

COMPETENCIAS EMPRENDEDORAS Y AUTOEMPLEO EN EXTREMADURA

ENTREPRENEURIAL SKILLS AND SELF-EMPLOYMENT
IN EXTREMADURA

JESÚS SECO GONZÁLEZ

Doctor en Antropología Social y Cultural

Centro Universitario de Plasencia. Universidad de Extremadura

INDICE: RESUMEN–SUMMARY.- 1. INTRODUCCIÓN.- 2. LA SITUACIÓN ACTUAL DE LOS AUTÓNOMOS EN LA REGIÓN.- 3. COMPETENCIAS PARA EL EMPRENDIMIENTO.- 4. EMPRENDER HOY EN EXTREMADURA.- 5. BIBLIOGRAFÍA.

RESUMEN:

La quinta parte de la población que trabaja en Extremadura lo hace por cuenta propia, a través del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA). El presente artículo analiza la situación actual de este colectivo, al tiempo que describe las principales competencias relacionadas con el emprendimiento y muestra las ayudas más importantes de la Junta de Extremadura para iniciar la actividad empresarial en la región.

Palabras Clave:

Clasificación JEL: A14

AUTOEMPLEO, SOCIOLOGIA, ECONOMIA, AYUDAS PÚBLICAS, EXTREMADURA

SUMMARY:

A fifth of the population that works in Extremadura does so on their own, through the Special System for Self-Employed Workers (RETA). This article analyzes the current situation of this group, while describing the main skills related to undertaking and shows the most important aid from Junta de Extremadura to start a business activity in the region.

Keywords JEL: Classification: A14

SELF-EMPLOYMENT, SOCIOLOGY, ECONOMY, PUBLIC AID, EXTREMADURA

1. INTRODUCCIÓN

A día de hoy, las políticas activas de empleo se contextualizan en Extremadura en el marco de la Estrategia de Empleo y Competitividad Empresarial de Extremadura 2020-2025, el Plan de Empleo de Extremadura 2020 – 2021, el Plan de Empleo Autónomo 2020 – 2023 y el Plan de Empleo Joven 2021 – 2022.

La Estrategia de Empleo y Competitividad Empresarial de Extremadura para el período 2020- 2025 es un proceso en el que confluyeron el consenso y la corresponsabilidad, a través de la concertación social de los agentes sociales y económicos y la Administración Regional, como bien avala la Declaración para la Concertación Social en Extremadura 2020-2023 por el Desarrollo Económico, la Cohesión Social y la Creación de Empleo.

La Estrategia de Empleo y Competitividad Empresarial de Extremadura para el período 2020- 2025 se materializó en la aspiración de la consecución de tres

objetivos: aumentar la ocupación de la población activa, apostar por la mejora de la calidad en el empleo y fortalecer la cohesión de las políticas de empleo con la actividad económica y la competitividad empresarial. Para ello, se continuará trabajando por la igualdad de género en el mercado de trabajo y la lucha contra la discriminación normalizada.

En este contexto la importancia de las experiencias de autoempleo de los trabajadores por cuenta propia de la Comunidad Autónoma de Extremadura es absolutamente relevante, debido al determinante peso de los autónomos en la economía de la región.

El Plan de Empleo Autónomo de Extremadura 2020-2023 se firmó en octubre de 2020 y fue el resultado de la concertación social entre la Junta de Extremadura, representada a través de las Consejerías de Educación y Empleo; Economía, Ciencia y Agenda Digital; Agricultura, Desarrollo Rural, Población y Territorio y las principales asociaciones de autónomos de la región: la Organización de Profesionales Autónomos y Emprendedores de Extremadura (OPAEX), la Asociación Intersectorial de Autónomos de la Provincia de Badajoz (CEAT Badajoz) y la Asociación de Autónomos de Extremadura (ATA).

El Plan de Empleo Autónomo de Extremadura 2020-2023 contiene siete líneas de actuación: Promoción, orientación y acompañamiento; Adquisición de competencias, capacidades, conocimientos y habilidades relacionadas con la cultura emprendedora; Ayudas para la creación y mantenimiento y del empleo autónomo; Equidad, conciliación e igualdad de oportunidades; Competitividad, calidad, cooperación e innovación; Relevo generacional y segunda oportunidad; Riesgos laborales y responsabilidad social. A través de ellas se pretende alcanzar los siguientes objetivos: Favorecer la incorporación al mercado laboral a través del autoempleo e incrementar la contratación; Aumentar la cualificación de los trabajadores autónomos, particularmente en nuevas tecnologías; Incidir en los procesos de acompañamiento y mentorización de los trabajadores autónomos; Incentivar la creación de empresas lideradas por trabajadores autónomos con importantes elementos de innovación y promover los sectores estratégicos e innovadores en los nuevos proyectos, Estimular la puesta en marcha de empresas lideradas por mujeres autónomas; Modernizar el comercio tradicional de empleo autónomo existente; Contribuir a la estrategia del reto demográfico, favoreciendo el autoempleo en las zonas rurales; Favorecer el relevo generacional en los negocios y fomentar la puesta en marcha de empresas lideradas por jóvenes extremeños. Para la consecución de estos objetivos la Junta de Extremadura ha destinado casi 165 millones de euros para el trienio 2020-2023.

En marzo de 2020 la expansión del virus Covid19 provocó un shock sin

precedentes en la economía de España y de Extremadura, poniendo fin de manera abrupta a la senda de crecimiento iniciada en 2015. Después de cinco años de crecimiento sostenido, en 2019 la economía había ido recuperando el terreno perdido durante la crisis financiera, apoyada en pilares de crecimiento más estable que en etapas anteriores, tanto por el lado de la demanda interna como de la demanda externa.

Sin embargo, a pesar de estos progresos existen fuentes de vulnerabilidad en el trabajo por cuenta propia en Extremadura que estaban mostrando síntomas de desaceleración, circunstancia tales como la escasez de autónomos y autónomas con trabajadores a su cargo y la importante presencia dentro del colectivo del pequeño comercio y el sector agrario.

La llegada de la pandemia del Covid19, que surgió con un carácter exógeno, repentino y no previsible, cambió por completo el escenario del mercado de trabajo, con implicaciones negativas sobre la actividad a través de canales de oferta, demanda -interna e internacional- y afectando gravemente a las expectativas socioeconómicas. El Real Decreto 463/2020, por el que se declaró el estado de alarma, aprobado el 14 de marzo de 2020 supuso un punto de inflexión, con un desplome de la movilidad que implicó una caída súbita de la producción y el empleo, con un impacto macroeconómico significativo y sin precedentes.

La incidencia de esta crisis sobre el colectivo de autónomos fue acusada, máxime a partir del cierre de los establecimientos, como consecuencia de la entrada en vigor del estado de alarma, que obligó a la paralización de sectores como el comercio –aunque de forma parcial- y de los servicios personales y del turismo regional, que agrupaban al 41% del trabajo por cuenta propia de la región. La interrupción de la actividad afectó durante meses a los autónomos y autónomas extremeñas, aunque se vio mitigado por las medidas de mantenimiento de rentas para familias, trabajadores y autónomos, junto con los instrumentos de garantía de liquidez para las empresas y autónomos. La puesta en marcha de estas medidas de sostenimiento de la actividad económica consiguió frenar la destrucción de empleo y mantener los ingresos de los colectivos más afectados, a través de la Prestación por Cese de Actividad, los Prestamos ICO, los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE), la moratoria en las hipotecas y el aplazamiento de pagos.

Especialmente relevantes fueron las medidas que han permitido proteger a casi el cincuenta por ciento de los autónomos de Extremadura con la prestación por cese de actividad o los programas de ayuda puestas en marcha por la Junta de Extremadura para los autónomos a través del Decreto Ley 8/2020 solicitadas por casi la mitad de este colectivo. El presupuesto total de los programas

gestionados por el Servicio Extremeño Público de Empleo (SEXPE) al amparo de este Decreto Ley ha llegado a los 57,5 millones de euros, incrementándose hasta los 64 millones de euros. A fecha de 31 de diciembre de 2020 se habían tramitado 53.616 solicitudes dentro de los seis programas que gestionó la Consejería de Educación y Empleo a través del citado decreto, 41.995 de estas solicitudes pertenecen a empresas y autónomos de la Región y 11.621 a personas trabajadoras acogidas a un expediente temporal de regulación de empleo. Su impacto en el tejido empresarial ha alcanzado al 41% de las empresas y de los autónomos y autónomas de Extremadura y al 27% de las personas trabajadoras bajo la cobertura de un ERTE. El nivel de ejecución a último día del año 2020 ha llegado al 71% (40,9 millones de euros) y el número de solicitudes resueltas al 69%, de las cuales el 89% son del Programa I, la línea de I (los 800 euros de los autónomos obligados a cerrar) y 65% de la línea II (los 300 euros de los que se mantuvieron abiertos).

No obstante, los cambios más importantes que aportó este decreto y su dimensión se pondrán de manifiesto durante los próximos años, ya que la tramitación vía web, el uso del modelo de la declaración responsable y la posibilidad de dar una segunda oportunidad al trabajador por su cuenta, han sentado las bases para un cambio en el modelo de relación entre la Administración Pública y la ciudadanía.

2. LA SITUACIÓN ACTUAL DE LOS AUTÓNOMOS EN LA REGIÓN

En junio de 2022 hay 81.950 personas dadas de alta en la Comunidad Autónoma de Extremadura en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, más conocido como RETA. Se trata de trabajadores y trabajadoras que decidieron en su momento iniciar una actividad de autoempleo en la región e iniciar una experiencia de emprendimiento al frente de empresas generadas por ellos mismos. Según los datos del Observatorio para el empleo de Extremadura de junio de 2022, suponen 831 más que año anterior y en la actualidad -este mes de junio de 2022- han alcanzado la cota máxima de la serie histórica, es decir jamás ha habido tantos autónomos y autónomas trabajando en la región desde que tenemos datos.

La importancia de las personas afiliadas a la Seguridad Social en el régimen en Extremadura supone el 19,85% de las 412.950 personas que trabajan hoy en día en la región. Este dato coloca a la comunidad autónoma en la tercera posición detrás de Castilla y León (20,13%) y Galicia (19,88%). Por tanto, a día de hoy los autónomos en Extremadura suponen la quinta parte del

volumen total de los trabajadores y trabajadoras afiliados a la Seguridad Social o lo que es lo mismo una de cada cinco personas que trabajan en la Comunidad Autónoma de Extremadura es autónomo o autónoma.

A nivel de género podemos decir que el colectivo de autónomos, según los datos del Observatorio para el empleo de Extremadura de junio de 2022, se encuentra masculinizado ya que hombres suponen el 66,62 % de los activos (54.593) y las mujeres el 33,38 % (27.357). Por tanto, en este universo actual de más de ochenta mil personas que trabajan por su cuenta en la región hay un desigual reparto por géneros, aunque las predicciones sobre el futuro auguran que el empleo tendrá rostro femenino en los próximos años (Torns, 2018), de hecho, en comparación con el mismo mes del año pasado hay 660 mujeres más inscritas como autónomas en la Seguridad Social, siendo relevante si lo comparamos con el género masculino, cuyo aumento se produjo únicamente en 171 con respecto al año anterior, en consecuencia nos encontramos con el inicio de un cambio de tendencia.

La Encuesta de Población Activa (EPA) del mes de marzo de 2022 refuerza esta idea, ya que pone de manifiesto el hecho de que nunca ha habido tantas mujeres trabajando en Extremadura, ascendiendo la cifra durante el citado mes hasta las 167.059 mujeres. Un estudio realizado en 2007 en la región por las profesoras de la Universidad Díaz, Sánchez y Postigo sostiene que entre las posibles causas de esta brecha de géneros se encuentra un mayor miedo al fracaso, por parte de las mujeres encuestadas, factor al que habría que sumar los derivados de los procesos de conciliación. En el caso particular de Extremadura, la experiencia en red *Conectadas en EME* destinada a la promoción del emprendimiento, la empresa y el liderazgo aglutina ya a 1400 mujeres, desde su creación en 2018. Esta red facilita a las usuarias un espacio virtual y diferentes actividades a través de las cuales compartir experiencias y aprendizaje, hacer networking, crear sinergias y la posibilidad de desarrollar negocios de forma conjunta. Esta circunstancia tiene especial relevancia en una región como Extremadura, con un alto porcentaje de población rural, contribuyendo a salvar dos brechas -la rural y la de género- ya que estas experiencias de mujeres en el medio rural generan conocimiento a través del establecimiento de redes de intercambio de saberes con otras mujeres o con instituciones educativas. Se forjan así alianzas de gran riqueza social que difuminan las fronteras existentes entre lo rural y lo urbano y permiten que se conecten estos medios y sus agentes sociales (Izaguirre, Ruíz, Muñoz, Aguirre y Arenal, 2015).

Por tramos de edad existe un importante problema en la falta de relevo generacional, siendo uno de los principales problemas a los que se enfrenta el

colectivo de los trabajadores de nuestra región, como consecuencia de la pérdida de activos demográficos en las últimas décadas, con una balanza demográfica que sigue arrojando saldos negativos, fundamentalmente en el medio rural con un paulatino proceso de envejecimiento. Hoy, 48.644 autónomos y autónomas de Extremadura tienen más de 45 años, es decir más del 60% del colectivo, siendo únicamente 5.795 aquellos autónomos y autónomas que tienen menos de 30 años. Con estas perspectivas, en caso de no haber relevo generacional en Extremadura, dentro de diez años habrá alrededor de 24.000 autónomos menos.

Este dato es consecuencia de múltiples factores, que no escapan solo al envejecimiento de la población en general, porque no podemos olvidar el aumento de la esperanza de vida y de la baja natalidad, entre otros elementos determinantes referidos a las características de la demografía extremeña. Aunque se trata de una cuestión que en general se produce entre toda la población ocupada en nuestra sociedad, la concentración de población trabajadora de más de 50 años es mayor para el conjunto de los trabajadores (Anghel y Lacuesta, 2020), con especial importancia en determinados sectores. Sirva como ejemplo, que la población activa española entre los 55 y 64 años de edad ha crecido desde 2002 a 2015 en más de un 30%, dado que ha pasado de 4 a 5,5 millones de personas activas en esa franja de edad (Moreno, 2017). Las actuales circunstancias inciden en la puesta en marcha de un modelo de *envejecimiento activo* de la población laboral autónoma, a fin de hacer sostenible el sistema (Molina, 2018), en una tendencia cada vez mayor entre los autónomos a compatibilizar el cobro de una pensión y la vida activa, de esta forma, el *envejecimiento activo* también se erige como una visión positiva e integradora de la prevención de la dependencia (Martín, Martín, Moliner y Aguilera, 2008).

Por sectores los autónomos en Extremadura acaparan el 62,72% del sector servicios (51.445), el 20,29% del sector primario o agrícola-ganadero (16.645), el 10,83% de la construcción (8.884) y el 6,15% en el caso del sector industrial (5.043). Por secciones económicas el comercio y los talleres mecánicos alcanzan la cifra de 20.983 (25,58 %), seguido de la construcción con 8.884 (10,83 %), la agricultura y la ganadería con 16.645 (20,29 %) y la hostelería con 7.737 (9,43 %). Es importante destacar que estas cuatro secciones económicas acaparan el 66,14 % del total de personas que trabajan por cuenta propia en la región, asimismo es relevante señalar la dimensión que tiene el Sistema Especial de Trabajadores Agrarios en Extremadura, el denominado SETA, el cual representa el 14%, mientras que la media española se sitúa en el 5,23%, estando nuestra región únicamente por detrás de Castilla y León (14,73 %).

Estas cifras conectan con otro dato relevante, vinculado al índice de ruralidad

del territorio, en una Comunidad Autónoma en la que tradicionalmente ha tenido una especial importancia la vida en las pequeñas localidades de la región, siete de cada diez empresas son lideradas por trabajadores autónomos que residen en las poblaciones más pequeñas. Porque el 64% de los autónomos (51.951) se localizan en localidades menores de 20.000 habitantes y el 36% restante (28.667) en municipios mayores de 20.000 habitantes. Estos datos cobran un peso si cabe mayor en un territorio de gran extensión -41.635 kilómetros cuadrados, distribuido únicamente en dos provincias- y poco poblado (algo más de un millón de habitantes), en consecuencia, con una baja densidad (25 habitantes por kilómetro cuadrado), repartidos entre 411 municipios, de entre los cuales únicamente la ciudad de Badajoz supera los 100.000 habitantes, distribuyéndose el resto de la ciudadanía a lo largo y ancho de la Comunidad Autónoma (1.053.302 según el padrón de habitantes de 2022), en un territorio que arrastra los problemas históricos de una región periférica, mal conectada con los centros económicos y de poder y al margen de los procesos históricos de industrialización, habiendo sufrido en consecuencia importantes hordas migratorias en el pasado.

Otra de las cuestiones que se erige como una amenaza para este grupo de trabajadores por cuenta propia es la baja cualificación, planteando en la actualidad la necesidad de especialización, como consecuencia del aumento de los procesos de innovación y tecnología, aunque hay que señalar que tras la llegada de la pandemia del Covid19 fueron muchos los que aumentaron sus competencias digitales. No obstante, si la tercera revolución industrial supuso la amplia disponibilidad de tecnologías digitales, la cuarta revolución industrial o Industria 4.0 supone la integración e interconectividad digital de personas y empresas (Blázquez, Masclans y Canals, 2019). Asimismo, las nuevas formas de empleo derivadas de la digitalización y de los cambios en los modelos organizativos de las empresas plantean nuevos retos para los trabajadores por cuenta propia (Fernández, 2021).

Por último, debemos destacar las dificultades que encuentran los autónomos para convertirse en empleadores, ya que según los datos del Observatorio para el Empleo de Extremadura tan solo la cuarta parte de los autónomos de la región tienen trabajadores a su cargo. Es importante señalar, el interés generalizado de los autónomos por contratar a familiares, particularmente en la región hay una línea de subvenciones para la contratación de los mismos, dentro del convocatoria anual de ayudas para el autoempleo, sin embargo, todavía la normativa plantea dudas para el autónomo que aspira a ser empleador que opta por la contratación de un familiar (Pérez, 2019) y que se enfrenta a incertidumbres derivadas

de la habitualidad –contratos temporales como consecuencia del aumento del trabajo- o las bonificaciones fiscales por contratar a familiares.

En consecuencia, podemos afirmar que el colectivo de autónomos de Extremadura se enfrenta a cuatro grandes amenazas. La primera de ellas es el envejecimiento, ya que el 60% de los autónomos tienen más de 45 años, la segunda está relacionada con la baja cualificación de los autónomos y autónomas de nuestra región que sugiere la necesidad de especialización, innovación y tecnología. La tercera amenaza es la relacionada con la poca presencia femenina en el colectivo y la última amenaza hace referencia a las dificultades para ser empleadores, es decir, para contratar trabajadores y trabajadoras, ya que únicamente el 24% de los autónomos tienen trabajadores a su cargo.

3. COMPETENCIAS PARA EL EMPRENDIMIENTO

Cuando nos referimos a una persona que decide dar el paso de iniciar una experiencia de autoempleo, estamos hablando de alguien que reúne una serie de cualidades personales psicológicas, tales como la confianza en sí mismo, el valor suficiente para asumir riesgos, la serenidad y la ambición e ilusión por el propio proyecto. A nivel intelectual pensamos en un sujeto con cierta capacidad de organización, capacidad de coordinación de medios humanos, económicos y materiales, así como la capacidad para dirigir equipos, motivar, tomar decisiones, analizar la realidad que le rodea y sus necesidades, así como la capacidad de innovación y de renovación constante y por último, la de saber elegir a sus colaboradores (López-Amo, 1996). En definitiva, poco más que alguien dotado con una varita mágica para los negocios y que como indican De la Corte y Lallana (2019), sea capaz de anticiparse al resto, es decir *ver el toro detrás de la loma, ya que cuando está en la cima ya lo ven todos*.

Cuando situamos estas características en el contexto educativo es cuando comenzamos a hablar de competencias. El término competencia y sus múltiples variantes: profesionales, educativas, personales, laborales, humanas, sociales, ciudadanas, culturales e incluso digitales ofrecen listas ingentes de resultados en los buscadores al uso. En estos resultados aparecen también largas colecciones de clasificaciones que refieren a competencias transversales, básicas, claves, genéricas, entre otras (López, 2016).

Se pueden considerar dos interpretaciones sobre las competencias emprendedoras, la primera es un sentido amplio de dominio de capacidades y actitudes empresariales y comprensión de conceptos económicos básicos, que incluye el desarrollo de ciertas cualidades personales y la segunda se trata de un concepto

específico dirigido a la creación de empresas (Sobrado y Fernández, 2010). No obstante, no debemos de olvidar que la competencia es susceptible de ser aprendida y por tanto puede ser enseñada teniendo en cuenta su posible evolución y consecución en el propio proceso formativo, de esta forma estamos ante un elemento de carácter dinámico que permite establecer gradación de dominio y desarrollo de la competencia en un contexto temporal o de titulación (López, 2016).

En los últimos años hemos puesto el acento en la formación de competencias profesionales, entendiendo que muchas de ellas permiten situar a nuestros jóvenes en un escenario idóneo para llevar a cabo experiencias de autoempleo que acaban siendo, en definitiva, proyectos de vida. Podemos encontrar una gran variedad de definiciones que confluyen en la idea de que las competencias profesionales hacen referencia a características individuales -aptitudes y rasgos de personalidad- que puestas en práctica facilitan la adquisición de conocimientos, todo ello por medio de experiencias reales significativas, dando lugar a comportamientos observables que permiten resolver con éxito las misiones o tareas que requiere un determinado puesto de trabajo, elementos a los cuales debemos de añadir el contexto social para que la competencia pueda desarrollarse (Miguel y Carmona, 2009). El mejor ejemplo de todo ello lo encontramos en el nuevo modelo de formación profesional dual que combina la competencia profesional con la experiencia real en empresa.

En el caso de las competencias emprendedoras, que son aquellas cualidades necesarias para iniciar y liderar cambios (Nelson, 2019), tanto en el entorno profesional, como en el personal, podemos observar que no se trata únicamente de un grupo de competencias útiles para la creación de una empresa, sino para el aprendizaje a lo largo de toda la vida. Sin olvidar que el liderazgo no es un rayo divino que impacta en unas personas sí y en otras no en el nacimiento, ya que todos podemos aprender a ser líderes de nuestros propios proyectos (Casco y Barrera, 2011).

El *Plan de acción sobre emprendimiento 2020 (2013)* de la Comisión Europea pone el acento en la importancia de formar a personas en competencias emprendedoras, para de esta forma, promover la creación de empresas, para ello desde este Plan se pone de manifiesto la importancia de generar un entorno idóneo para el desarrollo y crecimiento de los emprendedores y emprendedoras, dentro de las cuales el sistema educativo es determinante en la constitución de ecosistemas de innovación, que conecten la realidad socio-económica local con los intereses y motivaciones del emprendedor. Moore (1993) autor del concepto de ecosistema de emprendimiento innovador, afirmaba que las empresas no evolucionan en

un vacío y destacaba la naturaleza relacional integrada de cómo las empresas interactúan con proveedores, clientes y agentes financieros (Konnola, Fernández-López, García y Barro 2018).

En el año 2016, la Comisión Europea desarrolló el marco de referencia *EntreComp*, *Marco europeo de la competencia emprendedora*, que define tres grandes áreas competenciales relacionadas con las habilidades emprendedoras. Estas son: “*Ideas y oportunidades*”, “*Recursos*” y “*Pasar a la acción*”. Estas áreas engloban a su vez otras 15 subcompetencias:

- Competencias en el área de ideas y oportunidades: Identificación de oportunidades; Creatividad; Visión; Evaluación de ideas; Pensamiento ético y sostenible.
- Competencias en el área de recursos: Autoconocimiento y confianza en sí mismo; Motivación y perseverancia; Movilización de recursos; Educación financiera y económica; Capacidad de movilizar a otras personas.
- Competencias del área de pasar a la acción: Iniciativa; Planificación y gestión; Manejo de la incertidumbre/riesgo; Trabajo en equipo; Capacidad de aprender a través de la experiencia

Además, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) ha puesto en marcha una metodología para fomentar el emprendimiento que es extrapolable a todas las economías, se trata de *Empretec*, que establece 10 competencias que toda persona emprendedora debe desarrollar que son Búsqueda de oportunidades; Persistencia; Búsqueda de información; Cumplimiento de los compromisos; Riesgos calculados; Fijación de objetivos; Calidad y eficiencia; Planificación y seguimiento; Persuasión y contactos; Independencia y autoconfianza.

De entre las múltiples guías para emprender existentes en la actualidad, vamos a fijarnos en el itinerario emprendedor denominado *Creando valor* que la Junta Extremadura pone a disposición de emprendedores sociales en siete fases y que consiste en una batería de herramientas y recursos y que se encuadra dentro del *Proyecto Efes* que es el acrónimo del *Ecosistema Transfronterizo para el Fomento del Emprendimiento y la Economía Social* con impacto en la región Euroace. Esta guía plantea a la perfección lo que sería un esquema para el desarrollo de un proyecto emprendedor, a través de siete fases que van desde la ideación y detección de ideas de negocio, pasando por los ajustes de problema-solución, producto-mercado, análisis de mercado, análisis de viabilidad, financiación, medición del impacto y por último plan de acción.

Sin embargo, las preguntas debemos de llevarlas a la fase inicial, incluso a la fase previa o cero y son aquellas que deben de resolver la incertidumbre acerca de las competencias emprendedoras de la persona a la hora de afrontar una

experiencia de autoempleo. La propia Junta de Extremadura dispone de una herramienta denominada *Diagnóstico Emprende* de la Consejería de Economía, Ciencia y Agenda Digital, que es un autodiagnóstico de 48 preguntas cuyas respuestas se valoran el 1 al 5, acerca de competencias emprendedoras basado en tres grandes bloques temáticos: Detección de oportunidades; Autoconocimiento y autoeficacia; Tomando la iniciativa.

En la actualidad, a la hora de enfrentarnos a la metodología de las competencias destinadas al emprendimiento a nivel empresarial, existen dos grandes modelos teóricos que lideran el panorama mundial, dentro de todas las guías de esta índole destinadas a los primeros pasos y el acompañamiento de aquellos que deciden optar por el autoempleo como fórmula para ganarse la vida. El primero de ellos es *Design thinking* término acuñado en 1969 por Herbert Simon y que se irá perfeccionando durante las décadas siguientes en la Universidad de Stanford, a través del profesor Tim Brown. *Design thinking* tiene como objetivo identificar necesidades reales para transformarlas en oportunidades, para ello se describe un proceso basado en cinco fases. La primera de ellas pretende empatizar, es decir se trata de aprender del público para el cual estás diseñando. La segunda fase consiste en definir el producto o servicio, es decir construir desde el punto de vista de las necesidades y percepciones de los usuarios y usuarias. La tercera fase pretende idear, es decir, imaginar soluciones creativas. En la cuarta fase ya se comienza a prototipar, creando una primera representación o varias de la idea inicial. Por último, en la quinta y última fase el objetivo es evaluar el proceso, de manera que hay que garantizar la retroalimentación y el feedback volviendo al principio.

El segundo modelo es *Lean Startup*, de Eric Ries, creador de la marca automovilística Toyota. *Lean Startup* tiene por objetivo comprobar que una necesidad es real y aprender para mejorar la solución con la inversión mínima. Este modelo se basa en tres conceptos: el aprendizaje validado, la experimentación científica y la reiteración. Para ello se construye un ciclo de mejora continua, que se basa en *crear, medir y aprender*. Crear implica construir una hipótesis, hacerse preguntas, construir una estrategia y para ello se elabora el producto mínimo viable (PMV) que se testea con consumidores-tipo, con el objetivo de verificar la hipótesis de partida. A la hora de medir se diseña un sistema disciplinado y sistemático a través de lo que se denomina *contabilidad de la innovación* que se basa en reconocer los riesgos del punto de partida, optimizar el motor de crecimiento y por último decidir si cambiar o parar al llegar a un nivel deseado. Por último, el modelo nos debe permitir aprender para crear valor y dirigir el crecimiento.

Al margen de lo expuesto hasta ahora en este capítulo, el emprendimiento

como competencia es una actitud ante la vida, algo que ayuda a pensar de manera distinta, dentro de un mundo en continuo cambio que demanda movimientos rápidos, ágiles, caracterizados por inversiones pequeñas que minimicen los riesgos. El emprendimiento está presidido por la necesidad del aprendizaje continuo, a la búsqueda de un equilibrio entre el manejo de aplicaciones y herramientas, pero también de competencias.

No podemos olvidar que la existencia de un binomio entre la aparición de una oportunidad y la puesta en marcha de un valor, cuya solución tiene que responder a la resolución de un problema o de una necesidad para la sociedad, tiene que ir acompañado de unas competencias clave que garanticen el desarrollo o el éxito del mismo.

En esta línea, la Junta de Extremadura a través de la Asociación CentrRHO de Adipe puso en marcha en el año 2019 un estudio financiado por la Junta de Extremadura a través de su proyecto de la *Sociedad del Aprendizaje* para desde una perspectiva integral abordar el desarrollo de habilidades para la empleabilidad, favoreciendo la adquisición y el desarrollo de habilidades blandas. El objetivo de la investigación era identificar las percepciones generales que los responsables de recursos humanos tienen en torno a lo que denominan competencias críticas y/o más demandadas en el mercado laboral español, tanto en el momento presente como en un futuro próximo.

Para la realización del estudio se elaboró una encuesta que se envió a 2165 profesionales, de los cuales 665 eran empresas con sede en la capital de España y/o Extremadura y 1500 eran del resto del país. La finalidad del estudio era la identificación de diez competencias clave por parte de los encuestados que ellos consideraban más necesarias en los trabajadores o profesionales que contrataban en su organización. Los resultados arrojaron que el compromiso y la responsabilidad, la adaptación al cambio, el trabajo en equipo, el liderazgo, la creatividad, la inteligencia emocional, la obtención de resultados, la capacidad de aprender a lo largo de la vida, la comunicación y la organización y la planificación eran las competencias blandas más demandadas por los contratadores.

El reto ahora desde las estructuras, ya sean públicas o privadas, es la creación y establecimiento de herramientas que sean capaces de medir el nivel de estas competencias blandas, así como el desarrollo y entrenamiento de las mismas por parte de personas que acceden al mercado laboral, ya sea tanto por cuenta ajena, como por cuenta propia.

4. EMPRENDER HOY EN EXTREMADURA

El Decreto de Autoempleo de Extremadura aprobado en mayo de 2021 pone de manifiesto que Extremadura sigue siendo la Comunidad Autónoma que más y mejores ayudas ofrece en el ámbito del fomento del autoempleo. Este Decreto trata de responder a la realidad social y económica de aquellos que deciden construir su propio puesto de trabajo, poniendo el acento en los jóvenes y las mujeres, en los parados de larga duración, en los mayores de 52 años, en los emigrantes retornados, en las personas con discapacidad, en aquellos que viven en el medio rural y en los que han participado en el último año en alguna de las políticas activas de empleo de Junta de Extremadura.

Este Decreto que surge en la era post-covid incrementó el presupuesto destinado en otras convocatorias en 9,5 millones de euros hasta alcanzar los 38 millones, siendo la mayor cuantía histórica que la Junta de Extremadura había destinado jamás al autoempleo en la región, recogiendo -de esta forma- a aquellos trabajadores y trabajadoras por cuenta propia que iniciaron su actividad desde el 1 de marzo de 2020. Para poder llevar a cabo este importante esfuerzo se concentraron fondos provenientes de Fondo Social Europeo, de Garantía Social, transferencias del Estado y fondos de la propia Comunidad Autónoma.

Se han concedido 6.664 ayudas de autoempleo a extremeños y extremeñas para favorecer la incorporación al mercado laboral de personas que a través del autoempleo han desarrollado iniciativas con importantes elementos de innovación, que en muchos casos han sido la puesta en marcha de empresas lideradas por mujeres y que contribuyan a la implantación del autoempleo en el medio rural en una extensa región, con unas características demográficas condicionadas por un importante proceso migratorio iniciado el siglo pasado que en consecuencia ha lastrado al territorio de una baja densidad, una gran dispersión territorial y un importante número de pequeñas localidades repartidas por todo el territorio autonómico.

La falta de servicios de proximidad en nuestros pueblos ha desembocado con el paso del tiempo el aumento del número de personas que dan el salto a crear su propio puesto de trabajo. De estos casi tres cuartas partes son del sector servicios y casi el ochenta por ciento localizan sus negocios en el medio rural extremeño. Fijar población en la Comunidad Autónoma, para enfrentarse al reto demográfico está necesariamente asociado al mantenimiento de servicios en estas localidades de baja densidad, en las cuales el índice de ruralidad es elevado y se demanda el asentamiento de nuevos pobladores.

Como ya hemos indicado en el presente artículo, el colectivo de trabajadores autónomos y autónomas de la región se enfrenta a un claro proceso de envejecimiento que amenaza el futuro de muchas de las empresas del medio rural extremeño y sin ellas se hipoteca el horizonte a corto plazo de muchas de estas pequeñas localidades, que cada día ven cada vez más adelgazados sus padrones municipales. Por todo ello, incentivar y mantener el empleo autónomo en la región es un objetivo prioritario, asociado a seguir ofreciendo servicios a localidades alejadas de las áreas comerciales y de los centros de toma de decisiones, siendo además una alternativa real para todos aquellos y aquellas que han decidido emprender una actividad productiva en la región.

El nuevo Decreto de Autoempleo destinaba ayudas que iban desde los 5.000 hasta los 9.000 euros, además se caracteriza por su flexibilidad, eliminando las penalizaciones por cambio de actividad, reduciendo de 5 a 3 años la posibilidad de percibir una segunda ayuda al autoempleo, incluso contempla que aquellos trabajadores que cesaron voluntariamente en su puesto de trabajo perciban estas ayudas. En ese afán por simplificar el proceso, se eliminó la necesidad de estar en situación de desempleo para poder solicitar la ayuda y también se suprimió la obligación de justificar una inversión de 2.000 euros, para percibir estas ayudas. El Decreto además incluía la posibilidad de realizar cualquier tipo de actividad laboral por cuenta ajena sin sufrir ningún tipo de penalización.

Entre las novedades destacaba el aumento de la subvención destinada a las mujeres de 8.000 a 9.000 euros, debido a la existencia de muchas menos mujeres autónomas que hombres, además los autónomos económicamente dependientes pueden recibir estas ayudas, también las comunidades de bienes y se redujo el requisito de 12 a 6 meses de haber estado dado de alta en el RETA, permitiendo que cualquier actividad pudiera ser subvencionada. Además, es un Decreto que por primera vez ha contemplado la posibilidad de que aquellos que compatibilizan los dos regímenes –el general y el especial de los trabajadores autónomos- puedan recibir una subvención de autoempleo.

Estas ayudas, que nacieron con carácter retroactivo, se concretaron en cuatro programas, dos de ellos son continuación de los ya existentes (I y II) y garantizan al menos las mismas ayudas que en el pasado y dos de ellos (III y IV) son totalmente novedosos. En el caso del programa I se financia el establecimiento de personas desempleadas como trabajadores autónomos, el programa II es el destinado a Personas autónomas que inserten laboralmente a un familiar colaborador, el programa III está destinado al mantenimiento y modernización de su actividad y por último, el programa IV es el destinado a personas trabajadoras por cuenta ajena que inicien su actividad como autónomos.

Para aquellos que quieren iniciar su aventura empresarial desde una cooperativa, una sociedad laboral o una entidad asociativa la Junta de Extremadura está modificando la línea de ayudas de fomento de la economía social que se organiza a partir de dos programas. El primero de ellos es el destinado a la creación de empleo en cooperativas y sociedades laborales, así como en entidades asociativas y el segundo programa está destinado a subvencionar el apoyo técnico a cooperativas para la contratación de personas para la realización de funciones técnicas, gerenciales o directivas con carácter indefinido.

Conscientes de la problemática de los autónomos para convertirse en contratadores, la Junta de Extremadura ha puesto en marcha una ayuda destinada a impulsar la contratación de personas en situación de desempleo, se trata del programa *Un autónomo, un empleo*, surgido como novedad en este año 2022. Los beneficiarios del mismo son en primer término las personas trabajadoras autónomas de la región que podrán percibir una subvención por contratar a personas en situación de desempleo de la región, obteniendo la ayuda en función de los grupos de cotización.

Estas ayudas a la contratación se suman a otras ya existentes, como las ayudas a la contratación indefinida, el programa Innovación y Talento o el programa de acompañamiento hacia el empleo estable a personas jóvenes tituladas en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura (*Orientplex*), destinadas a la contratación de personas en situación de desempleo, pero ya no siendo beneficiarios de manera exclusiva los trabajadores escritos en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA).

No podemos olvidar las ayudas que se derivan del Plan para la empresa competitiva extremeña 2021-2024, que se concretan en 8 ejes: Extremadura Región Emprendedora; Creación de más y mejores empresas; Crecimiento y consolidación empresarial; Financiación accesible y adaptada a las empresas; Igualdad y Desarrollo Sostenible; Mejora de la competitividad empresarial a través de la *Digitalización Smpartpyme*; Recuperación COVID; Mejora del marco regulatorio.

En todo este ecosistema de emprendimiento tienen una importante relevancia el acompañamiento técnico que a nivel de creación de empleo se lleva a cabo desde los Centros de Empleo y la *Red de Orientación y Prospección Profesional de Extremadura (POPPEX)*, así como la *RED PAE* que es la *Red de Acompañamiento Empresarial de Extremadura*. No podemos olvidar tampoco aquellas experiencias que cultivan el emprendimiento a partir de distintas experiencias, financiadas por distintas administraciones públicas, en muchos casos llevadas a la práctica a través de convenio con entidades del tercer sector, tales como aceleradoras, incubadoras o lanzaderas de empleo, ni aquellas que se están llevando a cabo

teniendo como punto de partida la formación profesional, la universidad o los Institutos de Secundaria de la región, destacando experiencias como la *Escuela de Micronegocios* que pone el acento en modelos de innovación y compromiso social.

Por último, en la región existen diferentes entidades y programas que favorecen y promueven el emprendimiento con ayudas de diversa índole, tal y como sucede con los Grupos de Acción Local a través de las ayudas a la creación de empresas desde los fondos *LEADER*, la Universidad de Extremadura con *Campus Emprende* desarrollando programas de cultura emprendedora, los servicios de apoyo y acompañamiento financiero que se ofrecen desde *Extremadura Avante*, las diversas iniciativas que se llevan a cabo desde la Dirección General de Empresa de la Junta de Extremadura, tales como la red de conexión de mujeres emprendedoras *Conectadas Eme*, la red de mentores y mentoras, las diputaciones provinciales con sus programas de apoyo al emprendimiento, las unidades de promoción y desarrollo y la *Red Circular Fab* que contribuyen a crear las mejores condiciones para el emprendimiento en la región.

5. BIBLIOGRAFÍA

ANGHEL, B. y LACUESTA, A. (2020): Envejecimiento, productividad y situación laboral. Artículos analíticos. Banco de España. Eurosistema. 1/2020.

BLÁZQUEZ, M^a L.; MASCLANS, R.; CANALS, J. (2019): *El futuro del empleo y las competencias profesionales del futuro: la perspectiva de las empresas*. IESE Business School-University of Navarra.

CASCO CASCO, J.C y BARRENA MERA, F.A. (2011): *Como crear un millón de emprendedores en tu país*. Emprendedorex Editorial. Badajoz (España).

COMISIÓN EUROPEA/ EACEA/ EURYDICE(2016): *La educación para el emprendimiento en los centros educativos en Europa*. Informe de Eurydice. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.

DE LA CORTE, J. y LALLANA, F. (2019): *Sorbos de emprendimiento: sentir y pensar un proyecto de éxito*. Plataforma Empresa. Barcelona (España).

DIAZ CASERO, J. C.; SANCHEZ ESCOBEDO, M^a C.; POSTIGO JIMENEZ, M^a V. (2007): *Mujer y creación de empresas en Extremadura: un análisis comparativo en Conocimiento, innovación y emprendedores: Camino al futuro*. Universidad de La Rioja. Logroño (España).

FERNÁNDEZ DO CAMPO, M^a. B. (2021): *El trabajo autónomo ante las nuevas formas de organización empresarial en el contexto de la economía digital*. Temas Laborale. Nº: 158/2021. Págs. 183 – 211.

FERNANDEZ LAVIANA, ANA et. Al (2013): "¿Qué influye sobre los motivos y frenos asociados al emprendimiento?" *Revista española de Contabilidad y Administración de empresas*. ISSN 1577-2403, Nº 104, 2013, págs. 16-19.

KONNOLA, T., FERNÁNDEZ LÓPEZ, S., GARCÍA MIRANDA, I., BARRO, S. (2018): *Hacia el ecosistema de emprendimiento innovador en España*. Anuario de capital riesgo 2017. Pp 223-254. Capítulo Emprendimiento y capital riesgo.

IZAGUIRRE VIZCAYA, M.; RUÍZ CUBERO, M.; MUÑOZ GARCÍA, R.; AGUIRRE SÁNCHEZ-BEATO, E.; ARENAL PÉREZ, C. (2015): *Mujeres rurales emprendedoras y TIC. Informe Monográfico*. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Madrid (España).

LÓPEZ-AMO, A. (1996): *Guía para crear una empresa*. Guías Espasa. Madrid (España).

LÓPEZ GÓMEZ, E. (2016): *En torno al concepto de competencia: un análisis de fuentes*. Profesorado, revista de currículum y formación del profesorado. Volumen 20. Número 1. Enero-abril, 2016. Pp. 311-322.

MARTÍN LESENDEA, I.; MARTÍN ZURRO, A.; MOLINER PRADA, C.; AGUILERA GARCÍA, L. (2008): *Envejecimiento activo, la mejor «receta» para prevenir la dependencia* en Prevención de la dependencia en las personas mayores. Vol. 42. Nº S2. Diciembre 2007. Pp 4-6.

MIGUEL MARTÍNEZ, F. y CARMONA, G. (2009): *Aproximación al concepto de competencias emprendedoras: valor social e implicaciones educativas*. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación. Volumen 7, Número 3.

MOLINA NAVARRETE, C. (2018): *Trabajadores mayores y políticas de envejecimiento en las grandes empresas: a propósito del nuevo marco de buena gobernanza societaria de la diversidad de edad laboral en El Envejecimiento de la Población Trabajadora: Balance crítico de la situación y propuestas de mejora*. Observatorio Vasco sobre Acoso y Discriminación. Gobierno Vasco. Getxo (Bizkaia).

MORENO DÍAZ, J.M. (2017): *La gestión del envejecimiento de la población trabajadora en materia laboral y de seguridad y salud*. Revista temas laborales Nº 136/2017. Pp: 99-128.

SIMON, H.A. (2007): *Las ciencias de los artificial*. Editorial Comares. Granada (España).

TORNS, T. (2018): *Envejecimiento de la población y retos para el futuro del trabajo y el bienestar cotidiano* en El Envejecimiento de la Población Trabajadora: Balance crítico de la situación y propuestas de mejora. Observatorio Vasco sobre Acoso y Discriminación. Gobierno Vasco. Getxo (Bizkaia).

NELSON, R. (2019): Iniciativa europeas que fomentan las competencias emprendedoras. www.educaweb. 24/07/2019.

PÉREZ RUBIO, P. (2019): *La contratación de familiares en la microempresa*. Cátedra de la Empresa Familiar Universidad de Zaragoza.

RED GEM ESPAÑA Y CENTRO DE ESTUDIOS SANTANDER EMPRENDIMIENTO (2019): *Global Entrepreneurship Monitor (GEM) España 2018-2019*. Editorial de la Universidad de Cantabria.

SOBRADO FERNÁNDEZ, L. y FERNÁNDEZ REY, E. (2010): *Competencias emprendedoras y desarrollo empresarial en los centros educativos*. Educación XX1. 13.1, 2010, pp. 15-38. Facultad de Educación. Universidad Nacional a Distancia (UNED). Madrid (España).

VV.AA. ASOCIACIÓN CENTRHO DE ADIPE (2019): Estudio de identificación de competencias clave impulsando la Sociedad del Aprendizaje como estrategia de desarrollo económico y social de la comunidad autónoma de Extremadura. Presidencia de la Junta de Extremadura. Mérida (Badajoz).

<p>La Revista de Estudios Económicos y Empresariales recibió este artículo el 30 de julio de 2022 y fue aceptado para su publicación el 17 de septiembre de 2022.</p>
