

Cultura emprendedora y empresarial

Primero de Bachillerato (Andalucía)



ÍNDICE

1. Emprender y empleo
2. Empresa y finanzas
3. Proyecto emprendedor

Emprender y empleo

A. El espíritu emprendedor

1. El espíritu emprendedor
2. ¿Por qué es importante?
3. Emprender y entorno
4. Mitos emprendedor
5. LECTURA 1: Los emprendedores sociales
6. LECTURA 2: Tipos de emprendedores



B. Autonomía personal, liderazgo e innovación

1. ¿Qué quiero?
2. ¡Sé inteligente
3. Planifica
4. Misión y visión
5. MI DAFO
6. Lectura 1: ¿Tenemos demasiado miedo al fracaso?
7. Lectura 2: No busques trabajo. Risto Mejide.
8. Lectura 3: Amancio Ortega, el hambre agudiza el ingenio.
9. Ejemplo de actividades comunicativas: Querido Tommy.
10. Trabajo final de autonomía personal, liderazgo e innovación.

C. Empleo y seguridad social

1. El contrato de trabajo
2. El salario
3. Las deducción del salario
4. Estructura recibo salarial
5. Finiquito
6. Ejemplo de recibo salarial.
7. Lectura: Los accidentes laborales suben un 30%
8. Actividad: los riesgos laborales
9. Actividad: el proceso de búsqueda de empleo

El espíritu emprendedor

1. El espíritu emprendedor
2. ¿Por qué es importante?
3. Emprender y entorno
4. Mltos emprendedor
5. LECTURA 1: Los emprendedores sociales
6. LECTURA 2: Tipos de emprendedores



1. El espíritu emprendedor

El espíritu emprendedor es sobre todo una actitud, en la que se refleja la motivación y la capacidad a la hora de identificar una oportunidad y luchar por ella para producir algo valioso. Unas veces cambia el mercado y otras, incluso crea nuevos mercados.

El espíritu emprendedor **es sobre todo una actitud**, en la que se refleja la motivación y la capacidad a la hora de identificar una oportunidad y luchar por ella para producir algo valioso.

Perfil del emprendedor

El espíritu emprendedor **forma parte del talante de las personas**. Los empresarios forman un grupo heterogéneo y proceden de todas las profesiones y condiciones sociales.

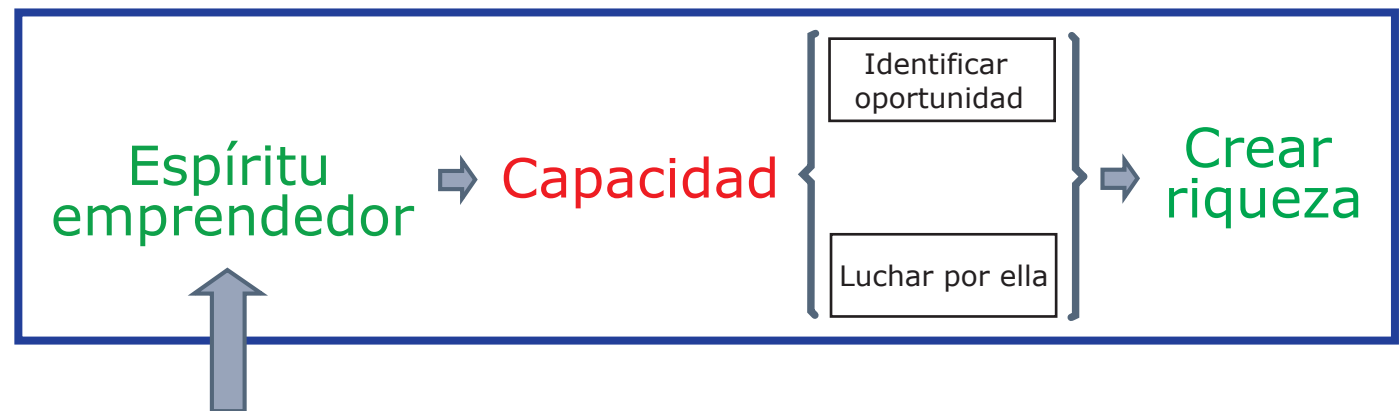
No obstante, existen ciertas características que definen el comportamiento empresarial, entre las que se incluyen una predisposición a asumir riesgos y una atracción por la independencia y la realización personal.

Este espíritu puede localizarse en cualquier sector y tipo de negocio. Lo poseen los trabajadores por cuenta propia y las empresas de cualquier tamaño en las diferentes fases de su ciclo de vida, desde su creación a la fase de crecimiento, traspaso o cierre y nueva puesta en marcha.

Está presente en los negocios de todos los sectores, tecnológicos o tradicionales, en las empresas grandes y pequeñas, tanto en las de una sencilla estructura familiar como en las que llegan a cotizar en La Bolsa.

Mayor satisfacción

El trabajo produce una satisfacción mayor entre empresarios que entre empleados. Según encuestas, el 33% de los trabajadores independientes sin empleados y hasta el 45% de los trabajadores independientes con empleados se consideran muy satisfechos con sus condiciones de trabajo, frente a un solo 27% de los empleados.



ACTITUD: Asumir riesgos + atracción independencia + realización personal

2. ¿Por qué es importante el espíritu emprendedor?

Los esfuerzos de los gobiernos por fomentar el espíritu emprendedor entre sus ciudadanos son lógicos y justificables:

El espíritu emprendedor contribuye a crear empleo y al crecimiento.

La creación de empleo se concentra cada vez más en las empresas nuevas y pequeñas, y no, como se suele pensar muchas veces, en las grandes. Los países con aumento de los índices de iniciativa empresarial tienden a mayores reducciones del desempleo. La iniciativa empresarial también contribuye a fomentar la cohesión económica y social en regiones cuyo desarrollo se está quedando rezagado. Estimulando la actividad económica se puede integrar en el trabajo a desempleados y personas desfavorecidas.

El espíritu emprendedor es crucial para la competitividad

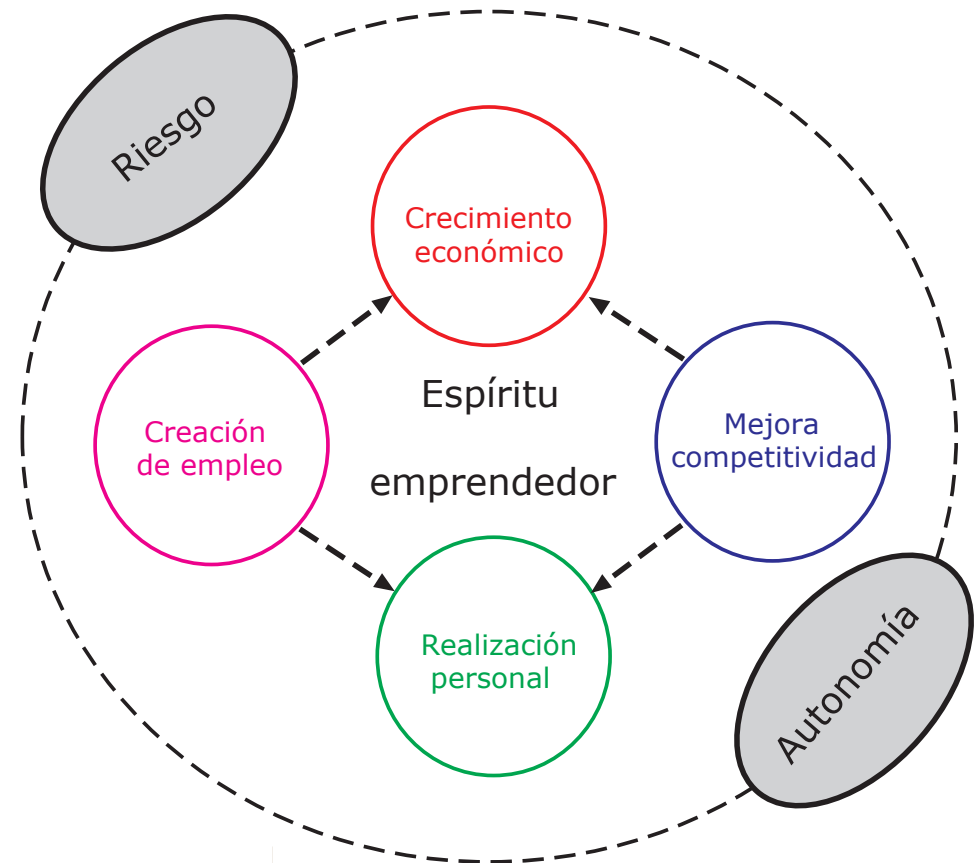
Las nuevas iniciativas impulsan la productividad, aumentando la competitividad, con lo que obligan a otras empresas a reaccionar mejorando la eficacia o innovación. Implica más oferta y reducciones de los precios que benefician a los consumidores.

El espíritu emprendedor saca partido del potencial personal

Un ocupación no es simplemente una manera de ganar dinero. Al tomar decisiones relacionadas con la carrera profesional se barajan criterios como la seguridad, el nivel de independencia, la variedad de tareas y el interés del trabajo.

Además de las motivaciones materiales (dinero y posición), los empresarios eligen serlo como un medio de realizarse (libertad, independencia y retos).

Para quienes no encuentran un empleo regular que les satisfaga, la decisión de convertirse en empresarios puede ser una salida a su vida laboral



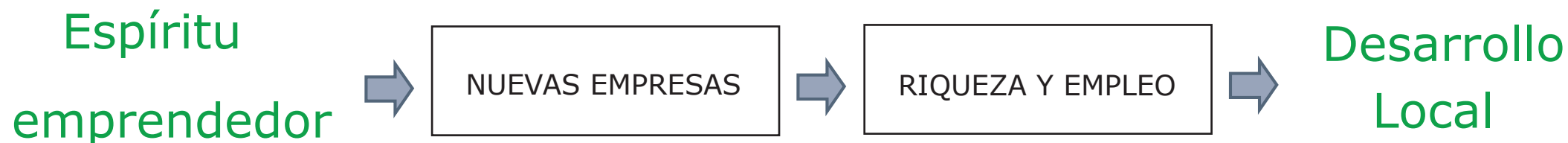
3. Espíritu emprendedor y entorno

Dirigentes y políticos se preocupan de desarrollar propuestas para captar multinacionales y empresas foráneas, con el fin de generar nuevos empleos y dinamizar la economía de su región.

Atraer emprendedores hacia una región no es nada malo, pero es mucho mejor fomentar que surjan desde la propia comunidad.

El aumento de las cualidades emprendedoras contribuyen a crear empresas, lo que implica aumentos en el empleo de una región. Por medio de la iniciativa emprendedora no sólo se puede disminuir el desempleo, sino que también genera otros efectos positivos en los nuevos individuos empleados, mejorando su autoestima.

Los emprendedores son **benefactores sociales** para sus regiones, ya que además de crear puestos de trabajo y riqueza contribuyen a la dinamización social.



A su vez, ayudar a la gente joven a adquirir un espíritu emprendedor fomenta el desarrollo empresarial y propicia que los individuos busquen ser empleadores y no empleados, contribuyendo así a colaborar con la disminución de la pobreza y el desempleo, representando un motor importante del crecimiento de una región.

Espíritu emprendedor y desarrollo local

Desarrollo local es un nuevo término que se suele definir en contraposición a la idea de globalización. Esta mejora, partiría desde la propia zona (endógena), con recursos propios y fomentando y fomentando el aumento de capacidades.

De aquí surge que el desarrollo local busca aumentar las capacidades individuales y de la comunidad a partir de lo que el territorio posee. Es decir, partiendo de las cualidades endógenas del lugar, intentar fomentar y potenciar sus aspectos positivos, superando las dificultades y limitaciones que pueda haber en dicho territorio.

Desarrollo local: proceso de mejora de la calidad de vida mediante la actuación de diferentes agentes socioeconómicos locales (públicos y privados),

4. Mitos sobre los emprendedores

Es frecuente oír las siguientes falsas características del perfil del emprendedor:

- Los empresarios **no planifican**, se mueven por instinto.

A pesar de que la intuición juega un papel importante en la toma de decisiones, los empresarios de éxito además de trabajadores infatigables, son personas con una gran capacidad de análisis y planificación.

- Los empresarios **nacen**, no se hacen.

Aunque las personas nacen con una dotación natural de cualidades y habilidades emprendedoras, se puede aprender a ser empresario, es decir desarrollar las capacidades necesarias para tener éxito emprendiendo.

- Todos cumplen el mismo **prototipo**.

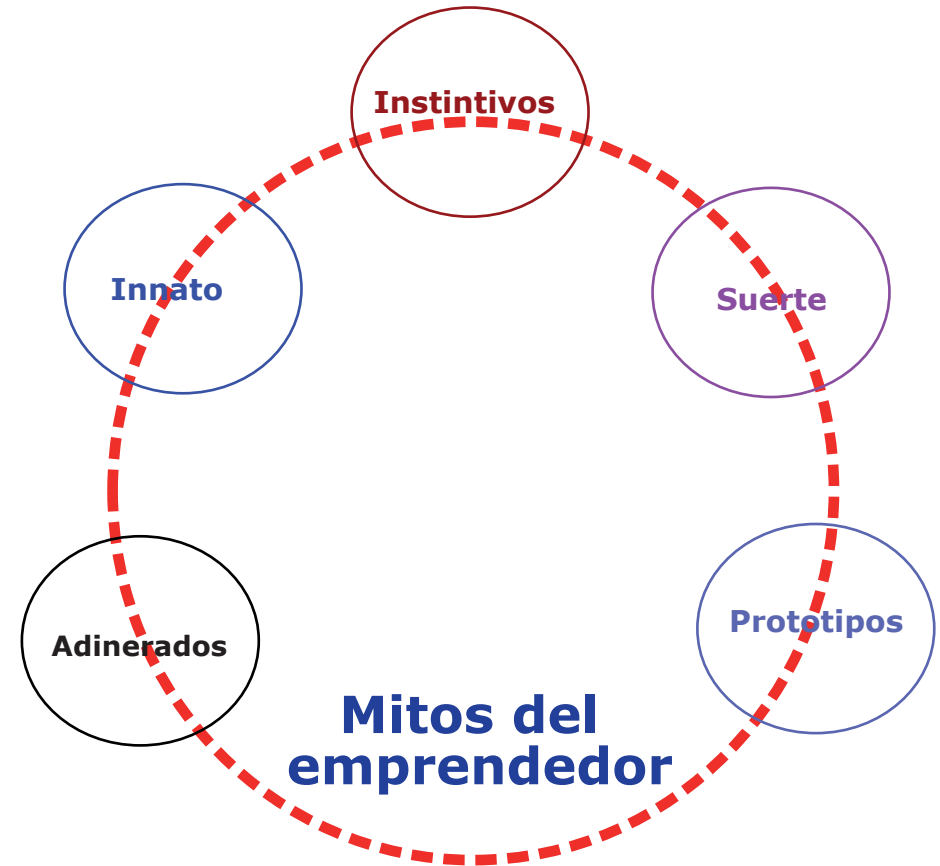
Existen ciertas características que definen el comportamiento empresarial como la capacidad de asumir riesgos y una atracción por la independencia y la realización personal. Sin embargo, los perfiles de empresarios son ilimitados, dependiendo de sus características personales.

- Para ser empresario **sólo hace falta tener dinero**.

Las personas con capacidad de trabajo y buenas ideas, encuentran financiación para sus proyectos, mientras que existen muchas personas que han perdido todo su capital por su falta de capacidad de trabajo o su nula visión empresarial.

- Para tener éxito empresarial hay que **tener mucha suerte**.

Aunque es cierto que en determinados momentos las circunstancias pueden ser decisivas, por lo general, la probabilidad de éxito depende más de una buena planificación y de un trabajo duro.



La buena suerte es trabajo, constancia, sacrificio, toma de decisiones, riesgo...
Por lo general, a medio plazo, la vida es justa con quien se esfuerza...

Lectura 1: Los emprendedores sociales. Fuentes: Dan Pink, elpais.es

naturales y emergencias puntuales, pero falta trabajo continuo", dice. Y apunta a otra carencia: "La ausencia de compromiso real de las multinacionales españolas, sus programas de responsabilidad social corporativa (RSC) son, en la mayoría, pura imagen".

Andrés Martínez, impulsor de EHAS, coincide: "Llevo años hablando con las fundaciones de las grandes operadoras en España y nunca he sido capaz de acordar nada con ellas". Ingeniero de telecomunicaciones, vivió año y medio en zonas aisladas de Perú cumpliendo la antigua objeción de conciencia. Ahí se gestó su poso. A la vuelta analizó en una tesis doctoral cómo las nuevas tecnologías podían mejorar el servicio sanitario en áreas rurales. De ahí surgió EHAS, organización sin ánimo de lucro en la que hoy trabajan 22 personas y que ya ha interconectado con radio e Internet decenas de hospitales en Perú, Colombia, Cuba, Ecuador y Bolivia.

"Decidimos constituirnos sin ánimo de lucro porque, una vez das entrada a accionistas pierdes independencia, no sabes dónde puede acabar el fin social", dice Martínez. GEM distingue cuatro tipologías: ONG, organizaciones sin ánimo de lucro, híbridas (con ingresos propios y donaciones) y con ánimo de lucro. Estas últimas son una minoría, pero suponen una alternativa intermedia a los extremos tradicionales de ONG y empresa privada. Una opción que podría dinamizar el sector.

"No hay que ser dogmáticos, actividades que no cubren ni ONG ni empresas privadas pueden ayudar a mucha gente", explica David del Ser, afincado en Nueva York y con equipo entre España y Latinoamérica. Frogtek, de 14 empleados, ha desarrollado una aplicación que permite a pequeños comerciantes llevar la contabilidad del negocio desde el móvil. Más de 250 tenderos en Colombia y México lo usan. "Estamos empezando, pero nuestros inversores son sociales, están dispuestos a renunciar a una parte de su retorno a cambio de mejorar la vida de las personas".

Su idea ha recibido un millón de dólares de financiación, pero afirma que es la satisfacción personal lo que le mueve. "Antes diseñaba aplicaciones de móvil para europeos ricos y aburridos. No cambiaba la vida a nadie. Ahora sí". Es la sensación de plenitud profesional la que motiva a la mayoría de emprendedores sociales. No trabajan solo para engrosar una cuenta de resultados. Quieren dejar huella en la sociedad.

"Me di cuenta de que solo pensaba en cómo generar más ingresos, cómo lanzar nuevos productos... tiene que haber un balance", dice Manuel Roca. Es cofundador de Atrapalo.com, una de las principales agencias de viajes online en España, con 200 empleados y 200 millones de euros de facturación. "Si tienes suerte en la vida, creo que debes devolver algo a la sociedad". Su forma de hacerlo se llama Miaportacion.com, un agregador de ONG estrenado el pasado mayo a través del cual cualquiera puede hacer donaciones a cientos de causas. "Es sin ánimo de lucro y 100% financiado de mi bolsillo". Pronto tendrá tres empleados a tiempo completo. "¿Mi sueño? Mejorar el mundo. ¿Por qué no?".

Fuentes: Dan Pink, elpais.es

Preguntas:

- 1- Explica las diferencias existentes entre sociedad limitada de bajo lucro, la sociedad limitada, la sociedad limitada laboral y una ONG.
- 2- ¿Qué motiva a los emprendedores sociales? ¿Es compatible la rentabilidad con la mejora social?
- 3- ¿Qué importancia tiene el emprendimiento social en España? ¿A qué lo atribuyes?

Lectura 2: Tipos de emprendedores. <http://blog.ozongo.com/tipos-de-emprendedores/>

Según la Wikipedia, 'emprendedor' es una persona que comienza una acción, obra, negocio o empeño, especialmente si encierran dificultad o peligro. Desde este punto de vista, el término se refiere a quien identifica una oportunidad de negocio y organiza los recursos necesarios para ponerla en marcha. Muchas son las razones por las que las personas deciden coger el camino de emprendedurismo: ser tu propio jefe, una idea de negocio, conciliar vida personal y profesional, tener la necesidad de crear o innovar. En este artículo vamos a analizar los distintos tipos de emprendedores que existen. En España ha existido poca tradición por emprender hasta que la crisis ha azotado a la sociedad. Los políticos, consientes de la necesidad de crear trabajo, están intentando eliminar los obstáculos para el fomento del emprendedurismo. Pero comenzar una aventura empresarial conlleva una **serie de riesgos**:

- Sociales: la envidia es el deporte nacional de España. La sociedad es muy cruel con las personas que fracasan con un negocio empresarial. Parece que hay gente que disfruta más viendo caer a su 'archienemigo' en la lona, que triunfando él mismo.
- Profesionales: en España, existe una gran cantidad de profesionales acomodados, como, por ejemplo, los funcionarios. Pese a que puedan tener grandes ideas, a estas personas no les compensa dejarlo todo para empezar de cero, sin saber qué va a pasar.
- Personales: muy relacionado con el primer punto. El contexto social hace que cuando una persona se pega un batacazo empresarial esté más preocupada de levantarse y mirar que nadie le haya visto caer, que de aprender de ese fracaso.

Pese a estos riesgos, cada vez más personas se han decidido a dar el paso y emprender. Vamos a analizar los tipos de emprendedores que existen.

Tipos de emprendedores

1. Intraemprendedor: parece que un emprendedor solo es el individuo que era capaz de desarrollar un nuevo negocio desde cero, renunciando a un salario fijo y convirtiéndose en empresario. Últimamente ha aflorado el concepto de intraemprendedor: un trabajador que es capaz de desarrollar una nueva línea de negocio o una innovación dentro de una empresa, adquiriendo la responsabilidad del proyecto, pero manteniendo un salario.
2. Emprendedor por necesidad: este tipo de emprendedores son aquellos que se lanzan a la aventura de poner en marcha su propio proyecto movidos por circunstancias ajenas. Suele ser alguien que ha perdido su empleo y que se ve abocado a tomar esta vía no por deseo propio, sino porque es la única alternativa laboral que encuentra.
3. Emprendedor por oportunidad: este emprendedor es el que aprovecha las oportunidades que surgen, sus conocimientos y su propia vocación para lanzarse a una nueva aventura empresarial.
4. Emprendedor empresario: este tipo de emprendedor es el que cuando consigue evolucionar la empresa, creada por él mismo, en lugar de venderla, busca reinvertir las ganancias en beneficio de la propia empresa. Nunca se plantea vender su negocio a un tercero.
5. Emprendedor en serie: estos son los que arrancan un negocio, lo hacen crecer y lo venden, haciendo que el mismo proceso sea un negocio en sí mismo. Los emprendedores que lo hacen, son el tipo de persona a quien le gusta el proceso de inicio de la empresa, pero odian, o no están preparados, para manejar una empresa de un gran volumen de negocio. Este tipo de emprendedores decide vender la empresa, una vez ha crecido, y comenzar una nueva, no necesariamente relacionada con la anterior.

Preguntas:

- 1- Valora los riesgos a los que están sometidos los emprendedores.
- 2- Realiza un esquema de los tipos de emprendedores.

Autonomía personal, liderazgo e innovación

1. ¿Qué quiero?
2. ¡Sé inteligente
3. Planifica
4. Misión y visión
5. MI DAFO
6. Lectura 1: ¿Tenemos demasiado miedo al fracaso?
7. Lectura 2: No busques trabajo. Risto Mejide.
8. Lectura 3: Amancio Ortega, el hambre agudiza el ingenio.
9. Ejemplo de actividades comunicativas: Querido Tommy.
10. Trabajo final de autonomía personal, liderazgo e innovación.



1. ¿Qué quiero?

Los objetivos son el **faro** que nos iluminan el camino hacia nuestros **sueños**. Las personas que definen, escriben y priorizan su lista de objetivos suelen ser las que alcanzan sus sueños.

Concreta tus objetivos

Piensa durante cinco minutos cuáles son tus diez principales objetivos en los próximos cinco años. Escríbelos del más al menos importante.

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
- 8.
- 9.
- 10.

Fijar objetivos nos ayuda a darle una dirección a nuestra vida y le confiere un **significado**. Tener metas nos da la motivación y la energía necesaria para seguir adelante en el camino. Tanto es así que a veces puede marcar la diferencia entre la vida y la muerte. Viktor Frankl, el psiquiatra austriaco que pasó tres años en los campos de concentración nazis y escribió el famoso libro “El hombre en busca de sentido”, descubrió que **las personas que tenían un sentido de la vida con objetivos precisos eran las que tenían mayores probabilidades de sobrevivir**.

Afortunadamente, hoy no tenemos que enfrentarnos a los campos de concentración pero sí a un gran monstruo que se llama cotidianidad. De hecho, Jim Rohn, empresario y autor de libros de productividad personal, afirmó en una ocasión: “Si no diseñas tu propio plan de vida, lo más seguro es que caigas en el plan de cualquier otro”. Es decir, si no tenemos objetivos, lo más probable es que malgastemos el tiempo realizando tareas intrascendentes y poco gratificantes. Rosario Linares (psicóloga).

- a) Contrasta tus objetivos con los de otros dos compañeros. ¿Son muy diferentes? ¿por qué?
- b) ¿Conocer sus objetivos te ha incitado a modificar los tuyos? ¿por qué?
- c) Pregúntale a tus padres y a tus abuelos qué objetivos tenían a tu edad. ¿Cómo valoran su grado de consecución?

2. ¡Sé inteligente!

El método SMART te permitirá marcar un rumbo hasta tus metas.

Un objetivo **SMART** es:

- Específico (specific). Qué, cómo y por qué.
- Medible (measurable). Tiene que ser posible medirlo.
- Alcanzable (attainable). Su logro ha de ser realista.
- Relevante (relevant). Que determine un aspecto positivo.
- Medible en tiempo (timely). Hay que fijar fechas para lograrlo.

Si uno de tus objetivos es finalizar la ESO con éxito, aplicándole el método SMART:

- Específico (specific). Obtener la titulación de la ESO.
- Medible (measurable). Lo podré medir con la concesión del título.
- Alcanzable (attainable). Tengo capacidad intelectual y de trabajo, si me organizo y soy responsable lo lograré.
- Relevante (relevant). Es fundamental para mis aspiraciones personales y profesionales lograrlo.
- Medible en tiempo (timely). Espero lograrlo en dos años. Iré midiendo mi evolución examen a examen, evaluación a evaluación y curso a curso.

a) Aplica el método SMART a tus cinco primeros objetivos señalados.

b) ¿Qué te ha enseñado la aplicación de este método sobre tus objetivos? ¿Te has replanteado modificar alguno tus objetivos?

c) Comenta brevemente cada uno de los pensamientos del cuadro y relaciónalos con el método SMART.

Pensamientos:

Elige un trabajo que te guste, y nunca tendrás que volver a trabajar en tu vida.

Confucio

La mejor forma de predecir el futuro es creándolo”.

Peter Drucker

“Si puedes soñarlo, puedes hacerlo”.

Walt Disney

“Tanto si piensas que puedes, como si piensas que no puedes, estás en lo cierto”.

Henry Ford

¿Sabes la diferencia entre un sueño y una meta?

... Tan solo una fecha

¡Planifica!

Una vez definidos tus objetivos mediante el método SMART, es necesario planificar su logro. Para esto ordenamos acciones concretas con fechas concretas.

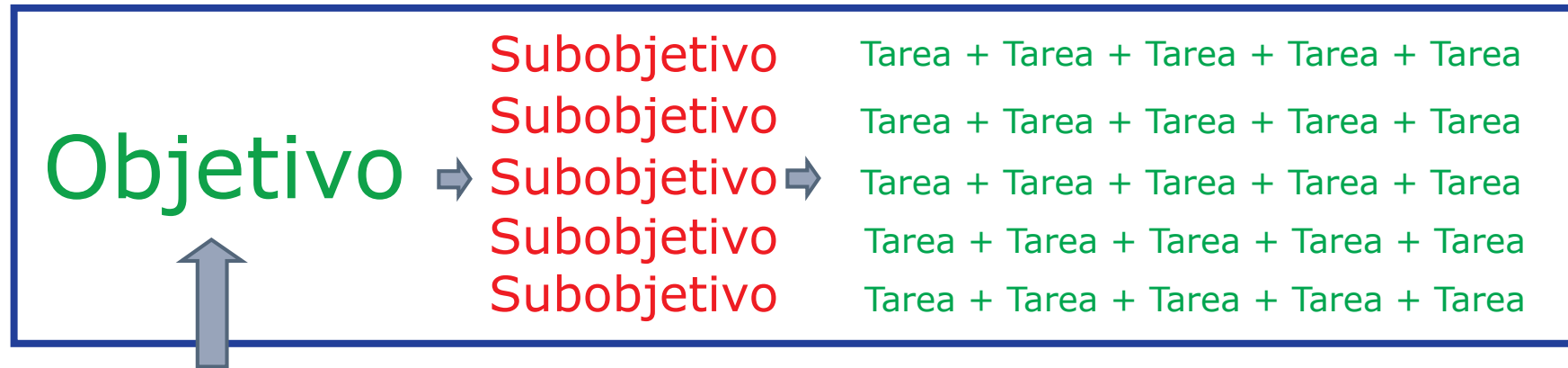
En primer lugar dividimos cada objetivo en cinco subobjetivos. Y después cada subobjetivo en cinco tareas.

Así, el objetivo de alcanzar el título de la ESO, podríamos dividirlo en cinco **subobjetivos** según tus principales carencias: mejorar en inglés, mejorar en asistencia a clase, mejorar en disciplina de estudio, mejorar en lectura y mejorar en matemáticas.

El **subobjetivo de mejorar en inglés** podríamos dividirlos a su vez en **5 tareas**:

- Ver todas las películas y series en versión original subtitulada.
- Escuchar canciones en inglés y traducir sus letras.
- Buscar un nativo para recibir clases particulares.
- Estar más atento a las indicaciones de los profesores en clase.
- Viajar a Irlanda en las vacaciones de verano.

Planificación



Método SMART: Específico, medible, alcanzable, relevante y medible en tiempo

- Desglosa en subobjetivos y tareas al menos tres de tus objetivos prioritarios.
- Señala dos subobjetivos y dos tareas que te resulten muy asequibles. ¿Por qué?
- Señala dos subobjetivos y dos tareas que te resulten muy difíciles. ¿Por qué?

4. Misión y visión

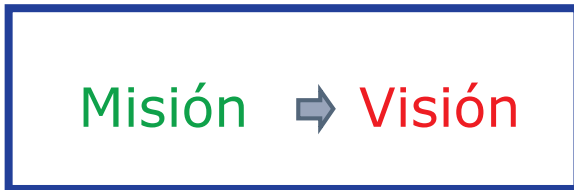
El análisis DAFO nos ayuda a descubrir nuestra situación interna (Fortalezas y Debilidades) y la situación externa (Oportunidades y Amenazas). La misión y la visión personal están muy relacionadas con el DAFO.

La **misión personal** se define en el presente: ¿quién soy?, ¿dónde estoy?, ¿qué es lo que pienso de mí?

“Soy una persona comprometida, me gusta apoyarme en mis amigos y que ellos se apoyen en mí. Soy muy positivo y luchador, pienso que tengo mucho que aprender y mejorar y que a pesar de que las situación general no es fácil, existen muchas posibilidades y mundos por descubrir”

La **visión personal** se define en el futuro: ¿quién quiero ser?, ¿dónde quiero estar?, ¿qué debo pensar de mí?

“Quiero ser una persona de éxito, pero no en sentido estrictamente material. Me gustaría sentirme orgulloso de haber contribuido a mejorar la sociedad y a que mis hijos no hereden los problemas a los que yo me he tenido que enfrentar. En concreto me gustaría formarme para ejercer una profesión de carácter social, en la que día a día percibiría mi efecto sobre el bienestar de la gente.”



- Piensa en tres personas que admires y define su misión y visión personales.
- Define ahora tu misión y visión. ¿Crees que las puedes lograr? ¿por qué?
- Aprende un párrafo del discurso de Martín Luther King y grábate en vídeo representándolo (1 minuto).



Martin Luther King - I Have A Dream Speech - August 28, 1963

I have a dream

Martin Luther King leyó su famoso discurso en 1963 en las gradas del Lincoln Memorial de Washington D.C.

Su misión era lograr acabar con la discriminación racial y su visión un mundo mejor, que describió con su célebre “he tenido un sueño”.

5. Mi DAFO

El **análisis interno** consiste en definir nuestras debilidades y fortalezas. Para ello tenemos que ser autocríticos con nuestras aptitudes, actitudes, conocimientos, experiencias, formación... Si es posible, ayuda mucho apoyarse en una persona de confianza para revisarlo.

Ejemplos de **debilidades**:

- Soy inseguro.
- Me cuesta motivarme.
- Soy muy indisciplinado.
- No puedo evitar mirar el móvil cada cinco segundos...

Ejemplos de **fortalezas**:

- Tengo una gran estabilidad emocional.
- Si me motiva soy muy productivo.
- Gestiono muy bien el estrés.
- Tengo mucha memoria.

El **análisis externo** consiste en definir y valorar los acontecimientos del mundo exterior que pueden influir en mis logros. Las amenazas son sucesos externos que implican peligro, mientras que las oportunidades son sucesos que nos favorecen.

Ejemplos de **amenazas**:

- Implantación de la reválida.
- Cambio de trabajo de mi padre puede implicar cambio de ciudad.
- Crisis matrimonial de mis padres.
- Desaparición de mi equipo de fútbol por problemas económicos.

Ejemplos de **oportunidades**:

- Nuevos compañeros en el instituto.
- Mejora económica de mi ciudad.
- Apertura de biblioteca pública en mi barrio.
- Cambio de jefe de estudios del instituto (el anterior me tenía manía).

Análisis DAFO



Análisis DAFO personal :

-**Debilidades**: factores internos que pueden perjudicar el cumplimiento de mis objetivos.

-**Amenazas**: factores externos que pueden perjudicar el cumplimiento de mis objetivos.

-**Fortalezas**: factores internos que pueden favorecer el cumplimiento de mis objetivos.

-**Oportunidades**: factores externos que pueden favorecer el cumplimiento de mis objetivos.

Elabora tu DAFO personal y coméntalo con un compañero

Lectura 1: ¿Tenemos demasiado miedo al fracaso?

El País (2014). <http://ow.ly/FHznu>

A hombres y mujeres se les educa de forma diferente para enfrentarse al éxito y al fracaso. ¿Cómo afrontamos los baches de la vida?.

Ella sabe que no hay éxito como el fracaso y que el fracaso no es ningún éxito, cantaba Bob Dylan en Love Minus Zero/No Limit. Eso tan común llamado miedo al fracaso, el miedo a no conseguirlo, a no dar la talla, a no tener éxito... Es un miedo cultural para muchos, que paraliza para tantos otros y que es necesario para avanzar para algunos más. Y un miedo generalizado a todos pero que tiene sus particularidades de género.

“Los problemas clínicos que se presentan relacionados con la culpa y el fracaso suelen estar más relacionados con las mujeres. A las niñas se les enseña desde pequeñas a culpabilizarse de los pequeños problemas y fracasos, a empatizar con la culpa como algo consustancial y esperable, mientras que a los niños se les modela, por lo general, para dar una explicación externa sobre las atribuciones causales del fracaso, a echar balones fuera.

Son explicaciones totalmente inadecuadas. Y desde el punto de vista educativo haría falta un modelo que nos enseñe a aceptar nuestras responsabilidades buscando estrategias de cambio y soluciones que no nos culpabilicen, como ocurre en el caso de las niñas, que además a la larga puede desembocar en depresión –presente el doble en las mujeres que en los hombres–, ni a buscar causas ajenas que no solucionan el problema como en los hombres”, explica Carmelo Vázquez, catedrático de Psicopatología de la Universidad Complutense de Madrid.

Precisamente el príncipe Andrés y duque de York utilizó los versos de Dylan que abren este reportaje en una entrevista en The Sunday Times para hablar de la importancia de la educación en este sentido. Señaló que los niños tienen que aprender a fallar y a fracasar como “una lección de vida” porque es bueno para ellos. Y sabe bien de lo que se habla. El segundo hijo de la reina de Inglaterra podemos decir que ha tenido un matrimonio fracasado, proyectos empresariales fallidos y una esfera pública cuando menos cuestionada.

“El fracaso no es algo que temer o sobre lo que sentirse culpable, porque gran parte de la vida es la comprensión del fracaso y las lecciones que se pueden aprender del fracaso”, aseguró en relación a un programa educativo que ha puesto en marcha para animar a los jóvenes a iniciar proyectos en la Nominet Trust a la par que animaba a que en los colegios haya tareas diseñadas para fracasar, algo, matizó, que él mismo experimentó en la escuela Gordonstoun de Escocia. “Hay un deseo de que todo el mundo tenga éxito, lo cual es totalmente correcto y adecuado, pero tiene que haber un proceso de aprendizaje para el éxito y parte de ello debe consistir en ser desafiado en alguna manera para que el resultado lógico sea el fracaso, para que se pueda aprender de ese fracaso”, afirmó.

La cosificación del logro

Pero si el fracaso es algo consustancial a alguien de tan alto perfil, ¿por qué tienen el resto de los hombres mortales miedo a fracasar y por qué se miden más los fracasos que las lecciones que conllevan? Además del modelo educativo, social y culturalmente aprehendido, a hombres y mujeres nos diferencia en algo más. Dos talones de Aquiles como matiza Vázquez: “Las mujeres son más sensibles al fracaso afectivo y los hombres a los del logro y el conseguir”. Y aquí es donde este miedo entronca con el estereotipo del hombre de éxito.

La razón, prosigue el catedrático, “es cuando se confunde el logro y se cosifica. Tengo que conseguir algo para que los demás vean lo bueno que soy. Es una demostración de seguidor. Está muy presente e incluso en las relaciones sentimentales –[ejemplifica con un caso de abandono] la pareja se convierte en un logro afectivo y su pérdida se vive como una humillación– y sexuales –se habla de lograr y obtener placer u orgasmos–. El lenguaje cotidiano tiene mucho que ver y enmascara esa realidad masculina del seguidor: Se dice conseguir y lograr pero no tener o disfrutar”.

Lectura 1: ¿Tenemos demasiado miedo al fracaso? El País (2014). <http://ow.ly/FHznu>

Esa cosificación, quizás, se eleve aún más en el plano laboral, a causa de esa concepción heredada de “el cabeza de familia que sostiene el hogar”, y en el plano del liderazgo. “Hay muchas sombras que amenazan desde pequeño a los chicos en este sentido. Ese elemento de ser productivo, de ser exitoso en el mundo profesional tiene un papel mayor en este mundo que en el femenino. Y más consecuencias...”, asegura. Enrique Iglesias decía a finales del año pasado en una entrevista: “Tengo miedo al fracaso y temo perder todo lo que he conseguido durante las últimas décadas por tomar una decisión errónea. Si mañana me dijeran que mi carrera musical va a llegar a su fin, no sabría qué hacer y estoy seguro de que acabaría deprimido”.

El fracaso, por tanto, implica miedo y la consecuencia más clara ante este miedo es, sin duda, “no atreverse a hacer, no tomar decisiones para eliminar potenciales riesgos”. Un error, porque “el atreverse y cultivar coraje es el elemento que hay que cultivar. Atraverse para afrontar el mal resultado y ser valiente es la enseñanza ante el fracaso”, señala Vázquez. “Hay un estudio muy revelador de una profesora norteamericana de origen etíope sobre el concepto de resiliencia, sobre la resistencia frente a la adversidad. Tomó en su investigación una muestra de etíopes y una de las preguntas fue: ‘¿Usted se considera un fracasado en su vida?’. Y no respondieron porque les parecía que era un sinsentido, además de intraducible. Para ellos no tiene sentido ser un fracasado en la vida, puedes tener fracasos pero de ahí a sentirse fracasado...”, prosigue el catedrático.

Lo mejor de los fracasos estrepitosos

“No es valiente quien no tiene miedo, sino quien sabe conquistarlo”. Esto afirmaba Nelson Mandela en una de sus muchas frases célebres y esa es la clave de la actitud ante el miedo al fracaso. “Sin fracaso es imposible que haya vida. La vida es una gran historia de fracasos no escritos desde el espermatozoide. Nos fijamos en el que tuvo éxito pero en realidad hay muchos intentos que generan movimiento y vida. El fracaso es la prueba de que uno ha intentado algo. El modo fácil para huir de este miedo es no intentarlo pero hay que plantearse la vida con una actitud de juego y de vivir. Ese es el mensaje. Quien no se atreve no puede conseguir nada. La única fórmula para no fracasar es quedarse en la cama”, señala Carmelo Vázquez.

Por tanto, el fracaso y el miedo que nos provoca, he aquí la cuestión, hay que usarlo como la oportunidad de volver a empezar con más bagaje. Nadie puede cuestionar que Michael Jordan es uno de los mejores jugadores de baloncesto de la historia. Usemos sus palabras para explicarlo. “Yo puedo aceptar un fallo. Cualquiera puede fallar. Pero no puedo aceptar el no intentarlo”, sostenía para después relatar: “He fallado más de 9.000 tiros en mi carrera. He perdido casi 300 juegos. En 26 ocasiones se me ha confiado para tirar el tiro que ganaría el partido y fallé. He fallado una y otra y otra vez en mi vida. Y es por eso que tengo éxito”.

Pero también hay casos históricos de exitosos que fracasaron. Abraham Lincoln, por ejemplo, ha sido uno de los grandes líderes de EE UU pero hasta entonces fue derrotado nada menos que en 26 campañas para optar a un cargo público. A Walt Disney le despidieron por no tener buenas ideas y carecer de imaginación. Carrie de Stephen King, además de ser su tercera novela, fue rechazada 30 veces; 20 en el caso de Dune de Herbert; Proust cansado de escuchar noes decidió pagar a alguien para que le editara, y a Kipling le dijeron que no sabía dominar la lengua inglesa. Van Gogh solo vendió un cuadro en vida y Bill Gates se metió un tremendo batacazo con la primera empresa que fundó con Paul Allen, con quien después crearía Microsoft. Podríamos seguir porque la lista es casi interminable. Y no solo en la vida de artistas y empresarios famosos, nuestra cultura está impregnada de referencias a los fracasos. Un par de ejemplos más: Desde la deliciosa película Pequeña Miss Sunshine hasta las letras de Bob Dylan como con la que hemos arrancado.

- 1- Haz un resumen de las principales ideas del texto.
- 2- Realiza una valoración de las ideas expuestas en el texto.
- 3- Describe una situación en la que tuviste miedo a fracasar y cómo lo afrontaste.

Lectura 2: No busques trabajo. Risto Mejide. El Periódico (2013). <http://ow.ly/FHANb>

No busques trabajo. Así te lo digo. No gastes ni tu tiempo ni tu dinero, de verdad que no vale la pena. Tal como está el patio, con uno de cada dos jóvenes y casi uno de cada tres adultos en edad de dejar de trabajar, lo de buscar trabajo ya es una patraña, un cachondeo, una mentira y una estúpida forma de justificar la ineptitud de nuestros políticos, la bajada de pantalones eurocomunitaria y lo poco que les importas a los que realmente mandan, que por si aún no lo habías notado, son los que hablan en alemán.

No busques trabajo. Te lo digo en serio. Si tienes más de 30 años, has sido dado por perdido. Aunque te llames Diego Martínez Santos y seas el mejor físico de partículas de Europa. Da igual. Aquí eres un pringao demasiado caro de mantener. Dónde vas pidiendo nada. Si ahí afuera tengo a 20 mucho más jóvenes que no me pedirán más que una oportunidad, eufemismo de trabajar gratis. Anda, apártate que me tapas el sol.

Y si tienes menos de 30 años, tú sí puedes fardar de algo. Por fin la generación de tu país duplica al resto de la Unión Europea en algo, aunque ese algo sea la tasa de desempleo. Eh, pero no te preocupes, que como dijo el maestro, los récords están ahí para ser batidos. Tú sigue esperando que los políticos te echen un cable, pon a prueba tu paciencia mariana y vas a ver qué bien te va.

Por eso me atrevo a darte un consejo que no me has pedido: tengas la edad que tengas, no busques trabajo. Buscar no es ni de lejos el verbo adecuado. Porque lo único que te arriesgas es a no encontrar. Y a frustrarte. Y a desesperarte. Y a creerte que es por tu culpa. Y a volverte a hundir.

No utilices el verbo buscar.

Utiliza el verbo crear. Utiliza el verbo reinventar. Utiliza el verbo fabricar. Utiliza el verbo reciclar. Son más difíciles, sí, pero lo mismo ocurre con todo lo que se hace real. Que se complica.

Da igual que te vistas de autónomo, de empresario o de empleado. Por si aún no lo has notado, ha llegado el momento de las empresas de uno. Tú eres tu director general, tu presidente, tu director de marketing y tu recepcionista. La única empresa de la que no te podrán despedir jamás. Y tu departamento de I+D (eso que tienes sobre los hombros) hace tiempo que tiene sobre la mesa el encargo más difícil de todos los tiempos desde que el hombre es hombre: diseñar tu propia vida.

Suena jodido. Porque lo es. Pero corrígeme si la alternativa te está pagando las facturas.

Trabajo no es un buen sustantivo tampoco. Porque es mentira que no exista. Trabajo hay. Lo que pasa es que ahora se reparte entre menos gente, que en muchos casos se ve obligada a hacer más de lo que humanamente puede. Lo llaman productividad. Otra patraña, tan manipulable como todos los índices. Pero en fin.

Mejor búscate entre tus habilidades. Mejor busca qué sabes hacer. Qué se te da bien. Todos tenemos alguna habilidad que nos hace especiales. Alguna singularidad. Alguna rareza. Lo difícil no es tenerla, lo difícil es encontrarla, identificarla a tiempo. Y entre esas rarezas, pregúntate cuáles podrían estar recompensadas. Si no es aquí, fuera. Si no es en tu sector, en cualquier otro. Por cierto, qué es un sector hoy en día.

No busques trabajo. Mejor busca un mercado. O dicho de otra forma, una necesidad insatisfecha en un grupo de gente dispuesta a gastar, sea en la moneda que sea. Aprende a hablar en su idioma. Y no me refiero sólo a la lengua vehicular, que también.

No busques trabajo. Mejor busca a un ingenuo, o primer cliente. Reduce sus miedos, ofrécele una prueba gratis, sin compromiso, y prométele que le devolverás el dinero si no queda satisfecho. Y por el camino, gánate su confianza, convéncele de que te necesita aunque él todavía no se haya dado cuenta. No pares hasta obtener un sí. Vendrá acompañado de algún pero, tú tranquilo que los peros siempre caducan y acaban cayéndose por el camino.

Lectura 2: No busques trabajo. Risto Mejide. El Periódico (2013). <http://ow.ly/FHANb>

Y a continuación, déjate la piel por que quede encantado de haberte conocido. No escatimes esfuerzos, convierte su felicidad en tu obsesión. Hazle creer que eres imprescindible. En realidad nada ni nadie lo es, pero todos pagamos cada día por productos y servicios que nos han convencido de lo contrario.

Por último, no busques trabajo. Busca una vida de la que no quieras retirarte jamás. Y un día día en el que nunca dejes de aprender. Intenta no venderte y estarás mucho más cerca de que alguien te compre de vez en cuando. Ah, y olvídate de la estabilidad, eso es cosa del siglo pasado. Intenta gastar menos de lo que tienes. Y sobre todo y ante todo, jamás te hipoteques, piensa que si alquilas no estarás tirando el dinero, sino comprando tu libertad.

Hasta aquí la mejor ayuda que se me ocurre, lo más útil que te puedo decir, te llames David Belzunce, Enzo Vizcaíno, Sislena Caparrosa o Risto Mejide. Ya, ya sé que tampoco te he solucionado nada. Aunque si esperabas soluciones y que encima esas soluciones viniesen de mí, tu problema es aún mayor de lo que me pensaba.

No busques trabajo. Sólo así, quizás, algún día, el trabajo te encuentre a ti.

- 1- Haz un resumen de las principales ideas del texto.
- 2- Realiza una valoración de las ideas expuestas en el texto.
- 3- ¿Qué significa “busca una vida de la que no quieras retirarte jamás”?

Enzo Vizcaíno se grabó en el metro cantando su currículum:

- ¿Por qué crees que lo hizo?
- ¿Qué habilidades ha demostrado al hacerlo?
- Investiga cuál ha sido su trayectoria profesional y los siguientes vídeos que ha grabado.



Lectura 3: Amancio Ortega: el hambre agudiza el ingenio eexcellence.es

La primera tienda Zara abrió en 1975 en La Coruña, lugar en el que inició su actividad el Grupo y en el que se ubican los servicios centrales de la compañía. Su creador, Amancio Ortega, figuraba como la tercera fortuna del mundo con 38.000 millones de euros en agosto de 2012.

El flechazo de este célebre personaje con el sector textil se remonta a finales de los años cuarenta, cuando con apenas 12 años la vida le dio una bofetada: “Una tarde al salir de la escuela fui con mi madre a una tienda a comprar comida. Yo era el pequeño de mis hermanos y a ella le gustaba venir a recogerme para llevarme a casa, y muchas veces la acompañaba dando un paseo mientras hacía sus recados. La tienda en la que entramos era uno de aquellos ultramarinos de la época, con un mostrador alto, tan alto, que yo no veía a quien hablaba con mi madre, pero le escuché algo que, pese al tiempo transcurrido, jamás he olvidado: Señora Josefa, lo siento mucho, pero ya no le puedo fiar más dinero. Aquello me dejó destrozado. Yo tenía apenas doce años”.

Aquel encontronazo con la cruda realidad -“el hambre agudiza el ingenio”, decía el Lazarillo de Tormes- le puso en la senda de lo que vendría después: “Esto no le volverá a pasar a mi madre nunca más. Lo vi muy claro: a partir de ese día me iba a poner a trabajar para ganar dinero y ayudar a mi casa. Abandoné los estudios, dejé los libros y me coloqué de dependiente en una camisería” (Este comercio sigue en La Coruña, en la esquina de la calle Juan Flórez).

La camisería se llamaba Gala y desde el comienzo Ortega ya destacaba: “Era el chico para todo: lo mismo limpiaba la tienda que hacía recados o atendía en el mostrador cuando había mucha urgencia. Por lo visto alguien me recomendó al dueño, porque le llamaba la atención que, desde que había puesto un pie en el establecimiento, me tomaba el trabajo con seriedad y sentido de la responsabilidad. Y es que siempre me gustó lo que hacía y tenía mucho empeño por aprender”.

Luego, con 17 años, pasó a La Maja, una tienda de confección de más categoría en la que también trabajaban sus hermanos Pepita y Antonio: “Los dueños de La Maja prestaban mucha atención a las sugerencias del pequeño de los Ortega, que les propuso hacerse cargo de la confección de prendas con telas de la tienda y mano de obra aportada por Primitiva, la mujer de su hermano Antonio, que era modista. Los resultados fueron positivos y en ese preciso momento Amancio, que no estaba dispuesto a regalar el valor añadido de sus iniciativas dejó su trabajo como dependiente para dedicarse a la fabricación del producto. En diez años de experiencia había hecho contactos con fabricantes de tejidos catalanes, que le dieron acceso a precios de mayorista, y había acumulado una interesante cartera de clientes propios”.

En 1963 es el año en que Ortega da un golpe de timón a su vida y se pone a trabajar por cuenta propia: “Desde que empecé a trabajar tenía una idea que me obsesionaba: ¿Por qué no puedo inventar algo diferente a todo lo que hay en el mercado?. Tampoco sabría definir con claridad lo que me rondaba por la cabeza en aquellos años, pero decidí seguir mi impulso y puse en marcha GOA, con mi hermano Antonio. Abrimos una cuenta corriente con 2.500 pesetas; mi cuñada, que sabía de costura, y mi primera mujer, Rosalía, hacían las famosas batas boatiné, que entonces estaban tan de moda”. Diez años después la empresa contaba con 500 trabajadores y había absorbido las operaciones de aprovisionamiento y distribución al tiempo que había contratado un equipo de diseñadores: Zara había despegado...

Amancio Ortega “empresario”

¿Qué cualidades tiene ese empresario que desde orígenes tan humildes que ha sido capaz de forjar el principal grupo de moda del mundo?

- Hacer equipo: “Mi éxito es el de todos los que colaboran y han colaborado conmigo. Un ser humano no puede ser tan inteligente, tan poderoso o tan prepotente como para hacer él solo una empresa de este calibre. Son muchos los que se han dejado la vida en la empresa. Son muchos los que han hecho realidad esta joya desde el principio hasta hoy”. ¿Y que busca Amancio Ortega en su equipo? Varias cosas: “La primera, de la que se derivan las demás, es un serio sentido del compromiso con lo que va a hacer. ¿Esta persona se cree lo que dice al mostrar su empeño por trabajar con nosotros?”

Siempre he buscado gente que encaje en la compañía, que comprenda bien nuestros valores. Uno de ellos es que nuestra responsabilidad exige una ejecución muy rápida en cualquier puesto”.

- **No bajar la guardia:** “La autocomplacencia es lo peor si quieres conseguir hacer algo importante. En esta compañía nunca nos hemos confiado, ni en aquellos años en los que dábamos los primeros pasos, ni ahora que tenemos tiendas por todo el mundo. El optimismo ciego es negativo. Hay que tener siempre un afán de superación y una constante capacidad de crítica. Siempre pensé que para triunfar teníamos que poner la organización boca abajo cada día”.
- **Capacidad de trabajo y exigencia:** “Lo mío desde que empecé, ha sido una dedicación plena al trabajo, junto a la máxima exigencia. Yo nunca me quedaba contento con lo que hacía y siempre he intentado inculcar esto mismo a todos los que me rodean”.
- **Pasión por el crecimiento:** “Desde que no era nadie ni tenía apenas nada, soñaba con crecer. El crecimiento es un mecanismo de supervivencia; si no hay crecimiento, una compañía se muere (...). A mis 72 años siento lo mismo, que no se puede dejar de crecer”.
- **Capacidad de aprender:** Lo señala Pablo Isla: “Quizás no tenga una formación académica, pero tiene una formación superior a cualquiera desde el punto de vista empresarial. Está permanentemente alerta, va más allá de la intuición y del sentido común. Se ha formado mucho de manera autodidacta, por la inquietud que siempre ha tenido”. Dos cualidades que le resaltan son su humildad y su capacidad de escuchar.
- **Cercanía a las personas:** “Querer a las personas que trabajan con nosotros es una obligación. Debéis vivir cerca de cada uno de ellos, de lo que tienen entre manos en sus casas, en su familia, no sólo en el trabajo”, dice Ortega. El máximo responsable de la compañía así lo corrobora: “Su cercanía a la gente es impresionante: le quieren como respuesta a lo que él ha hecho. Es extraordinario comprobar cómo combina la firmeza y la exigencia con el respeto a cualquier persona”. Según el propio protagonista: “Yo quiero una empresa con alma, formada por personas con alma. El verdadero éxito de esta empresa, insisto en ello, es la gente que tenemos. No sé como se consigue, pero es muy importante, incluso un poco milagroso”.

Otros principios de management que Amancio Ortega intenta aplicar al negocio son:

1. Es preciso utilizar la lógica para decidir.
2. Hay que ser objetivo con las personas e intentar ponerse en su lugar.
3. Dirigir no es un título. Se trata de enseñar, pero yendo por delante, ayudando.
4. Si vas a juzgar algo de manera negativa, tienes que dar una solución.
5. Siempre hay que hablar en plural al referirse al trabajo y nunca decir: “Esto lo he hecho yo”.
6. Conviene fijarse en lo pequeño. Hay que vivir con los ojos y los oídos bien abiertos.
7. Hay que tratar a los proveedores con mucho respeto.
8. Todo lo que nos rodea es competencia. No se debe subestimar a nadie, porque empresas muy grandes han caído.
9. Hay que tomar decisiones ágiles para que no sufra el corazón del negocio. No se puede fallar

Preguntas:

- 1- Enumera las distintas cualidades de Amancio Ortega como empresario. ¿Cuáles destacarías?
- 2- Identifica en el texto frases y situaciones relacionadas con la empatía.
- 3- ¿Por qué decidió Ortega convertirse en empresario?
- 4- Comenta tres de los principios de management de Amancio Ortega.
- 5- ¿Qué importancia tiene conocer un sector antes de establecerse por cuenta propia?
- 6- Valora la contribución social de Amancio Ortega

Ejemplo de habilidades comunicativas: Querido Tommy <http://youtu.be/CktQxuDkYGg>

El cantante y compositor Tommy Torres recibió por twitter una desesperada petición de un fan chileno:

Querido @tommy_torres:

No sé si tú realmente lees estas cartas, pero no pierdo nada con intentarlo. Te escribo para pedirte algo que para mí es de vida o muerte. No pienses que exagero, es la verdad.

Hay una chica que no te imaginas cómo, pero no sale de mi cabeza. A ella le encantan tus canciones y al parecer tú para estas cosas eres muy elocuente y, pues, te imaginas ya lo que te quiero pedir... ;-)

El problema es que con ella a mí ni me salen las palabras y quizás tú pudieras ayudarme a decirle de una forma muy poética que yo me muero por ella. Es que eso del romanticismo a mí no se me da tan fácil como a ti. Anda, dame unas líneas bonitas que le saquen mil suspiros. Porque, la verdad, decirle que la amo y nada más... no sé si eso bastará.

Espero tu respuesta y tu ayuda. Gracias.

@paco— Santiago

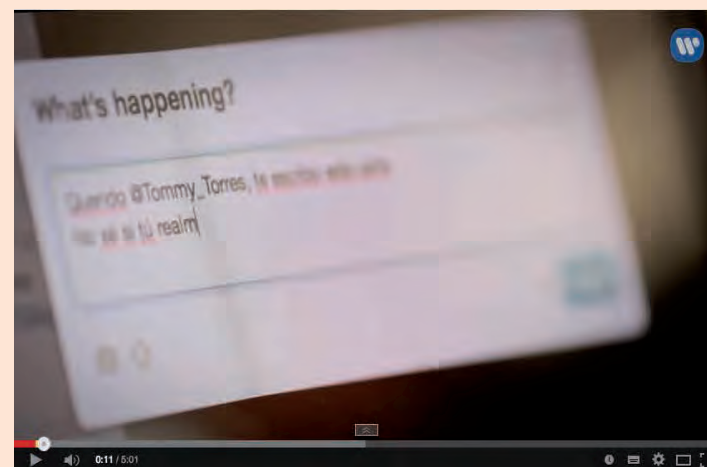
Como Tommy no contestaba el fan chileno insistió:

Señor @Tommy_torres:

No me ha contestado. Yo pensaba que era buena gente...:-(Puede que usted esté muy ocupado pero igual tengo que insistir en que me eche una ayuda para conquistar a mi chica. Le copio mi carta anterior por si no la vio. @paco-----Santiago

El vídeo de la canción de Tommy Torres en respuesta a la petición de su fan: <http://youtu.be/CktQxuDkYGg>

- ¿Por qué Paco ha conseguido su objetivo? ¿qué habilidades ha demostrado para hacerlo?
- ¿Qué habilidades tiene Tommy que no tiene Paco? ¿cómo crees que las ha logrado desarrollar?
- Escribe cómo podría ser la respuesta de Paco en agradecimiento a Tommy.



10. Trabajo final de autonomía personal, liderazgo e innovación

Ver vídeos cómic
Emprender

10 vídeos de minuto y medio cada uno
http://youtu.be/nB78_TsKBrc



Entregar trabajo
en pdf
respondiendo preguntas
guía didáctica

Trabajo individual
Enlace a la guía didáctica Emprender en 1/2 hora
<http://ow.ly/FSok>

Grabar vídeo
resumen y valoración

Trabajo en grupos de 3 alumnos
Resumen cómic en 2 minutos
Valoración cómic en 2 minutos
Ejemplo: <http://wp.me/pDMZA-2aZ>



Grabar vídeo
"Cómo se hizo"

1 minuto: DAFO del grupo ante el trabajo
1 minuto: ¿Cómo lo planificamos?
1 minuto: ¿Qué problemas tuvimos?
1 minuto: ¿Cómo los solucionamos?
1 minuto: ¿Qué hemos aprendido haciendo el trabajo?

FICHA DIDÁCTICA 1. Las habilidades del emprendedor



Carlos le explica a Basilio qué se necesita para ser emprendedor.

Preguntas para el debate:

- Describe con ejemplos en qué consisten: las habilidades, la visión estratégica, la capacidad de multitarea y el liderazgo.
- ¿Por qué crees que Carlos identifica al emprendedor con un videojuego? ¿ves la comparación acertada? ¿por qué?
- Valora cómo es tu perfil de emprendedor.

Material complementario:

- Vídeo "Cómo emprender y desarrollar el talento emprendedor" Xabier Verdarguer (33 minutos). <http://ow.ly/B1JKP>
- Vídeo "El carácter emprendedor" (2 minutos). <http://ow.ly/B1KQz>
- "Todos nacemos con el talento para cumplir nuestros sueños". Mario Alonso Puig. <http://ow.ly/d4661>

Empleo y seguridad social

1. El contrato de trabajo
2. El salario
3. Las deducciones del salario
4. Estructura recibo salarial
5. Finiquito
6. Ejemplo de recibo salarial.
7. Lectura: Los accidentes laborales suben un 30%
8. Actividad: los riesgos laborales
9. Actividad: el proceso de búsqueda de empleo



Encabezamiento

La categoría o grupo profesional y los grupos de cotización están definidos en tablas oficiales.

Desde el 2002 no es obligatorio que la empresa lleve Libro de Matrícula.

Se asigna desde la primera vez que un trabajador se da de alta. El trabajador mantiene este número durante toda su vida.

Empresa: _____ Domicilio: _____ C.I.F.: _____ Código de cuenta de cotización a la Seguridad Social: _____	Trabajador: _____ N.I.F. : _____ Número Libro de Matrícula: _____ Número de afiliación a la Seguridad Social: _____ Categoría o grupo profesional: _____ Grupo de cotización: _____
Periodo de liquidación: del de al dede	
Total días <input type="text"/>	

- Si el trabajador tiene retribución mensual y ha estado de alta todo el mes, se pone siempre el total de 30 días (independientemente de los días que tenga ese mes).
- Si su retribución es diaria y ha estado de alta todo el mes, se pone el número de días que realmente tiene ese mes, 28, 29, 30 o 31
- Si comenzó a trabajar después del día 1, se contarán los días exactos que estuvo incorporado ese mes.

2. El salario

El Estatuto de los Trabajadores considera salario a “la totalidad de las percepciones económicas, en dinero o en especie”. Establece como excepciones algunos tipos de indemnizaciones (traslados, despidos, Seguridad Social..), que se restarán de la cantidad percibida como salario.

Componentes del salario

El salario se divide en dos grandes bloques:

- **Salario base.** Se percibe por el hecho de trabajar, en función de la categoría profesional. No tiene en cuenta las circunstancias personales o resultados de la empresa.
- **Complementos salariales.** Están en función de la situación personal del trabajador o del rendimiento realizado: antigüedad, horas extra, primas, turnicidad, desplazamientos, dietas...

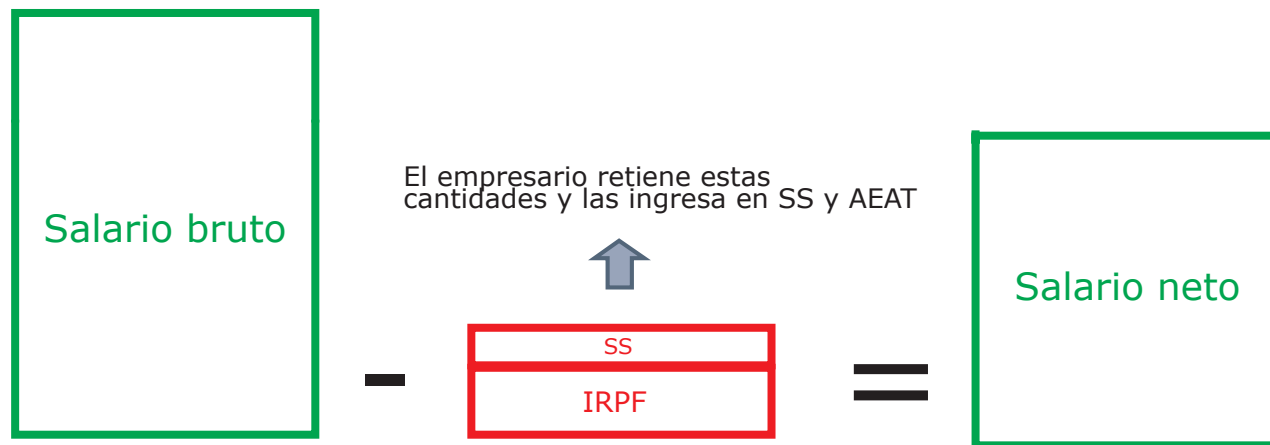
Salarios: totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo.

SMI: Salario mínimo interprofesional. Establecido como mínimo por el Estatuto de los Trabajadores para un jornada laboral a tiempo completo.



3. Deducciones en el salario

El trabajador no recibe íntegramente su retribución: se le deduce su aportación a la Seguridad Social y la retención del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.



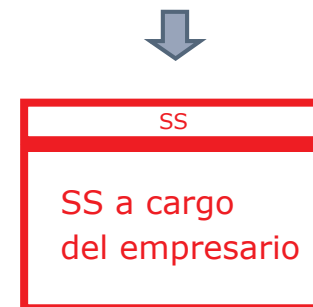
Retención IRPF: dinero que la Agencia Tributaria detrae del salario por medio de la empresa como anticipo de la cuota del impuesto que después habrá que pagar.

Coste salarial para el empresario

El empresario, tener contratado un trabajador no sólo le cuesta el salario bruto, también tiene que abonar una cuota mensual a la seguridad social.

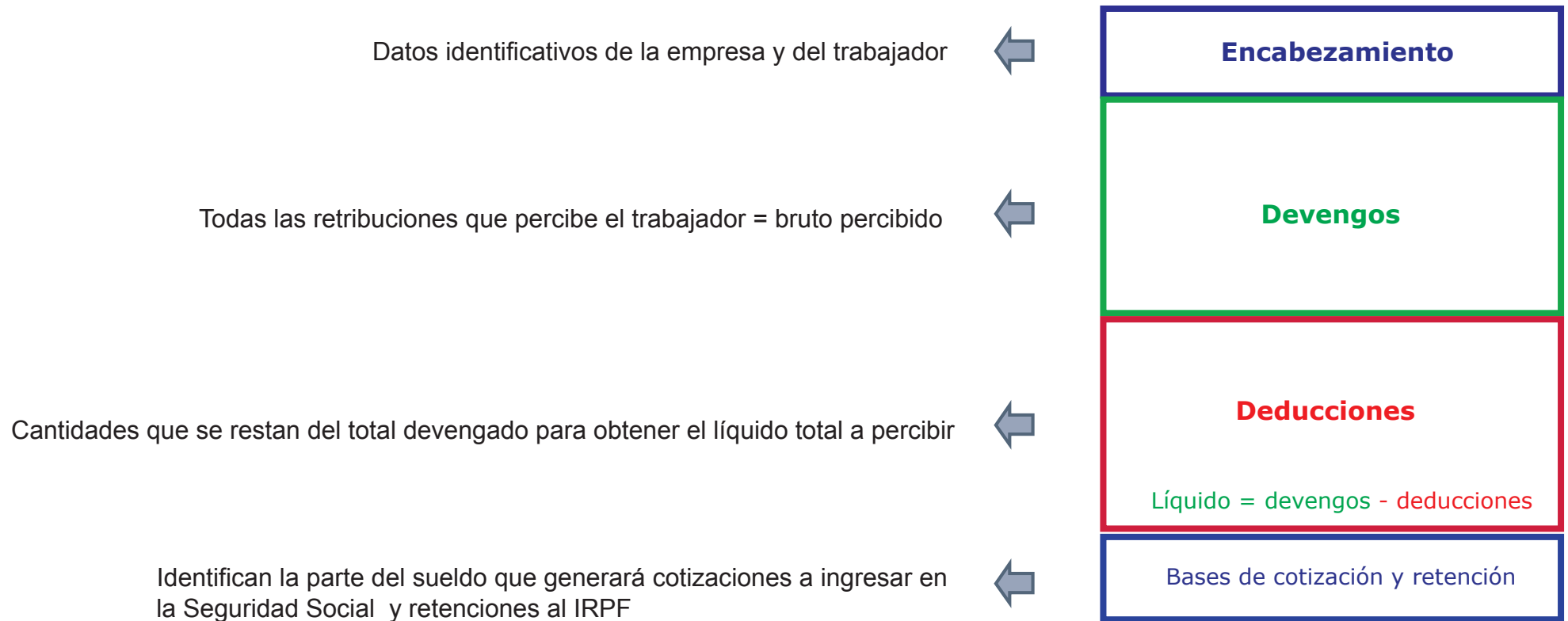


El empresario ingresa en la Seguridad Social la cuota que le corresponde a él, más la cuota que le retiene al trabajador.

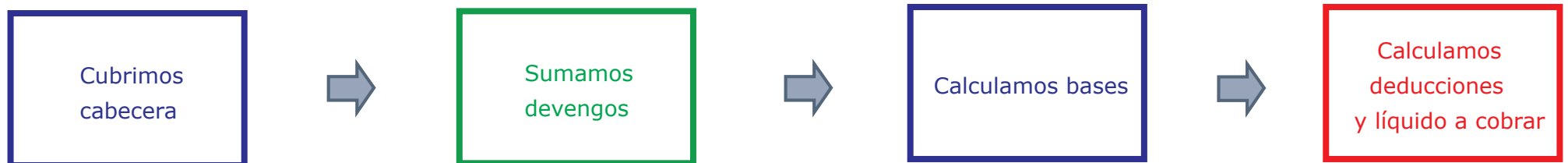


4. Estructura del recibo de salarios

La **nómina o recibo salarial** es el documento que justifica el pago de las retribuciones al trabajador por parte del empresario.



Proceso de elaboración



Encabezamiento

La categoría o grupo profesional y los grupos de cotización están definidos en tablas oficiales.

Desde el 2002 no es obligatorio que la empresa lleve Libro de Matrícula.

Se asigna desde la primera vez que un trabajador se da de alta. El trabajador mantiene este número durante toda su vida.

Empresa: _____ Domicilio: _____ C.I.F.: _____ Código de cuenta de cotización a la Seguridad Social: _____	Trabajador: _____ N.I.F. : _____ Número Libro de Matrícula: _____ Número de afiliación a la Seguridad Social: _____ Categoría o grupo profesional: _____ Grupo de cotización: _____
Periodo de liquidación: del de al dede	
Total días <input type="text"/>	

- Si el trabajador tiene retribución mensual y ha estado de alta todo el mes, se pone siempre el total de 30 días (independientemente de los días que tenga ese mes).
- Si su retribución es diaria y ha estado de alta todo el mes, se pone el número de días que realmente tiene ese mes, 28, 29, 30 o 31
- Si comenzó a trabajar después del día 1, se contarán los días exactos que estuvo incorporado ese mes.

Devengos

Como regla general las percepciones salariales cotizan a la Seguridad Social.

Las **percepciones salariales** son la totalidad de retribuciones, en dinero o en especie, que el trabajador percibe como contraprestación a su prestación de servicios laborales. Retribuyen tanto el trabajo efectivo como los períodos de descanso computables como trabajo (días festivos, descanso semanal, vacaciones..).

Las **percepciones extrasalariales** tienen como finalidad compensar los gastos ocasionados al trabajador como consecuencia del desarrollo de su trabajo.

I. DEVENGOS	TOTALES
1. Percepciones salariales	
Salario base.....	_____
Complementos salariales	
_____.....	_____
_____.....	_____
_____.....	_____
Horas extraordinarias	_____
Gratificaciones extraordinarias	_____
Salario en especie	_____
2. Percepciones extrasalariales	
Indemnizaciones o suplidos por gastos	
_____.....	_____
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social	
_____.....	_____
Indemnizaciones por traslados, suspensiones y despidos	
_____.....	_____
Otras percepciones no salariales	
_____.....	_____
A. TOTAL DEVENGOS.....	_____

Las percepciones extrasalariales por regla general no cotizan

Bases de cotización

BCCC = Percepciones Salariales, sin incluir las horas extraordinarias + excesos no salariales + Prorrateso de retribuciones de vencimiento superior al mes (pagas extras, de beneficios)

Prorrateso de retribuciones superior al mes = Importe anual estimado / 12

DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE LAS BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL I.R.P.F.

1. Base de cotización por contingencias comunes
Remuneración mensual
Prorrata pagas extraordinarias
TOTAL
2. Base de cotización por contingencias profesionales (A.T. y E.P.) y conceptos de recaudación conjunta (Desempleo, Formación Profesional, Fondo de Garantía Salarial).....
3. Base de cotización adicional por horas extraordinarias
4. Base sujeta a retención del I.R.P.F.

BCCP Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA = Percepciones Salariales, incluyendo horas extraordinarias + Excesos de percepciones no salariales + Prorrateso de retribuciones de vencimiento superior al mes (pagas extras, de beneficios)

B.C. HORAS EXTRAORDINARIAS = Retribución en concepto de Horas Extraordinarias

CONTINGENCIAS COMUNES: situaciones derivadas de enfermedades comunes, maternidad y accidente no laboral.

CONTINGENCIAS PROFESIONALES: (Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales; AT y EP).

DESEMPLEO: se destina a cubrir este riesgo, que está gestionado por el INEM.

FONDO DE GARANTIA SALARIAL: se destina a garantizar los salarios, indemnizaciones y salarios de tramitación que las empresas no abonen a sus trabajadores, con independencia de la propia responsabilidad empresarial.

FORMACION PROFESIONAL: están destinadas a fines de formación, reciclaje, etc. profesional.

COTIZACION ADICIONAL POR HORAS EXTRAORDINARIAS: están sujetas a una cotización adicional, con el fin de incrementar los recursos de la Seguridad Social.

Deducciones

Cuota Cotización por Contingencias Comunes =

Tipo aplicable según tabla sobre Base de Cotización por Contingencias Comunes.

Cuota Cotización por Desempleo =

Tipo aplicable según tabla sobre Base de Cotización por Desempleo.

Cuota Cotización por Formación Profesional =

Tipo aplicable según tabla sobre Base de Cotización por Formación Profesional.

Cuota Cotización por Horas Extraordinarias =

Tipo aplicable según tabla sobre Base Cotización por Horas Extraordinarias.

II. DEDUCCIONES

TOTALES

1. Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social conjunta conceptos de recaudación

	%	
Contingencia comunes	_____	_____
Desempleo	_____	_____
Formación Profesional	_____	_____
Horas extraordinarias	_____	_____
Fuerza mayor o estructurales	_____	_____
No estructurales	_____	_____
TOTAL APORTACIONES	_____	_____
2. Impuesto sobre la renta de las persona físicas	_____	_____
3. Anticipos	_____	_____
4. Valor de los productos en especie	_____	_____
5. Otras deducciones.....	_____	_____

B. TOTAL A DEDUCIR

-B).....

A PERCIBIR (Adede

Firma y sello de la Empresa

RECIBÍ

El empresario tiene la obligación de practicar la retención de IRPF que corresponda según la situación económica y familiar del trabajador.

5. El finiquito”

Nombre común que recibe el documento que firma el trabajador a la extinción de su contrato de trabajo.

Componentes del finiquito

- El Salario de los últimos días trabajados del mes en el que cesa.
- El pago de las vacaciones no disfrutadas (calculadas desde el 1 de enero del año en curso hasta el cese a razón de 2,5 días por mes y descontando los días disfrutados).
- Las pagas extraordinarias. Se calcula la parte proporcional desde el inicio del semestre hasta la fecha de cese.
- Otros conceptos. Se incluirían posibles indemnizaciones (como puede ser el caso de algunos contratos de duración determinada) y otras pagas extraordinarias reguladas en el convenio aplicable.

Parte
proporcional
pendiente

Salario

Vacaciones

Pagas extra

Otros

La firma del finiquito

La firma del finiquito libera al empresario de futuras obligaciones. Por ello es muy importante que el trabajador esté conforme y bien informado de lo que firma.

Para ello tiene derecho a requerir la presencia de un miembro del comité de empresa o delegado de personal.

Sólo se debe firmar el finiquito si se está totalmente seguro y convencido de lo que se firma.

Ejemplo de recibo salarial

RECIBO INDIVIDUAL JUSTIFICATIVO DEL PAGO DE SALARIOS		
Empresa: EMPRESA, S.A. Domicilio: Boquilla, 19 C.I.F.: 28028 Código de Cuenta de Cotización a la Seguridad Social: 28000094844	Trabajador: ANTONIO ALVAREZ AVILES N.I.F.: 14769332 M Antigüedad: 01-01-1990 Número de Afiliación a la Seguridad Social: 28000024433 Categoría o Grupo Profesional: Jefe Administrativo Grupo de Cotización: 03	
Periodo de liquidación: del 1 de Enero al 31 de Enero de 2009		Total días: 31
I. DEVENGOS		TOTALES
1. Percepciones salariales		
Salario base	341,42	
Complementos salariales:		
Antigüedad	126,21	
Plus Convenio	174,29	
Plus Distancia	36,06	
Horas Extraordinarias	120,20	
Gastos Manutención	474,80	
Salario en especie		
2. Percepciones no salariales:		
Indemnizaciones o suplidos		
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social		
Indemnizaciones por traslado, suspensiones o despidos		
Otras percepciones no salariales		
A. TOTAL DEVENGADO		1.772,98
II. DEDUCCIONES		
1. Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta		
%		
Contingencias comunes	4,70	64,88
Desempleo	1,53	23,26
Formación Profesional	0,10	1,50
Horas extraordinarias		
Fuera mayor		
Resto	4,70	5,63
TOTAL APORTACIONES		95,29
2. Impuesto sobre la renta de las personas físicas	20	269,25
3. Anticipo		
4. Valor de los productos recibidos en especie		
5. Otras deducciones		
B. TOTAL A DEDUCIR		364,54
LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B)		1.408,44
Firma y sello de la Empresa	Madrid, 31 de enero de 2009	RECIBI
DETERMINACION DE LAS BASES DE COTIZACION A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACION CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCION DEL I.R.P.F.		
1. Base de cotización por contingencias comunes		
Remuneración mensual	1.190,00	
Prorrata pagas extraordinarias	190,32	
TOTAL		1.380,32
2. Base de cotización por contingencias profesionales (A.T. y E.P.) y concepto de recaudación conjunta (Desempleo, Formación Profesional, Fondo de Garantía Salarial)		
		1.500,92
3. Base de cotización adicional por horas extraordinarias		
		120,20
4. Base sujeta a retención del I.R.P.F.		
		1.346,26

Fuente

www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/50925.pdf

Lectura : Los accidentes laborales mortales suben un 30% EFE (2015)

Un informe de UGT-A recoge que un 30% de empresas no tienen delegado de prevención y alerta del aumento del número de infartos en el sector de la limpieza y financiero.

El secretario de relaciones laborales de UGT-Andalucía, Juan Carlos Naranjo, ha presentado este lunes un informe sobre siniestralidad laboral con motivo de la conmemoración este martes del Día de Seguridad y Salud en el Trabajo, y ha exigido que se investigue las causas de los accidentes in itinere, que hasta ahora no se hace, ya que en 2014 fallecieron 94 personas en accidentes laborales en Andalucía, de los que 17 fueron in itinere. Además, el 50 % de los accidentes laborales mortales fueron trabajadores con contratos temporales, ha destacado.

El dirigente sindical ha denunciado que, a pesar de haber transcurrido veinte años desde la publicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la siniestralidad sigue en aumento y se ha roto la tendencia a la baja en los últimos diez años. Por ello, ha exigido a los empresarios y a la Junta y al Gobierno el "cumplimiento riguroso de la ley. No se puede considerar como algo asumible e inevitable la siniestralidad laboral por parte del empresario". UGT está llevando a cabo un programa de visitas a empresas en materia de prevención y el año pasado los técnicos del sindicato visitaron casi 3.500, sobre todo las que tienen entre seis y diez trabajadores, ha explicado Naranjo.

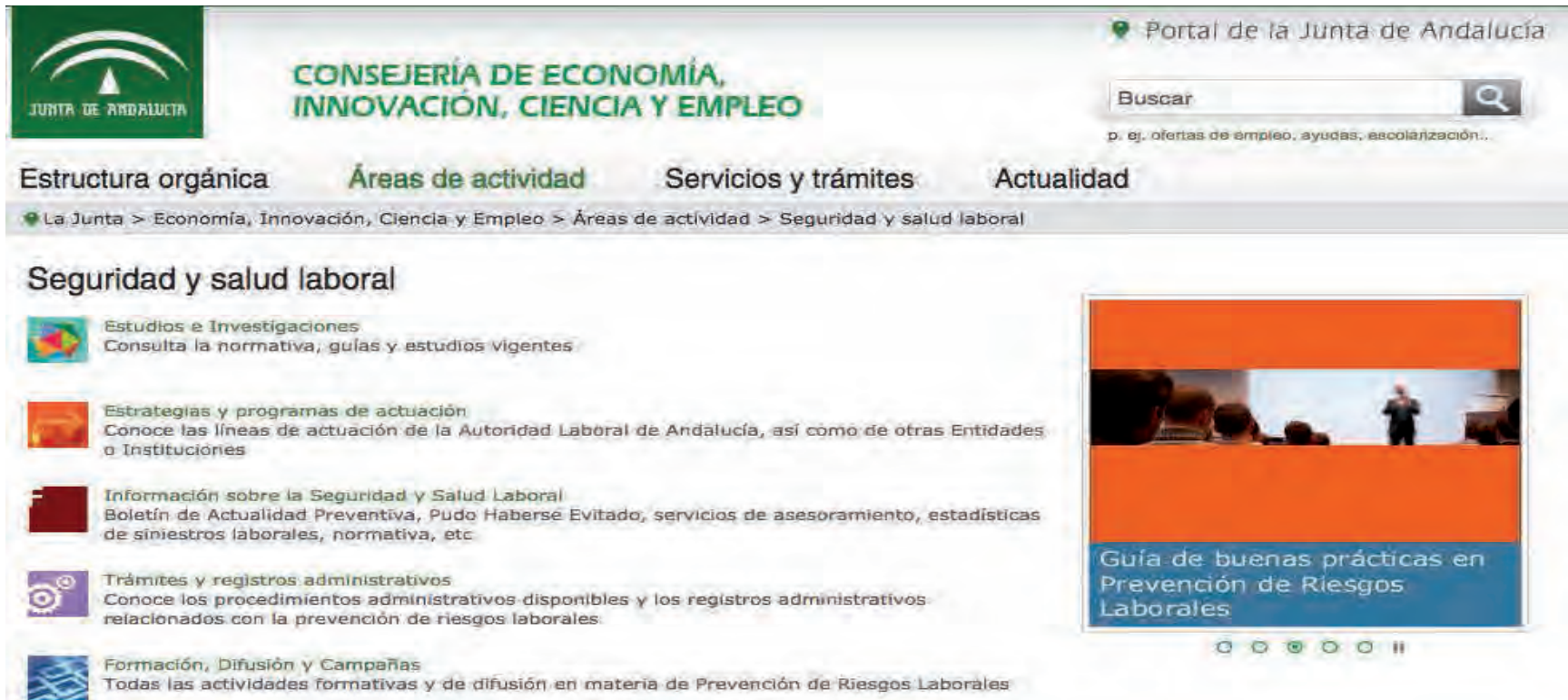
Las conclusiones del informe ponen de manifiesto que un 30% de las empresas no tienen delegado de prevención, a pesar de ser una obligación legal y otro incumplimiento es el 35% de los trabajadores no participa en cuestiones preventivas. Según el informe de UGT-A, aunque el 85% de los trabajadores ha recibido formación e información en materia preventiva, el número de horas recibidas son menos de diez en un 58 % de los casos. Un 85% de las empresas visitadas por los técnicos de UGT gestionan la prevención a través de un servicio ajeno, lo que "supone que no se fomente eficazmente la integración de la prevención en la empresa", ha denunciado el dirigente sindical. En un 97% de los casos se ha hecho el plan de prevención y la evaluación de riesgos laborales, pero las medidas preventivas propuestas se cumplen en un 89% de los casos, ha incidido.

Según Naranjo, la investigación de los accidentes sigue siendo una "asignatura pendiente" porque la ley obliga al empresario a investigar cuando se produzca un daño para la salud de los trabajadores o cuando aparezcan indicios de que las medidas preventivas resultan insuficientes, algo que sólo han hecho un 57% de las empresas visitadas por los técnicos de UGT. Se ha detectado un incremento de los accidentes "clásicos" como pueden ser derrumbamientos de muros y vuelcos de tractores, de forma que el 21% de los siniestros ocurridos en 2012 fueron por sobreesfuerzos y el 25% por caídas.

Asimismo, el responsable de UGT ha hecho hincapié en que han aumentado mucho los infartos y lo ha asociado a las situaciones de estrés y precariedad laboral que viven algunos trabajadores, sobre todo del sector de la limpieza porque tienen que cubrir más oficinas con las mismas horas que hacían antes de la crisis. Los otros afectados por los infartos son los trabajadores del sector financiero o de ahorro porque sufren la presión de las ventas de productos, así como el miedo a que le apliquen la movilidad geográfica o por un despido derivado de la reestructuración del sector durante los últimos años.

- 1- Haz un resumen de las principales ideas del texto.
- 2- Realiza una valoración de las ideas expuestas en el texto.
- 3- ¿Por qué crees que hay trabajadores que no participan en cuestiones preventivas?

Actividad: Los riesgos laborales



Portal de la Junta de Andalucía

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA,
INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO

Buscar

p. ej. ofertas de empleo, ayudas, escolarización...

Estructura orgánica **Áreas de actividad** Servicios y trámites Actualidad

La Junta > Economía, Innovación, Ciencia y Empleo > Áreas de actividad > Seguridad y salud laboral

Seguridad y salud laboral

- Estudios e Investigaciones**
Consulta la normativa, guías y estudios vigentes
- Estrategias y programas de actuación**
Conoce las líneas de actuación de la Autoridad Laboral de Andalucía, así como de otras Entidades o Instituciones
- Información sobre la Seguridad y Salud Laboral**
Boletín de Actualidad Preventiva, Pudo Haberse Evitado, servicios de asesoramiento, estadísticas de siniestros laborales, normativa, etc.
- Trámites y registros administrativos**
Conoce los procedimientos administrativos disponibles y los registros administrativos relacionados con la prevención de riesgos laborales.
- Formación, Difusión y Campañas**
Todas las actividades formativas y de difusión en materia de Prevención de Riesgos Laborales

Guía de buenas prácticas en Prevención de Riesgos Laborales

<http://www.juntadeandalucia.es/organismos/economiainnovacioncienciayempleo/areas/seguridad-salud.html>

Entra en la web de la Junta de Andalucía sobre Seguridad y salud laboral y:

- 1- Explica qué son los riesgos laborales.
- 2- Realiza una síntesis de una hoja sobre las actuaciones de la Junta en este ámbito.
- 3- ¿Crees que la prevención de riesgos laborales es responsabilidad exclusiva del empresario? ¿por qué?

Actividad: El proceso de búsqueda de empleo



http://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/1_1709_GuiaPracticaBusquedaEmpleo.pdf

Descarga la Guía Práctica de la Junta de Andalucía para la búsqueda de Empleo:

- 1- Haz un resumen de una carilla sobre los contenidos dicha guía.
- 2- Comenta con tus compañeros la importancia de cada uno de los cuatro principales puntos de la guía.