

DESARROLLAR EL ESPÍRITU EMPRENDEDOR: CONSIDERACIONES A LA
PROMOCIÓN DEL AUTOEMPLEO DESDE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO
PÚBLICAS.

Miguel Llanes Gamón
Secretario de Formación y Empleo
Rogelio Navarro Domenichelli
Arturo Boix Cuenca
Gabinete técnico
Comisión Ejecutiva Nacional de UGT del País Valenciano

El contexto económico actual.

Asistimos a un periodo en el que se están produciendo una serie de cambios que afectan a nuestras estructuras de trabajo y de organización de las relaciones laborales. Este nuevo contexto ha obligado a iniciar procesos, entre otros aspectos, de reforma en los sistemas de cualificación profesional. Para comprender la trascendencia de estas reformas y el porqué de sus planteamientos y decisiones, es necesario atender tanto a lo que está ocurriendo en nuestro entorno más cercano, como en un ámbito más global e internacional.

Los parámetros que definen este nuevo contexto económico y social están exigiendo cambios en las Políticas Públicas de Empleo y al Sistema de Formación Profesional. Estos parámetros son los siguientes:

- a)** Globalización de la economía: La mundialización de la economía se traduce en la libre circulación de capitales, bienes y servicios que está provocando un mercado de trabajo cada vez más competitivo. Se tiende a la liberalización del comercio, se empiezan a eliminar las barreras de protección de los mercados, a aumentar la libertad del capital para pasar fronteras, a impulsar el progreso de las comunicaciones a partir de las nuevas tecnologías de la información, haciendo del mundo un mercado único. Esta situación conduce a la exigencia de nuevos y más altas exigencias de calidad de los productos y servicios ofertados, ya que estos presentan ciclos más cortos de vida útil, con un ajuste de los precios que tienen que competir en un mercado cada vez más abierto.

Las consecuencias de este efecto globalizador es el crecimiento del sector servicios y una mayor conciencia de los problemas ambientales, donde la educación y la formación profesional se presentan como elementos indispensables para mejorar la competitividad y productividad de las economías y la eficacia del mercado de trabajo.

- b)** Internacionalización de la innovación tecnológica. Sociedad de la Información: A nivel mundial, las tecnologías de la información y las comunicaciones están generando una nueva revolución industrial que ya puede considerarse tan importante y profunda como sus predecesoras. Las nuevas tecnologías han permitido cambios radicales en los sistemas tradicionales de producción, en los procesos de fabricación, en el trabajo y en los servicios basados en el conocimiento.

- c)** Nueva Organización del Trabajo: Los cambios y modificaciones que se producen en el entorno de trabajo exigen trabajar sobre aspectos como la capacidad organizativa, los nuevos requerimientos de cualificación de

trabajadores y los criterios de diseño de dispositivos y contenidos de formación. La nueva organización del trabajo, impuesta por las nuevas condiciones de competitividad, se caracteriza por un desarrollo del trabajo en equipo, reduciendo las jerarquías, vinculándose con otras normas de gestión de los recursos humanos y participando en actividades ajenas. Esta situación exige a las organizaciones empresariales que realicen una toma de decisiones de empresarios, directivos y trabajadores, que se establezcan alianzas con otras empresas, que se desarrollen planes de formación continua y que las unidades de producción se establezcan en empresas más pequeñas para hacer lo mismo, más planas y en red.

La implantación de las nuevas formas de organización del trabajo en la empresa y aplicación de las nuevas tecnologías, a las que nos hemos referido, facilitan que se pueda producir mucho más con la misma o una más reducida plantilla. Y, de hecho, las grandes empresas reducen continuamente las dimensiones de sus plantillas. En definitiva, se confirma una tendencia al desplazamiento de parte del trabajo asalariado hacia el empleo autónomo.

- d) Desempleo y exclusión social:** Los estudios e investigaciones demográficas nos apuntan un conjunto de tendencias en las que aparece un proceso de envejecimiento de la población, con una mayor dependencia del colectivo de mayores y una tendencia hacia familias de tamaño pequeño y monoparentales, lo que supone cambios en los estratos sociales y cambios individuales en los valores. El desarrollo y difusión de las nuevas tecnologías ha creado y destruido un número importante de empleos, transformando la organización del trabajo actual. Una constante disminución en el empleo provoca un nivel de desempleo importante y una exclusión social creciente.

Los colectivos con mayores dificultades de inserción en el mercado de trabajo esta constituido por los jóvenes que buscan su primer empleo, los adultos desempleados, las personas con discapacidad, los parados de larga duración, el colectivo de mujeres y los inmigrantes. Se exige una mayor cualificación, mientras que se produce, además, una disminución de empleos para trabajadores y trabajadoras de escasa o nula cualificación. En este nuevo panorama económico y social se plantean como objetivos principales el incremento en la productividad, en la innovación y en la competitividad, lo que implica nuevos requisitos de competencias y cualificaciones para los trabajadores y trabajadoras en el marco de un trabajo más global y autónomo, en el que no obstante, es necesario debe promover e impulsar una mayor participación del trabajador en la planificación y el control del proceso productivo.

Los cambios sociales y laborales que se vienen produciendo en estos últimos años, las dificultades para conseguir un empleo estable y de calidad, la reestructuración del mercado de trabajo, el continuo avance en las

innovaciones tecnológicas, la cada vez mayor automatización de los procesos productivos, los nuevos modelos de organización y gestión en las empresas, la aparición de nuevas profesiones y nuevas competencias, hace que los sectores productivos y las organizaciones sindicales demanden cambios profundos en las políticas de empleo, formación e I+D+I.

Es decir, las insuficiencias en inversión en materia de I+D, en la mejora de la calidad y en otros factores intangibles, se mantienen vigentes y se hacen más patentes en un mercado único, en el que el tipo de cambio ya no puede modificarse para mejorar la competitividad vía precio, ante la presión de las exportaciones asiáticas. La obsesión por la consecución del déficit cero, provoca que se dejen de aprovechar oportunidades de crecimiento para reducir nuestras diferencias con el resto de países europeos.

El resultado es que la creación del empleo no permite, no sólo, reducir el paro acumulado ni tampoco absorber la incorporación de los que llegan al mercado laboral, ya que se están produciendo un debilitamiento del crecimiento económico y de la evolución del empleo y la desaceleración de las inversiones empresariales.

Los mayores problemas de la economía española y de la valenciana a la hora de competir con otros países son el deterioro progresivo tanto de la cantidad como de la calidad del empleo. Según datos del Ministerio de Economía, el ritmo de crecimiento de la contratación en España ha caído desde el 21,3% de 1995 hasta el 0,9% de 2002, y el número de contratos indefinidos es únicamente del alrededor del 9% del total de contratos registrados en los Servicios Públicos de Empleo.

Poco esperanzadores también son los datos sobre la calidad del empleo: la estabilidad no mejora y la temporalidad continúa siendo muy preocupante, el 30,7%, casi el doble de los niveles medios europeos. Este problema no se soluciona, basta recordar en este sentido que la Comisión Europea continúa recriminando a España no sólo su alta tasa de desempleo, y en particular su mayor tasa de desempleo entre los jóvenes menores de 25 años sino su alta temporalidad en la contratación y la baja tasa de empleo de las mujeres, que continúa con la mayor diferencia respecto al masculino de toda la Unión Europea.

Es preciso denunciar, así mismo, el mantenimiento de un volumen excesivo de empleo temporal, que no responde a razones derivadas de la estructura productiva española y valenciana (el 37% en la Comunidad Valenciana), y que es una fuente de distorsiones de todo tipo (para el desarrollo de una actividad empresarial eficiente, para la evolución del gasto público y las prestaciones sociales, para el desarrollo personal, laboral y profesional de los trabajadores y trabajadoras y constituye, además, una fuente permanente de inestabilidad que provoca ante un cambio de ciclo económico, el agudizamiento de los efectos recesivos con terribles consecuencias sociales

Hay que señalar, además, que a lo largo de estos años ha quedado en evidencia para toda la sociedad, frente a la autocomplacencia en la evolución del empleo por parte del Gobierno valenciano, que en el mercado laboral, los problemas más acuciantes (desempleo, precariedad laboral, economía sumergida, diferencias substanciales en las condiciones retributivas y de trabajo) afectan de manera muy significativa a determinados colectivos, fundamentalmente a las mujeres y a los jóvenes, aunque también a otros colectivos específicos, como inmigrantes, mayores de 45 años o personas con discapacidad.

Desarrollar el espíritu emprendedor: el autoempleo y los autónomos dependientes.

En este sentido, todas las circunstancias del mundo laboral actual y de la economía, el autoempleo surge como una de las alternativas más importante para la inserción labora. Desde hace ya algún tiempo, las diferentes Administraciones Públicas vienen apoyando la promoción del autoempleo como una de las fórmulas más eficaces en la generación de ocupación. Probablemente ninguna otra medida, al menos por ahora conocida, puede tener tanta eficacia en la economía de un territorio como el apoyo a las iniciativas empresariales a través de políticas de información, formación y asesoramiento a aquellas personas que deciden trabajar por cuenta propia.

En prácticamente todos los Estados miembros de la Unión Europea, se considera el espíritu empresarial como un motor importante de la economía, que no sólo contribuye a la formación del PIB sino también a la creación de empleo.

En el Estado Español, el índice de personas que desarrollan la actividad profesional por cuenta propia es bajo, comparativamente con el correspondiente a los países de la OCDE.

No obstante, para favorecer el desarrollo de personas emprendedoras en un determinado territorio es necesario apoyarse en dos grandes ejes: por una parte en desarrollar la “empresarialidad” de un territorio poniendo en marcha cuantos recursos y acciones puedan mejorar su capacidad para crear empresas y, por otra parte, aplicar medidas de apoyo a iniciativas de carácter empresarial en ese territorio, favoreciendo la capacidad de emprender de cuantas personas allí viven., mediante el establecimiento de instrumentos financieros y políticas públicas encaminadas a la promoción, formación y asesoramiento de personas emprendedoras, capaces de crear autoempleo y de desarrollar proyectos empresariales.

El número de trabajadores autónomos es de alrededor de 310.000 personas en la Comunidad Valenciana y de cerca de 2.800.000 personas en el Estado español.

No obstante, es preciso reasaltar que el proceso de descentralización productiva ha aumentado la subcontratación de actividades que antes se desarrollaban tal y como señalábamos anteriormente, dentro del seno de la

empresa. Esto ha supuesto en algún caso la aparición de estructuras productivas que a pesar de estar compuestas por unidades empresariales con una apariencia legal autónoma e independiente y no construir un grupo de empresas, en la práctica y a través del control que la casa matriz ejerce sobre su cifra de ventas y su cuota de mercado, se convierten en subsidiarias de facto.

Este mismo fenómeno se puede encontrar a nivel microeconómico en los denominados “falsos autónomos” y “autónomos dependientes”, esto es, trabajadores por cuenta propia que dada su fuerte relación de dependencia con un único cliente se convierten en la práctica en asalariados.

De hecho, algo más del 20% de los trabajadores autónomos son empleados a su cargo, trabajan habitualmente para una única empresa, sin poder decidir su propio método y horario de trabajo.

Madrid, la Comunidad Valenciana y Cataluña son las Comunidades Autónomas que tienen una mayor proporción de «falsos autónomos» afiliados al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA). Según la Asociación de Trabajadores Autónomos, en el caso de Madrid, el 6,6% de los afiliados al RETA son «falsos autónomos», en la Comunidad Valenciana ese porcentaje es del 5,5% y en Cataluña, del 5,4%. En el conjunto de España el número de «falsos autónomos» es de 137.744, el 5,01% del total de afiliados al RETA, que se situó en julio de 2003 en 2.749.963.

Por otra parte, es importante reseñar que un 75% de los autónomos sin asalariados tienen edades comprendidas entre 30 y 59 años, esto se debe a que el autoempleo se suele derivar de una experiencia profesional acumulada (freelance) o de un ajuste de plantilla (outsizing) acompañado de un proceso de subcontratación (outsourcing).

Por su parte, en el período comprendido entre el año 2000 y julio de 2003, es en el sector servicios donde se ha producido el mayor crecimiento en el número de trabajadores autónomos, acaparando el 76,8 por ciento de las nuevas altas, seguido del de la construcción, que aglutina el 14,3 por ciento, industria (7,8 por ciento) y sector primario (agricultura y ganadería) con el 1,1 por ciento. De los 181.593 nuevos autónomos entre 2000 y julio de 2003, el 50,2 por ciento (91.160) son mujeres, mientras que el 49,8 por ciento (90.443) son hombres.

Tal y como hemos señalado anteriormente, por grupos de edad, un 42,1 por ciento de las nuevas altas registradas en este período corresponden a autónomos con edades comprendidas entre los 36 y los 54 años.

A continuación, y con una proporción ascendente en los últimos meses, se sitúan los jóvenes menores de 35 años, que suponen un 40,2 por ciento, en tanto que al 17,7 por ciento corresponde a personas mayores de 55 años.

El autoempleo como iniciativa frente al paro

Las directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros, tomando como referencia el segundo pilar básico, relativas al desarrollo del espíritu de empresa y la creación de empleo, proponen facilitar la creación y gestión de empresas favoreciendo los Estados el acceso a la actividad empresarial a través de las siguientes medidas:

- examinando los obstáculos que puedan entorpecer el paso a la actividad autónoma y a la creación de pequeñas empresas, especialmente los existentes en los regímenes fiscales y de seguridad social, con el fin de reducir su incidencia;
- fomentando la educación en el espíritu de empresa y la actividad por cuenta propia, los servicios de apoyo directamente relacionados con las empresas, y la formación de los empresarios y los futuros directivos de empresa;
- luchando contra el trabajo no declarado y fomentando la transformación de este trabajo en empleo legal, recurriendo a todos los medios de acción adecuados, incluidas las disposiciones reglamentarias, los incentivos y la reforma de los sistemas fiscales y de protección social, en colaboración con los interlocutores sociales.

No obstante, según las conclusiones de un estudio del Instituto Sindical Europeo de 1.999, el incremento, por sí solo, del número de PYME en la Unión Europea no es un buen indicador del éxito de la política. Hay que esforzarse por aumentar el número de pequeñas empresas innovadoras y evitar que los trabajadores se vean obligados a optar por una actividad por cuenta propia porque el mercado de trabajo no les brinda la oportunidad o la perspectiva de ocupar un empleo de asalariado.

Así mismo en un número significativo de veces, cuando se habla de emprendedores, se está señalando a unas personas que crean una empresa, por lo general de pequeño tamaño o unipersonal, que suelen abandonar la experiencia en un elevado porcentaje de casos después no sólo de haber gastado recursos personales o familiares, sino también de haber utilizado los recursos públicos a través de diversos programas de fomento al autoempleo, sin que la experiencia haya podido cristalizarse con éxito.

Todo lo anterior ha venido generando una importante preocupación en el conjunto de los actores implicados, de forma que se buscan nuevas formas de apoyo al impulso y desarrollo de emprendedores de manera que se puedan minimizar los riesgos de abandono, y maximizar los aspectos que resultan favorables para el mantenimiento y consolidación de los proyectos empresariales puestos en marcha.

Por una parte se ve la necesidad de que la intervención con personas emprendedoras esté enmarcada en un contexto territorial en el que el emprendedor, sobretudo los jóvenes pudiesen recibir un apoyo inicial y un seguimiento posterior de manera que se sintiese acompañado desde los inicios de su formación hasta la puesta en marcha de su proyecto empresarial. Este

contexto debería ofrecerle desde una información inicial, formación y asesoramiento posterior a la puesta en marcha de su proyecto, hasta la posibilidad de ubicarse en los llamados “viveros de empresas” desde los cuales poder recibir todos los servicios demandados en los primeros pasos de su recién creada empresa.

Por otra parte, se observa que la dificultad de asistir a programas de formación previos a la iniciativa empresarial, implica que bastantes personas emprendedoras, con un claro interés en poner en marcha su proyecto empresarial ven que la formación para emprender con éxito su proyecto es, en la mayoría de los casos, menos necesaria o urgente que la de dedicar esos esfuerzos a su proyecto empresarial.

La búsqueda de respuestas a las cuestiones anteriormente planteadas motiva la necesidad de diseñar desde la Administración Pública competente, proyectos innovadores que permita abordar las cuestiones referidas, no sólo a la formación y tutorización de emprendedores, sino también a las referentes a de qué forma los recursos públicos dirigidos a este colectivo pueden rentabilizarse mejor.

Para favorecer el desarrollo de personas emprendedoras en un determinado territorio es necesario apoyarse en dos grandes ejes: por una parte en desarrollar la “empresarialidad” de un territorio poniendo en marcha cuantas acciones puedan mejorar su capacidad para crear empresas y, por otra parte, aplicar medidas de apoyo a iniciativas de carácter empresarial de ese territorio, favoreciendo la capacidad de emprender de cuantas personas allí viven.

Basándonos en estos dos grandes ejes y en su desarrollo es como, según todos los expertos que trabajan en torno a estos temas se podrá mejorar la actual situación en cuanto a la disminución del número de desempleados y desempleadas y, lo que es más importante, en cuanto a la generación de nuevos puestos de trabajo.

Por ello, siguiendo las directrices establecidas por la Unión Europea, mediante su Estrategia Europea para el Empleo, los objetivos que la Generalitat Valenciana deben establecerse de acuerdo con las siguientes líneas básicas del trabajo:

- Promoción del espíritu emprendedor, apoyo a la PYME e impulso de nuevas actividades empresariales.
- Mejora de ocupabilidad de las personas a través de acciones destinadas al empleo.
- Impulso de políticas de igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo
- Estrategias de dinamización sectorial y de estructuración del territorio.

Para ello, los Pactos Territoriales constituyen un instrumento adecuado para definir un nuevo modelo local de actuación en el marco de la estrategia europea para la ocupación.

El núcleo de esta estrategia de promoción económica y ocupación debe ser el desarrollo integral e integrado de las políticas activas de ocupación y de los recursos puestos a su alcance, así como la articulación de todos ellos y de las actuaciones oportunas, a fin de contribuir a crear actividad mediante el desarrollo equilibrado del territorio, el apoyo al autoempleo, la mejora de la competitividad de las empresas pequeñas y las microempresas, y el fomento de la concertación entre las instituciones locales, las organizaciones sindicales y patronales y la sociedad civil. Desde esta perspectiva, se deben, pues, plantear políticas activas, que han de permitir:

- Racionalizar territorial y técnicamente las actuaciones, con el fin de lograr complementariedad y subsidiariedad de las acciones.
- Articular el conjunto de acciones de forma integral (entendidas como un todo) e integrada (entendidas como actividades cohesionadas) mediante un proceso de abajo hacia arriba.
- Fijar orientaciones estratégicas y delimitar prioridades, mediante el establecimiento concertado de programas anuales de acción que afecten a los tipos de acciones y a los colectivos objetivo.
- Llevar un seguimiento y evaluación continuos para conocer el impacto y la calidad de las acciones, así como los resultados conseguidos.
- Concertación y el consenso, así como el grado de implicación de los agentes económicos y sociales del territorio y de los diferentes niveles de las Administraciones Públicas.

Cada vez más, los jóvenes que quieren incorporarse al mercado de trabajo ven cómo sus estudios no les han preparado en muchos casos para encontrar empleo y todavía menos para crear su propio puesto de trabajo, lo que hace necesario poner en marcha instrumentos y medidas que permitan, por parte de las instituciones y organismos públicos implicados en la promoción del empleo, favorecer por una parte el desarrollo de las capacidades de los territorios (previo el exacto conocimiento de sus fortalezas y debilidades), así como establecer acciones encaminadas a la promoción, formación y asesoramiento de personas emprendedoras, capaces de crear autoempleo y de desarrollar proyectos empresariales.

Así pues, el desarrollo de personas emprendedoras está condicionado tanto por un desarrollo sostenido de la actividad económica de un territorio como por la puesta en marcha de estrategias que permitan aflorar nuevas iniciativas empresariales. Por tanto, es lógico que se deba actuar sobre esta base y, por tanto, poner especial énfasis en desarrollar uno de estos grandes ejes que es la “empresarialidad”, es decir la mejora de las capacidades existentes en un territorio (local, comarcal, regional) para favorecer la creación, asentamiento y desarrollo de las empresas, a través del desarrollo de Pactos territoriales de Empleo

Esta empresariedad no es la misma en todos los lugares ni los factores que la condicionan los mismos, siendo necesario que, en cualquier proceso que se quiera llevar a cabo para favorecerla sea necesario partir de determinados análisis que permitan definir con claridad, realismo y utilidad, los factores que están condicionando esta empresariedad para poner en marcha consecuentemente los mecanismos necesarios para favorecerla. Estos análisis a desarrollar en cada Pacto territorial de Empleo deben:

- en primer lugar, diagnosticar adecuadamente la realidad sobre la que se va a trabajar, analizando la estructura productiva en torno a los grandes sectores económicos (agricultura, industria, construcción y servicios), para dibujar la estructura del sistema económico imperante en una ciudad o comarca, determinando sus puntos fuertes y débiles y estableciendo los principales estrangulamientos que impiden un desarrollo adecuado de los diversos sectores así como de las potencialidades más relevantes del sistema (empresas, trabajadores, emprendedores, desempleados, etc., haciéndolo desde distintos puntos de vista: analítico, de necesidades concretas, etc.
- en segundo lugar elaborar, a partir de los diagnósticos realizados, Programas de Actuación que definan estrategias y acciones para alcanzar los objetivos que en cada caso se hayan concretado para modificar la realidad existente en aras de una mejora de las capacidades de desarrollo de cada territorio. Estos programas, dirigidos a empresarios y emprendedores de un municipio y de su área de influencia se centran en la aplicación de programas de Información Empresarial, de Formación y de Asesoramiento.
- en tercer lugar crear los instrumentos necesarios (Agencia de Desarrollo Local, Sociedad de Promoción Económica u otros organismos de características más o menos similares) para que las Instituciones puedan liderar el proceso de Desarrollo Local y relacionarse con la estructura productiva del territorio, ejecutando directamente o a través de apoyos externos el Programa de Actuación previamente definido.
- en cuarto lugar, poner en marcha los programas desarrollados, prestando los servicios necesarios y facilitando el desarrollo de aquellas infraestructuras que van a apoyar la dinamización del tejido socioeconómico del territorio.
- y en quinto lugar, por último, evaluar los programas desarrollados y los instrumentos empleados, en relación con la propia estructura productiva y sus diagnósticos, para ir adaptando en cada caso las acciones a las necesidades reales.

Si nos referimos al otro gran eje potenciador de la aparición de personas emprendedoras, es decir, a la mejora de la capacidad para emprender, hay que fomentarla. Partiendo de este presupuesto no cabe esperar que haya más jóvenes, universitarios o no, o mujeres o cualquier otro colectivo de personas, que acaben creando su propio puesto de trabajo sin que medie en este proceso algún tipo de intervención por parte de las diferentes Administraciones Públicas implicadas, dirigido a informarles mejor de su posible nueva situación laboral, a formarles en sus carencias para el mejor desempeño de sus nuevas tareas o

bien a asesorarles en el proceso de la puesta en marcha de sus proyectos para aumentar así sus posibilidades de tener éxito.

No obstante, la finalidad principal de la Orden de Fomento de Empleo dirigido a emprendedores publicada por la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo de la Generalitat Valenciana, se centra, únicamente, en establecer un programa de incentivos y ayudas económicas que permitan favorecer la generación de empleo en la Comunidad Valenciana, bien, a través de la creación de actividad empresarial independiente, o bien, mediante la puesta en marcha de microempresas de naturaleza mercantil, o aquellas calificadas como I+E.

Por su parte, en este camino a recorrer para favorecer la capacidad emprendedora de las personas, y en particular de los jóvenes, se ha demostrado que uno de los instrumentos más potentes y eficaces para su desarrollo pasa por:

- actuaciones de dinamización empresarial,
- por la adecuada captación de emprendedores con potencialidades,
- por la formación a medida de sus necesidades,
- y por la creación de empresas que generen empleo, logrando de esta forma desarrollar y mejorar la estructura económica de su territorio.

Se trata, en definitiva, de que la Generalitat Valenciana desarrolle un Plan de Fomento y Apoyo al autoempleo que considere de una manera integrada y eficaz la promoción, la formación y la ayuda económica a los trabajadores, parados o bien empleados, que quieran crear su propia empresa. En esta línea, los tres grandes bloques de acciones en los que habría que basarse para desarrollar la capacidad emprendedora de las personas serían los siguientes:

1. Dinamización, captación y movilización de emprendedores. Se trata en este caso de crear las condiciones del entorno socio-productivo, el caldo de cultivo suficiente para que se valore la cultura del emprender y se despierten proyectos empresariales suficientes para asegurar el éxito de la iniciativa principalmente entre los jóvenes. Entre algunas de las acciones que se pueden llevar a cabo está la convocatoria de Concursos de Proyectos Empresariales, (alrededor del cual se convocan actividades para motivar la presentación de estos proyectos), conferencias, seminarios, etc. Con carácter previo debería haber una acción inicial de motivación empresarial, dirigida a todas las personas interesadas en conocer las ventajas de trabajar por cuenta propia, especialmente a los que están finalizando un ciclo de formación profesional, así como enseñanzas universitarias.
2. Formación y tutorización de emprendedores. Se trata de asegurar la adecuada formación de los emprendedores y su tutorización personalizada, como factor clave en el éxito de un proyecto de estas características. El curso de emprendedores debería tener dos partes claramente diferenciadas por contenido y metodología: en la 1ª parte

una formación teórica para la creatividad y el éxito, así como para la mejora de la gestión empresarial y, en la 2ª, la simulación de empresa. Con posterioridad se trataría de poner en marcha un proceso de tutorización individualizada de cada persona o grupo promotor que debe suponer la redacción completa del Plan de Negocio de cada proyecto empresarial.

3. Creación y Desarrollo de Empresas. El proceso culminaría con la creación de la empresa y la asistencia a su desarrollo posterior. La Institución promotora de estas acciones puede crear, dotar y poner en marcha un Vivero de Empresas, espacio físico en el que como hemos dicho se ubican las empresas a bajo coste y con servicios comunes, para salir del mismo en un plazo temporal medio de tres años. Al mismo tiempo se facilita información sobre ayudas o líneas de financiación privilegiada a estos proyectos.

En este sentido, es necesario considerar tres líneas de intervención con todo emprendedor/a, que de manera coordinada favorecerán el desarrollo de sus potencialidades y, por ende, sus posibilidades de éxito:

1. Conocimiento de sus características personales, es decir, mejorar su autoconocimiento, en relación a los conocimientos, competencias o habilidades profesionales que se tienen y que se requieren.
2. Conocimiento de las técnicas para la Gestión Empresarial (plan comercial y marketing, plan de producción, plan de operaciones, plan económico y financiero, recursos humanos.
3. Conocimiento del sector en el que va a ofrecer sus productos o servicios, para elaborar un Plan de Negocio a la medida de las características personales y profesionales, con una buena viabilidad y posibilidades futuras de éxito.

A la vista de estas tres líneas de intervención la cuestión fundamental consiste en diseñar desde la Generalitat Valenciana un programa eficaz de promoción del autoempleo que permita establecer una interacción entre las mismas, de forma que estuviese en relación la información obtenida de la evaluación que de las características personales y profesionales consideradas como fundamentales se hubiese podido realizar, con la formación específica que se precisa para la puesta en marcha del proyecto de autoempleo y la tutorización que se le pueda prestar para la realización de su Plan de Negocio. Esta intervención debe procurar que este Plan de Negocio permita recoger los parámetros fundamentales en la creación de la empresa y que a su vez la formación resuelva las cuestiones relativas a ofrecer unas competencias que respondan a las demandas actuales de los diferentes tipos de emprendedores.