Comunidades Europeas (1999h): Comunicación de la Comisión a los Estados miembros por la que se fijan las orientaciones de una iniciativa comunitaria relativa a la regeneración económica y social de las ciudades y de los barrios en crisis con el fin de fomentar un desarrollo urbano sostenible URBAN. COM(99) 477 final de 13.10.1999. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Bruselas-Luxemburgo.

- Comisión de las Comunidades Europeas (2000a): Comunicación de la Comisión al Parlamento europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones sobre los objetivos estratégicos 2000-2005. Hacer la nueva Europa. COM (00) 154 final de 9.2.2000. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Bruselas-Luxemburgo.

- Comisión de las Comunidades Europeas (2000b): Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social et au Comité des Régions. Programme de travail de la Commission pour 2000. COM(00) 155 final de 9.2.2000. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Bruselas-Luxemburgo.

- Comisión de las Comunidades Europeas (2000c): Recomendación del Consejo de 14 de febrero de 2000 sobre la aplicación de las políticas de empleo de los Estados miembros. DO L 52 de 25.2.2000. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Bruselas-Luxemburgo.

- Comisión de las Comunidades Europeas (2000d): Dictamen del Comité de Regiones sobre los Fondos Estructurales y su coordinación con el Fondo de Cohesión. Directrices para los programas del período 2000-2006. DO C 57 de 29.2.2000. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Bruselas-Luxemburgo.

- Comisión de las Comunidades Europeas (2000e): Dictamen del Comité de las Regiones sobre la Propuesta de directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros en el año 2000. DO C 57 de 29.2.2000. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Bruselas-Luxemburgo.

- Comisión de las Comunidades Europeas (2000f): Dictamen del Comité de las Regiones sobre el impacto de la política regional en los paquetes de incentivos a la inversión: un enfoque diferente en el uso de los Fondos Estructurales. DO C 57 de 29.2.2000. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Bruselas-Luxemburgo.

- Comisión de las Comunidades Europeas (2000g): Dictamen del Comité de las Regiones sobre la competitividad de las empresas europeas frente a la mundialización-Cómo fomentarla. DO C 57 de 29.2.2000. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Bruselas-Luxemburgo.

- Comisión de las Comunidades Europeas (2000h): Decisión n°508/2000/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de febrero de 2000, por lo que se establece el programa Cultura 2000. DO L 63 de 10.3.2000. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Bruselas-Luxemburgo.

- Comisión de las Comunidades Europeas (2000i): Decisión del Consejo de 13 de marzo de 2000 relativa a las directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros para el año 2000 DO L 72 de 21.3.2000. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Bruselas-Luxemburgo.

- Comisión de las Comunidades Europeas (2000j): Comunicación de la Comisión. Los retos de la política de empresa en la economía del conocimiento y Propuesta de Decisión del Consejo sobre un Programa Plurianual de la Empresa y del Espíritu Empresarial (2001-2005) COM (00) 256 final de 26.4.2000. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Bruselas-Luxemburgo.

- Comisión de las Comunidades Europeas (2000k): Decisión nº 1031/2000/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2000, por la que se establece el Programa de Acción Comunitario Juventud. DO L 117 de 18.5.2000. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Bruselas-Luxemburgo.

- Consejería de Educación, Cultura y Deportes (1995a): Mapa Escolar para la implantación de la LOGSE en Canarias. Provincia de Las Palmas de Gran Canaria, vol.I. Dirección General de Centros, Consejería de Educación, Cultura y Deportes del Gobierno de Canarias, Santa Cruz de Tenerife.

- Consejería de Educación, Cultura y Deportes (1995b): Mapa Escolar para la implantación de la LOGSE en Canarias. Provincia de Santa Cruz de Tenerife, vol.II. Dirección General de Centros, Consejería de Educación, Cultura y Deportes del Gobierno de Canarias, Santa Cruz de Tenerife.

- Consejería de Educación, Cultura y Deportes (1996): Estadística del Rendimiento Escolar. Enseñanza no universitaria 1994/95. Dirección General de Centros, Consejería de Educación, Cultura y Deportes del Gobierno de Canarias, Santa Cruz de Tenerife.

- Consejería de Educación, Cultura y Deportes (1997): Escolarización en niveles no universitarios. Curso escolar 1996/97. Dirección General de Centros, Consejería de Educación, Cultura y Deportes del Gobierno de Canarias, Santa Cruz de Tenerife.

- Consejería de Educación, Cultura y Deportes (1998): Escolarización en niveles no universitarios. Curso escolar 1997/98. Dirección General de Centros, Consejería de Educación, Cultura y Deportes del Gobierno de Canarias, Santa Cruz de Tenerife.

- Consejería de Educación, Cultura y Deportes (2000): Pacto Social por la Educación. La calidad: compromiso de todos. Documento para el debate. Gobierno de Canarias, Santa Cruz de Tenerife.

- Consejería de Economía y Hacienda (1995): Plan de innovación para el fomento de la competitividad en Canarias 1995-1998. Dirección General de Planificación, Presupuesto y Gasto Público, Consejería de Economía y Hacienda del Gobierno de Canarias, Las Palmas de Gran Canaria.

- Consejería de Economía y Hacienda (1999): Plan de Desarrollo de Canarias 2000-2006 (PDCAN). Dirección General de Planificación, Presupuesto y Gasto Público, Consejería de Economía y Hacienda del Gobierno de Canarias, Las Palmas de Gran Canaria.

- Consejería de Empleo y Asuntos Sociales (1997a): III Acuerdo de Concertación Social de Canarias 1997-2000. Pacto Canario por el Fomento del Empleo Estable y de la Iniciativa Empresarial. Consejería de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno de Canarias, Las Palmas de Gran Canaria.

- Consejería de Empleo y Asuntos Sociales (1997b): Acuerdo de cofinanciación Canarias-Estado en la realización del PIEC. Consejería de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno de Canarias, Las Palmas de Gran Canaria.

- Consejería de Empleo y Asuntos Sociales (1997c): Comisión de Seguimiento del PIEC 28/10/97. Consejería de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno de Canarias, Las Palmas de Gran Canaria.

- Consejería de Empleo y Asuntos Sociales (1999): La Realidad Empresarial Canaria. Informes del OBECAN, Gobierno de Canarias.

- Consejería de Industria y Comercio (1997a): Plan de Desarrollo Industrial de Canarias 1996-2000. Resumen ejecutivo (PDINCA). Consejería de Industria y Comercio del Gobierno de Canarias, Las Palmas de Gran Canaria.

- Consejería de Industria y Comercio (1997b): Plan Estratégico de Innovación de Canarias (PEINCA). Consejería de Industria y Comercio del Gobierno de Canarias, Las Palmas de Gran Canaria.

- Consejería de Trabajo y Función Pública (1995): Concertación Social. Acuerdo por el Empleo, desde la solidaridad y la competitividad. Plan Integral de Empleo para Canarias. Ley de Creación del Consejo Canario de Relaciones Laborales. Consejería de Trabajo y Función Pública del Gobierno de Canarias, Las Palmas de Gran Canaria.

- Consejo Económico y Social (2000): Dictamen sobre el Plan 2000-2006 para las zonas españolas incluidas en el objetivo 2 de los Fondos Estructurales Europeos. Sesión ordinaria del Pleno, de 21 de junio de 2000, del Consejo Económico y Social, Madrid.

- Consejo Económico y Social de Canarias (1998): Informe Anual sobre la situación económica, social y laboral de Canarias en 1997. Consejo Económico y Social de Canarias, Las Palmas de Gran Canaria.

- Consejo Económico y Social de Canarias (1999): Informe Anual sobre la situación económica, social y laboral de Canarias en 1998. Consejo Económico y Social de Canarias, Las Palmas de Gran Canaria.

- Consejo Escolar de Canarias (1995a): Informe sobre el Estado de la Educación en Canarias. Análisis Sociológico, Económico-Político y Cultural de la Educación en Canarias. Informe bianual 1993-1995. Consejo Escolar de Canarias, Gobierno de Canarias, Santa Cruz de Tenerife.

- Consejo Escolar de Canarias (1995b): Informe sobre el Rendimiento Escolar en Canarias. Evolución de los resultados. Cursos 1991-1992/1992-1993/1993-1994. Segunda parte del informe bianual 1993-1995. Consejo Escolar de Canarias, Gobierno de Canarias, Santa Cruz de Tenerife.

- Cotec (1998): El sistema español de innovación. Diagnósticos y recomendaciones. Libro Blanco. Fundación Cotec para la Innovación Tecnológica, Madrid.

- Cova Alonso, D., González Pérez, J.M. y Rodríguez Rodríguez, O.M^a (1995): "Las magnitudes laborales en Canarias". En Papeles de Economía Española, vol. Economía de las Comunidades Autónomas: Canarias, núm.15, pp.107-119.

- Cresson, E. (1996): "Hacia una política de educación y de formación permanentes". En Revista Europea de Formación Profesional (CEDEFOP), núm.8, pp.9-12.

- Cuadrado Roura, J.R. y González Moreno, M. (1986): "Incidencia de las nuevas tecnologías en la organización y localización de los servicios de empresas". En Revista de Estudios Regionales, núm.22, pp.29-67.

- Cuadrado Roura, J.R. (1988): "Políticas regionales: hacia un nuevo enfoque" En Papeles de Economía Española, núm.35, pp.68-95.

- Cuervo García, Á. (1995): "Capacidades empresariales y directivas como explicación de la competitividad". V Congreso Nacional de Economía. Las Palmas de Gran Canaria; diciembre.
- DeBresson, C. (1993): Comprendre le changement technique. Les Presses de l'Université d'Ottawa, Ottawa.
- DeBresson, C. (1996): "The Entrepreneur Does not Innovate Alone; Networks of Entrepreneurs Are Required". Reunión de la Association Française pour l'Avancement des Sciences (ACFAS). McGill University, Montreal; mayo.
- Delors, J. (1996): La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI, presidida por Jacques Delors. Santillana/UNESCO, Madrid.
- Denison, E. (1979): "El crecimiento económico de los Estados Unidos". En Rosenberg (1979a), pp.337-354.
- Díaz Pérez, F.M^a (1991): Mercados Internos de Trabajo y Educación: El análisis de un caso concreto. Tesis Doctoral. Departamento de Economía Aplicada. Universidad de La Laguna. Microficha.
- Díaz Pérez, F.M^a (1992): "Educación y promoción laboral en un mercado interno de trabajo del sector industrial". En EKONOMIAZ (Revista de Economía Vasca), núm.22, pp.248-267.
- Díaz Pérez, F.M^a (1993a): Los Parques Tecnológicos como Instrumento de Desarrollo Económico Regional. Universidad de La Laguna.
- Díaz Pérez, F.M^a (1993b): "La competencia por los puestos de trabajo. Determinación de la cola laboral de un mercado interno de trabajo del sector industrial". En Profesiones y Empresas (Revista de Educación Tecnológica y Profesional), núm.2, abril-junio, pp.27-37.
- Díaz Pérez, F.M^a (1993c): "Methodology for Determining the Promotion Lines and Ports of Entry of an Industrial Internal Labour Market". En International Journal of Manpower, vol.14, núm.1, pp.40-58.
- Díaz Pérez, F.M^a y Cabrera Sánchez, J.M. (1997): El mercado de trabajo y la inserción laboral de la mujer. Municipio de Santa Cruz de Tenerife. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife/Gobierno de Canarias/Instituto Canario de la Mujer/Comisión Europea, Santa Cruz de Tenerife.

- Díaz Rodríguez, M^aC. (1988): Análisis geográfico del empleo y paro en Canarias. Resumen de Tesis Doctoral. Departamento de Geografía. Secretariado de Publicaciones de la Universidad de La Laguna.
- Doeringer, P.B. y Piore, M.J. (1985): Mercados Internos de Trabajo y Análisis laboral. Traducción Esther Rabasco de la edición de 1971, segunda edición de la versión castellana. Colección Economía del Trabajo. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- Dosi, G. (1992): "Fuentes, Métodos y Efectos Microeconómicos de la Innovación". En EKONOMIAZ (Revista de Economía Vasca), núm.22, pp.269-331.
- Drucker, P.F. (1979): La gerencia de empresas. Traducción Luis Prats de la edición de 1954. Edhasa, Barcelona.
- Drucker, P.F. (1981): Gestión dinámica. Lo mejor de Peter Drucker sobre management. Traducción Conrad Niell i Sureda. Hispano-Europea, Barcelona.
- Drucker, P.F. (1983): El cambiante mundo del directivo. Traducción José Antonio Bravo de la 1^a edición inglesa de 1982. Grijalbo, Barcelona.
- Drucker, P.F. (1985): La gerencia en tiempos difíciles. 4^a edición. Traducción Mauricio Prelooker de la edición inglesa de 1980. El Ateneo, Buenos Aires.
- Drucker, P.F. (1986): La innovación y el empresario innovador. La práctica y los principios. Traducción Maricel Ford. Edhasa, Barcelona.
- Drucker, P.F. (1989): Las nuevas realidades. Traducción Purificación Suárez Herranz y José M^a Suárez Campos de la edición inglesa de 1989. Edhasa, Barcelona.
- Dunlop, J.T. (1978): Sistemas de relaciones industriales, homo sociologicus. Prólogo de Jordi Estivill. Ediciones Península, Barcelona.
- Echevarría, Benito (1988): "Orientación, formación y empleo". En Grao Rodríguez (1988), pp.186-192.
- Echevarría Ugarte, V. (1986): "El fomento de la iniciativa empresarial". En Boletín de Información Comercial Española, núm.2051, del 22 al 28 de septiembre, pp.3061-3062.

- Edquist, C. (ed.) (1997): Systems of Innovation: Technologies, Institutions and Organizations. Pinter/Cassel Academic, London.
- Edquist, C. (1999): "Innovation Policy -A Systemic Approach". En <http://www.tema.liu.se/sirp/chaed.htm>
- Eicher, J.C. (1988): "Treinta años de Economía de la Educación". En EKONOMIAZ (Revista de Economía Vasca), núm.12, pp.11-37.
- Ekonomiaz (1999): Capital humano y transiciones laborales de los jóvenes. Revista de Economía Vasca, núm.43. Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco, Vitoria.
- Elorza Aranzábal, C. (1996): Análisis estratégico de la empresa y la Unión Europea: un modelo de aplicación. Montecorvo, Madrid.
- Engels, F. (1992): El origen de la familia, de la propiedad privada y del Estado. Traducción cedida por Ediciones Progreso (Moscú). Planeta Agostini, Barcelona.
- Escorsa, P. y Gullarte, C. (1986): "Parques tecnológicos y tecnópolis: la experiencia internacional". En Boletín de Estudios Económicos, vol.XLI, núm.129, diciembre, pp.503-518.
- Fanjul, E. (1981): "Colectivos desaventajados en el mercado de trabajo: El desempleo de los jóvenes". En Información Comercial Española, núm.580, diciembre, pp.99-106.
- Febles Acosta, J. (1992): La cultura empresarial de Santa Cruz de Tenerife: un análisis de los factores determinantes. Colección Estudios, núm.12. IUDE, La Laguna.
- Fernández Méndez de Andés, F. (1992): "Evolución del empleo en la economía española. Una visión desagregada". En Ruesga Benito (1992), pp.43-61.
- Fernández Enguita, M. (1985): Trabajo, escuela e ideología. Akal Universitaria, Madrid.
- Fernández Enguita, M. (1990): Educación, formación y empleo en el umbral de los noventa. Investigación, núm.49. Centro de Publicaciones del Ministerio de Educación y Ciencia, Madrid.
- Formica, P. (1994): "El estado actual de la cooperación Universidad-Industria en los Parques Científicos y Tecnológicos". En Scheifler (1994), pp.65-89.

- Freeman, C., Clark, J. y Soete, L. (1985): Desempleo e Innovación Tecnológica. Un estudio de las ondas largas y el desarrollo económico. Traducción Guillermina Gavaldón y Diego Azqueta de la edición de 1982. Colección Economía del Trabajo. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

- Friedman, M. y R. (1983): Libertad de elegir. Traducción Carlos Rocha Pujol de la edición de 1980. Orbis, Barcelona.

- Galbraith, J.K. (1984): El Nuevo Estado Industrial. Traducción Manuel Sacristán de la edición de 1968 y Carlos Rocha de la puesta al día de la tercera edición original de 1978. Ariel, Barcelona.

- Galbraith, J.K. (1992): La sociedad opulenta. Traducción Carlos Grau Petit de la edición de 1958. Planeta Agostini, Barcelona.

- Galindo, M.A. y Malgesini, G. (1994): Crecimiento económico. Principales teorías desde Keynes. McGraw Hill, Madrid.

- Gamella, M. (1988): Parques tecnológicos e innovación empresarial. Nuevas formas de promoción para la industria española. Los libros de Fundesco. Colección Estudios y Documentos. Fundesco (Fundación para el Desarrollo de la Función Social de las Comunicaciones), Madrid.

- Gamella, M. y Hernández de Felipe, M. (compiladores) (1990): Nuevas tecnologías y orden económico internacional. Los libros de Fundesco. Colección Impactos. Fundesco, Madrid.

- García Espejo, M^aI. (1998): Recursos formativos e inserción laboral de jóvenes. Colección Monografías, núm.158. CIS:Centro de Investigaciones Sociológicas/Siglo XXI, Madrid.

- García Montalvo, J., Palafox, J., Peiró, J.M^a y Prieto, F. (1997): Capital humano. La Inserción laboral de los jóvenes en la Comunidad Valenciana. Fundación Bancaixa, Valencia.

- Garmendía Agirre, F., y Etxebarria Amenabar, J.M^a (1999): "Conductas innovadoras de las nuevas empresas: el caso de la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV) y de la Comunidad Foral de Navarra (CFN)". En Esik-Market, núm. 104, septiembre-diciembre, pp.57-81.

- Garofoli, G. (1986): "Modelos locales de desarrollo". En Estudios Territoriales, núm.22, septiembre-diciembre, pp.157-168.

- Garrido Medina, L. J. (1991): "La dimensión generacional del desempleo juvenil". En Bentolila y Toharía Cortés (1991), pp.171-222.
- Garrido Medina, L.J. (1995): Diagnóstico sobre el paro juvenil y políticas para facilitar la entrada al primer trabajo. Colección Estudios de Políticas, núm. 16. OIT, Ginebra.
- Garrido Medina, L.J. y Toharía Cortés, L. (1991): Prospectiva de las ocupaciones y la formación en la España de los noventa. Informes del Instituto de Estudios y Análisis Económicos. Ministerio de Economía y Hacienda, segunda edición, Madrid.
- Garrido Medina, L. y Gil Calvo, E. (eds.) (1993): Estrategias familiares. Alianza editorial, Madrid.
- Genesca Garrigosa, E. y Veciana Vergés, J.M^a (1984): "Actitudes hacia la creación de empresas". En Información Comercial Española, núm.611, julio, pp.147-155.
- Gick, W. (1999): "Shumpeter's and Kirzner's Entrepreneur on Innovation: Thoughts and Evidence". Paper to be presented to the workshop Austrian Economics and the theory of the Firm. Copenhagen; agosto.
- Gide, C. y Rist, C. (1959): Histoire des Doctrines Economiques. SIREY/Pierre Gide et Charles Rist, cuarta edición, París.
- Glasman, N.S. y Biniaminov, I. (1981): "Input-Output Analyses of Schools". En Review of Educational Research, vol.51, núm.4, invierno.
- Godenau, D. y García Rodríguez, J.L. (1995): "Análisis demográfico de Canarias". En Papeles de Economía Española, vol. Economía de las Comunidades Autónomas: Canarias, núm.15, pp.91-100.
- Gómez Uranga, M., Sánchez Padrón, M. y Puerta, E. de la (compiladores)(1992): El cambio tecnológico hacia el nuevo milenio. Debates y nuevas teorías. Economía crítica, núm.4. ICARIA/FUHEM, Barcelona/Madrid.
- González Blanch, F. (1986): "Programa de Acción Comunitaria para las Pequeñas y Medianas Empresas". En Boletín de Información Comercial Española, núm.2053, del 6 al 12 de octubre, pp.3278-3279.

- González Díaz, A. (1997): "La formación de los trabajadores en el contexto europeo". II Jornadas de Política Económica. Valladolid; octubre.
- Grao Rodríguez, J. (coordinador) (1988): Planificación de la Educación y mercado de trabajo. Selección de trabajos presentados en el II Congreso Mundial Vasco sobre Educación en el Campus Universitario de Leioa (Bizkaia), celebrado entre los días 13 y 17 de octubre de 1987, vol.1. Narcea S.A. de Ediciones, Madrid.
- Grao Rodríguez, J. e Ipiña Abuin, A. (coordinadores) (1996a): Economía de la Educación. Temas de estudio e investigación. Colección Estudios y Documentos, núm.22. Departamento de Educación, Universidades e Investigación. Gobierno Vasco, Vitoria.
- Grao Rodríguez, J. e Ipiña Abuin, A. (1996b): "Apuntes históricos de la relación entre economía y educación". En Grao Rodríguez e Ipiña Abuin (1996a), pp.11-27.
- Greffe, X. (coordinador) (1984): Les P.M.E. créent-elles des emplois?. Económica, París.
- Greffe, X. (1988): Decentraliser pour l'emploi. Les initiatives locales de développement. Económica, París.
- Gutiérrez Hernández, P., Rodríguez Martín, J.A. y Sánchez García, J. (1988): "La estructura industrial en Canarias". En Economía Industrial, núm.263-264, pp.73-87.
- Heilbroner, R.L. (1984): Vida y doctrina de los grandes economistas. Dos tomos. Traducción Amando Lázaro Ros de la tercera edición original revisada de 1967. Orbis, Barcelona.
- Hicks, J.R. (1984): Una teoría de la historia económica. Traducción Isabel Bonache Treviño. Revisión Pedro Schwartz. Orbis, Barcelona.
- Higgins, B. (1985): "¿Existen los polos de desarrollo?". En Kuklinski (1985), pp.32-48.
- Hisrisch, R.D. (1990): "Entrepreneurship/Intra-preneurship". En American Psychologist, vol.45, núm.2, pp.209-222.
- Hodgson, B. (1994): "Factores de éxito en los Parques Científicos". En Scheifler (1994), pp.43-64.

- Hodgson, G.M. y Screpanti, E. (compiladores) (1991): Rethinking Economics. Markets, Technology and Economic Evolution. Edward Elgar. European Association for Evolutionary Political Economy, Londres.
- Hume, D. (1982): Ensayos políticos. 2ª edición. Traducción Enrique Tierno Galván, 1982. Centro de Estudios Constitucionales, Madrid.
- Iglesia, J. de la (coordinador) (1994): Ensayos sobre pensamiento económico. McGraw Hill, Madrid.
- Informes OCDE (1984): El paro juvenil. Causas y consecuencias. Traducción Jesús Fernández Zulaica de la edición de 1980. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- Informes OCDE (1989a): Empleo y educación a nivel local. Traducción CELER, Servicio Técnico de Traducción S.A. (Tres informes de la OCDE 1983-1986-1987). Colección Informes OCDE, núm.28. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- Informes OCDE (1989b): Iniciativas locales de empleo y declive industrial. El caso de la cuenca del Nervión. Colección Informes OCDE, núm.33. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- Informes OCDE (1991): Políticas de mercado de trabajo en los noventa. Traducción CELER, Servicio Técnico de Traducciones S.A. y Evelyne Tocut (Tres informes de la OCDE 1989-1990). Colección Informes OCDE, núm.40. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- Informes OCDE (1994): Perspectivas del empleo 1994. Traducción Esther Rabasco. Colección Informes OCDE, núm.49. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- Informes OCDE (1995): Perspectivas del empleo 1995. Traducción Esther Rabasco. Colección Informes OCDE, núm.50. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- Instituto Canario de Estadística ISTAC (1996): Actitudes hacia el trabajo en Canarias 1994. ISTAC, Gobierno de Canarias, Las Palmas de Gran Canaria.
- Instituto Canario de Estadística, ISTAC: Encuesta de Población 1996, Santa Cruz de Tenerife.

- Instituto de la Mujer (1989): Mujer e igualdad de oportunidades en el empleo. Seminario sobre Mujer e igualdad de oportunidades en el trabajo. Ponencias presentadas en la UIMP (Universidad Internacional Menéndez Pelayo) del 7 al 11 de septiembre de 1987, en Santander. Serie Debate, núm.7. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

- Instituto Nacional de Estadística INE: Encuesta de Población Activa, Madrid.

- Instituto Nacional de Estadística INE: Directorio Central de Empresas, Madrid.

- Instituto de la Pequeña y Mediana Empresa Industrial IMPI (1994): Iniciativa PYME de Desarrollo Industrial 1994-1999. IMPI, Madrid.

- Instituto de la Pequeña y Mediana Empresa Industrial IMPI (1995): Informe Anual. La pequeña y mediana empresa en España. 1995. IMPI, Madrid.

- Instituto de la Pequeña y Mediana Empresa Industrial IMPI y Ernst&Young (1989): La PYME Española y el Mercado Único. IMPI, Madrid.

- Jaeger, W. (1983): Aristóteles. Bases para la historia de su desarrollo intelectual. Traducción José Gaos de la edición de 1946; primera edición, primera reimpresión. Fondo de Cultura Económica, Madrid.

- Jallade, J.P. (1996): "Changements structurels à l'enseignement supérieur: Un point de vue européen". En Grao Rodríguez e Ipiña Abuin (1996a), pp.309-316.

- Jenofonte (1954): De lo económico (y otros escritos). J.B.Bergna, Madrid.

- Jiménez González, V.Y., Díaz Pérez, F.M^a, Ramos Domínguez, Á.M. y Felipe Martel, C.A. (1997): "Niveles educativos, profesión y empleo en Canarias: recomendaciones de cara a la política educativa". En Olaya Iniesta y Selva Sevilla (1997), pp.235-251.

- Jornadas de Consejos Escolares de Comunidades Autónomas y del Estado (1994): La política educativa europea y la dimensión europea de la educación. La participación como factor de calidad educativa. V Jornadas celebradas en San Sebastián, mayo. Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco, Bilbao.

- Joseph, O., y Lochet, J.F. (1999): "L'insertion dans l'entreprise des jeunes sortant de l'enseignement secondaire". En Formation Emploi, núm. 68, octubre, pp.5-19.
- Kaldor, N. (1969): Ensayos sobre estabilidad y desarrollo económicos. Recopilación de ensayos escritos entre 1938 y 1957. Traducción Ana Martínez Pujana. Biblioteca Tecnos de Ciencias Económicas, núm.14. Tecnos, Madrid.
- Kastrissianakis, A. (1994): "Inversión en las personas. Política y prioridades del Fondo Social Europeo". En Revista Europea de Formación Profesional (CEDEFOP), núm.3, pp.22-27.
- Kay, J. (1994): Fundamentos del éxito empresarial. El valor añadido de la estrategia. Traducción Ramón Tapia de la edición inglesa de 1993. Ariel, Barcelona.
- Ketter, P.M., Petzold, H.J. y Schlegel, W. (1987): Cualificación para todos. Guía para la planificación de nuevos proyectos de formación y empleo para jóvenes en paro en la CE. CEDEFOP, Berlín.
- Keynes, J.M. (1966): Treatise on Money. Harcourt Brace College Publishers (Harcourt, Brace & Co.), Nueva York.
- Keynes, J.M. (1981): Teoría General de la Ocupación, el Interés y el Dinero. 12ª reimpression de la 2ª edición en español corregida en 1965. Traducción Eduardo Hornedo de la edición de 1936. Fondo de Cultura Económica, Madrid.
- Keynes, J.M. (1985): Ensayos sobre intervención y liberalismo. Traducción Jorge Pascual de la edición de 1972 (Tres ensayos publicados por The Royal Economic Society "The economic consequences of Mr. Churchill", 1925; "The end of laissez faire", 1926; "How to pay for the war", 1940). Orbis, Barcelona.
- Kieselbach, T. (1989): "El desempleo juvenil: Consecuencias en la salud y recomendaciones para las intervenciones psicosociales". En Torregrosa, Bergere Dezaphi y Alvaro Estramiano (1989), pp.521-556.
- Kirzner, I.M. (1975): Competencia y función empresarial. Unión editorial, Madrid.
- Kirzner, I.M. (1979): Perception, Opportunity and Profit: studies in the theory of entrepreneurship. University of Chicago Press.

- Kline, S.J. y Rosenberg, N. (1986): "An Overview of Innovation". En Landau, R. y Rosenberg, N. The Positive sum Strategy. Harnessing Technology for Economic Growth. National Academy Press., Washington, D.C.
- Knight, F.H. (1947): Riesgo, incertidumbre y beneficio. Aguilar, 1921, Madrid.
- Kotter, J.P. (1990): El factor liderazgo. Traducción Diorki de la edición inglesa de 1988. Ediciones Díaz de Santos, Madrid.
- Kourilsky, M.L. (1995): "Entrepreneurship education: Opportunity in search of curriculum". En Business Education Forum, vol.50, núm.10, pp.11-15.
- Kuklinski, A. (compilador)(1985): Desarrollo polarizado y políticas regionales. En homenaje a Jacques Boudeville. Traducción Eduardo L. Suárez de la edición de 1981. Primera edición en español. Fondo de Cultura Económica, México.
- Krueger, N.F. y Brazeal, D.V. (1994): "Entrepreneurial potential and potential entrepreneurs". En Entrepreneurship Theory and Practice, vol.18, núm.3, pp.91-104.
- Lafuente Félez, A., Salas Fumás, V. y Pérez Simarro, R. (1985): "Tipos de Empresario y de Empresa. El caso de las nuevas empresas españolas". En Economía Industrial, núm.246, noviembre-diciembre, pp.139-151.
- Lafuente Félez, A. (1986a): "Creación de Empresas y Empleo: evidencias empíricas en España". En Economía Industrial, núm.251, septiembre-octubre, pp.103-116.
- Lafuente Félez, A. (1986b): "Creación de Empresas y Desarrollo Regional". En Economía Industrial, núm.251, septiembre-octubre, pp.27-36.
- Lamo de Espinosa, E. (1988): "Universidad y mercado de trabajo". En Grao Rodríguez (1988), pp.144-173.
- Lastres Segret, J.A. (1998): "La adaptación del Instituto Universitario de la Empresa (IUDE) de la Universidad de La Laguna a las necesidades de formación empresarial y de emprendedores". Curso de verano. Aprendiendo a emprender: La promoción de la PYME y la creación de empleo. Organizado por el Vicerrectorado de Extensión Universitaria de la Universidad de La Laguna, en colaboración con el cabildo de Lanzarote; Lanzarote;junio.

- Lazarte, A. (1998a): "Las agencias de desarrollo económico local: Promoviendo la empresarialidad en el marco del desarrollo humano sostenible. El caso de Centroamérica". Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Lazarte, A. (1998b): "El financiamiento del desarrollo económico local: ¿cómo enfrentar los costes del Desarrollo?". Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Lazarte, A. (1998c): "Constitución de las Agencias de Desarrollo Económico local. Los pasos a seguir". Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Lecuona Ribot, A. (1998): "El Instituto Tecnológico de Canarias". Curso de verano. Aprendiendo a emprender: La promoción de la PYME y la creación de empleo. Organizado por el Vicerrectorado de Extensión Universitaria de la Universidad de La Laguna, en colaboración con el cabildo de Lanzarote; Lanzarote; junio.
- Leibenstein, H. (1976): Beyond economic man: a new foundation for microeconomics. Harvard University Press. Cambridge, Mass.
- Leibenstein, H. (1978): General X-Efficiency theory and Economic Development. Oxford University Press. New York.
- Leibenstein, H. (1987): Inside the Firm. The Inefficiencies of Hierarchy. Harvard University Press. Cambridge, Mass.
- Leontieff, Wassily W. (1984): Análisis económico input-output. Traducción Valentín Fábrega Forradellas de la edición inglesa de 1966. Orbis, Barcelona.
- Levin, H.M.; y Rumberger, R.W. (1988): "Requisitos educativos para el futuro mercado de trabajo". En Grao Rodríguez (1988), pp.113-132.
- Levin, H.M. (1996): "Aumentando la productividad educativa". En Grao Rodríguez e Ipiña Abuin (1996a), pp.47-62.
- Lindbeck, A. (1984): Desigualdad y política redistributiva. Comportamiento político y economía política. Traducción Antoni Casahuga Vinarderll de 1973. Orbis, Barcelona.
- Loutfi, M. (1991): "Configuración y postulados básicos del trabajo por cuenta propia en Europa". En Revista Internacional del Trabajo, vol.110, núm.2, pp.153-174.

- Lucas, R.E. (1988): "On the mechanics of economic development". En Journal of Monetary Economics, vol.22, julio, pp.3-42.
- Ludevid, M.; y Ollé, M. (1990): Cómo crear su propia empresa. Factores claves de gestión. 2ª edición. Marcombo Boixareu editores, Barcelona.
- Lundvall, B.A. (1988): Innovation, the organized Market and the Productivity Slow-Down. OCDE, París.
- Lundvall, B.A. (1992): National Systems of Innovation. Towards a Theory of Innovation and Interactive Learning. Pinter Publishers, London and New York.
- MacClelland, D.C. (1968): La sociedad ambiciosa: factores psicológicos en el desarrollo económico. Dos volúmenes. Biblioteca de Ciencias Humanas, núm.7. Guadarrama, Madrid.
- MacClelland, D.C.; y Winter, D.G. (1971): Motivating economic achievement. The Free Press., New York.
- Mandakovic, T., Bethencourt Cejas, M., Sánchez Pérez, J. y García Pérez, M^aC. (2000): "Information technologies as a driving factor in local and sectorial economies: a case for the tourism industry". En POMS I Congreso Mundial. Sevilla, agosto.
- Manrique de Lara Peñate, C. (1993): "La economía canaria: situación y perspectivas". En Papeles de Economía Española, núm.55, pp.137-152.
- Maquiavelo, N. (1993): El príncipe. Traducción Helena Puigdomenech del original de 1513. Grandes Obras del Pensamiento. Altaya, Barcelona.
- Marshall, A. (1982): Principles of Economics: an introductory volume. 8ª edición. The MacMillan Press Ltd., London.
- Martín García, P. (1988): "La Comunidad Europea y las empresas: medidas comunitarias en favor de las PYMEs". En Esik-Market, núm.60, abril-mayo-junio, pp.39-52.
- Martín, V. (1991): "El alma del hombre económico en Agustín, Obispo de Hipona". Ponencia presentada en el Encuentro Ibérico sobre Historia del Pensamiento Económico. Zaragoza; diciembre.

- Martínez, R., Mora, J. G. y Vila, L. (1993): "Educación, Actividad y Empleo en las Comunidades Autónomas Españolas". En Revista de Estudios Regionales, núm.36, pp.299-331.
- Martínez Benito, G. y Oquiñena Smith, J.J. (1988): "Bases para una Política de Formación Ocupacional". En EKONOMIAZ (Revista de Economía Vasca), núm.12, pp.297-315.
- Marx, K. (1984): El capital (selección). Traducción Juan M. Figueroa, Rodrigo Peñalosa, Miguel A. Muñoz Moya; Aníbal Froufe, Antonio Sama, Mauro Fernández Dios, Francisco Crespo Méndez y Francisco Álvarez Velasco. Dos tomos. Orbis, Barcelona. Libro I [1867], libro II [1885], libro III [1894], libro IV [1904-1910].
- Meade, J.E. (1984): La economía justa. Traducción José García-Durán del original de 1976. Orbis, Barcelona.
- Medina Hernández, U., González Pérez, A. y Rodríguez Brito, M^aG. (1995): "La Empresa Canaria: Estructura y Resultados". En Papeles de Economía Española, vol. Economía de las Comunidades Autónomas: Canarias, núm.15, pp.250-266.
- Medina Hernández, U., González Pérez, A. y Rodríguez Brito, M^aG. (1997): "Resultados y Alternativas Financieras de la Empresa Canaria". En Situación, Serie Estudios Regionales: Canarias. Servicios de Estudio del BBV, pp.289-311.
- Medina Hernández, U. (1997): Equilibrio financiero de la empresa canaria. Evaluación empresarial a través de una muestra de empresas. Fundación FYDE-CajaCanarias, Santa Cruz de Tenerife.
- Medina Hernández, U. (1998): "Equilibrio financiero de la PYME en Canarias". Curso de verano. Aprendiendo a emprender: La promoción de la PYME y la creación de empleo. Organizado por el Vicerrectorado de Extensión Universitaria de la Universidad de La Laguna, en colaboración con el cabildo de Lanzarote, Lanzarote; junio.
- Melchior Navarro, M., Gutiérrez Pérez, Á.T. y Oreja Rodríguez, J.R. (1997): "La actividad empresarial en Canarias". En Situación, Serie Estudios Regionales: Canarias. Servicios de Estudio del BBV, pp.273-288.
- Menger, K. (1985): Principios de economía política. Traducción del alemán Marciano Villanueva de 1871. Orbis, Barcelona.

- Michon, F. y Segrestin, D. (compiladores) (1990): L'emploi, l'entreprise et la société. Débats Economie-Sociologie. Económica, París.

- Miège, R. (1994): "El buen hacer de los Parques Científicos a nivel internacional". En Scheifler (1994), pp.29-42.

- Mill, J.S. (1978): Principios de Economía Política: con algunas de sus aplicaciones a la filosofía social. 1ª reimpresión de la 2ª edición del español de 1951. Traducción Teodoro Ortiz de la edición de 1909. Fondo de Cultura Económica, México.

- Ministerio de Economía y Hacienda (1999): La cooperación internacional de la empresa. Dirección General de Política de la PYME. Secretaría de Estado de Comercio, Turismo y de la PYME. Ministerio de Economía y Hacienda, Madrid.

- Ministerio de Economía y Hacienda (2000a): La pequeña y mediana empresa en España. Políticas y realizaciones. Dirección General de Política de la PYME. Secretaría de Estado de Comercio, Turismo y de la PYME. Ministerio de Economía y Hacienda, Madrid.

- Ministerio de Economía y Hacienda (2000b): Medidas de apoyo a la PYME. Dirección General de Política de la PYME. Secretaría de Estado de Comercio, Turismo y de la PYME. Ministerio de Economía y Hacienda, Madrid.

- Ministerio de Economía y Hacienda (2000c): Presentación del Proyecto de Presupuestos Generales del Estado 2000. Dirección General de Política de la PYME. Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos. Ministerio de Economía y Hacienda, Madrid.

- Ministerio de Economía y Hacienda (2000d): Empresario/a autónomo. Dirección General de Política de la PYME. Secretaría de Estado de Comercio, Turismo y de la PYME. Ministerio de Economía y Hacienda, Madrid.

- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (1997): Escuelas Taller y Casas de Oficios. Unidad de Escuelas Taller y Casas de Oficios, Madrid.

- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (1998): Programa Nacional de Formación Profesional. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.

- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (1999a): Guía laboral 1999 y de Asuntos Sociales. Subdirección General de Información Administrativa de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.

- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (1999b): El Presupuesto del Sistema de la Seguridad Social para 1999. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Subdirección General de Publicaciones, núm. extraordinario, Madrid.

- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (1999c): Plan de Acción para el Empleo del Reino de España 1999. Instituto Nacional de Empleo, Madrid.

- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2000a): Plan de Acción para el Empleo del Reino de España 2000. Instituto Nacional de Empleo, Madrid.

- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2000b): Guía laboral 2000 y de Asuntos Sociales. Subdirección General de Información Administrativa de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.

- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1989): Mercado de trabajo en España durante 1987. Coyuntura y programas de actuación. Colección Informes. Serie Empleo, núm.17. Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1992): Iniciativas locales de empleo. Experiencias comparadas de los países de la OCDE y de América Latina. Seminario comparativo sobre iniciativa local. Países de la OCDE-América Latina, celebrado en Valencia los días 29, 30 y 31 de enero de 1990. Colección Encuentros, núm.13. Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

- Mintzberg, H. (1973): The Nature of Managerial Work. Harper & Row, Nueva York.

- Miquel, S. y otros autores (1996): Investigación de Mercados. McGraw Hill, Madrid.

- Mises, L. von (1980): La Acción Humana. Tratado de Economía. 3ª edición revisada. Traducción Joaquín Reig Albiol de la edición de 1949. Unión Editorial, Madrid.

- Mishan, E.J. (1983): Los costes del desarrollo económico. Traducción F. Minguella Rubió. Orbis, Barcelona.
- Mishan, E.J. (1984): Falacias económicas populares. Traducción Leopoldo Pérez Pita de la edición de 1968. Orbis, Barcelona.
- Modrego Rico, A.M. (1988): "Demanda de Educación. Resultados de la estimación de un modelo de demanda de educación superior para la provincia de Vizcaya". En EKONOMIAZ (Revista de Economía Vasca), núm.12, pp.87-96.
- Mora Ruiz, J.G. (1988): "Motivaciones Socioeconómicas de la Demanda Educativa". En EKONOMIAZ (Revista de Economía Vasca), núm.12, pp.41-60.
- Moreno Becerra, J.L. (1981): Educación y fuerza de trabajo en Canarias. Interinsular Canarias, Santa Cruz de Tenerife.
- Moreno Becerra, J.L. (1985): "La Enseñanza en Canarias". En Cuadernos de Pedagogía, núm.122, pp.49-55.
- Moreno Becerra, J.L. (1988): "Factores socioeconómicos y equidad en las oportunidades educativas". En Grao Rodríguez (1988), pp.71-83.
- Moreno Becerra, J.L. (1992): "La economía canaria: situación actual y perspectivas futuras para la política económica". En Cuadernos de Ciencias Económicas y Empresariales, núm.23, julio-diciembre, pp.163-171.
- Moreno Becerra, J.L. (1993): "Innovación Tecnológica y Desarrollo Regional: Hacia una más eficaz interrelación Universidad-Sociedad". En Revista de Estudios Regionales, núm.36, mayo-agosto, pp.365-385.
- Moreno Becerra, J.L. (1995): "La promoción de la PME en las nuevas estrategias de crecimiento y empleo: Los casos de EE.UU., Japón y la Unión Europea". En Economía Industrial, núm.305, mayo, pp.155-170.
- Moreno Becerra, J.L. (1998a): "Educación, Crecimiento y Desarrollo: La necesaria consolidación del enfoque del desarrollo humano". En Castillo; Guijarro, Landeras; y Pérez de Villarreal (1998), pp.185-192.
- Moreno Becerra, J.L. (1998b): Economía de la Educación. Pirámide, Madrid.

- Moreno Becerra, J.L. y otros autores (1993): Innovación Tecnológica y Desarrollo Insular. Un análisis de los factores de localización empresarial en Tenerife. Monografía elaborada para el Plan Insular de Ordenación del Territorio (PIOT). Cabildo de Tenerife. Inédito.
- Moreno Becerra, J.L. y Cabrera Sánchez, J.M. (1995): "Educación y población laboral". En Papeles de Economía Española, vol.: Economía de las Comunidades Autónomas: Canarias, núm.15, pp.120-131.
- Moreno Becerra, J.L. y Reyes García, F.J. (1997): "La formación como factor clave para la promoción de la PYME en el desarrollo local". En Olaya Iniesta y Selva Sevilla (1997), pp.331-338.
- Moreno Becerra, J.L. y Cabrera Sánchez, J.M. (1997): "Capital humano e innovación tecnológica en el desarrollo de Canarias". En Situación, Serie Estudios Regionales: Canarias. Servicios de Estudios del BBV, pp.237-259.
- Moreno Becerra, J.L. y Peña Vázquez, R. (1998a): "La promoción de la PYME (en especial de la microempresa) como factor clave de una estrategia de desarrollo local". En Varios Autores (1998), pp.631-668.
- Moreno Becerra, J.L. y Peña Vázquez, R. (1998b): La Promoción de la PYME en la Comarca Metropolitana de Tenerife. Ayuntamiento de La Laguna, Tenerife.
- Muñoz Delgado, M. y Martínez Garrido, A. (1988): "Antecedentes y didáctica". En Cuadernos de Pedagogía, núm. 162, septiembre, pp.8-11.
- Murphy, A.E. (1986): Richard Cantillon: Entrepreneur and Economist. Oxford: Clarendon Press, New York.
- Murphy, K.M.; Shleifer, A.; y Vishny, R.W. (1991): "The allocation of talent: Implications for Growth". En The Quarterly Journal of Economics, vol.106, núm.2, mayo, pp.503-530.
- Napoleoni, C. (1968): El pensamiento económico en el siglo XX. 2ª edición. Traducción Alejandro Pedrós Abelló del italiano de 1963. Oikos-Tau, Barcelona.
- Nelson, R.R. y Winter, S.G. (1977): "In Search of Useful Theory of Innovation". En Research Policy, vol.6, núm.1, pp.36-76.

- Nelson, R.R. y Winter, S.G. (1982): An Evolutionary Theory of Economic Change. The Belknap Press of Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts.
- Nelson, R.R. (ed.) (1993): National Innovation Systems: A Comparative Analysis. Oxford University Press, New York.
- Nieto Solís, J.A. (1995): Fundamentos y políticas de la Unión Europea. Siglo XXI, Madrid.
- Nooteboom, B. (1994): "Innovation and diffusion in small firms: theory and evidence". En Small Business Economics, vol.6, pp.237-347.
- Nueno Iniesta, P. (1996): Emprendiendo. El arte de crear empresas y sus artistas. Deusto, Bilbao.
- OCDE (1981): La medición de las actividades científicas y técnicas. Centro de Desarrollo Tecnológico Industrial CDTI, Madrid.
- OCDE (1987): La politique d'innovation: Espagne. OCDE, París.
- OCDE (1993): "Initiatives locales de creation d'emplois. Determinants regionaux de la creation de petites entreprises: une comparaison entre plusieurs pays". En Cahiers ILE, núm.18, OECD, París.
- OCDE (1994): Frascati Manual 1993. OCDE, París.
- OCDE (1996a): Le passage de l'école à la vie active. In Regardes sur l'Éducation 1996. Analyse. Centre pour le Recherche et l'Innovation dans l'Enseignement (CERI), París.
- OCDE (1996b): Employment and Growth in the knowledge-based Economy. OCDE, París.
- OCDE (1997a): Le développement durable: Stratégies de l'OCDE pour le XXIe siècle. OCDE, París.
- OCDE (1997b): Oslo Manual. OCDE, París.
- OCDE (1998a): Stimuler l'esprit d'entreprise. Serie La Estrategia de la OCDE para el empleo. OCDE, París.
- OCDE (1998b): Perspectives de la science, de la technologie et de l'industrie: 1998. OCDE, París.

- OCDE (1999a): Analyse des politiques d'éducation 1999. OCDE, París.
- OCDE (1999b): L'insertion scolaire des handicapés: Des établissements pour tous. OCDE, París.
- OCDE (1999c): Redes de empresas y Desarrollo Local. OCDE, París.
- OIT (1990): Promoción del empleo por cuenta propia. Conferencia Internacional del Trabajo. 77ª reunión 1990. Informe II. Séptimo punto del orden del día, Madrid.
- OIT (1998): Informe sobre el empleo en el mundo 1998-1999: empleabilidad y mundialización. Papel fundamental de la formación. OIT, Ginebra.
- O'Kean, J.M. (2000): La teoría económica de la función empresarial: el mercado de empresarios. Alianza Editorial, Madrid.
- Olariaga, Xabier A. (1983): "Las raíces históricas de la economía de la educación: W. Petty y R. Cantillon". En Cuadernos de Economía, núm.11, pp.301-311.
- Olaya Iniesta, A. y Selva Sevilla, C. (coordinadores) (1997): Actas de las V Jornadas de AEDE. Jornadas celebradas en Almagro, los días 17 y 18 de septiembre de 1996. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Castilla-La Mancha, Cuenca.
- Ollé, M. (1989): "La participación de la mujer en la creación de empresas". En Instituto de la Mujer (1989), pp.129-131.
- Ominami, C. (1986): La Tercera Revolución Industrial. Impactos internacionales del actual viraje tecnológico. Grupo Editor Latinoamericano, Buenos Aires.
- Ondategui, J.C. (1999): "Redes de Innovación y Desarrollo Regional en el Noroeste Peninsular". En Revista de Estudios Regionales, núm.55, pp.77-107.
- Oreja Rodríguez, J.R. (1997): "El impacto del entorno insular en las actividades empresariales en Canarias". En Situación. Serie Estudios Regionales: Canarias. Servicios de Estudios del BBV, pp.261-272.

- Oreja Rodríguez, J.R. (coord.) (1999): El impacto del entorno en las actividades empresariales (El caso de la empresa en Canarias). Colección Investigación Empresarial. Fundación FYDE-CajaCanarias, Santa Cruz de Tenerife.
- Osterman, P. (1983): "La estructura del mercado de trabajo de los hombres jóvenes". En Piore (1983a), pp.246-260.
- Palafox, J., Mora, J.G. y Pérez, F. (1993): Capital Humano: Educación y Empleo. Fundació Bancaixa, Valencia.
- Pampillón Olmedo, R. (1991): El déficit tecnológico español. Instituto de Estudios Económicos, Madrid.
- Pavitt, K. (1984): "Sectoral Patterns of Technical Change: Towards a Taxonomy and a Theory". En Research Policy, vol.13, núm.6, diciembre, pp.343-373.
- Pavón Morote, J. (1989): "Políticas de innovación tecnológica de las Comunidades Europeas". En Revista de Economía, núm.2, tercer trimestre, pp.58-62.
- Pavón Morote, J., Hidalgo Nuchera, A. y Curto Losada, J. (1995): "La diversificación de base tecnológica como estrategia empresarial en períodos económicos recesivos". En Información Comercial Española, núm.738, febrero, pp.152-168.
- Pavón Morote, J. e Hidalgo Nuchera, A. (1996): Gestión e innovación: un enfoque estratégico. Pirámide, Madrid.
- Peiró, J.M., Prieto, F., Bravo, M.J., Ripoll, P., Rodríguez, I., Hortangas, P. y Salanova, M. (1993): Los jóvenes ante el primer empleo: el significado del trabajo y su medida. Monografías de la UIPOT; Área de Psicología Social, Universitat de Valencia. Nau Llibres, Valencia.
- Penrose, E.T. (1959): The Theory of the Growth of the Firm. Oxford, Londres: Basil Blackwell.
- Peña Vázquez, R. (1997): El Fondo Social Europeo como instrumento de política económica y social: Evolución histórica y situación actual. Tesis doctoral. Departamento de Economía Aplicada. Universidad de La Laguna.
- Pérez, C. (1986): "Las nuevas tecnologías: una visión de conjunto". En Ominami (1986), pp.43-89.

- Pérez Torres, J.A. (1995): "La Economía en la Enseñanza Secundaria". V Congreso Nacional de Economía. Las Palmas de Gran Canaria, diciembre.
- Perroux, F. (1955): "Note sur la notion de pôle de croissance". En Économie Appliquée, núm.7, pp.307-320.
- Perroux, F. (1984): El desarrollo y la nueva concepción de la dinámica económica. Serbal/UNESCO, Barcelona/París.
- Piore, M.J. (compilador) (1983a): Paro e inflación. Perspectivas institucionales y estructurales. Traducción M^a Esther Rabasco y Luis Toharía de la edición de 1979. Alianza Universidad, Madrid.
- Piore, M.J. (1983b): "Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo". En Toharía Cortés (1983), pp.193-222.
- Planas i Coll, J. (1984): "La transición de los jóvenes de la escuela a la vida activa". En Cuadernos de Pedagogía, núm.119, pp.56-59.
- Pont Barceló, E. (1988): "Ocupación vs. oficio-profesión". En Grao Rodríguez (1988), pp.199-206.
- Prieto, C., y Homs I Ferret, O. (1995): "Formation, emploi et compétitivité en Espagne". En Sociologie du Travail, núm.5, pp.557-575.
- Psacharapoulos, G. y Papanicolaou, J. (1979): "Socioeconomic Background, Schooling and Monetary Rewards in the United Kingdom". En Economica, vol.46, núm.184, pp.435-439.
- Puerta, E. de la (1992): "Crisis y mutación del organismo empresa. Nuevo protagonismo de los aspectos tecnológicos como factor de competitividad". En Gómez Uranga, Sánchez Padrón y Puerta (1992), pp.377-413.
- Quesnay, F. (1974): El Tableau Economique y otros escritos fisiocráticos. Traducción Francisco Gispert (escritos en el período 1756-1766). Fontamara, Barcelona.
- Quintás Seoane, J.R. (1983): Economía y Educación. Pirámide, Madrid.

- Quintás Seoane, J.R. (1991): Educación y cambio tecnológico en el tránsito hacia el nuevo milenio. Lección inaugural del curso 91-92. Universidad de La Coruña.
- Recio Menéndez, M. y Román González, M^aV. (1998): "Análisis de la competitividad y su relación con el marketing internacional". En Boletín Económico de Información Comercial española, núm.2583, del 27 de julio al 30 de agosto, pp.23-36.
- Rego Veiga, G. (1992): "Administraciones locales y desarrollo endógeno". En Revista de Estudios Territoriales, núm.38, pp.105-114.
- Ricardo, D. (1985): Principios de economía política y tributación (selección). Traducción E. Hazera de la tercera edición revisada por el autor de 1821. Orbis, Barcelona.
- Rivero Ceballos, J.L. (1997): "Mercado de Trabajo en Canarias: crecimiento y paro". En Situación, Serie Estudios Regionales: Canarias. Servicios de Estudios del BBV, pp.215-235.
- Rivero Ceballos, J.L. (1999): Economía del Trabajo y Política de Empleo en Canarias. Un plan de empleo para el cambio de siglo. Comisiones Obreras (Gabinete Técnico), La Laguna (Tenerife).
- Rivero Ceballos, J.L. (2000): Crecimiento Económico y Política de Empleo en las islas Canarias. Comisiones Obreras (Gabinete Técnico), La Laguna (Tenerife).
- Robinson, J. (1973): Teoría del desarrollo. Aspectos críticos. Traducción Mireia Bofill de Collected Economic Papers II, editados entre 1951 y 1979. Ediciones Martínez Roca, Barcelona.
- Robinson, J. (1974a): Ensayos de Economía Poskeynesiana. 1^a reimpresión de la 1^a edición en español de 1959. Traducción Domingo Alberto Rangel y Martha Chávez D. Ensayos (ensayos escritos entre 1952 y 1955). Fondo de Cultura Económica, México.
- Robinson, J. (1974b): Ensayos sobre análisis económico. 2^a reimpresión de la 1^a edición en español de 1964. Traducción Martha Chávez de la 1^a edición en inglés de 1960. Fondo de Cultura Económica, Madrid.
- Robinson, J. (1984): Ensayos críticos. Traducción Mireia Bofill de Collected Economic Papers editados entre 1951 y 1979. Orbis, Barcelona.

- Rodríguez Martín, J.A. y Sánchez Padrón, M.A. (1978): "La economía canaria. Notas para un intento de interpretación global". En Información Comercial Española, núm.543, noviembre, pp.12-39.
- Rodríguez Martín, J.A. y Gutiérrez Hernández, P. (1997): "La economía de las islas Canarias: una visión de conjunto". En Situación, Serie Estudios Regionales: Canarias. Servicios de Estudios del BBV, pp.103-122.
- Rodríguez Rodríguez, J.M. (1993): "Inversiones en capital humano e ingresos de hombres y mujeres"" En Garrido Medina y Gil Calvo (1993), pp.60-94.
- Rojo Torrecilla, E. y Vidal Martínez, I. (1994): "Mercado de trabajo y política de fomento del empleo autónomo en los países miembros de la U.E.". En Información Comercial Española, núm.729, vol. La Economía Social, mayo, pp.61-71.
- Romer, P. (1990a): "Endogenous Technological Change". En Journal of Political Economy, vol.98, núm.5, pp.71-102.
- Romer, P. (1990b): "Rendimientos crecientes y nuevos desarrollos en la teoría del crecimiento". En Cuadernos Económicos de I.C.E., núm.46, pp.279-305.
- Romero López, M. (director)(1990): La actividad empresarial femenina en España. Serie Estudios, núm.24. Ministerio de Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer, Madrid. Coordinador Esteban Villarejo Salvador y Rebeca Meza Valdés.
- Roncaglia, A. (1980): Petty. El nacimiento de la economía política. Traducción Antonio Quevedo Ferrer de la edición italiana de 1977. Pirámide, Madrid.
- Rosenberg, N. (compilador)(1979a): Economía del cambio tecnológico. Traducción Eduardo L. Suárez de la edición inglesa de 1971. Fondo de Cultura Económica, México.
- Rosenberg, N. (1979b): Tecnología y Economía. Traducción Esther Labarta, 1976. Colección Tecnología y Sociedad. Gustavo Gili, Barcelona.
- Rosenberg, N. (1993): Dentro de la caja negra: tecnología y economía. Traducción Josep Closas i Redonnet de la edición en inglés de 1982. Hogar del Libro, Barcelona.
- Rothwell, R. (1984): "The roll of small firms in the emergence of new technologies". En The International Journal of Management Science, pp.19-29.

- Ruberti, A. (1994): "La política de formación profesional de la Unión Europea". En Revista Europea de Formación Profesional (CEDEFOP), núm.3, pp.9-13.
- Rubio López, E.A.; Cordón Pozo, E.; y Agote Martín, Á. (1999): "Actitudes hacia la creación de empresas: un modelo explicativo". En Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa, vol.8, núm.3, pp.37-52.
- Ruesga Benito, S. M. (coordinador) (1992): Economía y Trabajo. Pirámide, Madrid.
- Ruiz Bravo de Mansilla, Gumersindo (1981): Desarrollo económico y bienestar humano. Pirámide, Madrid.
- Ruiz González, M. y Mandado Pérez, E. (1989): La innovación tecnológica y su gestión. Colección Productiva, núm.25. Marcombo, Barcelona.
- Ruiz Quintanilla, A. (1989): "Los valores que la juventud asocia al trabajo. Resultados en la comparación de ocho naciones". En Torregrosa, Bergere Dezaphi y Alvaro Estramiano (1989), pp.261-286.
- Sabel, Charles F. (1983): "Los trabajadores marginales en la sociedad industrial". En Piore (1983a), pp. 225-245.
- Sáez Fernández, F. (coordinador) (1991): Formación profesional y sistema productivo. Colección Estudios, núm.10. Segunda edición. FEDEA (Fundación de Estudios de Economía Aplicada), Universidad Autónoma de Madrid.
- Sáez Fernández, F. (1994): "Tecnología, empleo y capital humano". En Economía Industrial, núm.300, noviembre-diciembre, pp.131-140.
- Salanova, M. y otros autores (1993): "Los valores y las metas laborales". En Peiró y otros (1993).
- Samuelson, P.A. (1984): Economía desde el corazón. Un muestrario de Samuelson. Traducción Técnicos Editoriales Asociados (artículos escritos entre 1969 y 1981). Orbis, Barcelona.
- Sánchez Fernández, J. y Morillas Raya, A. (1993): "Actividad, Empleo y Paro en España según la Encuesta de Población Activa". En Revista de Estudios Regionales, núm.36, pp.333-364.

- Sánchez Fierro, J. (1992): "Educación y empleo en España". En Ruesga Benito (1992), pp.169-179.
- Sánchez Padrón, M. (1993): Tecnología y Desarrollo. El estudio de un caso: El riego por goteo en el cultivo de la platanera en Canarias. Consejería de Agricultura y Alimentación. Gobierno de Canarias.
- Sánchez Padrón, M. (1995): "La innovación y la tecnología en la economía canaria: una visión general y una aproximación a sus islotes innovadores". En Papeles de Economía Española, núm.15, vol. Economía de las Comunidades Autónomas: Canarias, pp.267-274.
- Sanchis Gómez, E. (1991): De la escuela al paro. Siglo XXI, Madrid.
- Sanchis Palacio, J.M. y Redondo Cano, A. (1997): "Actitudes hacia la creación de empresas: un estudio empírico aplicado a los estudiantes de relaciones laborales de la Universidad de Valencia". En II Jornadas Nacionales sobre la enseñanza en las Relaciones Laborales. Salamanca;junio.
- San Segundo Gómez de Cadiñanos, M^aJ. (1988): "Coste y Eficiencia del Sistema Educativo español". En EKONOMIAZ (Revista de Economía Vasca), núm.12, pp.121-140.
- San Segundo Gómez de Cadiñanos, M^a J. (1998): "Igualdad de oportunidades educativas". En EKONOMIAZ, núm.40, pp.83-103.
- Santos Redondo, M. (1997): Los economistas y la empresa. Empresa y empresario en la historia del pensamiento económico. Alianza Economía, Madrid.
- Sanz de la Tejada, L.Á. (1988): "Rasgos y características del empresario español". En Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación de Alicante (1988), pp.59-74.
- Sanz Menéndez, L. y García García, C.E. (1990): "Presente y perspectivas de la brecha tecnológica en la Comunidad Europea". En Gamella y Hernández Felipe (1990), pp.19-47.
- Schachter, G., Boffo, S., Gagliardi, F. y Munro, J.M. (1993): "Un enfoque input-output para estimar las necesidades profesionales y educativas. Sur de Italia en el año 2000". En Economía Industrial, núm.290, marzo-abril, pp.123-136.

- Scheifler, M^a A. (coordinadora) (1994): Los parques científicos. Principales experiencias internacionales. Biblioteca Civitas Economía y Empresa. Colección Economía. Civitas, Madrid.
- Schein, E.H. (1988): La cultura empresarial y el liderazgo. Una visión dinámica. Traducción César Palma de la edición de 1985. Plaza y Janés, Barcelona.
- Schultz, T.W. (1961): "Investment in Human Capital". En The American Economic Review, vol.51, núm.1, pp.1-17.
- Schumacher, E.F. (1983): Lo pequeño es hermoso. Traducción Oscar Margenet. Orbis, Barcelona.
- Schumpeter, J.A. (1968): Ensayos. Traducción Joaquín Silvestre, Ernesto Lluch Martín y Jorge Planas Campos de la edición inglesa de 1951. Oikos-Tau, Barcelona.
- Schumpeter, J.A. (1976): Teoría del desenvolvimiento económico. Una investigación sobre ganancias, capital, crédito, interés y ciclo económico. 4^a reimpresión de la 1^a edición en español de 1944. Traducción del alemán Jesús Prados Arrartre de la edición de 1912. Fondo de Cultura Económica, México.
- Schumpeter, J.A. (1979): "La inestabilidad del capitalismo". En Rosenberg (1979a), pp.13-38.
- Schumpeter, J.A. (1983): Capitalismo, Socialismo y Democracia. Traducción de la 2^a edición revisada por el autor de 1950. Dos tomos. Orbis, Barcelona.
- Schumpeter, J.A. (1989): Business Cycles. Reimpresión de la edición de 1964 de McGraw Hill. Porcupine Press., Philadelphia.
- Schumpeter, J.A. (1995): Historia del análisis económico. 3^a edición, 1^a reimpresión. Traducción Manuel Sacristán con la colaboración de José A. García Durán y Narcís Serra de la edición de 1954. Ariel, Barcelona.
- Schwartz, P. (1994): "Introducción". En Iglesia (1994), pp.1-12.

- Smith, A. (1983): La Riqueza de las Naciones. Revisión y adaptación al castellano moderno de la traducción de José Alonso Ortiz, publicada en 1794 por la Redacción de "España Bancaria". Tres tomos. Orbis, Barcelona.

- Solé Catalá, M. (1997): "La visión de la Comunidad Europea sobre la contribución de la educación y la formación al desarrollo económico. Un análisis desde la perspectiva regional". En AEDE (1997), pp.280-287.

- Solo, R. (1979): "La capacidad para asimilar una tecnología avanzada". En Rosenberg (1979a), pp.446-453.

- Solow, R.M. (1976): La teoría del crecimiento. Traducción José Mendoza. Primera edición española de la segunda inglesa, corregida y aumentada. Fondo de Cultura Económica, Madrid.

- Solow, R.M. (1979): "El cambio técnico y la función de producción agregada". En Rosenberg (1979a), pp.319-336.

- Spengler, J.J. y Allen, W.R. (1971): El pensamiento económico de Aristóteles a Marshall. Ensayos. Revisión Manuel Sánchez Ayuso. Biblioteca Tecnos de Ciencias Económicas. Tecnos, Madrid.

- SPRI-Servicio de Estudios (Sociedad para la promoción y reconversión industrial) (1988): "PYMES y dinamización del potencial endógeno en las regiones de antigua industrialización". En EKONOMIAZ (Revista de Economía Vasca), núm.12, pp.319-344.

- Steinhardt, R.j.m. (1991): Temas para la pequeña y mediana empresa: comercialización, administración, producción. Ediciones Macchi, segunda edición. Buenos Aires.

- Stern, D. (1996): "Human Resource Development in the knowledge-based Economy: Roles of Firms Schools, and Governments". En OCDE (1996b), pp.189-203.

- Stigler, G.J. (1985): El economista como predicador y otros ensayos. Traducción Jorge Pascual de la edición de 1982. Dos tomos. Orbis, Barcelona.

- Stiglitz, J.E. (1987): "La teoría de la selección, educación y distribución de la renta". En Información Comercial Española, núm.645, mayo, pp.127-142.

- Stöhr, W.B. (1988): "La dimensión espacial de la política tecnológica". En Papeles de Economía Española, núm.35, pp.132-141.
- Such Juan, J. (1997): "La creación de empresas y el sector del capital riesgo: Lecciones de Estados Unidos para Europa". II Jornadas de Política Económica. Valladolid; octubre.
- Sweeney, G.P. (1988): "Innovación, tecnología y reorientación del desarrollo regional". En Papeles de Economía Española, núm.35, pp.115-131.
- Sweezy, P.M. (1977): Teoría del Desarrollo Capitalista. 9ª reimpresión de la 1ª edición en español de 1945. Traducción Hernán Laborde del inglés de la 1ª edición de 1942. Fondo De Cultura Económica, Madrid.
- Tavitian, R. (1990): Le système économique de la communauté européenne. Dalloz, París.
- Thurow, L.C. (1983): "Un modelo de competencia por los puestos de trabajo". En Piore (1983a), pp.57-76.
- Toharía Cortés, L. (compilador) (1983): El Mercado de Trabajo: Teorías y Aplicaciones. Alianza Universidad, Madrid.
- Tomás de Aquino, santo (1947-1960): Suma teológica. Traducción Francisco Barbado Viejo. Edición bilingüe, texto latino y castellano en 16 volúmenes. Biblioteca de Autores Cristianos. Editorial Católica, Madrid.
- Torregrosa, J.R., Bergere Dezaphi, J. y Alvaro Estramiana, J.L. (coordinadores) (1989): Juventud, trabajo y desempleo: un análisis psicosociológico. Colección Encuentros, núm.9. Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- Torregrosa, J.R. (1989): "Actitud de los jóvenes ante el trabajo: Una interpretación desde datos de encuesta". En Torregrosa, Bergere Dezaphi y Álvaro Estramiana (1989), pp.179-190.
- Torres Hernández, M^aM. (1997): "La inversión en recursos humanos como instrumento de desarrollo regional y local". II Jornadas de Política Económica. Valladolid; octubre.

- Tortella, G. (1990): "Educación, capital humano y desarrollo económico". En Revista de Economía, núm.4, pp.55-58.
- Touraine, A., Hartman, J., Hakiki-Talahite, F., Thank-Khôi, L., Ly, B. y Braslavsky, C. (1988): Qué empleo para los jóvenes? Hacia estrategias innovadoras. Colección de Ciencias Sociales. Serie de Sociología. Publicación conjunta Tecnos/UNESCO, Madrid/París.
- Triandis, H.C. (1974): Actitudes y cambios de actitudes. Toray, Barcelona.
- UNESCO (1998): Informe Mundial sobre la Educación, 1998. Los docentes y la enseñanza en un mundo en mutación. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, UNESCO/Santillana, París/Madrid.
- Urrutia, J. (1983): Economía neoclásica. Pirámide, Madrid.
- Uxó González, J. y Pampillón Olmedo, R. (1997): "Progreso técnico y Tasa de Paro de Equilibrio". En Pensamiento Iberoamericano (Revista de Economía Política), núm.31, enero-junio, pp.105-130.
- Varios Autores (1998): Economía Canaria. I Seminario de Investigación Universitaria sobre la Economía Canaria. Dos tomos. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad de La Laguna.
- Vázquez Barquero, A. (1993): Política Económica Local: la respuesta de las ciudades a los desafíos del ajuste productivo. Pirámide, Madrid.
- Vázquez Barquero, J.A. (1997): "Universidad y desarrollo económico local y regional". En Olaya Iniesta y Selva Sevilla (1997), pp.289-306.
- Vázquez Burguete, J.L. y García Miguélez, M^aP. (1995): "La situación actual de la enseñanza de las disciplinas económicas: El punto de vista de los alumnos y de los empresarios". V Congreso Nacional de Economía. Las Palmas de Gran Canaria; diciembre.
- Veciana Vergés, J. M^a (1989): "Características del empresario en España". En Papeles de Economía Española, núm.39, pp.19-36.

- Veciana Vergés, J.M^a (1999): "Creación de empresas como programa de investigación científica". En Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa, vol.8, núm.3, pp.11-36.
- Vegara, J.M^a (1989): Ensayos económicos sobre innovación tecnológica. Alianza Economía y Finanzas, núm.3. Alianza Editorial, Madrid.
- Vence Deza, X. (1992): "Tendencias y contradicciones en las relaciones entre ciencia e industria: el proceso de producción científica". En Gómez Uranga, Sánchez Padrón y Puerta (1992), pp.65-118.
- Vence Deza, X. (1995): Economía de la innovación y del cambio tecnológico. Siglo XXI, Madrid.
- Vicente Hernández, E. (1997): "Nuevas tecnologías y capital humano". II Jornadas de Política Económica. Valladolid; octubre.
- Viedma, J.M^a (1992): La excelencia empresarial. Un estudio del caso español con conclusiones aplicables a las empresas latinoamericanas. Segunda edición. McGraw Hill, Madrid.
- Wadley, D. (1988): "Estrategias de Desarrollo Regional". En Papeles de Economía Española, núm.35, pp.96-114.
- Walras, L. (1987): Elementos de Economía Política Pura (o Teoría de la riqueza social). Traducción Julio Segura de la edición francesa de 1926. Alianza Universidad, Madrid.
- Walstad, W.B. y Kourilsky, M.L. (1998): "Entrepreneurial Attitudes and knowledge of Black Youth". En Entrepreneurship. Theory and Practice, vol.23, núm.2, winter, pp.5-18.
- Wood Guerra, E. (1995): "Notas sobre la información demográfica en la Comunidad Autónoma Canaria". En Papeles de Economía Española, núm.15, vol. Economía de las Comunidades Autónomas: Canarias, pp.101-106.
- Zikmund, W.G. (1998): Investigación de Mercados. Traducción Miguel Ángel Sánchez Carrión. 6^a edición. Prentice-Hall Hispanoamericana S.A., México.

ANEXO I
INICIATIVAS COMUNITARIAS DEL PERÍODO 1994-1999

Los objetivos de las iniciativas comunitarias del período 1994-1999 se centraron fundamentalmente en las acciones siguientes.

PYME, nace con el fin de favorecer la adaptación de las PYMEs al Mercado Único y mejorar de su competitividad, al ayudarles a superar el entorno legislativo y administrativo, integrar las innovaciones y la modernización de estas empresas, y dar prioridad a los métodos de gestión más modernos.

ADAPT, se centra en los recursos humanos, contribuye a la adaptación de los trabajadores a las transformaciones industriales y a la mejora del funcionamiento del mercado de trabajo, al anticiparse a los cambios estructurales, localizar áreas de crecimiento, medir el impacto de las nuevas tecnologías e identificar las necesidades emergentes de formación, favorece la competitividad de la industria, los servicios y el comercio, evita el desempleo a través del desarrollo de los trabajadores mediante la mejora de sus cualificaciones y de su flexibilidad interna y externa, y de la movilización profesional, especialmente aquéllas con una mayor intensidad de mano de obra, ello incluye el aprovechamiento del potencial de las PYMEs. En resumen, esta iniciativa fomenta el crecimiento y el empleo.

LEADER II, su objetivo es mejorar las posibilidades de desarrollo de las zonas rurales, a través de los agentes rurales, los cuales llevan a la práctica proyectos innovadores e impulsan el intercambio de experiencias y la cooperación transnacional.

INTERREG II, esta iniciativa se orienta a ayudar al desarrollo de las zonas fronterizas interiores y exteriores de la Unión Europea, fomentar la creación y desarrollo de redes de cooperación y aprovechar las nuevas oportunidades de cooperación con terceros países, y a completar redes de energía para conectarlas a redes europeas más amplias.

REGIS II, tiene la finalidad de potenciar la integración de las regiones más alejadas o ultraperiféricas, y pretende fomentar la diversificación de las actividades económicas de estas zonas, consolidar su unión con el resto de regiones de la Unión Europea, y favorecer la cooperación entre sí y con países terceros.

EMPLEO, su objetivo es contribuir al desarrollo de los recursos humanos y mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo para impulsar el crecimiento del empleo, fomentar la solidaridad social en la Unión Europea y la igualdad de oportunidades para las mujeres en el mercado laboral. La iniciativa Empleo se dividió en cuatro capítulos. EMPLEO-NOW, fomento de la igualdad de oportunidades de empleo en favor de las mujeres (370 Mecus). EMPLEO-HORIZON, mejora de las posibilidades de acceso al mercado de trabajo de los minusválidos (730 Mecus). EMPLEO-YOUTHSTART, integración en el mercado laboral de los jóvenes (300 Mecus). EMPLEO-INTEGRA, reinserción profesional de grupos desfavorecidos excluidos o amenazados de exclusión, sobre todo, en zonas rurales (300 Mecus). Los importes hacen referencia al presupuesto inicial del período.

RECHAR II, se destina a facilitar la reconversión económica de las zonas afectadas por el declive de la industria del carbón y de la extracción de lignito y a promover actividades económicas que luchen contra el

desempleo, la pérdida de servicios públicos y privados, y de ingresos de la economía local.

RESIDER II, su objetivo se centra en acelerar la reconversión de las cuencas siderúrgicas más afectadas, y la mejora del medio ambiente, limpieza y reconversión de instalaciones en desuso y sus alrededores, para que puedan ser utilizados por las PYMEs.

KONVER, su finalidad es contribuir a la diversificación económica de las regiones que dependen del sector de la defensa, y a la reconversión de las zonas afectadas por el declive de las industrias e instalaciones militares.

RETEX, se destina a la reconversión de zonas textiles para evitar la dependencia de dicho sector, tanto mediante la consolidación de empresas en cualquier otro sector industrial, como mediante la creación de una nueva actividad económica.

URBAN, contribuye a que las zonas urbanas desfavorecidas mejoren su nivel de vida, infraestructuras, medio ambiente, y, en general, las condiciones de vida.

PESCA, se dirige a la transformación del sector pesquero para atenuar las consecuencias sociales y económicas de la crisis, así como contribuir a la diversificación productiva de las zonas dependientes.

PEACE, programa especial de ayuda para la reconciliación de Irlanda del Norte.

ANEXO II

**FUENTES DE FINANCIACIÓN DEL PROGRAMA INTEGRADO EN
FAVOR DE LAS PYMES DE 1996**

Las principales fuentes de financiación previstas por el Programa Integrado de 1996 provinieron de (Comisión de las Comunidades Europeas, 1996e):

- a) Programa plurianual en favor de las PYMEs (1997-2000): 180 Mecus.
- b) ELISE: 25 Mecus en 1996
- c) Nueva orientación del apoyo con arreglo al objetivo 2: 8,15 millardos de ecus para 1997-1999
- d) Instrumento financiero para inversiones transnacionales de las PYMEs en la Unión Europea.
- e) MED-INVEST (1997-2000); AL-INVEST (1995-2000): 41 Mecus; AS-INVEST (1996-2000): 32 Mecus; ECIP (1995-1999): 250 Mecus; JOP PHARE/TACIS (1996-2000): 70 Mecus.
- f) Fondos Estructurales (1994-1999): marcos comunitarios de apoyo, iniciativas comunitarias y proyectos piloto.
- g) Iniciativa Comunitaria en favor de las PYMEs: 1 millardo de ecus.
- h) Iniciativa Comunitaria LEADER (1994-1999): 1,4 millardos de ecus; Iniciativa Comunitaria URBAN (1994-1999): 0,6 Mecus.
- i) Continuación de las conclusiones del Consejo Europeo de Florencia.
- j) IV Programa Marco de IDT (1995-1999): 12,3 millardos de ecus.
- k) ISAC: 44 Mecus.
- l) Proyecto piloto de crecimiento y medio ambiente: 14 Mecus en 1996 y 5 Mecus en 1997.
- m) THERMIE II: 500 Mecus; SAVE II: 45 Mecus.
- n) Iniciativa Comunitaria ADAPT (1995-1999): 2,9 millardos de ecus (1,4 proceden de los Fondos Estructurales); LEONARDO (1995-1999): 620 Mecus; Programa de formación y movilidad de los investigadores (1995-1998): 744 Mecus.

- o) ADAPT-BIS, complemento de la iniciativa ADAPT (1997-1999): 162 Mecus.
- p) EMPLEO-NOW: 100 Mecus, FSE y FEDER

ANEXO III

**ASIGNATURAS OBLIGATORIAS Y OPTATIVAS DEL
BACHILLERATO DE LA MODALIDAD DE HUMANIDADES Y
CIENCIAS SOCIALES**

Cuadro nº 1

ASIGNATURAS OBLIGATORIAS DEL BACHILLERATO DE LA MODALIDAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES

PLAN DE ESTUDIOS	CURSO 1º	CURSO 2º
Asignaturas Obligatorias comunes a todas las modalidades	<ul style="list-style-type: none"> - Educación Física - Filosofía - Lengua Castellana y Literatura I - Idioma extranjero - Religión o Ética - Tutoría 	<ul style="list-style-type: none"> - Historia - Lengua Castellana y Literatura II - Idioma extranjero II - Religión o Ética - Tutoría
Asignaturas Obligatorias específicas de la modalidad de Humanidades y Ciencias Sociales	<p>Opción 1: <u>Humanidades</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Historia contemporánea - Latín - Griego <p>(El alumno puede elegir en el 2º curso de Bachillerato las tres opciones, con la salvedad de que para poder matricularse de la 3ª opción debe cursar, en 1º de Bachillerato, Matemáticas I como optativa)</p> <p>Opción 2: <u>Ciencias Sociales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Historia contemporánea - Matemáticas aplicadas a las ciencias sociales I - Economía <p>(El alumno puede elegir en el 2º curso de Bachillerato las tres opciones, con la salvedad de que para poder matricularse de la 3ª opción debe cursar, en 1º de Bachillerato, Latín como optativa)</p>	<p>Opción 1: <u>Humanidades</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Latín II - Historia de la Filosofía - Historia del Arte <p>Opción 2: <u>Ciencias Sociales</u></p> <p>"Geografía e Historia"</p> <ul style="list-style-type: none"> - Geografía - Historia del Arte - Historia de la Filosofía <p>Opción 3: <u>Ciencias Sociales</u></p> <p>"Administración y Gestión"</p> <ul style="list-style-type: none"> - Matemáticas aplicadas a las ciencias sociales - Geografía - Economía y Organización de Empresas

Fuente: Elaboración propia a partir del Boletín Oficial del Estado (1992) BOE núm. 288, de 2 de diciembre de 1991.

Cuadro nº 2

**ASIGNATURAS OPTATIVAS DEL BACHILLERATO DE LA MODALIDAD DE
CHUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES**

<p>Asignaturas Optativas vinculadas a la modalidad de Humanidades y Ciencias Sociales</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Griego - Literatura - Psicología - Latín I y II - Matemáticas aplicadas a las ciencias sociales I y II - Fundamentos de administración y gestión - Materias propias de la modalidad que no estén en la opción elegida
<p>Asignaturas Optativas vinculadas a todas las modalidades</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ciencia, tecnología y sociedad - Comunicación audiovisual - Música - 2ª Lengua extranjera - Tecnología de la Información - Materias específicas de otra modalidad
<p>Asignaturas vinculantes para acceder a la selectividad y Universidad</p>	<p>Opción Humanidades: Latín II</p> <p>Opción Ciencias Sociales: Matemáticas aplicadas a las Ciencias Sociales II</p>

Nota: Se elige una optativa en 1º de Bachillerato y dos en el 2º curso
Fuente: Elaboración propia a partir del Boletín Oficial del Estado (1992) BOE núm. 288, de 2 de diciembre de 1991.

ANEXO IV
NÚMERO DE ALUMNOS ENCUESTADOS SEGÚN CENTRO, ÁREA
EDUCATIVA Y TIPO DE CENTRO

Cuadro n° 1
NÚMERO DE ALUMNOS ENCUESTADOS SEGÚN CENTRO, ÁREA EDUCATIVA
Y TIPO DE CENTRO

ÁREA Y CENTRO/TIPO DE CENTRO	PÚBLICO BUP	PÚBLICO FP	PRIVADO BUP	TOTAL
A4-1 Instituto Bachillerato Pedro García Cabrera (San Sebastián de la Gomera) BUP	11			11
A4-1 Instituto Pedro García Cabrera (San Sebastián de la Gomera) FP		50		50
A5-1 Instituto Garoé (Valverde de El Hierro) FP		7		7
A5-1 Instituto Bachillerato Garoé (Valverde de El Hierro) BUP	9			9
A6-1 Instituto Luis Cobiella Cuevas(Santa Cruz de La Palma)BUP	52			52
A6-1 Instituto Virgen de las Nieves (Santa Cruz de La Palma) FP		36		36
A6-2 Instituto Eusebio Barreto Lorenzo(Los Llanos de Aridane) BUP	45			45
A6-2 Instituto José M ^a Pérez Pulido (Los Llanos de Aridane) BUP		26		26
A7-1 Instituto Daute-Los Silos (Los Silos) BUP	27			27
A7-1 Instituto Garachico (Garachico) FP		17		17
A7-2 Instituto Agustín de Bethencourt(Puerto de la Cruz) BUP	32			32
A7-3 Instituto Tacoronte-Oscar Domínguez (Tacoronte) BUP	20			20
A7-3 Instituto Tacoronte (Tacoronte) FP		10		10
A7-4 Colegio Luther King (La Laguna) BUP			30	30
A7-4 Instituto Antonio González González (Tejina) BUP	9			9
A7-4 Instituto Padre Anchieta (La Laguna) BUP	22			22
A7-5 Colegio La Salle-San Ildefonso(Santa Cruz de Tenerife) BUP			34	34
A7-5 Colegio Hogar Escuela M ^a Auxiliadora (Santa Cruz de Tenerife) BUP			28	28
A7-5 Colegio Escuelas Pías(Santa Cruz de Tenerife) BUP			27	27
A7-5 Instituto Anaga (Santa Cruz de Tenerife) BUP	19			19
A7-5 Instituto Los Gladiolos (Santa Cruz de Tenerife) FP		30		30
A7-6 Instituto Güimar (Güimar) FP		29		29
A7-7 Instituto Tágara(Guía de Isora) BUP	25			25
A7-7 Instituto Mencey Acaymo (Guía de Isora) BUP	15			15
A7-7 Instituto Los Olivos-Adeje (Adeje) FP		29		29
Total	286	234	119	639

ANEXO V
CUESTIONARIO UTILIZADO PARA LA REALIZACIÓN DE LA
ENCUESTA

INSTITUTO O COLEGIO:.....

CURSO:.....

SEXO:.....

EDAD:.....

1. ¿Qué rama u opción cursas de tus estudios actualmente?

2. Nivel de estudios del padre (señalar con una cruz):

- 2.1) Sin estudios.....
- 2.2) Primarios (graduado escolar).....
- 2.3) Bachiller.....
- 2.4) F.P.....
- 2.5) Diplomatura.....
- 2.6) Licenciatura.....

3. Nivel de estudios de la madre (señalar con una cruz):

- 3.1) Sin estudios.....
- 3.2) Primarios (graduado escolar).....
- 3.3) Bachiller.....
- 3.4) F.P.....
- 3.5) Diplomatura.....
- 3.6) Licenciatura.....

4. Cuando termines tus actuales estudios ¿cuáles deseas cursar? (señalar con una cruz):

- 4.1) Ningún otro.....
- 4.2) Diplomatura.....
- 4.3) Licenciatura.....
- 4.4) Otros (especificar).....
.....

5. En el futuro, te gustaría trabajar (señalar con una cruz):

5.1) Por cuenta propia (creando tu propio negocio)...

5.2) Por cuenta ajena (trabajando para otro).....

6. Te gustaría recibir (señalar con una cruz):

6.1) Un sueldo fijo.....

6.2) Un sueldo que aumente con tu rendimiento.....

7. ¿Qué factores consideras que el empresario valora más a la hora de contratar un nuevo trabajador? (señalar los tres más importantes contestando 1º, 2º o 3º en orden de mayor a menor importancia):

- 7.1) la iniciativa..... _____
 - 7.2) la responsabilidad..... _____
 - 7.3) la dedicación..... _____
 - 7.4) tener formación adecuada al puesto..... _____
 - 7.5) el sexo (prefieren hombres)..... _____
 - 7.6) la capacidad de trabajar en equipo..... _____
 - 7.7) la capacidad de adaptarse a los cambios..... _____
 - 7.8) la experiencia en realizar trabajos similares _____
 - 7.9) la capacidad de mando..... _____
 - 7.10) la capacidad de obedecer órdenes..... _____
 - 7.11) la edad (prefieren personas jóvenes menores de 25 años)..... _____
 - 7.12) otros (especificar) _____
-

8. ¿Qué factores justifican que se gane más en un puesto de trabajo? (señalar los tres más importantes contestando 1°, 2°, o 3° en orden de mayor a menor importancia):

- 8.1) antigüedad en la empresa
 - 8.2) obligación de guardar los secretos de la empresa.....
 - 8.3) creatividad
 - 8.4) riesgo de accidente
 - 8.5) rendimiento
 - 8.6) compañerismo
 - 8.7) responsabilidad
 - 8.8) capacidad para adaptarse a los cambios
 - 8.9) iniciativa
 - 8.10) nocturnidad
 - 8.11) horas de dedicación a la empresa (a más horas más sueldo).....
 - 8.12) formación académica
 - 8.13) imagen personal
 - 8.14) otros (especificar) _____
-

9. ¿Qué factores valoras tu más en un trabajo? (señalar los tres más importantes contestando 1°, 2° o 3° en orden de mayor a menor importancia):

- 9.1) la remuneración o sueldo
 - 9.2) el no tener responsabilidades
 - 9.3) el prestigio
 - 9.4) el trabajar pocas horas
 - 9.5) el que sea un trabajo fijo
 - 9.6) el no tener que dar cuenta de tu trabajo ante nadie
 - 9.7) otros (especificar) _____
-

10. ¿Qué factores influyen en el éxito profesional?
(señalar los tres más importantes contestando 1º, 2º o 3º
en orden de mayor a menor importancia):

- 10.1) tener ambición (altas aspiraciones)_____
- 10.2) la capacidad de trabajo_____
- 10.3) disponer de formación adecuada_____
- 10.4) tener influencias_____
- 10.5) la imagen personal_____
- 10.6) la creatividad e imaginación_____
- 10.7) la iniciativa_____
- 10.8) la capacidad para adaptarse a los cambios...._____
- 10.9) la edad (tener más de 30 años)_____
- 10.10) otros (especificar)_____

11. ¿Hay en tu familia personas que posean una empresa
(entendiendo por empresa también los pequeños negocios):

- Si.....
- No

En caso afirmativo señalar con una cruz quién es el
propietario:

- 11.1) Tu padre
 - 11.2) Tu madre
 - 11.3) Tu hermano/a
 - 11.4) Otros (especificar): _____
- _____

12. Si contestaste afirmativamente a la pregunta anterior,
¿a qué actividad se dedica la empresa?

13. ¿Crearías una empresa si tuvieras medios para ello?
Señalar con una cruz.

Si

No

14. Motivos por los que crearías una empresa (señalar los tres más importantes contestando 1º, 2º o 3º en orden de mayor a menor importancia):

14.1) Te gusta crear cosas nuevas _____

14.2) Deseas aprovechar los conocimientos adquiridos en la escuela, instituto o universidad _____

14.3) Deseas poner a prueba tus habilidades o destrezas _____

14.4) Deseas ser independiente en tu trabajo _____

14.5) Te gusta el riesgo, la aventura _____

14.6) Para poder ayudar a tus familiares _____

14.7) Para ser tu propio jefe _____

14.8) Para tener la posibilidad de ganar mucho dinero _____

14.9) Otros (especificar): _____

15. ¿Qué es para ti un trabajador autónomo?

16. ¿Qué es para ti un empresario?

17. ¿Es necesaria una carrera universitaria para ser emprendedor (empresario)? Señalar con una cruz.

Si

No

18. ¿Qué elementos son necesarios para triunfar a la hora de crear una empresa? (señalar dos en orden de mayor a menor importancia, contestando 1° o 2°):

- 18.1) la capacidad del empresario para ejercer una influencia sobre el entorno (capacidad para convencer a los demás y comunicarse con ellos) _____
- 18.2) la capacidad del empresario para reunir y dirigir un buen grupo de personas (saber confiar, delegar, motivar a los demás, escuchar) _____
- 18.3) las cualidades del empresario que revelan una disposición interior (autocuestionarse, reconocer errores, tener iniciativa, adaptación a los cambios) _____
- 18.4) que la empresa se dedique a una actividad muy rentable _____
- 18.5) la experiencia en la realización de las actividades empresariales..... _____
- 18.6) el nivel de estudios que se adquiere en la escuela, instituto o universidad _____
- 18.7) otros (especificar) _____

19. ¿Qué asignaturas de las que conoces crees que están relacionadas con la actividad del empresario?

20. La finalidad última de la empresa es (señalar una con una cruz):

20.1) Enriquecer al empresario

20.2) Producir bienes

20.3) Crear puestos de trabajo.....

21. ¿Se puede considerar empresario al profesional independiente (médico, abogado, arquitecto, etc.) que tiene consulta o despacho privado? Señalar con una cruz:

Si

No

22. ¿Has tenido alguna vez iniciativa para recoger fondos con alguna finalidad (viaje de estudios, campañas para el tercer mundo, etc.)? Señalar con una cruz.

Si

¿Cuáles? _____

No

23. ¿Has participado en alguna actividad extraescolar que se la pueda considerar económica o empresarial (elaboración de revistas, organización de actos, etc.)?

Si

¿Cuáles? _____

No

24. ¿Has tenido alguna vez una idea que haya sido rentable?

Si

¿Cuáles? _____

No

25. ¿Qué prefieres, ser funcionario (trabajar para el Estado) o trabajar en una empresa privada? Señalar con una cruz:

25.1) Ser funcionario

25.2) Trabajar en una empresa privada

¡ GRACIAS POR TU COLABORACIÓN ¡

¿Cuál es tu opinión sobre este cuestionario?

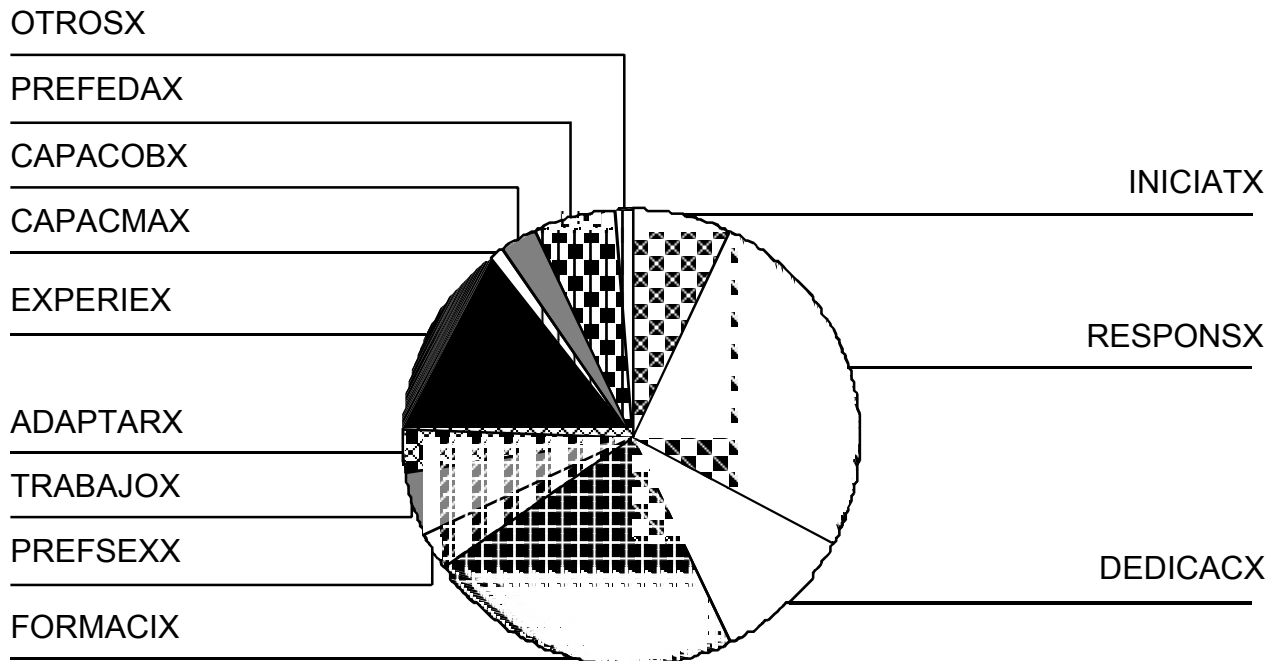
ANEXO VI

**GRÁFICAS QUE REPRESENTAN ACTITUDES HACIA EL
TRABAJO, MOTIVOS POR LOS QUE SE CREA UNA EMPRESA Y
ELEMENTOS PARA TRIUNFAR**

Iniciatx = iniciativa
 Responsx = responsabilidad
 Dedicacx = dedicación
 Formacix = formación
 Prefsexx = sexo (prefieren hombres)
 Trabajoxx = capacidad de trabajar en equipo
 Adaptarx = capacidad para adaptarse a los cambios
 Experiex= experiencia
 Capacmax = capacidad de mando
 Capacobx = capacidad de obedecer órdenes
 Prefedax = edad (prefieren jóvenes menores de 25 años)
 Otrosx = otros

Gráfica nº1

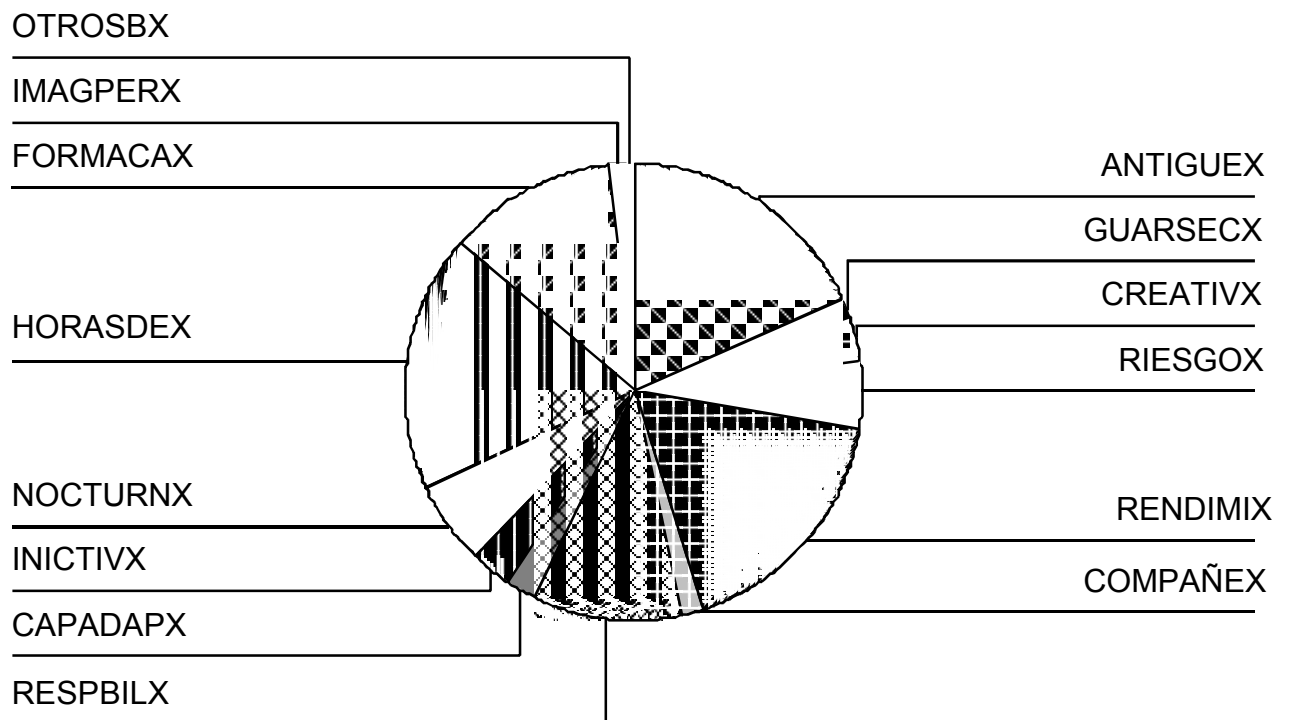
Actitudes valoradas por el empresario



Antigüex = antigüedad
 Guarsecx = obligación de guardar los secretos de la empresa
 Creativx = creatividad
 Riesgox = riesgo de accidente
 Rendimix = rendimiento
 Compañex = compañerismo
 Respbilx = responsabilidad
 Capadapx = capacidad para adaptarse a los cambios
 Inictivx = iniciativa
 Nocturnx = nocturnidad
 Horasdex = horas de dedicación a la empresa
 Formacax = formación académica
 Imagperx = imagen personal
 Otrosbx = otros

Gráfica nº2

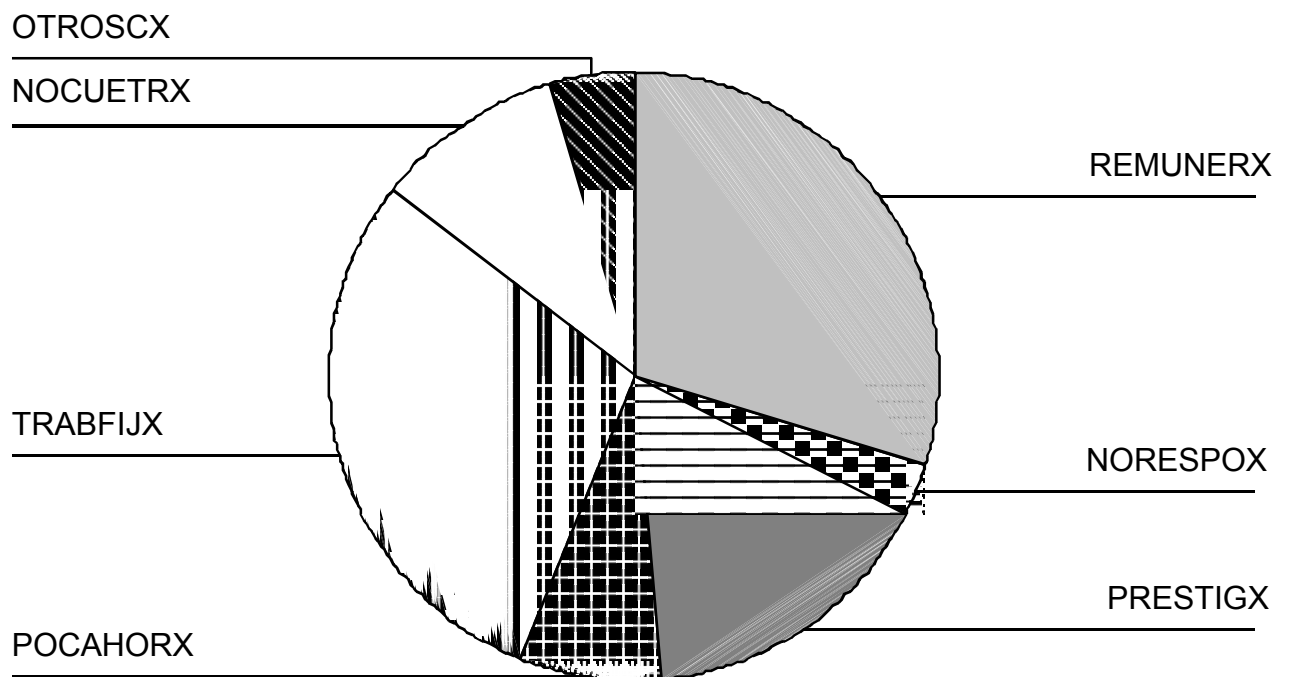
Actitudes que justifican que se gane más



Remunerx = remuneración o sueldo
Norespox = no tener responsabilidades
Prestigx = prestigio
Pocahorx = trabajar pocas horas
Trabfijx = ser un trabajo fijo
Nocuetrx = no tener que dar cuenta de tu trabajo ante nadie
Otroscx = otros

Gráfica nº3

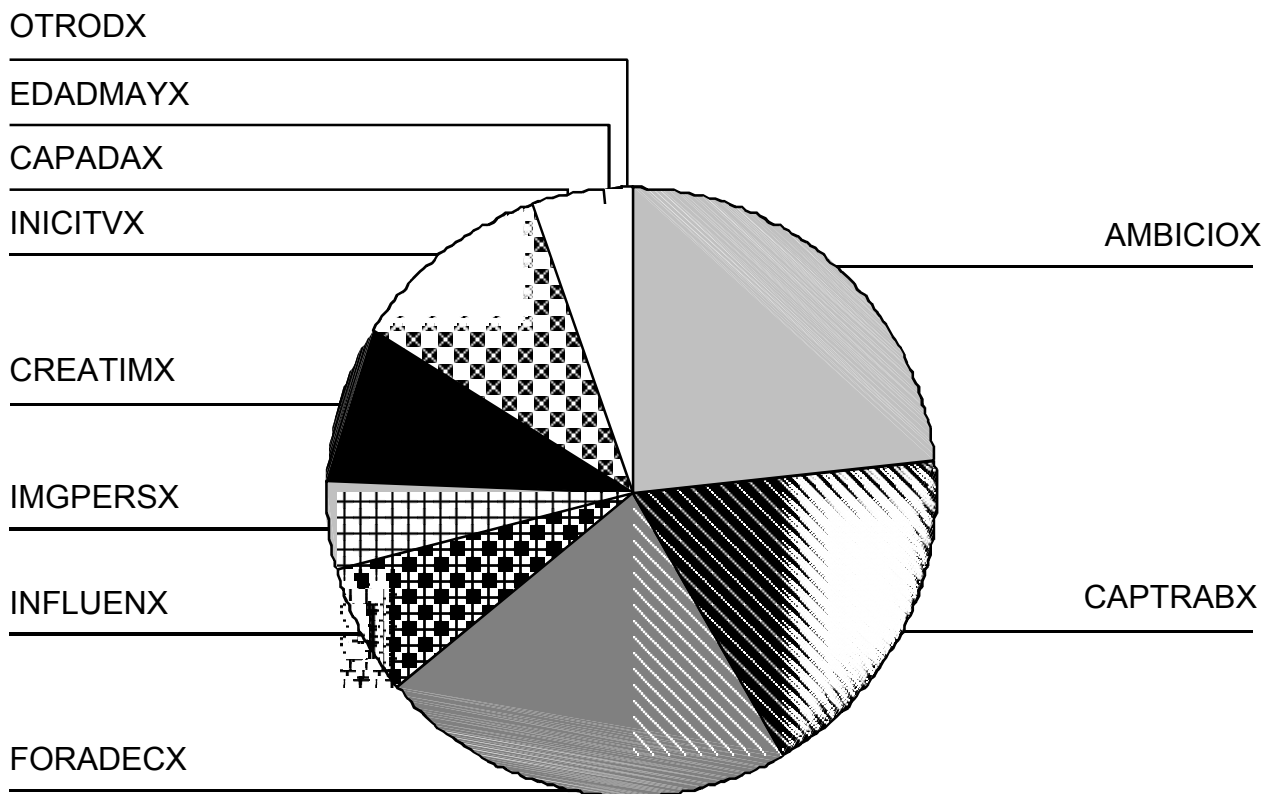
Actitudes valoradas por los adolescentes



Ambiciox = ambición
 Captrabx = capacidad de trabajo
 Foradecx = formación
 Influenx = influencias
 Imgpersx = imagen personal
 Creatimx = creatividad e imaginación
 Inicitvx = iniciativa
 Capadax = capacidad para adaptarse a los cambios
 Edadmayx = edad (tener más de 30 años)
 Otrodx = otros

Gráfica nº4

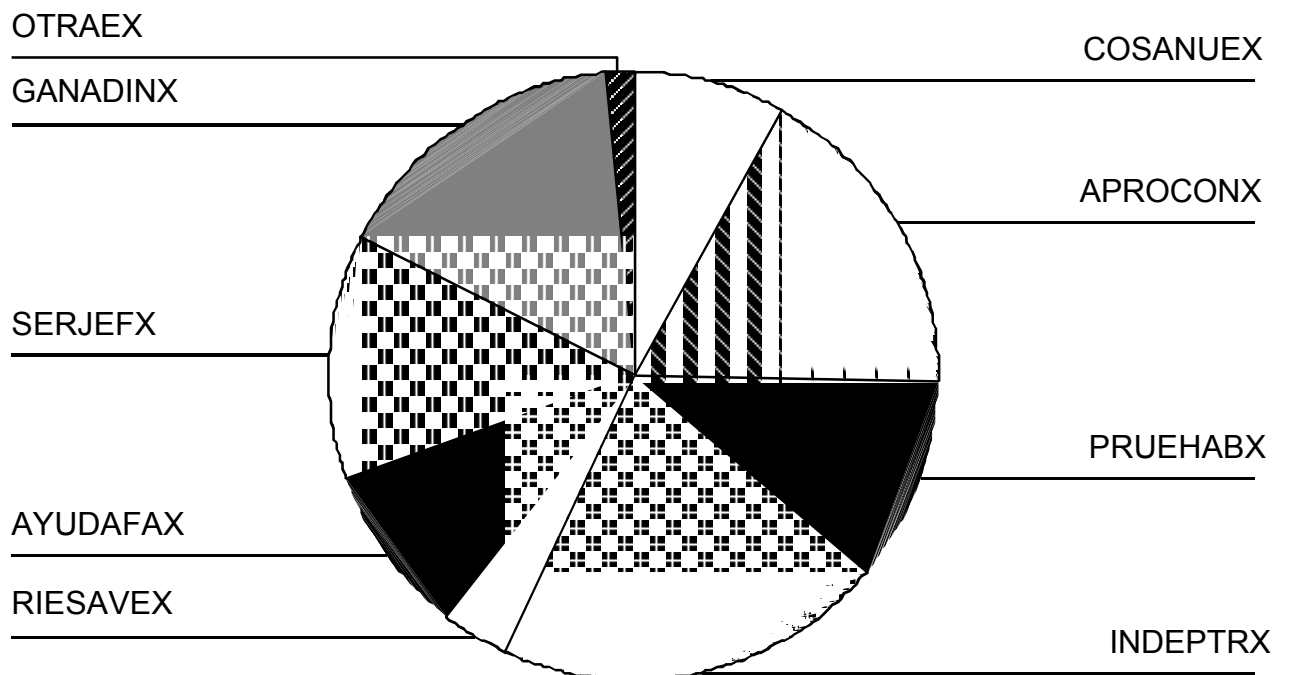
Actitudes que influyen en el éxito profesional



Cosanuex = te gusta crear cosas nuevas
 Aproconx = deseas aprovechar los conocimientos adquiridos
 Pruehabx = deseas poner a prueba tus habilidades o destrezas
 Indeptex = deseas ser independiente en tu trabajo
 Riesavex = te gusta el riesgo, la aventura
 Ayudafax = para poder ayudar a tus familiares
 Serjefx = para ser tu propio jefe
 Ganadinx = para tener la posibilidad de ganar mucho dinero
 Otraex = otros

Gráfica nº5

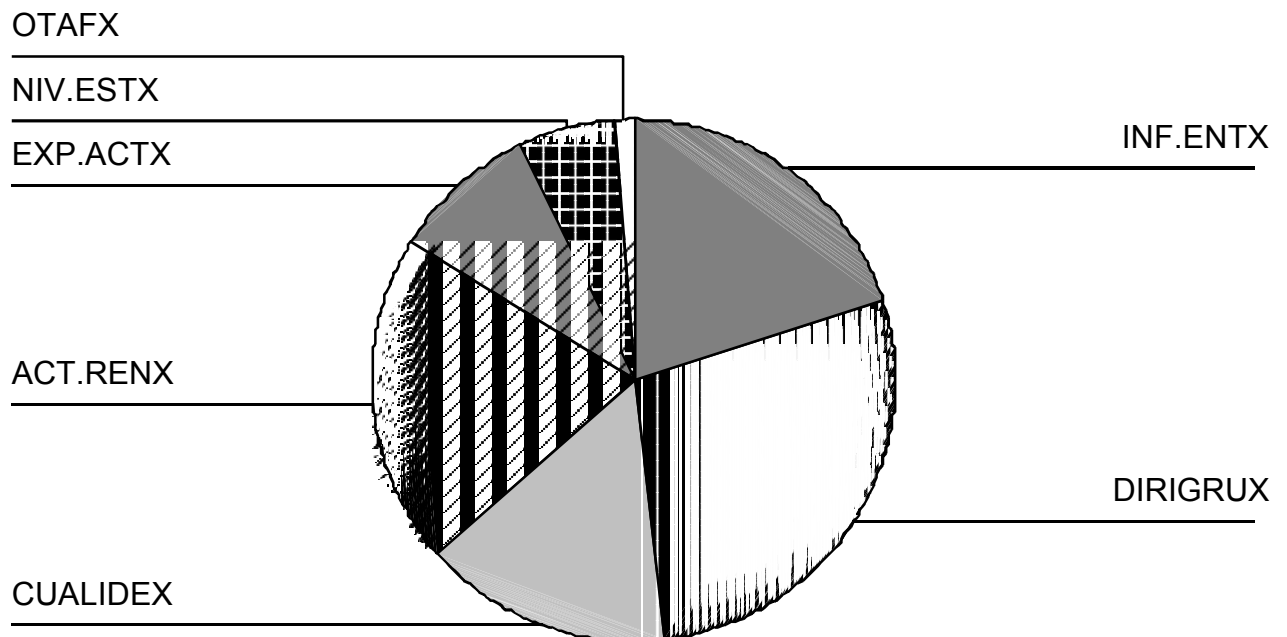
Motivos por los que crearían una empresa



Inf.entx = capacidad del empresario para ejercer influencia sobre el entorno
Dirigrux = capacidad del empresario para reunir y dirigir un buen grupo de personas
Cualidex = cualidades del empresario que revelan una disposición interior
Act.renx = la empresa se dedica a una actividad rentable
Exp.actx = experiencia en la realización de las actividades empresariales
Niv.estx = nivel de estudios que se adquiere en la escuela, instituto o universidad
Otafx = otros

Gráfica nº6

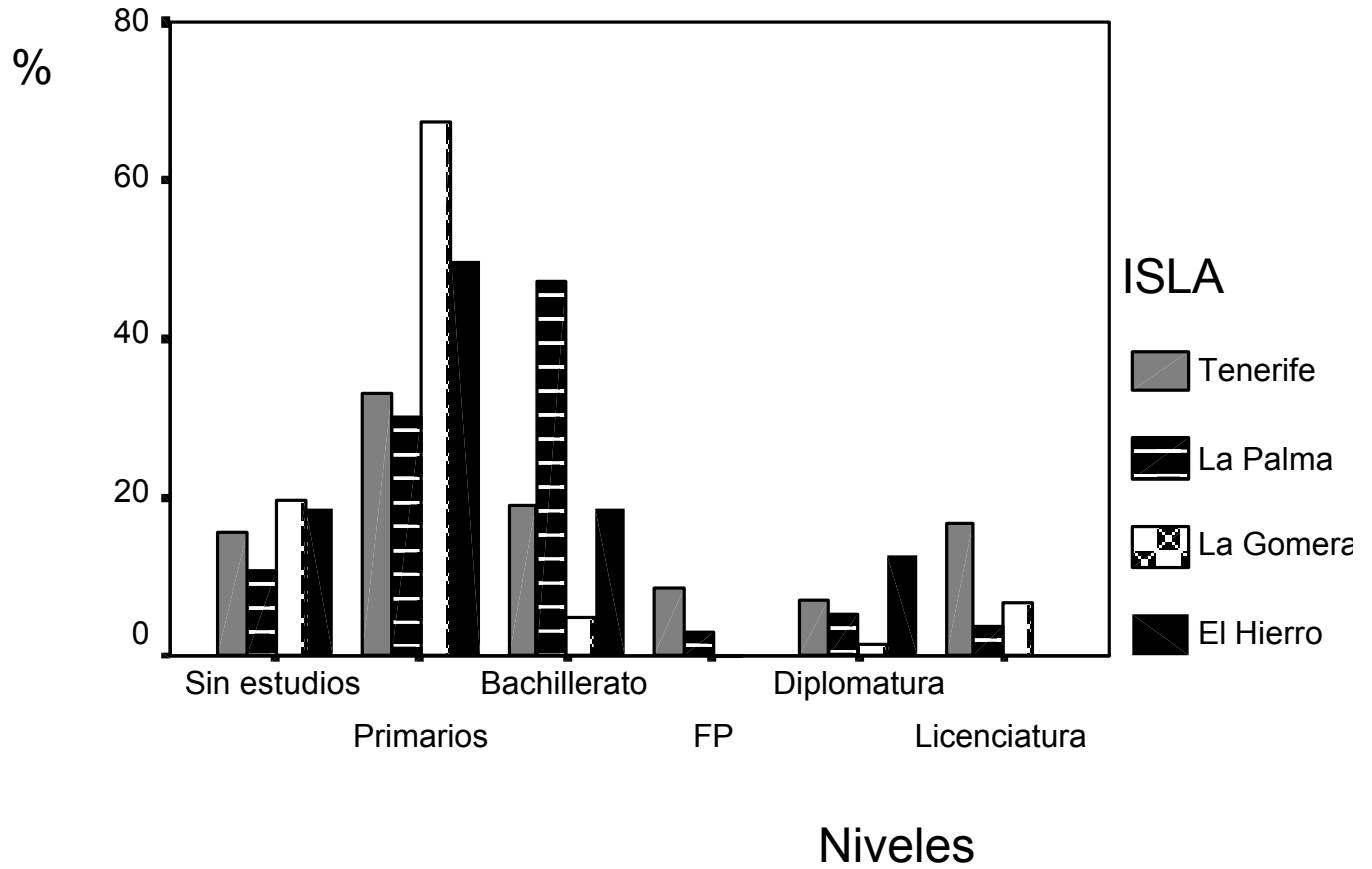
Elementos necesarios para triunfar en la creación de empresas



ANEXO VII
GRÁFICAS SOBRE LOS ASPECTOS SOCIALES Y
TERRITORIALES POR ESTRATOS

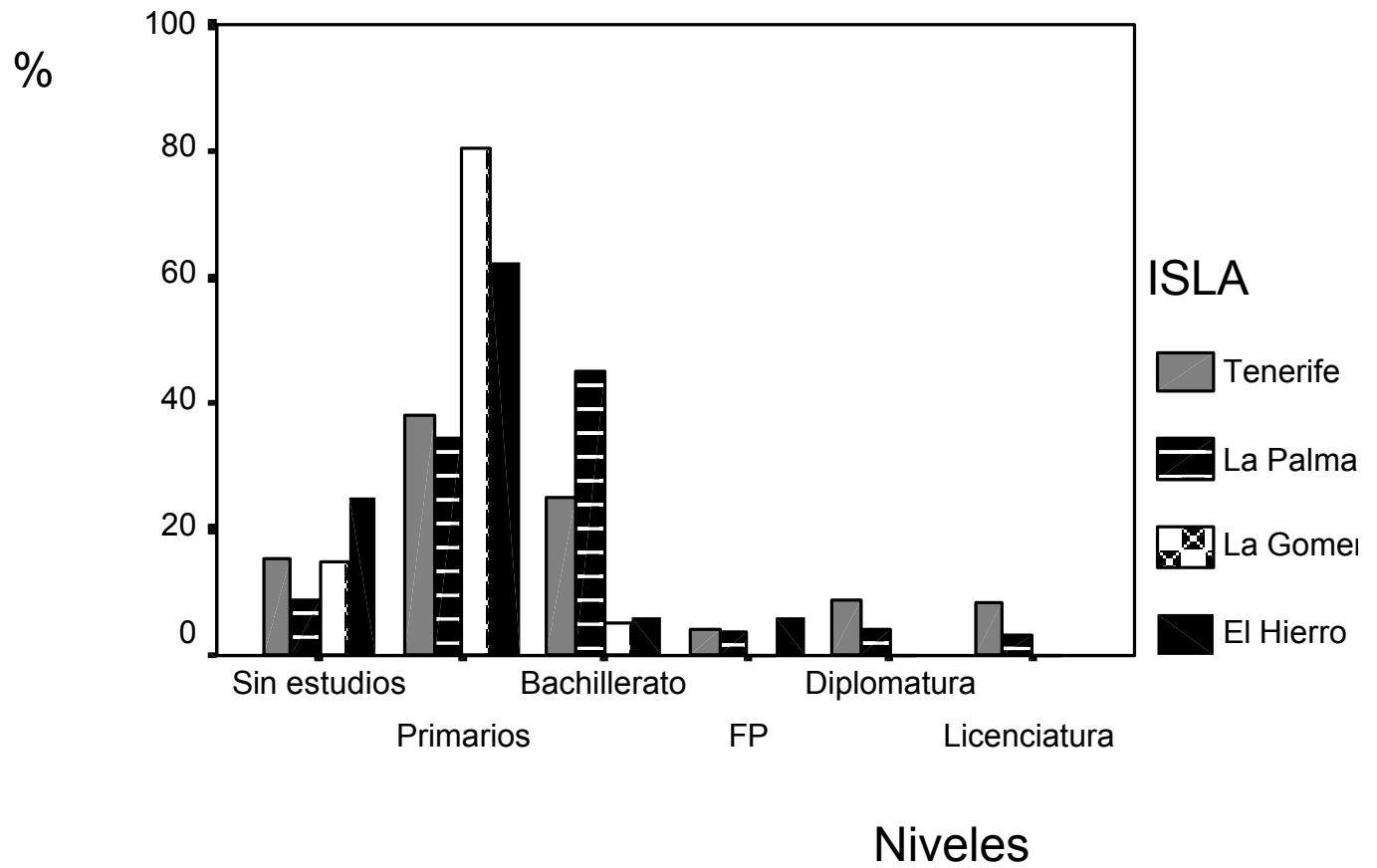
Gráfica nº1

Nivel de estudios del padre según isla



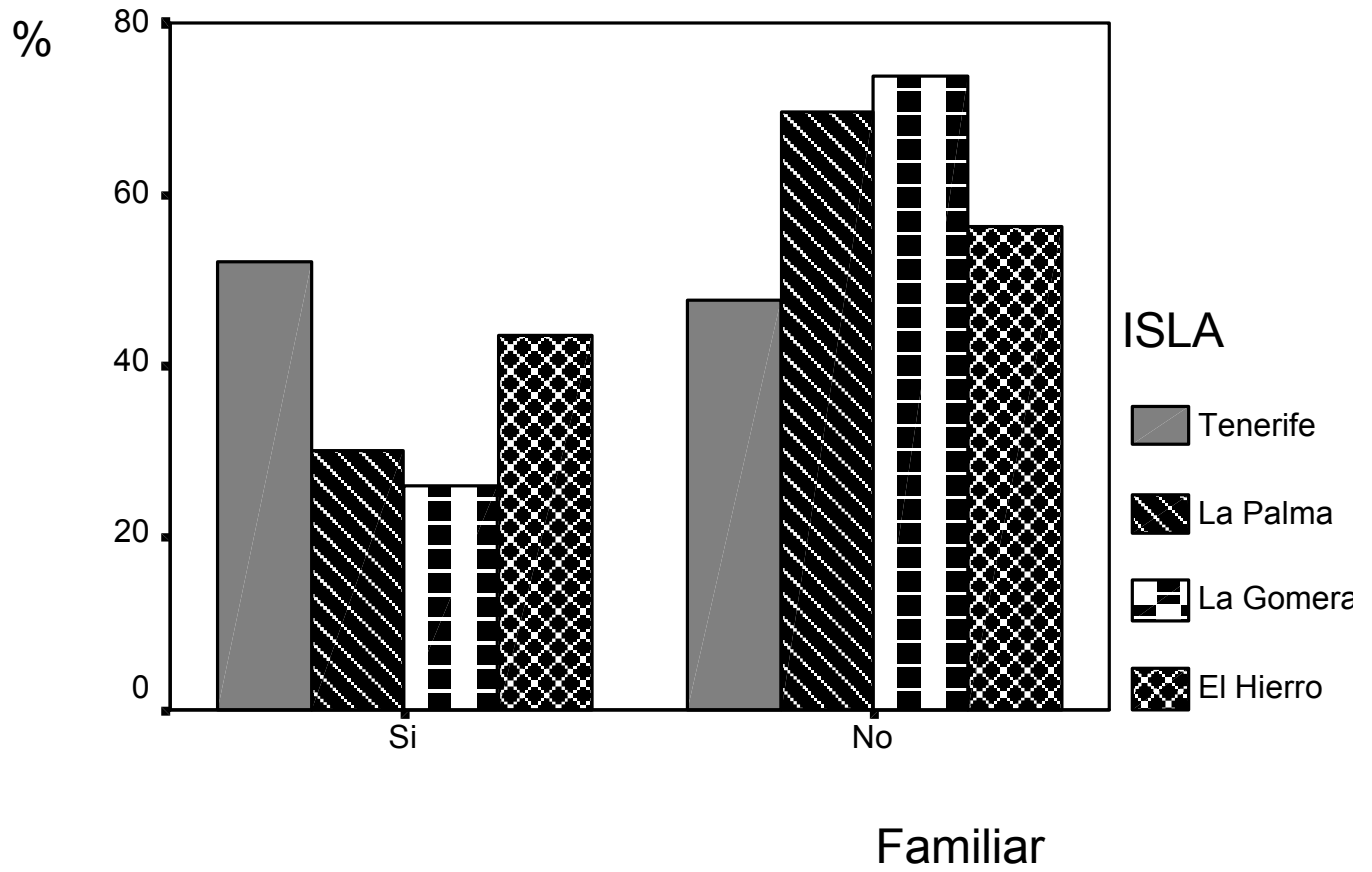
Gráfica nº2

Nivel de estudios de la madre según isla



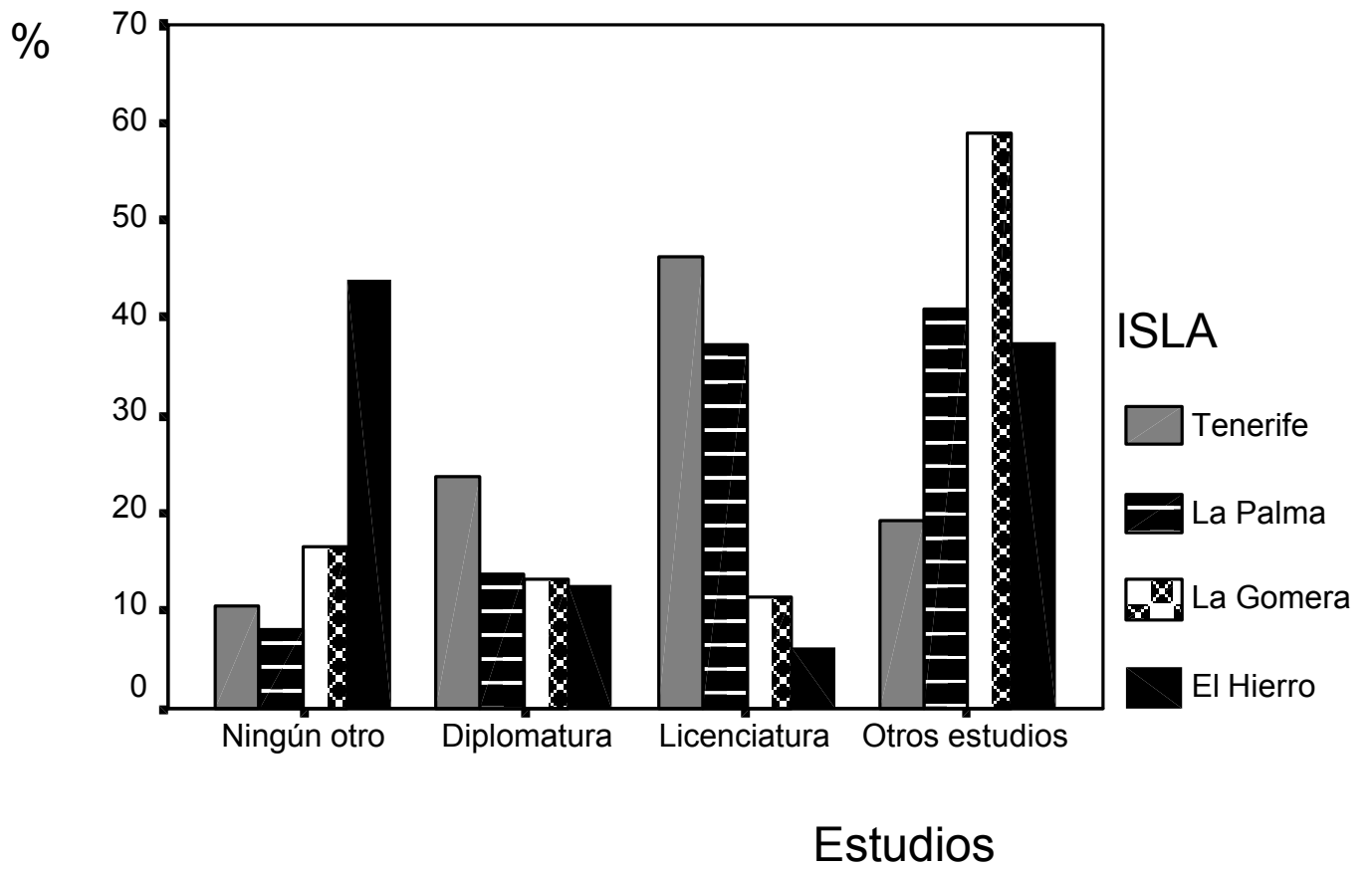
Gráfica nº3

Empresarios en la familia según isla



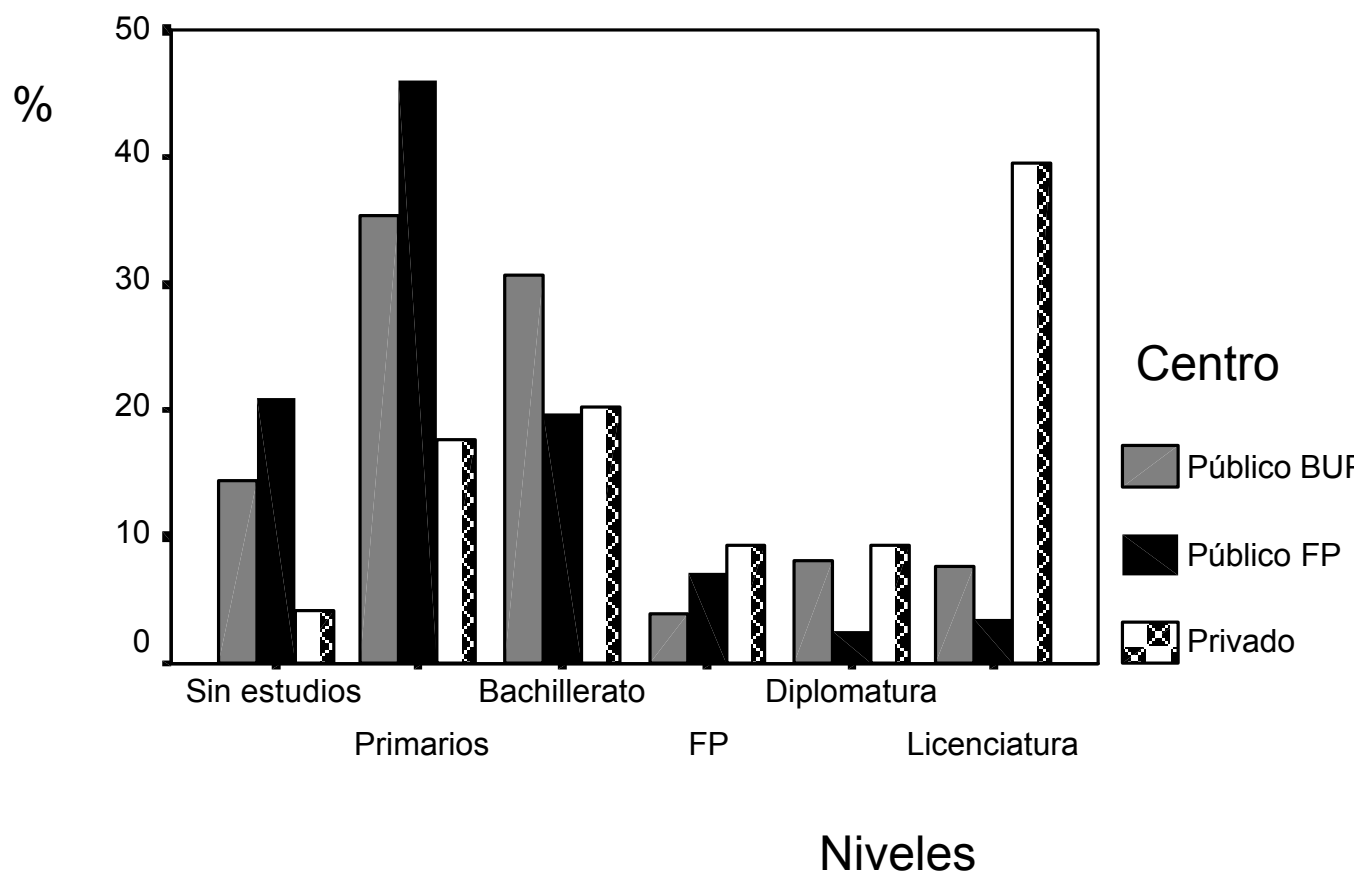
Gráfica nº4

Otros estudios según isla



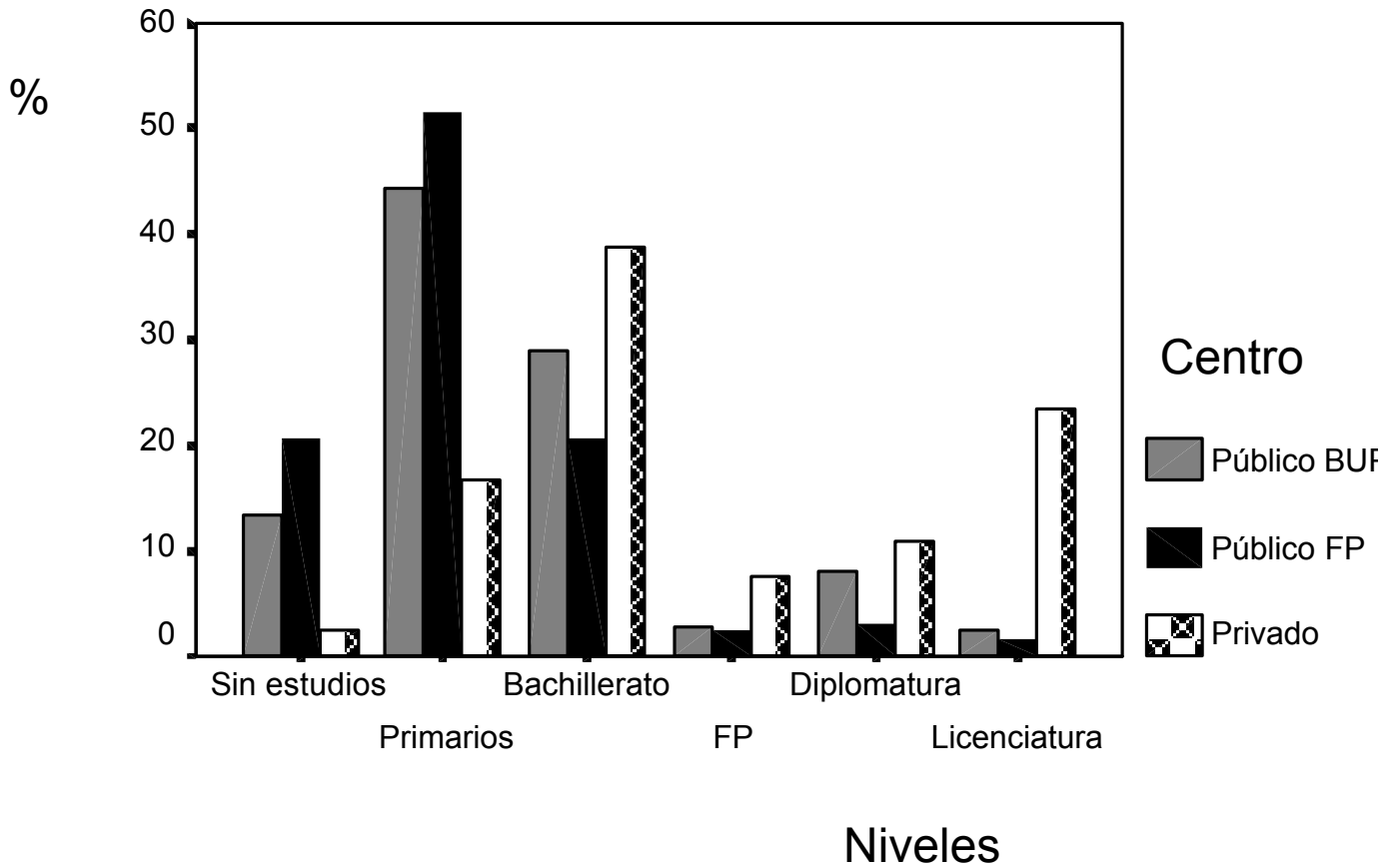
Gráfica nº5

Nivel de estudios del padre según tipo de centro



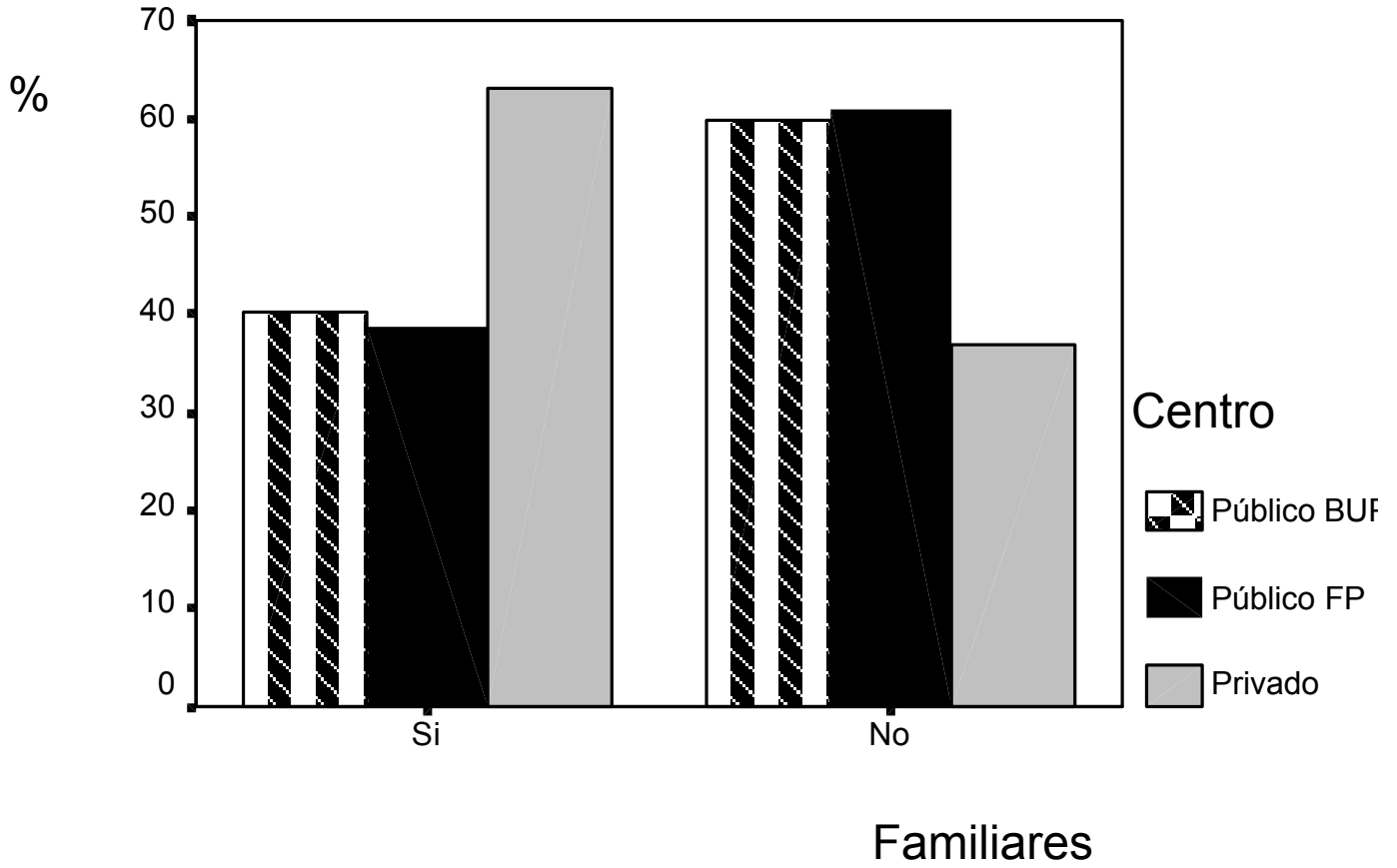
Gráfica nº6

Nivel de estudios de la madre según tipo de centro



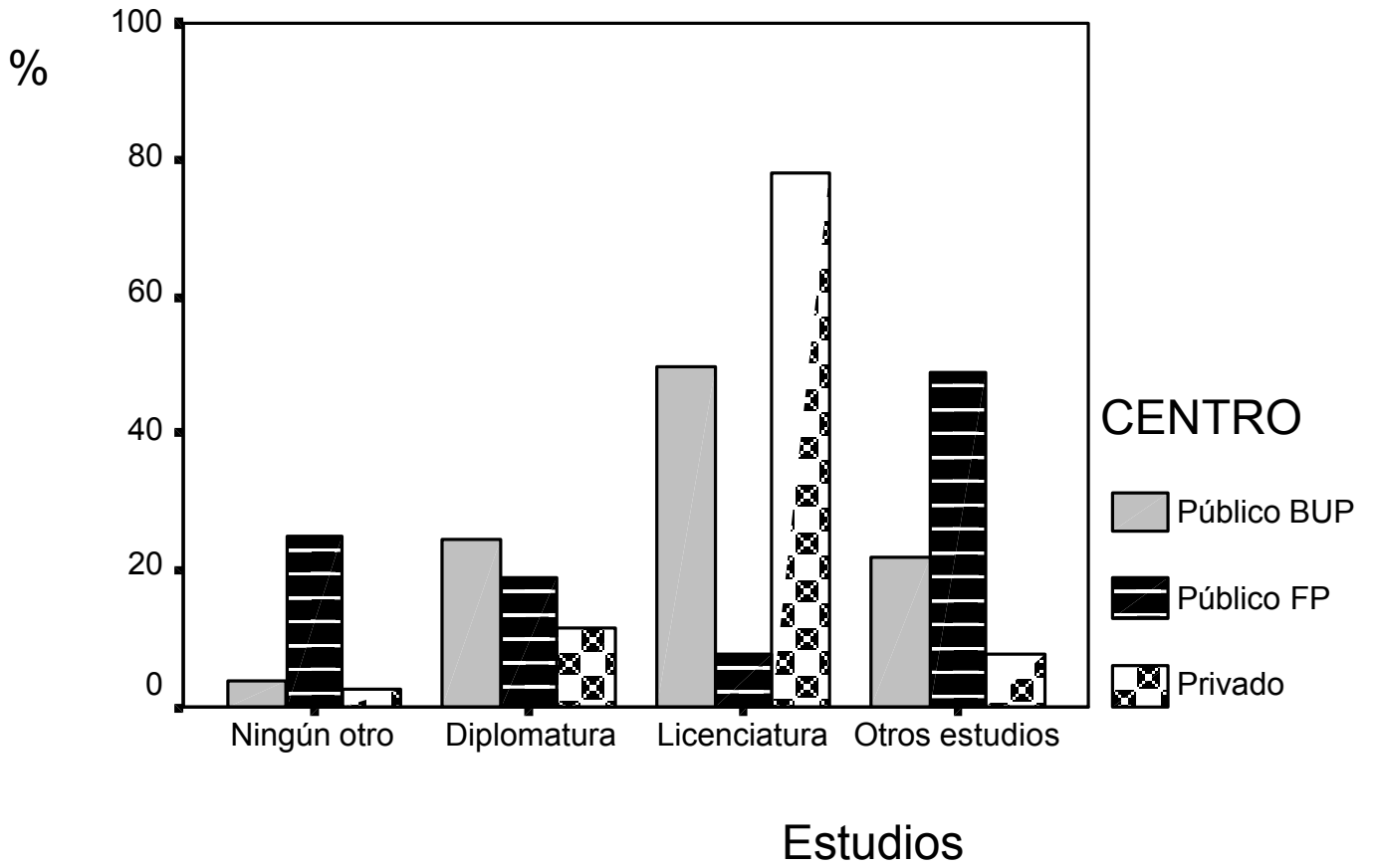
Gráfica nº7

Empresarios en la familia según tipo de centro



Gráfica nº 8

Otros estudios según tipo de centro



ANEXO VIII
RESULTADOS DEL TEST CHI-CUADRADO

Cuadro n° 1
PRUEBAS DE CHI-CUADRADO 1

ACTITUDES HACIA EL TRABAJO	SEXO
¿Qué factores consideras que el empresario valora más a la hora de contratar un nuevo trabajador?	
Responsabilidad	X ² (1)=0,15 p≤0,903
Formación adecuada al puesto.....	X ² (1)=0,22 p≤0,883
Experiencia en realizar trabajos similares	X ² (1)=0,109 p≤0,741
Dedicación	X ² (1)=1,287 p≤0,257
Iniciativa	X ² (1)=0,984 p≤0,321
Edad (prefieren personas menores de 25 años)	X ² (1)=0,754 p≤0,385
Capacidad de trabajar en equipo.....	X² (1)=4,229 pf0,040
Capacidad para adaptarse a los cambios	X ² (1)=1,342 p≤0,247
Sexo (prefieren hombres)	X² (1)=11,40 pf0,001
Capacidad de obedecer órdenes.....	X ² (1)=1,822 p≤0,177
Capacidad de mando	X ² (1)=0,000 p≤0,995
Otros	X² (1)=3,880 pf0,049
¿Qué factores justifican que se gane más en un puesto de trabajo?	
Horas de dedicación en la empresa ..	X² (1)=14,011 pf0,000
Antigüedad	X ² (1)=2,090 p≤0,148
Rendimiento	X² (1)=5,309 pf0,021
Formación académica	X ² (1)=2,124 p≤0,145
Responsabilidad.....	X ² (1)=2,772 p≤0,096
Nocturnidad.....	X² (1)=4,716 pf0,030
Riesgo de accidente	X ² (1)=0,113 p≤0,737
Iniciativa	X² (1)=9,476 pf0,002
Creatividad	X² (1)=4,133 pf0,042
Capacidad para adaptarse a los cambios	X ² (1)=3,102 p≤0,078
Compañerismo	X ² (1)=0,370 p≤0,543
Obligación de guardar los secretos de la empresa	X ² (1)=3,784 p≤0,052
Imagen personal	X ² (1)=0,186 p≤0,666
Otros	X ² (1)=0,693 p≤0,405

¿Qué factores valoras tú más en un trabajo?	
Remuneración o sueldo.....	$X^2(1)=0,568$ $p \leq 0,451$
Ser un trabajo fijo	$X^2(1)=1,896$ $p \leq 0,169$
Prestigio	$X^2(1)=0,501$ $p \leq 0,479$
No tener que dar cuenta de tu trabajo ante nadie	$X^2(1)=0,198$ $p \leq 0,657$
Trabajar pocas horas	$X^2(1)=0,008$ $p \leq 0,928$
Otros	$X^2(1)=0,158$ $p \leq 0,691$
No tener responsabilidades	$X^2(1)=1,080$ $p \leq 0,299$
¿Qué factores influyen en el éxito profesional?	
Ambición	$X^2(1)=6,741$ $p \leq 0,009$
Formación adecuada	$X^2(1)=2,034$ $p \leq 0,154$
Capacidad de trabajo	$X^2(1)=0,019$ $p \leq 0,890$
Iniciativa	$X^2(1)=2,115$ $p \leq 0,146$
Creatividad e imaginación	$X^2(1)=0,500$ $p \leq 0,480$
Influencias	$X^2(1)=2,321$ $p \leq 0,128$
Imagen personal	$X^2(1)=0,228$ $p \leq 0,633$
Capacidad para adaptarse a los cambios.....	$X^2(1)=1,810$ $p \leq 0,178$
Edad (tener más de 30 años)	$X^2(1)=0,113$ $p \leq 0,737$
Otros	$X^2(1)=1,558$ $p \leq 0,212$

Cuadro n° 2
PRUEBAS DE CHI-CUADRADO 2

ACTITUDES HACIA EL TRABAJO	TIPO DE CENTRO	CENTRO	ÁREA EDUCATIVA
¿Qué factores consideras que el empresario valora más a la hora de contratar un nuevo trabajador?			
Responsabilidad ...	$X^2(2)=4,130 \quad p\leq 0,127$	$X^2(24)=79,083 \quad p\leq 0,000$	$X^2(10)=29,937 \quad p\leq 0,001$
Formación adecuada al puesto	$X^2(2)=18,139 \quad p\leq 0,000$	$X^2(24)=59,882 \quad p\leq 0,000$	$X^2(10)=22,900 \quad p\leq 0,011$
Experiencia en realizar trabajos similares	$X^2(2)=2,250 \quad p\leq 0,325$	$X^2(24)=39,582 \quad p\leq 0,024$	$X^2(10)=28,981 \quad p\leq 0,001$
Dedicación	$X^2(2)=1,172 \quad p\leq 0,556$	$X^2(24)=19,167 \quad p\leq 0,743$	$X^2(10)=5,631 \quad p\leq 0,845$
Iniciativa	$X^2(2)=19,876 \quad p\leq 0,000$	$X^2(24)=69,998 \quad p\leq 0,000$	$X^2(10)=26,600 \quad p\leq 0,003$
Edad (prefieren personas menores de 25 años)	$X^2(2)=10,158 \quad p\leq 0,006$	$X^2(24)=62,098 \quad p\leq 0,000$	$X^2(10)=13,825 \quad p\leq 0,181$
Capacidad de trabajar en equipo..	$X^2(2)=2,367 \quad p\leq 0,306$	$X^2(24)=17,176 \quad p\leq 0,841$	$X^2(10)=6,722 \quad p\leq 0,751$
Capacidad para adaptarse a los cambios	$X^2(2)=10,842 \quad p\leq 0,004$	$X^2(24)=49,424 \quad p\leq 0,002$	$X^2(10)=9,563 \quad p\leq 0,480$
Sexo (prefieren hombres).....	$X^2(2)=2,977 \quad p\leq 0,226$	$X^2(24)=49,138 \quad p\leq 0,002$	$X^2(10)=10,370 \quad p\leq 0,409$
Capacidad de obedecer órdenes ...	$X^2(2)=0,748 \quad p\leq 0,688$	$X^2(24)=20,789 \quad p\leq 0,651$	$X^2(10)=5,287 \quad p\leq 0,871$
Capacidad de mando.	$X^2(2)=1,597 \quad p\leq 0,450$	$X^2(24)=45,544 \quad p\leq 0,005$	$X^2(10)=14,259 \quad p\leq 0,162$
Otros	$X^2(2)=3,470 \quad p\leq 0,176$	$X^2(24)=59,307 \quad p\leq 0,000$	$X^2(10)=10,066 \quad p\leq 0,435$
¿Qué factores justifican que se gane más en un puesto de trabajo?			
Horas de dedicación en la empresa	$X^2(2)=27,472 \quad p\leq 0,000$	$X^2(24)=86,735 \quad p\leq 0,000$	$X^2(10)=30,350 \quad p\leq 0,001$
Antigüedad	$X^2(2)=16,870 \quad p\leq 0,000$	$X^2(24)=68,490 \quad p\leq 0,000$	$X^2(10)=41,569 \quad p\leq 0,000$
Rendimiento	$X^2(2)=4,151 \quad p\leq 0,125$	$X^2(24)=56,068 \quad p\leq 0,000$	$X^2(10)=23,188 \quad p\leq 0,000$
Formación académica	$X^2(2)=1,793 \quad p\leq 0,408$	$X^2(24)=48,410 \quad p\leq 0,002$	$X^2(10)=14,128 \quad p\leq 0,167$
Responsabilidad....	$X^2(2)=1,837 \quad p\leq 0,399$	$X^2(24)=26,019 \quad p\leq 0,352$	$X^2(10)=10,683 \quad p\leq 0,383$
Nocturnidad.....	$X^2(2)=7,583 \quad p\leq 0,023$	$X^2(24)=47,591 \quad p\leq 0,003$	$X^2(10)=14,874 \quad p\leq 0,137$
Riesgo de accidente	$X^2(2)=0,898 \quad p\leq 0,638$	$X^2(24)=20,829 \quad p\leq 0,649$	$X^2(10)=6,512 \quad p\leq 0,771$
Iniciativa	$X^2(2)=11,041 \quad p\leq 0,004$	$X^2(24)=81,044 \quad p\leq 0,000$	$X^2(10)=20,263 \quad p\leq 0,027$
Creatividad	$X^2(2)=3,503 \quad p\leq 0,173$	$X^2(24)=30,657 \quad p\leq 0,164$	$X^2(10)=10,672 \quad p\leq 0,384$

Capacidad para adaptarse a los cambios	$X^2(2)=0,061$ $p\leq 0,970$	$X^2(24)=34,627$ $p\leq 0,074$	$X^2(10)=11,454$ $p\leq 0,323$
Compañerismo	$X^2(2)=7,864$ $pf0,020$	$X^2(24)=45,196$ $pf0,006$	$X^2(10)=21,292$ $pf0,019$
Obligación de guardar los secretos de la empresa	$X^2(2)=2,628$ $p\leq 0,269$	$X^2(24)=20,753$ $p\leq 0,653$	$X^2(10)=4,518$ $p\leq 0,921$
Imagen personal ...	$X^2(2)=8,449$ $pf0,015$	$X^2(24)=41,824$ $pf0,014$	$X^2(10)=19,033$ $pf0,040$
Otros	$X^2(2)=3,830$ $p\leq 0,147$	$X^2(24)=47,877$ $pf0,003$	$X^2(10)=21,946$ $pf0,015$
¿Qué factores valoras tú más en un trabajo?			
Remuneración o sueldo.....	$X^2(2)=2,380$ $p\leq 0,304$	$X^2(24)=36,302$ $p\leq 0,051$	$X^2(10)=27,062$ $pf0,003$
Ser un trabajo fijo	$X^2(2)=0,308$ $p\leq 0,857$	$X^2(24)=17,919$ $p\leq 0,807$	$X^2(10)=10,266$ $p\leq 0,417$
Prestigio	$X^2(2)=21,912$ $pf0,000$	$X^2(24)=72,862$ $pf0,000$	$X^2(10)=41,981$ $pf0,000$
No tener que dar cuenta de tu trabajo ante nadie	$X^2(2)=9,597$ $pf0,008$	$X^2(24)=48,493$ $pf0,002$	$X^2(10)=24,432$ $pf0,007$
Trabajar pocas horas.....	$X^2(2)=6,779$ $pf0,034$	$X^2(24)=59,028$ $pf0,000$	$X^2(10)=31,841$ $pf0,000$
Otros	$X^2(2)=12,153$ $pf0,002$	$X^2(24)=51,606$ $pf0,001$	$X^2(10)=24,378$ $pf0,007$
No tener responsabilidades...	$X^2(2)=13,486$ $pf0,001$	$X^2(24)=42,604$ $pf0,011$	$X^2(10)=27,760$ $pf0,002$
¿Qué factores influyen en el éxito profesional?			
Ambición	$X^2(2)=3,605$ $p\leq 0,165$	$X^2(24)=26,806$ $p\leq 0,314$	$X^2(10)=10,405$ $p\leq 0,406$
Formación adecuada.	$X^2(2)=0,394$ $p\leq 0,821$	$X^2(24)=45,383$ $pf0,005$	$X^2(10)=17,194$ $p\leq 0,070$
Capacidad de trabajo.....	$X^2(2)=8,132$ $pf0,017$	$X^2(24)=44,057$ $pf0,008$	$X^2(10)=6,972$ $p\leq 0,728$
Iniciativa	$X^2(2)=5,114$ $p\leq 0,078$	$X^2(24)=63,421$ $pf0,000$	$X^2(10)=24,850$ $pf0,006$
Creatividad e imaginación.....	$X^2(2)=2,342$ $p\leq 0,310$	$X^2(24)=28,714$ $p\leq 0,231$	$X^2(10)=13,717$ $p\leq 0,186$
Influencias	$X^2(2)=5,289$ $p\leq 0,071$	$X^2(24)=35,582$ $p\leq 0,060$	$X^2(10)=9,309$ $p\leq 0,503$
Imagen personal ...	$X^2(2)=9,834$ $pf0,007$	$X^2(24)=35,602$ $p\leq 0,060$	$X^2(10)=22,107$ $pf0,015$
Capacidad para adaptarse a los cambios.....	$X^2(2)=9,387$ $pf0,009$	$X^2(24)=44,192$ $pf0,007$	$X^2(10)=12,299$ $p\leq 0,266$
Edad (tener más de 30 años)	$X^2(2)=2,726$ $p\leq 0,256$	$X^2(24)=33,691$ $p\leq 0,090$	$X^2(10)=14,686$ $p\leq 0,144$
Otros	$X^2(2)=1,051$ $p\leq 0,591$	$X^2(24)=39,029$ $pf0,027$	$X^2(10)=15,920$ $p\leq 0,102$

Cuadro n° 3
PRUEBAS DEL CHI-CUADRADO 3

MOTIVOS Y ELEMENTOS	SEXO
Motivos por los que crearías una empresa:	
Deseas ser independiente en tu trabajo	$X^2(1)=0,443 \quad p \leq 0,506$
Deseas aprovechar los conocimientos adquiridos en la escuela, instituto o universidad	$X^2(1)=2,084 \quad p \leq 0,149$
Para tener la posibilidad de ganar mucho dinero.....	$X^2(1)=12,144 \quad p \leq 0,000$
Para ser tu propio jefe ...	$X^2(1)=0,001 \quad p \leq 0,980$
Deseas poner a prueba tus habilidades o destrezas.....	$X^2(1)=9,887 \quad p \leq 0,002$
Para poder ayudar a tus familiares	$X^2(1)=0,527 \quad p \leq 0,468$
Te gusta crear cosas nuevas	$X^2(1)=0,953 \quad p \leq 0,329$
Te gusta el riesgo, la aventura.....	$X^2(1)=0,019 \quad p \leq 0,889$
Otros.....	$X^2(1)=0,001 \quad p \leq 0,978$
¿Qué elementos son necesarios para triunfar a la hora de crear una empresa?	
La capacidad del empresario para reunir y dirigir un buen grupo de personas	$X^2(1)=0,062 \quad p \leq 0,803$
La empresa se dedica a una actividad rentable	$X^2(1)=5,870 \quad p \leq 0,015$
La capacidad del empresario para ejercer una influencia sobre el entorno	$X^2(1)=0,303 \quad p \leq 0,582$
Las cualidades del empresario que revelan una disposición interior	$X^2(1)=8,934 \quad p \leq 0,003$
La experiencia en la realización de las actividades empresariales	$X^2(1)=1,249 \quad p \leq 0,264$
El nivel de estudios que se adquiere en la escuela, instituto o universidad	$X^2(1)=3,437 \quad p \leq 0,064$
Otros	$X^2(1)=0,016 \quad p \leq 0,899$

Cuadro n° 4
PRUEBAS DEL CHI-CUADRADO 4

MOTIVOS Y ELEMENTOS	TIPO DE CENTRO	CENTRO	ÁREA EDUCATIVA
Motivos por los que crearías una empresa:			
Deseas ser independiente en tu trabajo	$X^2 (2)=3,485 \quad p\leq 0,175$	$X^2 (24)=49,949 \quad p\leq 0,001$	$X^2 (10)=11,790 \quad p\leq 0,299$
Deseas aprovechar los conocimientos adquiridos en la escuela, instituto o universidad	$X^2 (2)=2,159 \quad p\leq 0,340$	$X^2 (24)=41,768 \quad p\leq 0,014$	$X^2 (10)=15,412 \quad p\leq 0,118$
Para tener la posibilidad de ganar mucho dinero.....	$X^2 (2)=6,546 \quad p\leq 0,038$	$X^2 (24)=58,513 \quad p\leq 0,000$	$X^2 (10)=17,208 \quad p\leq 0,070$
Para ser tu propio jefe	$X^2 (2)=2,036 \quad p\leq 0,361$	$X^2 (24)=30,033 \quad p\leq 0,184$	$X^2 (10)=15,008 \quad p\leq 0,132$
Deseas poner a prueba tus habilidades o destrezas.....	$X^2 (2)=1,521 \quad p\leq 0,468$	$X^2 (24)=26,762 \quad p\leq 0,316$	$X^2 (10)=8,412 \quad p\leq 0,589$
Para poder ayudar a tus familiares	$X^2 (2)=1,987 \quad p\leq 0,370$	$X^2 (24)=54,118 \quad p\leq 0,000$	$X^2 (10)=17,236 \quad p\leq 0,069$
Te gusta crear cosas nuevas	$X^2 (2)=1,992 \quad p\leq 0,369$	$X^2 (24)=27,535 \quad p\leq 0,280$	$X^2 (10)=9,437 \quad p\leq 0,491$
Te gusta el riesgo, la aventura.....	$X^2 (2)=7,593 \quad p\leq 0,022$	$X^2 (24)=87,157 \quad p\leq 0,000$	$X^2 (10)=21,162 \quad p\leq 0,020$
Otros.....	$X^2 (2)=11,066 \quad p\leq 0,004$	$X^2 (24)=44,181 \quad p\leq 0,007$	$X^2 (10)=26,236 \quad p\leq 0,003$
¿Qué elementos son necesarios para triunfar a la hora de crear una empresa?			
La capacidad del empresario para reunir y dirigir un buen grupo de personas	$X^2 (2)=13,020 \quad p\leq 0,001$	$X^2 (24)=41,753 \quad p\leq 0,014$	$X^2 (10)=12,646 \quad p\leq 0,244$
La empresa se dedica a una actividad rentable.	$X^2 (2)=2,292 \quad p\leq 0,318$	$X^2 (24)=20,363 \quad p\leq 0,676$	$X^2 (10)=5,607 \quad p\leq 0,847$
La capacidad del empresario para ejercer una influencia sobre el entorno	$X^2 (2)=2,258 \quad p\leq 0,323$	$X^2 (24)=34,380 \quad p\leq 0,078$	$X^2 (10)=14,474 \quad p\leq 0,152$
Las cualidades del empresario que revelan una disposición interior.....	$X^2 (2)=0,499 \quad p\leq 0,779$	$X^2 (24)=28,150 \quad p\leq 0,254$	$X^2 (10)=14,023 \quad p\leq 0,172$
La experiencia en la realización de las actividades empresariales	$X^2 (2)=0,248 \quad p\leq 0,884$	$X^2 (24)=35,127 \quad p\leq 0,067$	$X^2 (10)=21,289 \quad p\leq 0,019$

El nivel de estudios que se adquiere en la escuela, instituto o universidad	$\chi^2 (2)=2,678$ $p\leq 0,262$	$\chi^2 (24)=38,622$ $p\leq 0,030$	$\chi^2 (10)=12,725$ $p\leq 0,239$
Otros	$\chi^2 (2)=2,610$ $p\leq 0,271$	$\chi^2 (24)=39,609$ $p\leq 0,024$	$\chi^2 (10)=17,200$ $p\leq 0,070$