

**Valerij Dermol**  
**International School for social and business studies, Slovenia**  
**Valerij.dermol@mfdps.si**

## **APRENDIZAJE EMPRESARIAL**

### **RESUMEN**

El aprendizaje empresarial es un mecanismo importante para fortalecer el comportamiento empresarial/emprendedor y/o alentar a las personas a trabajar por cuenta propia. Facilita la adquisición de competencias necesarias y fortalece el espíritu empresarial/emprendedor. Diversos estudios señalan que solo las personas que poseen los conocimientos, habilidades y actitudes adecuadas y que tienen un deseo lo suficientemente fuerte para el emprendimiento, se involucran en un negocio emprendedor, es decir, establecen una empresa, crean o comercializan innovaciones, establecen coaliciones, influyen en tomadores de decisiones importantes, etc. En la sociedad es necesario alinear también las actividades empresariales con la idea del desarrollo sostenible, dando lugar a la autorreflexión y a la comprensión del prójimo. En este artículo, presentamos un modelo con el fin de desarrollar el espíritu emprendedor, en línea con algunas de las teorías que definen la relación causa-efecto entre los constructos de las habilidades empresariales, la autoeficacia, el espíritu empresarial y la acción emprendedora. Este documento presenta un punto de partida para futuras investigaciones sobre las actitudes hacia la empresa, el emprendimiento y el espíritu emprendedor entre estudiantes en instituciones de educación superior.

Para poner en marcha con éxito el aprendizaje empresarial, es necesario elegir los métodos de enseñanza adecuados y ajustarlos a los objetivos y competencias que los alumnos deben alcanzar. Hay algunos ejemplos y estudios de caso con respecto a estos elementos y vínculos entre ellos que afirman que, por ejemplo, un enfoque del aprendizaje empresarial es más efectivo que otros, pero faltan definiciones y clasificaciones claras. Un enfoque más sistemático del aprendizaje emprendedor alentaría a más organizaciones educativas y de capacitación a mejorar aún más la calidad de la enseñanza y el aprendizaje en el contexto del comportamiento empresarial. El documento representa un punto de partida para tales estudios ya que ofrece una breve descripción de las habilidades empresariales, así como los métodos de enseñanza apropiados.

Con el fin de implementar con éxito el aprendizaje empresarial, es necesario elegir los métodos adecuados de enseñanza y ajustarlos a los objetivos y competencias que los educandos deben alcanzar. Hay algunos ejemplos y estudios de casos sobre estos temas y sus vínculos alegando que, por ejemplo, un enfoque para el aprendizaje empresarial es más efectivo que otros, si bien faltan definiciones y clasificaciones claras. Un enfoque más sistemático del aprendizaje empresarial alentaría a las instituciones educativas y de formación a mejorar aún más la calidad de la enseñanza y del aprendizaje en el contexto del comportamiento empresarial. El documento representa un punto de partida para dichos estudios, ya que ofrece un breve resumen de las habilidades empresariales necesarias, así como de los métodos de enseñanza apropiados.

**Palabras clave:** emprendimiento, aprendizaje empresarial/emprendedor, competencias empresariales, espíritu emprendedor, autoeficacia

## **1. LA PERSONA EMPRENDEDORA**

Antončič, Hisrich, Petrin & Vahčič (2002) definen el emprendimiento como un proceso independiente en el que el emprendedor crea algo nuevo y digno, que requiere tiempo y esfuerzo, asumiendo un riesgo financiero, psicológico y social, pero también una posible recompensa en forma de dinero o satisfacción personal e independencia. Esta definición también se aplica al “intraemprendimiento”, o emprendimiento corporativo (Jong de & Wennekers, 2008), con la diferencia de que los intraemprendedores operan dentro de los límites de la organización y, por lo tanto, son menos autónomos, al igual que los beneficios financieros potenciales son más débiles y los riesgos son menores. El contexto de la organización sin duda impone algunas restricciones, pero a la vez ofrece a los empresarios una mayor seguridad, especialmente en caso de fracaso, aunque, por lo general, no sufren personalmente.

El concepto de emprendimiento incluye dimensiones profesionales y de comportamiento (Jong de y Wennekers, 2008). La dimensión profesional se refiere al funcionamiento de individuos que poseen y operan negocios o que están empleados en empresas ajenas, mientras que la dimensión de comportamiento se centra en conductas específicas, ya sean empresariales o de gestión. De esta forma, es posible reconocer tres roles empresariales: propietarios de empresas, empresarios independientes e intraemprendedores, empleados con comportamientos empresariales. Sobre la base de esta clasificación podemos definir a los individuos emprendedores, entre los que se encuentran empresarios independientes, algunos propietarios de empresas que muestran un modo de conducta empresarial y no meramente administrativo, y empleados con orientación emprendedora en las empresas. En este artículo, intentamos enfocarnos en los estudiantes y graduados que pueden aparecer en cualquiera de estos tres roles en sus carreras profesionales posteriores.

## **2. EL APRENDIZAJE EMPRESARIAL O EMPRENDEDOR**

Nuestro estudio confirma la gran importancia de la educación empresarial. Reconoce influencias sobre el surgimiento del espíritu emprendedor, así como sobre la calidad del emprendimiento, sobre la tasa de supervivencia de nuevos negocios y sobre su crecimiento (Lans, Hulsink, Baert & Mulder, 2008). Las políticas en materia de educación y formación de la mayoría de los países reconocen la necesidad de una educación emprendedora, así como de fomentar la mentalidad empresarial de los jóvenes y de fomentar la aparición de nuevas empresas (Comisión Europea, 2008).

Lans et al. (2008) dividen la educación emprendedora en esfuerzos educativos en términos de cambios en el estado mental, en términos de mejorar el comportamiento empresarial y en términos de dominar algunas situaciones comerciales específicas. En el primer caso, la educación debería centrarse en la creación de valores apropiados, creencias y actitudes asociadas con el emprendimiento de éxito. En el segundo caso, considerando el emprendimiento como una cuestión de comportamiento, la educación debe alentar la transferencia de habilidades específicas relacionadas con el comportamiento empresarial. En el tercer caso, en el que el emprendimiento se alinea con el dominio de situaciones específicas, la educación debe centrarse en el manejo de problemas funcionales, tales como el saber iniciar un negocio, explorar el mercado, etc.

En la literatura, se identifican muchos enfoques posibles para el aprendizaje empresarial en el entorno de la educación superior. Jones-Evans, Williams y Deacon (2000), por ejemplo, indican

el enfoque de aprendizaje de acción (Revans, 1980). Hampden-Turner (2010) describe un enfoque similar que integra simulaciones y juegos de administración del negocio y reuniones con algunos de los principales empresarios del mundo. Harkema y Schouten (2008) indican ejemplos de aprendizaje orientados a estudiantes de emprendimiento basados en pruebas psicológicas para la selección de estudiantes apropiados, en la planificación del aprendizaje por parte del alumno y en el uso de la formación personal. Como señalan Hanke, Kisenwether y Warren (2005), la introducción del aprendizaje basado en problemas y en el aprendizaje a distancia aumenta la autoeficacia de los estudiantes y su capacidad para gestionar la incertidumbre. Bumpus & Burton (2008) presentan un enfoque interesante, que involucra obras de ficción o producciones cinematográficas. Tales enfoques pueden dar como resultado, por ejemplo, la comprensión de conceptos éticos y económicos, la comprensión de conceptos relacionados con la gestión de recursos humanos, el fomento del uso de diferentes estilos de gestión, la introducción de importantes principios de gestión estratégica, el análisis de la cultura organizacional, la comprensión de conceptos sobre el comportamiento organizacional, etc.

Evidentemente, muchos autores señalan que los métodos de aprendizaje empresarial deberían estar orientados a la acción. La enseñanza debe involucrar a los estudiantes tanto como sea posible, y el maestro debe tener alguna experiencia empresarial real con el fin de desarrollar el contenido del aprendizaje sobre dicha experiencia. Como motivación para que los estudiantes comiencen su propio juego de rol empresarial y la discusión de estudios de caso, podría ser beneficioso usar enfoques de aprendizaje de acción, con el fin de reconocer oportunidades de negocio, mientras que, para aprender sobre el proceso de comercialización de ideas de negocios, el uso de invitados con experiencia y de competiciones de planes de negocios aparecen como los métodos más adecuados. La creatividad, que parece ser vital para una persona emprendedora, podría fomentarse mediante el uso de técnicas en grupo para la generación de nuevas ideas y de estudios de caso "en vivo", derivados de casos empresariales existentes y de modelos comerciales de actualidad. Dentro de los talleres de planificación empresarial de aprendizaje empresarial, también se deben introducir a invitados con experiencia y simulaciones de negocios. El Grupo de Expertos de la Comisión Europea (Comisión Europea, 2008) también señala que los enfoques (y contenidos) del aprendizaje empresarial deberían diferir en las instituciones de educación superior comerciales y no empresariales, y debería haber también una distinción entre los enfoques de nivel 1 y 2 de estudio.

Cuadro 1: Visión general de los métodos de enseñanza en el aprendizaje empresarial

Aprendizaje a través de la experiencia y experimentación	Aprendizaje por observación y ejemplos
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aprendizaje de acción</li> <li>- Simulación</li> <li>- Rol</li> <li>- Uso de instrucción personal</li> <li>- Aprendizaje auto-dirigido</li> <li>- Aprendizaje basado en problemas</li> <li>- Aprendizaje a distancia</li> <li>- Concurso de planes de negocios</li> <li>- Técnicas en grupo para crear nuevas ideas</li> <li>- Talleres de planificación de negocios</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Encuentros con empresarios líderes</li> <li>- Integración de obras de ficción o producciones cinematográficas</li> <li>- Integración de experiencias de la vida real de los docentes</li> <li>- Estudios de caso con discusiones</li> <li>- Estudio de casos empresariales "en vivo"</li> <li>- Conferenciantes invitados – emprendedores como conferenciantes</li> </ul>

En la Tabla 1 damos un resumen de los posibles métodos de enseñanza en el aprendizaje empresarial en las instituciones de educación superior (Comisión Europea, 2008).

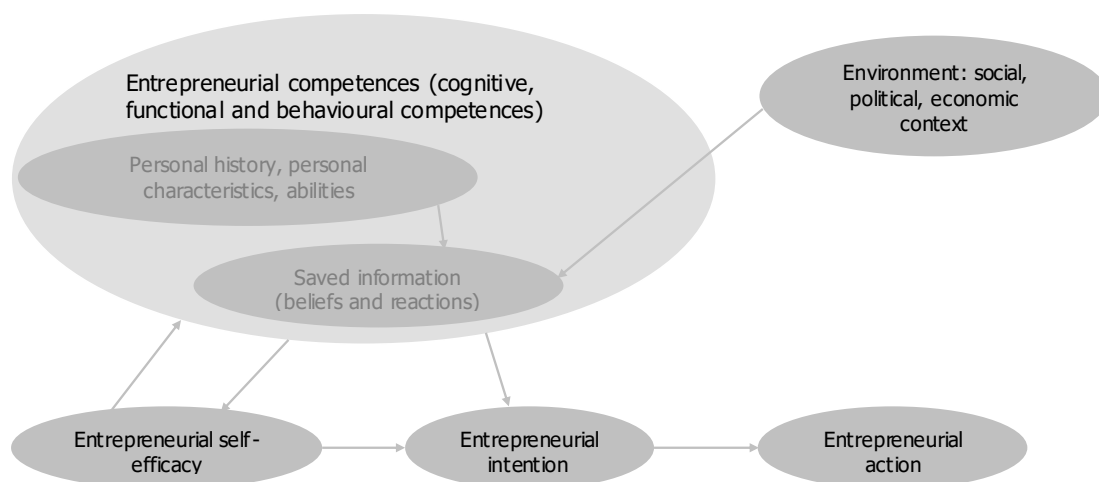
En relación con el espíritu emprendedor y el aprendizaje empresarial, se pueden aplicar igualmente los contenidos relativos al desarrollo sostenible. Las sociedades modernas esperan que los educadores preparen plenamente a los jóvenes, incluidos futuros empresarios, para su vida profesional y/o para su educación continua también (Sleurs, 2008). Los sistemas educativos asumen en gran medida un importante papel en la socialización. De hecho, se espera que preparen a los jóvenes para asumir las responsabilidades de la sociedad en la que viven. Los programas educativos en muchos países incluyen contenidos relativos al desarrollo sostenible, tales como educación sobre el medio ambiente, educación para la salud, educación para la ciudadanía, educación para la paz, etc.

Las escuelas deberían alentar a las personas a reflexionar sobre sus estilos de vida y asociarlos con los problemas del desarrollo sostenible y de su vida (Scott, 2002). En el informe, algunas universidades europeas y otros socios (Sleurs, 2008) señalan que el papel de la educación también incluye el promover un pensamiento independiente y, por lo tanto, enfatiza la importancia de la reflexión crítica sobre la visión del desarrollo sostenible. La educación debe alentar y enseñar a las personas a: (1) pensar sobre su propia situación y la de otros que reconocen su interdependencia, (2) evaluar situaciones críticamente, (3) reflexionar sobre el rol, las posibilidades y las limitaciones de la responsabilidad personal y colectiva y (4) tomar decisiones y acciones responsables a nivel personal y social. Parece que los enfoques para aprender sobre el desarrollo sostenible se compatibilizan con los métodos de enseñanza mencionados en el cuadro 1, particularmente en el caso del aprendizaje autodirigido, el aprendizaje de problemas, discusiones y monografías, etc. Es decir, aquellos métodos que fomentan la reflexión, la autorreflexión y transferencia de puntos de vista y valores.

### 3. EL ESPIRITU EMPRENDEDOR

La espíritu emprendedor parece ser crucial para la creación de ideas que surgen en las mentes de las personas emprendedoras (Bird, 1988, Boyd & Vozikis, 1994). Dicho espíritu tiene una influencia significativa en el pensamiento estratégico crítico de las personas emprendedoras. Es un estado de ánimo que dirige las acciones de los individuos y los conduce hacia el desarrollo y la realización de sus ideas y/o conceptos comerciales. Las personas con dicho espíritu pueden enfocar su atención, experiencia y conocimiento en un tema específico o en un método de comportamiento.

Figura 1: Modelo de desarrollo de las intenciones emprendedoras



Las creencias de cada individuo influyen en la aparición y el desarrollo del espíritu emprendedor (Fishbein y Ajzen, 1997). Las creencias se forman sobre la base de variables relacionadas con el individuo y de variables relacionadas con el contexto en el que opera el individuo. Cada individuo desarrolla un repertorio de creencias y de posibles reacciones que son producto de su historia personal (Boyd & Vozikis, 1994). Este es un tipo de "información conservada", que es una función de variables personales (historia personal, personalidad y habilidades) y de variables contextuales (contexto social, político, económico). Los procesos de pensamiento basados en "información conservada" afectan la construcción de expectativas, actitudes e intenciones posteriores de cada persona. Como constructo importante involucrado en el proceso de creación de intenciones, Boyd y Vozikis (1994) también incluyen la autoeficacia (Bandura, 1993, 1997). La Figura 1 ilustra el modelo que vincula todos los constructos mencionados.

#### **4. FACTORES AMBIENTALES**

Existen diversos factores sociales, culturales, políticos y económicos que influyen en la creación del espíritu emprendedor y en la formación de nuevos negocios. Boyd y Vozikis (1994), quienes resumen las conclusiones de varios autores, destacan factores como el cambio de empleo, la experiencia laboral previa, la calidad de la vida urbana, la pertenencia a determinados grupos étnicos, etc., así como la disponibilidad de capital de riesgo, los impactos gubernamentales, la disponibilidad de compradores, los proveedores y las opciones de transporte, la mano de obra educada, la propiedad, el equipamiento y otros servicios de apoyo. La disponibilidad de información relevante y la percepción de los factores ambientales pueden jugar un papel importante en la construcción de expectativas de los individuos y de sus puntos de vista sobre la viabilidad de posibles ideas empresariales.

#### **5. COMPETENCIAS EMPRENDEDORAS**

Dictionary ("Answers.com", 2010) define la competencia como la capacidad de implementación, especialmente de algo físico, mental o financiero, o como un poder legal para lograr algo. Es una habilidad o un talento natural o adquirido. A pesar de esta definición relativamente clara, Lans et al. (2008) señalan que en la práctica el constructo de competencia está rodeado de una gran confusión. Debido a las diferencias entre los componentes de las competencias: logros, capacidades, tareas y características personales, las competencias son un concepto "borroso" (Le Deist & Winterton, 2005). Según Lans et al. (2008), las competencias son una combinación de conocimientos, habilidades y actitudes. Se pueden definir como características personales más amplias necesarias para un comportamiento superior o como resultado de una aplicación adecuada del conocimiento (Brown, 1993). Por otro lado, se pueden definir como estándares profesionales que, en realidad, son el resultado de un análisis de trabajo en diferentes contextos. Le Deist y Winterton (2005) reconocen también las llamadas metacompetencias, que se definen como la capacidad para gestionar la incertidumbre, el aprendizaje y la reflexión. Están estrechamente conectadas con la capacidad de aprender a aprender.

Las competencias suelen estar estrechamente relacionadas con los contextos de trabajo (Sandberg, 2000). En muchos casos, se pueden considerar como un conocimiento tácito (Polanyi, 1966) que las personas tienen a su disposición automáticamente cuando lo necesitan, pero generalmente no tienen conocimiento de él (Dermol, 2010). En este contexto, Cope y Watts (2000) reconocen el aspecto de desarrollo de la competencia. Cuando las competencias se usan en la práctica, incluso inconscientemente, se lleva a cabo un aprendizaje experiencial

que mejora las competencias, por ejemplo, reflexionando sobre incidentes críticos, comprobando el aprendizaje o mediante la observación. Podemos concluir que las competencias empresariales no vienen dadas por completo a las personas al nacer, sino que se crean a través de procesos de educación, capacitación y experiencia (Lans et al., 2008).

En los últimos 30 años, muchos científicos han tratado de identificar las características que distinguen a empresarios y emprendedores incipientes de todas las demás personas (Boyd & Vozikis, 1994). Como señalan Carter y Jones-Evans (2006), los psicólogos destacan la importancia de los rasgos personales emprendedores: la necesidad de llegar a logros, necesidad de ejercer poder y control, la propensión a asumir riesgos, la tolerancia a la incertidumbre, etc. Aquellos intentos de desarrollar el perfil personal de un empresario, basados únicamente en construcciones psicológicas, han fracasado. Estos constructos psicológicos pueden ser parte de las competencias empresariales, aunque los estudios empíricos muestran que solamente una pequeña parte de las diferencias en el espíritu empresarial (por ejemplo, el rendimiento evaluado de negocios nuevos) podrían explicarse por ellos (Lans et al., 2008).

La historia personal está estrechamente vinculada al concepto de competencia. En realidad, es el resultado del aprendizaje experiencial. Muchos autores consideran el aprendizaje experiencial como el método más importante de aprendizaje de adultos (Jarvis, Holford y Griffin, 2006). Tiene lugar en cualquier lugar y en cualquier momento e incluye la adquisición de todo tipo de conocimientos, habilidades y experiencias (Trunk Širca y Gomezelj Omerzel, 2006). Las experiencias en el sentido de procesos de prueba y error y la observación de otras personas son la base de dicho aprendizaje, si bien también son un estímulo muy importante a la hora de aprender. (Jarvis et al., 2006). Boyd y Vozikis (1994), por ejemplo, destacan los hallazgos de varios estudios que muestran que muy a menudo los padres de empresarios son trabajadores independientes, lo que parece afectar las inspiraciones y los deseos de formación y educación de los futuros empresarios.

## **5.1. COMPETENCIAS COGNITIVAS**

Le Deist y Winterton (2005) señalan que las competencias cognitivas se un consideran conocimiento conceptual, teórico (saber-eso) y de comprensión (saber-por qué). Gagne (Richey, 2000), en sus estudios sobre el campo del aprendizaje, destaca la llamada información verbal, que en realidad es otra denominación para las competencias cognitivas. Representan una base para el aprendizaje, que consiste en hechos, principios y generalizaciones. Las competencias cognitivas parecen ser formales, pero también pueden ser adquiridas de manera informal mediante experiencia (Le Deist & Winterton, 2005).

La Comisión Europea (2008) señala que, en el contexto de las instituciones de educación superior, es necesario impartir conocimientos sobre la creación de nuevas empresas y fomentar su crecimiento, desde el primer nivel de estudios, especialmente a través de la promoción de la idea de trabajo como autónomo. En el segundo nivel, por el contrario, se ha de impartir a través del conocimiento y de la comprensión de la planificación empresarial y de los mecanismos de apoyo. En las instituciones de educación superior no comerciales, el aprendizaje empresarial debe proporcionar conocimientos básicos pero prácticos sobre economía, comercialización, técnicas de gestión, protección de la propiedad intelectual, comercialización y capital de riesgo. Los estudiantes de humanidades y artes deben ser conscientes de los problemas relacionados con la autogestión, el emprendimiento social, las opciones de autoempleo parcial y la innovación, según las necesidades de cada usuario.

## **5.2. COMPETENCIAS FUNCIONALES**

En este caso, las competencias están asociadas con la práctica de la profesión y con el dominio de diversas situaciones empresariales (Le Deist & Winterton, 2005). Las competencias funcionales son habilidades intelectuales prácticas relacionadas con la comprensión de los conceptos y las relaciones entre ellos, pero también con el dominio de diferentes reglas relacionadas con los conceptos y la toma de decisiones (Richey, 2000). Son "know-how", que cualquier persona en un tipo de ocupación particular debería ser capaz de realizar o manifestar.

El aprendizaje empresarial, relacionado con la transferencia de las llamadas competencias funcionales necesarias para llevar a cabo ciertas tareas o implementar algunas invenciones, debe centrarse en una situación empresarial real, en la innovación, en iniciativas intraempresariales, en la creación de nuevas empresas, en la búsqueda de formas de ingresar a nuevos mercados, etc. Merece la pena mencionar especialmente que dichas competencias deberían permitir al alumno identificar oportunidades (adquisición de información y su interpretación), crear nuevos conceptos (productos, servicios, mercados, clientes), llevar a cabo estudios de mercado o adquirir activos (incluida la financiación) y organizar un negocio (para entrar en acuerdos, establecer rutinas de trabajo y estructuras organizacionales) (Jong de & Wennekers, 2008).

## **5.3. COMPETENCIAS CONDUCTUALES**

Las competencias conductuales son competencias personales y aprendidas relacionadas con el comportamiento empresarial. Representan la respuesta a la pregunta: ¿cómo comportarse en ciertas situaciones empresariales? (Jong de y Wennekers, 2008). Dentro del concepto de competencias conductuales, podemos distinguir entre competencias sociales y metacompetencias.

Las competencias sociales son las habilidades relacionadas con el funcionamiento exitoso en una sociedad. Están orientadas hacia afuera. Las metacompetencias, por otro lado, están orientadas hacia adentro. Son habilidades conceptuales de aprendizaje y reflexión. También fomentan la adquisición de otras competencias (Le Deist & Winterton, 2005). Gagne (Richey, 2000) las identificó como estrategias cognitivas, pues dirigen el comportamiento de las personas en los momentos de aprendizaje, memorización y reflexión. Según él, el aprendizaje de estas habilidades requiere mucha práctica, especialmente en lo que se refiere a la oportunidad de desafiar el pensamiento.

Entre las competencias sociales también podemos ubicar las competencias éticas con "la posesión de valores personales y profesionales apropiados y la capacidad de emitir juicios sólidos basados en situaciones laborales" (Le Deist y Winterton, 2005). Además, Elmore y Roth (2005) reconocieron tres tipos de competencias del desarrollo sostenible: entender y ser capaces de cambiar las condiciones de vida de las personas, participar en la toma de decisiones colectivas y mostrar solidaridad con aquellos que no pueden controlar sus condiciones de vida. El desarrollo sostenible se ve como un valor central para cada ciudadano, que debe estar siempre presente en sus mentes.

Entre las competencias conductuales asociadas con el comportamiento empresarial debemos destacar en particular las competencias relacionadas con la investigación y realización de oportunidades empresariales, la producción de ideas creativas, asumir la responsabilidad de la ejecución de tales ideas u otras actividades, manejar la incertidumbre y los riesgos, crear

coaliciones favorables dentro de una organización, vender habilidades, tomar iniciativas, resolver problemas y superar barreras potenciales (Jong de & Wennekers, 2008).

## **6. LA AUTOEFICACIA EMPRENDEDORA**

En relación con la intención emprendedora, Bird (1988) destaca la importancia de la autoeficacia individual (Bandura, 1993, 1997). Solamente aquellas personas que creen que son capaces de ejecutar ciertas actividades se dan cuenta de sus intenciones. La autoeficacia afecta las creencias de los individuos sobre las posibilidades de alcanzar objetivos, así como sus elecciones, deseos, esfuerzos y perseverancia, incluso en caso de contratiempos u obstáculos (Boyd & Vozikis, 1994). Si los individuos perciben que un comportamiento dado excede su capacidad, no reaccionan, incluso en los casos en que la sociedad fomenta dicho comportamiento. Por lo tanto, la autoeficacia puede iniciar o inhibir la formación de dicho espíritu (emprendedor).

Lans et al. (2008) creen que el concepto motivacional de autoeficacia se relaciona con el concepto de competencias, pero no forma parte de él. Los estudios empíricos muestran que la autoeficacia tiene un efecto recíproco en las competencias empresariales. La absorción de competencias y del rendimiento en el pasado aumenta la autoeficacia y ayuda a fortalecer el deseo y a mejorar el rendimiento futuro. Esto se aplica también a la inversa: la autoeficacia afecta la adquisición de competencias y el rendimiento individual. Boyd y Vozikis (1994) señalan que la autoeficacia de las personas se obtiene a través de etapas de la vida, se desarrolla de acuerdo con la experiencia, ya que permite el desarrollo de habilidades cognitivas, sociales, lingüísticas y / o motrices complejas.

Los individuos crean y fortalecen sus creencias acerca de su autoeficacia de cuatro maneras (Boyd & Vozikis, 1994, Erikson, 2003): (1) a través de la experiencia (aprendizaje experiencial), (2) observando a los demás o mediante el aprendizaje indirecto (por ejemplo, influencia de padres, mentores, etc.), (3) por medio de la persuasión social (proporcionando comentarios, normas sociales y discusión), y (4) a través de una evaluación de su propio estado psicológico. A saber, los estudios empíricos sugieren una correlación negativa entre el grado de ansiedad y la autoeficacia. Para mejorar la autoeficacia, es necesario mejorar la condición emocional y física del individuo y reducir el estrés. Las estimaciones individuales de disponibilidad de activos y posibles limitaciones personales o situacionales también afectan las creencias sobre la autoeficacia (Fishbein y Ajzen, 1997).

## **7. DISCUSIÓN Y PAUTAS PARA INVESTIGACIONES FUTURAS**

En este documento reconocemos aquellos factores (competencias y autoeficacia) que promueven y posibilitan las decisiones de los individuos con respecto a la posible realización de sus ideas empresariales o a su posible incorporación al trabajo como autónomo. Por supuesto, estamos interesados principalmente en estudiantes y graduados de instituciones de educación superior. En el documento, se da una breve reseña sobre las competencias que se encuentran en la literatura relativas al emprendimiento, generalmente atribuidas a empresarios independientes, propietarios de empresas e intraemprendedores. Se trata de las competencias que permiten a las personas absorber o utilizar el conocimiento, las habilidades y las actitudes empresariales, pero también refuerzan sus creencias de poder ejecutar con éxito sus fines empresariales. La combinación adecuada de competencias y de autoeficacia puede mejorar los fines empresariales de las personas y pueden servir como guía de acción para realizar dichos objetivos.



Siguendo dichas consideraciones, proponemos verificar el modelo, ilustrado en la Figura 1, dentro del entorno de educación superior. El estudio que proponemos podría basarse en los hallazgos de algunos estudios ya existentes. Jong de y Wennekers (2008) en su estudio, por ejemplo, se refieren a indicadores, dentro de la literatura empresarial y de gestión y que permiten la medición de las competencias empresariales. Línán y Chen (2006), en su estudio basado en la teoría del comportamiento planificado (Ajzen, 2002), definen los indicadores para los fines empresariales. Dicho estudio, estrechamente relacionado con el modelo presentado en la Figura 1, confirma la teoría del comportamiento planificado en las instituciones de educación superior. Los indicadores de la construcción de la autoeficacia general están desarrollados por Schwarzer y Jerusalem ("Generalized Self-Efficacy Scale", 1995) y también podrían usarse en dicha investigación. Para concluir, el modelo presentado en este documento y los indicadores propuestos que miden variables dependientes e independientes en el modelo pueden ser un punto de partida sólido para un estudio detallado del aprendizaje empresarial en el contexto de las instituciones de educación superior.

En este documento, al referirnos a la tipología de las habilidades empresariales (Le Deist & Winterton, 2005), también reconocemos el conocimiento, las habilidades y las actitudes que deben poseer las personas emprendedoras para tener éxito. Al mismo tiempo, tratamos de reconocer la contribución de algunos métodos de enseñanza que se han utilizado con éxito en la práctica de la educación empresarial (Comisión Europea, 2008) para desarrollar o mejorar las competencias empresariales. En la literatura, no hay prácticamente ningún estudio que examine los vínculos causales o las correlaciones entre los componentes de las competencias empresariales y los métodos de enseñanza. Sin embargo, podría darse algunas reflexiones y razonamientos sobre dicho tema (Gibb, 2002). Por lo tanto, las investigaciones futuras relacionadas con el aprendizaje empresarial deben llevarse a cabo en esta dirección, porque los hallazgos pueden tener un impacto significativo en aquellas estrategias para promover las competencias empresariales y las intenciones de los estudiantes y graduados, así como la calidad de su actividad empresarial.

## 8. LITERATURA

1. Ajzen, I. (2002). Residual Effects of Past on Later Behavior: Habituation and Reasoned Action Perspectives. *Personality and Social Psychology Review*, 6(2), 107–122.
2. Answers.com. (2010). In *Answers.com*. New York & Jerusalem: Answers.com. Retrieved from <http://www.answers.com/topic/competence>
3. Antončič, B., Hisrich, R. D., Petrin, T., & Vahčič, A. (2002). *Podjetništvo*. Ljubljana: GV založba.
4. Bandura, A. (1993). Perceived Self-Efficacy in Cognitive Development and Functioning. *Educational Psychologist*, 28(2), 117-148.
5. Bandura, A. (1997). Self-efficacy. *Harvard Mental Health Letter*, 13(9), 5.
6. Bird, B. (1988). Implementing Entrepreneurial Ideas: The Case for Intention. *Academy of Management Review*, 13(3), 442-453.
7. Boyd, N. G., & Vozikis, G. S. (1994). The Influence of Self-Efficacy on the Development of Entrepreneurial Intentions and Actions. *Entrepreneurship: Theory & Practice*, 18(4), 63-77.
8. Brown, R. B. (1993). Meta-competence: A recipe for reframing the competence debate. *Personnel Review*. *Personnel Review*, 22(6), 25-36.

9. Bumpus, M. A., & Burton, G. (2008). Chapters in the Life of an Entrepreneur: A Case Study. *Journal of Education for Business*, 83(5), 302-308.
10. Carter, S., & Jones-Evans, D. (2006). *Enterprise and Small Business, Principles, Practice and Policy* (2. ed.). Harlow: Pearson Education Limited.
11. Cope, J., & Watts, G. (2000). Learning by doing – An exploration of experience, critical incidents and reflection in entrepreneurial learning  
Type: Research paper, 6(3), 104-124.
12. Dermol, V. (2010). *Usposabljanja zaposlenih in njihov vpliv na organizacijsko učenje in uspešnost v slovenskih storitvenih podjetjih* (doktorska disertacija). Ljubljana: Ekonomska fakulteta, Univerza v Ljubljani.
13. Erikson, T. (2003). Towards a taxonomy of entrepreneurial learning experience among potential entrepreneurs. *Journal of small business and enterprise development*, 10(1), 106-112.
14. European Commission. (2002). *Final report of expert group "Best procedure" project on education and training for entrepreneurship* (p. 58). European Commission, Enterprise Directorate-General.
15. European Commission. (2008). *Entrepreneurship in higher education, especially in non-business studies: Final Report of the Expert Group*. European commission Enterprise and industry directorate-general.
16. Fishbein, M., & Ajzen, I. (1997). Attitudes and Opinions. *Annual Review of Psychology*, 488 - 543.
17. Generalized Self-Efficacy scale. (1995). In *Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs* (pp. 35-37). Windsor: NFER-NELSON.
18. Gibb, A. (2002). *Towards the Entrepreneurial University, Entrepreneurship education as a lever for change*. Birmingham: NCGE. Retrieved from [http://www.ncge.com/publication/towards\\_the\\_entrepreneurial\\_university.pdf](http://www.ncge.com/publication/towards_the_entrepreneurial_university.pdf)
19. Gribben, A. (2010). *ETF Pilot Project \_Entrepreneurship in Higher Education\_ Phase 2*. Belfast. Retrieved from [etf.europa.eu/.../1\\_Welcome%20Anthony%20Gribben%20%20270510%20QUB.PPT](http://etf.europa.eu/.../1_Welcome%20Anthony%20Gribben%20%20270510%20QUB.PPT)
20. Hampden-Turner, C. (2010). Teaching Innovation and Entrepreneurship. *ReVision*, 30(3/4), 69-78.
21. Hanke, R., Kisenwether, E., & Warren, A. (2005). A Scalable problem-based learning system for entrepreneurship education. In *Academy of Management Proceedings* (pp. E1-E6). Presented at the Academy of Management Proceedings, Academy of Management.
22. Harkema, S. J. M., & Schout, H. (2008). Incorporating Student-Centred Learning in Innovation and Entrepreneurship Education. *European Journal of Education*, 43(4), 513-526.
23. Holcomb, T. R., Ireland, R. D., Holmes Jr., R. M., & Hitt, M. A. (2009). Architecture of Entrepreneurial Learning: Exploring the Link Among Heuristics, Knowledge, and Action. *Entrepreneurship: Theory & Practice*, 33(1), 167-192.
24. Jarvis, P., Holford, J., & Griffin, C. (2006). *The theory and practice of learning*. Oxon: RoutledgeFalmer.
25. Jones-Evans, D., Williams, W., & Deacon, J. (2000). Developing entrepreneurial

- graduates: and action-learning approach. *Education + Training*, 42(4/5), 282-288.
26. Jong de, J., & Wennekers, S. (2008). *Intrapreneurship, Conceptualizing entrepreneurial employee behaviour* (No. H200802). Zoetermee: SCALES.
  27. Lans, T., Hulsink, W., Baert, H., & Mulder, M. (2008). Entrepreneurship education and training in small business context: Insights from the competence-based approach. *Journal of Enterprising Culture*, 16(4), 363-383.
  28. Le Deist, F. D., & Winterton, J. (2005). What Is Competence? *Human Resource Development International*, 8(1), 27-46.
  29. Liñán, F., & Chen, Y. (2006). *Testing the entrepreneurial intention model on a two-country sample*. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona, Facultat de Ciències Econòmiques i Empresariales. Retrieved from <http://webs2002.uab.es/dep-economia-empresa/documents/06-7.pdf>
  30. Polany, M. (1966). *The Tacit Dimension*. Chicago: University of Chicago Press.
  31. Revans, R. W. (1980). *Action learning*. London: Blond & Briggs, Ltd.
  32. Richey, R. (2000). The legacy of Robert M. Gagne. In *The legacy of Robert M. Gagne* (p. 295). Syracuse, NY: ERIC Clearinghouse on Information and Technology.
  33. Sandberg, J. (2000). Understanding human competence at work: an interpretative approach. *Academy of Management Journal*, 43(1), 9-25.
  34. Scott, W. (2002). Education and Sustainable Development: challenges, responsibilities, and frames of mind. *The Trumpeter*, 18(1). Retrieved from <http://trumpeter.athabascau.ca/content/v18.1/scott.html>
  35. Sleurs, W. (2008). *Competencies for ESD (Education for Sustainable Development) teachers, A framework to integrate ESD in the curriculum of teacher training institutes*. (Comenius 2.1 project 118277-CP-1-2004-BE-Comenius-C2.1). Brussels. Retrieved from [http://www.unece.org/env/esd/inf.meeting.docs/EGonInd/8mtg/CSCT%20Handbook\\_Extract.pdf](http://www.unece.org/env/esd/inf.meeting.docs/EGonInd/8mtg/CSCT%20Handbook_Extract.pdf)
  36. Trunk Širca, N., & Gomezelj Omerzel, D. (2006). *Implementacija sistema priznavanja neformalnega in priložnostnega učenja v slovenski visokošolski prostor*. Koper: UP Fakulteta za management Koper.