

unidad didáctica 17

Capacidades y habilidades profesionales para el emprendimiento en la Economía Social

Cualquier tipo de actividad económica y social puede ser desempeñado de modo legal y eficaz por alguna o algunas de las empresas y organizaciones pertenecientes a la Economía Social. Es preciso para ello, claro está, que exista una voluntad asociativa de este tipo entre un número adecuado de personas, y que éstas dispongan de las competencias técnicas, sociales y de base necesarias en cada caso.

fine las competencias de una persona como las capacidades de que dispone la misma para desempeñar eficazmente las tareas y cometidos inherentes a un empleo determinado. Por su parte, Ley Orgánica 5/2002 define la competencia profesional como “el conjunto de conocimientos y capacidades que permitan el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo”. Esas capacidades o competencias se clasifican normalmente en tres grupos: competencias técnicas, que son las asociadas específicamente a un empleo o profesión (por ejemplo, saber tallar la piedra); competencias de base, que son las que permiten acceder en mejores condiciones a las competencias técnicas (por ejemplo, dominio de lenguas extranjeras); y competencias transversales, que son de utilidad para una amplia variedad de actividades, ocupaciones y empleos (por ejemplo, capacidad de trabajo en equipo).

Por habilidad se entiende por lo general cada componente en que se desagregan las capacidades o competencias antes referidas (por ejemplo, el razonamiento lógico, el razonamiento numérico o el razonamiento espacial son distintas habilidades dentro de la competencia matemática); aunque a veces se define habilidad como simplemente la aplicación de una competencia en unas condiciones determinadas. Por otro lado, las cualificaciones son conjuntos de competencias laborales, adquiridas mediante formación modular o de otro tipo así como a través de la experiencia laboral, que permiten a una persona ser capaz de realizar un determinado trabajo, disponiendo de todas las competencias profesionales que se requieren en ese puesto.

EMPRENDIMIENTO SOCIAL
COMPETENCIAS
HABILIDADES
CUALIFICACIONES
APTITUDES
DESTREZAS
MARCOS NACIONALES DE
CUALIFICACIONES

FAMILIAS Y ORIENTACIONES
PROFESIONALES
1...
2...
3...
...
N...

APTITUDES, DESTREZAS Y MARCOS DE COMPETENCIAS

Una aptitud concreta suele entenderse como el potencial inicial de una persona para adquirir o poner en práctica alguna competencia determinada; mientras que por destrezas se entienden las aplicaciones prácticas de las competencias en las que se ponen en juego los sentidos (por ejemplo, de los sentidos del gusto y el olfato en el caso de las personas dedicadas a la enología).

Desde un punto de vista más general, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, OCDE, define competencia profesional como la capacidad de responder a demandas complejas y llevar a cabo tareas diversas de forma adecuada; en nuestro caso, con el objetivo potencial de crear, dirigir y gestionar entidades de la Economía Social, o simplemente de facilitar la inserción laboral en las mismas. Las competencias suponen así una combinación de conocimientos, habilidades prácticas, motivación, valores éticos, actitudes, emociones y otros componentes sociales y de comportamiento que se movilizan conjuntamente para lograr una acción eficaz.

España, como han hecho también los demás países de la Unión Europea, ha establecido un Marco Español de Cualificaciones aplicable a las enseñanzas profesionales, y un Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior. Entre los objetivos de tales marcos destacan los de facilitar la conexión entre el sistema educativo y el empleo, y hacerlo desde una perspectiva común para toda Europa que facilite la movilidad de estudiantes y trabajadores.

2. CAPACIDADES TÉCNICAS MÁS APLICABLES A LAS EMPRESAS DE LA ECONOMÍA SOCIAL

Cualquier tipo de actividad económica y social puede ser desempeñado de modo legal y eficaz por alguna o algunas de las empresas y organizaciones pertenecientes a la Economía Social. Es preciso para ello, claro está, que exista una voluntad asociativa de este tipo entre un número adecuado de personas, y que éstas dispongan de las competencias técnicas, sociales y de base necesarias en cada caso. En el cuadro 1 se recogen las veintidós familias profesionales que existen en septiembre de 2017 en la formación profesional española, sin distinguir en ellas entre las distintas titulaciones que corresponden a cada ciclo formativo, ya sea de grado medio o superior. Grosso modo, estas familias profesionales recogen las diversas orientaciones productivas reconocidas por los procesos regulares de enseñanza aprendizaje en la enseñanza media postobligatoria, cuyas capacidades técnicas detalladas se especifican en los Decretos que regulan cada ciclo profesional en concreto. En el cuadro se aportan para cada familia dos casos concretos de entidades de la Economía Social en funcionamiento en la Comunidad Valenciana (o en su entorno, en algunos pocos casos) que llevan a cabo actividades que en su mayor parte se refieren a la familia profesional correspondiente; habiéndose hecho un esfuerzo por encontrar tanto casos de cooperativas (que están presentes en prácticamente todas las familias) como de sociedades laborales, centros especiales de empleo, sociedades de inserción, asociaciones, y fundaciones.

CUADRO 1.

CASOS DE ENTIDADES DE LA ECONOMÍA SOCIAL, VINCULADOS A LA FAMILIA PROFESIONAL QUE SE CITA. Datos a septiembre de 2017

Familias profesionales	Tipos de entidades más habituales	Entidades de la Economía Social para cada familia profesional
1. Actividades Físicas y Deportivas	Cooperativas Asociaciones Fundaciones	- Club Sociedad Deportiva Correcaminos. Valencia (Valencia) - www.correcaminos.org - Fed. Deportes Aéreos de la Comunidad Valenciana. Valencia (Valencia) - www.fdacv.com
2. Administración	Cooperativas Sociedades laborales Mutualidades	- Caixa Popular, Coop. Crédito. Paterna (Valencia) www.caixapopular.es - Edo y Bascuñana Asesores, SLL. Benetússer (Valencia) www.eybasesores.es
3. Actividades Agrarias	Cooperativas Sociedades laborales Asociaciones	- Surinver S. Coop. Pilar de la Horadada (Alicante) www.surinver.es - Intercoop Comercial Agropecuaria S. Coop. Almazora (Castellón) - www.intercoop.es
4. Artes Gráficas	Cooperativas Sociedades laborales	- Fotograbados García S.C.V. Alicante (Alicante) www.fotograbados.com - Gráficas Papallona S. Coop. Valencia (Valencia) www.graficaspapallona.com
5. Comercio	Cooperativas Soc. Laborales Asociaciones	- Consum, S. Coop. V. Silla (Valencia) www.consum.es - Coinfer, Cooperativa de ferreteros. Paterna (Valencia) www.icoinfer.com

Familias profesionales	Tipos de entidades más habituales	Entidades de la Economía Social para cada familia profesional
6. Edificación y Obra Civil	Cooperativas Sociedades laborales	- Miramar Albufereta Coop. Viviendas. Alicante y San Juan (Alicante) - www.miramaralbufereta.com - Coluvamar S. Coop. Viviendas. Valencia (Valencia) www.coluvamar.es
7. Electricidad y Electrónica	Cooperativas Sociedades laborales	- Cooperativa Eléctrica de Crevillent. Crevillent (Alicante) - www.enercoop.es - Som Energia, Sccl (Coop. consumidores y usuarios) www.somenergia.coop
8. Fabricación Mecánica	Cooperativas Sociedades laborales	- Cooperativa de Montajes de Sagunto, COMONSA. Sagunto (Valencia) - www.comonsa.com - Metalurgia Ferjovi Coop.V. Llosa de Ranes (Valencia) www.ferjovi.com
9. Hostelería y Turismo	Cooperativas Sociedades laborales Centros Especiales de Empleo	- Ilunion Hotels Acqua. (CEE). Valencia (Valencia) www.ilunionaqua3.com / www.ilunionaqua4.com - Group seh. Cooperativa hotelera francesa en.seh-hotels.com
10. Imagen Personal	Cooperativas Sociedades laborales	- Coop. de peluquería y estética. Alicante, Castellón, Paterna, y Valencia - www.cps vlc.com - Asoc. Provincial de peluqueros. Alicante (Alicante) www.peluquerosalicante.com
11. Comunicación, Imagen y Sonido	Cooperativas Sociedades laborales	- Cinemista CTA. (Cines Aragón). Valencia (Valencia) aragocinema.com/cinemista - Multimedia Valenciana Coop V. Valencia (no web)
12. Industrias Alimentarias	Cooperativas Sociedades laborales Cofradías de pescadores	- Coviñas, Coop. V. Requena (Valencia) www.covinas.com - Coop. agrícola Callosa d'Ensarrià. Callosa (Alicante) www.coopcallosa.com
13. Informática	Cooperativas Sociedades laborales	- Eines Informática SCV. (Cooperativa). Almussafes (Valencia) - www.eines.es - Akra Informática Coop. V. Alicante (Alicante) www.akrainformatica.es
14. Mantenimiento y Servicios a la Producción	Cooperativas Sociedades laborales Centros Especiales de Empleo	- Fab. Modular Valenciana, SL (CEE). Almussafes (Valencia) - www.ilunion.com/en/contenido/fabricacion-modular-valenciana-sl - Ilunion Outsourcing Levante, SLU (CEE). Valencia www.ilunion.com/es/contenido/ilunion-outsourcing-levante-slu
15. Madera y Mueble	Cooperativas Sociedades laborales	- Mabesal, Maderas de Benigànim, S.A.L. Benigànim (Valencia) - www.mabesal.com - Sambeat Coop. V. Paterna (Valencia) www.sambeat.com
16. Actividades Marítimo Pesqueras	Cofradías de Pescadores Cooperativas de pescadores	- Cofradía de Pescadores de Santa Pola (Alicante) www.peixdesantapola.es - Comunidad de pescadores del Palmar. Valencia (Valencia) - www.cpescadoreselpalmar.com

Familias profesionales	Tipos de entidades más habituales	Entidades de la Economía Social para cada familia profesional
17. Química	Cooperativas Sociedades laborales	- Codiagro S. Coop. Vall d'Alba (Castellón) www.codiagro.com - Coarval Coop V. Picassent (Valencia) www.coarval.com
18. Sanidad y Sector Sociosanitario	Cooperativas Instituciones religiosas Fundaciones	- Hospital Casa de la Salud. Valencia (Valencia) www.casadesalud.es - Cofares, Coop. de distribución de medicamentos. Madrid (Madrid) - www.cofares.es
19. Servicios Socio-culturales y a la Comunidad	Cooperativas Sociedades laborales Asociaciones Fundaciones	- Martí Sorolla, Coop. V. (Enseñanza). Valencia (Valencia) - www.gruposorolla.es - Koopera Mediterránea, S. Coop. Riba-roja del Turia (Valencia) - www.koopera.org
20. Textil, Confección y Piel	Cooperativas Sociedades laborales Empresas de Inserción	- Tèxtils Mora SAL. Ontinyent (Valencia) www.textilsmora.com/ - Arropa S.L. (Empresa de Inserción). Quart de Poblet (Valencia) - www.arropaweb.es
21. Mantenimiento de Vehículos Autoprop.	Cooperativas Sociedades laborales Centros Especiales de Empleo	- Cooperativa Valenciana de Taxistas, SCV. (Valencia) www.taxco.es - Auto Acción, S.L.L. Paterna (Valencia) www.autoaccionvalencia.es
22. Vidrio y Cerámica	Cooperativas Sociedades laborales	- Vidrios San Miguel, S.L.L. Aiello de Malferit (Valencia) www.vsanmiguel.com - Atlantis International Coop. Onda (Castellón) www.atlantis-internacional.es

Fuente: CIRIEC-España.

Para la elaboración del cuadro anterior se ha seguido el criterio de citar casos de empresas y otras entidades existentes en la Comunidad Valenciana, y que disponen de página web, lo que supone que las entidades citadas tienen un cierto grado de desarrollo técnico y que las personas usuarias de esta unidad didáctica puedan encontrar en tales webs las informaciones adicionales que precisen acerca del funcionamiento concreto de cada organización. Se ha seguido asimismo el criterio de citar solo dos entidades de la economía social para cada familia profesional, con el fin de que la Unidad Didáctica no se extienda en exceso; pero ello no implica, por supuesto, que la Economía Social tenga un peso idéntico en cada sector de actividad.

Las entidades de la Economía Social tienen una especial incidencia en áreas como las actividades agrarias, el comercio, la fabricación mecánica, la industria alimentaria, los servicios socioculturales y a la comunidad, etc. Se trata de sectores en los que existe una tradición histórica notable de trabajo cooperativo, una destacada especialización técnica y productiva de sus recursos humanos, y se precisa en cada empresa de un volumen medio-alto de personas y recursos financieros para operar en conjunto. Por el contrario, las entidades de la Economía Social son relativamente menos frecuentes en actividades como imagen personal, hostelería y turismo, comunicación, imagen y sonido, informática, etc.; ya que éstas, en general, son actividades que suelen requerir menos recursos personales y materiales para ser implantadas, y en las que existe una mayor movilidad personal en los niveles empresarial y sectorial.

Una persona que ha cursado o cursa alguno de los estudios de tipo profesional y se plantee una opción empresarial en la Economía Social (por ejemplo, crear o entrar a formar parte en una cooperativa, sociedad laboral, asociación, etc.), siempre podrá desarrollar o ampliar sus competencias técnicas propias desde distintas opciones de trabajo en prácticas y especialización. Dando ello por supuesto, resulta conveniente repasar las competencias de base y las competencias sociales que resultan más recomendables para el desarrollo de actividades profesionales en la Economía Social.

3. COMPETENCIAS DE BASE

Se entiende por competencias de base aquellas no específicas de ninguna profesión en concreto pero que facilitan el acceso a las competencias técnicas y a su mejor desempeño. Los conocimientos previos de idiomas, de programas informáticos, de la realidad laboral existente en un país, y de la organización económica básica de una empresa, son las principales competencias de base (aunque también son a su vez competencias propiamente técnicas para quienes se especializan en ellas, como el personal de traducción e interpretación, o el personal técnico en informática).

COMPETENCIAS EN TIC

Las competencias de base en Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) se centran en la creación y uso de hardware, programas y redes de informática, telecomunicaciones, etc. Son hoy ampliamente demandadas por todo tipo de organizaciones y empresas, tanto del sector mercantil ordinario como de la Economía Social, sin que en esta última exista una demanda especialmente diferente respecto a otros sectores empresariales.

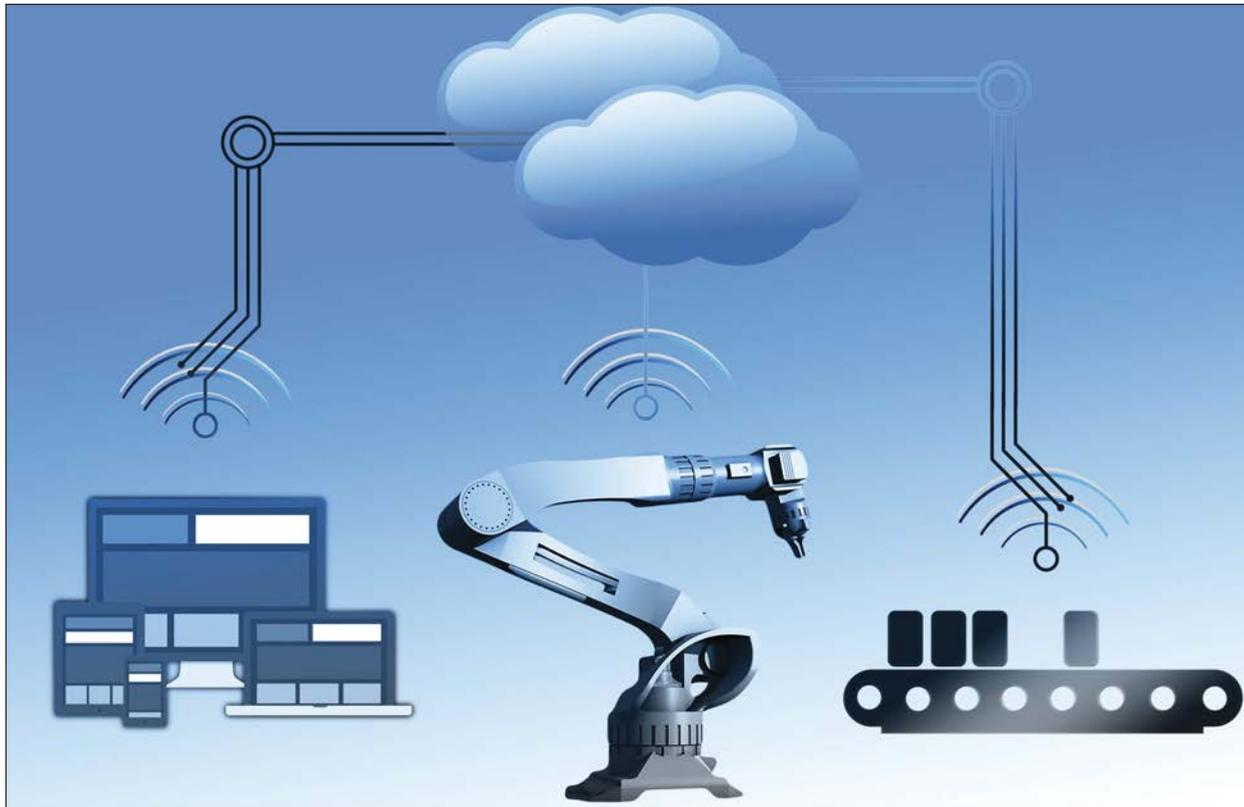
EXPERIENCIA LABORAL

El conocimiento que una persona tiene de la realidad laboral de un país es, como competencia de base, algo vinculado sobre todo a su experiencia laboral; y para emprender en el ámbito de la Economía Social o acercarse a sus organizaciones como posibles proveedoras de trabajo por cuenta ajena, es altamente conveniente partir de un cierto nivel de experiencia laboral previa. Ello puede conseguirse desde distintas opciones: desde las prácticas previstas en las distintas titulaciones educativas, al trabajo formal propiamente dicho, ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial; desde las experiencias laborales en fines de semana o durante períodos vacacionales del sistema educativo, al trabajo como ayuda familiar; desde el voluntariado más o menos regular, a las tareas organizativas y de gestión necesarias en cualquier tipo de asociación juvenil, cultural; etc.

En mayor o menor grado, todas las perspectivas laborales señaladas aportan aspectos útiles, tales como la valoración del trabajo en equipo, el desarrollo de la motivación y de la responsabilidad indi-

Competencias lingüísticas

Las competencias lingüísticas de base tienen tanta o más importancia en las entidades de la Economía Social que en las entidades mercantiles ordinarias. Los idiomas extranjeros resultan especialmente convenientes en las cooperativas y sociedades laborales orientadas a los mercados exteriores, y en las cooperativas de servicios turísticos y comerciales; el dominio de las lenguas autonómicas tiene especial aplicación en las asociaciones y fundaciones de ámbito local, así como en particular en el cooperativismo agrario y comercial; y la movilidad laboral de una persona, tanto internacional como nacional y local, se ve facilitada cuando se dispone de un adecuado bagaje lingüístico.



vidual, el trato con las personas clientes o receptoras de los servicios, el aprendizaje de técnicas y de programas de gestión, el acercamiento a los aspectos legales y administrativos de cada actividad, etc. Por supuesto, todo ello en un marco de aproximación al mundo laboral que evite posibles peligros, como los asociados a la accidentalidad laboral, a la sobreexplotación del trabajo juvenil, etc.

Resulta obvio que el tiempo dedicado por las personas jóvenes a las tareas laborales compite con el que pueden dedicar a otras tareas asimismo necesarias, tanto de la educación formal como del propio desarrollo individual. Cada persona selecciona, pues, sus actividades del modo que le resulte más adecuado, pero resulta recomendable que el vector laboral se tenga adecuadamente en cuenta, por su especial aportación a las competencias y habilidades laborales de cada persona, e incluso más allá, a la propia construcción de la identidad personal.

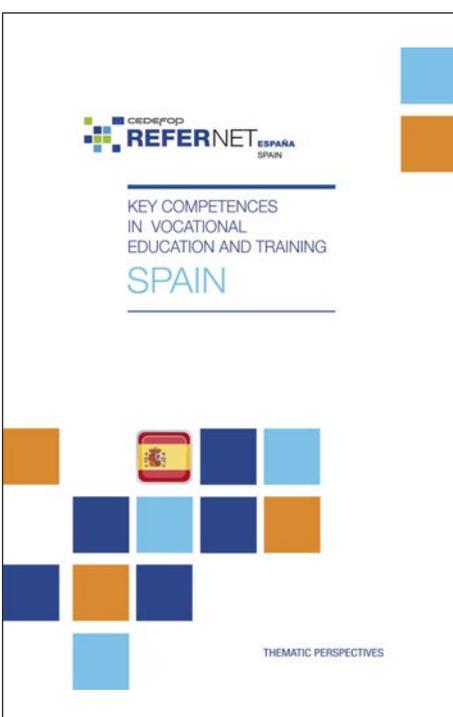
ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS

En cuanto a los conocimientos básicos acerca de organización y gestión económica de una empresa, resultan especialmente útiles en la mayor parte de las organizaciones de la Economía Social, porque en ellas son sus propias personas trabajadoras quienes han de tomar las decisiones necesarias tanto técnicas como organizativas y de gestión. Han de decidir cuándo y como crear la entidad, con qué activos y pasivos, en qué mercados posicionarse, cómo analizar su rentabilidad económica y social, cómo distribuir el excedente, etc.

La estructura básica que cualquier entidad de la Economía Social, sea cual sea la especialización técnica de sus personas asociadas, necesita para garantizar suficientemente el cumplimiento de sus fines tiene varios componentes:

- un componente humano, como es disponer de personal competente y motivado en la actividad de que se trate;

- un componente organizativo, que se concreta en sus órganos de gobierno (las asambleas de personas socias; las Juntas rectoras o consejos de dirección que se establezcan; los cargos directivos) y en su organigrama funcional;
- un componente material, formado por los recursos físicos (sede social, delegaciones, maquinaria, materias primas, recursos informáticos, medios de transporte, etc.) e inmateriales (programas informáticos, derechos de autor y de imagen, etc.), específicos de cada tipo de actividad;
- un componente financiero, formado principalmente por los recursos propios de la entidad y su fondo de maniobra, definido como el excedente de los recursos propios y los recursos ajenos a largo plazo sobre el inmovilizado a largo plazo;
- y un componente de gestión administrativa, que incluye la capacidad de gestión laboral, contable, fiscal, etc.



Una persona que se aproxima a las empresas de la Economía Social como una posible salida profesional ha de ser consciente de que además de su formación profesional propia (madera y mueble, informática, servicios a la comunidad...) ha de disponer de competencias adecuadas para comprender la marcha de su empresa e intervenir junto al resto de sus personas asociadas en sus procesos de toma de decisiones. Sin agobiarse en exceso por ello, pues cualquier empresa, y también por tanto las de la Economía Social, puede externalizar todas o parte de sus necesidades de producción y de gestión por diversos medios legítimos y razonablemente eficaces si se utilizan adecuadamente: distintas fórmulas de alquiler, subcontratación, acuerdos comerciales con terceros, gestorías, asesorías, etc. Por ello, los criterios básicos para juzgar adecuada o no la estructura de una entidad de la Economía Social son la calidad de su capital humano, de su sistema de participación y de toma de decisiones, y de su capacidad financiera tanto a corto como a medio plazo.

Una persona que desde una competencia técnica concreta (por ejemplo, una determinada familia profesional) se interese por las organizaciones de la Economía Social se planteará, simultáneamente, la necesidad de comprender razonablemente bien las características principales de las empresas, tanto para conocer sus posibles efectos beneficiosos sobre la actividad personal (mayor autonomía personal, mayor cuota de mercado, economías de escala y de alcance, mayor flexibilidad productiva, etc.),

como los riesgos en los que se incurren en una actividad compartida con terceras personas. A ello se volverá en la Unidad Didáctica siguiente.

4. COMPETENCIAS SOCIALES

Una vez comprobado que diferentes instituciones de la Economía Social son susceptibles de desarrollarse en cualquier ámbito de actividad, definida ésta por las diferentes familias de la formación profesional existentes en España, cabe plantearse qué competencias sociales tienen una especial intensidad en la Economía Social, o por el contrario suscitan en ella un mayor rechazo. Tomando el listado de 35 competencias propuesto por OPAL, Observatorio de Inserción Profesional y Asesoramiento Laboral de la Universidad de Valencia, para destacar las más evaluadas en las pruebas de selección de recursos humanos en las empresas, es posible establecer tres grupos de competencias:

- Subconjunto de competencias especialmente valoradas de modo positivo por las organizaciones de la Economía Social (cuadro 2);
- Subconjunto de competencias valoradas menos positivamente o incluso negativamente en este tipo de organizaciones (cuadro 3).
- Subconjunto de competencias que resultan más generalizables a todo tipo de empresas, ya sean éstas de la economía mercantil ordinaria o de la Economía Social (cuadro 4).

COMPETENCIAS ESPECIALMENTE VALORADAS DE MODO POSITIVO POR LAS ORGANIZACIONES DE LA ECONOMÍA SOCIAL

La especial importancia de la Flexibilidad, la Adaptabilidad y la Tenacidad en las organizaciones de la Economía Social se debe a que estas son, en general, de tamaño laboral relativamente medio y bajo (con muchas excepciones, claro: Consum, ONCE, etc.), y por tanto especialmente necesitadas de sacar el máximo partido a sus recursos humanos para mantener a flote las empresas cuando hay que enfrentarse a cambios o dificultades. En lugar de recurrir de entrada a los recortes de plantilla, a la externalización de tareas o a los expedientes de suspensión de pagos, éstas empresas sociales confían en que sus recursos humanos sabrán capear los temporales echando mano de su capacidad de flexibilización, de adaptabilidad y de un cierto coraje. Todo hasta cierto punto, claro; no se trata de cerrar los ojos a las circunstancias que se imponen por sí mismas.

En cuanto a la Integridad, el Compromiso y la Auto-motivación, en buena medida son características distintivas del trabajo en las empresas de la Economía Social, en las que trabajan personas que no buscan en primer lugar una especial remuneración económica sino en gran medida un trabajo adecuado para ellas y que aporte un componente destacado de carácter comunitario y ético. Por ello, los casos de falta de integridad personal, de ausencia de compromiso y de desmotivación personal repercuten de manera muy negativa sobre la esencia misma de las organizaciones de la Economía Social, de su cohesión y de su solidez.

El Trabajo en equipo, la Sensibilidad organizativa y el Respeto a las personas subordinadas funcionalmente son tres componentes que reflejan partes de una misma perspectiva especialmente relevante en las empresas de la Economía Social: la de que es toda la organización la que obtiene los resultados, y no solo un equipo de iluminados ejecutivos y accionistas; y que la organización no va a mantenerse y a crecer regularmente a base de fichar de fuera grandes talentos, sino desarrollando desde dentro su propio potencial.

La Iniciativa y la Capacidad de decisión destacan como capacidades especialmente significativas en las entidades de la Economía Social porque estas valoran la innovación como característica personal que se oponen a las actitudes repetitivas y burocráticas. Una cooperativa, una sociedad laboral, etc., sobrevive y se desarrolla en la medida que aporta más valor añadido, económico y social, que sus competidores, y para ello necesita renovar constantemente sus productos y procesos, dando cauce adecuado a la iniciativa de sus personas y su capacidad de decisión. Tener iniciativa es no esperar a que otros se enfrenten al problema, es aportar soluciones al pool común; y tener capacidad de decisión supone optar, cuando es necesario, entre alternativas distintas.

En cuanto a las demás capacidades remarcadas antes (Sociabilidad; Sensibilidad interpersonal; Capacidad de escuchar; Comunicación oral persuasiva), su especial necesidad en las organizaciones de la Economía Social radica en que estas necesitan desarrollar un equipo humano que comparta y desarrolla los valores de cada organización. Un equipo humano que se auto-dirige por medio de unas estructuras organizativas abiertas (Asambleas generales, Consejos rectores, etc.), que previenen así las posibles tendencias disgregadoras que siempre acechan en cualquier organización.

Por el contrario, las competencias sociales que la OPAL caracteriza como Independencia, Asunción de riesgos y Delegación (cuadro 3) contienen elementos que pueden ir en contra del núcleo duro que caracteriza a las organizaciones de la Economía Social. Un exceso de independencia, definida como se hace en el cuadro, es algo que puede poner en cuestión la cohesión de la organización o mantener en ésta una situación de tensión permanente más allá de lo conveniente. Un exceso de delegación puede acabar por diluir las responsabilidades o por



depositar las mismas en las personas con menor status dentro de la empresa; y una tendencia personal excesiva a la asunción de riesgos puede hacer inútil todo el esfuerzo colectivo de la organización en definir sus planes estratégicos a medio plazo y sus programas de actuación a corto plazo.

CUADRO 2.
COMPETENCIAS SOCIALES MÁS VALORADAS POR LAS EMPRESAS Y ORGANIZACIONES DE LA ECONOMÍA SOCIAL

Flexibilidad	Capacidad para modificar el comportamiento propio (es decir, adoptar un tipo diferente de enfoque) con el objetivo de conseguir una meta
Adaptabilidad	Capacidad para continuar siendo eficaz dentro de un entorno cambiante, como a la hora de enfrentarse con nuevas tareas, responsabilidades o personas
Tenacidad	Capacidad para perseverar en un asunto o problema hasta que quede resuelto o comprobar que el objetivo no se puede alcanzar en un período razonable.
Integridad	Capacidad para mantenerse dentro de las normas sociales, organizativas y éticas en las actividades relacionadas con el trabajo.
Desarrollo de las personas subordinadas	Desarrollo de las habilidades y aptitudes de las personas subordinadas por medio de la realización de actividades relacionadas con trabajos actuales y futuros
Sensibilidad organizativa	Capacidad para percibir el impacto y las implicaciones de las decisiones y las actividades en otras partes de la empresa.
Capacidad de decisión	Agudeza para tomar decisiones, afirmar opiniones, tomar partido en algo o comprometerse en un asunto o tarea personalmente.
Saber escuchar	Capacidad para seleccionar la información importante de una comunicación oral. Las preguntas y las reacciones en general muestran una escucha "activa".
Comunicación oral persuasiva	Capacidad para expresar ideas o hechos claramente y de una manera persuasiva. Convencer a los demás del punto de vista propio.
Sensibilidad interpersonal:	Conocimiento de los demás, del ambiente y de la influencia personal que se ejerce sobre ellos. Las acciones indican la consideración por los sentimientos y necesidades de las demás personas.
Sociabilidad	Capacidad para relacionarse fácilmente con otras personas. Persona locuaz, abierta y participativa.
Trabajo en equipo	Disposición para participar como persona totalmente integrada en un equipo del cual no se tiene por qué necesariamente ser el jefe; colaboración eficaz incluso cuando el equipo se encuentra trabajando en algo que no está directamente relacionado con intereses personales.
Iniciativa	Influencia activa en los acontecimientos en lugar de aceptación pasiva de los mismos, visión de oportunidades en ellos. Da lugar a la acción
Compromiso	Creer en el trabajo o rol propio y su valor dentro de la empresa, se traduce en un refuerzo extra para la entidad aunque no siempre sea en beneficio propio.
Auto-motivación	Se traduce en la importancia de trabajar para conseguir una satisfacción personal. Necesidad elevada de conseguir un objetivo con éxito.

Fuente: OPAL.

CUADRO 4.
COMPETENCIAS SOCIALES VALORADAS EN LA ECONOMÍA SOCIAL DE MODO SIMILAR AL DEL RESTO DE ORGANIZACIONES ECONÓMICAS Y SOCIALES

Tolerancia al estrés	Mantenimiento firme del carácter bajo presión y/o oposición. Se concreta en respuestas controladas en situaciones de estrés.
Meticulosidad	Resolución total de una tarea o asunto hasta el final y en todas las áreas que implique, independientemente de su significatividad
Planificación y organización	Capacidad para establecer eficazmente un orden apropiado de actuación personal o de terceros con el objetivo de conseguir una meta.
Habilidad de control	Reconocimiento de la necesidad de control y de su mantenimiento sobre métodos, personas y asuntos; implica la toma de decisiones que aseguren este control.
Liderazgo	Utilización de los rasgos y métodos interpersonales más apropiados para guiar individuos o grupos hacia la consecución de un objetivo.
Capacidad crítica	Habilidad para la evaluación de datos y líneas de actuación, así como para tomar decisiones lógicas de una manera imparcial y desde un punto de vista racional.
Análisis de problemas	Eficacia a la hora de identificar un problema, buscar datos pertinentes al mismo, reconocer la información relevante y encontrar sus posibles causas.
Creatividad	Capacidad para proponer soluciones imaginativas en situaciones de negocios. Innovación. Capacidad para identificar alternativas radicales en contraposición a los métodos y enfoques tradicionales.
Espíritu comercial	Capacidad para comprender los puntos claves del negocio que afectan a la rentabilidad y al crecimiento de una empresa, y actuar de manera pertinente para maximizar el éxito.
Análisis numérico	Capacidad para analizar, organizar y presentar datos numéricos, por ejemplo, datos financieros y estadísticos.
Comunicación escrita	Capacidad para redactar las ideas con claridad y de forma gramaticalmente correcta, de manera que sean entendidas sin ninguna duda.
Impacto	Se concreta en causar buena impresión en los demás y mantener esa impresión a lo largo del tiempo.
Resistencia	Capacidad para mantenerse eficaz en situaciones de decepción y/o rechazo.
Energía	Capacidad para crear y mantener un nivel de actividad determinado. Muestra el control, la resistencia y la capacidad de trabajar con intensidad.
Niveles de Trabajo	Establecimiento de grandes metas o modelos de conducta para uno mismo, los demás y para la empresa. Insatisfacción con un rendimiento mediano.
Atención al cliente	Exceder las expectativas del cliente demostrando un compromiso total en la identificación de cualquier problema y proporcionando las soluciones más idóneas para satisfacer sus necesidades.
Innovación	Capacidad para identificar alternativas radicales en comparación con los métodos y perspectivas tradicionales.

Fuente: OPAL.

REFERENCIAS ÚTILES

Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP)	(INCUAL) Paseo del Prado 28, 1ª Planta - 28014 Madrid	www.educacion.es/educa/incual/ice_catalogoWeb.html
CEDEFOP, Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional	Europe 123, 570 01 Thessaloniki (Pylea), Greece	www.cedefop.europa.eu
CEPES, Confederación Empresarial Española de la Economía Social	Calle Virgen de los Peligros, 3, 4ª planta, 28013 Madrid	www.cepes.es/social/ranking
COCETA, Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado	c/ Virgen de los Peligros, 3, 4ª planta. 28013 Madrid	www.coceta.coop/emprendecoop.asp
Instituto Nacional de las Cualificaciones, INCUAL	Paseo del Prado 28, 1ª Planta. 28014 Madrid	www.educacion.gob.es/educa/incual/ice_incual.html
OPAL, Observatorio de inserción Profesional y Asesoramiento Laboral	C/ Amadeo de Saboya 4. 46010. Valencia	www.fundaciouv.es/opal

DOCUMENTOS

- CEDEFOP (2016): *Key competences in Vocational Education and Training. Spain*. <http://www.cedefop.europa.eu/es/publications-and-resources/country-reports/key-competences-vocational-education-and-training-spain>
- CEPES (2017): *Declaración de Madrid. La Economía Social, un modelo empresarial para el futuro de la Unión Europea*.
- COCETA (sin fecha): *Guía para la elaboración del Plan de Empresa*. En <http://www.coceta.coop/publicaciones/emprendecoop-guia-elaboracion-plan-empresa.pdf>
- Consejo Económico y Social (2015): *Competencias profesionales y empleabilidad*. Número 03/2015. En www.ces.es.
- Universidad de Murcia (2014): *Guía para emprendedores. Constitución de Entidades de Economía Social*. En <http://www.cepes.es/documentacion/345>
- Instituto Nacional de Cualificaciones (2017): *Preguntas frecuentes*. En https://www.educacion.gob.es/educa/incual/ice_faqs.html
- Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las cualificaciones y la formación profesional.