



Universidad
de La Laguna

Universidad de La Laguna

Facultad de Educación

Grado de Pedagogía

Ámbito No Formal

**Plan de formación sobre la emprendeduría para
personas en proceso de inserción laboral**

Ana Delia de León Pérez

alu0100788433@ull.edu.es

Amador Guarro Pallás

aguarro@ull.edu.es

4º curso.

1ª Convocatoria



Índice

Resumen	3
Abstract.....	3
Palabras clave	3
Key words.....	3
Justificación.....	4
<i>PROYECTO FORMATIVO</i>	6
La emprendeduría: una competencia clave en el proceso de inserción laboral...	6
Destinatarios	12
Objetivos	13
Contenido	14
Metodología	17
Evaluación	23
Presupuesto	24
Bibliografía.....	25

Plan de formación sobre la emprendeduría para personas en proceso de inserción laboral

Resumen.

Son muchas las salidas profesionales que existen actualmente, que dependen de los intereses y gestión de estos de cada uno. En este proyecto, se trata de abrir un poco más ese abanico de posibilidades al que atenerse al salir de una situación complicada, de la que se pensaba que no iba a haber una salida. Dentro de este proyecto se intenta ver un cambio que podría facilitarles el futuro a toda una población que busca una segunda oportunidad en el mercado laboral y como poder lidiar con ello. Las empresas de incersión y la emprendeduría deben ir de la mano, deben de ser beneficiosas la una para la otra. No de manera tediosa, sino dinámica y adaptable. Se presenta un proyecto nuevo para estas empresas, fácil de implantar y de aplicar, con diversas actividades y de carácter formativo para poder sumar esta competencia tan relevante, a la lista de oportunidades de la población.

Abstract.

There are many career opportunities that exist depend on the interests of the people and how they want to manage these interests. In this project, it's open the range of possibilities that stick coming out of a difficult situation, which it was thought that it would not be a way out. Within this project we try to see a change that could facilitate future an entire population seeking a second chance in the labor market and how to deal with it. Social inclusion companies and entrepreneurship should go hand by hand, they should be beneficial one for each other. No tedious way, but dynamic and adaptable. A new project for these companies, easy to implement and apply, with some activities and educational nature presents to add this as relevant, to the list of competition opportunities for the population.

Palabras clave

Emprendeduría | incersión | empresa | comunicación | competencia

Key words

Entrepreneurship | social inclusion| companies | communication | competence.

Justificación

La entidad en la que se va a realizar estas prácticas, se trata de una empresa de inserción al mundo laboral. Según la página de empleo del Gobierno de España, y según la Ley 44/2007, del 13 de enero de 2007, para establecer el reglamento de este tipo de empresas (BOE 14/12/2007), podrán definirse como tal, aquellas sociedades cooperativas de manera legal que siempre que estén calificadas por los organismos autonómicos pertinentes y con conocimiento en la materia, realice cualquier actividad económica de producción de bienes y servicios, con el propósito de integrar y formar a los usuarios en situación de exclusión social para adentrarlos en el mundo laboral.

Dentro de estas empresas, los métodos de acompañamiento han sufrido una continua evaluación y crítica, sumando además la gran variedad de modelos de empresas de inserción, ya que hay también diversos territorios y con diferentes ideologías y políticas diferentes, ya como la metodología que se aplica en estas empresas, que varía del territorio donde se encuentre. Es importante mencionar algunas características generales que definen la labor que realizan estas empresas, como son:

- Primacía de las personas y del fin social sobre el capital, donde las empresas de inserción toman más relevancia la toma de decisiones de los usuarios y sus necesidades e intereses.
- Promoción de la cohesión social: las empresas de inserción cumplen con el compromiso del desarrollo local, siempre buscando la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la sostenibilidad, la inserción socio-laboral de personas con dificultades de acceso al ámbito laboral, la generación del empleo estable y la estabilidad de vida tanto en el factor personal, como en el laboral.
- Las empresas de inserción son entidades promotoras, promovidas sin ánimo de lucro.

Según el marco legal de la misma empresa, *las empresas de inserción se enmarcan dentro de la Nueva Economía Social como dispositivos de inserción a través de actividades económicas*. Y además, el RD137/2009, de 20 de octubre en el artículo 20 sobre las medidas de promoción de las empresas de inserción laboral, se establece que este proceso finalizará con la inserción completa del trabajador, ocupando una plaza en el mercado laboral ordinario, ya sea autoempleo o empleo asalariado. Con estas

innovadoras fundaciones y la ayuda que el equipo da, se puede lograr una ciudadanía más justa, donde nadie quede al margen de la sociedad y logrando inculcar los valores de la solidaridad y la igualdad.

La formación que tienen los usuarios dentro de esta empresa destaca, por un lado, por los proyectos que realiza este tipo de empresas dentro del ámbito de convocatorias públicas, ya sean escuelas taller, casas de oficios, talleres de empleo, programas experimentales de empleo, programas de itinerarios de inserción laboral o programas europeos, entre muchos otros; se encuentra la organización de actividades formativas y de inserción con fondos propios, como de donaciones como con los beneficios obtenidos de la actividad productiva centrada en la gestión de residuos, por ejemplo, los talleres prelaborales, como de triaje de papel y ropa, enseñanza de español para inmigrantes, alfabetización informática o idiomática y otros muchos proyectos.

La intervención social de esta empresa, cuyo principal objetivo es mejorar la calidad de vida de las personas en situación de riesgo social y laboral, se puede acentuar en tres principales bloques: por un lado la formación integral, por otro la inserción laboral y por último la protección del medio ambiente, centrandose la metodología principal en esto, relacionándose mutuamente y creando el marco que engloba todas las acciones formativas que se desarrollan dentro de la fundación. Es por lo tanto, necesario crear este tipo de innovaciones dentro de las empresas de inserción, dado que a los usuarios se les debe dar más oportunidades y abrirles más puertas de las que se les ofrece. No solamente hay que mantenerlos con una función durante los tres años que están en la empresa, sino formarlos en los aspectos importantes y con los que puedan labrarse un futuro una vez salgan de la empresa. Se debe formarles bajo competencias que puedan serles útiles y de manera que les sea fácil de adquirirlas.

Este proyecto formativo por lo tanto, irá enfocado en una de las principales competencias en las que deben formar a los usuarios que reciben formación en esta empresa, como es la *emprendeduría*. Esto se realizará dentro del Departamento de Formación, con diversos tutores y responsables que pondrán en práctica tanto la teoría como la práctica relacionada con esta competencia, dado que el nivel con el que salen de empresa no es todo lo alto que se requiere cuando salen al mundo laboral.

PROYECTO FORMATIVO.

La emprendeduría: una competencia clave en el proceso de inserción laboral.

Este trabajo tiene como fin presentar la importancia de las principales competencias de una empresa de inserción, por lo que es necesaria una breve explicación sobre diversos conceptos que harán menos complejo el entendimiento del siguiente proyecto. Se presentará la relevancia de la utilidad y la importancia de la competencia básica de la *emprendeduría*. ¿Qué es una competencia básica? Una competencia es un conjunto de conocimientos, técnicas y procedimientos propios que define a una profesión.

Como ya es sabido, la crisis actual que azota a España desde el año 2008 ha destruido casi más de 2 millones de empresas y casi rozando un 100% de ellos con menos de 20 asalariados. Se han intentado llevar a cabo diversas reformas y movimientos para poder mejorar la situación económica de España, así a pesar de este atraso, se han podido crear 1'7 millones de empresas, formando nuevos puestos de trabajo. Es por ello, que es necesario emprender reformas que favorezcan el crecimiento y la reactivación económica española. Deben aspirar a incentivar la actividad comercial, además de tratar diversos problemas del entorno empresarial en España, para fortalecerlo de forma más perdurable. Un dato a destacar de este proceso, es la alta tasa de desempleo juvenil – menores de 25 años- que duplica la media de la Unión Europea (BOE, 2013).

Es necesario empezar por un cambio en la mentalidad de los ciudadanos, para que valoren más y se pueda invertir más en la actividad emprendedora y en la asunción de nuevos riesgos, empezando sobre todo por el sistema educativo, que deja de lado este tipo de formación sin prestarle ningún tipo de atención y olvidando que puede ser una de las piezas claves en el aprendizaje de la juventud. Por otro lado, otro de los aspectos relevantes a cambiar es la mejora de la eficacia de todas las políticas de apoyo al emprendimiento, para poder abarcar todas aquellas ideas públicas que pueden brindar servicios de asistencia, asesoramiento, formación y fomento de cultura emprendedora, todo a través de ayudas y colaboración económica.

La emprendeduría es una competencia laboral extensa, que recoge una larga lista de habilidades que se deben cumplir y formar. Cuando se habla del desarrollo de estas habilidades para incorporar a las personas al mundo emprendedor, son ciertas

exigencias y obligaciones que deben de desarrollarse desde primaria. Por lo tanto, es preciso que en este proyecto, se traten diversos puntos como son:

- El tener pensamiento crítico. Saber pensar, analizar e interesarse por saber el por qué de las cosas. Todo tiene un hilo conductor donde se relacionan intereses, tramas y demás, y es necesario saber identificarlas para denunciarlas a la sociedad.
- Tener buena comunicación con los demás, buen trato con los trabajadores, con el equipo. Saber expresarse con libertad y sin miedo a críticas.
- Participar con su actividad laboral y social en la vida pública, por ejemplo, interviniendo e interesándose por los asuntos de interés.
- Saber relacionarse con los demás y no aislarse de la acción, comenzando así a desarrollar habilidades de trabajo en grupo, como puede ser, tener conocimiento de que la unión del grupo hace más fácil una tarea individual.
- Tener la capacidad de asumir riesgos.
- Informarse y estar al día con las noticias de la actualidad, y ser conscientes de que la política está al servicio de la ciudadanía y no al revés.
- Respetar a los demás y valorar la diversidad cultural.
- Cumplir con los deberes públicos, conocer y cumplir las leyes, respetando las normas y siendo conscientes de que la libertad individual tiene límites.

Gomà (2008), al describir los diversos procesos comunitarios como un método para la construcción de la ciudadanía, afirma la importancia de que en una empresa de inserción se forme a los trabajadores, los construya en valores relacionados con su futuro, y su desarrollo personal, no solamente en el mero hecho de trabajar y distraerse durante el tiempo que están en la empresa. Por ello, la emprendeduría dentro de una empresa se enfoca en los siguientes puntos:

- Autonomía y responsabilidad. Las tareas dentro de una empresa y las funciones deben requerir una construcción conjunta de los problemas y las soluciones pertinentes a esa labor, y así cada persona forja una forma de actuar y pensar propia, de aspecto único que resulta imprescindible para la toma de decisiones. Por tanto, se forman a personas con capacidad de aportación propia, desde su propio pensamiento, con objetividad, que sepan adaptarse a las situaciones y de manera autónoma.

- Confianza y respeto, creando relaciones de reciprocidad, reconocimiento, valoración y respeto por las funciones de los demás.
- Innovación y conflicto. Se debe aplicar la regla del diálogo por encima de otro método para solucionar algún tipo de problema. Un emprendedor se convierte en una persona de cara a los clientes a la hora de formar su empresa, así que debe aprender a lidiar con los conflictos de manera que el cliente siempre se sienta satisfecho y siga queriendo ser filial a la empresa.
- Dinamismo y aprendizaje. En este tipo de empresas se intenta formar de nuevo a los usuarios después de pasar por la exclusión, así que se aportan nuevas habilidades, de conversión de experiencias en aprendizajes. Por ello, es bueno incorporar este tipo de formación, ya que es una manera dinámica y extensa de formar a un trabajador para que pueda saber todas las opciones que hay en el mundo laboral. Que sean ellos mismos los que planifiquen y gestionen sus labores y sus proyectos.

Según la OCDE (2005), la competencia emprendedora puede denominarse “*actuar autónomamente*”, según la UE (2010) “*espíritu emprendedor*” y según la LOE, “*autonomía e iniciativa personal*”. (BOE, 2013)

La OCDE, en su proyecto DESECO (2005), asocia la competencia emprendedora a la competencia de autonomía, dado que es una de las habilidades más relevantes a la hora de formular una idea y poderla llevarla a cabo. La acción autónoma es de gran importancia para poder participar de forma eficaz en las acciones que lleve a cabo la sociedad, y sobre todo, para el progreso personal. Se deben de tener entonces, diversas capacidades asociadas, como son la *capacidad de actuar dentro del marco general*, consistiendo esta acción en comprender diversos patrones en el contexto de las diversas acciones y estar al corriente de las normas y de las exigencias del sistema en el que vive –ya sea conocer estructuras sociales, política, prácticas sociales, reglas formales e informales, expectativas, roles, conocer las leyes y reglamentos, códigos morales y protocolo-; *capacidad de formar y llevar a cabo proyectos personales* que implica optimismo personal y el desarrollo del potencial personal, siempre y cuando se asiente en una viabilidad real. Deben aprender a definir un proyecto, fijando seguidamente una meta, identificar y evaluar los recursos que tiene y los que se necesita –tiempo y dinero-, estableciendo unas prioridades y formando objetivos, además de elegir los recursos para aquellos objetivos múltiples, y por supuesto, haciendo un seguimiento del progreso

del proyecto; por último, *la habilidad de definir los derechos, intereses, límites y necesidades*, que sirve para afirmar los propios intereses como individuo y también como miembro de una sociedad.

En segundo lugar, la formulación de la UE se muestra en el programa *Educación y Formación (2010)*, dentro del apartado “competencias clave” define la competencia de emprendeduría como una capacidad clave para realizar cambios y la habilidad para apoyar esos cambios. Además, es importante mencionar que se debe aceptar el cambio, asumiendo nuevas responsabilidades de los actos propios y marcando nuevos objetivos. Además, destaca una serie de destrezas que debe de adquirir el usuario como: destreza para planificar, organizar, analizar, comunicar, hacer, informar, evaluar y registrar; destrezas para el desarrollo de proyectos; capacidad de trabajar de forma cooperativa y flexible formando parte de un equipo; identificar las virtudes y debilidades de cada uno; capacidad de actuar con decisión; y saber asumir y evaluar los riesgos. Es primordial que se tenga iniciativa, una actitud positiva ante la innovación y tener una disposición para identificar áreas en las cuales se pueda demostrar que se tiene emprendeduría.

Por último, la LOE denomina a la emprendeduría “Autonomía e iniciativa personal”, recalcando aprendizajes como responsabilidad, perseverancia, conocimiento de sí mismo, autoestima, creatividad, autocrítica, control emocional, capacidad de elegir, calcular los riesgos, capacidad de afrontar los problemas y el asumir riesgos. Además, se desarrollar la capacidad de elegir con personalidad y con un pensamiento propio, siempre poniendo por delante la imaginación y el potencial de crear nuevos proyectos así como los planes personales que tenga cada uno. Este proceso lleva además a poder evolucionar esas ideas en acciones, sabiendo adaptarse a los cambios, teniendo actitud de liderazgo y a su vez la competencia de comunicación bien desarrollada y adquirida, ya que es importante siempre valorar al otro, tener en cuenta sus ideas, saber dialogar y negociar, la asertividad y trabajar de forma cooperativa.

Por lo tanto, como conclusión es importante que en empresas de inserción, que se encargan de formar a personas en riesgo de exclusión, puedan ponerlos en situación de la realidad que hay en el ámbito laboral más allá de sus conocimientos. Se trata de una competencia que engloba un conjunto de competencias sociolaborales como son: **la comunicación**, la capacidad para expresar y exponer sus propios procesos de pensamiento e ideas de manera clara, que puede englobar la escucha, el mantener

conversaciones, entender a las demás personas, pedir disculpas, reconocer a las demás personas, plantear y aceptar críticas y hacer nuevas sugerencias para mejorar; **el trabajo en equipo**, como la capacidad para colaborar y cooperar en la realización de tareas dentro del equipo, trabajando por un objetivo común, para poder entablar una relación eficaz con el resto de personas del equipo, asumiendo límites y estableciendo de manera correcta los roles de cada persona; **ejercicio de derechos y obligaciones y gestión de relaciones laborales**, como la capacidad de conocer y defender los derechos de los trabajadores, como el cumplimiento de obligaciones y seguimiento de instrucciones y órdenes; **responsabilidad**, como capacidad de experimentación para asumir consecuencias y nuevas tareas, haciéndose cargo de sus actos y decisiones, además de que debe de ser consciente de todo el proceso que lleva crear una empresa desde los cimientos cumplimiento las bases legales que protegen este proceso; **adaptabilidad**, creando nuevas estrategias y maneras de actuar según los cambios del contexto laboral y las nuevas exigencias; **productividad**, es decir, esa habilidad de producir en cantidad y calidad adecuada, como las tareas, el ritmo, el orden y el ajuste a plazos del propio trabajo; **iniciativa y autonomía**, que es la principal competencia relacionada con la emprendeduría y la que más se valora en este tipo de empresas, dado que aporta esa capacidad para identificar las soluciones posibles a las dificultades que se vayan presentando en el proceso antes de solicitar ayuda, y en la toma de decisiones posterior, así que también aporta facilidades para crear actividades y proponer ideas para llevarlas a cabo; y es también importante mencionar el hecho que influye el saber **crear una empresa**. Las principales cuestiones que se deben tener en cuenta cuando se pretende crear una nueva empresa y que esta perdure en el tiempo. Se deben plantear los problemas que pueden surgir con los trabajadores, con la burocracia o con los negocios en sí, así como las posibles soluciones que se pueden presentar.

Así como el manejo de administración de la empresa, y la toma de decisiones tanto estructurales como de proceso que lleva este complejo funcionamiento. Todo lo que conlleva la administración de empresa es la configuración de entornos de trabajo, dirigir los recursos materiales y humanos hacia los objetivos de la organización. Los valores que debe de tener el empresario deben regirse por un código de conducta, y ciertas normas comunes que deben de ser parte de la calidad del producto o del servicio. Se debe tener la capacidad de organizar los medios materiales y sociales, tener liderazgo, supervisar al personal y controlarlos. Como último punto, se debe tratar de saber

gestionar los trámites que tienen que ver con Hacienda, notaría, Registro Mercantil y Seguridad Social.

Además de esto es necesario que los usuarios se formen en aspectos teóricos importantes, ya no solo para el manejo de las empresas, sino como formación general dentro del ámbito laboral y donde siempre será valorada una persona con estudios y formada, con conocimientos de los problemas actuales relacionados con el mundo del trabajo, y sobre todo, manejando conceptos matemáticos importantes para defenderse dentro de cualquier empresa ejerciendo un puesto de administrativo, contable o gestor. Esta formación no solo dota a los usuarios para poder ser emprendedores y que tomen conciencia de las nuevas oportunidades que esto puede ofrecerles, sino además, una formación íntegra, dinámica y nueva, donde adquirirán ciertas herramientas y habilidades para hacer de su vida laboral algo más profesional y autónoma. Es bueno dentro de estas empresas que se formen a los usuarios dentro de unos valores donde aprendan a fortalecer su palabra y desarrollen su habilidad para la toma de decisiones, para que pueda verse como una figura capacitada para ejercer cualquier tipo de trabajo a la hora de salir de la empresa.

Destinatarios

Al hablar de la población destinataria, en función del análisis anterior, se ha consensuado elegir al conjunto de usuarios de cualquier empresa de inserción, sin hacer distinción de ningún tipo de clase social ni grupo de edad.

Por ello, el perfil de usuario dentro de una empresa de inserción es de mujeres y hombres con una edad comprendida entre los 18 y los 60 años. Son personas en situación o grave riesgo de exclusión social que están en paro y que tienen muchas dificultades importantes para integrarse en el mercado de trabajo ordinario, además de por falta de formación, por no dar el perfil que buscan los empresarios. Muchos de estos usuarios no tienen ningún tipo de estudios, o tienen hasta un cierto nivel que como mucho llega a la Educación Secundaria Obligatoria, o incluso, primaria.

La mayoría pertenecen a la inserción laboral, por pertenecer a alguno de estos colectivos:

- Personas con un nivel de renta mínimas de inserción.
- Desempleados durante un largo período de tiempo.
- Jóvenes que no han finalizado el período de proceso de escolaridad obligatoria y se encuentran en situación de desempleo.
- Ex – toxicómanos que se encuentran en proceso de rehabilitación y reinserción laboral.
- Internos de centros penitenciarios y ex – reclusos en situación de desempleo.
- Minorías étnicas, inmigrantes o personas con cargas familiares no compartidas y en situación de exclusión.

En definitiva, son personas con dificultades para integrarse en el mundo laboral, sin oportunidades para seguir estudiando o ejerciendo en algún puesto de trabajo anterior. Por ello, en las empresas de inserción se les facilita su formación, su continuidad en la educación y en su formación para capacitarlos para su hora de salida de este tipo de empresas. Por ello, es necesaria la participación de todos los usuarios para que puedan tener más oportunidades y más formación a la hora de presentarse al mundo laboral de nuevo, así fortalecerse como unidad y potencialidad social y adquiriendo valores de motivación, creatividad, autonomía y fortaleza.

Objetivos

A partir de la justificación teórica de la importancia y necesaria implantación de un proyecto formativo sobre algo tan relevante como la emprendeduría, se propone un objetivo general que engloba la finalidad de este trabajo, así como tres objetivos específicos, con la meta correspondiente para cada uno de ellos y diversos indicadores que facilitarán la tarea de seguimiento y observación de su cumplimiento.

Diseñar un proyecto formativo de emprendeduría para las EE.II.

Objetivos de aprendizaje:

- 1. Reconstruir el recorrido académico y laboral y formular sus propios objetivos personales.*
- 2. Preparar y formar de manera específica con los conocimientos y herramientas precisos para su desenvolvimiento en el mundo empresarial.*
- 3. Crear su propia empresa, poniendo en funcionamiento lo anterior.*

Estos objetivos se han diseñado con la intención de que puedan llegar a alcanzarse siguiendo una serie de actividades, con su contenido y evaluación posterior, tratándose de los aspectos más importantes del plan formativo.

Contenido

Para la orientación y motivación principal a los usuarios que quieren aprender aquellas competencias necesarias para la emprendeduría, se deben establecer principalmente unas sesiones formativas, para adquirir unos conocimientos, habilidades y actitudes previas. Se necesita que desarrollen las competencias emprendedoras que les posibilite el aprendizaje, la adquisición de conocimientos y conceptos económicos, el desarrollo del talento, actitud creativa y motivación.

Este aprendizaje debe ir encaminado a la búsqueda del talento, un aprendizaje que desarrolle la agilidad en la toma de decisiones, y pueda ofrecerles capacidad para analizar y seleccionar nuevas conductas. (Aguirre, 2011).

Los contenidos se orientan a un grupo de usuarios mayores de 18 años hasta los 60, contando con el detalle de que un alto porcentaje de ellos no han estudiado, o han salido del colegio a edades muy tempranas. Se debe por tanto realizar sesiones dinámicas y no muy pesadas, para que no se cansen a mitad de su formación, por lo que las actividades están diseñadas en base a técnicas de aprendizaje amenas y factibles para que sean más fáciles de asimilar y de controlar.

En la primera actividad, se conocerán sus objetivos y sus intereses como personas en su ámbito laboral, y que esa información, sirva de guía para el propio usuario a la hora de proponer la idea y el mecanismo para su empresa.

En la segunda actividad, se tratarán conocimientos como:

- En primer lugar, se debe de tener en cuenta que como principal teoría de aprendizaje, están los conceptos básicos relacionados con la emprendeduría. Como pueden ser **interés y visión, habilidad, inversión, organización y delegación, liderazgo, riesgo y recompensa, tipos de empresas, contabilidad, costes, centralización, tipo de organizaciones, patente, planificación, rentabilidad e inflación**. Si los formadores consideran que hay otros conceptos de este rango útiles para los usuarios, se añaden después de enseñar de forma avanzada lo necesario sobre estos conceptos. Es importante que aprendan desde la base y que vayan subiendo el nivel de aprendizaje según vayan pasando las sesiones.

- En segundo lugar, se pasará al bloque matemático de esta primera actividad, donde es imprescindible tratar con la parte de la financiación de la empresa. Como es **la contabilidad y el Plan General de Contabilidad**. En este bloque se tratarán fórmulas matemáticas para hallar la rentabilidad económica o financiera.
- Por último, el bloque de creación de empresa. Se aprenderán las vías por las cuales se puede comenzar a crear una empresa, por ejemplo **la Vía PAE**, y los trámites que se realizan dentro de cada vía, ya sea información sobre las entidades como **Seguridad Social, Registro Mercantil, notarías, certificados de desembolso del capital social, Administración Tributaria** además de la documentación necesaria, como la **legalización de los libros de actas, solicitud de licencia de obras –o no- o saber dar de alta a los trabajadores en la Seguridad Social**.
- Se desarrollará la actividad del role-playing, aprendiendo así en qué consiste esta técnica de aprendizaje y que habilidades se desarrollan gracias a ella. Como es una técnica muy versátil, se trabajará la **adaptabilidad** preparando una sesión de role-playing donde se trabaje una situación donde se ponga a prueba esta habilidad. Además, con esto se trabajará lo importante que es **trabajar en equipo**, lo que puede simbolizar en una empresa y lo que puede ayudar en el rendimiento de ésta.
- Se trabajarán los **derechos y obligaciones de los trabajadores**, como son: **derecho a la ocupación efectiva durante la jornada de trabajo, derecho a la formación en el trabajo, derecho a no ser discriminados, derecho a la integridad física y a la intimidad, derecho a recibir la remuneración** y otros derechos pactados con el empresario **y obligaciones de seguridad e higiene, obligaciones concretas del puesto conforme a los principios de diligencia, obligación a cumplir las órdenes del empresario, obligación a contribuir a la productividad** y otros pactados.
- Se tratará por último la técnica de aprendizaje del **brainstorming** y como fomentar la creatividad en los usuarios y de nuevo siendo una herramienta para el trabajo en equipo. Durante las sesiones, el técnico podrá dar diversas ideas para la creación de empresas y para los ámbitos a los que podrían dedicarse según los intereses de los usuarios.

En la tercera y última actividad se pondrán en práctica todos los conocimientos adquiridos a lo largo de la formación, y como actividad de evaluación práctica.

- Durante esta actividad se pondrán en marcha los conocimientos y habilidades adquiridas durante la formación, siendo capaces de crear una empresa desde los cimientos. Los usuarios aprenderán los distintos mecanismos que puede tener una empresa, pudiéndolo poner en marcha en el proyecto final. Aprenderán las partes de organización de la idea de la empresa, donde no se debe empezar por buscar un lugar donde registrarla, sino el proceso que lleva antes, como **la elección de la mecánica de la empresa, los servicios que oferta, la innovación de la empresa, qué la diferencia de las demás empresas**. Deben aprender a valorar sus ideas y a compararlas y de nuevo idearlas, fomentando la creatividad y la autonomía. Aprenderán los distintos tipos de asesoramiento que existen, al menos tres de ellos, de mano de los técnicos responsables, como pueden ser **jurídico, psicopedagógico y burocrático**, ya que los responsables serán parte del proyecto final. Aprenderán por último la importancia que tiene la **competencia comunicativa**, en este caso poniendo en práctica las herramientas adquiridas a lo largo de la formación, como por ejemplo **la pronunciación adecuada, comunicarse a través de gestos, ademanes y apariencia externa** o desarrollar la escucha, para presentar su empresa ante los demás, acompañándolo de un *stand*, es decir, un espacio que identifica a una empresa y donde deben haber tres lugares principales: mostrador, zona para recibir a los visitantes, zona reservada para negociaciones, almacén y altillo. Deben crear un espacio llamativo para que el público sepa de qué va la empresa y los servicios que puede ofrecer, con algún tipo de cartel, pantallas de presentación o algún otro elemento decorativo identificador.

Metodología

La situación actual de los usuarios a la entrada a este tipo de empresas en muchas ocasiones se resume en sin trabajo ni formación académica como para trabajar o atreverse a crear su propia empresa. Durante su estancia dentro de las empresas de inserción se limitan a adquirir conocimientos relacionados con aquello que más cuenta a la hora de trabajar, como es la informática, la atención al cliente o la competencia idiomática, pero en ningún momento se le forma para que sea el mismo usuario el que pueda ser autónomo después de los tres años dentro de la empresa. Por lo que se propone este proyecto para que ellos puedan valorar su situación y sopesen todas las opciones que tienen.

La metodología se llevará a cabo durante la formación interina de los usuarios dentro de la empresa, creando este proyecto formativo durante el periodo vacacional, antes de que los usuarios comiencen su formación. Dentro de la empresa de inserción los usuarios entran cada cierto tiempo, sin un concreto margen entre un grupo y otro, por lo que se realiza el protocolo de formación según vayan integrándose en la empresa. Se comienza con una reunión, donde el responsable de formación establece en ellos unas pautas importantes para saber en qué lugar de su educación y experiencia laboral se encuentran, ofertándoles además cursos y ciclos donde poder completar esta formación y tener más oportunidades a la hora de salir de la empresa después de tres años, por lo tanto, será dentro de estas reuniones iniciales, donde se comenzará con este nuevo temario, inculcándoles así la importancia que tiene la autonomía y el conocimiento de nuevas conductas sobre su futuro. Es importante que los usuarios se sientan protagonistas de su propio futuro y de sus labores. Durante el aprendizaje, se llevarán a cabo diversas actividades, tanto grupales como individuales, empezando a fomentar el buen clima, el trabajo en equipo y la autonomía. Se deben conocer los intereses propios y las necesidades del grupo, para que sean conscientes de lo importante que es la implicación para conseguir cambios y mejorar la calidad de vida de ellos mismos.

Como se menciona anteriormente, el proyecto formativo constará de cinco meses. Depende del público al que se dedique, se utilizarán diversos espacios, ya puede ser el aula de la empresa del Aula para Adultos, en el Sur de la isla. Como presentación del plan formativo, se realizará una breve presentación de ella dentro de una de las

reuniones principales que se les ofrece a los usuarios al comienzo, indicándoles lo que se pretende lograr a lo largo de esa formación y con qué actividades.

La metodología a llevar a cabo se basará en la respuesta de diez interrogantes claves relacionados con el aprendizaje y posterior creación de una empresa.

1. ¿Cuáles son tus objetivos personales en cuanto al ámbito laboral? ¿Y tus intereses principales?
2. ¿Por qué crearías una empresa? ¿Y por qué ese tipo de empresa?
3. ¿Qué sabes acerca de la creación de una empresa?
4. ¿Qué obligaciones y derechos tiene un empresario para con sus trabajadores?
5. ¿Qué procedimiento lleva la creación de una empresa? ¿Qué proceso burocrático debe seguirse?
6. ¿En qué institución se debe dar de alta un usuario para ser autónomo?
7. ¿Qué habilidades sociales debe tener un empresario?
8. Depende de tus intereses, ¿qué nombre le pondrías a tu empresa? ¿Qué servicios ofrecería?
9. ¿De qué manera se haría la financiación de la empresa?
10. ¿De qué forma darías a conocer tu empresa?

Todas estas cuestiones se pondrán en marcha en diversas sesiones formativas con las técnicas del role-playing, el brainstorming, los seminarios y estrategias de aprendizaje como la *mesa redonda* o los *mapas mentales*, que serán desarrollados de manera didáctica dentro de las actividades.

Descripción de la acción	
Nombre de la actividad	Objetivos e intereses.
Objetivo que se persigue	Reconstruir el recorrido académico y laboral y formular sus propios objetivos personales.
Descripción metodológica de las actividades	
<p>En esta actividad se reúnen los técnicos y los usuarios para entrevistarse y lograr averiguar y reformular sus objetivos personales relacionados con el ámbito laboral a largo plazo.</p> <p>Se reúnen en una de las aulas disponibles de la empresa, con la finalidad de que antes de empezar esta formación, puedan situarse y saber en qué podrán poner en práctica los conocimientos y las habilidades adquiridas, de qué forman pueden desarrollar las capacidades que tienen y su experiencia. Para ello, se aportará la documentación necesaria, como contratos anteriores, certificación de cursos o notas escolares para conocer que oportunidades relacionadas con su aprendizaje e intereses pueden tener presentes para llevarlas a cabo una vez que se tenga la información y formación necesaria.</p>	
Duración	Dos horas.
Recursos materiales	Mesa sillas, folios y bolígrafos.
Recursos humanos	Técnicos de formación.
Destinatarios	Usuarios de la empresa.

Descripción de la acción	
Nombre de la actividad	Trabajar competencias.
Objetivo que se persigue	Preparar y formar de manera específica con los conocimientos y herramientas precisos para su desenvolvimiento en el mundo empresarial.
Descripción metodológica de las actividades	
<p>Estos bloques de aprendizaje básico empresarial, serán el comienzo de la formación de los usuarios dentro de este proyecto formativo. Los técnicos, antes de poner en marcha estos bloques, realizarán y diseñarán un Power Point para indicarles los conocimientos que se pondrán en marcha, en sesiones dinámicas. Se caracteriza porque son los propios usuarios quienes crean el contenido de su formación, siendo más práctico y a debatir que teórico.</p> <p>- Conceptos básicos de la emprendeduría: la mesa redonda. Esta técnica, consta de decidir un tema en concreto y discutirlo entre todos, ayudándose con los diferentes puntos de vista. El técnico, será el que establezca los grupos, controle el tiempo, el orden de exposición y los debates pertinentes, además de indicarles los conceptos a definir en la sesión. Con la ayuda de unos indicadores anteriormente diseñados, los técnicos sabrán que conocimientos conocen y aplican sobre este ámbito. Una vez se haya completado, serán ellos mismos, los</p>	

usuarios, los que completen con sus ideas los conceptos que no conocen, ayudándose entre sí, fomentando el trabajo en equipo, y completando la información que les falta con los datos aportados por otros compañeros. Cuando finalicen las exposiciones de todos los participantes, será el técnico el que resuma el contenido expuesto, pudiendo hacer aclaraciones y completando más la información o corrigiéndola. Así durante cada sesión.

Duración	Durante dos meses: <i>2 veces a la semana -2 horas diarias-</i> .
Recursos materiales	Manuales diseñados por los técnicos, una mesa, sillas, folios, bolígrafos.
Recursos humanos	Técnicos de formación.
Destinatarios	Usuarios de la empresa Ataretaco.

- Creación de la empresa. Mapas mentales. Los mapas mentales son instrumentos gráficos que permite ordenar la información proporcionada, además de facilitar una mejor comprensión y aceleración del aprendizaje. Se saca una hoja en blanco, se escriben las ideas secundarias en forma de rama y para ayudar a recordarlas, se les asocia con una imagen. Así con todos los conceptos, sacando más ramas y nuevo contenido. Por lo tanto, el técnico preparará aquellos aspectos básicos e importantes para este bloque y serán los propios usuarios los que realicen un mapa mental de aquello que le resulte más complicado de aprender.

Duración	Durante dos meses: <i>1 vez a la semana -2 horas diarias-</i> .
Recursos materiales	Manuales diseñados por los técnicos, una mesa, sillas, folios, bolígrafos, calculadoras.
Recursos humanos	Técnicos de formación.
Destinatarios	Usuarios de la empresa Ataretaco.

- Trabajar en equipo fomentando la adaptabilidad. Role playing: Para este tipo de competencia y habilidad social, se pondrá en práctica con la técnica del role-playing, lo que pretende es facilitar la adquisición de capacidades, y se presentan aspectos a trabajar como la dirección de relaciones, motivaciones racionales y emocionales. En esta técnica, se entienden los sentimientos, actitudes y valores que influyen en los demás a la hora de tomar decisiones, en su conducta y en su situación. De esta manera, se consigue dramatizar con el diálogo y la improvisación, una situación deseada. De esta manera, los usuarios conocerán la percepción de los demás, ayudándolos así a conocer al otro y a saber trabajar con él. Las cuatro fases en las que se divide esta técnica son: *motivación:* creando un clima de confianza y participación; *preparación de la dramatización:* el técnico aporta los datos de la situación, indicando cual es el conflicto a tratar, los usuarios que intervienen y los papeles que tiene cada uno, así lo pueden interiorizar y ponerlo en marcha; *dramatización:* durante este proceso, los usuarios ya con su papel deben asumir su rol y encontrar argumentos que defiendan su postura, con improvisación. Es importante la colocación, en semicírculo frente al grupo, para poder escuchar a los demás; *debate:* al finalizar, se analizan y valoran los distintos elementos de la situación, la situación y su problema, los sentimientos, actitudes, la solución propuesta y la opinión del técnico al respecto. (Martín García, 1992). Las situaciones en este contexto,

se basan en situaciones propias dentro de una empresa, como puede ser: director de empresa y cliente

Duración	Durante 2 meses: 2 horas a la semana.
Recursos materiales	Mesa y sillas, bolígrafos, folios.
Recursos humanos	Técnicos de formación.
Destinatarios	Usuarios de la empresa de inserción.

- **Aprendizaje de “Derechos y obligaciones de los trabajadores” fomentando la autonomía. Seminarios de investigación.** El Seminario investigativo es una actividad que cumple la función de búsqueda de información por parte de los propios usuarios, con sus propios métodos de información en un clima de recíproca colaboración (Ulloa, 1998). Es una forma de docencia y de investigación al mismo tiempo, por lo que el objetivo principal de este tipo de técnicas es profundizar y extender el conocimiento en una rama del saber, además de introducir nuevos métodos de trabajo e investigación científica y así puedan empezar a familiarizarse con ellos, así como con el trabajo en equipo. Así pues, el usuario debe investigar, buscar, comparar y sacar sus propias conclusiones, a la vez que el técnico/responsable de la actividad corrige el proceso y añade documentos de interés. En esta actividad, se desarrollará la competencia **comunicativa**, poniendo en práctica sus dotes de escucha y de expresión, pudiendo ser corregido por el técnico con diversas herramientas para la mejora de ésta.

- **Creatividad. Brainstorming.** El brainstorming es una estrategia de enseñanza-aprendizaje que permite a los usuarios mejorar la competencia creativa y el razonamiento crítico, ayudando además al trabajo en equipo. Esta técnica permite la obtención de un gran número de ideas sobre un tema que impone el técnico, que en este caso es, la creatividad relacionada con la emprendeduría. Las sesiones duran alrededor de 2 horas, con el grupo de usuarios que se considere. Con esta actividad, se espera que los usuarios den ideas sin temor a equivocarse, para fomentar la creatividad y el desarrollo mental de los usuarios.

Duración	Durante 2 meses: 2 horas a la semana.
Recursos materiales	Mesas, sillas, folios, bolígrafos.
Recursos humanos	Técnicos de formación.
Destinatarios	Usuarios de la empresa Ataretaco.

Descripción de la acción

Nombre de la actividad

“Crea tu empresa”.

Objetivo que persigue

Crear su propia empresa, poniendo en práctica lo anterior.

Como última actividad de la formación, pero primera en explicar al comienzo de este plan formativo, se irá realizando según se vayan elaborando los otros bloques, intentando convalidar las clases más teóricas con la puesta en marcha. Se trata de crear e idear una empresa, cumplimentando los siguientes apartados en un documento creado por cada grupo de usuarios, de entre 3 a 5 personas.

- Título y eslogan de la empresa. Es importante dado que debe de ser un nombre claro y atractivo para que los demás la conozcan con facilidad y llame la atención del público.

- Autores de la idea.

- Descripción general de la empresa y el servicio que oferta. Se debe describir con exhaustividad el motivo por el cual se crea la empresa y que aspecto es el más característico. Se debe explicar además, el mecanismo exacto que tendrá la empresa, cumplimentando los papeles que tendrán los autores dentro de ella, qué servicio se va a ofertar y de qué manera.

- El objetivo general y los objetivos específicos que persigue la empresa.

- El aspecto innovador de la empresa y que la hace diferente de otras que tengan un mecanismo similar. Por ejemplo, si se quiere crear una empresa de comida rápida, que diferencia a esta nueva empresa de las ya existentes.

- Los antecedentes de esta empresa. Es decir, si aun con un mecanismo diferente, existen empresas que persigan el mismo objetivo.

- Justificar la propuesta. ¿Por qué y para qué se crea la empresa? ¿A quién va dirigido? ¿Cuál es su ámbito potencial de actuación?

- Plan de desarrollo de la empresa. Los recursos humanos y materiales necesarios, y planificar la temporalización.

- Financiación exhaustiva. ¿Quién va a financiar la empresa? ¿Cómo se abonarán los sueldos, pagos de promoción, material...?

Después de este proceso algo más investigativo y teórico, se ha de pasar al aspecto más práctico de esta actividad, como es la presentación de la empresa al público (a los demás grupos de usuarios) y a los técnicos, los cuales valorarán la tarea realizada. Se debe acompañar esta presentación con un *stand* adecuado a la empresa, siempre contando con la ayuda de los técnicos, que brindarán cualquier tipo de información psicopedagógica y orientativa para adecuar sus intereses a la creación de la empresa.

Duración

Durante 2 meses. Proceso continuo.

Recursos materiales

Recursos necesarios a elegir por los usuarios.

Recursos humanos

Técnicos de formación.

Destinatarios

Usuarios de la empresa Ataretaco.

Evaluación

Este tipo de evaluación se plantea en diferentes momentos del proceso, durante todo el transcurso de las actividades, es decir, una evaluación procesual, que consiste en la recogida continua de datos y el funcionamiento de la intervención a lo largo de un periodo de tiempo fijado para el logro de las metas y objetivos. Este tipo de evaluación permitirá llevar a cabo decisiones drásticas de mejora y se observará la evolución de los usuarios durante el desarrollo de esta formación. Por último, se llevará a cabo una evaluación final gracias a la actividad “*Crea tu empresa*” así se podrá evaluar los resultados, valorando el nivel de aprendizajes y competencias adquiridas. Será realizada por los técnicos expertos, que además de evaluar la adquisición de las competencias de los usuarios, deberán valorar si se han conseguido los objetivos. Los indicadores, por su parte, responden a las preguntas propuestas en el apartado “Metodología”.

OBJETIVOS		
<i>Reconstruir el recorrido académico y laboral y formular sus propios objetivos personales.</i>	<i>Preparar y formar de manera específica con los conocimientos y herramientas precisos.</i>	<i>Crear su propia empresa, poniendo en funcionamiento lo anterior.</i>
INDICADORES		
<ul style="list-style-type: none"> - Asisten a las reuniones asiduamente. - Aportan la documentación adecuada. - Saben desarrollar sus propuestas de empresa. - Formulan sus propios objetivos personales. <p>Técnica: Reuniones. Responsables: Técnicos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Asisten a las sesiones formativas. - Adquieren los conceptos relacionados con la emprendeduría. - Saben el proceso de creación de una empresa de manera teórica. - Desarrollan las habilidades propias del trabajo empresarial. <p>Técnica: Hoja de asistencia/observación participante. Responsables: Técnicos responsables.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Saben poner en práctica el contenido aprendido. - Realizan el documento de la creación de la empresa. - Crean su propia empresa. - Saben publicitar su propia empresa. <p>Técnica: actividad “Crea tu empresa”. Responsables: técnicos responsables.</p>

Presupuesto

Después del análisis de los materiales que se van a utilizar en las diferentes actividades, se ha conseguido llegar al acuerdo de la financiación posterior de la propia empresa, Ataretaco. Por otro lado, el Gobierno de Canarias, más concretamente, la Unidad de Educación Ambiental del Cabildo de Tenerife, presenta un servicio de préstamo totalmente educativo para recursos educativos, dirigido a profesorado, centros escolares, centros educativos, colectivos, organismos y entidades sin ningún ánimo de lucro para su desarrollo.

Los materiales serán aportados tanto por la empresa, como por los técnicos que pondrán en marcha el funcionamiento del plan formativo, además de que los materiales de la creación de la empresa deberán ser aportados por los usuarios.

Todos los materiales son de fácil adquisición y ajustados a las necesidades de los usuarios destinatarios. Se pueden separar en inventariables aportados por las diferentes entidades que financian el proyecto, y fungibles que serán contribuidos por los propios usuarios y técnicos de preparar las actividades.

Inventariables	Fungibles
Mesas	Folios
Sillas	Bolígrafos
Ordenadores	Rotuladores pizarra
Pizarra	Calculadoras

Además de esto, se contará con la presencia de tres técnicos, ajenos a la empresa, que podrán ejercer como docente, pedagogo y/o psicólogo para la preparación del plan formativo, y del profesional de formación que será el que impartirá dicho plan, como ya se ha indicado. Por ello, se considera que el presupuesto final es de **2.000€**, contando con el sueldo de los tres técnicos ajenos a la empresa y el material aportado.

Bibliografía

- ✚ Aguirre, A. M. (2011). Gestión del Talento. Lanzarote: Servicio de Publicaciones Cabildo de Lanzarote. Recuperado en http://ejoventut.gencat.cat/web/content/e-joventut/recursos/tipus_de_rekurs/documentacio/arxiu/document/materials_jornada_diba_2012_crisi_ocupacio/Article_opinio.pdf el 3 de mayo de 2016.
- ✚ Cátedra de Calidad de la UPV. (2005) Guía para el trabajo en equipo. Recuperado en <http://www.ehu.eus/documents/1904000/1916168/19+Gu%C3%ADa+Trabajo+Equipos.pdf> el 1 de junio de 2016.
- ✚ Derechos y Obligaciones de trabajadores y empresarios (2016). Recuperado en <http://www.emprendepyme.net/derechos-y-obligaciones-de-trabajadores-y-empresario.html> el 2 de junio de 2016.
- ✚ Gobierno de España. Recuperado en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-10074> el 3 de mayo de 2016.
- ✚ Gomá, R. La acción comunitaria: transformación social y construcción de ciudadanía. *Revista de Educación Social*, nº 7 Educación Social y trabajo con la comunidad(2008)
- ✚ Integración de Equipos de Trabajo y Dinámicas para Grupos. (2012). Técnica Mesa Redonda. Recuperado en http://www.gerza.com/tecnicas_grupo/todas_tecnicas/mesa_redonda.html el 27 de mayo de 2016.
- ✚ Marina, J. La competencia de emprender. *Revista de Educación*, nº351 Revista de Educación, 351, pp. 49-71 (2010). Recuperado en http://www.revistaeducacion.educacion.es/re351/re351_03.pdf el 4 de mayo de 2016.
- ✚ Martín García, X. (1992): El role-playing, una técnica para facilitar la empatía y la perspectiva social. *CL&E* nº 15 pp. 66-67.
- ✚ Pasos para crear una sociedad limitada (2013). Recuperado en <http://www.emprendedores.es/crear-una-empresa/pasos-crear-empresa> el 28 de mayo de 2016