



**ENTREPRENEURSHIP**  
AS SELF-EMPLOYMENT TOOL  
SKILLS AND QUALIFICATIONS WITHIN ECVET

# Puentes entre EFP y los sistemas de enseñanza superior centrados en la iniciativa empresarial

Junio 2020



Cofinanciado por el  
programa Erasmus+  
de la Unión Europea

## CONTENIDO

<b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>2</b>
<b>2. INVESTIGACIÓN COMPARATIVA.....</b>	<b>4</b>
<b>3. RECOMENDACIONES PARA LA VALIDACIÓN .....</b>	<b>6</b>
<b>4. RESUMEN FINAL .....</b>	<b>19</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

El informe "Guías de Recomendación - puentes entre la EFP y los sistemas de enseñanza superior centrados en la iniciativa empresarial", es el resultado final del producto intelectual (IO2) del proyecto "La iniciativa empresarial como herramienta de autoempleo". Competencias y cualificaciones en el marco de la educación y formación profesional".

El presente informe ha sido creado a través de un análisis de la situación en los países asociados, en lo que respecta a la posibilidad de desarrollar y confirmar las competencias empresariales en cada país, en el contexto del Marco Nacional de Calificaciones (MNC). El informe es una continuación del análisis desarrollado en IO1 "La iniciativa empresarial en el espacio europeo de competencias y cualificaciones" y es una continuación de la aplicación de los objetivos y tareas establecidos en el proyecto.

Los socios se centraron en la búsqueda de soluciones para tender puentes entre los sistemas educativos individuales, los programas de formación en competencias empresariales en las escuelas secundarias y colegios de sus países, y las posibilidades de confirmar y certificar las calificaciones. También se llevó a cabo un análisis de las oportunidades de educación no formal e informal, relacionadas con el desarrollo de competencias empresariales y la adquisición de calificaciones fuera de los sistemas formales. Una parte importante del informe son las entrevistas con los directivos y su análisis sobre la adquisición de competencias empresariales y la necesidad de confirmación. El análisis se utilizó para formular recomendaciones relativas a la validación de las competencias empresariales.

El informe también sirve como base de datos de información útil para diversos países y entidades interesados en desarrollar y confirmar las competencias empresariales. Además, puede ser un punto de partida para desarrollar nuevos programas de formación profesional en materia de iniciativa empresarial o para mejorar los existentes y alentar al entorno profesional a abordar el tema de la descripción e incorporación de las calificaciones de la iniciativa empresarial. El análisis y los estudios comparativos realizados entre los países asociados a los efectos de este proyecto han demostrado que, a pesar de la gran variedad de sistemas existentes en cada país, el desarrollo de la competencia empresarial es importante y se lleva a cabo como parte de los sistemas nacionales de confirmación de las calificaciones ECVET y NQF. Las experiencias y las buenas prácticas de diversos países descritas en esta guía

pueden ser ejemplos de soluciones para diseñar trayectorias educativas y diseñar soluciones de sistemas para la comparabilidad de las calificaciones.

La inclusión de nuevas calificaciones y la capacidad de confirmar rápidamente los resultados del aprendizaje en el proceso de aprendizaje permanente es un requisito de los tiempos actuales. El rápido desarrollo de las industrias, los cambios en el mercado laboral y su imprevisibilidad hacen que el espíritu empresarial sea una competencia necesaria y deseable para todos, pero especialmente para los empresarios. Deben adaptarse con flexibilidad a los rápidos cambios de la economía y la empresa y asumir constantemente nuevos retos. Los empresarios se enfrentan actualmente a retos particulares, no sólo las condiciones cambiantes del entorno empresarial, sino también la inminente crisis de pandemia que les obliga a innovar, a gestionar los riesgos y a tomar decisiones rápidas. Los empresarios también incluyen las competencias sociales (por ejemplo, la comunicación, la cooperación, la creación de relaciones) como competencias clave en la gestión de una empresa, junto con las típicas habilidades "duras" relacionadas con la gestión de una empresa.

Una importante misión de la idea del NQF es promover el aprendizaje permanente. La confirmación de los resultados del aprendizaje y los sistemas de MNC ofrecen la oportunidad de adquirir calificaciones a lo largo de la vida, independientemente de las escuelas, los cursos y la formación que se hayan completado, así como la autoeducación y la confirmación de las aptitudes adquiridas en el trabajo. El sistema de ECVET y NQF permite la confirmación de los resultados del aprendizaje sobre la base de los conocimientos, las aptitudes y las competencias sociales que se poseen. La validación es importante para todos en este proceso, basada en condiciones y procedimientos claramente definidos y confirmados por una alta calidad. El proceso de validación requiere una definición precisa de los resultados del aprendizaje para una cualificación determinada, lo que conduce a la normalización de todo el proceso y facilita el reconocimiento y la legibilidad de la descripción de la cualificación. Gracias a ello, las descripciones de las cualificaciones pueden servir de puente entre los diferentes sistemas educativos. Además, las cualificaciones incluidas en el sistema NQF permitirán su comparabilidad transnacional gracias a la comparabilidad de los sistemas ERK.

## 2. INVESTIGACIÓN COMPARATIVA

Como parte de la investigación llevada a cabo mientras trabajaban en IO2, los socios entrevistaron a los empresarios. Las preguntas de la investigación se referían, entre otras, a cuestiones como: ¿cómo se pueden validar las competencias empresariales y es importante la confirmación de dichas competencias?

La mayoría de los encuestados dijeron que era importante confirmar las competencias empresariales. Sin embargo, la mayoría de los entrevistados también creían que la competencia empresarial puede confirmarse principalmente en el proceso "real" de dirigir con éxito un negocio y que esto no puede demostrarse teóricamente. Los encuestados afirmaron que en el proceso de validación deberían utilizarse diferentes métodos en función de las distintas actividades comerciales o productos y servicios, y que deberían combinar la experiencia y los conocimientos teóricos existentes sobre los modelos. Algunos mencionaron la formación específica con certificación de EFP y la validación de los conocimientos adquiridos en la esfera de la actividad empresarial. Los encuestados señalaron la importancia de competencias como la motivación, el liderazgo y las aptitudes interpersonales y sociales. Convinieron en que era difícil indicar métodos de validación de esas competencias "blandas". Uno de los encuestados también señaló el modelo empresarial CANVAS o el ensayo de productos como métodos de validación.

Los empresarios entrevistados fueron en general unánimes, explicando que la experiencia sobre el terreno era necesaria para confirmar la competencia. Por lo tanto, los métodos de confirmación de competencias mencionados por los empresarios encuestados incluyen:

- Aprendizaje en el lugar de trabajo (si no se puede obtener una experiencia real)
- Resolver problemas reales
- Experiencia efectiva en la gestión de empresas

En general, los cursos no se consideran una forma de confirmar las competencias, pero se siguen considerando necesarios. De la entrevista se desprende claramente que muchas competencias son muy personales, pero también que algunas competencias específicas pueden adquirirse a través de cursos (por ejemplo, administración y contabilidad).

En cuanto a la demanda de calificaciones en el ámbito de la competencia empresarial, los encuestados consideraban que, aunque las calificaciones por sí solas no garantizan el éxito en las empresas, pueden fomentar el potencial y la confianza de los nuevos empresarios para entrar en el ámbito empresarial. Varios interlocutores mencionaron las ventajas de las calificaciones reconocidas a nivel mundial, especialmente en la esfera de la capacidad empresarial, ya que ello facilitaría la movilidad de los empresarios.

Los encuestados convinieron en que el certificado siempre puede ser útil para los jóvenes que inician su actividad en el sector empresarial, o para las personas que desean pasar a otra esfera de la actividad empresarial o seguir desarrollando sus actividades en el ámbito internacional. Esto parece indicar que el método de validación de las competencias empresariales no se considera necesario para las personas que dirigen una empresa, pero al mismo tiempo muestra una laguna que puede llenarse proponiendo nuevos métodos de validación de las competencias empresariales.

La mitad de los empresarios opinaron que la demanda de cualificaciones en el ámbito de la competencia empresarial no es particularmente elevada. Sin embargo, la otra mitad respondió de manera diferente. Creían que los certificados podrían ser útiles tanto para los empresarios como para los empleados. Para otros, la capacidad de demostrar las habilidades es más importante que tener certificados. En general, creen que los certificados pueden ser útiles, especialmente para los empleados.

Las entrevistas con los gerentes han demostrado que, por ejemplo, en Polonia es necesario desarrollar y confirmar las competencias empresariales. Los gerentes han destacado competencias tan importantes como las aptitudes sociales, la flexibilidad, la capacidad de adoptar decisiones y la gestión de riesgos, que son particularmente importantes en la actualidad. Los empresarios indicaron principalmente las aptitudes generales como las competencias clave para un empresario. Más concretamente, se destacaron las siguientes aptitudes:

- Creatividad
- Flexibilidad
- Capacidad de análisis y autocrítica
- Organización

- Establecimiento de objetivos y deseo de mejora
- Habilidades sociales
- La toma de decisiones
- Liderazgo

Pero también hubo comentarios sobre las habilidades “duras”. Los empresarios entrevistados mencionaron la gestión y la contabilidad, así como los conocimientos financieros. Además, también se hizo un comentario sobre la necesidad de saber sobre el tema en el que están trabajando.

En las entrevistas se destacó la necesidad de nuevas calificaciones debido a la especialización cada vez más estrecha y al desarrollo de la ciencia y las tecnologías modernas. El empleado debe ahora especializarse y ser capaz de confirmar sus calificaciones. Por lo tanto, la certificación es necesaria tanto para los empleados como para los empleadores que necesitan pruebas de los resultados del aprendizaje del empleado o candidato.

### 3. RECOMENDACIONES PARA LA VALIDACIÓN

Sobre la base de la investigación y el análisis, los asociados también formularon recomendaciones para la validación de las competencias empresariales. A continuación se presentan las recomendaciones formuladas por los distintos asociados.

#### Chipre

En Chipre se han observado muchos progresos en lo que respecta al reconocimiento y la validación de las aptitudes empresariales, pero los progresos se centran principalmente en los programas que no son obligatorios. En otras palabras, no existe un programa coherente sustancial y obligatorio que permita a los estudiantes, desde una edad temprana, desarrollar y adquirir aptitudes empresariales fundamentales y posteriormente validar esas aptitudes dentro del Marco Nacional de Calificaciones.

Esto es necesario por varias razones. En primer lugar, la educación empresarial desde una edad temprana prepara a los estudiantes para identificar y abordar los desafíos y oportunidades. Utilizando este marco, los educadores de todos los niveles pueden ayudar a los jóvenes a relacionarse con el mundo que les rodea y a imaginar lo que podría ser diferente;

experimentar con soluciones creativas para los problemas que encuentran; perfeccionar su capacidad para reformular los problemas a fin de proponer ideas únicas; y luego trabajar persistentemente para ampliar sus ideas inspirando a otros a apoyar su esfuerzo.

En segundo lugar, el conocimiento de la iniciativa empresarial es una habilidad para la vida que permite a los estudiantes comprender mejor cómo acceder al mercado laboral. Una importante laguna observada en la educación superior, en especial, es que muchos estudiantes se gradúan con un conocimiento insuficiente de cómo funciona el mercado laboral. Por lo tanto, vemos un desajuste entre la educación superior y el mercado laboral, un desafío que puede ser abordado con la educación empresarial en las escuelas. De esta manera, los estudiantes estarán mejor preparados para enfrentar las realidades de la búsqueda de un trabajo y estarán más preparados para ello.

Por estas razones, reconocemos la necesidad de validar las aptitudes empresariales ya en la educación primaria, establecida dentro del Marco Nacional de Calificaciones.

Un enfoque que puede aplicarse en relación con la validación de las competencias empresariales es la elaboración de un perfil en el que cada competencia se describe según las actitudes y aptitudes de sus integrantes. Esto puede desarrollarse aún más para que sea un instrumento para diseñar la formación empresarial y posteriormente ponerla en práctica, estableciendo objetivos educativos así como propuestas metodológicas para alcanzarlos.

Además, recomendamos la creación de indicadores de comportamiento a escala, utilizados como base para proporcionar información concreta a los estudiantes (en lugar de las comunes encuestas a escala de Likert). Podemos dividir las subcompetencias del espíritu empresarial en varios indicadores de comportamiento que constituyen la base para crear un instrumento de evaluación. La validez y la fiabilidad del instrumento pueden comprobarse mediante una combinación de técnicas cualitativas y cuantitativas.

Este tipo de instrumento de evaluación puede ser lo suficientemente fiable y válido como para justificar una mayor aplicación en el entrenamiento de la educación empresarial. Ese instrumento puede ofrecer numerosas oportunidades para fomentar la educación empresarial, especialmente en los estudiantes.



## Grecia

Si bien se considera que la capacidad empresarial es una habilidad importante para el empleo y el desarrollo económico, todavía no existe un marco integral de introducción de cursos empresariales en el sistema educativo griego. Y lo que es más importante, no existe un sistema de validación completo de los resultados del aprendizaje empresarial que pueda ofrecer al estudiante la oportunidad de recopilar conocimientos y competencias, y construir gradualmente un perfil empresarial a lo largo de sus años de estudio, independientemente de si se trata de educación formal, educación de formación profesional o educación no formal.

En Grecia, en la última década, la educación empresarial se ha incluido como parte de la estrategia de la Escuela Nueva (2010). Esta estrategia intenta vincular la iniciativa empresarial a los objetivos de aprendizaje relacionados con la mejora de la innovación, la creatividad y el espíritu empresarial. En el nivel secundario superior, se introducen a los alumnos materias como los Principios Básicos de Organización y Administración de Empresas.

La educación empresarial debería formar parte de un diseño estratégico de los planes de estudio de las universidades a fin de proporcionar a los graduados aptitudes empresariales y de gestión que les ayuden a modificar su perfil de acuerdo con los nuevos requisitos de la economía basada en el conocimiento. En lo que respecta a los planes de estudios de las instituciones de enseñanza superior, el nivel de los conocimientos que se ofrecen en materia de economía y gestión y el desarrollo de aptitudes no técnicas es insuficiente. El Ministerio de Educación ha adoptado un enfoque de arriba abajo para promover la introducción de cursos de espíritu empresarial en todas las universidades griegas. Se trata de una iniciativa totalmente nueva, ya que ninguna de las Instituciones Académicas, ni siquiera las Escuelas de Negocios tienen cursos de iniciativa empresarial.

El fomento de la educación empresarial en la enseñanza superior también podría mejorar la economía griega, que tiene el nivel de desempleo más alto de la UE en jóvenes graduados y un número relativamente alto de graduados que aspiran a convertirse en empresarios autónomos o gerentes de pequeñas empresas.

Al igual que con todos los resultados del aprendizaje, de todos los sectores de aprendizaje, las calificaciones empresariales deben incluirse en el MNC que es compatible con el MEC. De

esta manera, las calificaciones empresariales podrían recogerse en diferentes etapas de la formación y el aprendizaje permanente. También deberían ser transferibles y acumulativas en diferentes grados, de modo que ayuden al aprendiz de empresario a mejorar sus habilidades y alcanzar el nivel de competencia deseado, que sería reconocible, en diferentes actividades empresariales y mercados de trabajo internacionales.

En diciembre de 2015, Grecia completó el procedimiento de referencia del Marco Helénico de Calificaciones (HQF) al Marco Europeo de Calificaciones (EQF) como un primer paso significativo hacia el desarrollo de un marco para la validación del aprendizaje no formal e informal. Desde entonces, se ha iniciado la fase de clasificación de las cualificaciones otorgadas por el sistema de educación no formal de Grecia.

El MCA comprende ocho niveles, como el MEC, definidos en los resultados del aprendizaje de conocimientos, habilidades y competencias. Se ha identificado e integrado en el Marco una amplia gama de tipos de calificación. Se espera que esto permita diferenciar las cualificaciones que se han agrupado en el mismo nivel del MCA. El Marco se ha diseñado para incorporar todas las cualificaciones formales descritas en términos de resultados del aprendizaje y competencias.

En lo que respecta a las competencias empresariales, Grecia ha desarrollado una metodología de análisis de los perfiles ocupacionales (normas) que incorpora el enfoque de los resultados del aprendizaje. Se trata de un esfuerzo inicial para crear una metodología para modular los planes de estudio de la formación profesional y forma parte de una estrategia más amplia destinada a mejorar la formación profesional. También se consideró una condición previa para establecer un sistema de validación de la enseñanza informal y no formal y para acreditar los programas de formación.

La Organización Nacional de Certificación de Calificaciones y Orientación Profesional (EOPPEP), ha desarrollado el Sistema Nacional de Certificación de Salidas, que garantiza que las salidas certificadas corresponden a los requisitos de los perfiles ocupacionales certificados pertinentes. El Sistema Nacional está aún en desarrollo, y su objetivo es permitir a todas las personas interesadas certificar sus cualificaciones, independientemente de la vía de aprendizaje que hayan elegido.

Las autoridades elaboraron 202 perfiles laborales basados en los resultados del aprendizaje; la actualización y renovación de los resultados de los perfiles ocupacionales es una necesidad, según las investigaciones sobre el mercado laboral, las encuestas y la evaluación de los planes de estudios existentes. Se trata de una tarea importante para todas las partes interesadas, y sobre todo para los interlocutores sociales. Se formaron grupos de trabajo bajo los auspicios del Ministerio de Educación para redactar los resultados del aprendizaje de las cualificaciones otorgadas en los subsistemas de la educación formal, y para sugerir su asignación a los ocho niveles del Marco de Acción de Hyogo.

En Grecia se ha avanzado lentamente en la elaboración de un marco de validación que puede abarcar el aprendizaje no formal e informal obtenido mediante la experiencia laboral.

Una vez que se haya completado el sistema nacional de certificación de los productos, la certificación de los resultados/productos del aprendizaje debería seguir criterios y procesos que permitan también la certificación de las competencias adquiridas mediante la experiencia laboral.

La educación y la formación empresarial implican el desarrollo de una serie de aptitudes y atributos que incluyen, además de las aptitudes básicas de economía y comercialización, también aptitudes personales y sociales como la capacidad de pensar de forma creativa, de trabajar en equipo, de gestionar el riesgo y de manejar la incertidumbre. Esto demuestra que el desarrollo de una cierta mentalidad empresarial es fundamental.

Los programas de fomento de la capacidad empresarial pueden impartirse en diferentes etapas del sistema educativo, así como por organizaciones privadas y estatales. También pueden impartirse de diversas formas en diferentes países, a menudo desde programas impartidos a nivel nacional hasta eventos individuales impartidos a nivel local (mediante la educación, la experiencia laboral o el aprendizaje). Además, las aptitudes y competencias empresariales pueden aplicarse en el trabajo, pero también en entornos no laborales, como las actividades voluntarias o sociales.

Por ello, es necesario validar las competencias empresariales mediante un sistema uniforme que sea transferible, acumulativo y compatible con el MEC, de modo que permita a un joven individuo construir un perfil empresarial válido desde una etapa temprana (educación

secundaria) y enriquecer sus competencias a lo largo de su desarrollo profesional, añadiendo la calificación en materia de espíritu empresarial mediante no sólo la educación, sino también la formación, la experiencia laboral, la observación y los logros personales.

La validación de las competencias empresariales debe incorporar ambas: Indicadores cuantitativos para las aptitudes "duras", que en su mayoría se basan en el conocimiento, como las finanzas, la economía, la comercialización y la planificación empresarial, y pruebas cualitativas adicionales para la percepción de la adquisición de aptitudes "blandas", como las competencias sociales e interpersonales.

En la actualidad, en Grecia la principal forma de adquirir un certificado válido es a través de exámenes escritos organizados por la EOPPEP o instituciones certificadas por la EOPPEP.

Los procedimientos de validación deben incluir, según los casos, no sólo exámenes escritos, sino también entrevistas (formales o informales), pruebas de experiencia previa, observación por parte de evaluadores certificados, pruebas prácticas, evaluaciones en el puesto de trabajo y otras. Todos estos procedimientos deberían permitir la adquisición de competencias empresariales certificadas, que serán válidas en todos los mercados laborales europeos, reconocidas y valoradas por los empleadores a nivel internacional y en los diferentes sectores empresariales, en la medida de lo posible.

## Italia

Habiendo analizado la situación general de la educación empresarial en Italia, podemos decir que no existe una estrategia clara y organizada de educación empresarial, excepto en lo que respecta a las vías técnicas y profesionales. Sólo se ha dado un paso concreto en 2018, con la puesta en marcha de un proyecto para promover una vía educativa para la educación empresarial en las escuelas secundarias estatales. En lo que respecta a la educación superior, hemos observado que sólo unas pocas universidades tienen cursos o programas de estudios específicos dedicados a la iniciativa empresarial.

Por otra parte, en lo que respecta a la evaluación y validación de los resultados del aprendizaje, podemos decir que el cambio a las LO se ha generalizado en el país: casi todas las cualificaciones de la EFP se han descrito en términos de resultados del aprendizaje. Como hemos observado en las secciones anteriores, el ECVET desempeñó un papel importante en

la promoción de este principio de estructuración de las cualificaciones en unidades de las oficinas de enlace.

Sin embargo, en lo que respecta específicamente a la iniciativa empresarial, podemos decir que Italia se encuentra en las primeras fases de aplicación de los instrumentos de evaluación y, por lo tanto, sólo puede remitirse a la normativa básica, aunque se han publicado directrices oficiales para las escuelas primarias y secundarias de primer ciclo que establecerían un certificado de competencias transversales, entre ellas "actitudes de iniciativa y espíritu empresarial". En la actualidad, Youthpass es el instrumento más destacado para reflejar y describir los resultados del aprendizaje empresarial, según informa Italia.

Uniendo los dos conceptos, surgieron interesantes debates sobre el uso de los principios del ECVET para promover la progresión entre la EFP y la institución de enseñanza superior; lamentablemente, la propuesta se atascó y actualmente no es una prioridad política. Sin embargo, puede ser una buena sugerencia investigar más a fondo a este respecto, ya que puede llevar a Italia a elaborar un marco más coherente para evaluar los resultados del aprendizaje de la iniciativa empresarial, al tiempo que se desarrolla una conexión más fuerte entre la EFP y la educación superior, por otra parte.

En Italia, las instituciones nacionales y regionales que participan en el sistema de calificación (Ministerio de Educación, Universidades e Investigación, Ministerio de Trabajo y Política Social, Regiones) han tratado en varias ocasiones de establecer un conjunto de normas jurídicas para compartir y armonizar las prácticas de validación.

Como se ha visto anteriormente, las capacidades empresariales en Italia se definen haciendo referencia al marco de referencia europeo sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente. Con la ley 107/15 y sus decretos de aplicación, que reformaron el sistema de educación y formación, la alternancia de tareas escolares se hace obligatoria, lo que ofrece condiciones más favorables para la educación empresarial en la escuela.

En marzo de 2018, el Ministerio de Educación, Universidad e Investigación publicó el documento "Plan de estudios para la educación en materia de espíritu empresarial en la escuela secundaria".

El documento está dirigido a las escuelas secundarias de segundo grado y tiene por objeto estructurar la educación empresarial acompañando a otras disciplinas. Tomando como referencia el modelo EntreComp, el programa de estudios ofrece a los profesores ejemplos de posibles métodos de enseñanza y temas que se pueden proponer a los alumnos, desde la comprensión de las actitudes de los estudiantes hasta la gestión de las ideas y la realización de estas ideas.

Los estudiantes podrán realizar sus ideas a través de la innovación, la creatividad, la autoevaluación y el desarrollo de un espíritu empresarial. Los conocimientos adquiridos serán útiles a los estudiantes no sólo para un posible futuro en el sector empresarial, sino también en su vida laboral y en todas sus acciones de ciudadanía activa.

Considerando el marco general, podemos decir que se han dado varios pasos durante los últimos años, pero todavía falta una "calificación" concreta vinculada a las competencias empresariales. Podemos recomendar la introducción de una "calificación empresarial" que incluya un conjunto de habilidades y competencias específicas generalmente adquiridas en diferentes entornos (a través de la educación y la formación formal y no formal). Esto sería un medio para incluir una formación empresarial integral en el contexto italiano y también para crear un puente entre las diferentes formas de formación.

## Polonia

El análisis de las soluciones actuales ha demostrado que es necesario elaborar un sistema marco coherente para todo el proceso de educación en el ámbito de la competencia empresarial. Estas competencias son muy importantes para encontrar graduados en el mercado laboral y lograr éxitos profesionales. Por lo tanto, deben formarse en la escuela primaria y desarrollarse gradualmente en las etapas educativas posteriores. Es particularmente importante desarrollar las competencias empresariales en la escuela secundaria y la universidad - los estudiantes deben estar preparados para entrar y tratar con el mercado laboral. Tienen que tomar decisiones educativas y vocacionales con respecto a sus vidas. El espíritu empresarial ayuda a gestionar los recursos tangibles e intangibles, a resolver problemas y a actuar de forma activa. Los estudiantes y graduados deben tener la oportunidad de comprobar el nivel de sus competencias empresariales para conocer sus puntos fuertes así como las deficiencias de sus competencias. Por lo tanto, es importante

especificar - una descripción detallada de los resultados del aprendizaje en los distintos niveles educativos, así como la manera y las posibilidades de su validación. Sería óptimo describir e incorporar las cualificaciones empresariales en el sistema de IQS que especificaría los niveles de NQF. La definición de normas, la descripción de las cualificaciones y la validación permitirían a los empleados poner a prueba sus competencias en el proceso de toda la vida. La validación debería ser posible y estar disponible independientemente de los sistemas de educación formal o no formal, independientemente de si alguien ha utilizado o no formas organizadas de educación y formación. La validación también puede extenderse a lo largo del tiempo, y el candidato no tiene que confirmar todos los efectos inmediatamente al mismo tiempo. La validación debe permitir logros acumulativos y transferibles y adaptarse a las necesidades de los diferentes públicos. Esto puede aplicarse, por ejemplo, a la educación superior, en la que una persona que ya tiene experiencia profesional u otra experiencia que le dé la oportunidad de desarrollar competencias empresariales podría confirmarlas, por ejemplo, documentando sus aptitudes y experiencia. Además, esto debería conducir a una situación en la que un grupo más numeroso de personas interesadas en obtener calificaciones pueda comprobar y confirmar los resultados del aprendizaje obtenidos.

Las calificaciones del mercado surgen como respuesta a las necesidades del mercado y definen las aptitudes necesarias para un puesto determinado. Pueden ser presentadas para su inclusión en el Sistema Integrado de Calificaciones (IQS) por cualquier entidad, que determina la necesidad de una determinada calificación debido, por ejemplo, a un déficit de competencia en el mercado. Entre esas entidades pueden figurar pequeñas y medianas empresas, grandes corporaciones, organizaciones industriales, asociaciones, así como empresas que ofrecen servicios de capacitación.

Cada cualificación de mercado consiste en resultados de aprendizaje o conjuntos de resultados de aprendizaje, es decir, los conocimientos, las aptitudes y las competencias sociales necesarias para confirmar una cualificación específica y, por la misma razón, para realizar una tarea o profesión determinada.

La descripción de una calificación de mercado proporciona información sobre el perfil de la calificación, a quién va dirigida, las calificaciones iniciales requeridas, la demanda de la calificación, las calificaciones o un tipo similar, los usos típicos de la calificación, así como los

requisitos aplicables a la validación. Además, la descripción proporciona información sobre los beneficios resultantes de la calificación dada, así como las perspectivas que ofrece en el mercado laboral.

Las calificaciones profesionales se adquieren mediante la educación no formal e informal. La educación informal abarca todo tipo de cursos, talleres y formación, es decir, el aprendizaje organizado por instituciones y llevado a cabo de acuerdo con planes de estudio no incluidos en el ámbito de la educación formal (escuelas y universidades). La educación no formal abarca la adquisición de conocimientos y aptitudes a lo largo de toda la vida mediante la realización de actividades cotidianas. Esto incluye el autoaprendizaje en el hogar, en el trabajo, a través de Internet, así como el aprendizaje de los colegas y compañeros de trabajo.

De acuerdo con la idea de la validación, no es relevante cómo se han obtenido los conocimientos y habilidades en un campo determinado, lo que importa es que se pueda demostrar la posesión de los conocimientos/habilidades. El análisis de los requisitos relativos a la cualificación es el camino a seguir para garantizar un resultado de validación satisfactorio.

Cada certificado expedido en el marco del Sistema Integrado de Calificaciones lleva la marca registrada del Marco de Calificaciones de Polonia. El símbolo indica si la cualificación es una cualificación completa o parcial, así como el nivel asignado a la misma. Los niveles facilitan la comparación de las cualificaciones otorgadas en Polonia con las otorgadas en otros Estados de la UE. Los niveles particulares se refieren al nivel de avance y de autosuficiencia, así como al alcance de los conocimientos, las aptitudes y las competencias sociales de la persona con la cualificación del nivel dado. El nivel de PQF es asignado a una calificación de mercado particular por el ministro correspondiente a la calificación. Con la marca PQF, cada certificado es reconocido tanto en el país como en el extranjero.

Para confirmar los resultados del aprendizaje en cuanto a la competencia empresarial, se recomienda describir la calificación de mercado e indicar los métodos de validación adecuados para evaluar los resultados del aprendizaje. Esta competencia debe ser certificada por el organismo de certificación autorizado correspondiente. Los graduados y los empleados deberían poder validar y obtener un certificado que confirme los resultados del aprendizaje obtenidos en el ámbito de la capacidad empresarial. Un certificado que confirme los resultados del aprendizaje en el ámbito de las competencias empresariales puede permitir a



los graduados de la enseñanza secundaria o universitaria trabajar en diversas profesiones relacionadas con la empresa. El certificado también puede fortalecer su posición y confianza en sí mismos cuando dirigen su propia empresa. Deberían indicarse las posibilidades de confirmar los resultados del aprendizaje adquiridos en diversas formas de aprendizaje: en la educación formal, informal y no formal. Las competencias empresariales deberían describirse mejor en una perspectiva de aprendizaje permanente, especialmente en el sistema de educación formal. Las escuelas deberían prestar más atención al desarrollo de la competencia empresarial de los estudiantes y a que los programas educativos en las distintas etapas de la enseñanza sean compatibles entre sí. Los estudiantes y los graduados deberían poder desarrollar en mayor medida las competencias empresariales, así como confirmar y obtener certificados, lo que los motivará a seguir desarrollándose, pero también a recibir información sobre el nivel de sus competencias.

## España

Después de analizar la situación española en cuanto al aprendizaje del espíritu emprendedor en el sistema educativo, se puede afirmar que, aunque hay una mejora de la situación respecto a años anteriores, todavía queda mucho trabajo por hacer en esta materia. En los estudios realizados no sólo se pidió la opinión de los formadores o empresarios, sino que también se pidió a los alumnos de la enseñanza secundaria y de la formación profesional que se hicieran una idea más concreta del aprendizaje real que sienten que tienen sobre la iniciativa empresarial.

Los resultados fueron que, aunque hay posibilidades de estudiar temas relacionados de alguna manera con la iniciativa empresarial y los negocios en general, siempre son optativos y no se proporciona a los estudiantes estudios "obligatorios" que más tarde les darán alguna base para tener una idea coherente del verdadero significado de empresario. Algunos de los estudiantes preguntados ni siquiera sabían lo que significa el término emprendedor, y como camino potencial de trabajo para ellos sería interesante para su futuro asegurarse de que tienen una idea clara de lo que es el emprendimiento.

Sin embargo, en comparación con años anteriores o con los sistemas educativos, se observa que un mayor número de estudiantes conoce el término. Pero todavía hay mucho trabajo potencial que podría llevarse a cabo no sólo para hacerles comprender el término sino para

que lo consideren un futuro potencial para ellos. En este sentido, el trabajo actual que se está realizando con la validación de estudios en las diferentes etapas del sistema educativo es una buena manera de asegurar esta mejora, aunque como se menciona en la revisión polaca, sería interesante describir e incorporar las cualificaciones empresariales en el sistema de IQS que especificaría los niveles de NQF, lo que a su vez facilitaría la validación de dichas competencias. De hecho, esto también facilitaría el intercambio entre los tipos de educación, e incluso haría más atractivo para los usuarios potenciales ampliar su educación si sienten que hay una falencia para ir de un lugar a otro.

Las cualificaciones profesionales sirven para describir las aptitudes profesionales con importancia en el empleo que pueden adquirirse mediante la formación modular u otros tipos de capacitación, así como mediante la experiencia laboral. De acuerdo con la legislación española, las competencias profesionales se han reunido para dar respuesta a las ofertas de empleo que son relevantes en el mercado, y todas ellas se recogen en un documento que pone a disposición el Gobierno. Sin embargo, estas cualificaciones profesionales no se definen como un plan de formación, sino como una referencia, un conjunto de conocimientos y habilidades que permiten a la persona llevar a cabo la capacidad profesional que se está estudiando.

Dichas cualificaciones se componen de unidades de competencia, datos de identificación y módulos de capacitación. La estructura se crea para evaluar y certificar a la persona que trabaja en cada unidad de competencia y facilita la obtención de cualificaciones que a su vez pueden convertirse en un certificado de EFP si la persona pasa por todas las unidades de competencia que componen el título de EFP.

En este aspecto, el catálogo de competencias disponible en España se crea siguiendo seis pasos, en los que hay que destacar que las definiciones de los catálogos se crean a través de grupos de trabajo en las familias profesionales del Catálogo, que integran a expertos en formación y en el sector productivo, a partir de las propuestas de las organizaciones representadas en el Consejo General de Formación Profesional. Las cualificaciones son específicas para determinados entornos de mercado, teniendo en cuenta las necesidades de la mano de obra y la adaptación efectiva a los sistemas productivos que pueden beneficiarse de ellas.

La descripción de las cualificaciones también incluye información sobre el perfil de la cualificación, a quién va dirigida, las cualificaciones iniciales requeridas, la demanda de la cualificación, las cualificaciones o un tipo similar, los usos típicos de la cualificación, así como los requisitos aplicables a la validación.

Las calificaciones profesionales pueden adquirirse mediante tres modalidades: cursos presenciales, cursos en línea y pruebas gratuitas. Se dividen en tres niveles diferentes (básico, intermedio y superior), y para acceder a cada uno de ellos se requiere el anterior. Además, existe una modalidad adicional denominada tipos de especialización, que requiere títulos específicos según el curso. Estos títulos pueden adquirirse a través de la educación formal, no formal e informal, según el tipo de cualificación.

Las cualificaciones no se validan según el lugar donde se obtuvo el conocimiento, sino la posibilidad de probar que se posee dicho conocimiento. Esto significa que una validación exitosa abarca la comprobación efectiva de las competencias acordadas en la calificación, a través de un análisis que demuestre que se cumplen los requisitos. Cuando se estudie una titulación homologada por el gobierno español en un centro homologado, el certificado adquirido será oficial e incluirá una marca del gobierno español. Esto indicará la oficialidad del certificado y facilitará también la comparación entre las cualificaciones, ya que éstas seguirán los mismos niveles de certificación explicados al principio de este informe. Cada cualificación tiene asignado un nivel de MEC (MEC en español).

Para confirmar los resultados obtenidos en una competencia empresarial, se recomienda entonces producir y describir una calificación profesional en la que se incluyan los resultados de aprendizaje considerados esenciales. Dicho certificado permitiría a los graduados y empleados validar y confirmar la propiedad de dichos resultados de aprendizaje relacionados con la capacidad empresarial, y promovería que los estudiantes que actualmente desconocen la capacidad empresarial comiencen a considerarla como un camino potencial en su futuro. Un certificado sobre capacidad empresarial también facilitaría las diferentes actividades de los empresarios, actuando como una piedra de confianza de diferentes maneras, por ejemplo, la confianza de los inversores.

Luego, como se expresó en el examen de Polonia, las escuelas prestarían más atención al desarrollo de la competencia empresarial de los estudiantes, así como a confirmar y obtener

certificados, lo que los motivará a seguir desarrollándose, pero también será una retroalimentación sobre el nivel de sus competencias.

## 4. RESUMEN FINAL

La validación consiste en comprobar si un solicitante de una determinada calificación, independientemente del método de aprendizaje de la persona, ha logrado una parte o la totalidad de los resultados de aprendizaje requeridos para esa calificación. La evaluación y la confirmación de los resultados del aprendizaje pueden ser independientes de la forma en que se adquieren (se educan). En el MEC debería ser posible reconocer los resultados del aprendizaje obtenidos en la educación no formal y en el aprendizaje informal. Las competencias empresariales son muy complejas, por lo que su evaluación requiere un proceso muy meditado y la utilización de muchos métodos de evaluación. Las competencias intelectuales son más difíciles de medir y requieren métodos de evaluación específicos.