

#SOYECONOMÍASOCIAL

# EL PERFIL PROFESIONAL DEL EMPRENDEDOR/A EN ECONOMÍA SOCIAL



## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	4
1. Metodología utilizada	5
2. Análisis de fuentes documentales	6
3. Resultados de las entrevistas en profundidad con expertos	13
4. Datos sociodemográficos del cuestionario on-line	31
PRIMER CAPÍTULO. PERFIL PROFESIONAL DE EMPRENDEDOR/A EN ECONOMÍA SOCIAL	37
1. Mapa de competencias de emprendedor/a en Economía Social	37
1.1. Definiciones y actitudes ante el concepto de emprendedor en Economía Social	37
2. Relación de competencias existente del catálogo nacional de cualificaciones profesionales asociadas al perfil profesional	41
3. Relación de competencias existente según clasificación ESCO al perfil profesional	42
4. Relación de nuevas competencias detectadas para el perfil profesional	45
5. Las competencias más difíciles de desarrollar	46
6. Principales conclusiones del análisis realizado	47
SEGUNDO CAPÍTULO. ANÁLISIS DE LA FORMACIÓN ASOCIADA AL PERFIL PROFESIONAL DE EMPRENDEDOR/A EN ECONOMÍA SOCIAL	49
1. Metodología utilizada	49
2. Actitudes ante la formación para el empleo en la Economía Social	52
3. Detección y cobertura de la formación profesional para el empleo asociada al perfil profesional	54
4. Cobertura del plan de referencia de Economía Social	64
5. Principales conclusiones del análisis	77
Anexo I. Guion para la entrevista semiestructurada	78
Anexo II. Guión de la encuesta on-line	79
Anexo III. Bibliografía	84
Anexo IV. Respuestas fase cualitativa	87

## INTRODUCCIÓN

La persona emprendedora en Economía Social es un/a agente de cambio que ayuda a paliar los efectos del desempleo y de la exclusión social mediante la creación de empresas cuyos principios y valores priorizan a las personas y al fin social frente al capital, concretando en una gestión autónoma y transparente, democrática y participativa, que lleva a que la toma de decisiones se realicen más en función del bienestar de las personas con sus aportaciones de trabajo y servicios a la empresa o en función del fin social de la empresa, que en relación a sus aportaciones al capital social.

Si bien su importancia e interés es innegable, en la literatura económica no existe un reconocimiento explícito y claro del emprendimiento en Economía Social y de la figura de la persona emprendedora en este sector. Una persona empresaria que crea el negocio por vocación para cubrir necesidades sociales y donde la viabilidad empresarial es fundamental para la continuidad del negocio.

A través de este documento se busca caracterizar el perfil de la persona emprendedora en Economía Social y de las empresas de la Economía Social creadas por emprendedores/as en su función de promoción de la solidaridad interna y con la sociedad que favorezca el compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la sostenibilidad.

A su vez, y una vez obtenido el perfil profesional se pretende identificar una formación especializada para profesionalizar dicho perfil.

En una situación de crisis sanitaria y económica como la actual, con un alto nivel de desempleo, la exclusión sociolaboral de ciertos colectivos es muy patente. Estos colectivos que incluso se encuentran con dificultades para acceder al mercado de trabajo en situaciones de estabilidad económica, en la era actual están totalmente desfavorecidos. En este contexto las empresas de Economía Social en sus diferentes acepciones (empresas de inserción, cooperativas de trabajo asociado, sociedades laborales, etc.) tienen un papel clave que desempeñar como herramientas de inclusión sociolaboral de estos colectivos.

La persona emprendedora en Economía Social es un/a agente de cambio (Dees Emerson y Economy, 2001) que busca la creación y sostenibilidad de valor social (y no sólo valor privado), un/a líder (Burt 2008), que identifica una situación social negativa estática que causa exclusión, marginalización o sufrimiento de un sector de la humanidad, y que busca crear un nuevo equilibrio estable que asegure beneficios permanentes para la sociedad entera. El emprendimiento en Economía Social es definido como el empeño-compromiso, en crear nuevos modelos de actividad que desarrollen productos y servicios que satisfagan las necesidades básicas de colectivos desatendidos por las instituciones sociales y económicas

convencionales, o también mediante una aproximación desde la perspectiva de los valores de la iniciativa, el compromiso y la autonomía de actuación, característicos de los proyectos empresariales, al ámbito social. (De Pablo, 2005). En definitiva, el trabajo del/la empresario/a de la Economía Social conduce al incremento de la riqueza social (MacMillan y Boisot, 2004).

Las personas emprendedoras en Economía Social son en sí emprendedores/as, y por tanto capaces de crear un negocio positivo, que aúne un proyecto empresarial de viabilidad técnica y económica (negocio posible y rentable) con la utilidad social. No obstante, y a tenor de las distintas publicaciones (Kliksberg, 2004; Zandonai y Pezzini, 2004; Moulden, 2009) sobre la materia del emprendimiento, es tan escaso que incluso puede afirmarse que apenas existe un reconocimiento explícito a la figura del perfil profesional del/la emprendedor/a en Economía Social, enmarcando dentro de la figura general de empresario/a y/ o emprendedor/a.

Este documento pretende cubrir la laguna formativa que existe en lo referente al perfil profesional del emprendedor/a en economía social a través de la definición de una serie de competencias comunes a las personas que emprenden en la Economía Social y de sus variables, así como generando una formación asociada a esas competencias profesionales.

El objetivo de futuro en el panorama español y por el cual se dará continuidad al proyecto que presentamos es la inclusión de una cualificación profesional de "emprendedor en economía social" dentro del catálogo nacional de cualificaciones profesionales del INCUAL, la cual ahora mismo no está desarrollada.

## **OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

Los objetivos del presente proyecto cuyas conclusiones se muestran en el presente documentos son:

- Definir el perfil profesional del/la emprendedor/a en economía social a través de la definición de una serie de competencias comunes a las personas emprendedoras en economía social.
- Analizar la formación asociada para la obtención de las competencias anteriormente descritas.

## 1. METODOLOGÍA UTILIZADA

Las empresas de Economía Social y las personas vinculadas a su puesta en marcha responden a una serie de características que son propias y específicas de este tipo de entidades.

A través de este trabajo, enmarcado en el proyecto que está realizando COCETA, queremos definir mejor todas ellas, identificar las que son propias con el fin de elaborar contenidos formativos y de aprendizaje que habiliten a las personas que están interesadas en capacitarse en ellas y que lo puedan hacer a través de una formación estructurada.

Para ello, hemos recopilado información de carácter primario y secundario (encuestas, artículos científicos, informes en internet, documentos de investigación y fuentes de elaboración propias) para realizar una primera aproximación al perfil que nos ayudará a establecer hipótesis de partida en su definición y posterior propuesta de desarrollo.

Para dar respuesta a los objetivos planteados en el presente trabajo se ha planteado una secuenciación de fases que han consistido en:

- **FASE 1.- Análisis de fuentes documentales primarias y secundarias** de publicaciones e informes sobre perfiles de personas emprendedoras en general y en Economía Social en particular. Aunque las referencias bibliográficas existentes no han fijado su atención en el perfil de la persona emprendedora de Economía Social. Este análisis de las fuentes documentales que aparecen referenciadas en el apartado de Bibliografía del presente documento y ha servido para la elaboración de un guión con el que realizar las entrevistas semiestructuradas que se mencionan en el siguiente punto.

En base a esta primera investigación de fuentes, configuramos una entrevista semiestructurada que nos sirviese de guión para realizar entrevistas en profundidad con varios agentes que respondiesen al perfil que queremos definir.

- **FASE 2.- FASE CUALITATIVA. – Entrevistas en profundidad** con personas responsables de las diferentes fórmulas jurídicas empresariales que conforman la Economía Social. A través de estas entrevistas, se ha obtenido la información en detalle de las características que definen el trabajo de un/a emprendedor/a en la Economía Social en su quehacer diario. Las personas entrevistadas han sido seleccionadas en las Bases de Datos de las organizaciones representativas de la Economía Social. En el anexo I se muestra el guión de la entrevista semiestructurada.

Con las entrevistas realizadas, elaboramos una encuesta de carácter cuantitativo que nos reporta datos para la explotación e identificación de los ítems más relevantes en la definición del perfil competencial del emprendedor/a en Economía Social y de los itinerarios de formación demandados.



- **FASE 3.- FASE CUANTITATIVA.- Realización de una encuesta.** El objetivo de la encuesta ha sido el de definir el perfil emprendedor/a de las personas socias trabajadoras y su desarrollo a través de la capacitación. Además se ha preguntado acerca de las áreas formativas que se pueden corresponder con estas competencias previamente identificadas.

La encuesta se ha realizado a partir del estudio de una serie de variables esenciales extraídas de las entrevistas, detallando aquellos elementos más relevantes para cumplir el objetivo de investigación. La metodología de realización de la encuesta ha sido "on-line" con la herramienta "Google Forms".

La encuesta ha sido distribuida a través de las bases de datos, publicaciones en páginas webs y plataformas de empleo y formación de las diferentes organizaciones territoriales de la Economía Social en nuestro país. Las personas que han respondido a la encuesta son personas trabajadoras de las distintas familias de la Economía Social y se ha realizado a nivel nacional mediante cuestionario on-line. En el Anexo II se muestra el guión de la encuesta realizada.

El tamaño muestral de las entrevistas ha sido de 175 personas de la Economía Social a nivel nacional.

La encuesta ha sido diseñada para un tiempo de realización máximo de 15 minutos, anónima y con código de control para garantizar la confidencialidad, así como la realización completa de la encuesta.

- **FASE 4.-** Para el contraste de las conclusiones extraídas de la encuesta se han realizado tres "**Mesas de Expertos/as**". Las conclusiones de las mesas de expertos han servido para analizar los resultados obtenidos tanto de las entrevistas como en las encuestas de cara a orientar y mejorar la calidad de los entregables.

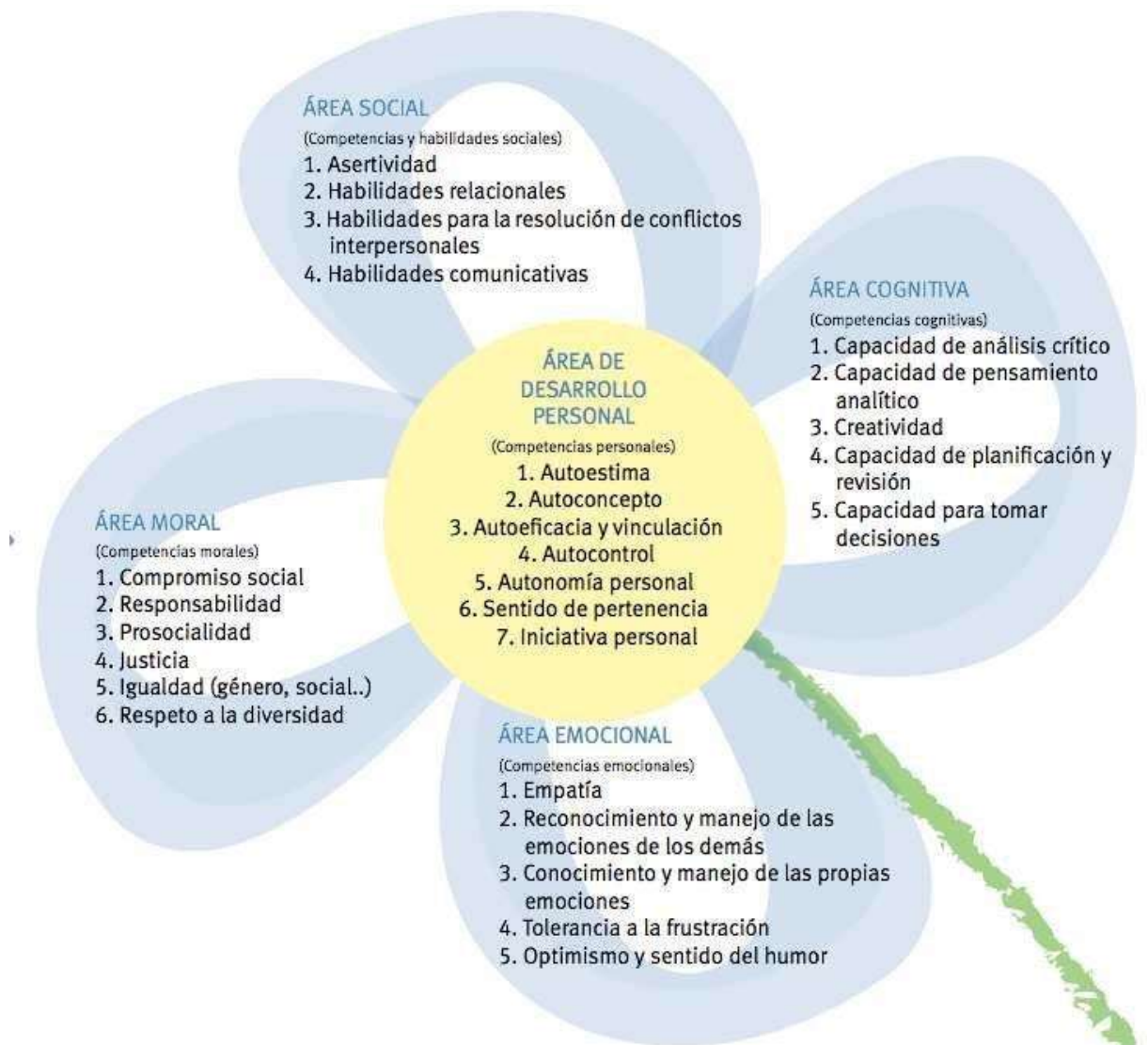
## 2. ANÁLISIS DE FUENTES DOCUMENTALES

Una de las primeras tareas a resolver a la hora de valorar si existe un perfil de personas en empresas de Economía Social es preguntarnos cuáles pueden ser los elementos que constituyen dicho perfil y que, por lo tanto, pueden constituir, una vez corroborados después de un estudio empírico, objetivos a alcanzar por todo programa formativo que pretenda el desarrollo competencial en personas emprendedoras en Economía Social.

Nos hemos basado en el modelo de Oliva et al. (2016) sobre desarrollo de competencias para testar las competencias de las personas emprendedoras en Economía Social.

Este modelo desarrolla las competencias en 5 áreas:

- 1.- Área de Desarrollo Personal.
- 2.- Área Social
- 3.- Área Cognitiva
- 4.- Área Moral
- 5.- Área Emocional



Como podemos ver, las competencias específicas relacionadas con el desarrollo personal (competencia personal) se sitúan en el centro del modelo. Se trata de competencias, habilidades y capacidades básicas que sirven como pilar del resto de competencias y que, a su vez, se nutren de ellas. Autoestima, autoconcepto y autoeficacia comparten categoría con competencias relacionadas con la individuación, el sentido de pertenencia y vinculación, y la iniciativa personal.

Alrededor del núcleo de competencias relacionadas con la identidad positiva y el desarrollo personal aparecen cuatro grupos. Estas competencias también se relacionan y potencian unas a otras, de modo que el desarrollo personal tiene que ver con las influencias dinámicas y recíprocas que se establecen entre las competencias específicas incluidas en cada uno de los grupos.

Las competencias del área social (competencia social) incluye habilidades o destrezas comunicativas y relacionales para la vida cotidiana, así como para la resolución de conflictos interpersonales. Por otra parte, la competencia cognitiva se compone de tres tipos de inteligencias –crítica, analítica y creativa– y de las capacidades para la planificación, para tomar decisiones y para la revisión de las decisiones tomadas. El área o competencia moral incluye competencias específicas referidas a valores –sentido de la justicia, respeto a la diversidad, igualdad–, así como el compromiso social y la responsabilidad. Finalmente, la competencia emocional recoge competencias específicas tales como la habilidad para conocer y manejar las emociones propias y de las otras personas, la empatía y la tolerancia a la frustración.

Hemos elegido este Modelo Oliva Et. Al. (2016) porque está en sintonía con la naturaleza de las Empresas de Economía Social, contempla un abanico de “Competencias” Personales, Sociales, Morales, Cognitivas y Emocionales que pueden vincularse con aspectos/factores clave del Modelo de Gestión de las Empresas de Economía Social:

- Empresa de economía social como proyecto empresarial colectivo.
- Los principios/valores de las empresas de economía social
- La participación activa de las personas socias que genera un sentimiento de pertenencia a la empresa de economía.
- La corresponsabilidad de todas las personas socias.
- Compromiso social con su entorno.

Otro modelo que ha servido de inspiración para este documento es el de las Competencias en Emprendimiento Social formulado por Sáenz Bilbao, N. (2015).





El modelo presenta una clasificación de las competencias que deberían fomentarse en las personas para desarrollarse como emprendedoras sociales, (COEMS). Se trata de personas que sean capaces de detectar una necesidad social, anticiparse y reconocer las oportunidades emprendedoras, que poseen una idea creativa e innovadora. A su vez, deben tener la capacidad de ponerla en marcha creyendo en sus posibilidades, responsabilizándose e implicando a la sociedad a asumir nuevos retos.

El primer grupo de competencias están **relacionadas con la tarea, con el trabajo a realizar**. El segundo bloque se centra en las **competencias en relación con los demás**. En el tercer bloque de COEMS se hace alusión a aquellas **competencias transversales que promuevan el desarrollo de habilidades y capacidades personales** y, finalmente, en el cuarto bloque, **se describen las competencias éticas y filosóficas**.

Según este modelo, cuatro son los bloques donde se deben fomentar competencias que permitan desarrollar al alumnado en su globalidad, para lograr fomentar un perfil emprendedor, con una clara impronta social, COEMS. Estos cuatro bloques responden a: competencias relacionadas con la tarea o el trabajo a realizar (COEMS 1); a construir relaciones con los demás (COEMS 2); a desarrollar las capacidades personales e individuales (COEMS 3); y a fomentar la faceta filosófica y ética (COEMS 4).

Según lo analizado en el modelo COEMS, tanto en la teoría como en los programas de formación, hay una gran variedad entre las competencias a desarrollar y el modo en que llevarlo a cabo. Se aprecia una necesidad de llegar a consensuar y establecer unos marcos comunes en las competencias que son fundamentales desarrollar en cualquier formación en emprendimiento en Economía Social.

El equipo de proyecto ha analizado otros artículos publicados en la materia; como suele ser habitual la mayoría de ellos se centran en la definición de perfil de la persona emprendedora en general, **sin analizar las especificidades de las personas emprendedoras en empresas de Economía Social**. De igual modo las conclusiones en cuanto a qué competencias son las que describen el perfil de persona emprendedora en Economía Social como sus agrupamientos difieren sensiblemente en cuanto a la naturaleza de las mismas. La siguiente tabla recoge las conclusiones de algunas de las fuentes documentales analizadas y que tienen relación con los objetivos de este proyecto.

### ESTUDIOS SOBRE EL PERFIL COMPETENCIAL DE PERSONAS EMPRENDEDORAS

OBJETO DE ESTUDIO	PRINCIPALES CONCLUSIONES
2979 sociedades laborales de Andalucía	<p>Se consideran responsables, perseverantes, optimistas y con un alto grado de autoconfianza.</p> <p>Están convencidos de que cuentan con la formación profesional, experiencia y conocimientos idóneos para el desarrollo de sus actividades.</p> <p>Planifican de manera sistemática y definen con claridad las funciones y responsabilidades de cada socio.</p> <p>La toma de decisiones se desarrolla, normalmente, de manera conjunta entre todas las personas socias, para lo cual existe una comunicación interna adecuada.</p> <p>consideran la innovación como un aspecto muy importante para el desarrollo de sus actividades y para su posicionamiento competitivo en el mercado</p>
Revisión publicaciones sobre emprendimiento social	<p>Las características psicosociales tales como valores, metas y estilos tanto cognitivos como afectivos que pudieran considerarse antecedentes psicosociales individuales del desarrollo del emprendimiento social.</p> <p>Existencia de un motivo social similar al colectivismo o altruismo para emprendimiento social.</p> <p>Presencia de valores tales como benevolencia y autodirección y emociones empáticas, tales como la rabia empática o un sentimiento empático de injusticia facilitan la movilización de los recursos personales hacia el emprendimiento social.</p> <p>Los/las emprendedores/as sociales participantes tienen un perfil valórico centrado en la benevolencia y la autodirección, experimentan sentimientos de empatía centrados en el otro y no en el propio bienestar, y tienen una identidad de carrera dirigida hacia el servicio/dedicación a una causa y el emprendimiento.</p>
200 personas emprendedoras del municipio de referencia del estudio	<p>El emprendedor/a gijonés es mayoritariamente hombre, con una edad comprendida entre los 26 y 35 años, con estudios universitarios de grado medio o superior. En general cuenta con poca o ninguna formación complementaria en temas de gestión empresarial, contabilidad, marketing, etc. Con anterioridad a la puesta en marcha en la empresa se encontraba trabajando por cuenta ajena, con un contrato de trabajo indefinido, por tanto, con un alto grado de estabilidad laboral.</p>

FUENTE DOCUMENTAL	OBJETO DE ESTUDIO	PRINCIPALES CONCLUSIONES
Cárdenas Gutiérrez, A.M. (2017)	182 estudiantes de ESO de Sevilla	Las variables que definen el perfil del emprendedor (Test ATE) son: Creatividad: capacidad de generar ideas que facilitan el proceso de innovación. Liderazgo: capacidad de construir equipos de trabajo, tomar decisiones, negociar y planificar. Logro: capacidad de perseverancia y de proactividad hacia la consecución de metas. Control Personal: capacidad para manejar y autorregular los comportamientos propios. Resolución de problemas: capacidad para afrontar circunstancias de incertidumbre e intensidad
Alonso Nuez, M. J. (2008)	Revisión bibliográfica sobre factores que influyen en la creación de empresas	Desde una perspectiva psicológica y social se ha asociado la conducta emprendedora con el predominio de valores individualistas y también con la presencia de determinadas variables sociales dentro de los espacios familiar, laboral y personal. El fenómeno emprendedor aparece vinculado a procesos de cambio generados a partir de actitudes y comportamientos intencionados.
Fuentes García et al. (2010)	1367 estudiantes universitarios de Córdoba	La incorporación del análisis del perfil emprendedor teniendo en cuenta el género, como variable capaz de originar diferencias significativas, debe servir de base a las actuaciones en el ámbito de la política laboral. Para las mujeres destaca la iniciativa, la creatividad y la autoconfianza como aspectos asociados al emprendimiento, para los varones, en cambio, se relaciona con características como el deseo de enfrentarse a nuevos retos o el entusiasmo ante los proyectos
Moriano León, J. A. (2001)	Muestra de 77 personas de diferentes edades que han emprendido o no	Los resultados señalan que ser emprendedor correlaciona significativamente y de forma positiva con cuatro de los cinco tipos de valores individualistas: poder, logro, autodirección y estimulación. También correlaciona significativamente y de forma negativa con el tipo de valor colectivista, tradición y el tipo de valor mixto universalismo. Por tanto, parece que el valor ser emprendedor estaría situado dentro de la dimensión individualista
Il Sung Park, S. (2016)	Revisión bibliográfica sobre teorías relacionadas con el perfil de la persona emprendedora en Iberoamérica	Algunas características destacan al referirse a las cualidades del emprendedor, tales como: personas innovadoras, creativas, que ven las oportunidades donde los demás solo perciben la rutina, tolerancia al fracaso, perseverancia, necesidad de logro, motivación, optimismo, trabajo arduo, concentración y disfrutar siendo emprendedor/a

FUENTE DOCUMENTAL	OBJETO DE ESTUDIO	PRINCIPALES CONCLUSIONES
Durán-Aponte, E. et al. (2015)	159 estudiantes latinoamericanos	Las instituciones universitarias deberán sentir la necesidad de dejar a un lado la visión estrictamente contable y económica que se le da a la formación de emprendedores y equilibrarla con la búsqueda del desarrollo de habilidades personales basadas en aspectos psicológicos como vía para influenciar el emprendimiento
Díaz Foncea et al. (2013)	29 cooperativas creadas entre mayo y junio 2011 en Aragón	El emprendimiento cooperativo en por oportunidad y aporta nuevos valores a la actividad empresarial.
Rivas, M. T. R. de. (2019)	47 estudiantes universitarios/as de Paraguay	Propone un entrenamiento en aula en base a las competencias y capacidades emprendedoras trabajando cada una de ellas de manera individualizada y observando su evolución.
Moriano Leon, J.A. (2006)	611 estudiantes de Castilla y León	Los resultados muestran que la intención de crear una empresa o trabajar por cuenta propia está relacionada con las variables de estos espacios familiar, sociolaboral y personal. Además, estas variables psicosociales permiten explicar el 25.3% de la intención emprendedora de los estudiantes universitarios
Saenz Bilbao, N. (2015)	Se analizan programas de fomento del emprendimiento en España y América Latina.	El énfasis en las Competencias Emprendedoras relacionadas con valores éticos o filosóficos es necesario si se pretende lograr personas emprendedoras que estén comprometidas con las transformaciones y cambios en pro de la justicia social.
Portuguez Castro, M (2018)	79 emprendedores de una incubadora de México	El emprendedor social cuenta con características diferentes a otro tipo de emprendedores, se considera como un agente de cambio, una persona que reconoce una oportunidad dentro de una problemática social



Las fuentes documentales analizadas para la preparación del presente informe y ordenadas de acuerdo con la metodología APA se muestran en Anexo III del presente documento.

### **3. RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD CON EXPERTOS**

En este estudio se analizan dos técnicas de consenso, como son el grupo nominal y la técnica Delphi, para construir, a partir de la opinión de un amplio grupo de personas expertas, un modelo que recoja las competencias clave que pueden definir a una persona emprendedora en Economía Social. Tal como se ha comentado anteriormente se han utilizado como base para el trabajo las competencias definidas por Oliva et al. (2016) y adicionalmente se han agrupado y se han particularizado para los modelos de desarrollo competencia en Economía Social en cinco bloques o áreas: emocional, social, cognitiva, moral y de desarrollo personal.

El objetivo de este estudio es construir un perfil de persona emprendedora en Economía Social a partir de las opiniones de un grupo de profesionales expertos/as en el emprendimiento en Economía Social. Tratamos de incluir en este modelo elementos o componentes más específicos que luego pudiesen agruparse en otros de carácter más general. Entre esos componentes esperábamos encontrar, habilidades o destrezas concretas, valores o actitudes, y competencias específicas. Nuestra opción metodológica ha sido la utilización de dos técnicas de consenso como son la técnica Delphi para llegar a conformar el cuestionario desarrollado en el trabajo de campo y, en segunda instancia, el grupo nominal que lo hemos utilizado para corroborar o no los resultados del trabajo de campo desarrollado a nivel nacional.

Ambas técnicas suelen usarse desde hace tiempo como una ayuda para la toma de decisiones en asuntos relativamente novedosos, o abordados desde un nuevo enfoque, y sobre los que no hay suficiente evidencia empírica. Esta metodología facilita la interacción entre personas expertas que aportan su experiencia profesional para arrojar luz sobre el objeto del estudio y permite obtener un cierto grado de acuerdo o consenso sobre el problema planteado en lugar de basar la decisión en la opinión de una sola persona.

Todas las personas participantes en ambas técnicas fueron elegidas teniendo en cuenta su experiencia profesional como emprendedores, y procurando que el grupo integrará perspectivas diferentes aportadas desde diferentes ámbitos profesionales.

Se seleccionaron 10 empresas de diferentes modelos empresariales de Economía Social como son Cooperativas de trabajo asociado, Sociedades Laborales, Cooperativas de Iniciativa Social, Microcooperativas y Cooperativa de emprendedores; empresas pertenecientes a diferentes sectores empresariales como el industrial, servicios a las personas, servicios de comunicación, agroalimentaria y educación, así como diferentes tamaños de organización; todo

ello al objeto de tener una información más diversa y completa asociada a la realidad de las empresas de Economía Social.

El correo electrónico y el contacto telefónico fue la forma de contacto con las personas participantes en la técnica delphi, y al igual que en el caso del grupo nominal, recibieron información acerca del estudio y fueron invitadas a participar en él. Quienes aceptaron participar recibieron el cuestionario que aparece en el anexo I del presente documento, y se les pidió que expresaran su opinión acerca de las diferentes cuestiones que se plantean en el mismo. Una vez obtenidas las respuestas se conformó el cuestionario que aparece en el anexo II del presente documento.

Teniendo en cuenta las sugerencias ofrecidas por el conjunto de profesionales participantes, el equipo de proyecto organizó las competencias en un modelo que las agrupaba en áreas o bloques de acuerdo con su semejanza

El listado de características obtenido incluyó no sólo competencias específicas, ya que algunos elementos fueron valores, capacidades o habilidades, y aunque existen diferencias entre esos conceptos, decidimos no establecer distinciones y, les denominaremos competencias específicas, en tanto que sirvieron para configurar áreas o competencias de carácter más general. Podríamos definir estas competencias generales como una combinación de rasgos de personalidad, destrezas, valores y conocimientos que posibilitan el desarrollo personal de la persona emprendedora en Economía Social.

Criterio de selección de las empresas a Entrevistar:

- Que representen las distintas formas jurídicas empresariales de Economía Social: Sociedades Laborales, Cooperativas, Cooperativas iniciativa social, Microcooperativas, que hayan surgido de la cooperativa de emprendedores.
- Que tengan un perfil alto en cuanto a filosofía de Economía Social
- De diferentes actividades y/o sectores empresariales
- Diferentes tamaños
- Las personas entrevistadas tienen experiencia emprendedora y conocimientos sobre las necesidades formativas asociadas al perfil objeto de estudio

Las empresas seleccionadas fueron:

<b>Modelo EES</b>	<b>Sector/Actividad</b>	<b>Tamaño</b>
Cooperativa	Ind. Metal	Mediana
	Ind. Agroalimentaria	Pequeña
Sociedad Laboral	Ind. Metal	Mediana
	Ind. Eléctrica	Mediana
	Educativo	Pequeña

Coop. de Iniciativa Social	Gestión Servicios Sociales	Mediana
Microcooperativa	Envejecimiento Activo	Pequeña
	Servicios Medicación	Pequeña
Coop. Emprendedores (inicios)	Servicios Comunicación	Pequeña
	Servicios Informática	Pequeña

Los resultados obtenidos a lo largo del proceso de investigación arrojan un **conjunto de diferencias en torno al perfil específico del/a emprendedor/a de Economía Social** que se van cristalizando conforme avanzamos en el cuestionario y que marcan la diferencia por el corte social y comprometido con el entorno del socio-emprendedor de una entidad de Economía Social.

En la exposición que hacen **los entrevistados/as** sobre su manera de entender el perfil, describen muchas de las competencias que se pueden apreciar en el que ya conocemos como perfil emprendedor, pero **ponen el acento en uno de los tres elementos competenciales** (Saber o conocimiento, saber ser o comportamiento, saber hacer o habilidad): **el saber ser** que, según ellos, marca las diferencias entre ambos perfiles.

A la hora de dibujar las competencias, hemos diferenciado al área de desarrollo al que pertenecen cada una de ellas, para poder entender mejor el origen, y obtenemos una estructura de **cinco áreas: personal, social, cognitiva, emocional y moral.**

Con base en ella, nos **aparecen claras diferencias entre el perfil definido del emprendedor/a y el perfil del/la emprendedor/a de Economía Social**

### Perfil emprendedor/a

1. Competencias en el área personal
  - a. Autoestima
  - b. Autoconcepto
  - c. Autosuficiencia y vinculación
  - d. Autocontrol
  - e. Autonomía
  - f. Sentido de pertenencia
  - g. Iniciativa personal
2. Competencias en el área social:
  - a. Asertividad
  - b. Habilidades relacionales
  - c. Habilidades comunicativas
  - d. Resolución de conflictos
3. Competencias en el área cognitiva (No diferencial):
  - a. Creatividad
  - b. Análisis crítico
  - c. Pensamiento analítico
  - d. Planificación y revisión
  - e. Toma de decisiones
4. Competencias en el área Moral:
  - a. Responsabilidad
  - b. Compromiso social
  - c. Prosocialidad
  - d. Igualdad
  - e. Justicia
  - f. Respeto a la diversidad
5. Competencias en el área Emocional:
  - a. Empatía
  - b. Conocimiento y manejo de las emociones de los demás
  - c. Conocimiento y manejo de las propias emociones
  - d. Tolerancia a la frustración
  - e. Optimismo y sentido del humor

### Perfil Emprendedor/a en Economía social

1. Competencias en el área personal
  - a. Autonomía
  - b. Sentido de pertenencia
  - c. Iniciativa personal
  - d. Adaptación al cambio**
  - e. Resiliencia**
2. Competencias en el área social:
  - a. Transparencia**
  - b. Trabajo en equipo y espíritu cooperativo**
  - c. Habilidades comunicativas: Asertividad
  - d. Resolución de conflictos
  - e. Orientación a grupos de interés**
  - f. Innovación social**
3. Competencias en el área cognitiva (No diferencial):
  - a. Resolución de problemas**
  - b. Creatividad
  - c. Análisis crítico
  - d. Pensamiento analítico
  - e. Planificación y revisión
  - f. Toma de decisiones
4. Competencias en el área Moral:
  - a. Corresponsabilidad**
  - b. Compromiso social
  - c. Igualdad
  - d. Equidad**
  - e. Respeto a la diversidad**
  - f. Orientación al bien común**
5. Competencias en el área Emocional:
  - a. Empatía
  - b. Conocimiento y manejo de las emociones de los demás
  - c. Conocimiento y manejo de las propias emociones
  - d. Tolerancia a la frustración
  - e. Positividad**

A continuación, mostraremos los resultados para cada una de las preguntas formuladas en las entrevistas.

**Pregunta 1.- ¿En qué crees que se diferencia una persona que emprende en Economía Social de una persona emprendedora en general? Señala aspectos concretos que te puedan parecer diferenciales**

Las principales diferencias han sido:

- Proyecto colectivo.
- Valores (conciencia social, respecto, equidad, medio ambiente)
- Buenas condiciones de los socios
- Participación, liderazgo compartido, conocimiento.
- Vocación de continuidad. Proyecto a largo plazo, arraigado al territorio y que no quieras vender sino dejar legado.
- Desarrollo de la persona. Prevalece la persona frente al negocio
- Piensa en un bien común entendido no en el beneficio solamente personal.
- Atiende a las necesidades concretas del territorio.
- Piensan en dar servicios a las personas y que les mejore la vida
- Transparencia
- Sentirse cómodo asumiendo riesgos, repartiendo logros y fracasos.
- Generar riqueza
- Contribuir a crear una sociedad mejor.
- Bienestar de la colectividad. Bien común

En la opinión vertida por los entrevistados/as, se puede observar que la mayor parte de los calificativos y características que resaltan en la definición del perfil de emprendimiento en Economía Social están relacionados con el **Saber ser de las personas** y ligado a su manera de entender el papel frente a su entorno económico, social y medioambiental, en contraste respecto al saber (Conocimiento) o al saber hacer (Habilidad) que también forman parte del perfil de emprendimiento pero que no resaltan como diferenciales.

Otros términos son conceptos que se repiten y que refuerzan esa diferenciación, sin que suponga una gran diferencia en el resto de los valores que, asociados a las otras dos vertientes de adquisición de competencias, completan y dan forma diferenciada a la manera en que ven el perfil de emprendedor de Economía Social. Por ejemplo: proyecto colectivo, valores (Equidad, justicia social, respeto), bien común, espíritu emprendedor, participación, transparencia, desarrollo de la persona, vinculación con el territorio, legado, generación de riqueza frente a resultados, ayuda y bienestar en las personas.

En anexo IV se muestran las respuestas textuales a las preguntas planteadas.

## **Pregunta 2.- ¿Si constituyes de nuevo tu empresa, qué competencias emprendedoras y de desarrollo empresarial buscarías en tus socios/as?**

Las principales respuestas han sido:

- Compromiso colectivo y con el proyecto.
- Proactividad e iniciativa.
- Orientación al cliente y vocación de servicio como parte de un ecosistema económico y social.
- Espíritu cooperativo, ganas de compartir y mejorar como dueño de tu futuro.
- Que se implique y sea protagonista. Participación activa en la toma de decisiones. Participar en la inteligencia colectiva.
- Competencias comerciales y de gestión empresarial. (Planificación, trabajo en equipo, comunicación interpersonal, Motivación, Liderazgo, gestión de conflictos, etc...)
- Compartir, luchar por un proyecto colectivo a largo plazo, arraigado al territorio y con generosidad
- Inconformismo
- Capacidad también de vivir en entornos de incertidumbre.
- Iniciativa, no tener miedo al cambio y a salir de la zona de confort
- Un alto nivel de autoconocimiento personal
- Positividad y resiliencia
- Visión global
- Espíritu emprendedor y baja aversión al riesgo
- Resiliencia
- Plan de negocio. ...tener claro los objetivos
- Responsabilidad social.
- Humildad
- Equipo
- Orientación al logro
- Liderazgo (participativo)
- Flexibilidad
- Amplitud de miras
- Compromiso
- Optimismo
- Responsabilidad
- Calidad personal y profesional
- Honradez
- Paciencia
- Confianza
- Liderazgo participativo
- Resolución de conflictos
- Empatía, escucha activa y asertividad
- Capacidad para la generación de acuerdos
- Entendimiento desde diversas posiciones
- Realismo
- Creatividad
- Capacidad de asociación
- Planificación



- Respeto
- Honradez
- Transparencia
- Cumplimiento normativo
- Equidad
- Autocontrol
- Equilibrio
- Asertividad
- Ganas de arriesgarse
- No miedo a asumir responsabilidades
- Personas generosas económicamente y en lo relacionado con el esfuerzo.
- A las personas que les guste trabajar en equipo.
- Dispuesta al esfuerzo y al sacrificio.
- Que tenga pasión, que sienta.

En esta pregunta se puede apreciar que se perfilan aspectos en las respuestas de todas las vertientes para la construcción de competencias y aparecen conocimientos, habilidades y actitudes relacionadas con el perfil emprendedor/a de carácter más general, pero con matices en su naturaleza social.

Siguen teniendo especial relevancia los relacionados con los comportamientos o saber ser, como el compromiso con el proyecto, el espíritu cooperativo, orientación al logro, la participación, etc., pero se entremezclan con otros más típicos del emprendimiento como la iniciativa, la orientación al cliente, resiliencia, el inconformismo... Y ya, entremezclados, los relacionados con las habilidades o saber hacer como el trabajo en equipo, la comunicación, competencias comerciales y de gestión empresarial, etc.

Sobre conocimientos asociados al emprendimiento se identifica: la planificación, la gestión empresarial, la gestión de conflictos, atención al cliente, negociación, visión global, etc.

**Pregunta 3.- Desde tu punto de vista cuales son las competencias transversales (las que deben tener las personas por el hecho de pertenecer a una empresa de Economía Social y no ligadas al puesto de trabajo) que el modelo de Economía Social debe desarrollar en sus trabajadores/as?**

Las principales respuestas han sido:

- Conciencia colectiva y aportar en la tarea conjunta. Cooperación.
- Participación.
- Proactividad e iniciativa.
- Visión comercial, orientación al cliente y Vocación de servicio
- Adaptación al cambio
- Resolución de problemas
- Resiliencia, tolerancia a la frustración
- Liderazgo participativo
- Comunicación interpersonal (Escucha y empatía)
- Inconformismo
- Toma de decisiones
- Capacidad de gestionar e integrar a las personas, diferenciar lo laboral de los societario.
- Autonomía
- Competencias digitales
- Humildad
- Liderazgo
- Comunicación e Influencia.
- Automotivación, integridad y vinculación con la empresa.
- Trabajo en equipo y Espíritu cooperativo.

Las competencias transversales vienen a configurar aspectos que definen bastante el perfil de las personas emprendedoras y, por ende, las correspondientes a su vertiente más social.

Entre ellas aparecen muchas de las anteriormente descritas como: conciencia colectiva, participación, espíritu cooperativo, etc. y otras propias y generales del perfil emprendedor como: comunicación, iniciativa, vocación de servicio, toma de decisiones, trabajo en equipo, etc.

Algunas de ellas aparecen nuevas como la humildad, las competencias digitales y la flexibilidad.

La mayor parte pertenecen al ámbito del saber ser (Actitud) y saber hacer (Habilidad) como consecuencia de las particularidades en el quehacer y la responsabilidad del/la emprendedor/a.

**Pregunta 4.- Indica las competencias que son importantes en un perfil de persona emprendedora en empresas de Economía Social en las siguientes dimensiones (Identifica al menos 3 en cada bloque y ordena de 1-10 en base a la importancia de cada una de ellas):**

**1.- Competencias en el área personal**

**2.- Competencias sociales**

**3.- Competencias cognitivas**

**4.- Competencias morales**

**5.- Competencias emocionales**

Las principales respuestas han sido:

- Hab. comunicativas (Escucha y Empatía) (10)
- Iniciativa personal (10)
- Optimismo y sentido del humor (9)
- Pensamiento crítico (8)
- Tolerancia a la frustración, Resiliencia (8)
- Asertividad (5)
- Reconocimiento y manejo de las emociones de los demás (5)
- Resolución de conflictos (5)
- Justicia/ equidad (5)
- Capacidad de análisis y perspectiva global (4)
- Creatividad (4)
- Respeto (4)
- Fortaleza, la constancia y el trabajo en equipo (4)
- Autoestima (4)
- Flexibilidad y adaptación al cambio (4)
- Toma de decisiones (4)
- Autonomía (3)
- Autocontrol (3)
- Prosocial, bien común (3)
- Justicia, igualdad (3)
- Responsabilidad (3)
- Cooperación con otros (3)
- Sentido de pertenencia (2)
- Autoconocimiento (2)
- Inconformismo (2)
- Compromiso social (2)
- Ilusión (2)
- Capacidad de planificación (2)
- Honradez (2)
- Autoeficiencia
- Resolución de problemas
- Vocación de servicio
- Aprendizaje
- Dedicación

- Cercanía
- Autenticidad
- Aversión al riesgo
- Sentimiento de pertenencia
- Aceptación de la Diversidad
- Generosidad
- Compromiso
- Capacidad de liderazgo
- Negociación
- Transparencia
- Seguimiento normativo

Para diferenciar y entender mejor la naturaleza de las competencias necesarias para un perfil de emprendimiento social, hacemos la pregunta diferenciando cinco ámbitos (cuatro de ellos diferenciales) para cada una de ellas y el resultado tras las respuestas es el siguiente:

1. Competencias en el área personal
  - a. Autonomía
  - b. Sentido de pertenencia
  - c. Iniciativa personal
  - d. Adaptación al cambio
  - e. Resiliencia
2. Competencias en el área social:
  - a. Transparencia
  - b. Trabajo en equipo y espíritu cooperativo
  - c. Habilidades comunicativas
  - d. Resolución de conflictos
  - e. Orientación a grupos de interés
  - f. Innovación social
3. Competencias en el área cognitiva (No diferencial):
  - a. Resolución de problemas
  - b. Creatividad
  - c. Análisis crítico
  - d. Pensamiento analítico
  - e. Planificación y revisión
  - f. Toma de decisiones
4. Competencias en el área Moral:
  - a. Corresponsabilidad
  - b. Compromiso social
  - c. Igualdad
  - d. Equidad y justicia social
  - e. Respeto a la diversidad
  - f. Orientación al bien común
5. Competencias en el área Emocional:
  - a. Empatía
  - b. Conocimiento y manejo de las emociones de los demás
  - c. Conocimiento y manejo de las propias emociones
  - d. Tolerancia a la frustración
  - e. Optimismo y positividad

### **Pregunta 5.- ¿Has tenido alguna demanda por parte de tus trabajadores/as para formarse en competencias? Si o no y en cuáles**

En la mayor parte de los casos la formación solicitada tenía que ver con aspectos relacionados con la adquisición de conocimientos y habilidades para el desempeño de sus funciones, como: Trabajo en Equipo, Toma de decisiones, Comunicación interpersonal, Planificación, Liderazgo, Gestión comercial y económico financiera, etc.

Pero sí que vemos que muchos de ellos ven la necesidad de una formación emprendedora y de comportamiento específico para desempeñar su rol dentro de las empresas de Economía Social relacionadas con el compromiso, la gestión de personas y su perfil como socio/a cooperativista.

### **Pregunta 6.- ¿Cuál es la/s competencia/s más difícil y necesaria de encontrar en alguien cuando se incorpora como socio?**

La mayor parte de los entrevistados hacen referencia a la dificultad de transmitir a las personas socias y al conjunto de la organización de Economía Social determinados comportamientos ligados al perfil de emprendimiento, como es el caso de Iniciativa, comunicación, tolerancia a la frustración, y se hace especial referencia a las habilidades sociales.

Por otro lado, y en referencia a lo específico del perfil de emprendimiento de Economía Social, citan la conciencia colectiva, el sentido de equidad y justicia social (Valores) y los roles como socio trabajador.

También citan otros más generales como el optimismo y la humildad.

### **Pregunta 7.- Indica 6 comportamientos/actitudes vinculadas al emprendimiento en Economía Social**

Los comportamientos que más se repiten son:

- Cuidado y ayuda mutua. Ser compañeros
- Compartir trabajo, derechos y obligaciones. Ser corresponsables
- Escuchar y empatizar
- Proponer ideas y mejoras. Iniciativa
- Cooperar y espíritu colaborativo
- Trabajar en equipo
- Tener compromiso con el proyecto y el territorio
- Gestionar conflictos
- Ser generoso, humilde y transparente
- Tomar decisiones
- Tener sentido del bien común y valores sociales (Justicia social y equidad)
- Tener ilusión y ganas de aprender
- Tener espíritu crítico
- Demostrar interés y ser proactivo
- Tener curiosidad y valentía.



Desde la opinión de los entrevistados, muchos comportamientos asociados y que diferencian al perfil emprendedor en Economía Social responden a su conciencia social y a un sentido del compromiso y responsabilidad alto, tanto con el proyecto y las personas que lo componen y participan, como con el entorno en el que se desenvuelven.

Este sentido social aglutina la mayor parte de esos comportamientos y sólo algunos podrían asociarse de manera más general al perfil de emprendedor, como la empatía, el trabajo en equipo, el espíritu crítico, la toma de decisiones, la gestión de conflictos, ser proactivo y tener iniciativa.

### **Pregunta 8.- ¿Cuáles crees que son las ventajas competitivas de tu modelo de empresa de Economía Social desde el punto de vista de las personas?**

Las ventajas competitivas que más se asocian a las empresas de Economía Social son:

#### **Internas:**

- Sentido de pertenencia
- Generar equipo
- Mejora en la toma de decisiones
- Resiliencia
- Conciliación y calidad de vida
- Desarrollo de las personas
- Participación
- Autonomía
- Condiciones laborales

#### **Externas:**

- Implicación y vocación de servicio
- Confianza y compromiso
- Flexibilidad y adaptación
- Responsabilidad
- Iniciativa

Desde la respuesta que nos plantean, se da un equilibrio en las ventajas percibidas, no solamente dirigidas hacia el mercado y los clientes, sino que también se contempla una mirada hacia el resto de los grupos de interés que configuran el ecosistema de la *empresa* de Economía Social, de ahí las percibidas desde el punto de vista interno como el sentido de pertenencia, la resiliencia, la participación o el desarrollo de las personas.

### **Pregunta 9.- ¿Qué rasgos de la personalidad (competencias) hacen que una persona sea más propensa al emprendimiento en Economía Social?**

Los rasgos que más se asocian a las personas que puedan emprender en Economía Social son:

- Compromiso con el entorno
- Habilidades de comunicación
- Autoconocimiento
- Resiliencia
- Positividad
- Visión global
- Espíritu emprendedor e iniciativa
- Búsqueda del interés común
- Valientes, sociables y con baja aversión al riesgo
- Arraigo al territorio
- Transparencia
- Orientado a las personas
- Inconformista

Como ocurre en la pregunta 7, los rasgos apelan al espíritu de conciencia social y de compromiso con las personas y el entorno, incluyendo elementos del perfil de liderazgo que se da en las personas emprendedoras en general como iniciativa, baja aversión al riesgo, inconformismo, visión, resiliencia o comunicación.

### **Pregunta 10.- Vamos a soñar ... Define el perfil Ideal del socio/a trabajador de tu empresa, ¿Qué no puede faltar?:**

En este caso aparecen conceptos más ligados a la operativa como: compromiso, activo, autónomo, buena gente, generosa y con humildad, orientado al cliente y la mejora continua, eficiente, gusto por las cosas bien hechas.

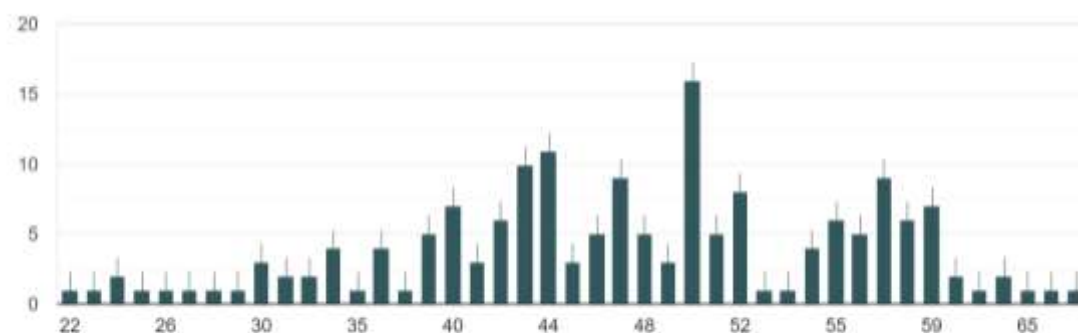
## **4. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS DEL CUESTIONARIO ON LINE**

### **PERFIL DE EMPLEADO/A EN EMPRESA DE ECONOMÍA SOCIAL**

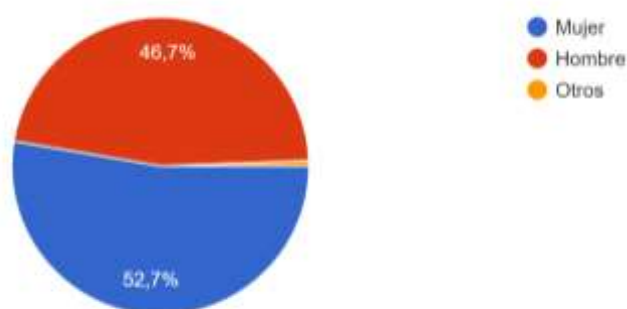
La encuesta se realizó a través de la herramienta *Google Forms* entre los días 25/11/2020 y 05/12/2020. Han contestado un total de 175 personas pertenecientes a entidades de Economía Social.

Los tramos de **edad** de las personas que han contestado la encuesta varían desde los 22 hasta los 68 años como se puede observar en la gráfica adjunta:

Figura 1. Edad de los participantes



Por **género** el 52,7% de las personas han sido mujeres, un 46,7% hombres y un 0,6% otros.



Por **lugar de procedencia** de las personas que han respondido a la encuesta encontramos la siguiente distribución:

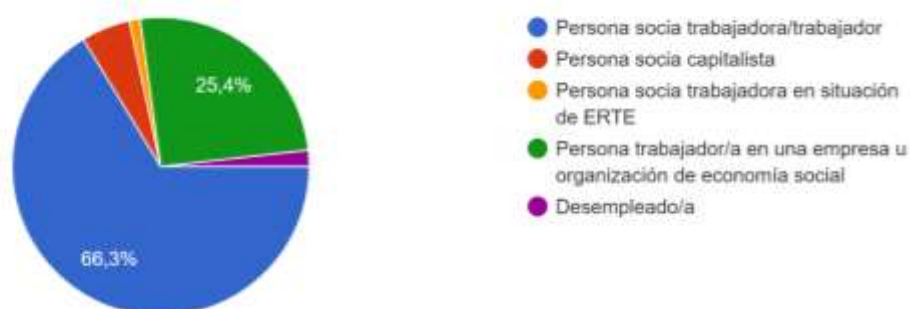
CCAA	Nº Respuestas	%
Navarra	130	76,9%
País Vasco	3	1,8%
Comunidad Valenciana	2	1,2%
Andalucía	5	3%
Aragón	2	1,2%
Asturias	2	1,2%
Baleares	3	1,8%
Canarias	11	6,5%

Cataluña	1	0,6%
Galicia	7	1,4%
Madrid	3	1,8%

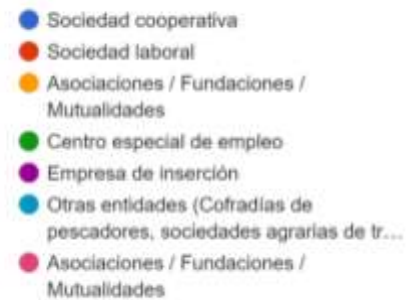
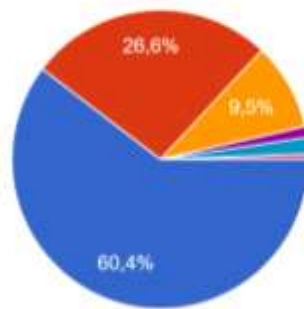
Por **nivel de estudios** un 76,9% tienen estudios universitarios, un 16,6% formación profesional de grado medio o superior, un 4,1% estudios de Bachillerato, un 1,8% estudios de primaria y un 0,6% manifiesta no tener estudios.



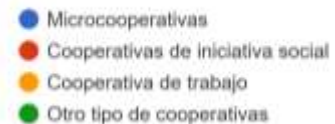
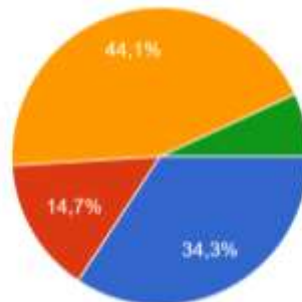
En cuanto a la **situación social societaria**, un 66,3% trabajan en cooperativas, un 25,4% en empresas u organizaciones de Economía Social, un 5,3% son personas socias capitalistas, un 1,8% se encuentran en ERTE y un 1,2% en desempleo.



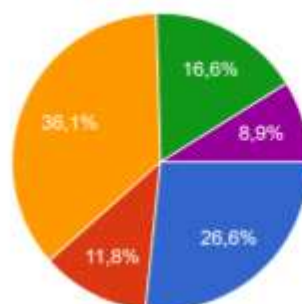
En cuanto a la **forma jurídica de la empresa**, un 60,4% trabajan en cooperativas, un 26,6% en sociedades laborales, un 10,1 % en asociaciones/fundaciones/mutualidades, un 1,2% en empresas de inserción y un 1,8% en otras entidades como cofradías de pescadores, SAT...



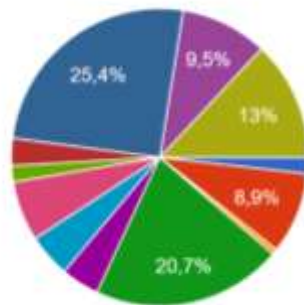
Para aquellas personas que manifestaron trabajar en cooperativas, el **tipo de cooperativa** mayoritario es la cooperativa de trabajo asociado en un 44,1% de los casos, un 34,3% trabajan en microcooperativas, un 14,7% en cooperativas de iniciativa social, y un 6,9% en otros tipos de cooperativas.



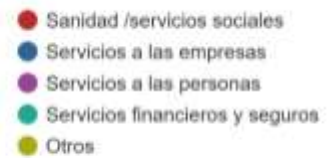
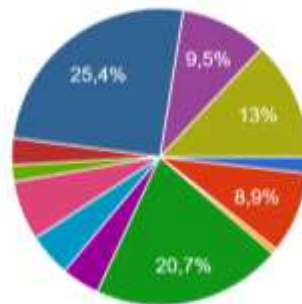
En cuanto al **tamaño de la empresa**, un 36,1% trabajan en organizaciones de entre 10-50 personas empleadas, un 26,6% en organizaciones de entre 1-5 personas empleadas, un 16,6% en organizaciones de entre 51-200 personas empleadas, un 11,8% en organizaciones de entre 6-9 personas empleadas y un 8,9% en organizaciones con más de 200 personas empleadas.



En cuanto al **sector de la empresa**, un 25,4% trabajan en el sector servicios a empresas, un 20,7% en educación, un 13% en otros sectores, un 9,5% en servicios a las personas, un 8,9% en comercio y distribución, un 6,5% en la industrial del metal, un 4,7% en la industria manufacturera, un 4,1% en industrias extractivas, energía y suministros, un 3% en sanidad y un 1,8% en restauración.

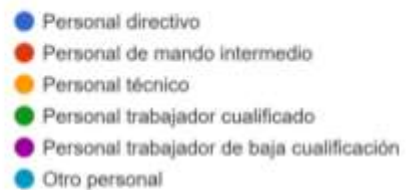
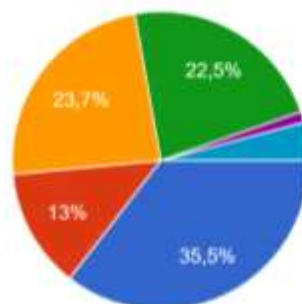


▲ 1/2 ▼



▲ 2/2 ▼

En cuanto a la ocupación **dentro de la empresa**, un 35,5% es personal directivo, un 22,5% es personal cualificado, un 23,7% es personal técnico, un 22,5% es personal trabajador/a cualificado, un 13% es personal de mando intermedio, un 4,1% es otro personal y un 1,2% personal de baja cualificación.





## **Salvedades y limitaciones metodológicas**

Importante tener en cuenta que el 76,9 % de respuesta de participantes pertenecientes a la Comunidad Foral Navarra es claramente superior al resto de comunidades del Estado suponiendo un sesgo importante a la hora de obtener los resultados y determinar el perfil competencial

Otro indicador que puede incidir en los resultados es que el 61,6% de los encuestados pertenecen a empresa de más de 10 trabajadores y esto incide en el concepto de emprendedor en Economía Social, no teniendo tanto necesidades formativas referenciadas a campos de la gestión empresarial ya que estas actividades recaen en personas especialistas sino más en el desarrollo como persona socia y en la gobernanza de las mismas, ya que en este caso hablamos de la incorporación de socios a un proyecto empresarial ya constituido y el desarrollo profesional de las personas socias está más vinculado a los puesto de trabajo siendo importante su desarrollo como emprendedor en un modelo de gestión de Economía Social.

## PRIMER CAPÍTULO. PERFIL PROFESIONAL DE EMPRENDEDOR/A EN ECONOMÍA SOCIAL

### 1. MAPA DE COMPETENCIAS DE EMPRENDEDOR/A EN ECONOMÍA SOCIAL

#### 1.1. Definiciones y actitudes ante el concepto de emprendedor en Economía Social

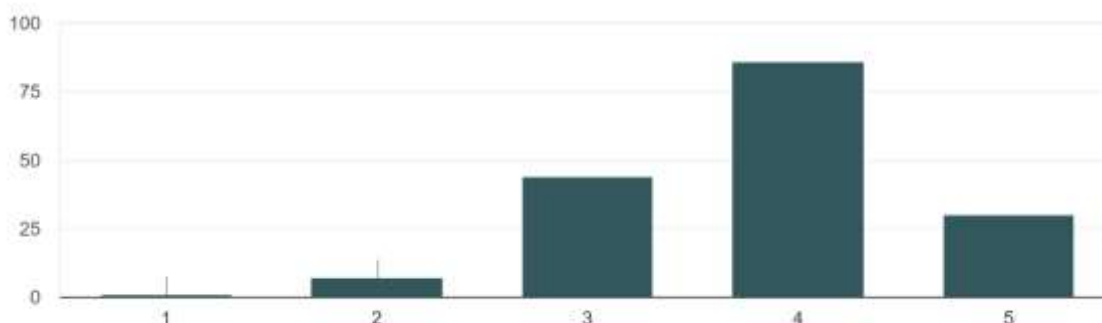
En el primer bloque del cuestionario on-line se ha tratado de conocer si las personas que forman parte de entidades de Economía Social consideran este modelo como diferenciador en relación con otro tipo de entidades a la hora de emprender.

Un 17,9% de las personas que han contestado a la encuesta están completamente de acuerdo con que existen diferencias entre las personas emprendedoras en Economía Social y las personas emprendedoras en general, un 51,2% está bastante de acuerdo con la afirmación. Ambos porcentajes suponen un 70% del total de personas entrevistadas.

Un 26,2% no está de acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación y tan solo un 4,2% estaría más bien en desacuerdo o totalmente en desacuerdo (0,6%).

¿En qué grado crees que se diferencian las personas emprendedoras y las personas emprendedoras de Economía Social?

168 respuestas



Nos hemos basado en el "Modelo Oliva et. Al. (2016) sobre el desarrollo de competencias para testar las competencias de las personas emprendedoras porque este modelo sitúa las "Competencias Personales" en el centro, son competencias que sirven de pilar y a la vez nutren otras competencias en Áreas de Desarrollo claves en el "Emprendizaje": Social, Moral, Cognitiva y Emocional.

Por otro lado, la "Mesa de Expertos" trasladó la importancia que tiene la actualización permanente del "Modelo de Negocio" en las E.E.S. y por ello, en la "Encuesta on-line" se preguntó expresamente sobre las acciones formativas que permitían la adquisición de competencias en este ámbito.

De todo lo anterior podemos deducir que en el "Perfil del Emprendedor en Economía Social" cobran especial importancia:

Competencias vinculadas al Área de Desarrollo Social:

- Transparencia.
- Trabajo en Equipo y Espíritu Cooperativo.
- Orientación a Grupos de Interés.
- Innovación social.

Competencias vinculadas al Área de Desarrollo Moral:

- Corresponsabilidad.
- Equidad y Justicia Social.
- Orientación al Bien común.

Es lógico si tenemos en cuenta la propia "Filosofía" que sustenta a las Empresas de Economía Social, estas empresas tienen un "Modelo de gestión" que se basa en Principios/Valores y uno de los más importantes es "La generación de riqueza en su entorno social".

La vertiente de la Competencia que tiene que ver con el "Saber ser", es decir, las actitudes y comportamientos de las personas.

Por ello, los **comportamientos** asociados al Perfil del Emprendedor en Economía Social responden a su "Conciencia Social" y a su "Compromiso con las Personas en su Proyecto Colectivo":

Podemos extraer como los más importantes:

- Prestar ayuda y cuidar a las personas.
- Colaborar, cooperar con otras personas.
- Compartir derechos y obligaciones, ser Co-responsables.
- Demostrar interés y proponer ideas y soluciones.
- Escuchar y empatizar con los demás.
- Tener compromiso con el Proyecto Colectivo y con el Territorio.
- Ser una persona generosa, humilde y transparente.
- Tener un espíritu crítico que favorezca la innovación social.
- Sentir curiosidad y mostrar interés en el aprendizaje permanente.

Todos estos comportamientos los podemos vincular con los Valores/Principios de la Economía Social y son los que generan una "Cultura Empresarial" diferenciada.

- Las PERSONAS son los verdaderos PROTAGONISTAS del Proyecto Empresarial.
- Organizaciones Democráticas y con una Gestión Participativa.
- Cooperación Empresarial.
- Generación de Riqueza en el Entorno.

De las entrevistas realizadas a 10 empresas y de las 175 encuestas analizadas podemos extraer los siguientes **rasgos diferenciadores** y que deben adquirirse a través de la formación específica en el Modelo de Gestión de Economía Social:

#### SENTIMIENTO DE PERTENENCIA

La persona dotada de esta competencia es capaz de identificar los valores y demás elementos culturales de la empresa de Economía Social y asumírselos como propios para actuar y tomar decisiones en coherencia con ellos. Consiguiendo una identificación global con la empresa y generando un vínculo societario y emocional con el resto de las personas socias trabajadoras.

#### ORIENTACIÓN AL BIEN COMÚN

La persona dotada de esta competencia es capaz de identificar los aspectos importantes y compartidos que se quieren lograr por parte del colectivo de personas socias de la Empresa de Economía Social, adquiriendo una mayor relevancia sobre el interés particular que pueda tener en el proyecto cada una de las personas socias.

#### LIDERAZGO PARTICIPATIVO

La persona dotada de esta competencia es capaz de tomar decisiones de manera compartida con personas que, teniendo diferentes responsabilidades comparten unos conocimientos, habilidades y actitudes relacionadas con la transparencia, positividad, trabajo en equipo, orientación al logro y al cambio. De esta manera se enriquece el Proyecto Colectivo fomentando la "participación activa" en los diferentes Órganos de Decisión de la E.E.S para ayudar a la toma de decisiones.

#### ESPÍRITU COOPERATIVO, PROYECTO COLECTIVO, CORRESPONSABILIDAD Y PARTICIPACIÓN.

La persona dotada con esta competencia es capaz de fomentar y promover la colaboración y cooperación con los distintos estamentos de la organización. Cooperar con el resto de la organización y suma sus potencialidades a las de los otros en pro del bien común. Implica la orientación para trabajar con otros de forma interdependiente. Trabajar compartiendo responsabilidades y recompensas por los logros conseguidos. Significa valorar las diferencias personales y culturales, desarrollar medidas que amplían y mejoran la normativa en materia de conciliación y promueven medidas de flexibilidad.

#### COMPROMISO Y VALOR SOCIAL

La persona dotada con esta competencia se preocupa por igual de objetivos relacionados con el bienestar de las personas, la contribución a la comunidad y al entorno social más próximo. Desarrolla y potencia a sus colaboradores convencido del valor estratégico que estos aportan a la gestión general de la empresa, involucrando y alineando esfuerzos e ideas.

## VALORES SOCIALES Y HUMANOS

La persona dotada con esta competencia se relaciona con el bienestar personal y colectivo. Requiere destrezas como la capacidad de comunicarse de una manera constructiva, mostrar tolerancia, expresar y comprender puntos de vista diferentes, negociar sabiendo inspirar confianza y sentir empatía. Las personas deben ser capaces de gestionar un comportamiento de respeto a las diferencias expresado de manera constructiva.

Para enriquecer el análisis, se pueden plantear algunas ideas surgidas en el trabajo de campo en torno a las **diferencias entre "crear una empresa" e "incorporar a una persona trabajadora como socia-trabajadora"**.

- A. El "tamaño" de la empresa marca la diferencia: en el caso de emprendimiento la motivación hacia la formación viene determinada por la necesidad de "sacar adelante el negocio", obtener rentabilidad este motivo se demanda formación vinculada a la Gestión Empresarial.

Cuando las personas se incorporan a empresas ya constituidas que no son microcooperativas, la motivación hacia a la formación tiene que ver con "Desarrollo Societario", la persona va a ejercer como socia participando en los diferentes órganos sociales (Asamblea/ Junta General de socios, Consejo Rector/Administración) y deberá tomar decisiones en equipo asumiendo responsabilidades. Por este motivo la formación que demanda tiene que ver con la adquisición de competencias vinculadas al compromiso, la transparencia en la comunicación, trabajo en equipo, liderazgo participativo y corresponsabilidad.

- B. La "Edad" en situaciones de Sucesión Empresarial: la concepción que tienen respecto a la vinculación "puramente laboral" con la empresa y los valores personales de las personas de menos edad (jóvenes) no coinciden con determinados valores de las empresas de Economía Social y la concepción de la Empresa de Economía Social como proyecto empresarial colectivo generador de riqueza en el entorno aportando a su vez sostenibilidad en el empleo.

Esto hace que determinadas empresas planifiquen sistemáticamente formación socio-empresarial y formación específica para los miembros de los Consejos Rectores de Administración invitando a la participación en dichos órganos Sociales a todas las personas una vez se han incorporado como socias.

- C. Momento de "Ciclo de Vida": hay empresas que valoran la formación en valores vinculados a la Economía Social (competencias morales) como factor clave para la buena salud de la empresa (buen clima laboral) en momentos críticos del ciclo de vida de la empresa (situaciones de crecimiento en las que se debe invitar a personas trabajadoras a ser socias de la empresa). Deben comprender los motivos que llevan a tomar determinado tipo de decisiones, por ejemplo: priorizar la generación o mantenimiento de empleo para tener mejores resultados empresariales.

## 2. RELACIÓN DE COMPETENCIAS EXISTENTE DEL CATÁLOGO NACIONAL DE CUALIFICACIONES PROFESIONALES ASOCIADAS AL PERFIL PROFESIONAL

Para definir con mayor grado de consenso las competencias del emprendedor en Economía Social se hace preciso utilizar un marco de comprensión conocido y ubicar en él las posibles competencias de dicho perfil. Inspirándose en los resultados de la fase cualitativa que acabamos de exponer en los apartados anteriores se realizó un trabajo de comparación con dos bases de datos ampliamente conocidas y utilizadas para definir competencias: el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (que analizamos en este apartado) y la Clasificación ESCO (analizada en el siguiente).

Analizado el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales se evidencia que en el catálogo no consta como tal la cualificación de Emprendedor/a en Economía Social, pero analizando los objetivos generales y las unidades de competencia se pueden seleccionar algunas de las unidades de competencia de la cualificación profesional "Creación y Gestión de Microempresas" incorporando aquellas competencias que se consideran más relacionadas, competencias que recogen el **saber ser** como algo fundamental en el modelo de gestión de una empresa de Economía Social, ya que las actitudes están ligadas a los principios y valores de la Economía Social

De la Cualificación Profesional "Creación y Gestión de Microempresas", se ha llegado a la conclusión de que puede considerarse como transversales al **Emprendedor de Economía Social** las siguientes:

UNIDADES DE COMPETENCIA
Planificar iniciativas y actividades en el modelo de negocio
Realizar las gestiones societarias, administrativas y económico-financieras
Comercializar productos y/o servicios
Gestionar la prevención de riesgos laborales

Una vez identificadas estas competencias, se propusieron en la encuesta a los empleados/as para que eligieran las tres más importantes para convertirse en emprendedores de la Economía Social, el resultado es el siguiente:



## Unidades de competencia



Se indica que el mayor porcentaje de respuestas se corresponde con una Unidad de Competencia que no está vinculada al de Creación y Gestión de empresas y si relacionadas con el modelo de gestión de Empresas de Economía Social el cual está más vinculado al desarrollo de la estrategia en el modelo, al desarrollo de la persona en su doble función de personas socias/trabajadoras, gestión de la gobernanza y la cooperación empresarial.

Tal y como hemos comentado anteriormente cobra especial relevancia el alto porcentaje de respuestas dadas por socios trabajadores de empresas de más de 10 trabajadores donde la realización de gestiones societarias, administrativas y económico-financieras y la comercialización recae en puestos específicos, pero no tanto por el hecho de ser emprendedor.

El porcentaje tan bajo en el ámbito de la gestión de riesgos laborales puede venir dado porque en este tamaño de empresa suele ser un ámbito subcontratado o muy vinculado a un perfil muy concreto dentro de la organización.

### 3. RELACIÓN DE COMPETENCIAS EXISTENTE SEGÚN CLASIFICACIÓN ESCO AL PERFIL PROFESIONAL

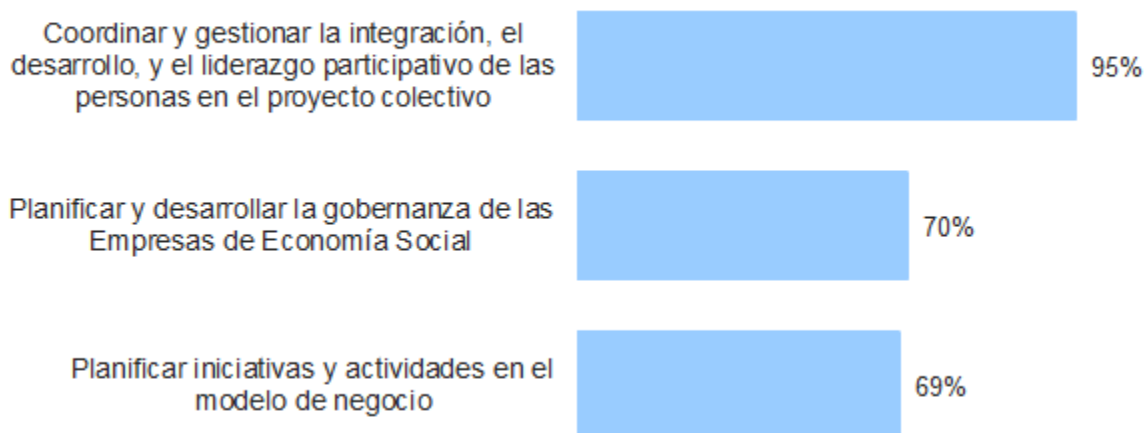
Para realizar el presente análisis, no hemos tomado las Unidades de Competencia como referencia ya que no están expresados así en la clasificación ESCO, sino que hemos desarrollado un mayor detalle en cuanto a la competencia, ya que comparándolo con Unidades de Competencia resultaba un análisis bastante limitado y tal y como ha quedado reflejado en las entrevistas para el modelo de gestión de empresa de Economía Social y el desarrollo profesional del perfil emprendedor es importante que queden recogidas las competencias vinculadas al saber ser.

Realizada la búsqueda por perfiles profesionales, nuevamente nos encontramos con que el perfil de "Emprendedor/a en Economía Social" no cuenta como perfil profesional por lo que hemos tenido que realizar una búsqueda comparativa basándonos fundamentalmente en el de "Director/a de Empresa".

Para además, se ha realizado una búsqueda por competencias que, aunque no estén recogidas en este perfil sí que pueden estar en otros perfiles profesionales.

La comparativa de competencias se ha realizado con las tres Unidades Competenciales más seleccionadas por los encuestados:

### Unidades de competencia



Se han detectado las siguientes vinculaciones con las competencias ESCO:

<b>Coordinar y Gestionar la integración y desarrollo y liderazgo participativo de las personas alineadas con el proyecto colectivo</b>	
Elaborar un plan de <b>desarrollo personal competencial</b>	<b>Gestionar recursos humanos</b> - Dirigir el reclutamiento de empleados, ayudando a los empleados a desarrollar sus habilidades, conocimientos y competencias personales y organizacionales, así como a proporcionar retroalimentación y evaluaciones de desempeño. Incluye motivar a los empleados, mediante la implementación de sistemas de recompensa (administración de sistemas de pago y beneficios) para maximizar el rendimiento de los empleados con respecto a los objetivos estratégicos del empleador. .

<p>Implantar herramientas, técnicas y recursos de <b>comunicación interna y externa</b></p>	<p><b>Promover la comunicación interna</b> - Promover y fomentar la difusión eficiente de planes e información comercial en toda la organización mediante el fortalecimiento de los canales de comunicación a su disposición</p> <p><b>Promover la comunicación entre las partes</b> - Aliente a las partes a comunicarse entre ellos y compartir sus opiniones sobre eventos y sucesos para <b>encontrar caminos de cooperación.</b></p>
<p>Desarrollar la capacidad de <b>influencia positiva</b></p>	<p><b>Tener inteligencia emocional</b> - Reconocer las emociones propias y de otras personas, distingue correctamente entre ellas y observe cómo pueden influir en el entorno y la interacción social de cada uno y qué se puede hacer al respecto</p>
<p><b>Describir y trabajar los comportamientos vinculados</b> con las competencias <b>en Liderazgo Participativo</b></p>	<p><b>Principios de liderazgo</b> - Conjunto de rasgos y valores que guían las acciones de un líder con sus empleados y la compañía y proporcionan orientación a lo largo de su carrera.</p>
<p><b>Planificar y Desarrollar la gobernanza de las Empresas de Economía Social -</b></p>	
<p>Diseñar e implantar una <b>nueva cultura de empresa integrada</b> en la estrategia global de la misma</p>	<p><b>Constituir una cultura empresarial</b> - Observe y defina los elementos de la cultura corporativa de una empresa para reforzar, integrar y dar forma a los códigos, valores, creencias y comportamientos alineados con los objetivos de la empresa.</p>
<p>Elaborar un <b>línea estratégica de Generación de riqueza en el entorno local/Arraigo al territorio</b></p>	<p><b>Elaborar las estrategias de la empresa</b> Imagine, planifique y desarrolle estrategias para empresas y organizaciones destinadas a lograr diferentes propósitos, como establecer nuevos mercados, renovar los equipos y la maquinaria de una empresa, implementar estrategias de precios, etc.</p>
<p>Selección de herramientas para la <b>toma de decisiones</b> societarias</p>	<p><b>Tomar decisiones empresariales estratégicas</b> - Analice la información comercial y consulte a los directores para tomar decisiones en una variedad de aspectos que afectan la perspectiva, la productividad y el funcionamiento sostenible de una empresa. Considere las opciones y alternativas a un desafío y tome decisiones racionales basadas en el análisis y la experiencia.</p>

<b>Planificar iniciativas y actividades en el modelo de negocio</b>	
<b>Planificar la estrategia de Marketing</b>	<b>Elaborar las estrategias de la empresa</b> -Imagine, planifique y desarrolle estrategias para empresas y organizaciones destinadas a lograr diferentes propósitos, como establecer nuevos mercados, renovar los equipos y la maquinaria de una empresa, implementar estrategias de precios, etc.
<b>Organizar la actividad empresarial</b>	<b>Definir las normas organizativas</b> - Escriba, implemente y fomente los estándares internos de la compañía como parte de los planes de negocios para las operaciones y los niveles de desempeño que la compañía pretende lograr
<b>Confeccionar los estados financieros</b>	<b>Preparar estados financieros</b> -Recopile, ingrese y prepare el conjunto de registros financieros que revelan la situación financiera de una empresa al final de un determinado período o año contable. Los estados financieros constan de cinco partes que son el estado de situación financiera, el estado de ingresos comprensivos, el estado de cambios en el patrimonio (SOCE), el estado de flujos de efectivo y las notas. .
<b>Evaluar la viabilidad económica</b>	<b>Analizar planes de empresa</b> - Analice las declaraciones formales de las empresas que describen sus objetivos comerciales y las estrategias que establecieron para cumplirlas, a fin de evaluar la viabilidad del plan y verificar la capacidad de la empresa para cumplir con los requisitos externos, como el reembolso de un préstamo o la devolución. de inversiones.

#### **4. RELACIÓN DE NUEVAS COMPETENCIAS DETECTADAS PARA EL PERFIL PROFESIONAL**

A continuación, relacionamos las competencias que se han definido como “nuevas” al no poder vincularlas ni con las competencias recogidas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones profesionales ni con las competencias ESCO.

Se sigue el mismo procedimiento que en apartado anterior.

<b>Coordinar y Gestionar la integración y desarrollo y liderazgo participativo de las personas alineadas con el proyecto colectivo</b>	
<b>Elaborar Plan de Integración</b>	Diseñar el manual de integración, enumerando y describir cada uno de los componentes de dicho plan, incluyendo los principales hitos de un itinerario de integración en su propia empresa u organización, teniendo en cuenta los diferentes roles que desempeña la persona en las empresas de Economía Social
Implantar <b>espacios que fomenten las relaciones positivas</b>	Estructurar e implantar en la organización espacios individuales y grupales de trabajo y espacios de ocio que fomenten las relaciones permitiendo desarrollar un ambiente de cordialidad que valore el talento, el diálogo y anti estrés y la superioridad de las personas sobre los retos de la empresa.
Planificar y gestionar un <b>plan de compromiso con la organización de Economía Social</b>	Implantar programas de compromiso aplicando diferentes herramientas como el reconocimiento, la proactividad, el liderazgo conversacional o el Engagement
<b>Planificar y Desarrollar la gobernanza de las Empresas de Economía Social</b>	
<b>Establecer los entornos societarios</b> que necesitan <b>la participación activa</b> de los/as <b>socios/as</b> , con la finalidad de <b>valorar su implicación</b>	Implantar espacios y herramientas para la participación activa de los/as socios/as, propiciar un proceso de adquisición de competencias para tener un desempeño responsable como socio/a de una empresa de Economía Social y valorar la implicación en los mismos.
Desarrollo de <b>competencias societarias</b> aplicando los <b>principios de la Economía Social</b>	Diseñar un plan de acción que facilite el desarrollo de las competencias societarias en los trabajadores, fomentar su desarrollo a través de diferentes herramientas y evaluar su adquisición para la selección de nuevos socios

## 5. LAS COMPETENCIAS MÁS DIFÍCILES DE DESARROLLAR

A través de las entrevistas cualitativas se pueden identificar una serie de competencias y/o características más vinculadas que resultan difíciles de aprender y desarrollar y que tienden a vincularse a las competencias "sociales".

Se necesitan trabajar estas competencias desde el momento que la persona se incorpora como trabajadora ya que su desarrollo en la organización no será solo como persona trabajadora sino que su proyección deberá ser incorporarse y comprometerse como persona "social y moral".

Según se ha desprendido de la encuesta realizada, las seis características más difíciles de adquirir para una persona emprendedora de la Economía Social son:

- Liderazgo participativo.
- Colaboración vs competencia entre empresas.
- Generar riqueza frente a resultados.
- Iniciativa personal.
- Vocación de continuidad y largo plazo.
- Innovación Social

Son competencias muy ligadas al ser o los valores personales que pueda tener una persona, por lo que consideran que su desarrollo es muy complicado a través de formación o de experiencia profesional, es decir; que o se tiene o no, pero sí que el saber ser también se puede entrenar y aunque ciertamente requiere de más tiempo para su desarrollo en el emprendimiento en Economía Social es esencial el activar programas formativos que puedan modificar estas conductas.

Para los socios que se incorporan a una empresa de Economía Social se indica que es necesario elaborar un "discurso" para dicha incorporación e ir trabajando aspectos tan críticos en este modelo como son la iniciativa personal, la colaboración, la vocación de continuidad a través de entrenamiento formativo.

## **6. PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS REALIZADO**

La persona emprendedora en Economía Social es un agente de cambio que ayuda a paliar los efectos del desempleo y de la exclusión social, mediante la creación de empresas con principios y valores que priorizan a las personas y al fin social frente al capital, según se ha podido constatar en las mesas de expertos.

En la literatura económica no existe un reconocimiento explícito y claro del emprendimiento en Economía Social y de la figura de la persona emprendedora en este sector. Este trabajo avanza en su definición y se ha podido refrendar que existen diferencias significativas.

En la opinión vertida por los entrevistados, se puede observar que la mayor parte de características que resaltan en la definición del perfil de emprendimiento en Economía Social están relacionados con el Saber ser de las personas.

Se constata que el perfil de persona Emprendedora en Economía Social se sustenta en la idea de un Proyecto colectivo, de los valores de equidad, justicia social, respeto, bien común, participación, transparencia, desarrollo de la persona, vinculación con el territorio, legado y generación de riqueza frente a resultados



La mayor parte de los entrevistados hacen referencia a la dificultad de transmitir a las personas socias y al conjunto de la organización de Economía Social determinados comportamientos ligados al perfil de emprendimiento, como es el caso de iniciativa, comunicación, tolerancia a la frustración y hacen especial referencia a las habilidades sociales.

Se constata que los comportamientos vinculados al emprendimiento general son: empatía, trabajo en equipo, espíritu crítico, toma de decisiones, gestión de conflictos, ser proactivo y tener iniciativa.

Sin embargo, en el Perfil de la Persona Emprendedora en Economía Social son especialmente significativas las competencias vinculadas al Área de Desarrollo Social y Moral: transparencia, trabajo en equipo y espíritu cooperativo, orientación a grupos de interés, innovación social, corresponsabilidad, equidad, justicia Social y orientación al bien común.

El "saber ser" debería formar parte de la competencia en el perfil de la persona Emprendedora en Economía Social, ya que es el elemento diferenciador.

A la vista de los resultados se constata la importancia de definir una nueva Cualificación Profesional vinculada al Emprendedor/a en Economía Social.

## SEGUNDO CAPÍTULO.

# ANÁLISIS DE LA FORMACIÓN ASOCIADA AL PERFIL PROFESIONAL DE EMPRENDEDOR/A EN ECONOMÍA SOCIAL

## 1. METODOLOGÍA UTILIZADA

El trabajo realizado está basado en una metodología de recogida de información que combina sistemas cualitativos y cuantitativos.

El desarrollo del trabajo de Diagnóstico de las competencias emprendedoras en las empresas de Economía Social se estructura en las siguientes fases:

### - **Fase 1: Análisis previo y Diseño del estudio.**

La descripción y caracterización de la tipología de empresas de Economía Social constituye un aspecto previo necesario para el inicio de las fases posteriores.

La elaboración y construcción de las herramientas que se van a utilizar, con el propósito de construir herramientas sencillas y eficaces que ayuden en el trabajo de detección de competencias: definición del cuestionario con las preguntas concretas a plantear, definición de los guiones a utilizar para las entrevistas, en enfoque y contenidos de la mesa de expertos.

Para la detección de las acciones formativas metodológicamente, hemos utilizado un enfoque de "Ingeniería de la Formación" desarrollado por Guy Le Boterf. Este enfoque propone la identificación de necesidades formativas a partir del análisis de diferentes fuentes de necesidades tales como:

- Planes y proyectos actuales y futuros con relación a las tendencias de la Economía Social en general, analizado desde diferentes perspectivas las necesidades formativas originadas.
- Disfunciones o problemas de funcionamiento que se identifiquen en los procesos de emprendimiento en Economía Social.
- Cambios y evolución de aspectos formativos, modificaciones en los contenidos del trabajo, tendencias organizacionales, de mercado, económico-financieras, etc. que les pueden afectar.
- Cuestiones culturales. Este ha sido el punto donde más hemos incidido en este estudio.

Se trata de identificar las principales dificultades y barreras que se encuentran a la hora de abordar la formación en sus empresas.

La realización de las mesas de expertos, en el que intervienen responsables e informantes claves seleccionados por criterios de interés determinados y con el objetivo de tratar temas y/o perspectivas diferentes a las obtenidas por medio de entrevistas personales, aportando matizaciones, comentarios, etc. Y por supuesto validando o no los resultados de las entrevistas y cuestionarios.

Esto busca contrastar la información recabada anteriormente con el fin de validar los resultados del estudio llevado a cabo.

## **-Fase 2: Trabajo de campo con las empresas**

Metodología Cuantitativa: la fase de recogida cuantitativa de información se ha realizado mediante un cuestionario online.

Metodología Cualitativa: la metodología cualitativa propuesta la basamos en la realización de una combinación de entrevistas semiestructuradas con empresas de Economía Social y el posterior desarrollo de varias mesas de expertos.

Hemos hecho uso de la entrevista como técnica de obtención de información. Estas entrevistas han tenido como objetivo conseguir una identificación clara de las competencias y ayudarnos a concretar las preguntas a realizar en la fase más cuantitativa del proyecto.

La realización de las entrevistas mediante modelo de entrevista semiestructurada, dando más peso a la libre expresión del participante con el objetivo de permitir que, afloren los discursos y el universo simbólico del entrevistado.

El objetivo de utilizar la entrevista en profundidad como herramienta es recoger información cualitativa determinando una muestra de personas a entrevistar atendiendo a las diferentes tipologías de empresas seleccionadas configuradas en la actividad de la Economía Social.

Criterio de selección de las empresas a Entrevistar:

- Que representen las distintas formas jurídicas empresariales de Economía Social: Sociedades Laborales, Cooperativas, Cooperativas iniciativa social, Microcooperativas, que hayan surgido de la cooperativa de emprendedores.
- Que tengan un perfil alto en cuanto a filosofía de Economía Social
- De diferentes actividades y/o sectores empresariales
- Diferentes tamaños
- Las personas entrevistadas tienen experiencia emprendedora y conocimientos sobre las necesidades formativas asociadas al perfil objeto de estudio.

Las empresas seleccionadas han sido las mismas que para la identificación de competencias asociada al Perfil de Emprendedor en Economía Social

### **-Fase 3: Tratamiento de la información, Análisis y elaboración del Informe de Diagnóstico.**

La información cuantitativa requiere un proceso de introducción de la información, de tabulación de la misma y su posterior tratamiento estadístico, la información cualitativa requiere un tratamiento diferente que permita su valoración.

La labor de análisis de la información se traduce en la identificación y clasificación de las necesidades de las competencias emprendedoras en Economía Social planteadas, la validación con las empresas de las competencias y del posible plan de formación.

### **-Fase 4: Validación de datos extractados de las entrevistas y encuesta**

Utilizando una metodología participativa, se han planteado los distintos comités de expertos, con el objetivo de realizar un grupo de trabajo encaminado a la identificación de las competencias en el perfil emprendedor en empresas de Economía Social, así como otras variables asociadas a la formación en el sector, pudiendo llevar a cabo, de forma simultánea un proceso de validación tanto de la información resultante de las entrevistas en profundidad recogidas previamente.

Ambas técnicas permiten conocer las opiniones y reacciones frente a diferentes estímulos de uno o distintos usuarios. Son estímulos fruto de la espontaneidad de los usuarios que participan en cada sesión (sea un entrevista colaborativa o individual). De toda la información recogida durante las entrevistas hemos creado patrones de comportamiento y opiniones sobre las competencias emprendedoras en Economía Social que nos ha permitido disponer de un mejor conocimiento a nivel personal de los usuarios potenciales de nuestra formación: qué les motiva a formarse, qué piensan, qué impresión tienen.

La realización de los comités de expertos se caracteriza por cierta flexibilidad.

Hemos considerado que el moderador, figura indispensable para la realización, introduce el tema de manera concisa y clara, pero evitando opinar. Hemos utilizado un guión manejado exclusivamente por el moderador en el que están incluidas todas aquellas variables sobre las que el grupo ha debatido con entera libertad.

La duración de la reunión también ha sido flexible. Como criterio orientativo, ha girado alrededor de una hora y media a dos horas.

### **-Fase 5: Identificar acciones no publicadas en el catálogo**

Tal y como queda recogido en los apartados posteriores se realiza un análisis comparativo entre las acciones formativas desplegadas en el presente estudio y las acciones formativas recogidas en el Catálogo de especialidades SEPE y el Catálogo nacional de cualificaciones profesionales

## 2. ACTITUDES ANTE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO EN LA ECONOMÍA SOCIAL

Las competencias transversales siguen siendo primordiales, pero en unas circunstancias difíciles, marcadas por la pandemia y la incertidumbre, las competencias digitales que implica el teletrabajo, junto con la versatilidad y la capacidad de adaptación, cobran mayor importancia para ellos.

Invertir en el reciclaje de los trabajadores tiene beneficios en todos los ámbitos, tanto en motivación como para ayudar a que los trabajadores descarten cambiar de compañía. Refuerza el compromiso afectivo y con la empresa, y constituye una herramienta valiosa para retener el talento

También, en lo que respecta al ámbito educativo, donde aspectos como la accesibilidad, la internacionalización, la formación continua o la capacidad de responder a toda la demanda van a verse revolucionados gracias al potencial de las herramientas digitales y al gran salto cultural que se ha vivido durante el confinamiento. No en vano, "en tres meses hemos avanzado lo que se habría hecho en años".

Ahora, finalizado el golpe más duro de la pandemia, y mientras no haya rebrotes que fuercen a un nuevo confinamiento, lo que toca esperar es un aterrizaje definitivo de estas herramientas, dando paso a una "enseñanza híbrida en la que convivan los dos tipos de sistemas"

Y un cambio de tendencia que anime a los perfiles que tradicionalmente han huido de la formación permanente por todas las trabas que esta suponía en cuanto a horarios y compatibilidades.

Otra de las ventajas de este formato, es la total adaptabilidad, respecto a los horarios, a la cantidad de gente en cada clase, a la oferta, a la demanda y a la flexibilidad, algo que piden tanto las empresas como los profesionales que deciden sumar algún título a su currículum sin tener que verse obligados a adaptar su trabajo y su horario a las clases presenciales.

En cuanto a la formación en competencias emprendedoras, las conclusiones son muy variadas. Algunos responden no haberse planteado nunca la formación en competencias emprendedoras, inclinándose por una formación técnica o en gestión empresarial, pero si destacan que la encuesta les ha ayudado a reflexionar sobre la importancia del desarrollo de determinadas competencias de desarrollo societario. Otros sin embargo destacan que es básico este tipo de desarrollo competencial (trabajo en equipo, toma de decisiones, comunicación interpersonal, Planificación, Liderazgo...). A resaltar por ellos mismos la escasa información sobre este tipo de formación lo cual puede estar relacionado con la escasa demanda de la misma, aunque sí parece existir un deseo de formación específica.

La sociedad demanda cada vez con más fuerza la formación de profesionales capaces no solo de resolver con eficiencia los problemas de la práctica profesional,

sino también de lograr un desempeño profesional ético y responsable. Una competencia involucra simultáneamente conocimientos, desempeños y actitudes. Los conocimientos se relacionan con la dimensión del saber; los desempeños con el hacer e involucran procedimientos, desarrollo de productos y estrategias; y las actitudes están ubicadas en la dimensión del ser junto a la motivación, la iniciativa, la disposición y otras características que pueden identificarse en la personalidad de quien tiene la competencia. Y todo este conjunto es clave si queremos pasar de una formación tradicional a una formación que favorezca no solo la obtención de conocimientos o técnicas, sino que favorezca realmente el aprendizaje.

Se considera necesario el enfoque por competencias en la formación profesional en emprendimiento en Economía Social, ya que en la estructura de estas se encuentran componentes diversos, tales como: conocimientos, destrezas, habilidades, capacidades y otros aspectos intelectuales prácticos, éticos, actitudinales, afectivos, sociales... Así mismo, comprenden la participación en equipo, el ejercicio del liderazgo, las relaciones interpersonales, la persistencia ante las dificultades, la disposición, la capacidad para fomentar criterios personales o del grupo, la utilización del vocabulario técnico, la actitud positiva ante los logros y fracasos, entre otros aspectos propios del ser competente.

En el modelo de emprendimiento tradicional se están trabajando el modelo startups son empresas de nueva creación que comercializan productos y/o servicios a través del uso intensivo de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC's), con un modelo de negocio escalable el cual le permite un crecimiento rápido y sostenido en el tiempo. Este fuerte componente tecnológico les permite poder escalar su negocio de forma ágil y rápida y con una necesidad de capital inferior a las empresas tradicionales.

Frente a este modelo, está el modelo de emprendimiento en Economía Social en el que se desarrolla una empresa con el objetivo de que perdure en el tiempo, que genere riqueza en el ámbito local donde se desarrolla, que participen todas las personas en los distintos ámbitos como el económico, social, personal, laboral, gobernanza y mirando al futuro con la intención de generar un legado.

Cabe destacar la dificultad manifestada por las personas encuestadas para acceder a determinadas formaciones que es clave para la "Integración de las personas en la Empresa", siendo este uno de los aspectos clave de las Empresas de Economía Social porque toda persona trabajadora es una "futura socia" y hay aspectos de deben trabajarse desde su incorporación existiendo dificultad para la transmisión de conocimiento y experiencia como es todo lo relacionado con la Filosofía y Valores de este Modelo de Gestión y la Adquisición de Competencias Transversales de las Personas Socias de las Empresas de Economía Social (competencias que en un alto porcentaje coinciden con las Competencias de las personas emprendedoras en las Empresas de Economía Social).

Existe curiosidad por conocer como poder sacar provecho de la diferenciación de este Modelo empresarial, convertir los Valores/Principios en Ventajas Competitivas para las Empresas de Economía Social.



### 3. DETECCIÓN Y COBERTURA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO ASOCIADA AL PERFIL PROFESIONAL

En este capítulo el informe se centra en asociar a las competencias básicas detectadas en los apartados anteriores una serie de áreas o acciones formativas que podrían educar a los futuros empleados/as de la Economía Social en la función de emprender.

Recordemos que los resultados en el cuestionario a la pregunta sobre la identificación de las tres actuaciones más relevantes que debe desarrollar un/a Emprendedor/a de Empresa de Economía Social han mostrado los siguientes resultados:



Así pues, las tres actuaciones más relevantes que debe desarrollar un/a Emprendedor/a de Empresa de Economía Social en opinión de las personas que han contestado a la encuesta son:

- Coordinar y gestionar la integración, el desarrollo, y el liderazgo participativo de las personas en el proyecto colectivo.
- Planificar y desarrollar la gobernanza de las Empresas de Economía Social.
- Planificar iniciativas y actividades en el modelo de negocio

Las actuaciones más necesarias tienen que ver con el modelo de empresa de Economía Social más allá de las cuestiones de gestión en áreas funcionales de las organizaciones.

El modelo de gestión de empresas de Economía Social viene muy marcado por el desarrollo de la persona no sólo como trabajadora sino como socia y desde el inicio tiene que estar definido tanto su integración en ambos aspectos, así como su desarrollo incluida la gobernanza de la empresa.

## COBERTURA DEL CATÁLOGO DE ESPECIALIDADES

A la hora de presentar el análisis realizado lo expresamos en dos cuadros: por un lado, las acciones formativas que hemos localizado homóloga en el citado Plan de Referencia y por otro lado las que no hemos podido equiparar en dicho catálogo.

Se muestran los porcentajes de encuestados que han seleccionado cada una de las opciones y su vinculación al plan de referencia para cada unidad de competencia. Se presentaba para cada unidad de competencia una serie de acciones formativas que podían estar vinculadas a la misma y los encuestados/as han escogido las tres en las que ellos preferirían formarse al año siguiente si quisieran formarse en dicha competencia.

### **Competencia: Coordinar y gestionar la integración, el desarrollo, y el liderazgo participativo de las personas en el proyecto colectivo**

Las acciones formativas prioritarias en opinión de las personas que han contestado a la encuesta son:

- Competencias en liderazgo participativo.
- Comunicación en las Empresas Economía Social.
- Habilidades en liderazgo participativo.
- Generación de entornos de compromiso.

### Acciones formativas



ACCIONES FORMATIVAS	%	Código EF	Denominación
Comunicación en las Empresas Economía Social	36,9%	ADGD147PO	COMUNICACIÓN, ASERTIVIDAD Y ESCUCHA ACTIVA EN LA EMPRESA
Habilidades en liderazgo participativo	36,3%	ADGD145PO	HABILIDADES DE DIRECCIÓN DE EQUIPOS
Plan de Integración	13.1%	ADGG100PO	INTEGRACIÓN DEL TRABAJADOR COMO SOCIO
Desarrollo del Talento	20,8%	ADGD068PO	DIRECCIÓN DE PERSONAS Y DESARROLLO DEL TALENTO
8 hábitos de los equipos de alto rendimiento	20,2%	ADGD093PO	EQUIPOS DE ALTO RENDIMIENTO
Competencias transversales ligadas al nivel de cualificación	9.5%	ADGD243PO	SELECCIÓN DE PERSONAL: MODELO DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS
Competencias en liderazgo participativo	44%	ADGD078PO	LIDERAZGO Y DIRECCIÓN DE ORGANIZACIONES

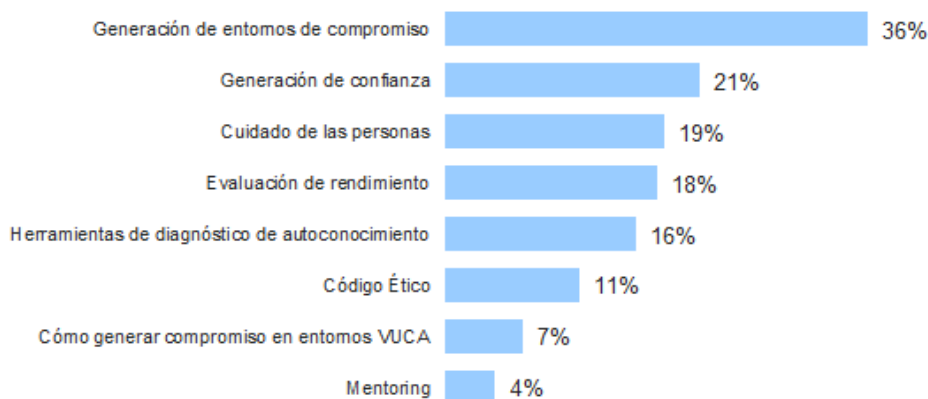
Las tres competencias más destacadas, por lo tanto, han sido:

- Comunicación en las empresas de Economía Social
- Habilidades de Liderazgo participativo
- Competencias en Liderazgo participativo

La elección de liderazgo participativo como formación principal puede estar vinculadas a que el 48,5% de las respuestas han sido personas en puestos de Gerencia o Mandos Intermedios

Se reseña que en el desarrollo de esta competencia no se han encontrado varias acciones formativas y **no se han podido vincular al catálogo de especialidades.**

### Acciones formativas

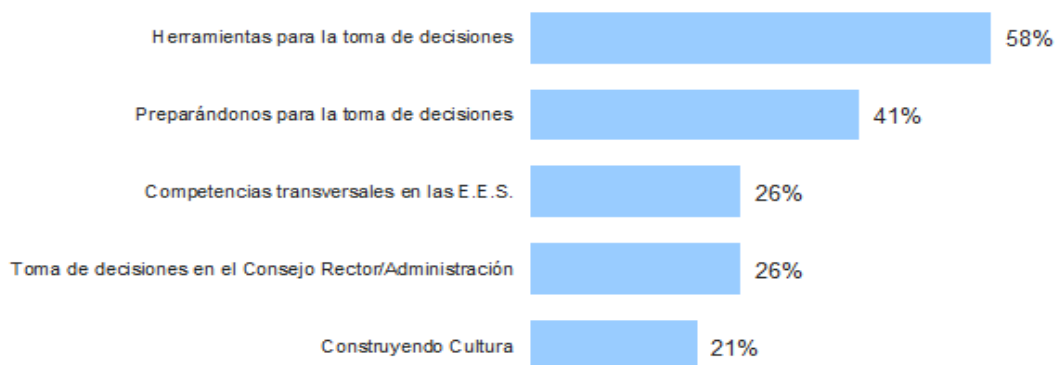


### Competencia: Planificar y desarrollar la gobernanza en las Empresas de Economía Social

Las competencias prioritarias en opinión de las personas que han contestado a la encuesta son:

- Generando entornos para la participación.
- Colaboración, cooperación y compromiso.
- Preparándonos para la toma de decisiones.

### Acciones formativas



ACCIONES FORMATIVAS	%	Código EF	Denominación	Area
Construyendo Cultura	20,8%	ADGD325PO	DESARROLLO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL- CULTURA DE COLABORACIÓN Y NEGOCIACIÓN	1
Competencias transversales en las E.E.S.	26,2%	ADGD376PO	COMPETENCIAS DE GESTION EN PROCESOS DE TRASFORMACION EN COOPERATIVAS	1
Preparándonos para la toma de decisiones	41,1%	ADGD008PO	ANÁLISIS DE PROBLEMAS Y TOMA DE DECISIONES	1
Herramientas para la toma de decisiones	57,7%	ADGD008PO	ANÁLISIS DE PROBLEMAS Y TOMA DE DECISIONES	1
Toma de decisiones en el Consejo Rector/Administración	26,2%	ADGD304PO ADGD286PO	FUNCIONES Y RESPONSABILIDAD DEL CONSEJO RECTOR CONSEJO RECTOR DE LA COOPERATIVA: AVANZADO	1

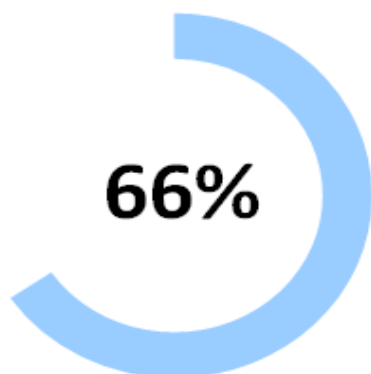
Las competencias más seleccionadas han sido:

- Generando entornos para la participación con un 65,5%
- Colaboración, cooperación y compromiso - 57,7%

Se indica que son las dos competencias más seleccionadas y que **no se ha podido vincular** con acciones del catálogo de referencia.

ACCIONES FORMATIVAS	%
Generando entornos para la participación	65,5%
Colaboración, cooperación y compromiso	57,7%

Generando entornos  
 para la participación



Colaboración, cooperación  
 y compromiso



**Competencia: Planificar iniciativas y actividades en el modelo de negocio**

Se indica que esta UC se desarrolla íntegramente en la Cualificación Profesional:

ADGD0210 - CREACIÓN Y GESTIÓN DE MICROEMPRESAS -

**MF1788\_3.** Planificar iniciativa y actividades empresariales en pequeños negocios o microempresas.

No obstante, se indica que como no existe una cualificación concreta para el perfil de Emprendedor en Economía Social vamos a referenciar los contenidos a otros programas del Catálogo de Especialidades.

**Acciones formativas**



ACCIONES FORMATIVAS	%	CÓDIGO EF	DENOMINACIÓN
Planificación de la estrategia comercial y marketing	75,6%	COMM053P O	ESTRATEGIAS DE PLANIFICACIÓN Y MARKETING CORPORATIVO
Planificación financiera	53%	ADGN040PO	FINANCIACIÓN EMPRESARIAL
Plan de Negocio y previsión de recursos	77,4%	ADGD205PO	PLAN DE NEGOCIO EN MICROEMPRESAS

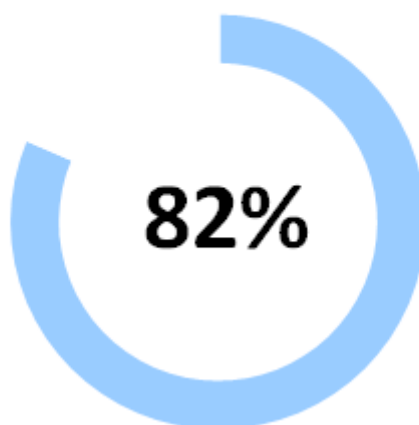
Las competencias prioritarias en el eje "Planificar iniciativas y actividades en el modelo de empresa Economía Social" en opinión de las personas que han contestado a la encuesta son:

- Planificación organizativa y de recursos.
- Plan de Negocio y previsión de recursos.
- Planificación de la estrategia comercial y marketing.

La competencia de "Planificación organizativa y de recursos" **no se ha podido vincular** con ninguna acción formativa del catálogo de especialidades

ACCIONES FORMATIVAS	%
Planificación organizativa y de recursos	81,5%

Planificación organizativa  
y de recursos





## Competencia: Realizar las gestiones societarias, administrativas y económico-financieras

Se indica que esta UC se desarrolla íntegramente en la Cualificación Profesional a excepción de la GESTIÓN SOCIETARIA especificidad destaca como importante en las encuestas realizadas siendo seleccionada por el 59,55%

ADGD0210 - CREACIÓN Y GESTIÓN DE MICROEMPRESAS -

**MF1791\_3** Gestión administrativa y económico-financieras en pequeños negocios o microempresas.

### Acciones formativas

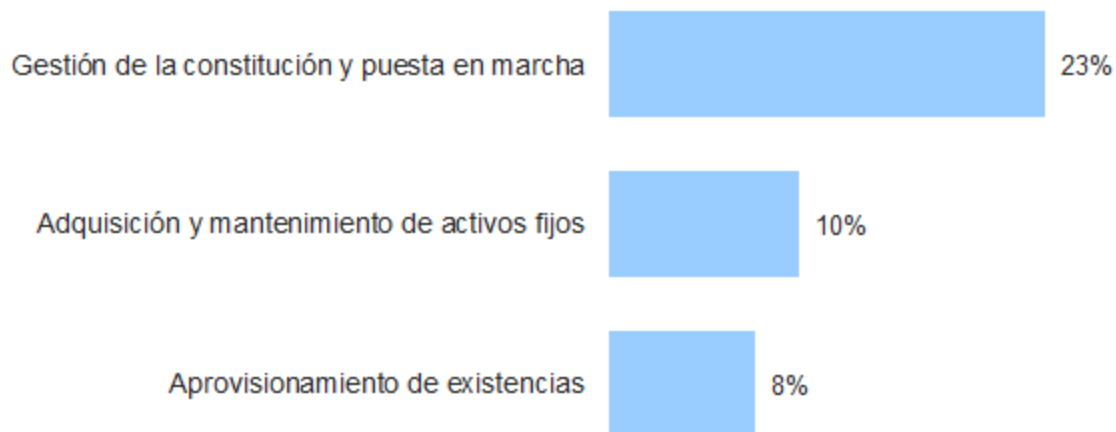


ACCIONES FORMATIVAS	%	Código EF	Denominación
Gestión societaria	59,5%	ADGD3 05PO	GESTIÓN DE COOPERATIVAS DE TRABAJO
Gestión de personas y laboral	71,4%	ADGD3 07PO	Y SEGURIDAD SOCIAL COOPERATIVA
Gestión contable y fiscal	45,2%	ADGD0 43PO	ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
Gestión de tesorería y financiación empresarial	40,5%	ADGN1 25PO	TESORERÍA
Gestión de calidad y medioambiente	32,1%	ADGD2 45PO	IMPLANTACIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD

Las competencias prioritarias en el eje “Realizar las gestiones societarias, administrativas y económico-financieras” en opinión de las personas que han contestado a la encuesta son:

- Gestión de personas y laboral.
- Gestión societaria.
- Gestión contable y fiscal.

### Acciones formativas



Estas acciones no se han podido vincular con el catálogo de especialidades

#### **Competencia: Comercialización de productos/servicios**

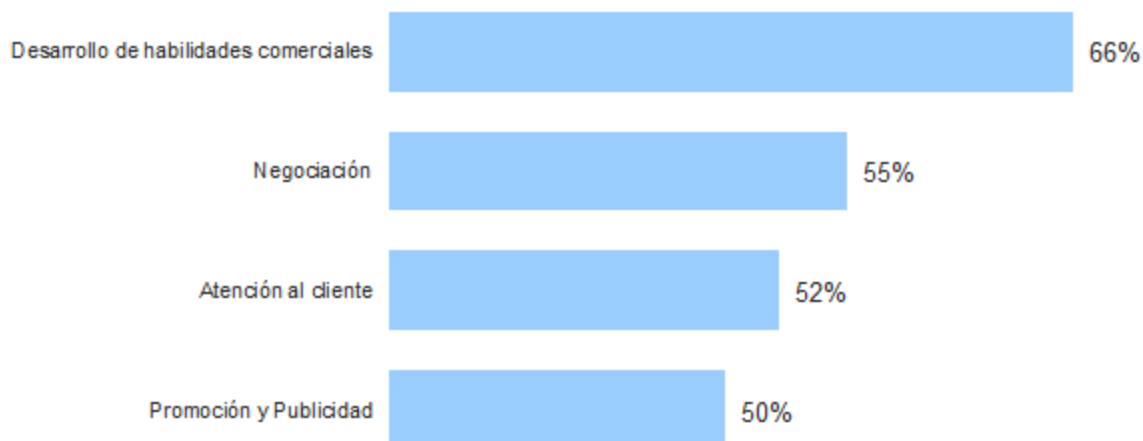
Se indica que esta UC se desarrolla íntegramente en la Cualificación Profesional:

ADGD0210 - CREACIÓN Y GESTIÓN DE MICROEMPRESAS -

**MF1790\_3** Comercialización de productos y servicios en pequeños negocios o microempresas

No obstante, se indica que como no existe una cualificación concreta para el perfil de Emprendedor en Economía Social se va a referenciar los contenidos a otros programas del Plan.

## Acciones formativas



ACCIONES FORMATIVAS	%	Código EF	Denominación
Desarrollo de habilidades comerciales	65,5%	COMT051PO	HABILIDADES COMERCIALES
Negociación	55,4%	ADGD148PO	HABILIDADES Y PLANIFICACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN
Atención al cliente	52,4%	COMM002PO	ATENCIÓN AL CLIENTE Y CALIDAD DEL SERVICIO
Promoción y Publicidad	50%	COMM010PO	GESTIÓN DE LA PUBLICIDAD Y LA COMUNICACIÓN CORPORATIVA

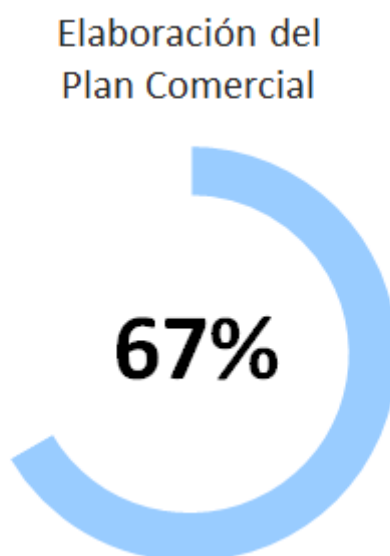
Las competencias prioritarias en el eje "Comercialización de productos / servicios" en opinión de las personas que han contestado a la encuesta son:

- Elaboración del Plan Comercial.
- Desarrollo de habilidades comerciales.
- Negociación.

En este caso se evidencia a través de las encuestas que no existe un consenso sobre cuál de las áreas de comercialización sería más importante capacitarse, ya que los resultados porcentuales son bastante similares.

Conviene indicar que la competencia más identificada por los encuestados como necesaria **no se ha podido vincular** con ninguna del catálogo de especialidades

ACCIONES FORMATIVAS	%
Elaboración del Plan Comercial	66,7%



#### 4. COBERTURA DEL PLAN DE REFERENCIA DE ECONOMÍA SOCIAL

Para finalizar la encuesta se solicitaba a las personas informantes que seleccionaran de las acciones formativas del Plan de Referencia de Economía Social las tres que consideraran más necesarias para una persona que quiere convertirse en emprendedor/a de la Economía Social-.

Los resultados se muestran en la siguiente gráfica:

## Acciones formativas



ACCIONES FORMATIVAS	%	Código EF	Denominación
Interooperación	14,8%	ADGD312PO	INTERCOOPERACIÓN
Emprendimiento social	<b>31,4%</b>	ADGD378PO	EMPREDIMIENTO SOCIAL
El ABC de la empresa de Economía Social	<b>37,3%</b>	ADGD303PO	EL ABC DE LA ECONOMÍA SOCIAL
Consejo rector/administración en las empresas de Economía Social	11,2%	ADGD304PO	FUNCIONES Y RESPONSABILIDAD DEL CONSEJO RECTOR
Análisis económico-empresarial. Las cooperativas de trabajo.	24,3%	ADGD290PO	ANÁLISIS ECONÓMICO-EMPRESARIAL. LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO.
La dirección de la empresa de Economía Social	24,9%	ADGD066PO	DIRECCIÓN DE EMPRESAS COOPERATIVAS
Iniciación a la cooperativa de trabajo	16,6%	ADGD310PO INICIACIÓN A LA COOPERATIVA DE	INICIACIÓN A LA COOPERATIVA DE TRABAJO
Funciones y responsabilidad del Consejo Rector	10,7%	ADGD304PO	FUNCIONES Y RESPONSABILIDAD DEL CONSEJO RECTOR
El socio de trabajo en la empresa Economía Social: nociones	29,6%	ADGD083PO	EL SOCIO DE TRABAJO EN LA EMPRESA DE ECONOMÍA SOCIAL: NOCIONES
Las personas en la organización cooperativa	<b>37,9%</b>	ADGG100PO	INTEGRACIÓN DEL TRABAJADOR COMO SOCIO
El reglamento de régimen interno en la empresa cooperativa	14,2%	ADGD053PO	COOPERATIVAS. ESTATUTOS Y REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO INTERNO


Las acciones del plan de referencia que se consideran más importantes son:

- Las personas en la organización cooperativa
- El ABC de la empresa de Economía Social
- Emprendimiento social
- El sentimiento de pertenencia en las empresas de Economía Social

Cabe destacar que una de las acciones formativas seleccionada como más importante **no se ha conseguido vincular** en el plan de referencia de la Economía Social.

ACCIONES FORMATIVAS	%
Sentimiento de pertenencia en las empresas de Economía Social	<b>30,8%</b>

Sentimiento de pertenencia en las  
empresas de Economía Social



**31%**

A continuación, mostramos una serie de cuadros-resumen que sintetizan la identificación de competencias y su vinculación con las acciones formativas correspondientes.

## CUADRO RESUMEN

Unidad de Competencia	
Planificar iniciativas y actividades en el modelo de negocio	
Realizaciones profesionales	Competencias ESCO
<b>Planificar la estrategia de Marketing</b>	<b>Elaborar las estrategias de la empresa</b> -Imagine, planifique y desarrolle estrategias para empresas y organizaciones destinadas a lograr diferentes propósitos, como establecer nuevos mercados, renovar los equipos y la maquinaria de una empresa, implementar estrategias de precios, etc.
<b>Organizar la actividad empresarial</b>	<b>Definir las normas organizativas</b> - Escriba, implemente y fomente los estándares internos de la compañía como parte de los planes de negocios para las operaciones y los niveles de desempeño que la compañía pretende lograr
<b>Confeccionar los estados financieros</b>	<b>Preparar estados financieros</b> -Recopile, ingrese y prepare el conjunto de registros financieros que revelan la situación financiera de una empresa al final de un determinado período o año contable. Los estados financieros constan de cinco partes que son el estado de situación financiera, el estado de ingresos comprensivos, el estado de cambios en el patrimonio (SOCE), el estado de flujos de efectivo y las notas. .
<b>Evaluar la viabilidad económica</b>	<b>Analizar planes de empresa</b> - Analice las declaraciones formales de las empresas que describen sus objetivos comerciales y las estrategias que establecieron para cumplirlas, a fin de evaluar la viabilidad del plan y verificar la capacidad de la empresa para cumplir con los requisitos externos, como el reembolso de un préstamo o la devolución. de inversiones.



<b>Competencias más destacadas</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Planificación organizativa y de recursos.</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Plan de Negocio y previsión de recursos.</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Planificación de la estrategia comercial y marketing.</li> </ul>		
<b>Formaciones asociadas</b>		
<b>AAFF</b>	<b>Cobertura PRS</b>	
	<b>Denominación</b>	<b>Código EF</b>
MF1788_3. Planificar iniciativa y actividades empresariales en pequeños negocios o microempresas	ADGD0210 - CREACIÓN Y GESTIÓN DE MICROEMPRESAS - MF1788_3. Planificar iniciativa y actividades empresariales en pequeños negocios o microempresas	MF1788_3
Planificación de la estrategia comercial y marketing	ESTRATEGIAS DE PLANIFICACIÓN Y MARKETING CORPORATIVO	COMM053PO
Planificación financiera	FINANCIACIÓN EMPRESARIAL	ADGN040PO
Plan de Negocio y previsión de recursos	PLAN DE NEGOCIO EN MICROEMPRESAS	ADGD205PO
Planificación organizativa y de recursos		

<b>Unidad de Competencia</b>	
<b>Planificar y Desarrollar la gobernanza de las Empresas de Economía social</b>	
<b>Realizaciones profesionales</b>	<b>Competencias ESCO</b>
Diseñar e implantar una <b>nueva cultura de empresa integrada</b> en la estrategia global de la misma	<b>Constituir una cultura empresarial</b> - Observe y defina los elementos de la cultura corporativa de una empresa para reforzar, integrar y dar forma a los códigos, valores, creencias y comportamientos alineados con los objetivos de la empresa.
Elaborar una <b>línea estratégica de Generación de riqueza en el entorno local/Arraigo al territorio</b>	<b>Elaborar las estrategias de la empresa</b> Imagine, planifique y desarrolle estrategias para empresas y organizaciones destinadas a lograr diferentes propósitos, como establecer nuevos mercados, renovar los equipos y la maquinaria de una empresa, implementar estrategias de precios, etc.
Selección de herramientas para la <b>toma de decisiones</b> societarias	<b>Tomar decisiones empresariales estratégicas</b> - Analice la información comercial y consulte a los directores para tomar decisiones en una variedad de aspectos que afectan la perspectiva, la productividad y el funcionamiento sostenible de una empresa. Considere las opciones y alternativas a un desafío y tome decisiones racionales basadas en el análisis y la experiencia.
<b>Establecer los entornos societarios</b> que necesitan la <b>participación activa</b> de los/as <b>socios/as</b> , con la finalidad de <b>valorar su implicación</b>	Implantar espacios y herramientas para la participación activa de los/as socios/as, propiciar un proceso de adquisición de competencias para tener un desempeño responsable como socio/a de una empresa de economía social y valorar la implicación en los mismos.

Desarrollo de **competencias societarias** aplicando los **principios de la economía social**

Diseñar un plan de acción que facilite el desarrollo de las competencias societarias en los trabajadores, fomentar su desarrollo a través de diferentes herramientas y evaluar su adquisición para la selección de nuevos socios

### Competencias más destacadas

- Comunicación en las empresas de economía social
- Habilidades de Liderazgo participativo
- Competencias en Liderazgo participativo
- Generando entornos para la participación
- Colaboración, cooperación y compromiso

### Formaciones asociadas

AAFF	Cobertura PRS	
	Denominación	Código EF
Construyendo Cultura	DESARROLLO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL-CULTURA DE COLABORACIÓN Y NEGOCIACIÓN	ADGD325PO
Competencias transversales en las E.E.S.	COMPETENCIAS DE GESTION EN PROCESOS DE TRASFORMACION EN COOPERATIVAS	ADGD376PO
Preparándonos para la toma de decisiones	ANÁLISIS DE PROBLEMAS Y TOMA DE DECISIONES	ADGD008PO
Herramientas para la toma de decisiones	ANÁLISIS DE PROBLEMAS Y TOMA DE DECISIONES	ADGD008PO
	FUNCIONES Y RESPONSABILIDAD DEL CONSEJO RECTOR	ADGD304PO

Toma de decisiones en el Consejo Rector/Administración	CONSEJO RECTOR DE LA COOPERATIVA: AVANZADO	ADGD286PO
Generando entornos para la participación		
Colaboración, cooperación y compromiso		

<b>Unidad de Competencia</b>	
<b>Coordinar y gestionar la integración, el desarrollo y el liderazgo participativo de las personas en el proyecto colectivo</b>	
<b>Realizaciones profesionales</b>	<b>Competencias ESCO</b>
Elaborar un plan de <b>desarrollo personal competencial</b>	<b>Gestionar recursos humanos</b> - Dirigir el reclutamiento de empleados, ayudando a los empleados a desarrollar sus habilidades, conocimientos y competencias personales y organizacionales, así como a proporcionar retroalimentación y evaluaciones de desempeño. Incluye motivar a los empleados, mediante la implementación de sistemas de recompensa (administración de sistemas de pago y beneficios) para maximizar el rendimiento de los empleados con respecto a los objetivos estratégicos del empleador. .
Implantar herramientas, técnicas y recursos de <b>comunicación interna y externa</b>	<b>Promover la comunicación interna</b> - Promover y fomentar la difusión eficiente de planes e información comercial en toda la organización mediante el fortalecimiento de los canales de comunicación a su disposición. <b>Promover la comunicación entre las partes</b> - Aliente a las partes a comunicarse entre ellos y compartir sus opiniones sobre eventos y sucesos para encontrar caminos de cooperación.
Desarrollar la capacidad de <b>influencia positiva</b>	<b>Tener inteligencia emocional</b> - Reconocer las emociones propias y de otras personas, distingue correctamente entre ellas y observe cómo pueden influir en el entorno y la interacción social de cada uno y qué se puede hacer al respecto
<b>Describir y trabajar los comportamientos vinculados</b> con las competencias <b>en Liderazgo Participativo</b>	<b>Principios de liderazgo</b> - Conjunto de rasgos y valores que guían las acciones de un líder con sus empleados y la compañía y proporcionan orientación a lo largo de su carrera.
<b>Elaborar Plan de Integración</b>	Diseñar el manual de integración, enumerando y describir cada uno de los componentes de dicho plan, incluyendo los principales hitos de un itinerario de integración en su propia empresa u organización, teniendo en cuenta los diferentes roles que desempeña la persona en las empresas de economía social

Implantar <b>espacios</b> que <b>fomenten las relaciones positivas</b>	Estructurar e implantar en la organización espacios individuales y grupales de trabajo y espacios de ocio que fomenten las relaciones permitiendo desarrollar un ambiente de cordialidad que valore el talento, el diálogo y antiestrés y la superioridad de las personas sobre los retos de la empresa.	
Planificar y gestionar un <b>plan de compromiso con la organización de Economía Social</b>	Implantar programas de compromiso aplicando diferentes herramientas como el reconocimiento, la proactividad, el liderazgo conversacional o el Engagement	
<b>Competencias más destacadas</b>		
● Competencias en liderazgo participativo.		
● Comunicación en las Empresas Economía Social.		
● Habilidades en liderazgo participativo.		
● Generación de entornos de compromiso		
● Comunicación en las empresas de economía social		
● Habilidades de Liderazgo participativo		
● Competencias en Liderazgo participativo		
<b>Formaciones asociadas</b>		
<b>AAFF</b>	<b>Cobertura PRS</b>	
	<b>Denominación</b>	<b>Código EF</b>
Comunicación en las Empresas Economía Social	COMUNICACIÓN, ASERTIVIDAD Y ESCUCHA ACTIVA EN LA EMPRESA	ADGD147PO
Habilidades en liderazgo participativo	HABILIDADES DE DIRECCIÓN DE EQUIPOS	ADGD145PO
Plan de Integración	INTEGRACIÓN DEL TRABAJADOR COMO SOCIO	ADGG100PO
Desarrollo del Talento	DIRECCIÓN DE PERSONAS Y DESARROLLO DEL TALENTO	ADGD068PO
8 hábitos de los equipos de alto rendimiento	EQUIPOS DE ALTO RENDIMIENTO	ADGD093PO

Competencias transversales ligadas al nivel de cualificación	SELECCIÓN DE PERSONAL: MODELO DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS	ADGD243PO
Competencias en liderazgo participativo	LIDERAZGO Y DIRECCIÓN DE ORGANIZACIONES	ADGD078PO
Código Ético		
Cómo generar compromiso en entornos VUCA		
Herramientas de diagnóstico de autoconocimiento		
Mentoring		
Generación de confianza		
Cuidado de las personas		
Evaluación de rendimiento		
Generación de entornos de compromiso		

Unidad de Competencia	
Realizar las gestiones societarias, administrativas y económico-financieras	
Competencias más destacadas	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Realizar las gestiones societarias, administrativas y económico-financieras.</li> <li>● Gestión de personas y laboral.</li> <li>● Gestión societaria.</li> <li>● Gestión contable y fiscal</li> </ul>	
Formaciones asociadas	
<b>AAFF</b>	<b>Cobertura PRS</b>



	Denominación	Código EF
MF1791_3 Gestión administrativa y económico-financieras en pequeños negocios o microempresas	ADGD0210 - CREACIÓN Y GESTIÓN DE MICROEMPRESAS - MF1791_3 Gestión administrativa y económico-financieras en pequeños negocios o microempresas	MF1791_3
Gestión societaria	GESTIÓN DE COOPERATIVAS DE TRABAJO	ADGD305PO
Gestión de personas y laboral	Y SEGURIDAD SOCIAL COOPERATIVA	ADGD307PO
Gestión contable y fiscal	ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN	ADGD043PO
Gestión de tesorería y financiación empresarial	TESORERÍA	ADGN125PO
Gestión de calidad y medioambiente	IMPLANTACIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD	ADGD245PO
Gestión de la constitución y puesta en marcha		
Adquisición y mantenimiento de activos fijos		
Aprovisionamiento de existencias		

Unidad de Competencia		
Comercializar productos y/o servicios		
Competencias más destacadas		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Competencia Comercialización de productos/servicios</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboración del Plan Comercial</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollo de habilidades comerciales</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Negociación</li> </ul>		
Formaciones asociadas		
AAFF	Cobertura PRS	
	Denominación	Código EF
MF1790_3 Comercialización de productos y servicios en pequeños negocios o microempresas	ADGD0210 - CREACIÓN Y GESTIÓN DE MICROEMPRESAS - MF1790_3 Comercialización de productos y servicios en pequeños negocios o microempresas	MF1790_3
Desarrollo de habilidades comerciales	HABILIDADES COMERCIALES	COMT051PO
Negociación	HABILIDADES Y PLANIFICACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN	ADGD148PO
Atención al cliente	ATENCIÓN AL CLIENTE Y CALIDAD DEL SERVICIO	COMM002PO
Promoción y Publicidad	GESTIÓN DE LA PUBLICIDAD Y LA COMUNICACIÓN CORPORATIVA	COMM010PO
Elaboración del Plan Comercial		

## 5. PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS

Se constata la necesidad de formación para el desarrollo de las personas en su doble función de persona socia y trabajadora, así como su desarrollo para la gobernanza

Vinculado al anterior, muchos de los perfiles consultados ven la necesidad de una formación emprendedora y de comportamientos específicos para desempeñar su rol dentro de las empresas de Economía Social relacionadas con el compromiso, la gestión de personas y su perfil como socio/a cooperativista

Existe un consenso en lo relativo a que las empresas de Economía Social capaciten en valores vinculados al modelo, otorgando especial importancia a las competencias morales como factor clave para el buen clima social.

Se recomienda usar en formación un nombre más genérico y que englobe a todas las formas jurídicas de empresa de Economía Social.

Tal y como se constata en las encuestas, se debería actualizar el Catálogo de Especialidades con las acciones detectadas en este estudio y que no esté vinculada a ninguna de las existentes.

Debido a las diferencias competenciales entre emprendedores en sociedades capitalistas y personas emprendedoras en el modelo de Economía Social sería interesante el poder desarrollar la Cualificación Profesional de Emprendedor/a en Economía Social para el perfil profesional de Gerente/Miembro de consejo en Empresas de Economía Social.

## **ANEXO I Guion para le entrevista semiestructurada**

1. Antes de nada, nos gustaría conocerte un poco: ¿en qué tipo de empresa trabajas, ¿cuál es tu puesto en ella?, ¿qué actividad desarrolláis?, ¿cuántos empleados sois, etc.? ¿Y cuál es tu trayectoria laboral y formativa, qué estudiaste, cómo llegaste al puesto actual?
2. Como te hemos indicado estamos haciendo un estudio sobre el perfil del emprendedor de la Economía Social, pero para ello antes de nada nos gustaría preguntarte: ¿qué es para ti un emprendedor en general?
3. ¿En qué crees que se diferencia una persona que emprende en Economía Social de una persona emprendedora en general? Señala aspectos concretos que te puedan parecer diferenciales.
4. Hablando en el lenguaje de las competencias, ¿cuáles serían para ti las que debe tener un emprendedor social y que sean diferentes a las de un emprendedor de otro tipo de organización empresarial? ¿Se trata de competencias específicas del emprendedor social o más bien competencias transversales al emprendedor en general, que para llevarlas al ámbito de Economía Social solo necesitan aportar un matiz?
5. Y aparte de esas que menciona, ¿habría alguna más? Por ejemplo, de las siguientes áreas...
  - a. Competencias en el área personal
  - b. Competencias sociales
  - c. Competencias cognitivas
  - d. Competencias morales
  - e. Competencias emocionales
6. De esas competencias, ¿cuáles son las más difíciles de tener o desarrollar y cuáles las más fáciles? ¿Por qué?
7. Hablemos ahora sobre la formación... Las competencias que hemos estado viendo, ¿son fáciles de enseñar en un curso de formación para el empleo o sería compleja introducirlas en un plan formativo?
8. ¿Conoces cursos o planes formativos que de alguna manera ayudan a fomentar y desarrollar este perfil de emprendedor social?
9. ¿Son eficaces o tienen carencias? ¿Qué les faltaría a estos planes?
10. ¿Cómo debería ser un curso de formación para el empleo dirigido a capacitar para este perfil de emprendedor de la Economía Social?

## **ANEXO II Guión de la encuesta on-line**

### **PERFIL DEL EMPRENDEDOR DE EMPRESAS DE ECONOMÍA SOCIAL**

Nos gustaría contar con su colaboración para conocer el perfil del emprendedor de Empresas de Economía Social. Sólo le llevará unos minutos. Sus respuestas serán de gran utilidad para contribuir al desarrollo profesional y de las personas trabajadoras, así como a la competitividad de las empresas de la Economía Social. Le recordamos que todas las respuestas serán tratadas de manera anónima. Le agradecemos su colaboración.

#### **PERFIL PERSONA EMPRENDEDORA EMPRESA DE ECONOMÍA SOCIAL**

**¿En qué grado crees que se diferencian las personas emprendedoras y las personas emprendedoras de Economía Social?**

No se diferencian en nada      1   2   3   4   5      Se diferencian  
totalmente

**De la siguiente lista indique las 5 características más diferenciadoras entre una persona emprendedora de la Economía Social frente a las personas emprendedoras en general. Y en la columna de al lado las 5 más difíciles de desarrollar.**

	Más diferenciadoras	Más difíciles
Espíritu cooperativo / Proyecto colectivo / Corresponsabilidad / Participación		
Generar riqueza frente a resultados		
Colaboración Vs competencia entre empresas		
Orientación a los grupos de interés		
Desarrollo de las personas		
Positividad		

Capacidad de análisis y valor social		
Innovación Social		
Arraigo en el territorio		
Liderazgo participativo		
Orientación al bien común		
Sentimiento de pertenencia		
Compromiso y valor social		
Transparencia		
Iniciativa personal		
Vocación de continuidad y largo plazo		
Valores sociales y humanos y Responsabilidad social		
Resiliencia		
Espíritu cooperativo / Proyecto colectivo / Corresponsabilidad / Participación		
Generar riqueza frente a resultados		
Colaboración Vs competencia entre empresas		
Orientación a los grupos de interés		
Desarrollo de las personas		
Positividad		
Capacidad de análisis y valor social		
Innovación Social		
Arraigo en el territorio		
Liderazgo participativo		
Orientación al bien común		
Sentimiento de pertenencia		
Compromiso y valor social		

Transparencia		
Iniciativa personal		
Vocación de continuidad y largo plazo		
Valores sociales y humanos y Responsabilidad social		
Resiliencia		

## FORMACIÓN

### **Seleccione las 3 actuaciones más relevantes que debe desarrollar un Emprendedor de Empresa de Economía Social**

Coordinar y gestionar la integración, el desarrollo, y el liderazgo participativo de las personas en el proyecto colectivo  
 Planificar y desarrollar la gobernanza de las Empresas de Economía Social  
 Planificar iniciativas y actividades en el modelo de Economía Social  
 Realizar las gestiones societarias, administrativas y económico-financieras  
 Gestionar la prevención de riesgos laborales  
 Comercializar productos y/o servicios

## ACCIONES FORMATIVAS

### **Seleccione 3 acciones en las que se formaría en el próximo año para obtener la competencia: "Coordinar y gestionar la integración, desarrollo, compromiso y liderazgo participativo del/de la socio/a".**

Código Ético  
 Cómo generar compromiso en entornos VUCA  
 Comunicación en las Empresas Economía Social  
 Habilidades en liderazgo participativo  
 Herramientas de diagnóstico de autoconocimiento  
 Plan de Integración  
 Mentoring  
 Generación de confianza  
 Cuidado de las personas  
 Desarrollo del Talento  
 8 Hábitos de los equipos de alto rendimiento  
 Competencias transversales ligadas al nivel de cualificación  
 Competencias en liderazgo participativo  
 Evaluación de rendimiento  
 Generación de entornos de compromiso



**Seleccione 3 acciones en las que se formaría en el próximo año para obtener la competencia: "Planificar y desarrollar la gobernanza en las E.E.S".**

Construyendo Cultura  
Colaboración, cooperación y compromiso  
Competencias transversales en las E.E.S.  
Preparándonos para la toma de decisiones  
Generando entornos para la participación  
Herramientas para la toma de decisiones  
Toma de decisiones en el Consejo Rector/Administración

**Seleccione 3 acciones en las que se formaría en el próximo año para obtener la competencia: "Planificar iniciativas y actividades en el modelo de empresa Economía Social"**

Planificación de la estrategia comercial y marketing  
Planificación organizativa y de recursos  
Planificación financiera  
Plan de Negocio y previsión de recursos

**Seleccione 3 acciones en las que se formaría en el próximo año para obtener la competencia: "Realizar las gestiones societarias, administrativas y económico-financieras"**

Gestión de la constitución y puesta en marcha  
Gestión societaria  
Gestión de personas y laboral  
Gestión contable y fiscal  
Gestión de tesorería y financiación empresarial  
Adquisición y mantenimiento de activos fijos  
Aprovisionamiento de existencias  
Gestión de calidad y medioambiente

**Seleccione 3 acciones en las que se formaría en el próximo año para obtener la competencia: "Comercialización de productos / servicios".**

Elaboración del Plan Comercial  
Desarrollo de habilidades comerciales  
Negociación  
Atención al cliente  
Promoción y Publicidad

## COBERTURA CATÁLOGO DE ESPECIALIDADES

**De las acciones formativas del Plan de Referencia de Economía Social seleccione las 3 que considere más necesarias para una**

## persona que quiere convertirse en emprendedor/a de la Economía Social

Sentimiento de pertenencia en las empresas de Economía Social

Intercooperación

Emprendimiento social

El ABC de la empresa de Economía Social

Consejo rector/administración en las empresas de Economía Social

Análisis económico-empresarial. Las cooperativas de trabajo.

La dirección de la empresa de Economía Social

Iniciación a la cooperativa de trabajo

El relevo generacional en la empresa cooperativa

Funciones y responsabilidad del Consejo Rector

El socio de trabajo en la empresa Economía Social: nociones

Las personas en la organización cooperativa

El reglamento de régimen interno en la empresa cooperativa

### DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Edad

Género

Elige

¿En qué comunidad autónoma trabaja?

Elige

Nivel de estudios

Indique su situación laboral / societaria:

Persona socia trabajadora/trabajador

Persona socia capitalista

Persona socia trabajadora en situación de ERTE

Persona trabajadora en una empresa u organización de Economía Social

Desempleado/a

Forma jurídica de la empresa

### DATOS SOBRE LA EMPRESA

¿Cuántas personas trabajan en la empresa, incluidas las personas socias y trabajadoras?

¿En qué sector trabaja?

¿Cuál es su ocupación dentro de la empresa?

Si quiere hacer alguna observación o comentario lo puede hacer aquí. Le agradecemos su colaboración.

## **ANEXO III Bibliografía**

Alonso Nuez, M. J. (2008). El emprendedor y la empresa: una revisión teórica de los determinantes a su constitución. *Acciones e Investigaciones Sociales*, 26, 5-44.

Bargsted A., M. (2013). El emprendimiento social desde una mirada psicosocial / Social Entrepreneurship from a Psychosocial look / L'entrepreneuriat social à partir d'un regard psycho-social / Emprendedorismo social numa perspectiva psico-social. *Civilizar Ciencias Sociales y Humanas*, 13(25), 121-132.

Baron, R. A. (2000). Psychological Perspectives on Entrepreneurship; Cognitive and Social Factors in Entrepreneurs' Success. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.00050>

Cárdenas Gutiérrez, Antonio Ramón, & Montoro Fernández, Elisabet (2017). Evaluación de un proyecto de educación emprendedora en la ESO. La visión del alumnado. *Revista de Investigación Educativa*, 35(2), 563-581. [fecha de Consulta 1 de Diciembre de 2020]. ISSN: 0212-4068. Disponible en: <https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/75191/1/16.pdf>

Christensen, M. A. (1994). *The identification of business starters using attitude*. Calgary: University of Calgary Press.

Ciruela Lorenzo, A. M., Cuadrado Serrán, M., & Plaza Angulo, J. J. (2016). La Economía Social como alternativa de autoempleo. El perfil del emprendedor/a en las sociedades laborales andaluzas. *REVESCO. Revista De Estudios Cooperativos*, 122, 59-85. [https://doi.org/10.5209/rev\\_REVE.2016.v122.52019](https://doi.org/10.5209/rev_REVE.2016.v122.52019)

Coque Martínez, J., Díaz Bretones, F., & López Mielgo, N. (2013). Factores para la puesta en marcha y el éxito de microempresas asociativas creadas por jóvenes egresados universitarios. *REVESCO. Revista De Estudios Cooperativos*, 112, 66-94. [https://doi.org/10.5209/rev\\_REVE.2013.v112.43063](https://doi.org/10.5209/rev_REVE.2013.v112.43063)

Cuadrado Serrán, M., & Ciruela Lorenzo, A. M. (2019). *Las Sociedades Cooperativas y Laborales como artífices del emprendimiento empresarial. Análisis comparativo del Perfil del emprendedor de ambas figuras en el contexto de Andalucía*. <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.84.13397>

DÍAZ-FONCEA, M.; MARCUELLO, C. Motivaciones del emprendedor cooperativo en Aragón. *CIRIEC - España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, [s. l.], n. 78, p. 53-70, 2013.

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=asx&AN=99553914&lang=es&scope=site>

Durán-Aponte, E. y Arias-Gómez, D. (julio-diciembre, 2015). Intención emprendedora en estudiantes universitarios: integración de factores cognitivos y socio-personales. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 6(2), 320-340.

Estudio del perfil del emprendedor Gijónés 2004 – 2007. Ayuntamiento de Gijón.

FUENTES GARCÍA, F. J. Análisis del perfil emprendedor : una perspectiva de género = Analysis of the Entrepreneurial Profile from a Gender Perspective. *Estudios de economía aplicada*, [s. l.], v. 28, n. 3, p. 696, 2010. Disponible en: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsnp&AN=edsnp.3388507ART&lang=es&scope=site>

Herramienta On Line de Autodiagnóstico de actitudes emprendedoras. Ministerio de Industria, Comercio y Turismo. <http://www.ipyme.org/ES/DecisionEmprender/Paginas/AutodiagnosticoActitudesEmprendedoras.aspx>

Il Sung Park, S., & Duarte Masi, S. (2016). *El perfil del emprendedor y los estudios relacionados a los emprendedores Iberoamericanos*.

IV análisis sobre el Perfil Emprendedor en el alumnado universitario de Córdoba (2020). Consejo Social Universidad de Córdoba.

<https://www.uco.es/ucopress/images/librosgratuitos/978-84-9927-491-1/ebook.html#p=1>

Informe Euromed sobre Economía Social y emprendimiento en la región euromediterránea. Aprobado en la sesión del Pleno de 19 de septiembre de 2018. Consejo Económico y Social.

Maldonado Briegas J.J. , Florencio Vicente Castro, Jose María Corrales Vázquez. (2015). Análisis de la relación entre inteligencias múltiples y habilidades emprendedoras en personas de éxito. *INFAD*, 2(1), 231–238. <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2015.n1.v2.261>

Moriano León, J. A. (2001). El perfil psicosocial del emprendedor : un estudio desde la perspectiva de los valores. *Revista de Psicología Social*, 16(2), 229–243.

MORIANO LEÓN, JUAN ANTONIO, PALACÍ DESCALS, FRANCISCO JOSÉ, & MORALES DOMÍNGUEZ, JOSÉ FRANCISCO (2006). El perfil psicosocial del emprendedor universitario. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(1), 75-99.[fecha de Consulta 1 de Diciembre de 2020].

ISSN: 1576-5962.

Disponible

en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2313/231317045004>

Oliva Delgado, A., Ríos Bermúdez, M., Antolín Suárez, L., Parra Jiménez, Á., Hernando Gómez, Á., Pertegal Vega, M. Á. (2016). *Más allá del déficit: Construyendo un modelo de desarrollo positivo adolescente ;Beyondthedeficit: Building a modelof positive youthdevelopment.*

Portuguez Castro, M., Valenzuela González, J. R., & Navarro Corona, C. (2018). Diseño y validación de un test de evaluación del potencial en emprendimiento social. REVESCO. Revista De Estudios Cooperativos, 128, 192-211. <https://doi.org/10.5209/REVE.6020>

Rivas, M. T. R. de. (2019). *Perfil emprendedor de estudiantes de Ingeniería Industrial de la Universidad Nacional de Pilar / Entrepreneurialprofileof Industrial EngineeringstudentsfromtheNationalUniversityof Pilar.* <https://doi.org/10.34117/bjdv5n12-379>

Sáenz Bilbao, N., & López Vélez, A. L. (1). Las competencias de emprendimiento social, COEMS: aproximación a través de programas de formación universitaria en Iberoamérica. REVESCO. Revista De Estudios Cooperativos, 119, 159-182. [https://doi.org/10.5209/rev\\_REVE.2015.n119.49066](https://doi.org/10.5209/rev_REVE.2015.n119.49066)

## ANEXO IV Respuestas fase cualitativa

Contenido de las respuestas a la pregunta 1.- ¿En qué crees que se diferencia una persona que emprende en Economía Social de una persona emprendedora en general? Señala aspectos concretos que te puedan parecer diferenciales

<ul style="list-style-type: none"> <li>El emprendedor de ES piensa más en el <b>proyecto colectivo</b>. Tiene <b>mayor conciencia social, respecto, equidad, medio ambiente, buenas condiciones de los socios, busca siempre la participación, liderazgo compartido, conocimiento, etc.</b> Cuando se emprende <b>se emprende con vocación de continuidad</b>, una forma de ganarte la vida y de <b>generar un legado</b> de forma que otra gente en el futuro continúe en las siguientes generaciones...</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Si existen diferencias. Las comparo con los Start Ups donde se les vende la idea de crear una empresa rápida con la que realices un negocio rápido, venderla y a otra cosa. El emprendimiento en Economía Social es <b>pensar en un proyecto a largo plazo, arraigado al territorio y que no quieras vender sino dejar legado</b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Existen diferencias ya desde la forma de emprender. En la empresa de Economía Social existe un <b>desarrollo de la persona. Prevalece la persona frente al negocio</b> (sin perder el horizonte del mismo). La inversión que se realiza desde el momento 0 en el desarrollo de la persona que compone la empresa tanto a nivel técnico como de desarrollo de la competencia.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Si que hay diferencias. La persona que actúa en ES piensa en personas, en cómo mejorar la calidad de vida de las personas. <b>Piensa en un bien común bien entendido no en el beneficio solamente personal. Atiende a las necesidades concretas del territorio. Y piensan en dar servicios a las personas que les mejore la vida</b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Tener una <b>perspectiva sobre el capital diferente que esté compartida con el resto de socios</b>. No existe un objetivo de enriquecimiento exclusivamente, sino que hay razones y motivaciones de carácter personal y colectivo. Se da una <b>importancia enorme a la colaboración frente a la competencia</b> Se da una <b>conciencia del bien común</b> entre los miembros de la cooperativa. No se entiende otra forma de hacer economía y esto tiene que ver con los valores y esa manera particular de ver la economía. Debe de tener una <b>conciencia alta sobre la equidad</b> (Respecto a la idea de igualdad) <b>y la justicia social</b>. Se debe dar un <b>fuerte compromiso con el proyecto por parte de todos</b> los miembros de la cooperativa <b>Compartir valores además de objetivos.</b> <b>Sentido de la corresponsabilidad</b> de todos a la hora de sacar el proyecto adelante. <b>Compromiso con el territorio y con el entorno</b> en el que desarrollas la actividad <b>Transparencia en la comunicación y en las relaciones</b> de forma que todo fluya <b>Capacidad de reflexión y capacidad de acción</b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Lo importante es <b>aliarse con gente que te gusta, ética</b>. Ser emprendedor en Economía Social parte de una necesidad básica. No teníamos cultura empresarial. Tuvimos que estar tres o cuatro meses sin cobrar, porque queríamos apostar en una forma de trabajar diferente. Lo único que teníamos era una idea clara, teníamos un proyecto. Hay que <b>echarle valor</b>, solo no se puede ir a vivir, y estar a gusto. Vamos a <b>hacer lo que queremos y cómo lo queremos, ser dueños de algo</b>. ganar un jornal y estar a gusto. La motivación de hacer las cosas de manera distinta, de <b>sentirnos propietarios de algo</b>.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ninguna y en todas las competencias. .al final no deja de ser una empresa en la que los números tiene que cuadrar...aunque la diferencia su misión y su fin no es el económico. En base a la <b>transparencia</b>, cuando hay pérdidas se aprieta, pero cuando hay ganancias se destina a otros fines Existen además otras Sensibilidades éticas, personales, medioambientales</li> </ul>



<ul style="list-style-type: none"> <li>Es un emprendedor colaborativo, quiere hacerlo con otros, es consciente, Esto afecta a las competencias necesarias para trabajar con otros/as. Competencias técnicas y competencias de trabajo en equipo.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Como emprendedor le debe gustar, se debe <b>sentir cómodo asumiendo riesgos</b>, la diferencia está en que quiere hacerlo acompañado, <b>repartiendo logros y fracasos</b>. Motivado por <b>generar riqueza</b>, más allá de resultados económicos. Interés por hacer las cosas de manera diferente, crear un <b>entorno empresarial con "Valores"</b>. <b>Quieres contribuir a crear una sociedad mejor.</b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Se preocupa más por <b>ayudar a las personas</b> que forman parte de la empresa y no tanto en los resultados puramente económicos. Vela por el <b>bienestar de la colectividad</b> más allá de las personas socias, de todas las personas y entidades con las que se relaciona la empresa. Desarrolla un compromiso con la empresa que va más allá del que se adquiere como persona trabajadora. En su caso, después de pasar por la formación para Miembros del Consejo Rector, considero que es necesaria para la buena salud de la Cooperativa que un porcentaje alto de personas socias pasasen por ese órgano social.</li> </ul>

Contenido de las respuestas a la pregunta 2.- ¿Si constituyeras de nuevo tu empresa, qué competencias emprendedoras y de desarrollo empresarial buscarías en tus socios/as?

<ul style="list-style-type: none"> <li>Lo 1º buscaría el compromiso colectivo y con el proyecto, que sepan trabajar en equipo, que sea gente que tire del carro con un cierto nivel de proactividad e iniciativa, tb una dosis de orientación al cliente y vocación de servicio como parte de un ecosistema económico y social, cierta conciencia de lo que supone estar en una cooperativa , espíritu cooperativo, ganas de compartir y mejorar como dueño de tu futuro, no ir a las reuniones a calentar la silla y que se implique y sea protagonista. Participación activa en la toma de decisiones. Participar en la inteligencia colectiva.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>En nuestro caso vinculado con el desarrollo empresarial serían competencias comerciales y de gestión empresarial. Para nosotros es básico el compartir, luchar por un proyecto colectivo a largo plazo, arraigado al territorio y con generosidad</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Sería necesario que se trabajarán determinadas competencias como la Capacidad de planificación, trabajo en equipo, comunicación interpersonal, Motivación, Liderazgo, gestión de conflictos. En nuestro caso ha habido un desarrollo formativo que nos ha permitido evolucionar como empresa.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Me parece cada vez más necesario el inconformismo, el intentar mejorar, en no quedarse siempre en lo mismo. Estar siempre alerta, vivos, adaptarse a los cambios, renovarse. Capacidad también de vivir en entornos de incertidumbre. En un proyecto de Economía Social no valen los cortoplacistas. No esperar resultados mañana.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Iniciativa, no tener miedo al cambio y a salir de la zona de confort Escucha activa y empatía Un alto nivel de autoconocimiento personal Positividad y resiliencia Visión global Espíritu emprendedor y baja aversión al riesgo</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Actitud, busco ante todo la actitud, competencias sociales, conocimientos técnicos, conocimientos empresariales por supuesto también gente con la cabeza amueblada y echadas para adelante. Honestas.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Me gustaría unos socios con competencias como la Resiliencia...Motivación...Empeño...iniciativa, que son las mismas que en el resto de los emprendedores, aunque no sean sociales Plan de negocio. ...tener claro los objetivos Responsabilidad social. Humildad Equipo</li> </ul>



<p>Orientación logro Liderazgo (participativo) es un tipo de liderazgo distinto y aquí sí que hay diferencia También es importante que tengan cierto inconformismo. El querer aportar a la sociedad algo distinto con otros valores. No solo es el resultado sino como este desarrolla a la sociedad. Valor del € no sea el motor de tu misión. Sea cambiar el mundo Gente con Ilusión, soñadoras Embega está viva porque otras le han ayudado.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las competencias sociales son las más importantes en Economía Social             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Competencias en el área personal:                 <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Flexibilidad (8)</li> <li>b. Amplitud de miras</li> <li>c. Compromiso (10)</li> <li>d. Iniciativa</li> <li>e. Optimismo</li> <li>f. Responsabilidad (10)</li> <li>g. Calidad personal y profesional (8)</li> <li>h. Honradez</li> <li>i. Paciencia</li> <li>j. Confianza</li> </ol> </li> <li>2. Competencias sociales                 <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Confianza</li> <li>b. Liderazgo participativo (8)</li> <li>c. Resolución de conflictos (9)</li> <li>d. Empatía, escucha activa y asertividad (10)</li> <li>e. Capacidad para la generación de acuerdos (9)</li> </ol> </li> <li>3. Competencias cognitivas                 <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Entendimiento desde diversas posiciones</li> <li>b. Realismo</li> <li>c. Creatividad</li> <li>d. Capacidad de asociación</li> <li>e. Planificación (7)</li> </ol> </li> <li>4. Competencias morales                 <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Respeto</li> <li>b. Honradez</li> <li>c. Transparencia</li> <li>d. Cumplimiento normativo</li> <li>e. Equidad (7)</li> </ol> </li> <li>5. Competencias emocionales                 <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Autocontrol</li> <li>b. Equilibrio (7)</li> <li>c. Asertividad</li> <li>d. Empatía</li> <li>e. Confianza</li> </ol> </li> </ol> </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprendizaje continuo. Que sepan planificar. Comunicación asertiva. Creatividad. Adaptabilidad. Trabajo en Equipo. Inteligencia emocional. Empatía.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ganas de arriesgarse No miedo a asumir responsabilidades Personas generosas económicamente y en lo relacionado con el esfuerzo. A las personas que les guste trabajar en equipo. Dispuesta al esfuerzo y al sacrificio. Que tenga pasión, que sienta.</li> </ul>

Pregunta 3.- Desde tu punto de vista cuales son las competencias transversales (las que deben tener las personas por el hecho de pertenecer a una empresa de *PERFIL EMPRENDEDOR/A EN EMPRESAS DE ECONOMÍA SOCIAL*

Economía Social y no ligadas al puesto de trabajo) que el modelo de Economía Social debe desarrollar en sus trabajadores/as?

El contenido exacto de las respuestas a esta pregunta ha sido:

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Trabajo en equipo, conciencia colectiva y aportar en la tarea conjunta, participación proactividad e iniciativa, ir un poco más allá. Visión comercial, orientación al cliente y Vocación de servicio</b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las competencias que en nuestra organización son importantes y que consideramos en un emprendedor/a en Economía Social serían la flexibilidad - <b>Adaptación al cambio</b> (tienes que ponerte el sombrero de diferentes puestos al ser una empresa pequeña y de Economía Social), <b>Resolución de problemas y resiliencia</b> muy importante la resiliencia</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es imprescindible en nuestro modelo que se trabajen aspectos de <b>Liderazgo participativo, Trabajo en equipo, Comunicación interpersonal, Toma de decisiones, Tolerancia a la frustración</b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Inconformismo</b>, no cortoplacistas ya mencionados. Tener competencias para la toma de decisiones, cierta valentía. Competencias para hacer las cosas de manera operativas y con dinamismo; capacidad de <b>resolver un problema. Decidir y actuar son clave, tener iniciativa. La capacidad de escucha sería otra. Muy importante la competencia del trabajo en equipo. Capacidad de cooperar en un proyecto.</b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las anteriores <b>Capacidad de gestionar a las personas</b> y ser capaz de hacer que todos den cada uno en su medida y en su momento. <b>Integrar a las personas</b> que viven paralelamente en el entorno personal y profesional del socio.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• El saber <b>diferenciar lo laboral de los societario</b>. No es lo mismo el puesto que las obligaciones o derechos. El accionista manda una vez al año. Esto se suele confundir y suele haber mucho lío. Cuesta ponerlo en su sitio. Puede haber alguien que sea trabajador y no por ser socio le puedes exigir. Tienes que estar en tu puesto, tienes que estar donde tienes que estar. Cuando hay tormenta hay problemas con la democracia, las decisiones, apoyar y decidir entre todos, pero una vez aprobado cada uno tiene su puesto. Competencia de transparencia, toma de decisiones y participación.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentirte protagonista de tu negocio, no el victimista que se lleva mucho hoy, que me den, que me digan... <b>personas autónomas</b> para realizar medidas. Es decir, personas con autonomía dentro del plan de negocio (contactos, ideas claras...fortaleza) <b>competencias digitales</b> ahora muy importantes, aunque esto es igual para cualquier otra empresa, así como <b>habilidades comunicación</b>, transmisión empeño. Siempre se puede un paso más, con: <b>humildad</b> <b>Liderazgo</b> <b>Trabajo en equipo</b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Comunicación e Influencia.</b> <b>Trabajo en Equipo.</b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Automotivación, integridad y vinculación con la empresa.</b> <b>Trabajo en equipo y Espíritu cooperativo.</b></li> </ul>

Pregunta 4.- Indica las competencias que son importantes en un perfil de persona emprendedora en empresas de Economía Social en las siguientes dimensiones

(Identifica al menos 3 en cada bloque y ordena de 1-10 en base a la importancia de cada una de ellas):

- 1.- Competencias en el área personal
- 2.- Competencias sociales
- 3.- Competencias cognitivas.
- 4.- Competencias morales.
- 5.- Competencias emocionales

El contenido exacto de las respuestas a esta pregunta ha sido:

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Iniciativa personal (*)</li> <li>Sentido de pertenencia (*)</li> <li>Autonomía</li> <li>Autocontrol</li> <li>Habilidades comunicativas</li> <li>Asertividad (*)</li> <li>Capacidad de análisis y perspectiva global</li> <li>Creatividad</li> <li>Capacidad de planificación</li> <li>Justicia/ equidad (*)</li> <li>Compromiso social</li> <li>Empatía</li> <li>Optimismo y sentido del humor (*)</li> <li>Reconocimiento y manejo de las emociones de los demás</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• C. personal. La Fortaleza, la constancia y el trabajo en equipo</li> <li>C. Social: Habilidades relacionales, Asertividad</li> <li>C. Cognitiva: Pensamiento crítico</li> <li>C. Morales: Compromiso social, igualdad</li> <li>C. Emocional: Tolerancia a la frustración</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• C. personal: Autoestima, Iniciativa personal</li> <li>C. Sociales: Resolución de conflictos</li> <li>C. Cognitivas: Capacidad de análisis crítico, Pensamiento analítico</li> <li>C. Morales: Responsabilidad</li> <li>C. Emocional: Empatía</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Competencias área personal: inconformismo (9), ser personas resolutivas (9), estar al servicio de, cooperar con otros (9)</li> <li>Competencias sociales: capacidad de transmitir de manera clara y ordenada (8), capacidad de relacionarse (9), interés y gusto por el trabajo (9), los usuarios nos perciban como personas cercanas (9)</li> <li>Competencias cognitivas: pensamiento crítico (9), capacidad de querer seguir aprendiendo (8), ser flexible, capacidad de adaptación, responder a imprevistos (9)</li> <li>Competencias morales: autenticidad (10), la empatía con terceros (9) y el respeto (9)</li> <li>Competencias emocionales: percibir las cosas de una manera ilusionante (9) capacidad de resiliencia (9), tolerancia a la frustración (9), ser optimista (8)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Iniciativa, no tener miedo al cambio y a salir de la zona de confort</li> <li>Escucha activa y empatía</li> <li>Un alto nivel de autoconocimiento personal</li> <li>Positividad y resiliencia</li> <li>Visión global</li> <li>Espíritu emprendedor y baja aversión al riesgo</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Competencias en el área personal. - autoestima, sentido pertenencia e iniciativa</li> <li>Competencias sociales. - habilidades comunicativas y relacionales</li> <li>Competencias cognitivas. - creatividad, análisis crítico y toma de decisiones</li> <li>Competencias morales. - respeto. - esta es muy importante.</li> <li>Competencias emocionales. - sentido del humor hace falta, empatía...</li> <li>Los chavales nuevos son difíciles de entender, están más en el sentir y vivir que en el hacer.</li> <li>Para mis las competencias morales, sobre todo el respeto, es la clave, seguida de las emocionales(empatía)</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Competencias en el área personal autonomía personal Competencias sociales habilidades comunicativas Competencias cognitivas capacidad para tomar decisiones Competencias morales. - esta sí que es diferencial compromiso social, responsabilidad, prosociedad, justicia, igualdad (género, social.) respeto a la diversidad. generosidad Competencias emocionales. - están también todas, todo lo ligado a la actitud. Empatía, reconocimiento y manejo de emociones, conocimiento y manejo de las propias, tolerancia a la frustración, optimismo, sentido del humor</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las competencias sociales son las más importantes en Economía Social             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Competencias en el área personal:                 <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Flexibilidad (8)</li> <li>b. Amplitud de miras</li> <li>c. Compromiso (10)</li> <li>d. Iniciativa</li> <li>e. Optimismo</li> <li>f. Responsabilidad (10)</li> <li>g. Calidad personal y profesional (8)</li> <li>h. Honradez</li> <li>i. Paciencia</li> <li>j. Confianza</li> </ol> </li> <li>2. Competencias sociales                 <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Confianza</li> <li>b. Liderazgo participativo (8)</li> <li>c. Resolución de conflictos (9)</li> <li>d. Empatía, escucha activa y asertividad (10)</li> <li>e. Capacidad para la generación de acuerdos (9)</li> </ol> </li> <li>3. Competencias cognitivas                 <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Entendimiento desde diversas posiciones</li> <li>b. Realismo</li> <li>c. Creatividad</li> <li>d. Capacidad de asociación</li> <li>e. Planificación (7)</li> </ol> </li> <li>4. Competencias morales                 <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Respeto</li> <li>b. Honradez</li> <li>c. Transparencia</li> <li>d. Cumplimiento normativo</li> <li>e. Equidad (7)</li> </ol> </li> <li>5. Competencias emocionales                 <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Autocontrol</li> <li>b. Equilibrio (7)</li> <li>c. Asertividad</li> <li>d. Empatía</li> <li>e. Confianza</li> </ol> </li> </ol> </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Competencias en el área personal             <ul style="list-style-type: none"> <li>Iniciativa personal (7)</li> <li>Autocontrol (8)</li> <li>Eficacia</li> </ul> </li> <li>Competencias sociales             <ul style="list-style-type: none"> <li>Hº para la resolución de conflictos (6)</li> <li>Hº Comunicativas (3)</li> <li>Hº Relacionales (5)</li> </ul> </li> <li>Competencias cognitivas             <ul style="list-style-type: none"> <li>Capacitación para la toma de decisiones (4)</li> <li>Capacidad de análisis crítico (9)</li> </ul> </li> <li>Competencias morales             <ul style="list-style-type: none"> <li>Responsabilidad (1)</li> <li>Igualdad</li> <li>Compromiso social (2)</li> </ul> </li> <li>Competencias emocionales             <ul style="list-style-type: none"> <li>Empatía</li> </ul> </li> </ul>

<p>Tolerancia a la frustración (3) Optimismo y sentido del humor (10)</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Competencias en el área personal</li> <li>Iniciativa personal (8)</li> <li>Autoeficacia y vinculación</li> <li>Autonomía personal</li> <li>Competencias sociales</li> <li>Hº para la resolución de conflictos (9)</li> <li>Asertividad</li> <li>Hº Relacionales (6)</li> <li>Competencias cognitivas</li> <li>Capacitación para la toma de decisiones (7)</li> <li>Capacidad de análisis crítico (4)</li> <li>Creatividad</li> <li>Competencias morales</li> <li>Responsabilidad (1)</li> <li>Justicia (3)</li> <li>Compromiso social (2)</li> <li>Competencias emocionales</li> <li>Reconocimiento y manejo de las emociones de los demás (10)</li> <li>Tolerancia a la frustración (5)</li> <li>Optimismo y sentido del humor</li> </ul>

Pregunta 5.- ¿Has tenido alguna demanda por parte de tus trabajadores/as para formarse en competencias? Si o no y en cuáles

El contenido exacto de las respuestas a esta pregunta ha sido:

<ul style="list-style-type: none"> <li>• En una ocasión para trabajo en equipo</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• No nos hemos planteado nunca la formación en competencias emprendedoras, siempre ha sido formarnos en gestión empresarial y en el ámbito técnico que desarrollamos, pero si que esta encuesta me ha hecho pensar en la importancia del desarrollo de determinadas competencias de desarrollo societario</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Somos una empresa de dos socios-trabajadores. Iniciamos el proyecto formándonos en desarrollo personal a través del programa de habilidades. Nos parece básico este desarrollo competencial ya que nuestro fin no es el negocio en sí mismo sino en nuestro desarrollo como personas y profesionales. Básico estar formado en Trabajo en Equipo, Toma de decisiones, Comunicación interpersonal, Planificación, Liderazgo</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• No he tenido demanda para dar formación en competencias. El co</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• no</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• si</li> <li>Muchas de formación técnicas. Societaria también. Habilidades personales ( la escucha, delegación...)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• liderazgo participativo, coaching, mentoring</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• "Si conozco, el programa el liderazgo participativo de ANEL en su diferente despliegue. Necesidad de reforzar las competencias cognitivas. NO conozco otros programas En gobernanza, liderazgo, toma de decisiones, gestión económica financiera, comercial, y en algunas competencias técnicas"</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las competencias sociales. Las personas jóvenes solo quieren trabajar y no quieren adquirir un compromiso mayor con la empresa, es un tema generacional. No creen en el Modelo cooperativo.</li> </ul> <p>Se necesitan trabajar estas competencias desde el momento que la persona se incorpora como trabajadora.</p>

- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Demanda en todo lo relacionado con la inteligencia emocional, por la actividad que realizamos es muy importante.</li> </ul>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• No hay una demanda de formación por parte de los técnicos ni de los socios. Solo si entra dentro del horario laboral se puede valorar las propuestas que nos hacen desde fuera.</li> </ul> |

Pregunta 6.- ¿Cuál es la/s competencia/s más difícil y necesaria de encontrar en alguien cuando se incorpora como socio?

El contenido exacto de las respuestas a esta pregunta ha sido:

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de conciencia colectiva y el bien común. Sentido de pertenencia</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>No sabría definirme lo que sí veo necesario la necesidad de elaborar un</b> discurso para la incorporación de nuevos socios</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>En mi opinión la tolerancia a la frustración ya que se invierte mucho en nosotros mismos en cada proyecto, en el desarrollo de la empresa, incluso se invierte mucho a nivel personal y es importantísimo La tolerancia a la frustración.</b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• El compromiso, el inconformismo, <b>el querer mejorarlo qué estás haciendo.</b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Iniciativa personal Sentido de pertenencia Asertividad Justicia/ equidad Optimismo y sentido del humor</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Un mix de todo, primero como Economía Social hay que</b> hacerle entender socio- puesto. <b>No tienes asegurado el puesto por ser socio. Te crees con más derecho y más seguridad en el puesto, esos acaban marchándose de la empresa. Eres propietario, pero el tema laboral es distinto.</b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Humildad <b>Es la base de muchos problemas y pasos atrás de mucha gente, yo soy el que hago, no se piensa en los demás, falla para abrirse en otras competencias</b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>"Las competencias sociales son fundamentales en las empresas de Economía Social. Las más difíciles y más importantes Las competencias cognitivas o personales son más fáciles de adquirir Ver si los valores personales coinciden con los valores de ES para que no haya un conflicto moral que no se pueden resolver"</b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Quien se incorpora como socio sea consciente de las responsabilidades que deben asumir y que tire para adelante (proactividad e influencia), que realice propuestas y las defienda.</b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Las competencias sociales. Las personas jóvenes solo quieren trabajar y no quieren adquirir un compromiso mayor con la empresa, es un tema generacional. No creen en el Modelo cooperativo. Se necesitan trabajar estas competencias desde el momento que la persona se incorpora como trabajadora.</b></li> </ul>

Pregunta 7.- Indica 6 comportamientos/actitudes vinculadas al emprendimiento en Economía Social

El contenido exacto de las respuestas a esta pregunta ha sido:

- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Compartir <b>conocimiento con los compañeros.</b><br/>Ayuda mutua. <b>Ponerse en el lugar del otro.</b> Empatía<br/>Cuidar al compañero y el entorno laboral <b>desde el respeto.</b><br/>Proponer ideas y mejoras<br/>Participación <b>activa en los marcos de reflexión y decisión.</b><br/><b>Repartir las responsabilidades.</b> Corresponsabilidad</li> </ul> |
|---|



<ul style="list-style-type: none"> <li>• Espíritu colaborativo, la empatía y la generosidad</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Pensar en la persona (no solo en el negocio)</b> Trabajar en equipo <b>Tener en cuenta la opinión de todos - Todo puede aportar.</b> Participación Gestión de conflictos Escucha activa Toma de decisiones</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso <b>con el proyecto, ganas de hacer, conocer el proyecto, buscar</b> impacto social <b>en el proyecto, capacidad de dar, de alimentar el proyecto.</b> Generosidad</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Tener una perspectiva sobre el capital diferente que esté compartida con el resto de socios. No existe un objetivo de enriquecimiento exclusivamente, sino que</b> hay razones y motivaciones de carácter personal y colectivo. <b>Se da una importancia enorme a la colaboración frente a la competencia</b> <b>Se da una conciencia del bien común entre los miembros de la cooperativa.</b> <b>No se entiende otra forma de hacer economía y esto tiene que ver con los valores y esa manera particular de ver la economía.</b> <b>Debe de tener una conciencia alta sobre la equidad (Respecto a la idea de igualdad)</b> y la justicia social. <b>Se debe dar un fuerte</b> compromiso con el proyecto <b>por parte de todos los miembros de la cooperativa</b> <b>Compartir valores además de objetivos.</b> <b>Sentido de la corresponsabilidad de todos a la hora de sacar el proyecto adelante.</b> Compromiso con el territorio y con el entorno <b>en el que desarrollas la actividad</b> Transparencia en la comunicación y en las relaciones <b>de forma que todo fluya</b> Capacidad de reflexión y capacidad de acción</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ilusión <b>por el trabajo,</b> ganas de aprender, <b>tener buen rollo, hacer</b> compañerismo. <b>Tener proyectos bonitos, que tengan que pensar, es lo que realmente cohesiona el equipo. Se generar buenas relaciones, retos, proyecto común compartido en el tiempo que le ilusione.</b> <b>Crear</b> desarrollo personal. <b>Es algo más que no se ve. La ilusión que ha creado todo ello. Con estos vas al fin del mundo.</b> <b>Tiene que haber algo que arrastre. Y eso les ayuda ser</b> proactivos</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Generosidad Quieren ayudar a otros empatía Humildad Trabajo en equipo Liderazgo</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dialogar: <b>Cuando alguien te pregunta algo interesante por el tema y preguntar para profundizar.</b> <b>Empatía: Tranquilizar a las personas que se apuran, preocupan cuando hacen algo no como se había establecido.</b> Toma de Decisiones: <b>Elegir entre las diferentes opciones que se presentan asumiendo que nos podemos equivocar.</b> Capacidad de aprendizaje: <b>Rapidez en la respuesta cuando son temas que se repiten o sobre los que ya tenemos experiencia.</b> Comunicación afectiva: <b>Mostrar cercanía con el lenguaje utilizado.</b> Responsabilidad: <b>Dar la cara en todo momento, en bueno y también cuando las cosas no salen como pensamos.</b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ante un tema expuesto</b> las personas realizan propuestas. <b>Que cada persona en su puesto se plantee cosas, tenga</b> espíritu crítico. <b>Que se cuestione la manera de hacer.</b> <b>Que las personas manifiestan</b> curiosidad. <b>Que tengan la valentía necesaria para aportar ideas diferentes</b> <b>Que las personas tengan interés por saber porque hacen las cosas, den un sentido a todo lo que hacen en la cooperativa.</b></li> </ul>



Pregunta 8.- ¿Cuáles crees que son las ventajas competitivas de tu modelo de empresa de Economía Social desde el punto de vista de las personas?

El contenido exacto de las respuestas a esta pregunta ha sido:

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Sentido de pertenencia</b> Mejora competitiva como <b>mayor implicación y mejor servicio</b> Mejora de la <b>confianza</b> Más opciones a la hora de optar a trabajos por la <b>relación</b>. <i>Disponibilidad y flexibilidad</i> en el cumplimiento de los compromisos de la empresa (Cuidando aspectos como las condiciones laborales, vacaciones, permisos, etc...)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Generar equipo</b> para el desarrollo de un proyecto común. Desarrollar el <b>sentimiento de pertenencia</b> a un territorio, entorno, equipo</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Sentimiento de pertenencia, adaptabilidad, Resiliencia, Toma de decisiones compartida</b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La mayor ventaja competitiva es la <b>flexibilidad y la adaptación</b>. Unos valores bien definidos. Capacidad de ser maleables. Capacidad de reformularse, de reinventarse</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Implicación del equipo</b> Mejora en la <b>calidad de vida</b> en los miembros del proyecto Mayor <b>coherencia entre mi vida personal y profesional</b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se <b>desarrolla a las personas</b>, te da <b>participación</b>, te da vida, <b>trabajar en equipo, iniciativa</b> que nadie les para. Los propósitos comunes no es hacer dinero. Una cultura de trabajar en equipo y comunicar. Con base en el <b>respeto</b> y hace que la gente ha aprendido a <b>comprometerse y a esforzarse</b>. Es un buen modelo. Es una <b>enseñanza continua</b>. Todo acaba en el respeto y este modelo se suele dar porque el principio básico es la participación.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fin, misión: Las empresas de Economía Social son <b>organizaciones empresariales democráticas</b>, fundamentadas en la <b>valoración de la persona y en entorno (local)</b> por encima del capital, en las que los beneficios de la actividad son repartidos entre todos sus integrantes.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Somos las personas las que diseñamos</b> el proyecto, <b>decidimos</b> como queremos visibilizar (comunicarlo) y <b>ejecutamos</b> las actuaciones. Las personas <b>participamos</b> en el Proyecto de principio a fin. Ej: Plan de Gestión. Las personas pueden poner su marca personal, su idea y se les escucha.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tenemos <b>libertad y autonomía</b> para hacer y decidir esto nos aporta <b>flexibilidad</b> como empresa. En la Cooperativa hacemos las cosas desde el punto de vista profesional como creemos que las debemos hacer en calidad, profesionalidad. Podemos <b>aportar nuestra impronta</b> profesional y trasladar la imagen que queremos. Nos ven más serios trabajando, <b>más responsables</b> que el resto de las empresas. <b>Asumimos el resultado</b> de lo que hacemos. Si algo no ha ido bien pensamos en que hemos fallado nosotros y no el entorno.</li> </ul>

Pregunta 9.- ¿Qué rasgos de la personalidad (competencias) hacen que una persona sea más propensa al emprendimiento en Economía Social?

El contenido exacto de las respuestas a esta pregunta ha sido:

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Persona comprometida con el entorno, le gustan los proyectos compartidos y el bien común. <b>Que sea capaz de compartir también en la práctica, la</b> transparencia. <b>Buscar la</b> inteligencia colectiva.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>En mi opinión el</b> compromiso, las ganas de aportar y la ilusión</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>El</b> Sentimiento de pertenencia. <b>Las personas hacen empresa y la empresa ayuda al</b> desarrollo de las personas</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Capacidad de hacer cosas nuevas, capacidad de dar servicio a la gente, enfocarse primero en terceras personas, la persona que piensa en Economía Social piensa primero en el otro y después en él.</b> Búsqueda del interés común.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Iniciativa, no tener miedo al cambio y a salir de la zona de confort Escucha activa y empatía Un alto nivel de autoconocimiento personal Positividad y resiliencia Visión global Espíritu emprendedor y baja aversión al riesgo <b>las que aparecen en la primera pregunta</b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valiente Sociables desprendido <b>que quieras vivir en tu lugar de origen, en un sitio pequeñito. El arraigo es importante</b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creatividad, <b>pero luego el fin social las motivaciones que te hagan resistir a los años iniciales. Las competencias morales y emocionales</b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilidad hacia las personas. Empáticas. Responsables. Con compromiso social.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Son personas con inquietudes sociales. Inquietas, con iniciativa. Valientes. No conformistas. <b>Que piensan que las cosas se pueden hacer de otra manera.</b></li> </ul>

Pregunta 10.- Vamos a soñar ... Define el perfil Ideal del socio/a trabajador de tu empresa, ¿Qué no puede faltar?:

El contenido exacto de las respuestas a esta pregunta ha sido:

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso <b>con el proyecto colectivo.</b> Persona activa y protagonista. Implicado y comprometido. Compañerismo, respeto, positividad, alegría. Buena gente. Orientación al cliente, mejora continua, eficiencia, gusto por las cosas bien hechas.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ganas de aportar a un proyecto común, con mucha ilusión y comprometidos. Por supuesto proyectos arraigados al territorio y de desarrollo a largo plazo. <b>Nada de pelotazos.</b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Buscaría alguien que técnicamente nos complemente y alguien con capacidad de análisis crítico que nos aporte algo diferencial. En estos momentos los dos socios- seguimos una línea muy igual y nos vendría bien alguien que nos remueva y aporte.</b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pasión <b>por el proyecto, personalidad no autolimitante, sentirse mejor uno mismo y desarrollo como personas...</b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Iniciativa, no tener miedo al cambio y a salir de la zona de confort Escucha activa y empatía Un alto nivel de autoconocimiento personal Positividad y resiliencia Visión global Espíritu emprendedor y baja aversión al riesgo</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Que la persona sea honesta y respete a todo el mundo. Lo demás se va aprendiendo. El ser de la persona es lo más importante. La confianza es también clave.</b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ilusión, equipo, ser buena persona <b>La actitud es clave, personas sin ego grandes.....generosas y con humildad</b></li> </ul>

**Quitar la parte del individualismo aquí no se premia o alienta ese individualismo, como se hace en otro tipo de empresas.**

- **Las competencias emocionales y morales que antes se han citado. No es necesario que las tengamos todas las personas de la empresa, sino que las tengan entre las personas de los Equipos, Proyectos que trabajen, es decir que las tenga la empresa en su conjunto.**
- **Personas ilusionadas, que pongan pasión en lo que hacen. Que confíen en sí mismas. Que sea consciente de que va a ser una pelea diaria, pero les compensa porque les gusta la autonomía.**

