

Cecilia García Guerrero

**Perfil emprendedor de las mujeres del Grado en Relaciones Laborales y Empleo
en la URV**



UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

TRABAJO DE FINAL DE GRADO

Dirigido por el Dr. Mario Arias Oliva

Grado de Relaciones Laborales Y Empleo

Tarragona

2015

ÍNDICE

Terminología utilizada.....	5
1. Resumen.....	6
1.1. Resumen.....	6
1.2. Abstract	6
2. Introducción.....	7
2.1. Justificación	7
2.2. Metodología utilizada.....	8
2.3. Objetivos del trabajo	8
3. Emprender	9
3.1 Definición y evolución.....	9
3.2 Teorías del emprendedor.....	11
4. Perfil del emprendedor en España.....	14
4.1 Proyecto GEM.....	14
4.2 Distribución por edad.....	16
4.3 Distribución por género.....	19
4.4 Distribución por nivel de educación	21
4.5 Competencias emprendedor	22
4.6 Motivaciones para emprender.....	27
4.6.1 ¿Por qué emprende una mujer?	29
4.7 Marco normativo y empresarial.....	30
4.7.1. Marco normativo	30
4.7.2 Marco empresarial	36
5. Definición de un modelo de competencias emprendedoras para un graduado de RRLLyE	38
5.1. Competencias del grado RRLLyE	41
5.2. Análisis de competencias críticas para emprender.....	43
6. Perfil emprendedor de las mujeres del Grado RRLLiO	45
7. Metodología del estudio	48
7.1. Análisis de las respuestas obtenidas mediante la encuesta	50

8. Análisis de resultados	66
8.1. Promedio competencias emprendedoras	67
8.2. Promedio competencias específicas del grado en RRLLyE	70
9. Conclusiones	74
10. Bibliografía	75
Anexo 1	80
1. Encuesta perfil emprendedor Graduadas en RRLLyE	80

Índice tablas

Tabla 1: Teorías del emprendedor	11
Tabla 2: Características emprendedores	23
Tabla 3: Competencias emprendedores	25
Tabla 4: Competencias desglosadas	26
Tabla 5: Normativa aplicable a emprendedores	31
Tabla 6: Competencias emprendedoras en relación a competencias transversales grado RRLLyE	44

Índice de ilustraciones

Ilustración 1 : Fuentes de información del observatorio GEM	15
Ilustración 2: Tipos de emprendimiento	16
Ilustración 3: Distribución por edad de los colectivos emprendedores en España en 2013	17
Ilustración 4 : Distribución por género de los colectivos emprendedores en España en 2013	19
Ilustración 5: Distribución por género año 2014	20
Ilustración 6: Distribución de los colectivos emprendedores por nivel de educación en España en 2013	21
Ilustración 7: Tasa de emprendedores con empresas en fase inicial (TEA) año 2013 ...	45
Ilustración 8: Emprendedores catalanes con estudios universitarios en Cataluña año 2012	46
Ilustración 9 : Proporción de emprendedores con estudios superiores en Cataluña 2006-2012	47
Ilustración 10: TEA por países de dimensión similar a Cataluña.....	47
Ilustración 11: Relación de alumnos	49

Ilustración 12: Tabla comparativa competencias emprendedoras y su pregunta en la encuesta	49
Ilustración 13: Género diferenciado por edad	50
Ilustración 14: Pregunta 1 clasificada por género	51
Ilustración 15: Pregunta 2 clasificada por género	51
Ilustración 16: Pregunta 3 clasificada por género	52
Ilustración 17: Pregunta 4 clasificada por género	52
Ilustración 18: Pregunta 5 clasificada por género	53
Ilustración 19: Pregunta 6 clasificada por género	53
Ilustración 20: Pregunta 7 clasificada por género	54
Ilustración 21: Pregunta 8 clasificada por género	54
Ilustración 22: Pregunta 9 clasificada por género	55
Ilustración 23: Pregunta 10 clasificada por género	55
Ilustración 24: Pregunta 11 clasificada por género	56
Ilustración 25: Pregunta 12 clasificada por género	56
Ilustración 26: Pregunta 13 clasificada por género	57
Ilustración 27: Pregunta 14 clasificada por género	57
Ilustración 28: Pregunta 15 clasificada por género	58
Ilustración 29: Pregunta 16 clasificada por género	58
Ilustración 30: Pregunta 17 clasificada por género	59
Ilustración 31: Pregunta 18 clasificada por género	59
Ilustración 32: Pregunta 19 clasificada por género	60
Ilustración 33: Pregunta 20 clasificada por género	60
Ilustración 34: Pregunta 21 clasificada por género	61
Ilustración 35: Pregunta 22 clasificada por género	61
Ilustración 36: Pregunta 23 clasificada por género	62
Ilustración 37: Pregunta 24 clasificada por género	62
Ilustración 38: Pregunta 25 clasificada por género	63
Ilustración 39: Pregunta 26 clasificada por género	63
Ilustración 40: Pregunta 27 clasificada por género	64
Ilustración 41: Pregunta 28 clasificada por género	64
Ilustración 42: Estudiantes con perfil emprendedor	66
Ilustración 43: Promedio ordenado de hombres y mujeres	67
Ilustración 44: Promedio ordenado hombres	68
Ilustración 45: Promedio ordenado mujeres	69
Ilustración 46: Promedio ordenado total	70
Ilustración 47: Promedio ordenado hombres	71
Ilustración 48: Promedio ordenado mujeres	72

Terminología utilizada

- GEM: Global Entrepreneurship Monitor. Nombre del proyecto de investigación a nivel mundial
- SU: Start-Up. Fase inicial de un nuevo negocio o empresa, lleva funcionando como mucho tres meses
- BB: Baby Business: empresas de reciente creación cuya actividad se comprende entre los 3 y 42 meses.

1. Resumen

1.1. Resumen

La crisis empezó en el año 2007 y hoy todavía dura. Este contexto socioeconómico no solo daña la creación de empleo y aparece una consecución de despidos y contratos cada vez más descualificados y con salarios menores sino que, además, ha afectado en el emprendimiento de las personas.

Pero no todo está perdido porque aunque ante esta perspectiva muchos prefieren auto emplearse y con ello convertirse en emprendedores. En este trabajo analizaremos la evolución que ha tenido el término de emprendedor haciendo pinceladas en su historia, seguiremos con el perfil del emprendedor en España para terminar con el perfil de emprendedoras de las mujeres del grado en Relaciones Laborales Y Ocupación de la Universidad Rovira y Virgili. La mayoría de estudios demuestran que las mujeres emprenden menos. Esto podría ser diferente si hubiera más subvenciones para el género femenino o existiera una mejor conciliación laboral y familiar. Queremos demostrar si en este Grado universitario las mujeres emprenden más.

1.2. Abstract

The crisis began in 2007 and today still lasts. This socio-economic context not only harms job creation and rigs an achievement of dismissals and increasingly descualificados contracts and wages lower but which, in addition, has affected in the entrepreneurship of the people. But all is not lost because although this prospect, many prefer auto use and thereby become entrepreneurs. In this work we will analyze the evolution that has taken the term entrepreneur doing brush strokes in your history, we will continue with the profile of an entrepreneur in Spain to finish with the profile of entrepreneurs of the women of the Bachelor Affairs labour and occupation of the University Rovira I Virgili. Most studies show that women undertake less. This could be different if had more grants for women or there is a better reconciliation between work and family. We want to demonstrate in this university degree women undertake more.

2. Introducción

2.1. Justificación

En el año 2011 (cuando yo empecé el grado de RRLlyE) ya había crisis económica. La crisis económica estaba muy presente en toda la población, como se demostraría más tarde, la crisis todavía no había calado del todo en la población.

El empleo desde entonces ha ido disminuyendo, destruyéndose más puestos de trabajo de los que se creaban. Con ello una cantidad importante de población accedió a las prestaciones contributivas por desempleo buscando, temporalmente una salida. Pero esa prestación se acababa así que con todo la contextualización había personas que tenían miedo, miedo de arriesgar, miedo de fracasar miedo de dejar la zona de confort. El porqué de esta afectación es simple, a mayor inestabilidad laboral menores ingresos y más miedo y miedo es lo que menos debería haber para lanzarse a la aventura de crear una empresa.

Para aquellos aventureros que decidían crear una empresa había varias opciones: Si estaban prestando servicios en una empresa tenían la opción de emprender con la técnica del “intraemprendimiento”. No es otra cosa que un trabajador con visión empresarial, que invierte tiempo suficiente a las ideas innovadoras desde el interior de la propia empresa, a través de procesos abiertos que las recogen, moldean, mejoran y canalizan en forma de negocio, beneficiándole a el mismo y al crecimiento de la propia empresa en la que presta sus servicios¹.

Para aquellos emprendedores que se encontraban en una situación de desempleo había, sin embargo, otras opciones: Podían capitalizar su prestación por desempleo siguiendo un seguido de requisitos.

¹Definición extraída de la página web: Definición extraída de la página web: http://www.eoi.es/wiki/index.php/Cultura_emprendedora_en_Proyectos_de_negocio

O bien utilizar la prestación para deducirse las cuotas de la seguridad social cada mes. Es por eso que en este trabajo partimos de la perspectiva de los emprendedores a nivel nacional que buscan una oportunidad en el mercado laboral para terminar en los compañeros del grado de relaciones laborales y ocupación. En este trabajo vislumbraremos las características y los porcentajes de las personas que deciden emprender.

2.2. Metodología utilizada

Dada la escasez de estudios recientes sobre el objeto de esta investigación (el porcentaje de emprendedurismo de los compañeros del grado en relaciones laborales de la Rovira y Virgili) ha sido necesario conseguir una base empírica a partir de un trabajo de campo que recopila información primaria consiguiendo una base de datos amplia, representativa y obtenida a la medida de las necesidades de la investigación. Esta metodología se basa en un estudio del perfil del emprendedor fuera de las fronteras catalanas para luego llegar al estudio del perfil en las mismas.

2.3. Objetivos del trabajo

Los objetivos del presente trabajo es conocer el estado del fomento del emprendedurismo de las compañeras del grado de relaciones laborales. Para lograr este objetivo deberemos también de lograr:

- Hacer una revisión teórica sobre el concepto de emprender.
- Realizar un análisis de la normativa sobre emprendedores estableciendo áreas críticas de emprendedores
- Definir las competencias fúndameles para emprender.
- Desarrollar un modelo de competencias emprendedoras adaptado a RRLLyE
- Contrastar nuestro modelo mediante encuestas.
- Analizar la realidad emprendedora desde la perspectiva de género.

3. *Emprender*

3.1 *Definición y evolución*

Emprender una tarea siempre es algo difícil. La dificultad es mayor o menor en relación a la magnitud del acto. Dificultad que iba ligada a cuán grande fuera aquello que se quería empezar y que pasaba. El término *Emprender* (*Del lat. in, en, y prendere, coger*) significa²acometer y empezar una obra, un negocio, un empeño, especialmente si encierran dificultad o peligro. La palabra fue definida por primera vez en el Diccionario de autoridades de 1732.

Emprendedor es un término derivado de la palabra francesa *entrepreneur*, y que es comúnmente usado para describir un individuo que organiza y opera una o varias empresas, asumiendo cierto riesgo financiero en el emprendimiento. Fue definido por primera vez por el economista anglo francés Richard Cantillon como *«la persona que paga un cierto precio para revender un producto a un precio incierto, por ende tomando decisiones acerca de obtención y uso de recursos, admitiendo consecuentemente el riesgo en el emprendimiento»*.

El término “emprender” ha ido evolucionando a lo largo de la historia³

✚ **1755:** Fue definido por primera vez por el economista anglo francés **Richard Cantillon** como *«la persona que paga un cierto precio para revender un producto a un precio incierto, por ende tomando decisiones acerca de obtención y uso de recursos, admitiendo consecuentemente el riesgo en el emprendimiento»*.

²Definición de la Real Academia Española extraída de: <http://buscon.rae.es/drae/srv/search?id=F77BO4xYqDXX2BpwCGRr>

³ Evolución extraída de *Empresario y características de comportamiento emprendedor*, Retrieved May 1, 2015, from http://docsetools.com/articulos-utiles/article_100329.html

- ✚ **1803: Jean-Baptiste Say:** *“Un emprendedor es un agente económico que une todos los medios de producción. Mediante la venta de un producto en el mercado, paga la renta de la tierra, el salario de sus empleados. ”*
- ✚ **1934: Joseph Alois Schumpeter:** *“Los emprendedores son innovadores que buscan destruir el estatus-quo de los productos y servicios existentes para crear nuevos productos y servicios. ”*
- ✚ **1964: Peter Drucker:** *“Un emprendedor busca el cambio, responde a él y explota sus oportunidades. La innovación es una herramienta específica de un emprendedor, por ende un emprendedor efectivo convierte una fuente en un recurso. ”*
- ✚ **1971: Kilby:** *“ Un emprendedor es aquel que no innova pero imita tecnologías innovadas por otros. ”*
- ✚ **1975: Albert Shapero:** *“Los empresarios toman la iniciativa, aceptan el riesgo de fracaso y tienen un locus de control interno. ”*
- ✚ **1975: Howard Stevenson:** *“El emprendedurismo es la búsqueda de oportunidades independientemente de los recursos controlados inicialmente. ”*
- ✚ **1983:G. Pinchot:** *“Intrapreneur es un empresario dentro de una organización ya establecida. ”*
- ✚ **1985:W.B. Gartner:** *“Empresario es una persona que inicia un nuevo negocio donde antes no había”*

El empresario para los clásicos (Adam Smith, David Ricardo y J.S. Mill) se identifica con la persona que aporta el capital, así el beneficio era la recompensa por el capital aportado. Hasta entrado el s. XX no se asume de forma rigurosa que el empresario cumple funciones distintas a las del capitalista o propietario.

Hoy en día, una persona emprendedora pasa de ser una tomadora de riesgos económicos a una innovadora. Un ejemplo muy claro que ilustra esta idea es la creencia de que Ford no era un emprendedor cuando en 1903 comenzó a fabricar automóviles, sino que se “convirtió” como tal en 1908-1909 cuando comenzó a producir el *modelo T* e introdujo la producción en cadena.

3.2 Teorías del emprendedor

Un emprendedor entendido como tal no lo puede ser cualquiera. No hay que olvidar que unas de las diferencias que radica entre un líder y un jefe es que un líder por sus pensamientos sus acciones y su manera de ser sabe hacer que la gente lo siga, sin necesidad de imposiciones o amenazas; mientras el jefe tiene que hacer que le sigan sin esas cualidades innatas que puedan hacer que la gente lo siga sin estar obligado.

Un emprendedor es tal que así, no todo el mundo puede serlo aunque se quiera, se deben reunir una serie de cualidades, aptitudes, habilidades y características.

No hay que olvidar que un empresario debe contar con de gestión y fuertes habilidades de trabajo en equipo. Y además si se quiere ser un empresario exitoso se deben reunir entre los atributos esenciales anteriormente explicitados el liderazgo.⁴

Robert B. Reich consideraba liderazgo, la capacidad de gestión y la creación de equipos como cualidades esenciales a reunir en un empresario. Ahora bien, no podemos hablar del término emprendedor sin hablar de sus creadores de aquellos primeros intrépidos que teniendo la palabra le dieron un significado.

Tabla 1: Teorías del emprendedor

Autor	Teoría
Schumpeter	Del empresario innovador
Desconocido	Del beneficio del empresario
Desconocido	De los rasgos de la personalidad
Kirzner	Descubridor de oportunidades de mercado

⁴ Este concepto tiene su origen en la obra de Richard Cantillon en su Essai sur la Nature du Commerce en y Jean-Baptiste Say en su Tratado de Economía Política.

Fauchart y gruber	De la identidad social
Knight	Empresario-riesgo
Galbraith	Empresario como tecno-estructura

Fuente: Elaboración propia

Schumpeter,⁵ creó la teoría del empresario visto como un innovador. En ella un empresario digamos ordinario obtiene un beneficio normal derivado de su actividad. Pues bien un empresario innovador rompería este equilibrio gracias a la innovación que temporalmente generaría unas rentas extraordinarias hasta volver a la situación de equilibrio. Las fases del proceso de esta actividad pasarían por tres estadios:

- **Invención:** hace referencia a la creación o descubrimiento de un nuevo producto o de un proceso de producción totalmente nuevo para un producto ya existente.
- **Innovación:** consiste en poner en práctica inventos previos de cualquier naturaleza o aplicación de la invención a usos industriales y comerciales.
- **Imitación:** se trata de llevar a cabo procesos o la copia de la creación de productos por parte de la competencia para obtener productos o procesos que nos lleven hacia el mismo fin.

Knight, definió al empresario como aquel ser capaz de asumir riesgos en un mundo de incertidumbre, por el mero hecho de anticipar un capital sin saber el resultado de su actividad. Consideraba el beneficio empresarial como la recompensa por asumir dicho riesgo.

Fauchart y Gruber utilizaron la teoría de la identidad social para ilustrar que los empresarios se podían distinguir en tres tipos principales: darwinianos, comunitaristas y misioneros.

⁵Todos los autores que nombramos han sido extraídos de: *Empresario y características de comportamiento emprendedor*. Retrieved, from http://docsetools.com/articulos-utiles/article_100329.html

Estos tres tipos distintos de empresarios difieren en aspectos fundamentales en términos de sus auto-puntos de vista y además su distinta digamos manera de pensar hace que los cimientos de sus empresas sean diferentes, qué su misión a seguir también lo sea y que, aunque el objetivo o meta a cumplir sea la misma, los tres tipos de emprendedores tendrán la necesidad de llegar al mismo de diferente manera.

Galbraith, creó la teoría del empresario como tecno estructura .En esta teoría las grandes empresas actuales son tan complejas que ya no pueden ser dirigidas por una sola persona, sino que requieren una dirección que integre expertos en las distintas áreas. Este grupo de dirigentes Galbraith lo denomina Tecno estructura, el cual constituye un nuevo centro de poder de la empresa. Este equipo es el que realiza el papel de empresario.

Kirzner, creó la teoría del empresario como descubridor de nuevas oportunidades. Según este autor, una de las principales funciones del empresario está en intuir y aprovechar estas oportunidades. En ella la figura del empresario se caracteriza por su perspicacia o capacidad para identificar oportunidades de negocio; también se caracteriza por su “estado de alerta” para descubrir en el mercado oportunidades no detectadas hasta entonces.

Teoría del beneficio del empresario: los economistas clásicos del siglo XIX afirmaban que la decisión de convertirse en empresario se basaba únicamente en la propensión o aversión al riesgo de la persona que quisiera serlo. Las personas con la mayor aversión al riesgo prefieren tener un trabajo estable con un sueldo mensual fijo aunque su cuantía sea inferior a las rentas obtenidas por los empresarios, quiénes al tener menor aversión al riesgo se lanzan a la aventura de ser empresarios

Teoría de los rasgos de la personalidad: las investigaciones en este campo se centraron en determinar los rasgos o atributos de la personalidad del emprendedor para poder identificar a las personas con un perfil de empresario de éxito. Esta teoría señala como rasgos psicológicos inherentes a la figura del empresario: la independencia, el control interno, el espíritu de riesgo, la insatisfacción, la tolerancia a lo ambiguo, la intuición, la visión de futuro, motivación de logro y por último la iniciativa.

4. Perfil del emprendedor en España

A la hora de estudiar la actividad emprendedora, una pregunta relevante es ¿cómo son las personas involucradas en la puesta en marcha de nuevas empresas? A continuación se describen las principales características demográficas que definen a los emprendedores identificados por el proyecto GEM⁶ en España durante los últimos años.

Como se puede apreciar en la teoría, el progreso en la investigación del fenómeno emprendedor aporta cada año nuevos detalles que se van incorporando al cuerpo doctrinal. En el estudio GEM que utilizaremos para clarificar el perfil emprendedor de hombres y mujeres en España se utilizan las variables de renta, estudios y por supuesto, género. A continuación les mostramos las fuentes de información que utilizan en el observatorio GEM para proceder a sus estudios.

4.1 Proyecto GEM

El proyecto Global Entrepreneurship Monitor (GEM), iniciado el año 1998 por el Babson College y la London Business School, es un proyecto de investigación que surgió, con la intención de analizar la actividad emprendedora, así como los factores que influyen en la creación de nuevas empresas. Desde sus inicios el proyecto GEM ha tenido un marcado carácter internacional y casi quince años después mantiene el objetivo de establecer una red de estudio de la creación de empresas.

Utilizamos este estudio como referencia para este trabajo por su importancia a nivel mundial y por ser referente en el campo del fenómeno emprendedor.

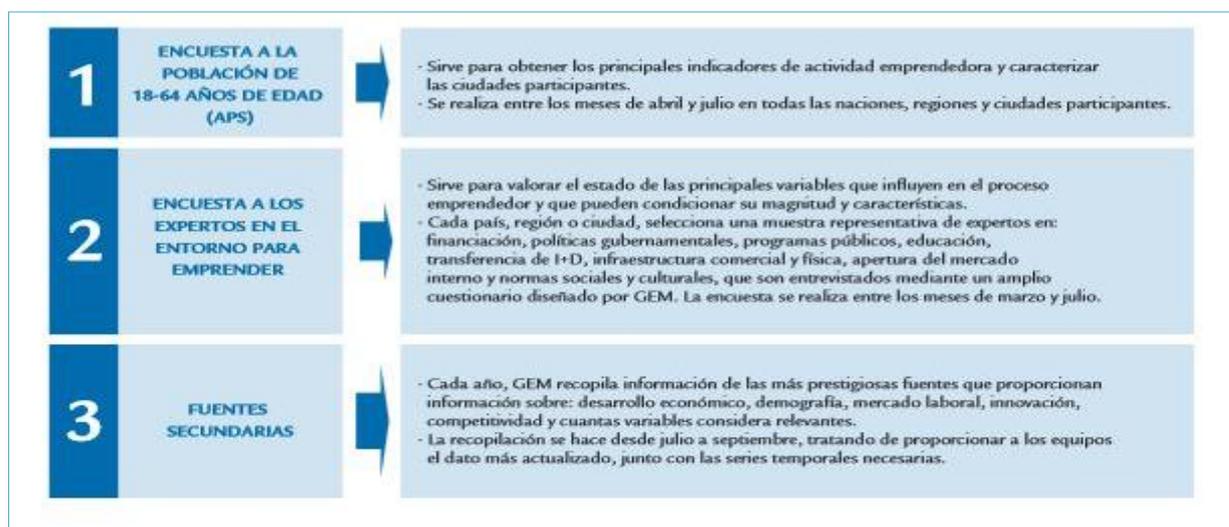
Las fuentes de información que se utilizan para observar los datos a relucir en el informe GEM se basa en dos encuestas a colectivos muy diferenciados:

- Encuesta a la población de 18-64 años de edad
- Encuesta a los expertos en el entorno para emprender

⁶GEM es un observatorio internacional que con carácter anual analiza el fenómeno emprendedor.

Y por último, con la inclusión de fuentes secundarias.

Ilustración 1 : Fuentes de información del observatorio GEM



Fuente: INFORME GEM 2013

En la metodología utilizada explicaremos que se ha llevado a cabo una clasificación por género y por edad del perfil de personas emprendedoras en España, para ver sus aumentos, disminuciones o si por el contrario, se mantiene estable. Para ello hay que distinguir las distintas clases de emprendimiento basadas en el momento en que se toma parte del proceso de emprender.

Según el estudio GEM 2013 hay que diferenciar entre emprendimiento potencial, emprendimiento naciente, emprendimiento nuevo y emprendimiento consolidado.

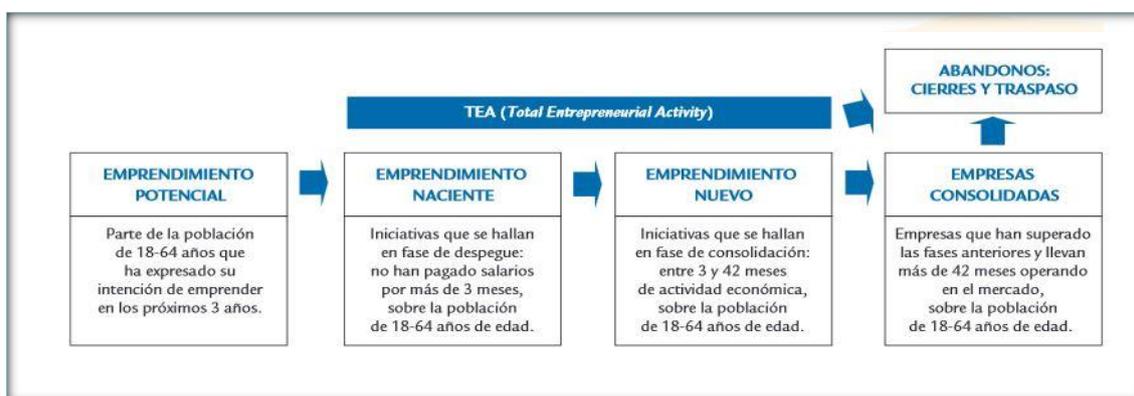
- ✚ **Emprendimiento potencial:** Se entiende como tal aquella franja de la población comprendida entre 18-64 años y que expresa manifiestamente su intención de emprender en los próximos 3 años.

- ✚ **Emprendimiento naciente:** Se entiende como tal aquella franja de la población comprendida entre 18-64 años que albergan iniciativas que se hallan en fase de despegue, razón por la cual no han pagado salarios por más de tres meses.

- ✚ **Emprendimiento nuevo:** Se entiende como tal aquella franja de la población comprendida entre 18-64 años que albergan iniciativas que se hallan en fase de consolidación ,razón por la cual llevan entre 3 y 42 meses de actividad económica

- ✚ **Emprendimiento consolidado:** Se entiende como tal aquella franja de la población comprendida entre 18-64 años las empresas de los cuales han superado las fases anteriormente explicitadas y llevan más de 42 meses operando en el mercado.

Ilustración 2: Tipos de emprendimiento



Fuente: INFORME GEM 2013

4.2 Distribución por edad

En este cuadro vemos la distribución de los emprendedores por edad en España.

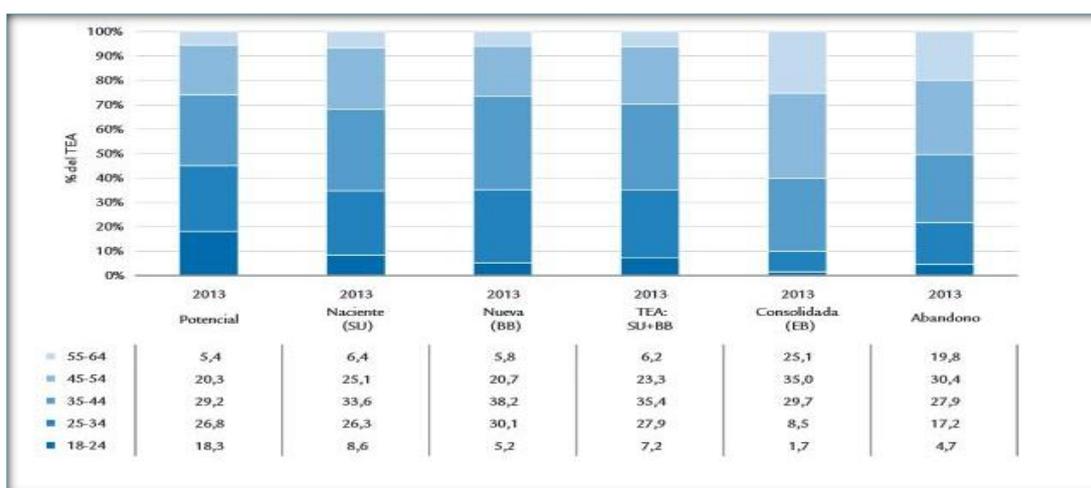
A mano izquierda vemos en la leyenda que por tonalidades de azul se ha diferenciado a los emprendedores por edades y en la franja horizontal se ha contabilizado cuáles de ellos se encontraban en cada momento del emprendedurismo.

Si vislumbramos la distribución de las personas emprendedoras vemos que hay una heterogeneidad en el porcentaje. La edad de los emprendedores varía según la fase de proceso emprendedor en la que se encuentran.

Jackson y Rodkay (1994) dijeron: *"cuanto mayor sea el individuo menor propensión a crear una empresa se tiene"*. Y esto es cierto.

Como veremos a continuación, los jóvenes de rango de edad 25-40 años son el rango con más propensión al emprendedurismo porque, entre otras cosas, no tienen cargas familiares, cuentan con mucho conocimiento, confían en si mismo lo suficiente para arriesgar y no les produce temor fracasar.

Ilustración 3: Distribución por edad de los colectivos emprendedores en España en 2013



Fuente: INFORME GEM 2013

Como vemos en la tabla, se lleva a cabo un estudio sobre las edades en que las personas empiezan a emprender. La tabla se divide entre emprendedores potenciales, nacientes⁷, emprendedores nuevos⁸, emprendedores consolidados⁹ y también aquellos que abandonan el proyecto.

⁷Las siglas SU corresponden a un emprendedor naciente, "Start Up" en inglés.

⁸Las siglas BB corresponden a empresas de reciente creación, "Baby Business" en inglés.

⁹Las siglas EB corresponden a empresas consolidadas o firmas establecidas, "Established firms" en inglés.

En España, el colectivo más joven es el de los emprendedores potenciales con una media de edad en 2013 de 36,4 años, seguidos de los emprendedores en fase inicial con una edad de aproximadamente 39, años. En concreto, en el caso de los emprendedores nacientes la edad media en 2013 fue de 39,2 años, mientras que en el caso de los emprendedores nuevos fue de 38,7 años.

Los empresarios consolidados en cambio presentaron una media de edad de 47,4 años, que es superior a la edad media de 44,3 años que tienen las personas involucradas en cierres de empresas en el último año.

Respecto los emprendedores potenciales y en fase inicial, tanto nacientes como nuevos, la franja de edad en la que más se concentran es de entre 35 y 44 años (29,2 y 35,4% del total, respectivamente).

Por el contrario, la franja de edad en la que más se concentran los emprendedores consolidados es de entre 45 y 54 años (35,0% del total), al igual que aquellos que han abandonado una actividad empresarial en el último año (30,4% del total). Los emprendedores en fase inicial no sólo se concentran en el tramo de 35 a 44 años, sino que en general la población dentro de dicho tramo de edad parece más propensa a emprender que el resto.

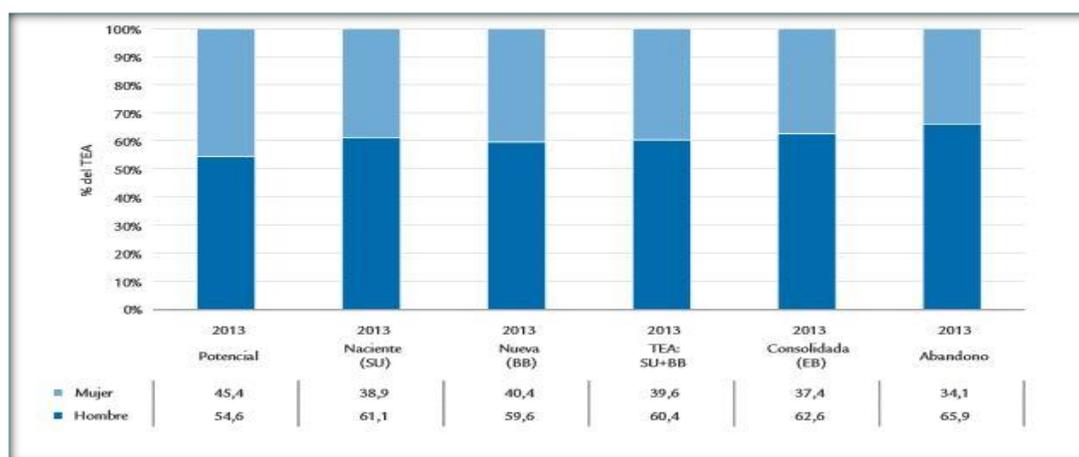
No obstante, antes del 2010 el porcentaje de emprendedores era mayor entre la población de 25 a 34 años que entre la población de 35 a 44 años. Este cambio de tendencia durante los últimos años pone de manifiesto la importancia que durante la crisis ha tenido la experiencia previa para emprender, ya que es de esperar que en promedio las personas dentro del tramo de 35 a 44 años cuenten con mayor experiencia que las de los tramos de edad inferiores. Aún así, tras vislumbrar los datos observamos la existencia de una relación no lineal entre la edad y la actividad emprendedora, a raíz de un punto de inflexión a partir del cual mayor edad no supone mayor propensión a emprender.

4.3 Distribución por género

En este cuadro vemos la distribución de los emprendedores por género en España. A mano izquierda vemos en la leyenda que por tonalidades de azul se ha diferenciado a los emprendedores y a las emprendedoras y en la franja horizontal se ha contabilizado cuáles de ellos se encontraban en cada momento del emprendedurismo.

En la tabla que anexamos ahora podemos ver la distribución por género de los emprendedores. Estos están divididos entre hombres y mujeres y clasificados por emprendedores potenciales, nacientes, nuevos, TEA (suma de los dos anteriores), los consolidados y aquellos que tras emprender abandonan la acción.

Ilustración 4 : Distribución por género de los colectivos emprendedores en España en 2013



Fuente: INFORME GEM 2013

Los resultados del proyecto GEM en 2013 reflejan que emprender en España sigue siendo una actividad dominada principalmente por los hombres.

En 2013 alrededor de seis de cada diez emprendedores en cualquiera de las fases del proceso emprendedor eran de género masculino.

Como podemos observar en el gráfico la participación de la mujer en actividades emprendedoras en 2013 fue incluso menos común entre los empresarios consolidados y las personas que habían abandonado una actividad empresarial en el último año (37,4 y 34,1% del total, respectivamente).

Al estimar el índice TEA¹⁰ según el género, se puede observar también que la población de hombres es con diferencia más propensa a emprender que la de mujeres (véase la ilustración 4).

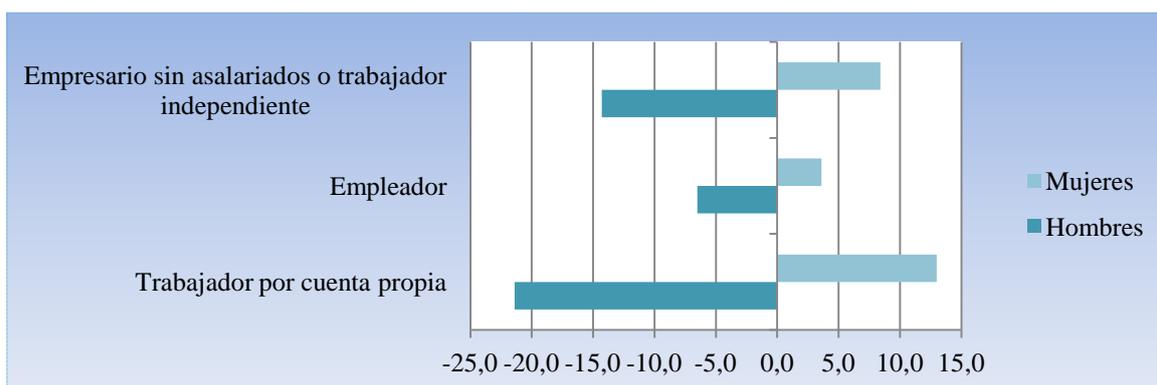
En general, el TEA masculino ha variado entre el 5,4 y el 9,7% durante el periodo 2004-2013, mientras que el TEA femenino ha variado entre el 2,9 y el 6,0%. Aunque el TEA de ambos colectivos muestra una evolución similar a la del TEA de la población en general, en el 2012 el TEA femenino disminuyó mientras que el TEA masculino aumentó.

Por centrarse el trabajo en el perfil emprendedor de las mujeres del Grado en RRLlyE hemos recogido los datos de la variación del porcentaje de mujeres y hombres emprendedores entre 2013 y 2014.

Los datos del año 2014 los presentamos en un gráfico en forma de pirámide; donde vemos a mano derecha la leyenda por colores diferenciando hombres y mujeres. A mano derecha se clasifican los datos por profesión y, por último, en la franja horizontal vemos el porcentaje para cada uno.

Las razones de porque un hombre emprende más que una mujer, como esta ilustración demuestra las trataremos en el apartado 4.6 de este trabajo.

Ilustración 5: Distribución por género año 2014



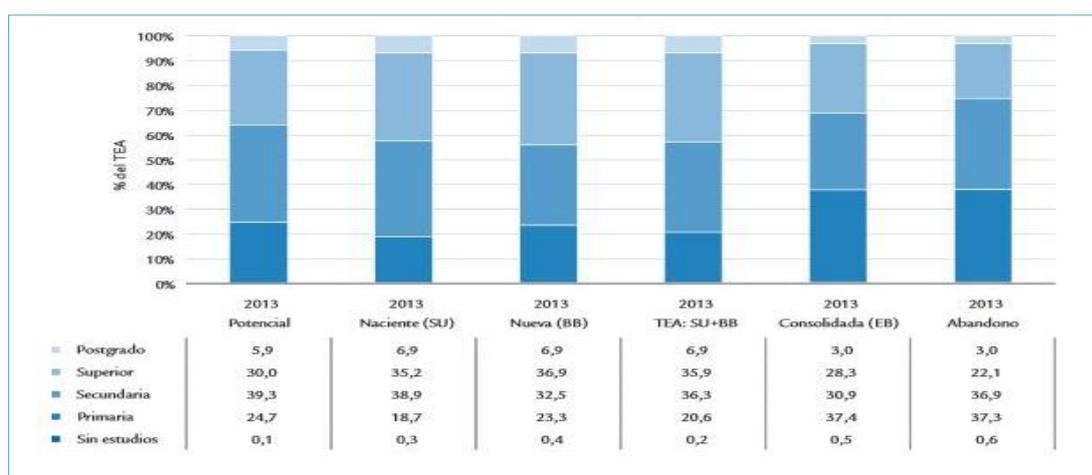
Fuente: Elaboración propia

¹⁰La suma de los emprendimientos nacientes y la de los dueños de nuevos negocios es lo que el GEM denomina Actividad Emprendedora de Etapas Iniciales o TEA por sus siglas en inglés (Total Early-Stage Entrepreneurial Activity)

4.4 Distribución por nivel de educación

En este cuadro vemos la distribución de los emprendedores por nivel de educación en España. A mano izquierda vemos en la leyenda que por tonalidades de azul se ha diferenciado a los emprendedores por el nivel de estudios y en la franja horizontal se ha contabilizado cuáles de ellos se encontraban en cada momento del emprendedurismo.

Ilustración 6: Distribución de los colectivos emprendedores por nivel de educación en España en 2013



Fuente: INFORME GEM 2013

La distribución por nivel de educación mostrada en la ilustración 5 refleja que en 2013 más de un tercio de los emprendedores potenciales tenía algún tipo de formación superior de licenciado, ingeniero o equivalente (30,0% del total), o contaba con formación de postgrado bien sea en máster o doctorado (5,9% el total).

En el caso de aquellos que están en fase inicial, el 35,9% tenía formación superior, mientras que el 6,9% tenía formación de postgrado.

En cambio, el porcentaje de empresarios consolidados con estudios superiores o de postgrado en 2013 fue ligeramente menor que en el caso de los emprendedores (28,3 y 3,0% del total, respectivamente), mientras que entre las personas que han vendido, cerrado o abandonado un negocio en los últimos 12 meses el porcentaje de quienes tenían formación superior o formación de postgrado fue incluso menor (22,1 y 3,0% del total, respectivamente).

No obstante, en todos los casos las personas con formación primaria o secundaria representaron más de la mitad de los distintos colectivos de emprendedores en 2013. Si se atiende a la formación específica para emprender, el colectivo que en 2013 declaró estar formado para emprender en mayor medida fue el de los emprendedores nacientes (50,2% del total).

Tanto los emprendedores potenciales como los emprendedores nuevos afirmaron tener formación específica en una mayor proporción que los empresarios consolidados y las personas que habían abandonado una actividad empresarial recientemente (véase ilustración 5).

Por ello, las personas que se encuentran en las primeras fases del proceso emprendedor hoy en día parecen estar mejor formadas que los colectivos que se encuentran en etapas más avanzadas dentro del proceso emprendedor.

4.5 Competencias emprendedor

No tenemos que olvidar que los emprendedores con la creación de las medianas y pequeñas empresas tejen el tejido empresarial de España. Pero la definición de un emprendedor es muy amplia así que hemos acudido a una definición que cataloga y limita sus funciones. Así, los emprendedores son «*individuos que innovan, identifican y crean nuevas oportunidades de negocios, reuniendo y coordinando nuevas combinaciones de recursos para extraer los máximos beneficios de sus innovaciones en un entorno incierto*» (Amit, Glosten y Muller, 1993: 817).

Después del análisis de las tablas y de la lectura de infinidad de artículos, nos hemos dado cuenta que no todas las personas pueden ser emprendedoras. Y también que, de todas las personas que quieren serlo solamente un porcentaje puede llegar a hacerlo y un porcentaje aún menor llega a ser un emprendedor consolidado.

Pero... ¿Qué características debe reunir un emprendedor para llevar su empresa hacia al éxito y no fracasar en el intento?

A continuación presentamos una tabla en la que detallamos las competencias que deben reunir los emprendedores¹¹.

Tabla 2: Características emprendedores

Asunción de riesgos	Honestidad	Solidaridad	Responsabilidad
Amistad	Excelencia	Extroversión	Flexibilidad
Compatibilizar objetivos personales y laborales	Conocer el sector y la actividad específica	Habilidades comunicativas	Habilidades negociadoras
Espíritu de equipo	Solidaridad	Liderazgo	Empatía

Fuente: INFORME GEM 2013

Ahora bien, el concepto de competencias tiene muchos significados y es un término sobre el que se han desarrollado múltiples definiciones.

Para la Comisión Europea en el texto *Competencias Clave para un Aprendizaje a lo largo de la vida (2004)* define las competencias clave como aquellas que son necesarias para el desarrollo personal a lo largo de la vida, siendo éstas multifuncionales y transferibles, lo que quiere decir que son aplicables en muchos contextos y situaciones, así como también sirven para resolver diferentes problemas o para llevar a cabo diferentes tareas.

Autores tales como *Tejada, 1999; Lévy-Leboyer, 2003; Zabalza, 2007; Rychen y Salganik, 2006; Barrera, 2007; Martínez y Carmona, 2009* han vertido luz acerca de este tema estudiándolo desde un punto de vista empresarial, social y educativo.

Para Bellocchio (2010) las competencias *“integran conocimientos, habilidades, actitudes y valores que se movilizan en un contexto determinado”*.

¹¹Características descritas por Walt.E.Disney

Autores como Tejada (1999), Pereda y Berrocal (2001), Lévy-Leboyer (2003) y Escobar (2005), entre otros, clasifican las competencias en genéricas y específicas. Las competencias genéricas son aquellas que toda persona debe tener para poder desenvolverse en cualquier área de trabajo o de estudio.

Las competencias específicas son aquellas propias de una profesión concreta o de unos niveles de desempeño, dentro de una organización, muy particulares. De ahí, que no sea posible su transferencia de unas profesiones a otras.

Raimundo Vossio (2002: 69) considera que las competencias se clasifican en tres categorías o tipos:

- Competencias específicas: corresponden a conocimientos, destrezas y actitudes requeridas para el desempeño en una actividad profesional específica.
- Competencias genéricas: son comunes a un conjunto de sectores, pero dentro de una misma ocupación.
- Competencias esenciales: también llamadas habilidades, pueden referirse a resoluciones de problemas, comunicación y actitudes personales o competencias aritméticas, uso de información tecnológica y uso de la lengua moderna.

Sobrado y Fernández (2010), Martínez y Carmona (2009), opinan que aunque haya diferentes definiciones sobre el mismo término de competencias todas éstas cuentan con puntos de unión y características comunes entre ellos, lo que da resultado a su concepto de competencias emprendedoras, abordando las competencias desde una perspectiva holística, conjuntando los enfoques educativo, economicista y social.

Pero y ¿cuáles son las competencias del emprendedor? Antes de abordar este tema, no debemos olvidar que a la hora de estudiar este tema la mayoría de los estudios se han llevado a cabo cierto tiempo después de que los individuos hayan creado su empresa, por lo que no puede determinarse si el emprendedor creó su empresa poseyendo esas características o si las adquirió como consecuencia de su experiencia como emprendedor y después empresario (*Scherer, 1987*).

Pues según el artículo de centro de empresas SANTIAGO INNOVA¹² las competencias que debe reunir un emprendedor son la innovación y desarrollo, liderazgo, tener orientación al cliente, tener orientación a los resultados, planificación y organización, negociación, desarrollo de las personas, empoderamiento, comunicación y contactos, calidad del trabajo, pensamiento estratégico, trabajo en equipo, resolución de problemas, persuasión e iniciativa y por último, Temple.

Por otro lado, el profesor Veciana (1996), destaca como capacidades esenciales del emprendedor las siguientes: perspicacia (o alterness), pro actividad, ambición y pasión, toma de decisiones en la ambigüedad y la incertidumbre, espíritu de riesgo, capacidad de aprender de la experiencia, reducción de la complejidad y capacidad para desarrollar nuevos sistemas

Tabla 3: Competencias emprendedores

Autor	Atributo
Stuart Mill (1848)	Tolerancia al riesgo
Weber (1917)	Fuente de autoridad formal
Schumpeter (1934)	Innovación e iniciativa
Sutton(1954)	Responsabilidad
Hartman (1959)	Autoridad formal
McClelland (1961)	Tolerancia al riesgo y necesidad de logro
Dauids (1963)	Ambición, independencia ,responsabilidad y autoconfianza
Palmer(1971)	Asunción y control del riesgo
Winter(1973)	Afán de poder
Borland(1974)	Control percibido interno
Liles(1974)	Necesidad de logro
Gasse (1977)	Orientado por valores personales
Timmons (1978)	Autoconfianza, orientado a la innovación
Sexton (1980)	Energía, capacidad de enfrentarse a los problemas
Weish y White (1981)	Necesidad de logro, asunción de riesgos, responsabilidad y compromiso
Dunkelgerg y Cooper (1982)	Independencia, orientado al crecimiento
Fernal y Solomon (1986)	Orientado por los valores personales
Winslow y Solomon (1987)	Ligeramente socio patico

Fuente: artículo El emprendedor y la empresa: una revisión teórica de los determinantes a su constitución

¹²Mcgraw-Hill, E. (1997). Empresa exitosa, empresario competente.

Exponemos gráficamente en la tabla 3 los atributos o capacidades más destacables y necesarias para algunos de los principales investigadores estudiosos del emprendedor así como el año que vertieron tales afirmaciones.

Podríamos ampliar aún más esta lista, e incluso agruparlas por grupos, tarea que hizo *Francisco José González Domínguez*. Éste, considera que las competencias que debe reunir un emprendedor se pueden agrupar en tres distintos grupos o categorías. El grupo número 1 son las capacidades comerciales entendidas como aquellas competencias que debe reunir un emprendedor que se derivan de su esfera personal; El grupo 2 trata sobre las cualidades comerciales entendidas como aquellas competencias a la hora de vender el producto y por último, el grupo 3 que son las capacidades organizativas entendidas como aquellas competencias del emprendedor a la hora de gestionar la situación en acumulación de procesos.

Tabla 4: Competencias desglosadas

Grupo 1: Capacidades personales		Grupo 2: Capacidades comerciales		Grupo 3: Capacidades organizativas	
1.	Ambición.	17.	Extroversión	23.	Selección de personal.
2.	Visión y proyecto de futuro	18.	Negociación.	24.	Liderazgo.
3.	Planificación.	19.	Venta.	25.	Organización y delegación.
4.	Tenacidad.	20.	Código ético.	26.	Dirección de reuniones.
5.	Esfuerzo	21.	Corporativismo.	27.	Motivación de los empleados.
6.	Orientación al mercado.	22.	Simpatía.		
7.	Toma de decisiones				
8.	Iniciativa.				
9.	Actitud proactiva.				
10.	Gestión del riesgo.				
11.	Creatividad.				
12.	Gestión del tiempo.				
13.	Dominio del estrés.				
14.	Actitud mental positiva.				
15.	Capacidad para sobreponerse al fracaso.				
16.	Cultura emprendedora.				

Fuente: Creación de empresas: guía del emprendedor / Francisco José González; página 78

Además de adquirir y desarrollar las cualidades anteriores, el emprendedor ha de poseer (*Veciana, 1997; iilamendi, 1998*), entre otros:

- 1) **Liderazgo.** Debe ser capaz de liderar al grupo de personas que tendrá que implicar en el proyecto.
- 2) **Conocimientos:** Poseer y si no adquirir, conocimientos sobre algunos elementos básicos tales como el tipo de negocio que va a crear (tamaño y forma jurídica) el mercado al que se va a dirigir (clientes y competidores) y sobre las características del producto que va a ofertar.
- 3) **Organización :** Ser capaz de organizar, de crear la estructura que le permita poner en marcha la empresa de acuerdo a la ley y a sus propósitos y objetivos
- 4) **Procesos:** Conocer los procesos que permitirán elaborar el producto o prestar el servicio
- 5) **Estilos de gestión:** identificar el estilo más adecuado a su personalidad y pretensiones
- 6) **Ventajas competitivas:** Marcar en su producto y empresa unas ventajas competitivas que le diferencien de la competencia.

4.6 *Motivaciones para emprender*

En el apartado 4 del presente trabajo *“El perfil emprendedor en España”* tratamos en su apartado 4.2.1. *“La distribución por género en España del año 2014”*; Dejamos constancia que en este apartado aportaríamos las claves de porqué en el gráfico que adjuntamos en el explicitado apartado constaba que eran los hombres frente a las mujeres, los que más emprendían.

Diversos autores pretenden analizar qué continúa impidiendo a la mujer progresar en las jerarquías de las organizaciones en las que trabajan y qué factores les dificultan tomar la decisión de emprender.

Estos encuentran dos tipos de barreras : **de carácter externo**, tales como, problemas con la obtención de financiación, el proceso de internacionalización, el acceso a las redes de la información, o la negociación (*Bruni et al., 2004; Muravyev et al., 2009; Verheul y Thurik, 2001*), y **de carácter personal**, basadas en las motivaciones individuales, la personalidad del emprendedor/a, la propensión al riesgo, el perfil innovador, la capacidad de comunicación, o la dificultad de conciliar trabajo y familia (*Gill y Ganesh, 2007; Hermann, 2011; Tobio, 2001*).

Muchos autores advierten que la intención de emprender depende, en gran medida, de la voluntad (*Feldman y Bolino, 2000; Katz, 1994*). Los individuos valoran los posibles resultados (beneficios económicos, de salud, para con la comunidad, etc.) derivados de la puesta en marcha de una nueva actividad empresarial y, a partir de ahí, toman la decisión de continuar o no con ese proceso. Esta voluntad puede venir motivada por dos factores principales: **externos –vinculados al entorno–** (*Audretsch y Keilbach, 2008; Bergmann y Sternbert, 2007*); Reynolds et al., 1994), y **personales –vinculados a las características socio demográficas y de percepción–** (*Arenius y Minniti, 2005; Minniti y Nardone, 2007; Uhlaner y Thurik, 2007*).

Respecto de la edad, después del análisis del informe GEM 2013 vemos que la relación entre emprendimiento y edad tiene su punto máximo de inflexión a la edad de 40 años (*Bergmann y Sternberg, 2007; Giannetti y Simonov, 2004*).

Entre los principales motivos para emprender los autores destacan:

- **La retribución y condiciones de trabajo.** *Douglas y Shepherd (1999)* y *Eisenhauer (1995)*, entre otros, destacan que la mayoría de emprendedores toman la decisión de crear y/o transformar una empresa en función del grado de satisfacción que les genera el nivel de ingresos que obtienen por cuenta ajena y las condiciones de trabajo que tienen con esa prestación de servicios.

También cabe destacar que las expectativas de obtener un salario más elevado en la actividad por cuenta propia determinan de forma significativa la voluntad por parte del trabajador de iniciar su propio negocio; aunque, algunos estudios manifiestan que el salario del empleo por cuenta propia sufre un descenso sustancial en la fase de inicio con respecto al percibido por cuenta ajena (*Georgellis y Wall, 2005; Hundley, 2000*).

- **El grado de autonomía o la capacidad para tomar decisiones.** Un trabajador puede decidir auto emplearse para tomar las decisiones en su empresa en base a la libertad e independencia y no estar supeditado a nada y a nadie. (*Feldman y Bolino, 2000*).

- **El prestigio o estatus en el trabajo por cuenta ajena.** La condición laboral que se tenga es determinante en la decisión de abordar un proyecto emprendedor (*Beaucage et al., 2004*). Esto es, el hecho de encontrarse en situación de desempleo, tener un trabajo temporal, un contrato a tiempo parcial o disponer de pocas o nulas posibilidades de desarrollar una carrera profesional acorde a los intereses del trabajador, son aspectos que pueden influir de forma significativa en la disposición del individuo a crear su propio negocio (*Fairlie y Meyer, 1996; Krueger et al., 2000*). También el hecho de tener experiencias profesionales negativas acaba conllevando el abandono del puesto por cuenta ajena y el deseo de evitar cualquier forma de dependencia respecto a otros, incrementando el deseo de convertirse en empresarios y de mejorar su estatus y su calidad de vida en general (*Davidsson y Honig, 2003; Levie, 2007*).

4.6.1 ¿Por qué emprende una mujer?

A pesar de lo anteriormente estudiado y explicado que sitúan a la mujer como el género que menos emprende ahora estudiaremos el porqué algunas lo hacen. Variables como, la insatisfacción en una ocupación anterior, la imposibilidad de avanzar en la carrera profesional, de poner en práctica sus propias ideas, el afán por obtener un salario más elevado o por tener libertad de decisión y de acción pueden convertirse en razones decisivas que justifiquen la iniciativa del proceso emprendedor de las mujeres (*Dubini 1988; Herron y Sapienza, 1992; Noorderhaven et al., 2004*).

En el caso específico de la mujer, puede resaltarse como motivo en la creación de autoempleo o de creación de una empresa el llamado techo de cristal, entendido como la dificultad que se sufre para acceder a determinados puestos y la imposibilidad de cobrar lo mismo que un varón aún realizando las mismas funciones en la misma categoría profesional (*Powell, 1999*),

Esta limitación puede hacer aflorar sentimientos de desasosiego y frustración que determinan, en gran medida, la decisión de crear un negocio propio, donde realmente, puedan aportar valor para los clientes, adquirir nuevos conocimientos, y desarrollarse como personas.

En esta línea del techo de cristal, considerando que la mujer tiene de media un salario inferior al del hombre, hemos de subrayar que las mujeres pueden acudir al autoempleo como una forma de evitar la discriminación salarial que padecen como colectivo (*Carr, 1996; Fairlie, 2005*). No obstante, también cabe explicitar que esto crea un círculo vicioso que afecta a la cantidad de iniciativas empresariales femeninas debido a la menor posibilidad de acumular capital, es decir al cobrar menos por sus empleos tampoco pueden acumular capital para auto emplearse (*Bates, 1990*).

4.7 *Marco normativo y empresarial*

4.7.1 *Marco normativo*

Después de la exposición de apartados hemos llegado al punto de las leyes que dominan recogen y engloban el emprendedurismo. Así llegamos al concepto del principio de jerarquía normativa, recogido en el artículo 9.3 de la Constitución Española según el cual normas jurídicas se ordenan jerárquicamente, de forma tal que las de inferior rango no pueden contradecir a las superiores, so riesgo de nulidad. Actúa entre la Constitución y las normas primarias (Ley o normas con fuerza de ley) y entre la Ley y las normas con fuerza de ley y las normas secundarias (Reglamentos).

Por tanto, la primera referencia que miraremos para abordar este apartado es el artículo 9.3. de la Constitución Española en relación con el artículo 1.1 del Código Civil.

Los emprendedores no tenemos que olvidar son personas que van a crear una empresa y por é ello tienen en distintas áreas jurídicas leyes a las que deben obedecer y estar sujetos:

- ✚ A las leyes derivadas de su figura como Emprendedor
- ✚ Comercio y empresa
- ✚ Mercantil
- ✚ Laboral y Seguridad Social
- ✚ Urbanismo

Como emprendedores en el sentido más literal de la palabra deben estar sometidos:

Tabla 5: Normativa aplicable a emprendedores

Normativa	Ámbito
Ley 14/2013, de 27 de septiembre, (BOE nº 233, 28 de septiembre)	Ley de apoyo a los emprendedores y su internacionalización
Ley 11/2013, de 26 de julio (BOE nº 179 de 27 de julio)	Medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.

En el ámbito del comercio y de la empresa deberán estar sometidos:

Normativa	Ámbito
<p>Real decreto 631/2013 de 2 de agosto (BOE nº 185, de 3 de agosto)</p> <p>Real decreto 89/2013, de 8 de febrero</p>	Real Decreto por el que se modifica el Real Decreto 89/2013, de 8 de febrero, que tiene como objetivo reducir de forma significativa las emisiones de contaminantes atmosféricos, principalmente partículas, así como las emisiones de CO2 mediante la renovación del parque actual de vehículos comerciales por modelos más eficientes y de menor impacto ambiental disponibles en el mercado español.

Real Decreto 404/2013, de 7 de junio (BOE nº 150)	Real decreto por el que se modifica el Real Decreto 1786/2009, de 20 de noviembre, por el que se regula la iniciativa de apoyo financiero a la modernización y mejora del comercio interior.
Ley 12/2012, de 26 de diciembre (BOE nº 311)	Ley de medidas urgentes de liberalización del comercio y de determinados servicios
Ley 44/2006, de 29 de diciembre (BOE nº 312)	Ley de mejora de la protección de los consumidores y usuarios
Decreto 130/2002	Reglamento de la Ley de Comercio Interior de la Comunidad de Madrid
L.O.7/1996	Ley de Ordenación del Comercio Minorista
Ley 42/2010	Ley 42/2010, de 30 de diciembre, por la que se modifica la Ley 28/2005, de 26 de diciembre, de medidas sanitarias frente al tabaquismo y reguladora de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos del tabaco.

Dependiendo que forma jurídica quieran crear deberán atenerse a alguna de estas leyes:

Fecha	Normativa	Ámbito
22/12/1989	R.D.L. 1564/1989	Sociedad Anónima
23/03/1995	Ley 2/1995	Sociedad de Responsabilidad Limitada
01/04/2003	Ley 7/2003	Sociedad Limitada de Nueva Empresa
24/03/1997	Ley 4/1997	Sociedad Laboral
	C.Comercio art. 125 al 144 y Reglamento del Registro Mercantil art. 209	Sociedad Colectiva

	C.Comercio art.145 al 150 C.Comercio, Ley 19/1989 de 25 de Julio de reforma parcial y adaptación de la legislación mercantil y los arts. 210 a 215 del Reglamento del Registro Mercantil	Sociedad Comanditaria
16/07/1999	Ley 27/1999	Sociedad Cooperativa
	Decreto 2530/1970 art. 2. Ley GSS R.D. Legislativo 1/1994 de 20 junio. Texto refundido de la LGSS. Reformas: Ley 52/2003 de 10 Diciembre y Ley 62/2003 de 30 Diciembre	Régimen de Autónomos
04/07/2007	Ley 15/2007	Defensa de la Competencia

En el ámbito laboral y de seguridad social deberán estar sometidos:

Normativa	Ámbito
Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero	Medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo
Real Decreto 1106/2014, de 26 de diciembre	Salario mínimo interprofesional para 2015
Orden 468/2007	Cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad
Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo	Ley de Igualdad
Ley 2/2007, de 15 de marzo.	Ley de Sociedades Profesionales
Real decreto 27/2000, de 14 de enero	Cuota de reserva en favor de trabajadores discapacitados
Real decreto 290/2004, de 20 de febrero	Fomento de empleo de personas discapacitadas
Real decreto 364/2005, de 8 de abril	Cumplimiento de la cuota de reserva en favor de trabajadores discapacitados
Ley 43/2006 de 29 de Diciembre (BOE nº 312)	Ley para la mejora del crecimiento y del empleo
Orden TIN/25/2010, de 12 de enero (B.O.E. nº 15)	Normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional
Ley 20/2007 de 11 de Julio	Estatuto del trabajo autónomo

Real Decreto 1300/2009, de 31 de julio, (B.O.E. 200)	Medidas urgentes de empleo destinadas a los trabajadores autónomos y a las cooperativas y sociedades laborales.
Real Decreto 2/2009, de 6 de marzo, (B.O.E. 57)	Medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas
Decreto ley 10/2009, de 13 de agosto, (B.O.E. 197/2009)	Regula el programa temporal de protección por desempleo e inserción
Ley 14/2009, de 11 de noviembre, (273/2009)	Regula el programa temporal de protección por desempleo e inserción.
Real Decreto 1795/2010, de 30 de diciembre, (B.O.E. 318)	Salario Mínimo Interprofesional
Orden TIN/3518/2009, de 29 de diciembre, (B.O.E. 315)	Registro Electrónico de la Seguridad Social
Ley 27/2009, de 30 de diciembre, (B.O.E. 315)	Medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas
Real Decreto-ley 6/2010, de 9 de abril	Medidas para el impulso de la recuperación económica y el empleo.
Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio	Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.
Ley 5/2010, de 12 de julio	Medidas Fiscales para el Fomento de la Actividad Económica.
Real Decreto-ley 13/2010, de 3 de diciembre	Actuaciones en el ámbito fiscal, laboral y liberalizadoras para fomentar la inversión y la creación de empleo.
Orden JUS/3185/2010, de 9 de diciembre	Responsabilidad limitada

En el ámbito de urbanismo deberán estar sometidos:

Normativa	Ámbito
Real Decreto Legislativo 2/2008, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de suelo.	Ley del suelo

Fuente: Elaboración propia

Respecto el ámbito de las subvenciones cabe decir que los emprendedores españoles tienen un seguido de bonificaciones, subvenciones e incentivos fiscales y los que además crean su empresa en Cataluña tienen algunos más.

En primer lugar decir que en España la ley de subvenciones para emprendedores es la Ley 38/2003 de 17 de noviembre, General de Subvenciones que en su artículo 3.1.c) establece que las subvenciones otorgadas en las Comunidades autónomas deberán estar sujetas a esta ley.

En Cataluña clasifican las ayudas y/o subvenciones por el momento en que te las otorgan; Así tendríamos subvenciones para empezar un proyecto empresarial y subvenciones destinadas a empresas ya creadas¹³.

Cabe destacar que las ayudas y subvenciones no tienen nada que ver con la viabilidad de una empresa independientemente de si es de nueva creación o no, aunque ayudan a superar determinados obstáculos. Eso sí, una empresa se puede acoger a diferentes subvenciones en función de su forma jurídica puesto que es diferente a nivel de ayudas ser por ejemplo empresario individual o bien crear una cooperativa, pero nunca hay que olvidar que el poder percibir determinadas subvenciones no nos deben condicionar a la hora de elegir la forma jurídica de la empresa.

Para iniciar un proyecto empresarial:

- Capitalización de paro
- Bonificaciones de la cotización a la Seguridad Social al trabajo autónomo
- Bonificación de las cuotas de seguridad social para personas con discapacidad
- Deducción del impuesto de IRPF por cuenta de ahorro-emprendida
- Ayudas en forma de garantía para la financiación empresarial de proyectos de autónomos, para micro, pequeñas y medias empresas
- Ayudas Horizon 2020

Para empresas ya creadas:

- Ayudas para la adquisición de vehículos comerciales, motocicletas y bicis eléctricas - Pla Prima Aire 3
- Ayudas para la adquisición de coches eficientes: Pla PIVE 6
- Incentivos de apoyo al sector comercial y servicios

¹³Para ampliar la información pueden dirigirse a http://inicia.gencat.cat/inicia/cat/guia/guia_financament/index43969.jsp?cN=tcm:124-43973tcm:124-43969&camí=tcm:124-43973

4.7.2 Marco empresarial

A la hora de decidir crear una empresa, hay que tener en cuenta, entre otros, los siguientes factores: la definición de la actividad a desarrollar, la planificación global y a largo plazo, la valoración de riesgos, la capacidad financiera, la viabilidad del negocio, el estudio de mercado... Todos estos aspectos conviene recogerlos en lo que se denomina Plan de Empresa. El marco normativo aplicable a este supuesto es la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización. A nivel nacional la Dirección General de Industria y de la PYME, pone a disposición de los usuarios una herramienta interactiva para realizar un Plan de Empresa.

Un plan de empresa consta de: Elección de forma jurídica, proceso de constitución, llamada puesta en marcha, la creación telemática, el ámbito de la financiación y como tenemos pensado contratar.

Es decir, un plan de empresa englobará tres aspectos bien diferenciados: Descripción de la empresa, negocio o iniciativa empresarial, por otro lado definición del producto o servicio a suministrar y para terminar definición del producto o servicio a suministrar.

La elección de la forma jurídica vendrá determinada por una serie de factores clave: el número de socios, la cuantía del capital social y la responsabilidad frente a terceros. Dependiendo de la forma jurídica escogida, habrá que llevar a cabo los trámites para la adopción de la personalidad jurídica y los correspondientes al ejercicio de la actividad.

En pleno siglo XXI se nos brinda la oportunidad de crear la empresa de manera virtual. Esto gracias al sistema de tramitación electrónica nos ofrece una mayor agilidad en la creación de empresas. Aún así cabe destacar que no todas las formas jurídicas pueden constituirse por internet tan solo la sociedad de Responsabilidad limitada¹⁴(SL O SRL), la sociedad limitada nueva empresa y el empresario individual

¹⁴ Habrá de aportarse en el registro mercantil central la certificación negativa del nombre escogido para la empresa

Respecto a los programas de financiación para emprendedores y PYME decir que a nivel nacional la Dirección General de Industria y de la PYME (DGIPYME) dispone de instrumentos y programas para facilitar el acceso de los emprendedores a financiación:

 **Creación**

- ENISA jóvenes emprendedores
- ENISA emprendedores

 **Crecimiento**

- ENISA competitividad

 **Consolidación**

- ENISA Mercados Alternativos
- ENISA fusiones y adquisiciones

 **Innovación**

- Programa emprendedores
- Programa PYME

5. Definición de un modelo de competencias emprendedoras para un graduado de RRLlyE

En este apartado después de la lectura de numerosos estudiosos definimos nuestro particular modelo de emprendimiento basándonos en los autores: María Luisa Medrano y Juan Eugenio Monsalve Serrano. (2008). Definición de competencias emprendedoras, Páginas 1–4.

Son muchas las competencias que hemos ido citando a lo largo de este apartado, algunas ya se explican por sí mismas, pero las que requieren de definición las vamos a desarrollar a continuación¹⁵:

1. Innovación y Desarrollo:

Capacidad para modificar las cosas, incluso partiendo de formas o situaciones no pensadas con anterioridad. Implica idear soluciones nuevas y diferentes ante problemas o situaciones requeridos por el propio puesto, la organización, los clientes o el segmento de la economía desde donde actúe.

2. Liderazgo:

Habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos de trabajo en una dirección determinada.

La habilidad para fijar objetivos y la capacidad de dar feedback. Establecer claramente directivas, fijar objetivos, prioridades y comunicarlas. Tener energía y transmitirla a otros. Motivar e inspirar confianza.

3. Orientación al Cliente:

Deseo de ayudar o servir a los clientes, de comprender o satisfacer sus necesidades. Implica esforzarse por conocer y resolver los problemas del cliente, tanto del cliente final a quien van dirigidos los esfuerzos de la empresa.

¹⁵Fuente: Centro de Empresas y Negocios “Santiago Innova”

4. Orientación a resultados:

Capacidad de encaminar todas las acciones al logro de lo esperado, actuando con velocidad fijando metas desafiantes por encima de los estándares, mejorando y manteniendo altos niveles de rendimiento, en el marco de las estrategias de la organización.

5. Planificación y organización:

Capacidad de determinar las metas y prioridades del negocio, estableciendo los plazos y los recursos requeridos.

6. Negociación:

Capacidad para dirigir o controlar una discusión.

7. Desarrollo de las personas:

Ayudar a que las personas crezcan intelectual y moralmente. Implica un esfuerzo constante mediante un análisis previo de sus necesidades y de la organización.

8. Empoderamiento:

Dar poder al equipo de trabajo fijando claramente objetivos de desempeño. Proporciona dirección y define responsabilidades. Aprovecha claramente la diversidad (heterogeneidad) de los miembros del equipo para lograr un valor añadido superior en el negocio.

9. Comunicación y contactos:

Capacidad de demostrar una sólida habilidad de comunicación;

10. Calidad del trabajo:

Excelencia en el trabajo a realizar. Implica tener amplios conocimientos en los temas del área del cual se es responsable. Implica poseer buena capacidad de discernimiento.

11. Pensamiento Estratégico:

Habilidad para comprender rápidamente los cambios del entorno, las oportunidades del mercado, las amenazas competitivas y las fortalezas y debilidades de su propia organización. Comporta la capacidad para saber cuándo hay que abandonar un negocio.

12. Trabajo en equipo: Implica la capacidad de colaborar y cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos.

13. Resolución de problemas:

Es la capacidad de idear la solución que atienda las necesidades, problemas y objetivos del cliente.

14. Persuadir y vender:

Capacidad para encantar y/o seducir a un cliente para que éste adquiera un producto/servicio.

15. Iniciativa:

Hace referencia a la actitud permanente de adelantarse a los demás. Es la predisposición a actuar en forma proactiva y pensando también en que hacer en el futuro. Busca el cambio, responde a él y lo aprovecha como una oportunidad. Aporta su espíritu natural de transformación a su gestión cotidiana.

16. Serenidad:

Temple y dominio en todas las circunstancias. Implica otras competencias como prudencia y fortaleza. Es la capacidad para justificar o explicar los problemas surgidos.

5.1. Competencias del grado RRLlyE

En este apartado, transcribimos las competencias que hemos aprehendido a lo largo del grado y que al finalizar el mismo sabremos aplicar y desarrollar.

Grupo 1: Competencias específicas

1. Identificar e interpretar correctamente los elementos básicos del sistema jurídico y el marco normativo regulador de las relaciones laborales, de la Seguridad Social y del empleo.(CE1)
2. Aplicar las teorías existentes sobre gestión y dirección de los recursos humanos en las organizaciones.(CE2)
3. Analizar y sistematizar correctamente el funcionamiento del mercado de trabajo y las políticas socio laborales.(CE3)
4. Reconocer la complejidad y el carácter dinámico e interrelacional del trabajo y de sus agentes sociales, atendiendo de forma integrada a sus perspectivas jurídica, organizativa, psicológica, sociológica, histórica y económica.(CE4)
5. Argumentar y razonar jurídicamente en el ámbito de las relaciones laborales.(CE5)
6. Realizar funciones de asesoramiento, representación, negociación y resolución de conflictos en los diferentes ámbitos de las relaciones laborales.(CE6)
7. Intervenir y gestionar socio-laboralmente en las relaciones laborales.(CE7)
8. Aplicar las diferentes técnicas propias de la gestión de los recursos humanos, de la investigación social y de la evaluación y la auditoria laboral.(CE8)
9. Interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo(CE9)
10. Elaborar, implementar y evaluar estrategias de promoción socioeconómica, inserción laboral y formación del sistema de empleo. (CE10)
11. Analizar, diagnosticar, evaluar y definir estrategias en el ámbito de la organización del trabajo y de los recursos humanos.(CE11)

12. Analizar y diagnosticar situaciones y problemas del mercado de trabajo (inmigración, igualdad por razón de género, desarrollo local,...)(CE12)
13. Elaborar, gestionar y evaluar las políticas de empleo.(CE13)
14. Intervenir, asesorar y gestionar la prevención de riesgos laborales.(CE14)

Grupo 2: Competencias transversales

15. Aprender a aprender. (CT15)
16. Resolver problemas complejos de forma efectiva en el campo socio-laboral. (CT16)
17. Aplicar el pensamiento crítico, lógico y creativo, demostrando capacidad de innovación.(CT17)
18. Trabajar de forma autónoma con responsabilidad e iniciativa, demostrando capacidad de organización y planificación.(CT18)
19. Trabajar en equipo de forma colaborativa y responsabilidad compartida, demostrando capacidad de organización y planificación(CT19)
20. Comunicar información, ideas, problemas y soluciones de manera clara y efectiva en público o ámbitos técnicos concretos(CT20)
21. Tener sensibilidad en temas medioambientales(CT21)
22. Gestionar proyectos técnicos y/o profesionales complejos(CT22)
23. Diseñar estrategias y solucionar problemas en materia de igualdad(CT23)

Grupo 3: Competencias nucleares

24. Dominar en un nivel intermedio una lengua extranjera, preferentemente el inglés.
25. Utilizar de manera avanzada las tecnologías de la información y la comunicación.
26. Gestionar la información y el conocimiento.
27. Expresarse correctamente de manera oral y escrita en una de las dos lenguas oficiales de la URV.

28. Comprometerse con la ética y la responsabilidad social como ciudadano y como profesional.

29. Definir y desarrollar el proyecto académico y profesional.

5.2. Análisis de competencias críticas para emprender

La definición de competencia no es un término cerrado y estricto si no que tiene muchas acepciones, significados y contextos. Así varios autores la definen así:

- “Aquello que realmente causa un rendimiento superior en el trabajo” (*McClelland, 1973*).
- “Conjunto estabilizado de saberes y saber-hacer, de conductas tipo, de procedimientos estándar, de tipos de razonamiento, que se pueden poner en práctica sin nuevo aprendizaje” (*Montmollín, 1984*).
- “La capacidad de usar el conocimiento y las destrezas relacionadas con productos y procesos y, por consiguiente, de actuar eficazmente para alcanzar un objetivo” (*Hayes, 1985*).
- “Competencia es presencia de características o la ausencia de incapacidad que hace a una persona adecuada o calificada para realizar una tarea específica o para asumir un rol definido.” (*Zepeda, 2005*)

En este apartado realizaremos una comparativa entre las competencias emprendedoras y aquellas derivadas del grado en RLLyE.

Para facilitar la comprensión de la tabla hemos ido identificando cada competencia con un valor¹⁶.

¹⁶ Las competencias tanto específicas como transversales, como nucleares se encuentran numeradas en la página 41

Tabla 6: Competencias emprendedoras en relación a competencias transversales grado RRLlyE

Competencias emprendedoras	Competencias transversales del grado de RRLlyE
1. Innovación y Desarrollo:	CT 17
2. Liderazgo:	CT16
3. Orientación al Cliente	
4. Orientación a resultados:	CT 22
5. Planificación y Organización	CT18, CT 19
6. Negociación	CT 19
7. Desarrollo de las personas	CT 15,CT 21,CT18,
8. Empoderamiento	CT 19
9. Comunicación y contactos	CT 20
10. Calidad del trabajo	CT15
11. Pensamiento Estratégico	CT 23
12. Trabajo en equipo	CT 19
13. Resolución de problemas	CT 22
14. Persuasión y venta	CT20
15. Iniciativa	CT18
16. Serenidad	CT 20

Fuente: Elaboración propia

6. Perfil emprendedor de las mujeres del Grado RLLiO

Cuando empecé este trabajo quería hacer una retrospectiva del perfil del emprendedor parándome en el mismo a nivel nacional, a nivel catalán y por supuesto a nivel del grado de relaciones laborales y empleo de la universidad Rovira Y Virgili.

A nivel de Cataluña, cabe decir que en el año 2013 una tercera parte (32%) de la población de entre 18-64 se encontraban en algún momento del proceso emprendedor. Si nos paramos a mirar la comparativa entre Cataluña y el resto de España veremos que aún pequeña, Cataluña tendría más población involucrada en el proceso empresarial.

Ilustración 7: Tasa de emprendedores con empresas en fase inicial (TEA) año 2013

	Cataluña	Resto de España
Empresarios consolidados	10,00%	8,90%
Emprendedores nacientes	5,00%	2,60%
Emprendedores nuevos	2,90%	2,30%
Emprendedores potenciales	14,10%	10,60%

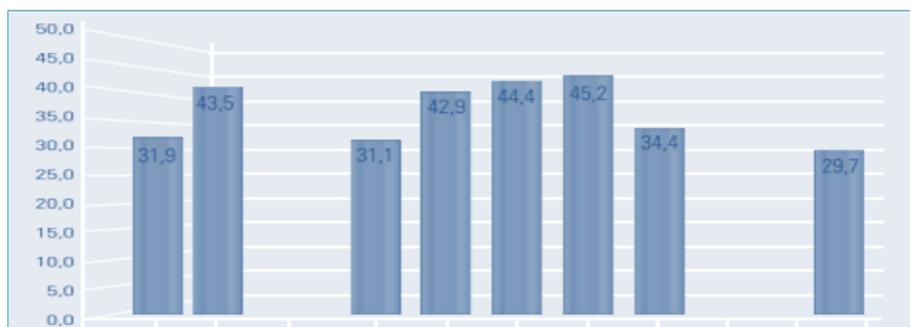
Fuente: Global Entrepreneurship Monitor 2013

En cuanto a la posición de Cataluña en relación en las otras regiones españolas vemos que es, claramente, la comunidad Valencia con una mayor proporción de nuevos emprendedores (7,9% de la población). Las siguientes regiones con una TEA más elevada son Andalucía, Islas Baleares y la Comunidad Valenciana a unos 2 puntos de Cataluña). Por otro lado, en el extremo opuesto destaca la baja tasa de actividad emprendedora de Asturias.

También cabe decir que en el año 2013, según el informe del GEM el 60,9% de los emprendedores en España eran hombres frente al 39,1 de las mujeres. También eran mayoría los emprendedores con estudios superiores y FP (68,3%) frente a los que emprendían sin ellos (31,7%).

Si nos fijamos en los emprendedores con estudios universitarios vemos que el 31,9% de las personas que deciden emprender los tienen. En el gráfico le siguen en desglose los emprendedores en fase inicial, los emprendedores potenciales, los emprendedores potenciales, los emprendedores nacientes, los empresarios noveles, los empresarios junior, los consolidados y por último los ex empresarios

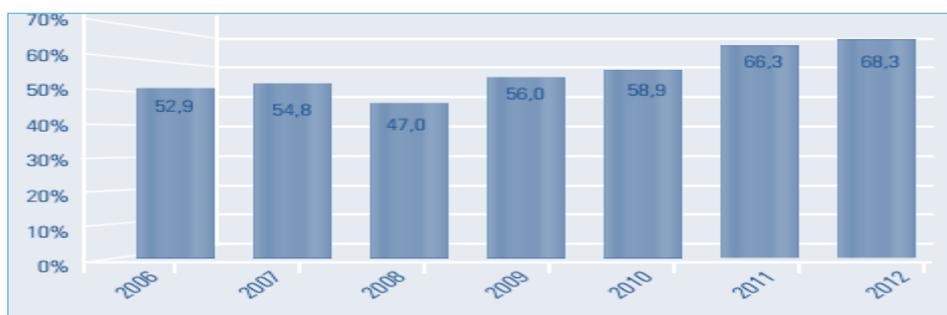
Ilustración 8: Emprendedores catalanes con estudios universitarios en Cataluña año 2012



Fuente: Global Entrepreneurship Monitor informe executiu 2012

En particular en la universidad Rovira y Virgili tiene una fundación llamada FURV que en colaboración con la Cátedra de Emprendedores y Creación de Empresas que cuenta con un área de emprendimiento que tiene numerosos expertos que ayudan al alumnado en cuanto duda tenga acerca del emprendimiento, de querer emprender al terminar la carrera o de dudas con cualquier aspecto relacionado con el mismo.

Ilustración 9 : Proporción de emprendedores con estudios superiores en Cataluña 2006-2012

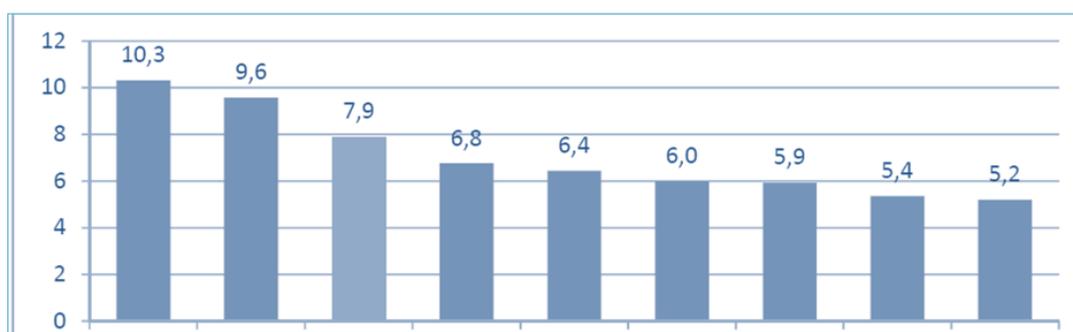


Fuente: Global Entrepreneurship Monitor 2013

Como vemos en la ilustración el porcentaje de emprendedores con estudios superiores ha ido aumentando en general aunque disminuyera en el año 2008.

La siguiente ilustración muestra de izquierda a derecha el TEA de Países bajos, Austria, Cataluña, Noruega, Suecia, Finlandia, Suiza, Finlandia, Dinamarca y Bélgica. A nivel internacional, la tasa de actividad empresarial que brinda GEM a Cataluña en comparación con países de dimensión similar (Noruega, Suecia, Finlandia, Suecia, Dinamarca o Bélgica) la sitúa en tercera posición después de los países bajos y Austria.

Ilustración 10: TEA por países de dimensión similar a Cataluña



Fuente: Informes PIMEC; Número 2/2014

7. Metodología del estudio

Tras el estudio teórico y una vez formulado nuestro modelo para analizar la posesión de competencias emprendedoras, realizamos una encuesta a todos los compañeros del grado de RRLlyE que está presentando el TFG y podrían emprender su propio negocio en un futuro cercano. En la encuesta realizada se realizaron 17 preguntas en relación a las competencias emprendedoras y 11 preguntas para conocer las competencias derivadas del grado. Para darle un valor numérico a la respuesta se utilizó la siguiente escala de Likert:

- (1) Totalmente en desacuerdo
- (2) En desacuerdo
- (3) Ni en desacuerdo ni en acuerdo
- (4) De acuerdo
- (5) Totalmente de acuerdo.

Después del análisis y modelos nos proponemos estudiar si los alumnos poseen y en qué grado las competencias emprendedoras. Para ello nos proponemos realizar una encuesta que recoja a través de preguntas el grado de desarrollo de las competencias. El análisis de las competencias del grado es necesario, ya que suponemos que para emprender, además de poseer las competencias emprendedoras, hay que dominar el área en el que deseamos crear un nuevo negocio (en nuestro caso, dominio de las competencias en el área de RRLlyE).

De todos los alumnos, centramos nuestro estudio en los que están realizando el TFG ya que entendemos que éstos están cercanos a tomar la decisión sobre su futuro laboral, analizando si contemplan emprender.

Ilustración 11: Relación de alumnos

	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
<i>Alumnos</i>	55(100%)	19(34.5%)	36(65.45%)
<i>Encuestados</i>	49 (89%)	17(30.9%)	32(58.18%)

Fuente: Elaboración propia

La encuesta fue creada con Google formularios y colgada de manera on-line en internet el día 29 de abril de 2015. Estaba compuesta por tres partes: la primera se hace presentación del motivo de la encuesta y se pregunta el género y la edad; la segunda parte titulada competencias emprendedoras consta de 17 preguntas; y por último, la tercera parte titulada competencias del grado que consta de 11 preguntas

Ilustración 12: Tabla comparativa competencias emprendedoras y su pregunta en la encuesta

Competencias emprendedoras	Preguntas Encuesta
1. Innovación y Desarrollo:	Soy una persona a la que le gustan los cambios
2. Liderazgo:	Cuando estoy en grupo soy tomo las decisiones y son tomadas de buena gana
3. Orientación al Cliente	Me gusta ayudar a los demás
4. Orientación a resultados:	Cuándo tengo que tomar una decisión en grupo no la postergo
5. Planificación y Organización	Me organizo y sé priorizar mis tareas
6. Negociación	Me cuesta poco llegar a acuerdos satisfactorios para todos con las personas con las que colaboro
7. Desarrollo de las personas	Cuando estoy en grupo me gusta enseñar a las personas que colaboran conmigo
8. Empoderamiento	Cuando trabajo en grupo confío en mis compañeros y les doy margen para que trabajen autónomamente
9. Comunicación y contactos	Me gustan las tareas de relacionarme con los demás y hablar en público
10. Calidad del trabajo	Me gusta mejorar todo lo que hago o digo
11. Pensamiento Estratégico	Me adapto al entorno cuando es cambiante

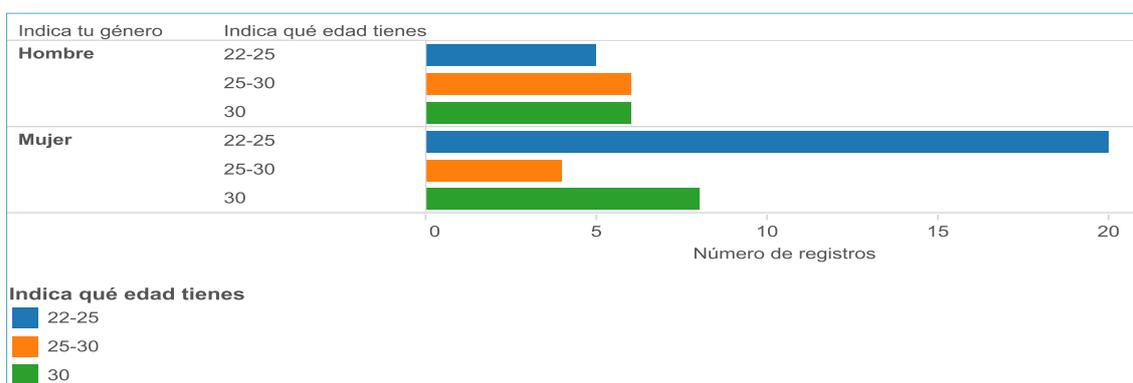
12. Trabajo en equipo	Trabajo con otras personas más que de forma individual
13. Resolución de problemas	Me encuentro cómodo cuando tengo un problema y me veo capaz de solucionarlo
14. Persuasión y venta	Me considero capaz de convencer a los demás cuando tengo sólidos argumentos
15. Iniciativa	Soy una persona que me anticipo al cambio
16. Serenidad	Cuando estoy en situaciones límite estoy calmado, analizo la situación y la resuelvo

Fuente: Elaboración propia

7.1. Análisis de las respuestas obtenidas mediante la encuesta

A continuación les mostramos cada respuesta de las 2 preguntas de la encuesta clasificada por género. Como podrán apreciar se van a graduar este año más mujeres que hombres.¹⁷

Ilustración 13: Género diferenciado por edad



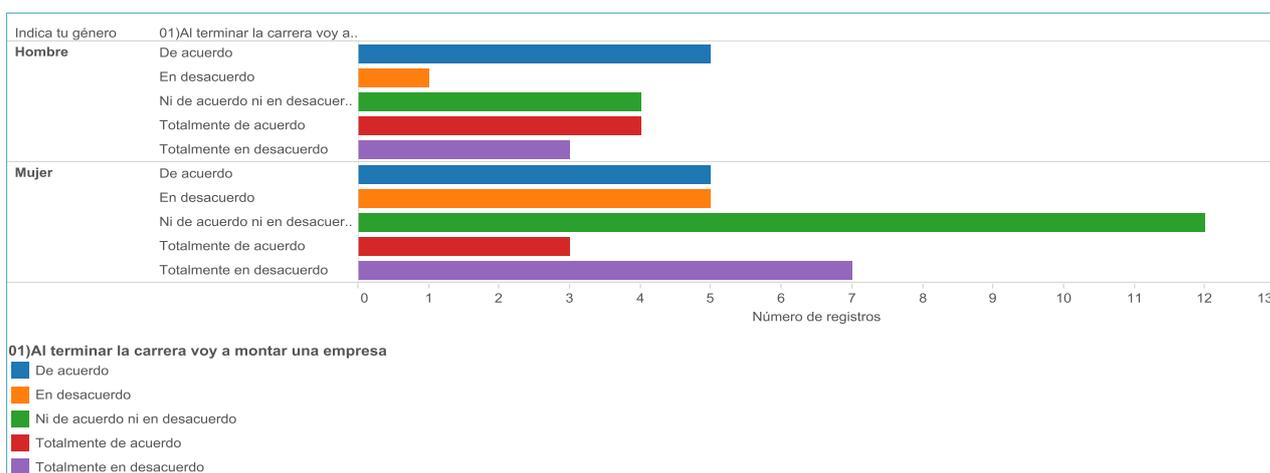
Fuente: Elaboración propia

En la ilustración 13 hemos clasificado los 17 hombres y 32 mujeres que contestaron a la encuesta por edad. Destaca que el grupo más importante con diferencia es el de mujeres entre 22 y 25 años. Esto implica que son mujeres que han tenido unos años de escolarización normales y que terminan el grado habiéndolo empezado con la edad mínima reglamentaria.

¹⁷ Entendiendo como tales a aquellos que se han matriculado de la asignatura de “Trabajo final de carrera”, que se encuentran en 4º curso y que este año terminan el Grado.

Como podemos apreciar en la ilustración el mayor número de emprendedores es en la franja de edad más joven puesto que es la edad que no se tienen cargas familiares y por é ello no se tiene miedo al fracaso ,ni a intentarlo otra vez.

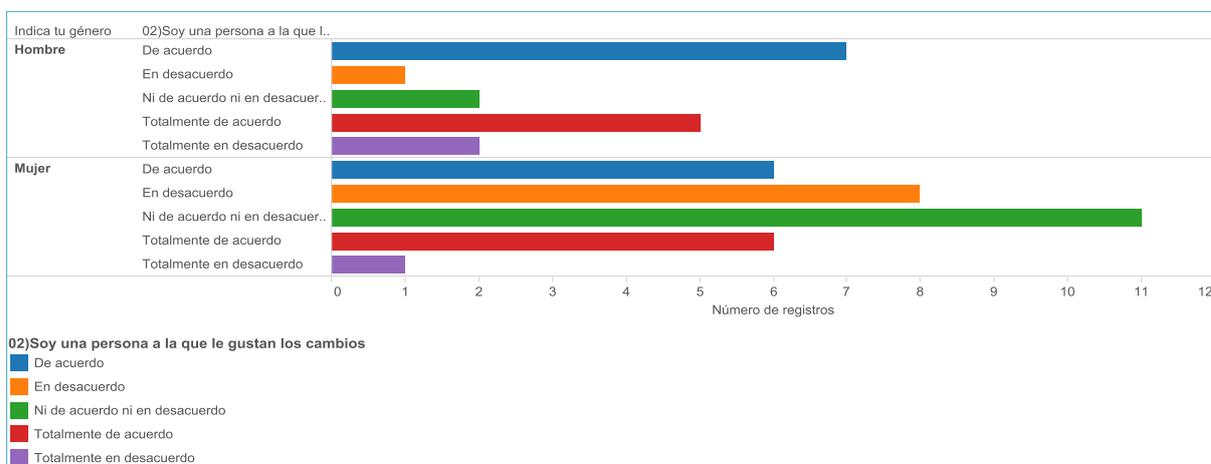
Ilustración 14: Pregunta 1 clasificada por género



Fuente: Elaboración propia

En la ilustración 14 vemos que la competencia innovación está más desarrollada en el grupo de mujeres. Hay más mujeres que hombres que afirman que no van a emprender pero en cambio a nivel de querer emprender el porcentaje de hombres es significativamente superior al de las mujeres.

Ilustración 15: Pregunta 2 clasificada por género



Fuente: Elaboración propia

En la ilustración 15 vemos que la competencia liderazgo está igual de desarrollada en el grupo de hombres que de mujeres. A la pregunta de si son personas a las que les gustan los cambios vemos que hay más mujeres que hombres dubitativas sobre esta cuestión; La diferencia ya no es tan notable entre ambos géneros si miramos aquellos a los que les gustan de manera más habitual los cambios¹⁸.

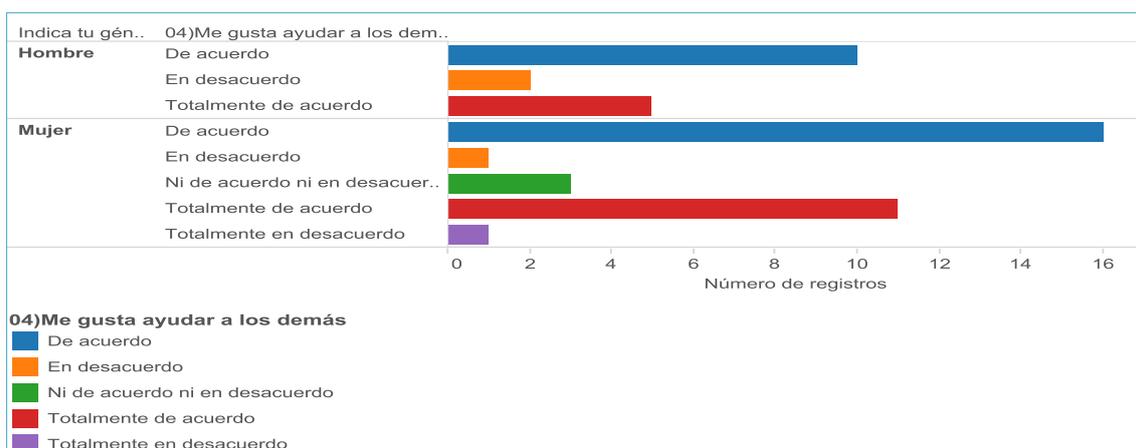
Ilustración 16: Pregunta 3 clasificada por género



Fuente: Elaboración propia

En la ilustración 16 vemos que la competencia orientación al cliente está más desarrollada en el grupo de mujeres. Los siguientes hombres encuestados se dividen entre la respuesta de acuerdo y ni acuerdo ni desacuerdo.

Ilustración 17: Pregunta 4 clasificada por género

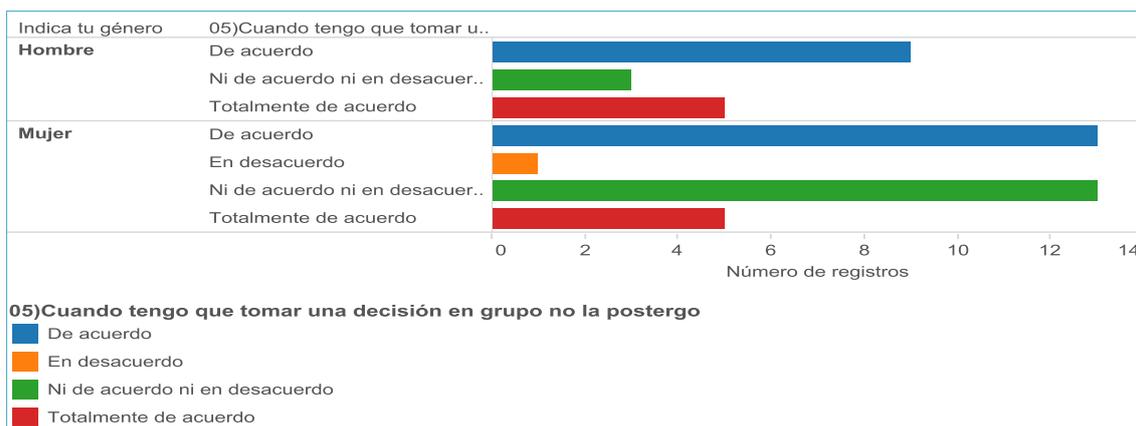


Fuente: Elaboración propia

¹⁸Respuestas "De acuerdo"

La ilustración 17 vemos que la competencia orientación a resultados está más desarrollada en el grupo de mujeres. En este gráfico vemos que a las mujeres muy significativamente les gusta ayudar a los demás más que a los hombres.

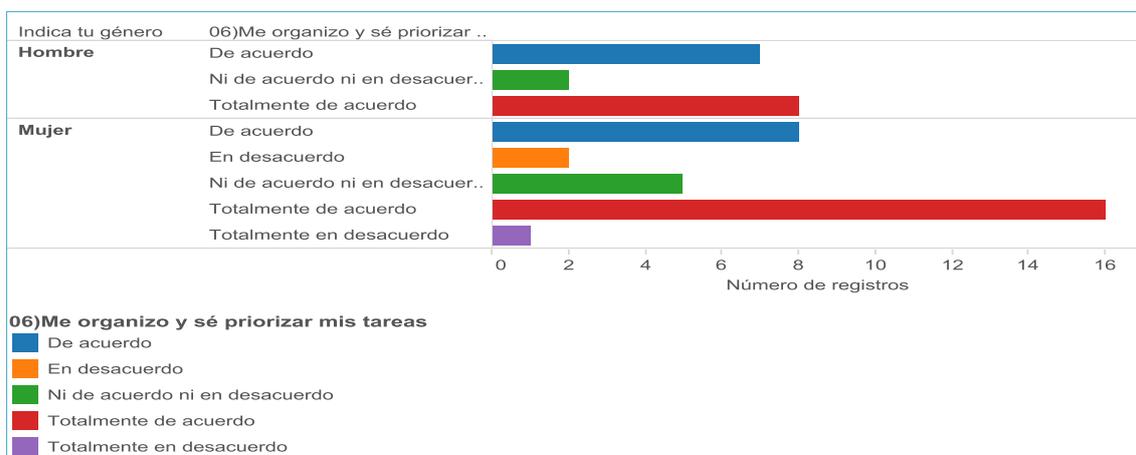
Ilustración 18: Pregunta 5 clasificada por género



Fuente: Elaboración propia

La ilustración 18 vemos que la competencia planificación y organización está igual de desarrollada en el grupo de hombres que de mujeres. Las mujeres encuestadas se dividen a partes iguales en postergar las decisiones tomadas en grupo y no hacerlo. Los hombres en cambio destacan en esta pregunta por ser totalmente claros las opiniones: la gran mayoría cuando tiene que tomar las decisiones o lo hace o no lo hace pero no duda.

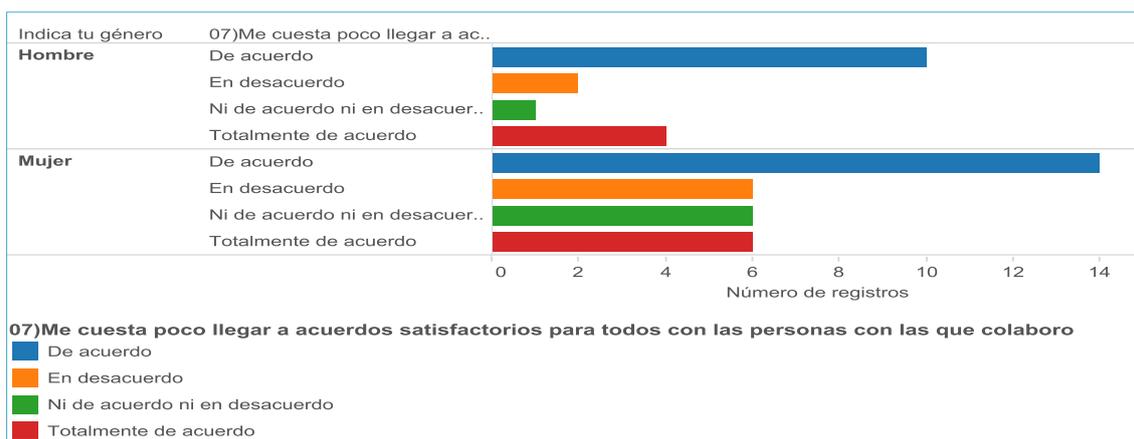
Ilustración 19: Pregunta 6 clasificada por género



Fuente: Elaboración propia

En la ilustración 19 vemos que la competencia planificación y organización está más desarrollada en el grupo de mujeres. En este gráfico vemos que las mujeres saben en mayor nombre que los hombres encuestados, priorizar sus tareas. Los hombres se dividen entre hacerlo cuando les toca y hacerlo siempre.

Ilustración 20: Pregunta 7 clasificada por género



Fuente: Elaboración propia

En la ilustración 20 vemos que la competencia negociación está más desarrollada en el grupo de mujeres. Esta pregunta destaca en que tanto hombres como mujeres llegan a acuerdos satisfactorios para todas las personas con las que colaboran con facilidad. En el caso de las mujeres se dividen a partes iguales en las otras opciones de respuesta.

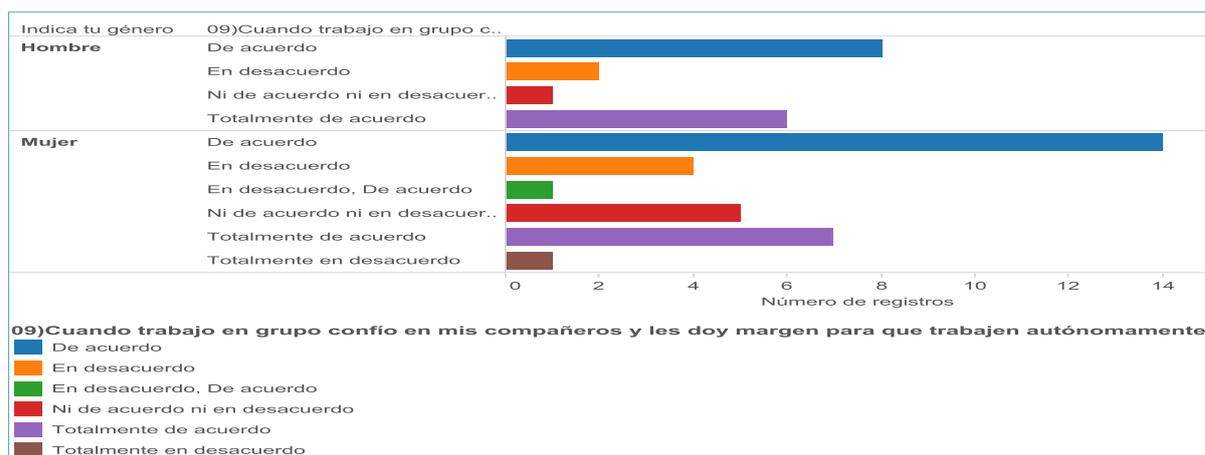
Ilustración 21: Pregunta 8 clasificada por género



Fuente: Elaboración propia

En la ilustración 21 vemos que la competencia desarrollo de las personas está más desarrollada en el grupo de mujeres. En esta encuesta vemos que las mujeres destacan de una manera notable por querer enseñar a las personas que colaboran con ellas; mientras los hombres también lo hacen pero con una proporción más pequeña.

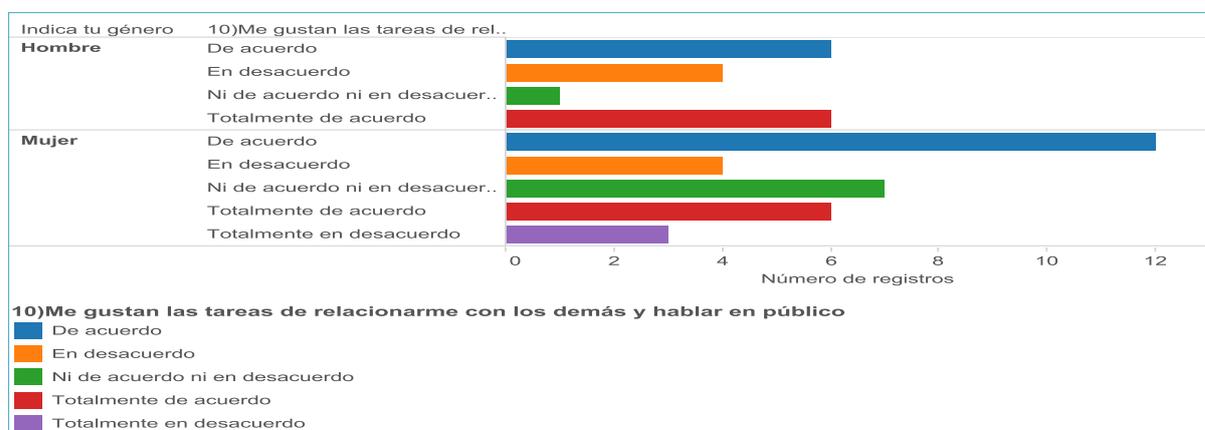
Ilustración 22: Pregunta 9 clasificada por género



Fuente: Elaboración propia

En la ilustración 22 vemos que la competencia empoderamiento está más desarrollada en el grupo de mujeres. En este gráfico vemos que las mujeres destacan notablemente en dar margen a sus compañeros; Los hombres también destacan por ello pero en menor medida.

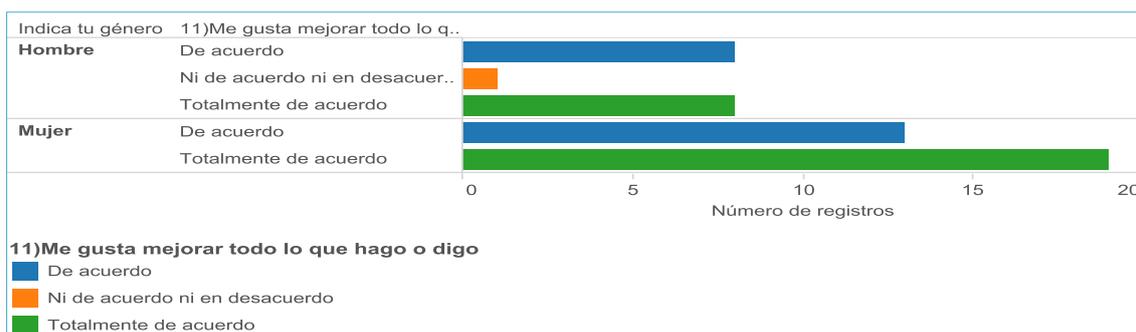
Ilustración 23: Pregunta 10 clasificada por género



Fuente: Elaboración propia

En la ilustración 23 vemos que la competencia comunicación y contactos está más desarrollada en el grupo de mujeres. En este gráfico vemos que a las mujeres les gusta, notablemente, relacionarse con los demás y hablar en grupo. A la mayoría de los hombres encuestados también les gusta.

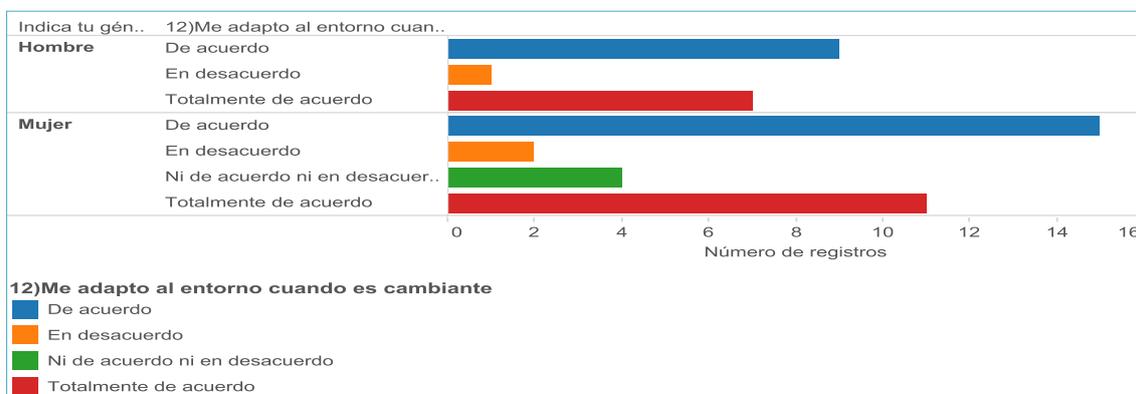
Ilustración 24: Pregunta 11 clasificada por género



Fuente: Elaboración propia

En la ilustración 24 vemos que la competencia calidad del trabajo está tan desarrollada en el grupo de mujeres como el de hombres. Lo que destaca de esta pregunta es que los encuestados no han respondido en el caso de los hombres “en desacuerdo” ni “totalmente en desacuerdo” y en el caso de las mujeres “ni de acuerdo ni en desacuerdo” ni “en desacuerdo” ni “totalmente en desacuerdo”. Esto implica que todas las mayorías de personas encuestadas a excepción de una minoría y sin hacer excepciones por género tienen un carácter exigente.

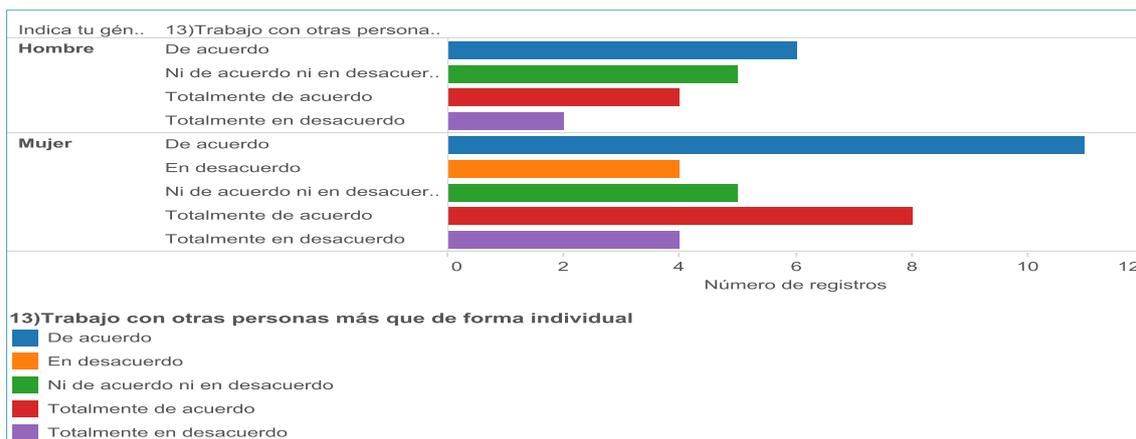
Ilustración 25: Pregunta 12 clasificada por género



Fuente: Elaboración propia

En la ilustración 25 vemos que la competencia pensamiento estratégico está tan desarrollada en el grupo de mujeres como en el de hombres. En esta pregunta vemos que tanto hombres como mujeres se adaptan al entorno cuando es cambiante y saben sacar de cada momento lo mejor para ellos mismos.

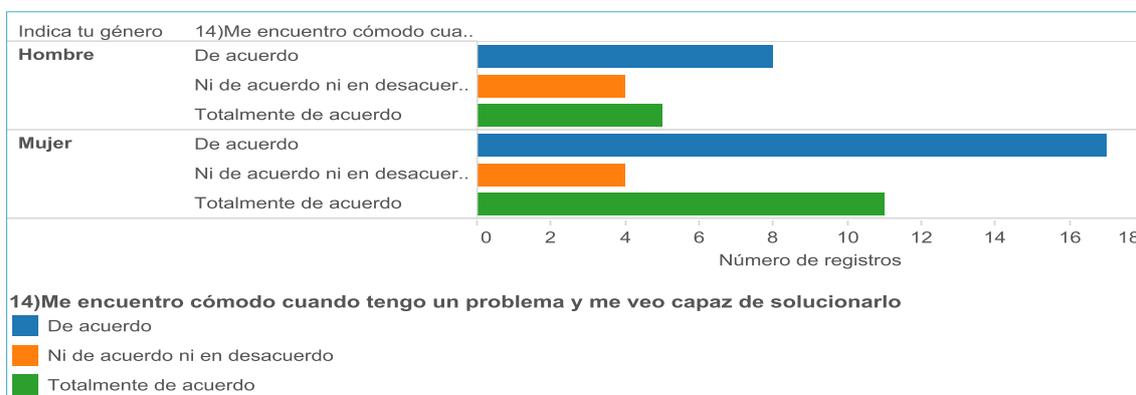
Ilustración 26: Pregunta 13 clasificada por género



Fuente: Elaboración propia

En la ilustración 26 vemos que la competencia trabajo en equipo no está muy desarrollada ni en el grupo de mujeres ni en el de hombres. En esta pregunta vemos que las respuestas de los encuestados, tanto hombres como mujeres está bastante dividido. Aún así destacan las respuestas de aquellos hombres y mujeres que trabajan más en grupo que de forma individual.

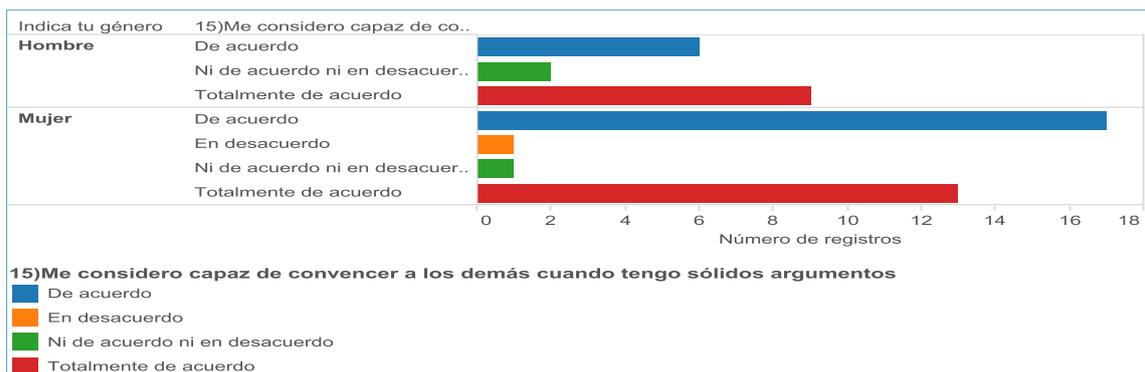
Ilustración 27: Pregunta 14 clasificada por género



Fuente: Elaboración propia

En la ilustración 27 vemos que la competencia resolución de problemas está más desarrollada en el grupo de mujeres. En esta encuesta vemos que las mujeres saben anticiparse a los problemas y solucionarlos antes de que realmente se cree la situación conflictiva. En cambio los hombres se muestran bastante divididos.

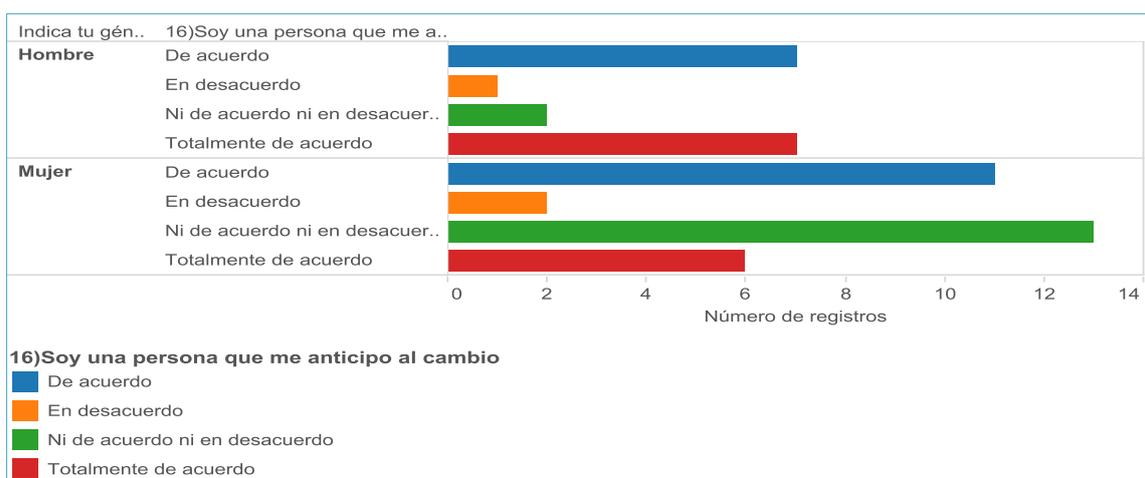
Ilustración 28: Pregunta 15 clasificada por género



Fuente: Elaboración propia

En la ilustración 28 vemos que la competencia persuasión y venta está más desarrollada en el grupo de mujeres. En esta pregunta vemos que tanto hombres como mujeres ven a sí mismos como personas persuasivas y con capacidad de convencer a los demás cuando tienen sólidos argumentos.

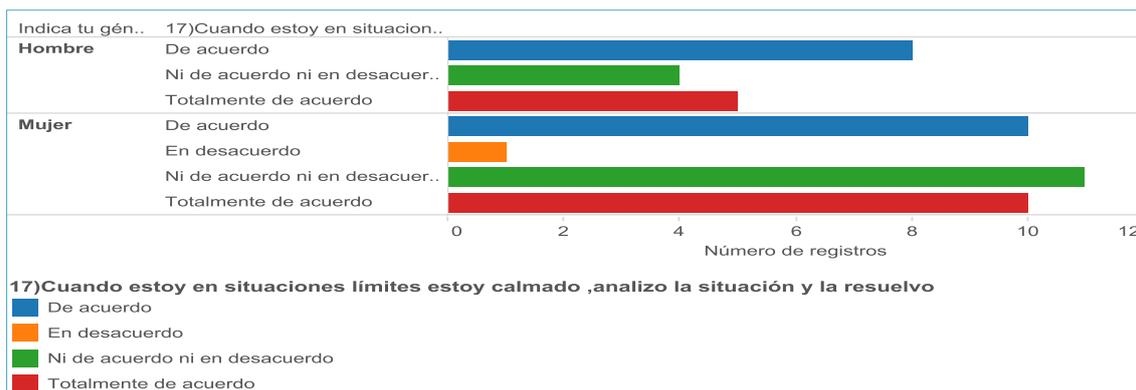
Ilustración 29: Pregunta 16 clasificada por género



Fuente: Elaboración propia

En la ilustración 29 vemos que la competencia iniciativa está tan desarrollada en el grupo de mujeres como en el de hombres. En este gráfico vemos que tanto hombres como mujeres se anticipan al cambio para estar preparados cuando este llegue y poder sacar las mejores situaciones.

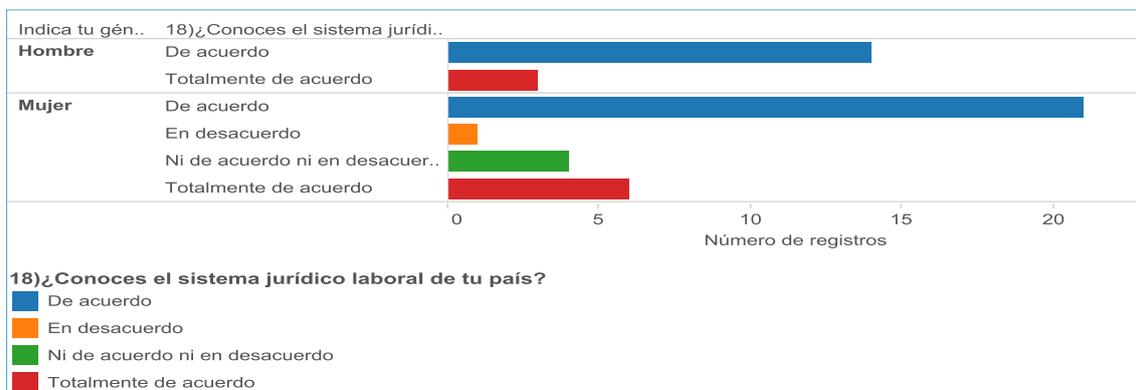
Ilustración 30: Pregunta 17 clasificada por género



Fuente: Elaboración propia

En la ilustración 30 vemos que la competencia serenidad está tan desarrollada en el grupo de mujeres como en el de hombres. En esta pregunta vemos que en el caso de la mayoría de las mujeres al encontrarse en situaciones límites puede variar su comportamiento y pueden o bien estar calmadas o todo lo contrario y también un gran número de hombres; también un gran parte de mujeres y hombres encuestados está calmado en situaciones límite.

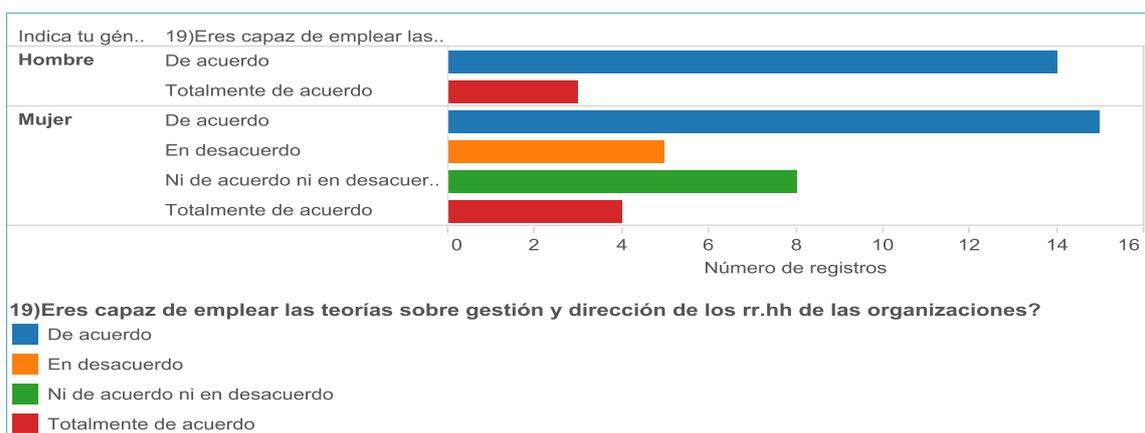
Ilustración 31: Pregunta 18 clasificada por género



Fuente: Elaboración propia

En la ilustración 31 vemos que la competencia está más desarrollada en el grupo de mujeres. En esta pregunta vemos que la gran mayoría tanto de hombres como mujeres conocen el sistema jurídico laboral español.

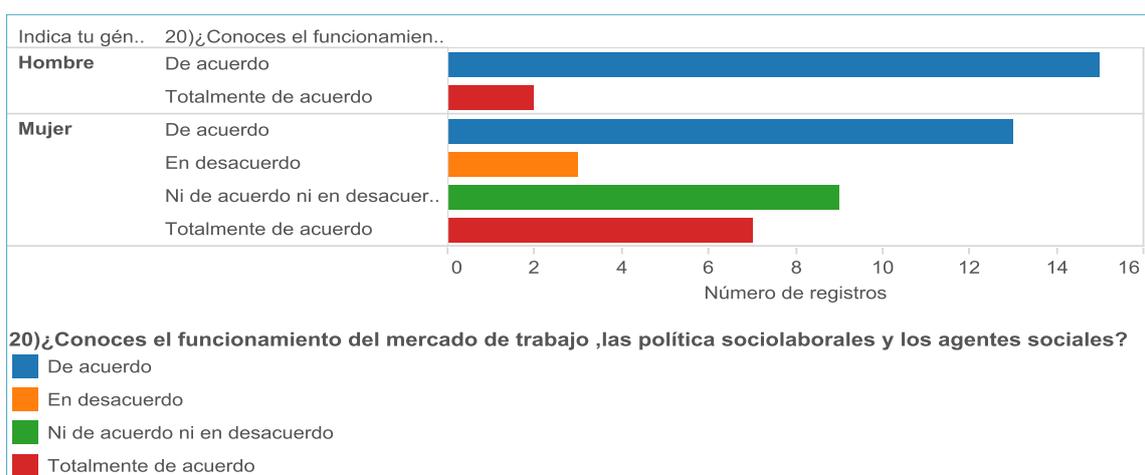
Ilustración 32: Pregunta 19 clasificada por género



Fuente: Elaboración propia

En la ilustración 32 vemos que la competencia está tan desarrollada en el grupo de mujeres como de hombres. En esta pregunta vemos que la gran mayoría tanto de hombres como mujeres son capaces de emplear las teorías de gestión y dirección de los RR.HH. de las organizaciones.

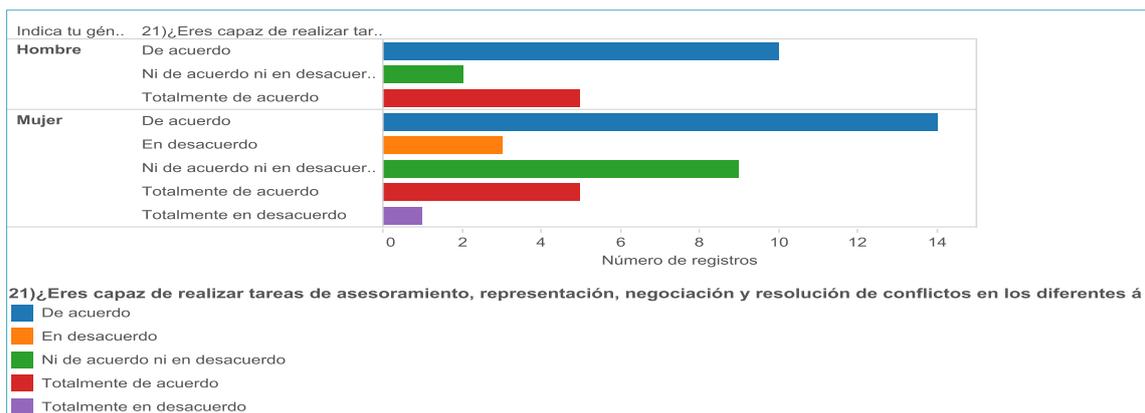
Ilustración 33: Pregunta 20 clasificada por género



Fuente: Elaboración propia

En la ilustración 33 vemos que la competencia está tan desarrollada en el grupo de mujeres como en el de hombres. En esta pregunta vemos que la gran mayoría tanto de hombres como mujeres conocen el mercado de trabajo, las políticas socio laborales y los agentes sociales.

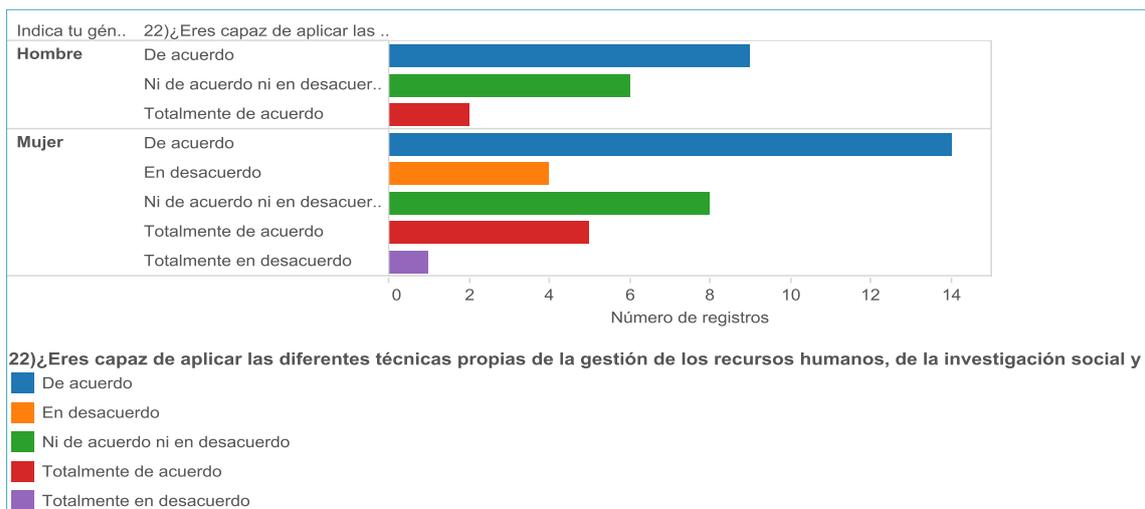
Ilustración 34: Pregunta 21 clasificada por género



Fuente: Elaboración propia

En la ilustración 34 vemos que la competencia está más desarrollada en el grupo de mujeres como en el de hombres. En esta pregunta vemos que la gran mayoría tanto de hombres como mujeres son capaces de realizar estas tareas.

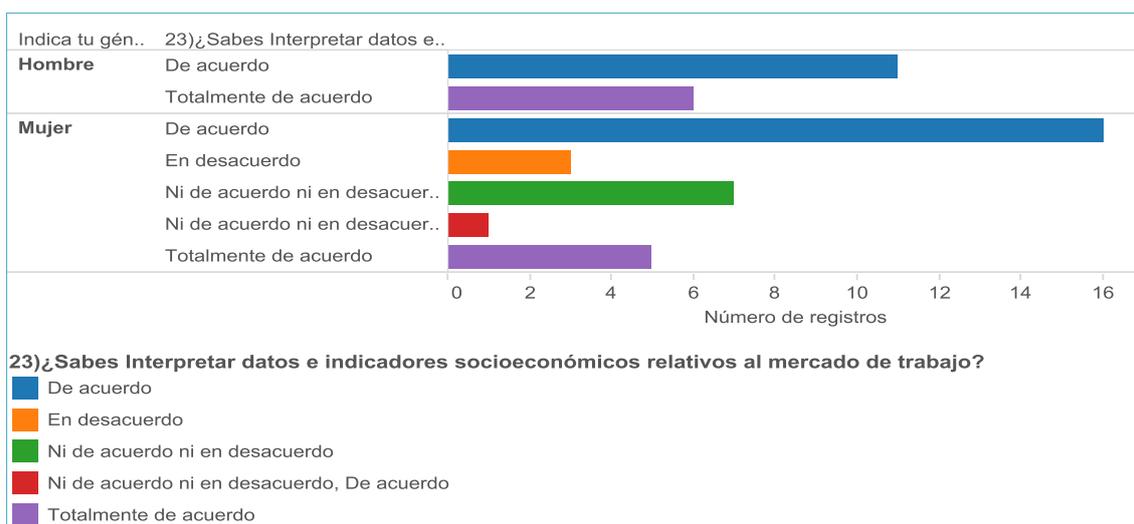
Ilustración 35: Pregunta 22 clasificada por género



Fuente: Elaboración propia

En la ilustración 35 vemos que la competencia está tan desarrollada en el grupo de mujeres como en el de hombres. En esta pregunta vemos que la gran mayoría tanto de hombres como mujeres saben aplicar las diferentes técnicas.

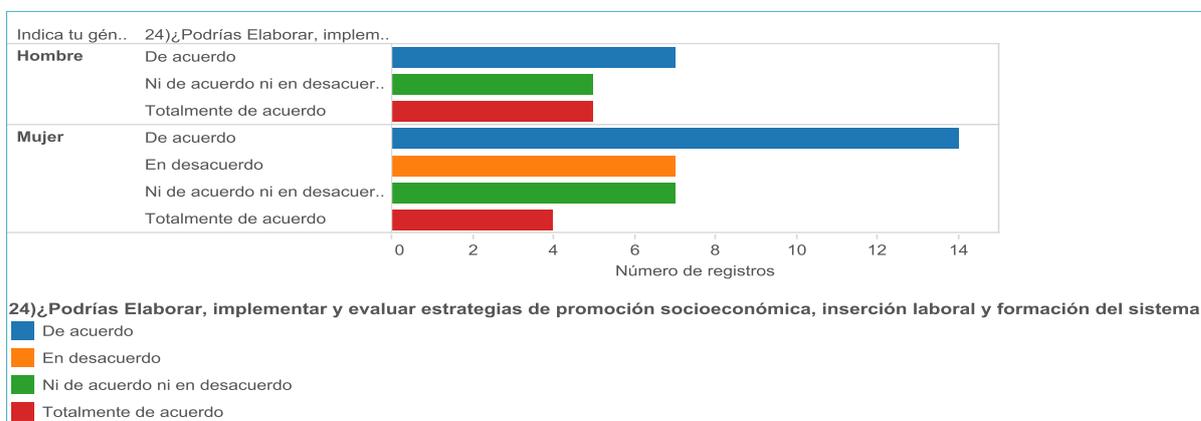
Ilustración 36: Pregunta 23 clasificada por género



Fuente: Elaboración propia

En la ilustración 36 vemos que la competencia está más desarrollada en el grupo de los hombres. En esta pregunta vemos que la gran mayoría tanto de hombres como mujeres saben interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo. Aunque también hay una gran parte de mujeres que no saben interpretarlos del todo.

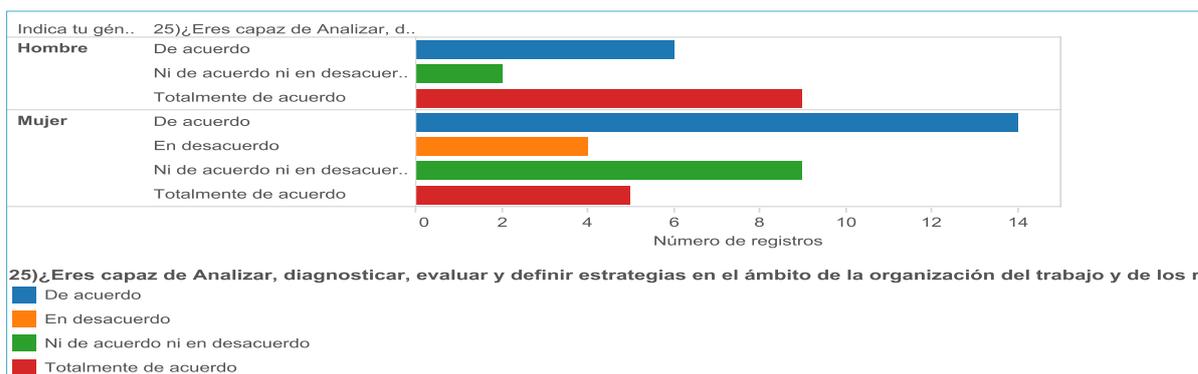
Ilustración 37: Pregunta 24 clasificada por género



Fuente: Elaboración propia

En la ilustración 37 vemos que la competencia está más desarrollada en el grupo de mujeres. En esta pregunta vemos que la gran mayoría sabe elaborar, implementar y evaluar estrategias de promoción socioeconómica, inserción laboral y formación del sistema. Ahora bien, la gran mayoría de las mujeres destacan en número por saber hacerlo.

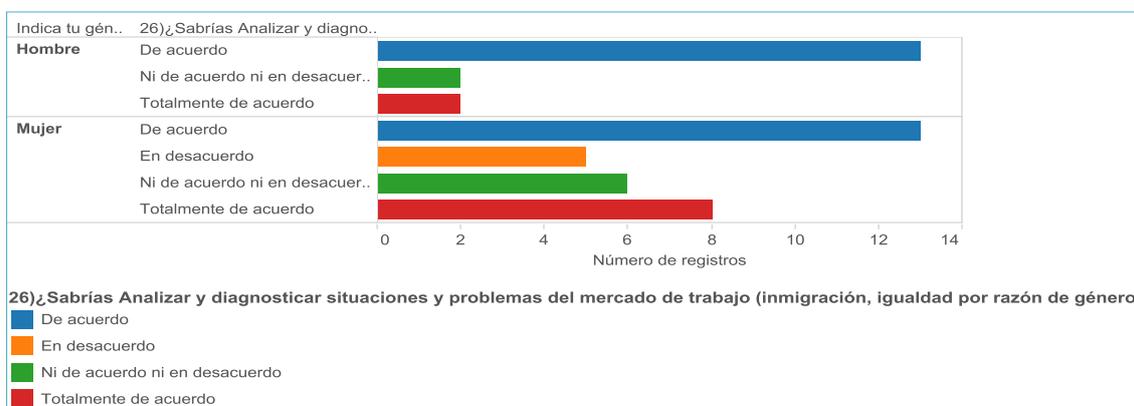
Ilustración 38: Pregunta 25 clasificada por género



Fuente: Elaboración propia

En la ilustración 38 vemos que la competencia está tan desarrollada en el grupo de mujeres como en el de hombres. En esta pregunta vemos que la gran mayoría tanto de hombres como mujeres son capaces de analizar y diagnosticar las estrategias en el ámbito de la organización del trabajo. También hay un amplio sector de mujeres que no son del todo capaces de hacerlo.

Ilustración 39: Pregunta 26 clasificada por género



Fuente: Elaboración propia

En la ilustración 39 vemos que la competencia está tan desarrollada en el grupo de mujeres como en el de hombres. En esta pregunta vemos que la gran mayoría tanto de hombres como mujeres saben analizar y diagnosticar situaciones y problemas del mercado de trabajo. Ahora bien, también hay una proporción de los mismos que no saben hacerlo.

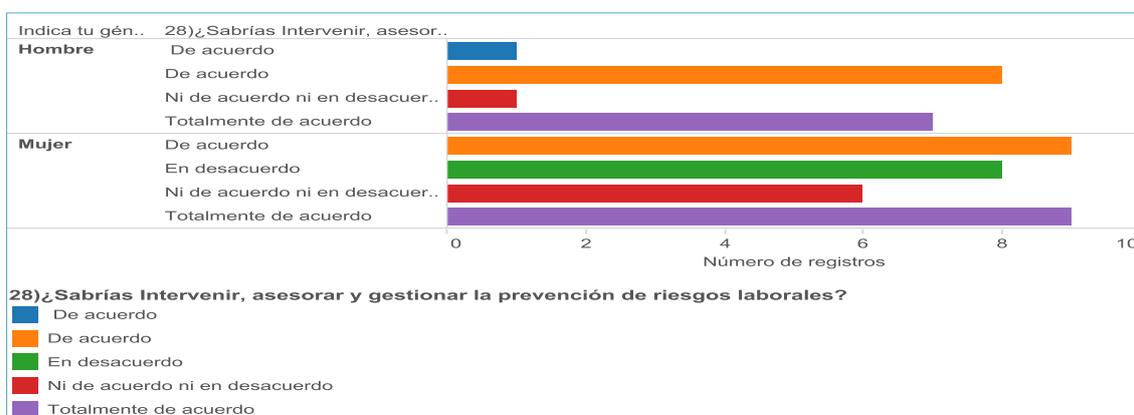
Ilustración 40: Pregunta 27 clasificada por género



Fuente: Elaboración propia

En la ilustración 40 vemos que la competencia está más desarrollada en el grupo de mujeres. En esta pregunta vemos que la gran mayoría tanto de hombres como mujeres que se ven aptos para elaborar, gestionar y evaluar las políticas de empleo. Ahora bien, hay otra proporción, también amplia (más mujeres que hombres) que no se consideran aptos

Ilustración 41: Pregunta 28 clasificada por género



Fuente: Elaboración propia

En la ilustración 41 vemos que la competencia está tan desarrollada en el grupo de mujeres como en el de hombres. En esta pregunta vemos que la gran mayoría tanto de hombres como mujeres saben intervenir, asesorar, gestionar la prevención de riesgos laborales. Ahora bien, también hay un número grupo de mujeres que no saben hacerlo.

8. Análisis de resultados

Este es el gráfico que recoge toda la intención de la encuesta. En él se han clasificado los estudiantes encuestados por género y por edad que han contestado en cada una de las preguntas o bien ‘*De acuerdo*’ o bien ‘*Totalmente de acuerdo.* ’

La encuesta ha sido respondida por 49 estudiantes: 32 mujeres y 17 hombres. De estos sólo reúnen las características 8 personas. De estas ocho personas 5 son hombres y 3 mujeres.

➤ Hombres

- ✚ 2 hombres en la franja de 22-25 años
- ✚ 1 hombre en la franja de 25-30 años
- ✚ 2 hombres en la franja de más de 30 años

➤ Mujeres

- ✚ 1 mujer en la franja de 22-25 años
- ✚ 1 mujer en la franja de 25-30 años
- ✚ 1 mujer en la franja de más de 30 años

Ilustración 42: Estudiantes con perfil emprendedor

Género	Edad	Número de personas	Porcentaje
Masculino	22-25	2	4,08%
	25-30	1	2,04%
	30	2	4,08%
Femenino	22-25	1	2,04%
	25-30	1	2,04%
	30	1	2,04%

Fuente: Elaboración propia

8.1. Promedio competencias emprendedoras

Gracias a la escala de Likert hemos calificado las respuestas desde una puntuación de 1 a una puntuación de 5; siendo 5 la mayor puntuación que equivale a “totalmente de acuerdo” y 1 la menor que equivale a “totalmente en desacuerdo”. A partir de una puntuación de 2,5 entendemos la competencia como aceptable. Después hemos hecho el promedio y las tablas que les presentamos son el resultado.

La competencia 17 en particular engloba el promedio de todas las competencias del grado que en el siguiente apartado analizaremos.

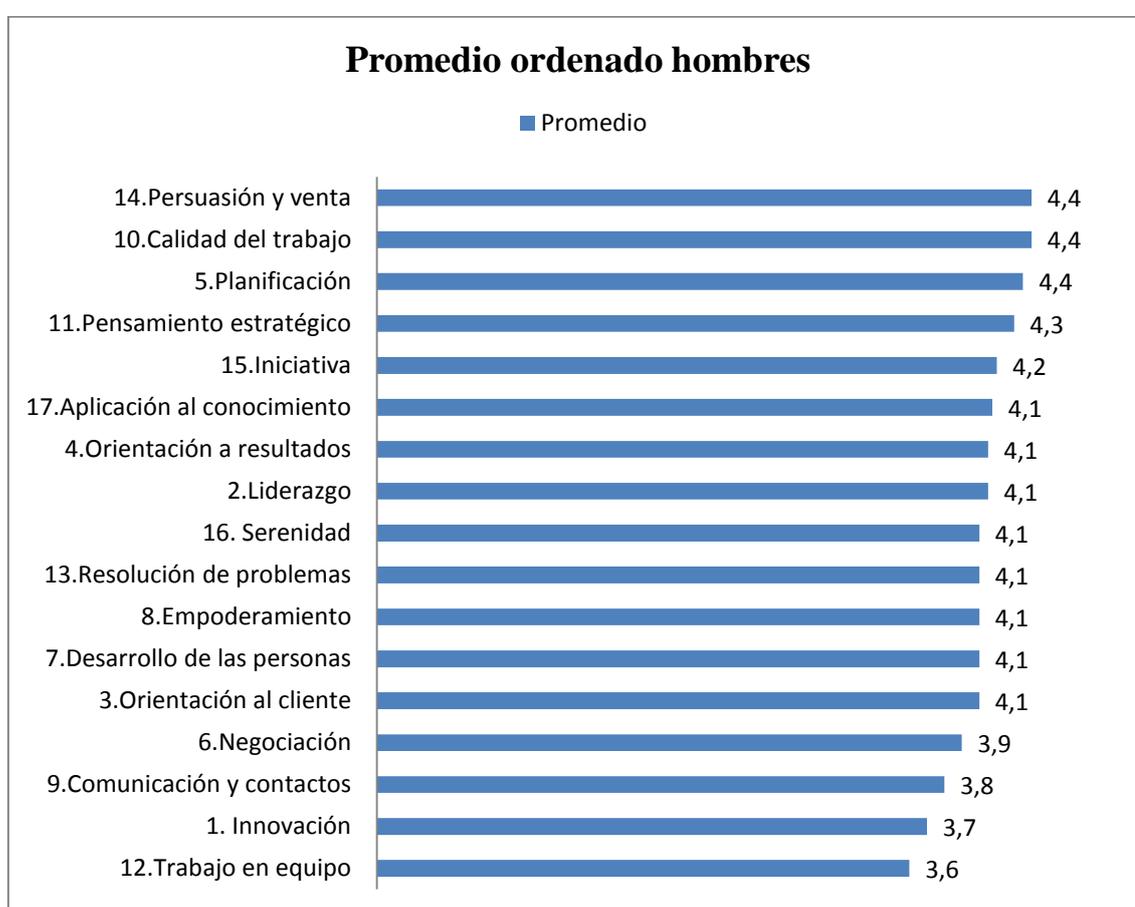
Ilustración 43: Promedio ordenado de hombres y mujeres



Esta tabla es de hombres y mujeres. La hemos ordenado de mayor puntuación a menor. Las competencias que han sido más desarrolladas tanto por hombres como mujeres son la calidad del trabajo seguido de persuasión y venta.

Las competencias con menos puntuación son trabajo en equipo e innovación. Que una competencia como es “calidad el trabajo” obtenga una puntuación de 4,5 sobre 5 implica que los estudiantes del grado en RRLlyE son detallistas y les gusta el trabajo bien hecho. Por tanto y como ninguna competencia ha obtenido la puntuación por debajo del 2,5 entendemos que de manera global los estudiantes encuestados tienen un perfil emprendedor. Ahora procederemos a estudiar si de manera individual también lo tienen.

Ilustración 44: Promedio ordenado hombres



Fuentes de los dos gráficos: elaboración propia.

En esta tabla mostramos la puntuación obtenida por los hombres en la encuesta ordenado de mayor a menor. Como podemos apreciar las competencias que mejor desarrollan los hombres son persuasión y venta, calidad del trabajo y planificación.

En innovación y trabajo en equipo encontramos las competencias donde los hombres obtienen la puntuación más baja. Aún así es un porcentaje más que bueno pues a partir de una puntuación de 2,5 se entiende la competencia como aceptable.

La competencia número 17. Aplicación a conocimiento tiene una puntuación más elevada que la obtenida por las mujeres del grado cosa que significa que los conocimientos están mejor aprehendidos.

Ilustración 45: Promedio ordenado mujeres



En el gráfico de las mujeres vemos que la puntuación más alta la obtienen en la competencia calidad del trabajo y la puntuación es mucho más elevada que la obtenida por los hombres en cualquier otra competencia.

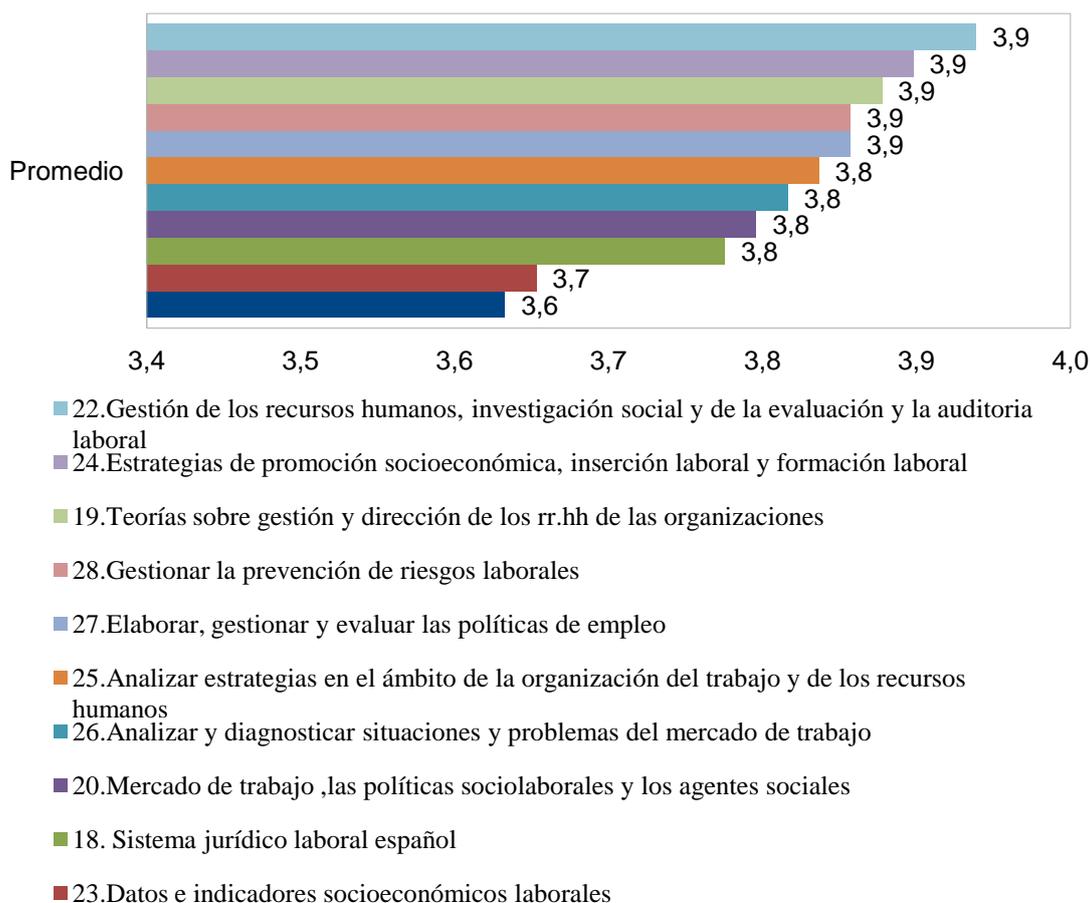
Las puntuaciones más bajas las obtienen en comunicación y contactos e innovación. Aún así en numerosas competencias el promedio obtenido por las mujeres dista en muy poco

de lo obtenido por los hombres en la misma competencia. Eso sí, las mujeres obtienen una puntuación menor a lo que en aplicación de conocimientos se refiere.

8.2. Promedio competencias específicas del grado en RRLlyE

En este apartado analizaremos las competencias específicas del grado de RRLlyE de manera global y después desglosada por hombres y mujeres para ver las diferencias que se observan al clasificarlo por género. Tenemos 11 competencias del grado y hemos realizado la clasificación por preguntas en el apartado anterior número 7. Estas competencias son importantes porque para emprender no solamente se tienen que tener las competencias emprendedoras si no los conocimientos para sobre aquello de lo que quieres emprender.

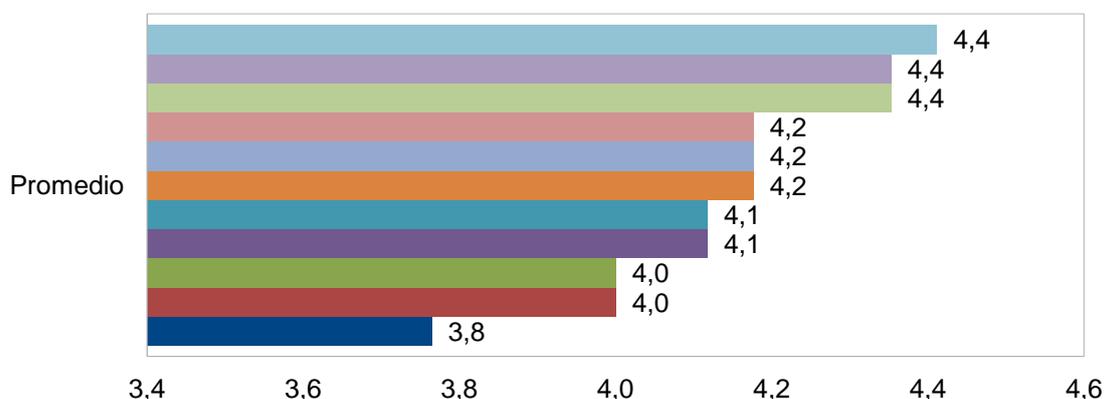
Ilustración 46: Promedio ordenado total



Si ordenamos las 11 competencias del grado de Relaciones Laborales Y Empleo por el promedio obtenido por las respuestas tanto de hombres como de mujeres vemos que en la mayoría de competencias la cualificación es la misma.

La cualificación obtenida que más se repite en las competencias es 3.9 que entendida sobre 5 es una puntuación que roza el sobresaliente. Esto implica que al hacer el promedio entre hombres y mujeres obtenemos que la competencia menos desarrollada es la número 21:” asesoramiento, representación, negociación y resolución de conflictos.

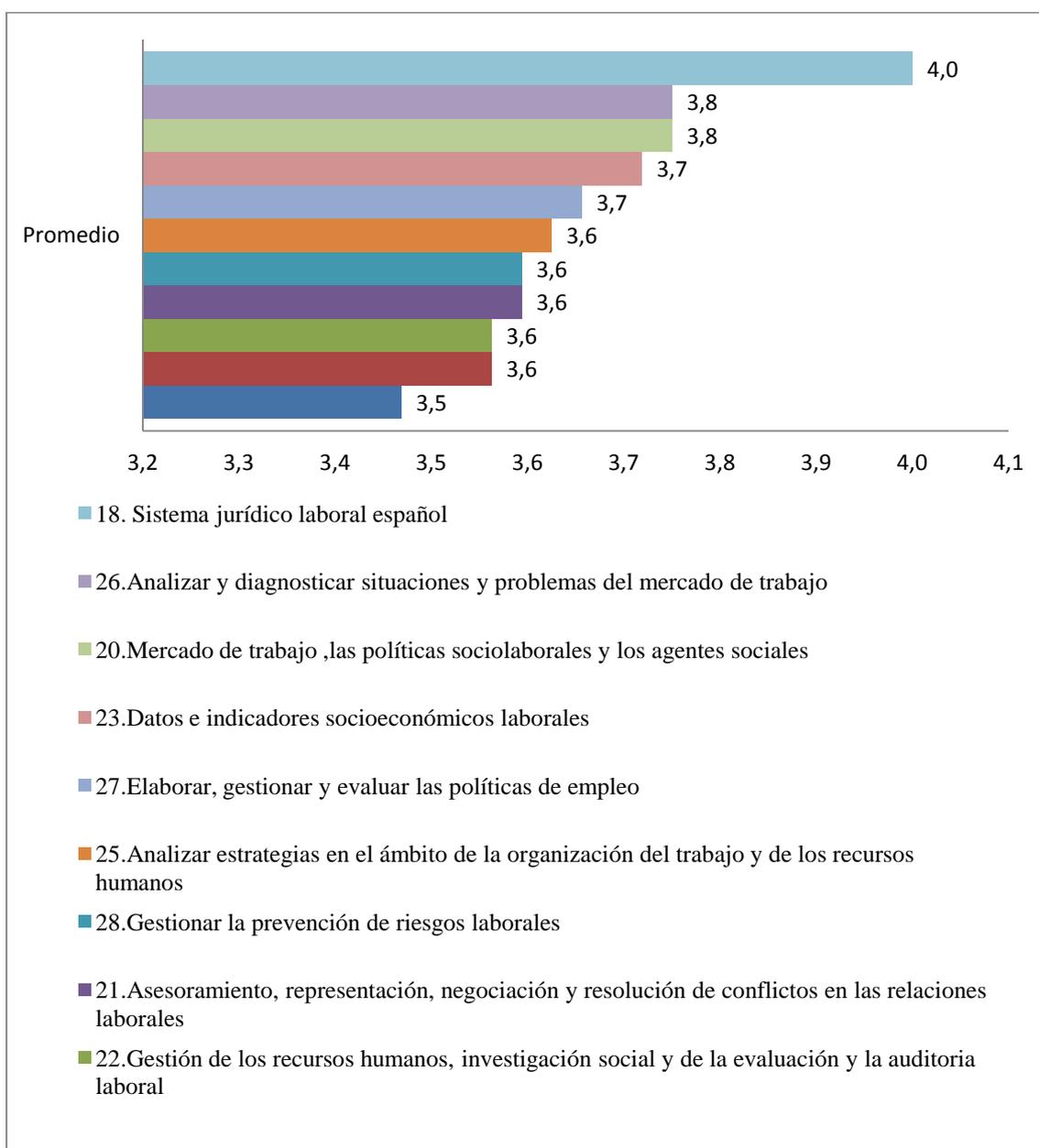
Ilustración 47: Promedio ordenado hombres



- 25. Analizar estrategias en el ámbito de la organización del trabajo y de los recursos humanos
- 28. Gestionar la prevención de riesgos laborales
- 23. Datos e indicadores socioeconómicos laborales
- 21. Asesoramiento, representación, negociación y resolución de conflictos en las relaciones laborales
- 19. Teorías sobre gestión y dirección de los rr.hh de las organizaciones
- 18. Sistema jurídico laboral español
- 27. Elaborar, gestionar y evaluar las políticas de empleo
- 20. Mercado de trabajo ,las políticas sociolaborales y los agentes sociales
- 26. Analizar y diagnosticar situaciones y problemas del mercado de trabajo
- 24. Estrategias de promoción socioeconómica, inserción laboral y formación laboral

Los hombres del grado vemos que obtienen la mayor puntuación en las competencias 25,23 y 21. Eso implica que son capaces de asesorar, representar, negociar y resolver de conflictos en las relaciones laborales; que son capaces de estudiar y comprender indicadores socioeconómicos. No hay ninguna competencia que tenga una puntuación por debajo de 2,5 cosa que demuestra que los hombres del grado tienen bien asumidas todas las competencias intrínsecas del mismo.

Ilustración 48: Promedio ordenado mujeres



En el gráfico vemos que las competencias mejor aprehendidas en las mujeres son el sistema jurídico laboral español, seguido del análisis y el diagnóstico de situaciones y problemas del mercado del trabajo y las políticas socio laborales y agentes sociales. Por otro lado, la competencia peor valorada en el género femenino es la teoría sobre la gestión y dirección de los RR.HH de las organizaciones.

A diferencia de los hombres, las mujeres obtienen menor puntuación en todas las competencias y su mayor puntuación queda lejos de la mayor puntuación de los hombres.

Por tanto , tanto en hombres como mujeres vemos que las competencias específicas del grado están desarrolladas y eso significa que tienen un perfil emprendedor y que cuentan con todas las competencias necesarias para el día que lo decidan, serlo.

9. Conclusiones

La intención de este trabajo de final de grado plasmada en la introducción era analizar el perfil emprendedor de las mujeres del Grado en RRLlyE. Después del estudio a nivel mundial, nacional y autonómico hemos generado un modelo de análisis que hemos plasmado en un modelo de encuesta a los estudiantes que acaban este año el grado en RRLlyE. De las encuestas realizadas podemos afirmar que un porcentaje pequeño de los estudiantes que este año acaban el grado emprenderán y éstos son mayor en número hombres y menos mujeres.

Aunque la profesión derivada del grado de RRLlyE es graduado social también hay múltiples profesiones más y ésta se puede realizar por cuenta ajena o por cuenta propia. Si entendemos como la totalidad de los estudiantes a emprender los 49 encuestados vemos que en el caso de los hombres sólo emprenderían el 10,2% (5 alumnos) y en el caso de las mujeres lo haría un 6,12% (3 alumnas). Por tanto se confirma el perfil emprendedor en el grado de RRLlyE pero en proporciones muy pequeñas.

Todos los estudios consultados para la realización de este trabajo demostraban que las mujeres emprenden, pero lo hacen en menor grado que los hombres. Este estudio lo vuelve a ratificar: y es que las mujeres ya sea por miedo, por inseguridad o por las razones que cada una tenga no emprenden. La crisis económica también influye pues nos encontramos con estudiantes que tienen que trabajar para pagarse los estudios y por ello no se plantean en emprender por el coste económico que ello conlleva.

Este Trabajo de Final de Grado demuestra que es necesario desarrollar el perfil emprendedor en el estudiante y que hay que apoyar más a las mujeres para que decidan emprender más ya mediante con conciliación familiar y laboral o subvenciones

10. Bibliografía

- Akb, P., Sm, Z., Akb, A., Inicio, P., & Pymes, A. (2012). Marketing para Pymes.
- Alicia, D., Martínez, C., M^a, D., & Camelo, C. (2012). Actividad Emprendedora de las mujeres en España.
- Almoguera, J. A. (2003). *Cómo hacer un plan de negocio : pasos a seguir, cómo enfocarlo, cómo venderlo*. [Madrid]: Esine. Retrieved from http://cataleg.urv.cat/record=b1219460~S13*cat
- Almoguera, J. A. (2003). *Cómo hacer un plan de negocio : pasos a seguir, cómo enfocarlo, cómo venderlo*. [Madrid?]: Esine. Retrieved from http://cataleg.urv.cat/record=b1219460~S13*cat
- Almoguera, J. A. (2005). *Guía del autónomo ... : trámites, fiscalidad, consultas...todo lo necesario para trabajar por tu cuenta*. [S.l.]: Esine- Centro de Estudios Técnicos Empresariales ; Retrieved from http://cataleg.urv.cat/record=b1286709~S13*cat
- Almoguera, J. A. (2005). *Guía del autónomo... : trámites, fiscalidad, consultas...todo lo necesario para trabajar por tu cuenta*. [S.l.] : Esine- Centro de Estudios Técnicos Empresariales ; Retrieved from http://cataleg.urv.cat/record=b1286709~S13*cat
- Alonso Nuez, M. J., &GalveGórriz, C. (2008). *El emprendedor y la empresa: una revisión teórica de los determinantes a su constitución. Acciones e investigaciones sociales* (Vol. 26). <http://doi.org/10.1157/13051933>
- Aragón, A. (2009). *Historias de jóvenes emprendedores*. Murcia: Universidad de Murcia. Retrieved from http://cataleg.urv.cat/record=b1294618~S13*cat
- Aragón, A. (2009). *Historias de jóvenes emprendedores*. Murcia: Universidad de Murcia. Retrieved from http://cataleg.urv.cat/record=b1294618~S13*cat
- Bhidé, A. (2000). *Creando empresa : la iniciativa emprendedora*. Bilbao : Deusto. Retrieved from http://cataleg.urv.cat/record=b1208797~S13*cat
- Bhidé, A. (2000). *Creando empresa : la iniciativa emprendedora*. Bilbao : Deusto. Retrieved from http://cataleg.urv.cat/record=b1208797~S13*cat
- Brunet, I., & Alarcón, A. (2004). Teorías sobre la figura del emprendedor. *Papers* 73, 81–103.
- Cantillon, R., Posteriormente, I., Say, J., Schumpeter, J. A., Rodr, A., Drucker, P. Say, J. (n.d.). Emprendedor, 1–5.

- Castro Abancéns, I., & Rufino Rus, J. I. (2010). *Creación de empresas para emprendedores*. Madrid : Pirámide. Retrieved from http://cataleg.urv.cat/record=b1412777~S13*cat
- Castro Abancéns, I., & Rufino Rus, J. I. (2010). *Creación de empresas para emprendedores*. Madrid : Pirámide. Retrieved from http://cataleg.urv.cat/record=b1412777~S13*cat
- Congregado, E. (2008). *El Capital humano y los emprendedores en España*. [Valencia] : Fundación Bancaja. Retrieved from http://cataleg.urv.cat/record=b1285628~S13*cat
- Congregado, E. (2008). *El Capital humano y los emprendedores en España*. [Valencia] : Fundación Bancaja. Retrieved from http://cataleg.urv.cat/record=b1285628~S13*cat
- De, R., & Juventud, D. E. (n.d.). No Title.
- Díaz, J. C., Hernández Mogollón, R., & Raposo, M. L. B. (2007). Estudiantes universitarios y creación de empresas. Un análisis comparativo entre España y Portugal. In *Conocimiento, innovación y emprendedores : camino al futuro* (p. 97). Universidad de La Rioja. Retrieved from <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2234363&info=resumen&idioma=SPA>
- El emprendedor 1. (1997), 71–97.
- Empresa, C. T. U. (2015). Mapa del emprendimiento en España, 1–6.
- Escala Likert - Wikipedia, la enciclopedia libre. Retrieved April 10, 2015, from http://es.wikipedia.org/wiki/Escala_Likert
- Esto, S. D. E. (n.d.). El espíritu emprendedor, 4–15.
- Estudios, C. de comercio fundación incyde. S. de. (n.d.). Mujeres en la Economía Española.
- Fernández, P. M. R. (2011). Un Análisis De Diferencias.
- formulario_evalua_perfil_como_emprendedor.pdf. (n.d.).
- Fuentes García, F. J. & Cañizares, S. M. S. (2010). Análisis del perfil emprendedor : una perspectiva de género. *Estudios de Economía Aplicada*, 5731, 1–28.

- García Díaz, C. M. J. J. J. (n.d.). ¿Cómo incide el género en la intención de crear una empresa?, 1–15.
- García Tabuenca, A., Jorge Moreno, J. de, & Pablo Martí, F. (2004). *Emprendedores y espíritu empresarial en España en los albores del siglo XXI: informe sobre la actividad emprendedora. Empresas y empresarios en España: causas, actitudes, amenazas y oportunidades*. Madrid [etc.] : Marcial Pons. Retrieved from http://cataleg.urv.cat/record=b1211040~S13*cat
- García Tabuenca, A., Jorge Moreno, J. de, & Pablo Martí, F. (2004). *Emprendedores y espíritu empresarial en España en los albores del siglo XXI: informe sobre la actividad emprendedora. Empresas y empresarios en España: causas, actitudes, amenazas y oportunidades*. Madrid [etc.]: Marcial Pons. Retrieved from http://cataleg.urv.cat/record=b1211040~S13*cat
- General, L., Social, S., Decreto, R., Decreto, R., & Decreto, R. (2014). La capitalización se refiere al pago de una sola vez de la prestación contributiva por desempleo que puede solicitar la persona que esté cobrando esta prestación y quieran ser trabajadores autónomos o socios trabajadores en cooperativas o en sociedades la.
- Hernández-Mogollón, R. (2014). Global Entrepreneurship Monitor. Informe España 2013. *Vasa*, 150. Retrieved from <http://www.gem-spain.com/?q=presentacion-informe-2013>
- Hisrich, R. D., Peters, M. P., & Shepherd, D. A. (2005). *Entrepreneurship : emprendedores*. Madrid [etc.] : McGraw-Hill. Retrieved from http://cataleg.urv.cat/record=b1248678~S13*cat
- Hisrich, R. D., Peters, M. P., & Shepherd, D. A. (2005). *Entrepreneurship : emprendedores*. Madrid [etc.]: McGraw-Hill. Retrieved from http://cataleg.urv.cat/record=b1248678~S13*cat
- infografia_mapa_emprendimiento_2014.pdf. (n.d.).
- Irzpjmt, S., Aly, N., Inicio, P., & Pymes, A. (2012). *Emprende Pyme Marketing para Pymes Finanzas Recursos Humanos Calculadoras*, 2–7.
- Mcgraw-hill, E. (1997). *Empresa exitosa, empresario competente*.
- Medina, A. (2012). *Hoja de ruta para emprendedores : [crear una empresa en tiempos difíciles]*. Madrid : Pirámide. Retrieved from http://cataleg.urv.cat/record=b1439498~S13*cat

- Medina, A. (2012). *Hoja de ruta para emprendedores : [crear una empresa en tiempos difíciles]*. Madrid : Pirámide. Retrieved from http://cataleg.urv.cat/record=b1439498~S13*cat
- Merli, G., & Casals, A. (1997). *El Directiu emprendedor : gestió per prioritats, breakthrough, BPR : els nous mètodes per portar a terme la millora de l'empresa*. Barcelona : Columna. Retrieved from http://cataleg.urv.cat/record=b1138095~S13*cat
- Merli, G., & Casals, A. (1997). *El Directiu emprendedor : gestió per prioritats, breakthrough, BPR : els nous mètodes per portar a terme la millora de l'empresa*. Barcelona : Columna. Retrieved from http://cataleg.urv.cat/record=b1138095~S13*cat
- Molero Alonso, F., & Morales, J. F. (2011). *Liderazgo : hecho y ficción : visiones actuales*. Madrid : Alianza. Retrieved from http://cataleg.urv.cat/record=b1444962~S13*cat
- Molero Alonso, F., & Morales, J. F. (2011). *Liderazgo : hecho y ficción : visiones actuales*. Madrid : Alianza. Retrieved from http://cataleg.urv.cat/record=b1444962~S13*cat
- Moscoso del Prado y Hernández, J., & Ontiveros Baeza, E. (2008). *Emprendedores y función empresarial en España*. Madrid: Instituto de Estudios Económicos. Retrieved from http://cataleg.urv.cat/record=b1280350~S13*cat
- Moscoso del Prado y Hernández, J., & Ontiveros Baeza, E. (2008). *Emprendedores y función empresarial en España*. Madrid: Instituto de Estudios Económicos. Retrieved from http://cataleg.urv.cat/record=b1280350~S13*cat
- Olmos, Roberto Espíritu; González Sánchez, Renato Francisco; Alcaraz Vera, E. (2012). Desarrollo de competencias emprendedoras : Un análisis explicativo con estudiantes universitarios. *Cuadernos de Estudios Empresariales*, 22, 29–53.
- Oportunidad, S. (2015). Ley de Segunda Oportunidad, 1–7.
- Pimec, I. (2014). L'emprenedoria a Catalunya.
- Residual, B. (1972). Eco. y Organización de Empresas. 2º Bachillerato.
- Rodríguez Arana, M. Á., & Fernández Orrico, F. J. (2013). *Ley de emprendedores : aspectos fiscales, laborales, mercantiles y administrativos*. Valladolid : Lex Nova. Retrieved from http://cataleg.urv.cat/record=b1467504~S13*cat

- Rodríguez Arana, M. Á., & Fernández Orrico, F. J. (2013). *Ley de emprendedores : aspectos fiscales, laborales, mercantiles y administrativos*. Valladolid : Lex Nova. Retrieved from http://cataleg.urv.cat/record=b1467504~S13*cat
- Smith, A., Ricardo, D., Weber, M., & Suárez, O. M. (2004). Schumpeter, innovación y determinismo tecnológico (pp. 209–213).
- Teor, D. D. La, Negra, C., Empresario, E., Schumpeter, J. A., & Schumpeter, P. (n.d.). Teoría del empresario innovador de Schumpeter.
- Trías de Bes, F. (2007). *El Llibre negre de l'emprenedor : no diguis que mai no t'ho han advertit*. Barcelona : Urano. Retrieved from http://cataleg.urv.cat/record=b1281654~S13*cat
- Trías de Bes, F. (2007). *El Llibre negre de l'emprenedor : no diguis que mai no t'ho han advertit*. Barcelona : Urano. Retrieved from http://cataleg.urv.cat/record=b1281654~S13*cat
- Urbano, C. (2015). Cómo citar recursos electrónicos, 1–15.
- Vaillant, Y., Guallarte, C., & Lafuente. E. (2012). *Informe executiu Catalunya 2012 Global Entrepreneurship Monitor*.
- Valcarce, J., & Martín Sequera, Á. (2006). *Aprender a emprender : 1000 claves de éxito para emprendedores, empresarios y directivos*. Madrid : Nowtilus. Retrieved from http://cataleg.urv.cat/record=b1229823~S13*cat
- Valcarce, J., & Martín Sequera, Á. (2006). *Aprender a emprender : 1000 claves de éxito para emprendedores, empresarios y directivos*. Madrid : Nowtilus. Retrieved from http://cataleg.urv.cat/record=b1229823~S13*cat
- Veciana, J. M. (2005). La creación de empresas - Un enfoque gerencial, 1–312. Retrieved from <http://blanespromocio.cat/web/upload/public/documents/Biblioteca emprendedor/Biblioteca emprendedor/La creació d'empreses.pdf>
- Verkhovskaya, O., & Dorokhina, M. (2011). Global Entrepreneurship Monitor, *Graduate S*.

Anexo 1

1. Encuesta perfil emprendedor Graduadas en RRLlyE

Me llamo Cecilia García y estoy realizando un estudio sobre las salidas profesionales de los graduados en RRLlyE. En la encuesta tienes 28 preguntas y 5 opciones de respuesta. De todas las respuestas se debe escoger aquella respuesta que mejor se adecue ti.

Indica qué edad tienes

- 22-25
- 25-30
- + De 30

Indica tu género

- Mujer
- Hombre

Competencias emprendedoras

01) Al terminar la carrera voy a montar una empresa

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

02) Soy una persona a la que le gustan los cambios

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

03) Cuando estoy en grupo soy quien tomo las decisiones y son tomadas de buena gana

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

04) Me gusta ayudar a los demás

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

05) Cuando tengo que tomar una decisión en grupo no la postergo

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

06) Me organizo y sé priorizar mis tareas

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

07) Me cuesta poco llegar a acuerdos satisfactorios para todos con las personas con las que colaboro

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

08) Cuando estoy en grupo me gusta enseñar a las personas que colaboran conmigo

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

09) Cuando trabajo en grupo confío en mis compañeros y les doy margen para que trabajen autónomamente

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

10) Me gustan las tareas de relacionarme con los demás y hablar en público

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

11) Me gusta mejorar todo lo que hago o digo

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

12) Me adapto al entorno cuando es cambiante

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

13) Trabajo con otras personas más que de forma individual

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

14) Me encuentro cómodo cuando tengo un problema y me veo capaz de solucionarlo

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

15) Me considero capaz de convencer a los demás cuando tengo sólidos argumentos.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

16) Soy una persona que me anticipo al cambio

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

17) Cuando estoy en situaciones límites estoy calmado ,analizo la situación y la resuelvo

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

Competencias del grado

18) ¿Conoces el sistema jurídico laboral de tu país?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

19) ¿Eres capaz de emplear las teorías sobre gestión y dirección de los rrhh de las organizaciones?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

20) ¿Conoces el funcionamiento del mercado de trabajo, las política socio laborales y los agentes sociales?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

21) ¿Eres capaz de realizar tareas de asesoramiento, representación, negociación y resolución de conflictos en los diferentes ámbitos de las relaciones laborales?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

22) ¿Eres capaz de aplicar las diferentes técnicas propias de la gestión de los recursos humanos, de la investigación social y de la evaluación y la auditoría laboral?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

23) ¿Sabes Interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

24) ¿Podrías Elaborar, implementar y evaluar estrategias de promoción socioeconómica, inserción laboral y formación del sistema de empleo?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

25) ¿Eres capaz de Analizar, diagnosticar, evaluar y definir estrategias en el ámbito de la organización del trabajo y de los recursos humanos

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

26) ¿Sabrías Analizar y diagnosticar situaciones y problemas del mercado de trabajo (inmigración, igualdad por razón de género, desarrollo local,...)?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

27) ¿Te ves apto para Elaborar, gestionar y evaluar las políticas de empleo?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

28) ¿Sabrías Intervenir, asesorar y gestionar la prevención de riesgos laborales?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo