

Las mujeres en la ESS

PERFIL DE COMPETENCIAS Y NECESIDADES DE FORMACIÓN PARA INCREMENTAR Y VISIBILIZAR SU LIDERAZGO

ENERO 2021



www.economiasolidaria.org



Fundación Estatal
PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO



Las mujeres en la **ESS**

PERFIL DE COMPETENCIAS Y NECESIDADES
DE FORMACIÓN PARA INCREMENTAR
Y VISIBILIZAR SU LIDERAZGO

ENERO 2021

REAS Red de Redes de Economía Alternativa y Solidaria

info@reas.red

+34 627 33 22 91

www.economiasolidaria.org

@Reas_Red

Elaboración y redacción:

Diana Martín

Daria Wencell

María Atienza

Coordinación:

Olivia Fontela

Atribución-No Comercial-Compartir Igual 4.0

Este documento está bajo una licencia de Creative Commons. Se permite libremente copiar, distribuir y comunicar públicamente esta obra siempre y cuando se reconozca la autoría y no se use para fines comerciales. Si se altera o transforma, o se genera una obra derivada, sólo podrá distribuirse bajo una licencia idéntica a ésta.

Licencia completa: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/deed.es>



Índice

I. Estructura del informe	4
II. Los grandes mensajes del estudio	6
III. Marco contextual. Los antecedentes del estudio	8
A. Mujeres y el clima laboral de la economía convencional	9
B. Mujeres y el clima laboral de la ESS	11
C. Los beneficios de la igualdad de género	14
D. Aproximación al concepto de competencias laborales	15
IV. Metodología	17
V. Aplicación práctica de la metodología del estudio	22
VI. Perfil de mujer en la ESS que emerge a raíz de la investigación	54
VII. Mapa de competencias	56
VIII. Propuesta de formaciones para FUNDAE	57
IX. Bibliografía	61

I. Estructura del informe

El presente estudio realizado por REAS Red de Redes, tiene la finalidad de conocer el perfil competencial de las mujeres que emprenden, trabajan, colaboran o lideran empresas de la Economía Social y Solidaria (ESS) en el estado Español. El presente estudio diagnóstico pretende identificar aquellas competencias en las que las mujeres tienen mayores márgenes de aprendizaje y mejora, y aquellas que requieren visibilidad, promoción e impulso para lograr un estilo de liderazgo propio. Ya que tenemos el convencimiento, que la singularidad competencial de la mujer puede suponer un recurso competitivo importante en el proceso emprendedor, y en general, en las entidades y la Red.

La investigación ha utilizado como base tres bloques temáticos para poder conocer las competencias prioritarias en las que las mujeres que emprenden, trabajan y colaboran en la Economía Social y Solidaria puedan formarse.

Los bloques temáticos analizados a lo largo de esta investigación son los siguientes:

- A. Perfil competencial**
- B. Perspectiva de género**
- C. Formación para la equidad y el desarrollo**

Este informe muestra el procedimiento que se ha utilizado con el fin de analizar las competencias de las mujeres, identificar aquellas que tienen áreas de mejora y que sean de mayor prioridad, y se han diseñado propuestas de formación que se consideran de gran utilidad para ayudar a las mujeres de la ESS a mejorar sus cualificaciones y aumentar su visibilidad y liderazgo.

En la primera parte se muestran los grandes mensajes en donde se han resumido las 10 ideas más importantes que surgen de las conclusiones de este estudio.

La segunda sección contiene el marco contextual, donde se describen los antecedentes del estudio y se incluye una comparativa de lo que la literatura actual se refiere acerca de las mujeres y el clima laboral en la economía convencional y en la Economía Social y Solidaria. Se analizan además los beneficios de la igualdad de género para las organizaciones y se muestra una aproximación al concepto de competencias laborales utilizando como referencia artículos y publicaciones actualizadas. En esta parte del informe, se aclaran conceptos y definiciones que son importantes para sustentar la investigación.

En la tercera parte de este estudio se muestra la metodología que se ha utilizado, incluyendo la explicación de las técnicas de investigación aplicadas en dos fases: una primera fase cualita-

tiva donde se hicieron entrevistas semiestructuradas y se realizó un grupo focal (ambos recursos a mujeres de la ESS) y una segunda fase cuantitativa en la que se realizó un cuestionario a la Red de REAS en España (mujeres, hombres y otras identidades de género).

A esta parte sigue la muy extensa sección de los resultados de la investigación desglosados según el método (cualitativo y cuantitativo), dada la especificidad del producto final que proporciona cada una.

Una vez aplicada la metodología e interpretados los resultados obtenidos, se describe el perfil competencial de la mujer en la ESS que emerge de la investigación y se dibuja el mapa de sus competencias que combina sus puntos fuertes y las competencias en las que la mujer requiere formación.

Por último, habiendo analizado los resultados obtenidos en las fases cualitativa y cuantitativa, se incluye una propuesta de formaciones para FUNDAE en donde se explica una a una a quién debe ser dirigida cada formación, en qué tema, una breve guía en cuanto a los contenidos y se sugiere la técnica didáctica más conveniente para ser impartida.

Las propuestas de formación que se han diseñado se promueven con formatos innovadores que acompañen y den seguimiento continuo, para ayudar así a que los conocimientos aprendidos puedan ser aplicados a la realidad de las entidades de ESS.

Esperamos que estas propuestas de formación sean lanzadas a la red de ESS y que con ellas se puedan enriquecer las competencias de las mujeres que emprenden, trabajan y colaboran en las entidades de ESS en el estado español.

II. Los grandes mensajes del estudio



1. DISEÑO DEL PERFIL COMPETENCIAL DE MUJER DE LA ESS

Si bien para los propósitos de este estudio ha sido necesario y factible dibujar el perfil de competencias más común de la mujer que emprende, trabaja, colabora o lidera empresas de la Economía Social y Solidaria, no hay que olvidar que el entorno cuenta con cierta variedad en ese aspecto, un reto que el estudio ha intentado abordar combinando diferentes puntos de vista.



2. DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS “BLANDAS”

Aunque generalmente las mujeres de la ESS creen ser competentes en términos de habilidades y actitudes “blandas”, se percibe su evidente afán por trabajarlas y reforzarlas. El estudio confirma que fortalecer las competencias interpersonales, emocionales y cognitivas de las personas se considera importante para potenciar y transformar el ecosistema laboral de la ESS.



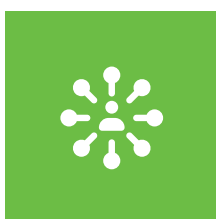
3. DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS “DURAS”

El perfeccionamiento de competencias “duras” sigue siendo relevante para el desarrollo de la ESS, no obstante las acciones formativas dirigidas a fortalecerlas tienen que ajustarse a las características de este singular entorno. Solamente tiene cabida un enfoque que esté de acuerdo con los valores y principios de la ESS, que entienda los fines que persigue y que se adapte a sus singularidades. Además, es necesario encontrar las fórmulas para incentivar el interés en las áreas no vocacionales.



4. EL ENTORNO Y SU CLIMA LABORAL

La ESS envuelve a las mujeres con condiciones laborales significativamente más igualitarias y un clima laboral mucho más considerado y respetuoso que lo hace la economía convencional. Sin embargo, al ser un entorno autorreflexivo y autocrítico, reconoce que existe un margen de mejora.



5. DIVERSIDAD

La incorporación de la diversidad socioeconómica y cultural en sus estructuras es uno de los retos del entorno laboral de la ESS más prioritarios. Resolverlo puede traer grandes beneficios para el sector, tales como, diversificar la oferta de sus productos y servicios, cerrar la cadena de producción internamente, incorporar nuevos perfiles competenciales e innovar.



6. EQUIDAD

Siendo la equidad uno de sus principales valores, el ecosistema de la ESS debe esforzarse para que el entorno laboral que instituye ofrezca a sus partícipes oportunidades justas. Para ello, es necesario fomentar la coexistencia más proporcionada y consonancia de diferentes estilos de liderazgo, visibilizando las cualidades del liderazgo femenino, fortaleciendo las competencias a través de la formación, implementando estrategias específicas y transformándose desde sus estructuras.



7. ESTILO DE LIDERAZGO FEMENINO

Las mujeres tienen su propio estilo de liderazgo: cooperan, cuidan, democratizan y humanizan los procesos. Simultáneamente, cierran los círculos atendiendo los aspectos empresariales cuya importancia reconocen y gestionando situaciones complejas si se precisa. Todo ello siempre acorde con los principios de la ESS, los que nunca pierden de vista, siempre buscando el punto de equilibrio entre los valores y los aspectos empresariales. El liderazgo femenino no tiene entre sus objetivos prioritarios la visibilidad, por lo que frecuentemente permanece en la sombra.



8. BENEFICIOS DE LA IGUALDAD

Potenciar no sólo el liderazgo femenino en sí, sino también la replicación de su estilo entre otras identidades de género puede traer muchos beneficios a las organizaciones. Esto se puede lograr tratando el tema de manera holística, diseñando formaciones que directa e indirectamente contribuyan a cubrir esta necesidad.



9. RETOS DE LA FORMACIÓN

La formación debe encontrar las fórmulas para incrustarse en el trabajo de día a día de las personas, para ofrecer acompañamiento basado en continuidad y resolución de problemas reales, para que los conocimientos apliquen en la práctica, para proponer contenido hecho a medida y formatos no obsoletos, además de generar nuevos espacios para fomentar la adquisición de las competencias. Los formadores tienen que entender los principios de la ESS y los contenidos tienen que ajustarse a estos valores.



10. FORMACIÓN TRANSVERSAL

Además de fortalecer las competencias de las mujeres, para una mayor igualdad de género, también los hombres deben formarse. A parte de adquirir las competencias características del estilo de liderazgo femenino, deben fortalecer las actitudes que apoyen lograr una mayor visibilidad de la labor de las mujeres; fomentar de forma proactiva y deliberada su participación.

III. Marco contextual.

Los antecedentes del estudio

Ya desde hace 20 años, Bonano¹, aseguraba que el papel emergente de la mujer en la actividad económica y emprendedora sería una de las fuerzas esenciales que guiaría la economía del siglo XXI. En 2013, según datos del IFC del Banco Mundial², cerca del 40% de las empresas del mundo eran propiedad de las mujeres. Diversos estudios han reconocido cómo estas empresas, en su mayoría pymes, lideradas por mujeres tienen tasas más altas de reinversión de la riqueza y de innovación social que las de sus homólogos masculinos, incidiendo de manera positiva en el bienestar de las comunidades cercanas en las que operan dichas empresas.

Por otra parte, otros estudios revelan que las mujeres se perciben a sí mismas como menos capaces de emprender un negocio, recibir apoyo y alcanzar éxito. Esa autopercepción se convierte en una barrera que limita la creación y el crecimiento de empresas que, como acabamos de mencionar, tiene un impacto altamente beneficioso en el desarrollo local y comunitario. En España, según el estudio “Mujeres e Innovación” del Ministerio de Ciencia e Innovación³ en términos medios, durante la década 2008-2018 las diferencias entre el porcentaje de empresarios y de empresarias son estadísticamente significativas y estructurales, puesto que se mantienen a lo largo de toda la década. Un 3,8% de las mujeres ocupadas se declara empresaria con personal asalariado frente a un 7,4% de los hombres ocupados que declaran estar en esta misma situación, y un 9% de las mujeres ocupadas se declara empresaria sin asalariados o trabajadora independiente frente a un 14% de los hombres ocupados que declaran estar en esta misma situación.

Diferentes estudios de GEM España⁴ concluyen que las mujeres emprendedoras tienen de media una edad y nivel formativo similar a los hombres, pero ellas tienen menor experiencia en puestos directivos, menos experiencia en el sector de actividad en el que emprenden y un nivel de renta inferior al de ellos. Los hombres consideran en mayor proporción que ellas, que tienen mayores habilidades y capacidades para emprender. Un 10,39% de las mujeres eligen sectores de actividad que consideran “sencillos de gestionar”, frente a un 4,43% de los hombres. Ellas tienen mayores dificultades de acceso a la financiación de sus proyectos o empresas, además tienen una capacidad adquisitiva menor.

1 Bonano, Ph. (2000). Women: The Emerging Economic Force, en Women Entrepreneurs in the Global Economy, Center for International Private Enterprise (CIPE).

2 <https://disclosures.ifc.org/#/landing>

3 https://www.ciencia.gob.es/stfls/MICINN/Ministerio/FICHEROS/Publicaciones/AF_Mujeres-e-innovacion_web.pdf

4 <https://www.gem-spain.com/>

Las empresas dirigidas por mujeres suelen ser empresas pequeñas con poco personal contratado. Las motivaciones de las mujeres empresarias y emprendedoras son diversas, muchas veces están orientadas hacia la satisfacción personal y profesional, hacia la sostenibilidad de sus proyectos, hacia la conciliación y la reivindicación, lo cual no está discutido con alcanzar también objetivos económicos, pero muestran menor interés en maximizar las ganancias económicas. Se trata de una situación de partida de clara desventaja que justifica la necesidad de apoyos institucionales orientados a mitigar dicha situación.

De acuerdo a los datos expuestos hasta ahora podemos concluir la importancia del apoyo social y la formación integral para la creación de una cultura que promueva y visibilice el papel de la mujer emprendedora. Promoviendo acciones formativas globales e innovadoras dirigidas a incrementar las competencias de gestión de las mujeres (competencias duras), así como a potenciar y poner en valor un estilo de competencias blandas⁵ (Cobo, 2012) cada vez más demandado y valorado en el mercado laboral.

El objetivo de la Economía Social y Solidaria es promover la cooperación y el fomento de proyectos empresariales y asociativos, que entienden la economía, el dinero o los mercados como un “medio” para el desarrollo sostenible de los territorios. De acuerdo a los estudios mencionados, la ESS estará más próxima a alcanzar este objetivo en la medida en que promueva el liderazgo de las mujeres en los proyectos empresariales que impulsa, apoya, promueve y visibiliza.

Entender quién es la mujer en la ESS a través de su perfil, fijar el mapa de sus competencias y comprender las características del entorno laboral en el que trabajan se convierten en la base a partir de la que diseñar las acciones formativas innovadoras dirigidas a ellas, que tendrán como resultado el refuerzo de sus competencias. Con la ayuda de lo último se pretende incrementar el liderazgo de las mujeres, lograr una mayor equidad de las condiciones laborales y, mediante ello, lograr un impacto positivo a nivel individual y de toda la Red.

a. Mujeres y el clima laboral de la economía convencional

En el ámbito de la economía tradicional, diversos estudios realizados demuestran que la desigualdad en el ámbito profesional existe (en términos de sexo, edad, origen étnico y personas discapacitadas), no solamente en España sino también en el resto del mundo. Para autores

5 Cobo, C. (2012). Competencias para empresarios emprendedores: contexto europeo. Fundación Omar Dengo - IDRC - OIT/CINTERF

como Vicente Castelló⁶, estas desigualdades de empleo y de salario que se producen sobre el mercado laboral reflejan las diferencias de productividad y la escasez más o menos considerable de las competencias de las diferentes categorías de la población activa. Tal es el caso de la desigualdad existente entre el trabajo femenino y el masculino.

Si bien es cierto que a nivel jurídico y en teoría en España estas diferencias son inexistentes, siendo protegidas las personas de todas las identidades de género, en la práctica esto no sucede así. Las mujeres suelen tener empleos menos valorados como lo es el trabajo temporal y a tiempo parcial y también, la tasa de paro de las mujeres es más elevada que la de los hombres. Los salarios femeninos son menores que los masculinos dado que los trabajos a los que acceden las mujeres suelen ser menos cualificados. Existen otras razones por las cuales se da esta situación: las mujeres optan por empleos a tiempo parcial, se dedican a los cuidados y suelen tener interrupciones en sus carreras de manera más larga lo que hace difícil su regreso al mercado laboral. Lo positivo es que en estos últimos años existe una tendencia creciente en la escolaridad de las mujeres y cada vez más se integran a trabajos remunerados y participan en movimientos de transformación profunda dentro de la sociedad.

El emprendimiento se considera motor de innovación y crecimiento y ha sido una prioridad de la Unión Europea a la que desde hace ya bastantes años se le ha dado enorme importancia. Según Fuentes y Sanchez⁷. Se han diseñado numerosas políticas sociales para fomentar el emprendimiento en todos los países, y se han realizado enormes esfuerzos para llegar a distintos sectores de la población. Indudablemente hay crecimiento, pero todavía gran cantidad de la población española aspira a un empleo fijo y existe mucho miedo a emprender por cuenta propia. Aquellas personas que emprenden representan aún alrededor de 29% de las personas que estarían dispuestas a asumir el riesgo al fracaso, y de este porcentaje sigue existiendo una brecha entre hombres y mujeres. Para Fuentes y Sanchez, los poderes públicos continúan implementando políticas que favorezcan la incorporación de la mujer al emprendimiento para poco a poco hacer que disminuya la brecha.

La desigualdad en el ámbito profesional convencional muestra que son menos la cantidad de mujeres que emprenden y que lideran en las empresas y en las últimas tres décadas no ha habido cambios significativos. Incluso en esta última década, desde la crisis del 2008, donde se observa una enorme tasa de paro que afecta más al género femenino, se sigue observando

6 Castelló R. Vicente (2018) Desigualdades y discriminaciones en el mercado laboral de la Comunidad Valenciana. CES Comunidad Valenciana.

7 Fuentes, F. y Sanchez, S. (2010) Análisis del perfil emprendedor: una perspectiva de género. Estudios de Economía Aplicada, vol. 28, núm. 3, 2010, pp. 1-27

esta tendencia. Estudios como el realizado por Ortiz⁸, muestran que existen diferencias de género en torno al discurso del emprendimiento de la mujer. En este estudio se muestra que “si bien la formación es importante para ambos sexos, el significado y las medidas demandadas son diferentes: mientras que en los hombres aparecen ligados a las funciones empresariales, en las mujeres adquiere un carácter más global...”, se muestra además que la conciliación tiene matices diferentes en razón de género pues las mujeres admiten que tienen una necesidad de conciliar las tareas domésticas y familiares.

Otros estudios como el realizado por Belkis⁹, muestran que existen diferencias significativas entre hombres y mujeres en relación a su intención emprendedora pues la de las mujeres es inferior a la de los hombres, este estudio concluye que “la intención emprendedora es influenciada por más variables psicosociales, mientras que para los hombres solo la autoeficacia y el valor individualista de estimulación resultan significativos. Una explicación posible para estos resultados en el caso de las mujeres podría estar relacionada con la falta de confianza en sus capacidades o incluso con la dificultad de conciliar la vida personal y profesional asociada al conflicto familia-trabajo en una carrera profesional tan demandante como el emprendimiento.”

Los estudios realizados muestran que, en el ámbito convencional, en donde el emprendimiento está capitalizado por los hombres, las mujeres demandan el fomento de una cultura emprendedora, solicitan formación en emprendimiento enfocada únicamente a mujeres y consideran que el sesgo de género existe, lo que dificulta los emprendimientos.

b. Mujeres y el clima laboral de la ESS

El ámbito de la Economía Social y Solidaria se caracteriza por un alto grado de autocrítica y aspiración a la mejora continua. Este es un factor diferenciador con respecto al ámbito empresarial convencional, que persigue fines de crecimiento económico comúnmente sin revisar, ni menos rectificar, los medios para conseguirlos. Sus metas muchas veces se logran con altos costes personales, sociales y medioambientales que la ESS procura evitar.

Uno de los métodos que aplica es la introspección en sus propios procesos para visibilizar las buenas prácticas y localizar las áreas con margen de mejora. Así pues, hace ya seis años REAS Red de Redes implementó la herramienta de la Auditoría/Balance Social que sirve para

8 Ortiz, P. (2017) El discurso del emprendimiento de la mujer desde una perspectiva de género. Vivat Academia. Revista de comunicación no. 140.

9 Belkis, M. et all (2015) El perfil psicosocial del emprendedor: un estudio desde la perspectiva de género. Anuario de Psicología, Barcelona.

verificar la cualidad de las prácticas de las entidades y la Red de acuerdo con la carta de los seis principios de la ESS: Equidad, Trabajo, Sostenibilidad ambiental, Cooperación, Sin fines lucrativos, y Compromiso con el entorno. Algunos de los indicadores que reúne la herramienta permite evaluar la naturaleza de las condiciones laborales de las personas vinculadas con la ESS, también con perspectiva de género. De hecho, se realizan análisis de los resultados desde la mirada feminista en un informe específico, recopilando las conclusiones en las cuatro siguientes dimensiones:

- 1. Membresía:** mide la desagregación de personas que participan en las organizaciones por género.
- 2. Economía y Política de Lucro:** incluye los indicadores relacionados con la remuneración de trabajo, tales como el salario medio por género y la brecha salarial de género.
- 3. Democracia y Equidad:** determina las condiciones en cuanto a la toma de decisiones, cargos, equidad salarial entre las personas trabajadoras y lenguaje.
- 4. Calidad del trabajo:** permite visibilizar los aspectos de conciliación laboral y familiar, planes de igualdad, cuidados y prevención del acoso sexual.

En la campaña del año 2020 participaron 495 que engloban a 200.000 personas; de las cuales 180.000 son asociadas, cerca de 15.000 trabajadoras y más de 25.000 personas voluntarias. Es una muestra suficientemente representativa para que basándonos en ella, comprendamos cuáles son las condiciones de trabajo de las mujeres que forman parte de la ESS. Sin lugar a duda este es uno de los objetivos pilares de este estudio.

Las conclusiones que se sacan a causa de los datos se pueden apoyar sobre la deducción más esperanzadora: las condiciones de trabajo de género femenino en las entidades afiliadas son muy favorables si las comparamos con los datos del estado español que reflejan las de la economía hegemónica. La Economía Social y Solidaria facilita el trabajo a mujeres en mayoría. El 64% de las trabajadoras son mujeres, mientras en el estado español el género femenino supone tan sólo el 43,5%. Además, una serie de indicadores refleja que las entidades realizan verdadero esfuerzo para que la ESS cree entornos laborales igualitarios y respetuosos para las mujeres. El 87% de las entidades aplica medidas para mejorar los permisos establecidos por la ley en temas de conciliación laboral-familiar, 81% usa el lenguaje inclusivo verbal y escrito y 79% establece espacios de atención emocional y cuidado a las personas trabajadoras en relación a su situación en el entorno laboral. Aunque con margen de mejora, estos resultados son verdaderamente satisfactorios y además, han mostrado la tendencia de mejora en los últimos años. Sin embargo, no todo el trabajo está hecho todavía. Aún sigue por subsanar la brecha

salarial entre las mujeres y los hombres (5,3%) y el hecho que las proporciones de género se ven afectadas si se trata de los temas de liderazgo y de la toma de decisiones. Siendo mujeres el 64% de personas trabajadoras, solamente 55% de las personas que participan en la aprobación de planes estratégicos y 53% de las personas que ocupan cargos societarios o políticos son de género femenino. Asimismo, en el año 2020 sólo un tercio de entidades ha elaborado sus planes de igualdad.

Clima laboral de la ESS desde perspectiva feminista

Auditoría Social | Campaña 2020



Puntos fuertes

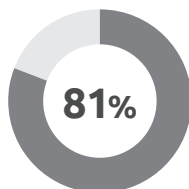
Áreas que demuestran el esfuerzo de las entidades por proveer a las mujeres de entornos laborales igualitarios y respetuosos



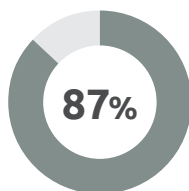
Áreas de mejora

Áreas que demuestran que el entorno laboral de la ESS es más favorable para las mujeres que el de la economía convencional, sin embargo tiene margen de mejora

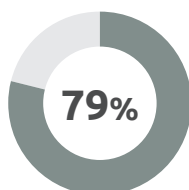
Lenguaje inclusivo verbal y escrito



Mejora de condiciones para la conciliación de vida familiar y laboral

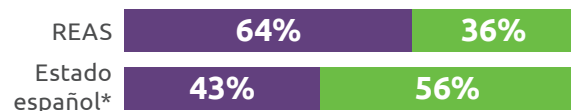


Espacios de atención emocional y cuidado

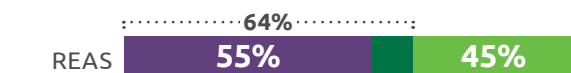


Mujeres Hombres/ No binarios Área de mejora

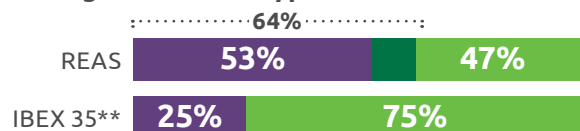
Membresía



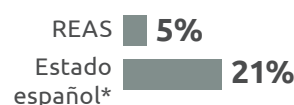
Aprobación de planes de Gestión



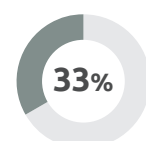
Cargos societarios/políticos



Brecha salarial por género



Plan de igualdad



Fuentes externas:

*OIT, **Instituto de la Mujer para EPDATA, ***INE



c. Los beneficios de la igualdad de género

Las mujeres suponen la mitad de las personas en edad para trabajar en España¹⁰. Sin embargo, cómo ya se había comentado basándose en los datos de OIT de 2019, en el mercado laboral suponen tan solo 43,5% de las personas empleadas. Anular la brecha de acceso al empleo y emprendimiento, junto con la igualación de las condiciones de la remuneración, puede traer numerosos beneficios a las sociedades según lo demuestran varios estudios.

Entre todos los que se han demostrado merece la pena destacar los siguientes:

- según la investigación del Instituto Europeo de la Igualdad de Género, la mejora en igualdad de género llevaría a aumento de PIB per cápita de la Unión Europea de entre 6,1% y 9,6% en 2050. Estos datos porcentuales se traducirían en entre 1,95 y 3,15 billones de euros. El incremento surgiría sobre todo a raíz de la mejora de la tasa de empleo de las mujeres y el progreso hacia los más productivos empleos *STEM*¹¹ (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas). Este mismo estudio indica que en España el impacto de lograr la igualdad de género sería de rango moderado (al igual que en tales países, cómo Francia y Alemania).
- España es uno de los países que envejecen con rapidez. Según el INE, en 1990 había 61 personas mayores por cada 100 jóvenes, tasa que ha llegado a duplicarse en el año 2020¹². Estas tendencias llevan a la reducción de la mano de obra, un fenómeno que conlleva un importante impacto en la escala macroeconómica. Una mayor participación femenina en la fuerza laboral puede ayudar a mitigar este impacto, además de elevar el nivel de la calificación de dicha mano de obra, ya que su nivel de educación es en general mayor que el de los hombres¹³ (en España 41% de las mujeres tienen el nivel de educación superior frente al 36% de los hombres¹⁴).

10 INE (2020), Población residente por fecha, sexo y edad. Cómo la población en edad para trabajar se ha determinado la población entre los 16 y 67 años.

11 The European Institute for Gender Equality (2017), Economic Benefits of Gender Equality in the European Union Overall economic impacts of gender equality, pp. 2.

12 INE (2020), Indicadores de Estructura de la Población, Índice de envejecimiento.

13 Steinberg C., Nakane M. (2012) Can Women Save Japan?, IMF Working Paper 12/48, Washington.

14 INE (2019) Estadísticas de Educación y Formación, Nivel de formación de la población adulta en la UE. CNED-2014

- la mayor presencia femenina en altos cargos puede traer múltiples beneficios a las organizaciones, tanto los cuantificables como los no cuantificables. Existen estudios que demuestran que las organizaciones cuyos equipos gerenciales están formados por tres o más mujeres gestionan mejor las áreas organizativas vinculadas con la obtención de mejores resultados en términos de la rentabilidad¹⁵. Las razones detrás de ello podrían explicarse con la diferencia en cuanto al estilo de liderazgo que, en términos generales, presentan las mujeres con respecto a los hombres. Entre los rasgos más destacables quedarían énfasis en las personas y los procesos democráticos; liderazgo como responsabilidad de todos, constitución de estructuras menos burocratizadas y estilo colaborativo, compartido y no competitivo¹⁶.

d. Aproximación al concepto de competencias laborales

El presente trabajo hace referencia al concepto de “competencias laborales” en multitud de ocasiones, pues el correcto estudio de ellas es clave para la consecución del objetivo final de la investigación. El clima laboral para las mujeres tanto dentro del contexto tradicional como del de la ESS tiene algunas características comunes, tal y como se ha explicado en los puntos anteriores de este trabajo. Si bien es cierto, en la ESS se percibe una mejora en cuanto a la calidad del clima laboral en el que se desenvuelven las mujeres, aún queda camino por recorrer, pues la brecha de género existe, y es necesario dotar a las mujeres de las competencias necesarias para mejorar su posicionamiento.

El concepto “competencia” es complejo de definir porque existen habilidades y capacidades que se diferencian entre sí. Una habilidad es la capacidad habitualmente innata que un individuo tiene para hacer correctamente algo, cumplir una función y similares. La distinción clave es la “capacidad de realizar” puramente dicha. Mientras que una competencia es cuando esa tarea se realiza con experiencia y conocimiento. La capacidad es el conjunto de cualidades o aptitudes que hacen que la persona pueda ser capaz de desarrollar o ejecutar una tarea, desempeñar un cargo concreto, etcétera. Ahora bien, que tenga capacidad no quiere decir que efectivamente posea la formación necesaria para hacerlo, por ejemplo. Se refiere más bien al potencial de aprendizaje.

15 Tales estudios cómo: McKinsey and Company (2008) A Business Case for Women, The McKinsey Quarterly y Catalyst (2004) The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity, Catalyst, Nueva York, San José y Toronto.

16 Coronel J.M., Moreno E., Padilla M^a.T. (1999) La gestión y el liderazgo como procesos organizativos: contribuciones y retos planteados desde una óptica de género. Revista de Educación, pp. 164-165.

Las competencias son aquellos rasgos individuales y características que le permiten al individuo desempeñarse de forma óptima en su puesto de trabajo. Existen competencias blandas y competencias duras que se analizan a continuación.

Las competencias blandas son habilidades necesarias en la vida laboral dotando a las personas de capacidades como afrontar problemas cotidianos, tomar decisiones, tener pensamiento crítico, comunicación asertiva, y todas aquellas habilidades que permiten a las personas desarrollarse socialmente. Según Guerra-Baez, es muy importante distinguirlas ya que las habilidades blandas “están conformadas adicionalmente por habilidades para aprender, analizar, gestionar el tiempo e innovar. Aspectos van más allá del conjunto de habilidades que permiten la interacción con otros. Empezar a hacer estas distinciones, será clave para dimensionar de manera precisa y clara los retos que conlleva el abordaje y el entrenamiento de las habilidades blandas”.¹⁷

Para autores como Guerra-Báez, la clasificación de las habilidades blandas se categorizan como:

- habilidades interpersonales que contemplan habilidades para la comunicación asertiva, negociación, confianza, cooperación y empatía,
- habilidades cognitivas que implican habilidades para la solución de problemas, toma de decisiones, pensamiento crítico, autoevaluación, análisis y comprensión de consecuencias.
- habilidades para el control emocional, manejo y reconocimiento emocional ante situaciones de estrés y sentimientos intensos, por ejemplo ira, tristeza y frustración.

Las competencias duras, en cambio, suelen ser algo más sencillas de explicar pues se refieren a todas aquellas competencias técnicas que una persona puede adquirir mediante el estudio, práctica y entrenamiento específico. Las competencias duras son las capacidades que una persona va adquiriendo a lo largo de su vida en relación a su trabajo. Las competencias duras incluyen los estudios y la preparación dentro de una determinada función técnica.

Los cursos de formación que se proponen en el presente estudio pretenden ayudar a las mujeres a desarrollar aquellas competencias blandas que resultan deficientes y a la vez, reforzar también las competencias duras que se demanden.

17 Guerra-Báez, Sandra Patricia (2019) Una visión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios. *Psicol. Esc. Educ.* vol.23 Maringá, Colombia.

IV. Metodología

Aspirando a alcanzar la finalidad planteada del estudio, la metodología detrás de él ha sido desarrollada en dos fases. Estas fases se han distinguido en función del método científico aplicado y cada una de ellas consiste en emplear distintas técnicas de recopilación de información como se muestra a continuación:

a. Fase cualitativa:

- i. Entrevistas semiestructuradas
- ii. Grupo focal

b. Fase cuantitativa:

- i. Cuestionario

Los resultados recopilados en la parte cualitativa han servido para identificar aquellas competencias clave que sirvieron como guía para el diseño de la herramienta cuantitativa. A la vez, el resultado de la parte cuantitativa, al contar con una participación mayor en término de número de personas, ha servido para verificar los resultados de la primera fase. El sistema de triangulación de los resultados obtenidos mediante estas tres técnicas ha dotado el estudio de una visión consolidada y holística del tema.

Todas las herramientas metodológicas han seguido la misma estructura de contenido, estando divididas en tres bloques:

- 1. Diagnóstico competencial:** diseñado para conocer las competencias prioritarias para el desarrollo de la ESS, y cuáles son las competencias que tienen y/o deben tener las mujeres que emprenden y/o colaboran en empresas de ESS.
- 2. Perspectiva de género:** diseñado para conocer la realidad con las que se enfrentan las personas vinculadas con la ESS, como es el liderazgo según el género y cuáles son las opiniones con respecto a las tendencias de masculinización y feminización de las actividades laborales.
- 3. Formación:** diseñado para conocer las opiniones relacionadas con la formación considerada como relevante y urgente para las entidades de ESS, además de formato y diseño formativo interesante para sus trabajadoras.

Técnicas de investigación aplicadas

- **Entrevistas:** las entrevistas a profundidad han servido para recopilar información de primera mano de mujeres perfiles de líderes de la ESS. Se realizó un exhaustivo análisis de los perfiles para finalmente entrevistar a 8 mujeres, todas ellas conocedoras de la ESS, con una visión amplia sobre la situación actual y las necesidades de cara a futuro del sector gracias a su trayectoria y representatividad. Las conversaciones con ellas fueron claves para propulsar el estudio, convirtiéndose en la base para la construcción de las siguientes fases de la investigación y las conclusiones finales directamente. Esta técnica ha aportado gran volumen de información subjetiva en forma de opiniones, emociones y sugerencias, pues las preguntas fueron formuladas para posibilitar el desarrollo de las ideas, yendo hacia la obtención de datos cualitativos y no cuantitativos. La idea del estudio fue contrastar esta información con las averiguaciones a consecuencia de las otras técnicas ejecutadas.

Ficha técnica

NÚMERO DE PARTICIPANTES 8

GÉNERO mujer

PERFIL DE LA PARTICIPANTE mujeres de entre 35 y 60 años, líderes de la ESS, con una visión global, procedentes de diversas comunidades autónomas

DURACIÓN DE LA SESIONES 60 minutos

PLATAFORMA TECNOLÓGICA Zoom y Jitsi

TIPO DE TRANSCRIPCIÓN natural

HERRAMIENTA DE INVESTIGACIÓN se ha elegido la técnica de entrevista semiestructurada basada en la herramienta de guión de 12 preguntas, siguiendo la estructura de contenido de tres bloques temáticos. Establecer el guión fue clave para poder entrelazar los resultados de las entrevistas y poder sacar conclusiones integrales

- Grupo Focal:** se optó por agregar esta segunda técnica en la etapa cualitativa para poder complementar la información con opiniones expresadas a consecuencia de la interacción multilateral entre las participantes. A diferencia de las entrevistas, el grupo focal permite que lo expresado por las participantes estimule la generación de juicios que no se generarían en una relación entrevistador-entrevistado. En esta técnica se incluyó el perfil de mujeres distinto al de las entrevistas, siendo personas en puestos de cargos no políticos, sino administrativos o de gestión. El rol de la moderadora consistió en lanzar las preguntas, garantizar la continuidad de la conversación y en incentivar la participación de todas las integrantes del grupo en partes relativamente iguales. A la vez, se trató de intervenir lo mínimo posible, otorgándoles todo el protagonismo a las participantes.

Ficha técnica	
NÚMERO DE PARTICIPANTES	6
GÉNERO	mujer
PERFIL DE LA PARTICIPANTE	mujeres de entre 25 y 50 años, en puestos de cargos no políticos en la ESS, con amplia experiencia en el sector, procedentes de diversas comunidades autónomas
DURACIÓN DE LA SESIÓN	90 minutos
PLATAFORMA TECNOLÓGICA	Zoom
TIPO DE TRANSCRIPCIÓN	natural
HERRAMIENTA DE INVESTIGACIÓN	se estableció un guión de 5 cuestiones para orientar la conversación, siguiendo la estructura de contenido de tres bloques temáticos de la investigación

- **Cuestionario:** el diseño del cuestionario (o la encuesta) se realizó partiendo de los resultados obtenidos durante la fase cualitativa, siguiendo la estructura de los tres bloques temáticos. Gracias a la información cualitativa se pudieron definir aquellas competencias relevantes para el desarrollo de la ESS, enunciados destacados sobre la perspectiva de género y preliminares necesidades de formación - cuestiones a contrastar con una muestra de personas más amplia, accesible gracias a la aplicación de la técnica del cuestionario. Para obtener resultados en diversas dimensiones y poder enriquecer el estudio a través de la comparación entre el grupo experimental y grupo de control, el cuestionario se lanzó a toda la red de ESS, incluyendo tanto a las mujeres como a los hombres y otras identidades de género.

Ficha técnica

NÚMERO DE PARTICIPANTES	143 válidos (153 en total, 9 descartados al declarar no tener relación con la ESS)
GÉNERO	Mujer 114, Hombre 28, No binario 1
PERFIL DE LA PARTICIPANTE	todos los perfiles
PLATAFORMA TECNOLÓGICA	Jotforms y Google Forms
NÚMERO DE PREGUNTAS	21 preguntas + 6 sobre los datos sociodemográficos

El siguiente esquema refleja el proceso de las fases de recopilación de datos:

V. Aplicación práctica de la metodología del estudio

a. Métodos cualitativos: resultados de las entrevistas y el grupo focal y su interpretación

Los dos métodos ejecutados han logrado recopilar gran volumen de datos de carácter no numérico, de alto nivel de profundidad y complejidad. Las mujeres partícipes en esta fase aportaron una abundante cantidad de factores importantes para el estudio, los que, tras su exhaustivo examen y para posibilitar la formulación de las conclusiones, se han estructurado en dos sistemas analíticos distintos:

1) Enunciados relevantes

Este sistema ha consistido en clasificar todos los enunciados en temas y categorías, y posteriormente seleccionar los de mayor compatibilidad con las cuestiones que intenta resolver el estudio, los que con más exactitud han ilustrado y permitido entender la coyuntura actual, y los de mayor impacto en los resultados de la investigación. La clasificación de los enunciados en temas y categorías pretendía organizar de una manera lógica y eficiente la gran cantidad de datos recopilados para, consecuentemente, posibilitar el análisis y la interpretación de los resultados.

2) Conceptos recurrentes

Aunque las preguntas y las cuestiones planteadas fueran de tipo semiestructurado, permitiendo que las participantes desarrollaran sus opiniones de manera completamente libre, se ha podido observar un claro patrón en las respuestas. Este patrón se ha manifestado en forma de conceptos recurrentes, que las participantes mencionaban con cierta frecuencia. Teniendo en cuenta el carácter abierto de las preguntas de los métodos cualitativos, el hecho de que determinados conceptos se repitieran resulta sumamente significativo para el estudio. Este sistema de análisis de los datos cualitativos, por lo tanto, se ha centrado en contabilizar estos conceptos.

Enunciados relevantes

El contenido estructurado en los tres bloques temáticos se catalogó en cinco temas y dieciséis categorías. La segmentación por temas se realizó en función de las cuestiones que el estudio pretende resolver, ayudando a responder a las siguientes preguntas:

1) Diagnóstico competencial

a. Perfil de competencias de las mujeres

- i. ¿Cómo son las mujeres de la ESS?
- ii. ¿Cuáles son sus puntos fuertes y cuáles las áreas de mejora?

b. Retos generales del entorno laboral de la ESS

- i. ¿Cuáles son los principales retos del entorno laboral de la ESS?
- ii. ¿Qué características del entorno tienen conexión con las competencias de sus participantes?
- iii. ¿En qué aspectos debe mejorar el entorno laboral de la ESS?

2) Perspectiva de género

c. Liderazgo femenino

- i. ¿Cómo lideran las mujeres?
- ii. ¿Qué lugar ocupan en la toma de decisiones?
- iii. ¿Cuáles son las razones detrás del liderazgo masculino predominante?

d. Retos del entorno laboral de la ESS con perspectiva de género

- i. ¿Qué retos del entorno laboral de la ESS impactan en las mujeres?

3) Formación

e. Necesidades de formación

- i. ¿Cómo y en qué formar para satisfacer las necesidades profesionales de las personas a las que van dirigidas?

En las siguientes tablas se muestran los enunciados destacados, la categorización que se ha asignado a cada uno de ellos y la agrupación por temática dentro de la que caben.



Diagnóstico Competencial

Perfil de competencias

■ Características generales

“La socialización de las mujeres las lleva a desarrollar preferencias y competencias que luego se reflejan en los sectores y tareas que hacemos en los ámbitos profesionales.”

“En términos generales se percibe mucho desborde.”

“Estoy observando un cambio en competencias de mujeres en el tiempo. Siempre han estado muy presentes en la gestión y ahora se ha dado un paso adelante hacia el liderazgo.”

“Las mujeres atienden a lo reproductivo, las relaciones, tener las cosas a tiempo, que todo el mundo esté bien, todas estas cuestiones que no están en la agenda visible.”

“Hay menos aspiración al crecimiento, las perspectivas suelen tener más relación con la calidad del trabajo que no con la cantidad.”

■ Puntos fuertes

“La gente está bien formada y hay mucha vocación en la ESS.”

“Las mujeres creen mucho en lo que hacen y cómo lo hacen.”

“Las mujeres tienen la necesidad de formarse y saber de todo lo que requiera su proyecto.”

“Como las empresas de la ESS son bastante pequeñas, las mujeres que están dentro saben mucho de muchos temas. Tenemos la capacidad de gestión de muchos frentes.”

“Las mujeres tenemos la capacidad de trabajar en red y estamos muy pendientes de construirlas.”

■ Áreas de mejora

“A la hora de la toma de decisiones, u otras acciones de visibilidad, las mujeres se sienten un poco más retraídas.”

“Las mujeres intentamos llegar al consenso por el miedo a equivocarnos y eso nos hace dar un paso hacia atrás. Tomamos menos responsabilidades y menos riesgos, por la connotación emocional que esto conlleva.”

“Necesitamos formación muy específica en autoestima y seguridad de ti misma.”

“A las mujeres les falta empoderamiento, creer que ellas lo pueden hacer.”

“Las mujeres tienen que quitarse la capa de superheroína, quitar esa construcción de llegar a todo, de demasiada autoexigencia.”

“Es necesario y hace mucha falta que las mujeres sepan ser más asertivas y gestionar las situaciones de conflicto.”

“Las mujeres tenemos más resistencia en situaciones de precariedad de los proyectos, lo cual no es positivo para nosotras. Esta prudencia y esa capacidad de autoprecarización también nos lleva a menor capacidad de gestión económica y financiera.”

“Las mujeres tienen que hacer una apuesta para quitarse la aversión a lo tecnológico.”

Retos generales del entorno laboral de la ESS

■ Alcance

“Hay un sesgo socioeconómico. La ESS en nuestro contexto [España] está asociada a un perfil socioeconómico y formación más alto. Está poco asociado a la clase trabajadora más llana y eso hace que los proyectos sean mucho más intangibles.”

“Una de las áreas de mejora es incorporar los conocimientos interculturales, porque en la ESS predomina un patrón eurocentrista.”

“La primera cosa sería que la gente [no vinculada con la ESS] conociera que se puede hacer economía de otra manera, que es factible hacerlo y que existe gente trabajando en esto. Esto es imprescindible para que el movimiento crezca.”

■ Ampliación de la visión

“Hay que trabajar para que toda la gente tenga la visión global y del futuro, además de valores sociales y ambientales.”

“Lo que falta es visión estratégica, no hay estructura realmente. Todo es muy líquido y no hay espacio para pensar estratégicamente.”

“Falta visión estratégica de huecos de producción que no se están cubriendo. Tenemos detectados estos huecos pero no tenemos la infraestructura, ni los recursos para echar a andar ese tipo de proyectos. Si queremos crecer estratégicamente esto debería contemplarse de alguna forma.”

■ Mejoras en la gestión

“Es muy difícil que una entidad quiera tener una gerencia económica profesionalizada interna y que encuentre los perfiles que se adapten a eso.”

“El factor más crítico es que la gestión empresarial no es interesante para las personas. No es suficiente que lo sepan unas pocas de ellas, ya que las decisiones se toman entre todas.”

“Se necesita gente relacionada con la gestión de lo administrativo, pero no necesitamos gente con conocimientos puros y duros, sino que entiendan la causa que hay detrás, la filosofía y los principios.”

■ Gestión de talento

“No hay estrategias para retener el talento, ni a nivel salarial, ni a nivel de desarrollo de carrera. Hay poco recorrido en las organizaciones de la ESS para evolucionar como profesional, y tampoco hay formación.”

■ Formación

“En las organizaciones pequeñas la inversión en formación es nula.”



Perspectiva de género

Liderazgo femenino

■ Características del liderazgo femenino

“Siempre ha habido una presencia muy grande y comprometida de mujeres en la ESS, pero las directivas son masculinas.”

“Cada vez con más frecuencia dentro de las redes se está valorando más la figura y el estilo de liderazgo femenino, donde se valora por delante lo reproductivo. Sin embargo, a veces es un liderazgo femenino masculinizado. Para mí están presentes las dos figuras.”

“Liderazgo femenino sigue en la sombra. Hay muchas mujeres trabajando y concretando los proyectos en la práctica, pero realmente la orientación política final no la llevan las mujeres.”

■ Causas de liderazgo masculino predominante

"A las mujeres nos faltan las referentes femeninas para que podamos vernos en puestos de decisión."

"Aunque siempre en general con un alto grado de autocrítica y reflexión, la ESS reproduce en parte el sesgo de género que existe en los roles personales, profesionales y familiares en la sociedad."

"Las mujeres estamos socialmente programadas para estar en el segundo plano."

"Las mujeres vemos que por el coste que conlleva la toma de decisiones no compensa. Para los hombres la visibilidad y el poder tiene más importancia."

"Tenemos nuestro propio techo de cristal y, aunque menos descarado que fuera, sí sucede."

"Las mujeres tenemos mucha preocupación por los cuidados dentro y fuera del proyecto."

Retos del entorno laboral de la ESS con perspectiva de género

■ Equidad de género

"La ESS reproduce en parte el sesgo de género que existe en los roles personales, profesionales y familiares, pero lo hace sin ser tan exagerado. Siempre en general con un alto grado de autocrítica, reflexión y preocupación, pero se da."

"Hace falta acompañamiento e información porque si no, terminamos con prácticas de la sociedad patriarcal."

"No tanto a las mujeres, sino que hay que formar a los hombres en dejar paso, en no ocupar espacios, en fomentar de forma proactiva y deliberada la participación de las mujeres."

"En TIC faltan mujeres. En el último informe que hicimos salió que casi todas las empresas están intentando priorizar mujeres, pero les cuesta mucho. Están muy masculinizadas."

"No solo se trata de darles competencias a las mujeres para que se sientan válidas y capaces, sino de repensar cómo nos estructuramos, priorizando a las mujeres y responsabilizándonos de ellas."



Formación

Necesidades de formación

■ Formación con perspectiva de valores de la ESS

“Cuesta encontrar a formadores que transmitan nuestros valores.”

“La formación tiene que tener una conexión con los valores de la ESS.”

“Las fórmulas como el acompañamiento o facilitar herramientas, espacios para poner en común los problemas y las soluciones, tienen un impacto importante en la aplicación de los conocimientos.”

“Hay que hacer formaciones con ejemplos claros que evidencien las actitudes. No charlas teóricas, sino dinámicas, que hagan replantear y reflexionar.”

“Formaciones continuas y prácticas que nos ayuden a incorporar a las personas a las entidades.”

“La forma de adquirir estas competencias es el acompañamiento, siendo mejor que un curso que dota de conocimientos que las personas no son capaces de aplicar en su día a día. El acompañamiento es más motivador y útil, y por ello acaba funcionando.”

“La parte teórica de las competencias relevantes sí está satisfecha, pero al final hace falta mucha práctica para llevarlas a cabo.”

■ Aprendizaje colaborativo

“Aprendemos mejor a través de la colaboración con otras entidades que nos ofrezcan apoyo en esa parte que tenemos más débil. Aprendemos de ellas integrando esas dimensiones.”

“Aprendemos viendo buenas prácticas en otros lugares o teniendo acceso a sus herramientas u otros sistemas.”

■ Formación personalizada

“La ESS debería establecer un plan global para todas y luego planes específicos por entidades dependiendo de las fortalezas. Que las personas formadoras se adaptaran a las necesidades concretas de cada entidad. La formación debe también tener seguimiento a nivel interno.”

“Las formaciones que mejor nos han funcionado son las que hemos hecho a medida.”



■ Fórmulas no deseadas

“Un curso no debe despreciarse, pero en general tiene varias debilidades. La sobrecarga de trabajo convierte un curso en un esfuerzo grande y además se descuida la parte de llevar los conocimientos a la práctica.”

“Si un curso atienden dos personas del equipo es difícil que su aprendizaje cale dentro.”

Conceptos recurrentes

El análisis de los conceptos recurrentes muestra estas de las opiniones de las mujeres que se han expresado con frecuencia durante la etapa de estudio cualitativo.

1) Diagnóstico competencial de la ESS

Las participantes coinciden con mayor frecuencia que las **competencias relevantes para el desarrollo de la ESS** son:

- tener conocimientos y actitudes relacionados con el entendimiento de los valores de la ESS,
- el trabajo en equipo,
- la gestión económico-financiera,
- la toma de decisiones.

En cuanto a los sectores de los **proyectos y perfiles con el mayor grado de escasez en la Red** ha surgido también cierto consenso entre las participantes.

Los sectores de los proyectos que con más frecuencia se han mencionado han sido:

- logística y transporte,
- manufactura,
- proveedores de las infraestructuras.

Estos “huecos” en la cadena de producción implican la necesidad de buscar a los proveedores de estos servicios fuera de la Red. Las interlocutoras han coincidido en decir que esta situación se debe al tema de escalas, ya que son sectores que implican una mayor inversión financiera y envergadura de los proyectos. A la vez, los sectores más “tangibles” como estos no se corresponden con el perfil socioeconómico predominante del sector.

Los perfiles profesionales más escasos según las participantes han sido con más frecuencia:

- ingenieros de diversos ámbitos,
- perfil tecnológico,
- perfil económico-financiero.

Con respecto al perfil de las mujeres en la ESS, tanto en las entrevistas como en el grupo focal, las participantes coincidieron en mencionar algunas de las características y competencias, diferenciándolas entre sus **puntos fuertes** y **las áreas de mejora**:



Puntos fuertes

- trabajo en red
- trabajo reproductivo, tareas necesarias (cuidado de los cuerpos, la educación, la formación, el mantenimiento de las relaciones sociales y el apoyo psicológico)
- relaciones interpersonales
- gestión de tiempo
- conocimiento y aplicación práctica de los valores de ESS
- gestión multitarea



Áreas de mejora

- demasiada autoexigencia
- gestión de conflictos
- comunicación/imagen que proyectamos
- empoderamiento y autoconfianza
- toma de decisiones y atender los aspectos políticos
- saber delegar

Los resultados cualitativos de la parte del diagnóstico competencial han ayudado a crear un abundante compendio de competencias relevantes para la ESS, generando la necesidad de verificar la satisfacción de estas competencias en la Red en la actualidad, acción que se pudo llevar a cabo mediante el cuestionario en la etapa cuantitativa.

2) Perspectiva de género

El estudio cualitativo corrobora la información que se había encontrado en la literatura vigente, expuesta al inicio de este informe. El resultado muestra la opinión generalizada de que existen patrones socioculturales que la ESS duplica, reproduciendo el sesgo de género visible en los sectores de actividad económica, tareas, y actividades que eligen y realizan las mujeres, los hombres y otras identidades de género. Así pues, la ESS no está exenta al fenómeno de la feminización y la masculinización, hecho del que las participantes del estudio se han percatado y además, han coincidido en nombrar:



Sectores, actividades y tareas feminizados

- Cuidados
- Educación
- Ramas sociales
- Textil
- Gestión y administración
- Ambiental y agricultura
- Limpieza



Actividades, tareas, sectores masculinizados

- Agricultura
- Transporte/conducción
- Trabajo físico
- Dirección
- Construcción
- Industrias e ingenierías
- Nuevas tecnologías

En cuanto a las diferencias en competencias entre los géneros, las participantes del grupo focal y de las entrevistas coincidieron en destacar que:

- las situaciones conflictivas conllevan para las mujeres una carga emocional que les cuesta gestionar. Este tipo de situaciones los hombres las saben gestionar sin semejante desgaste,
- las mujeres y los hombres difieren en cuanto a la relación con los aspectos económicos del proyecto y su crecimiento. Las mujeres están más pendientes de que sus proyectos se desarrollen de acuerdo con los principios de la ESS y tienen una menor aspiración a su crecimiento,
- las mujeres dan más importancia a la conciliación entre la vida personal y laboral que los hombres.

Preguntadas por las razones detrás del liderazgo masculino predominante en la ESS, las mujeres contestaron con más frecuencia que:

- los hombres ocupan cargos de decisión y visibilidad debido a la herencia social, ya que las figuras de líderes han sido masculinas históricamente y no se ha logrado cambiar esta tendencia todavía,
- las mujeres tienden a evitar cargos de responsabilidad y mantenerse en el segundo plano,
- faltan referentes femeninas para que las mujeres puedan visualizarse en puestos de decisión y visibilidad.

3) Formación

En relación con el **formato de acciones formativas** las participantes coincidieron con mayor frecuencia en que:

- es necesario un enfoque práctico de la formación - muchas de ellas mencionaron que es común encontrarse con cursos y formaciones que parecen interesantes pero que los conocimientos obtenidos no son fácilmente aplicables y replicables dentro de sus organizaciones. Una de las razones por lo que esto sucede, es que las personas formadoras tienen poco o nulo conocimiento de la ESS y sus valores, y también porque no existe un seguimiento o un acompañamiento posterior a la formación.
- los planes de formación tienen que estar ajustados a las necesidades del colectivo al que están dirigidos.
- es necesario generar espacios para compartir las experiencias y conocimientos. Para que este formato funcione, los espacios tendrían que establecerse en varios niveles, empezando por las entidades y terminando por la Red en total.

En cuanto al **contenido de las formaciones**, ha sido interesante conocer que las ideas que han generado las participantes le dan mucha importancia a afianzar **competencias blandas**, tales como:

- temas relacionados con la igualdad de género y empoderamiento, los que apoyen tales competencias como la autoestima, asertividad y liderazgo,
- trabajo en equipo,
- toma de decisiones,
- comunicación interpersonal.

Con respecto a las **competencias duras**, la mayor parte de las mujeres participantes coincidieron en que se necesita formación de carácter técnico en varias áreas, tales como:

- conocimiento de valores de la ESS,
- gestión económico-financiera,
- feminismo, gestión con enfoque feminista e integración de la diversidad,
- gestión de equipos,
- temas relacionados con la tecnología.

También las participantes han coincidido en que, sea cual sea el tema, es necesario enfocar los contenidos según la visión y la aplicación a las entidades de ESS.

Los resultados obtenidos en la fase cualitativa finalmente pasan por la fase de comparación y triangulación con las respuestas al cuestionario de la fase cuantitativa, que se muestran en el siguiente apartado.

b. Método cuantitativo: resultados del cuestionario y su interpretación

La herramienta seleccionada para llevar a cabo el estudio de la investigación cuantitativa ha sido el cuestionario web, compuesto por preguntas de carácter cerrado y abierto. En él, se ha seguido la estructura de tres bloques temáticos para poder vincularlo con los resultados de la fase cualitativa. Estos bloques fueron complementados con un bloque adicional de datos personales de las encuestadas, tan relevante para cualquier estudio de investigación. Las preguntas definidas a raíz de los resultados de la etapa cualitativa fueron enfocados de tal manera que añadiesen al estudio un aporte numérico y de una muestra más amplia.

Finalmente, se recopilaron 152 respuestas, de las que 9 (6%) fueron descartadas del análisis principal al declarar sus autores no tener relación con el entorno de la ESS. De las 143 respuestas cualificadas para el análisis, 114 provenían de mujeres, 28 de hombres y 1 de persona de género no binario. Dado que el objetivo del estudio busca analizar las necesidades de las mujeres, las respuestas se clasificaron de la siguiente manera:

Género	Grupo	# de respuestas	% de respuestas
MUJER	Grupo objetivo	114	80%
HOMBRE - NO BINARIO	Grupo de control	29	20%

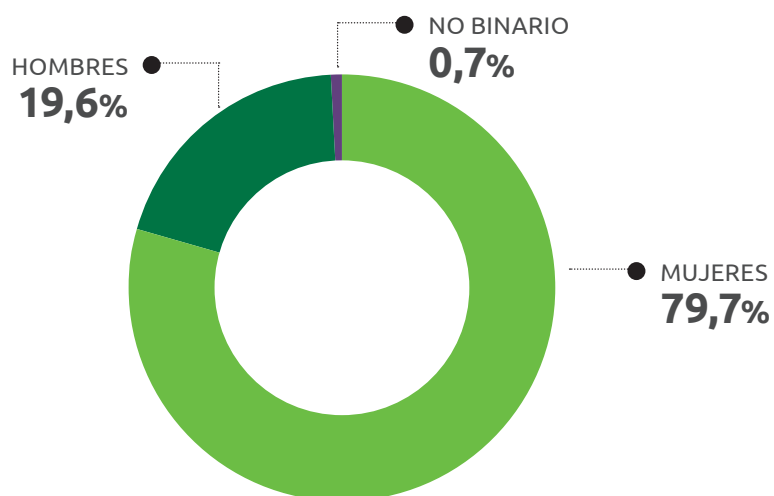
A continuación se desglosan todos los datos recogidos en forma de gráficos e interpretados para facilitar su lectura:

1) Datos personales:

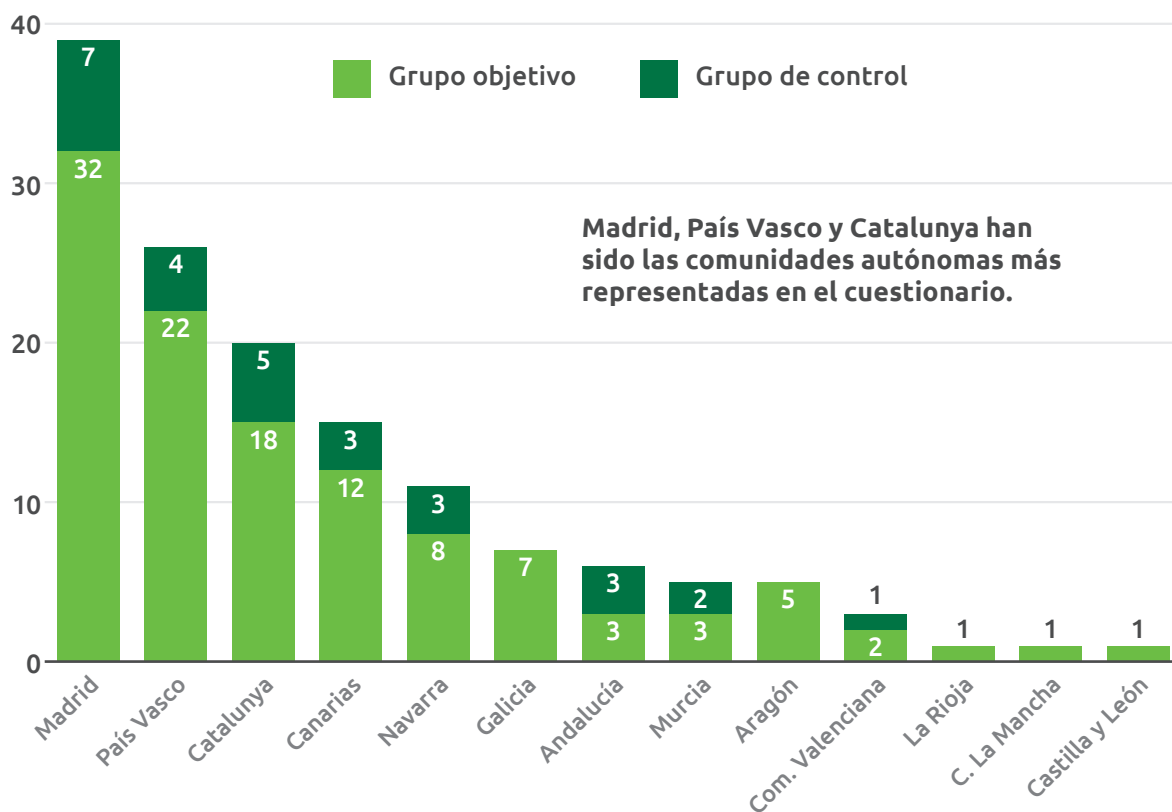
Este sistema ha consistido en clasificar todos los enunciados en temas y categorías, y posteriormente seleccionar los de mayor compatibilidad con las cuestiones que intenta resolver el estudio, los que con más exactitud han ilustrado y permitido entender la coyuntura actual, y los de mayor impacto en los resultados de la investigación. La clasificación de los enunciados en temas y categorías pretendía organizar de una manera lógica y eficiente la gran cantidad de datos recopilados para, consecuentemente, posibilitar el análisis y la interpretación de los resultados.

Género

Casi el 80% de las 143 personas encuestadas han sido mujeres.

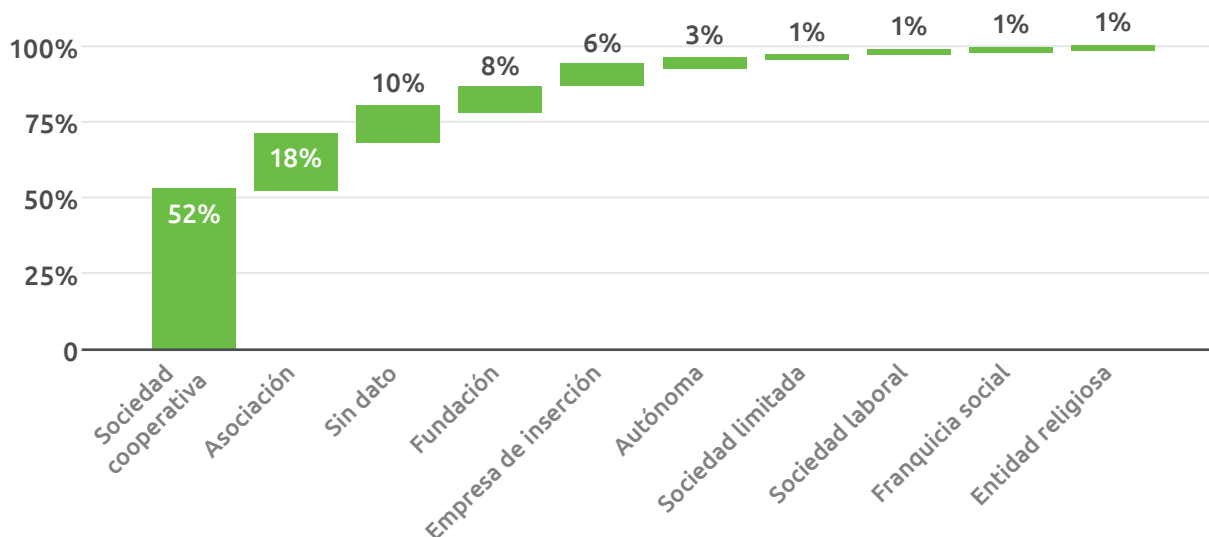


Comunidad Autónoma



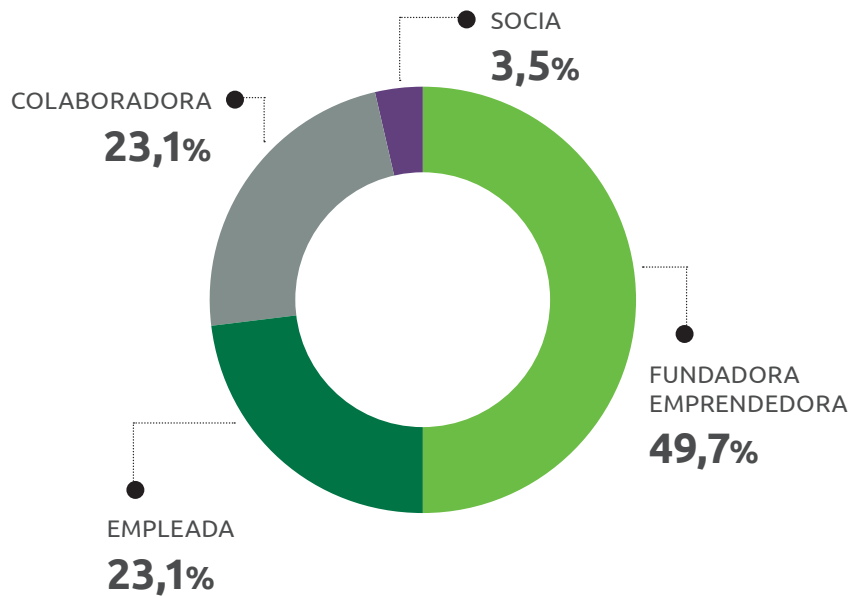
Tipo de entidad

Las personas integrantes de diversos tipos de entidades han participado en la encuesta, sin embargo las sociedades cooperativas, asociaciones y fundaciones han llegado a cubrir el 78% de la muestra total



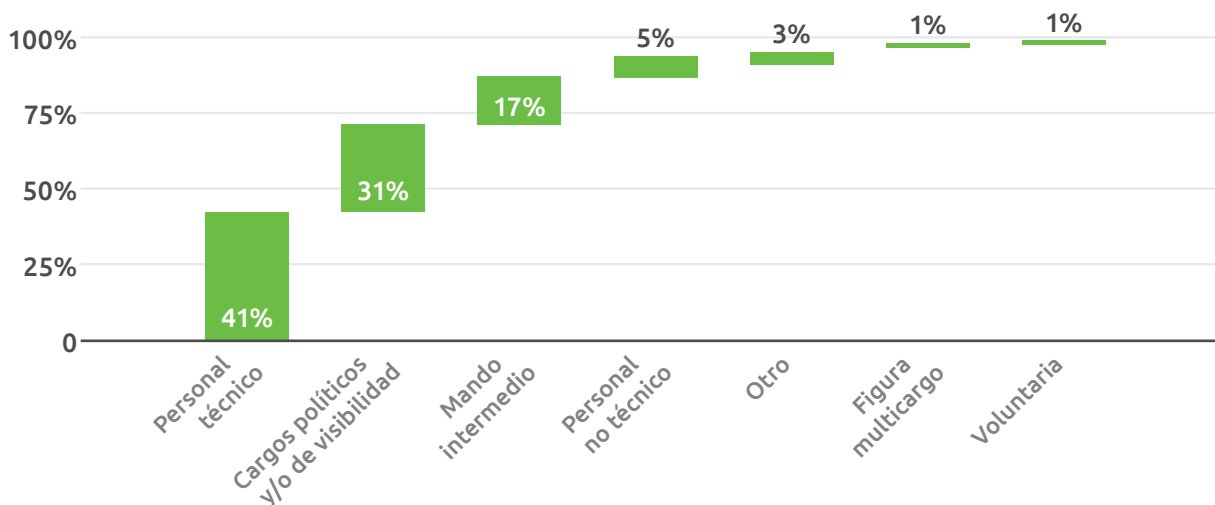
Rol de la entidad

Casi la mitad de las participantes han sido fundadoras y/o emprendedoras en la ESS. Es un dato relevante, ya que estos perfiles son los que han estado desarrollando los proyectos desde sus inicios, suelen tener que tratarlos de una manera holística y tienen una visión consolidada sobre la totalidad de sus necesidades para el desarrollo.



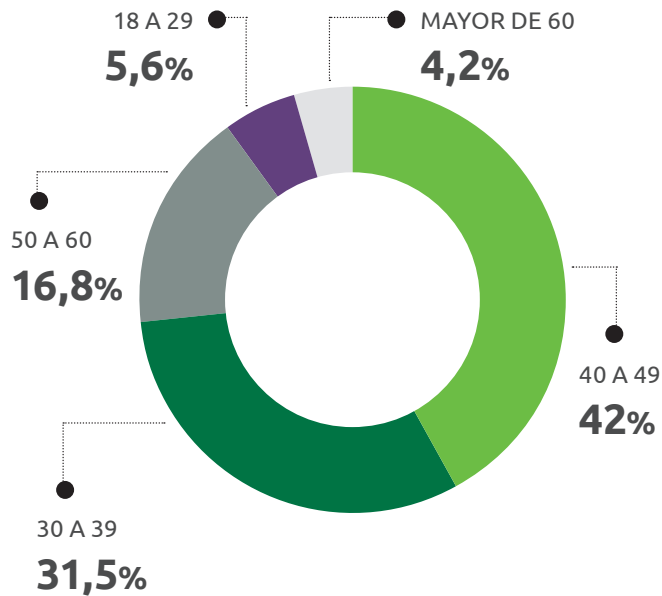
Cargos

La encuesta ha sido realizada en casi al 90% por personas de cargos de carácter más alto, es decir hasta el nivel de personas técnico (el grupo que más ha sido representado). Desafortunadamente ha resultado más difícil llegar a las personas de colectivos no técnicos. Este es un reto relevante de la Red que debe tener presente en todos los aspectos de su funcionamiento.



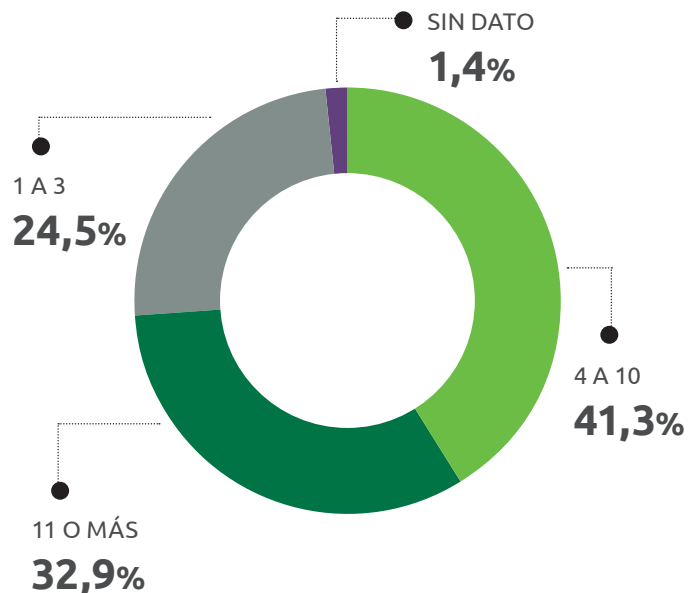
Edad

El grupo de edad más representado ha sido el de entre 40 y 49, seguido por el de entre 30 y 39.



Años de vínculo con la ESS

Personas que han estado durante 4 o más años vinculadas con el sector representan tres cuartas partes de la muestra, con lo que se puede concluir que son personas cuya experiencia les permite tener una visión consolidada de la realidad y las necesidades existentes.



2) Diagnóstico competencial:

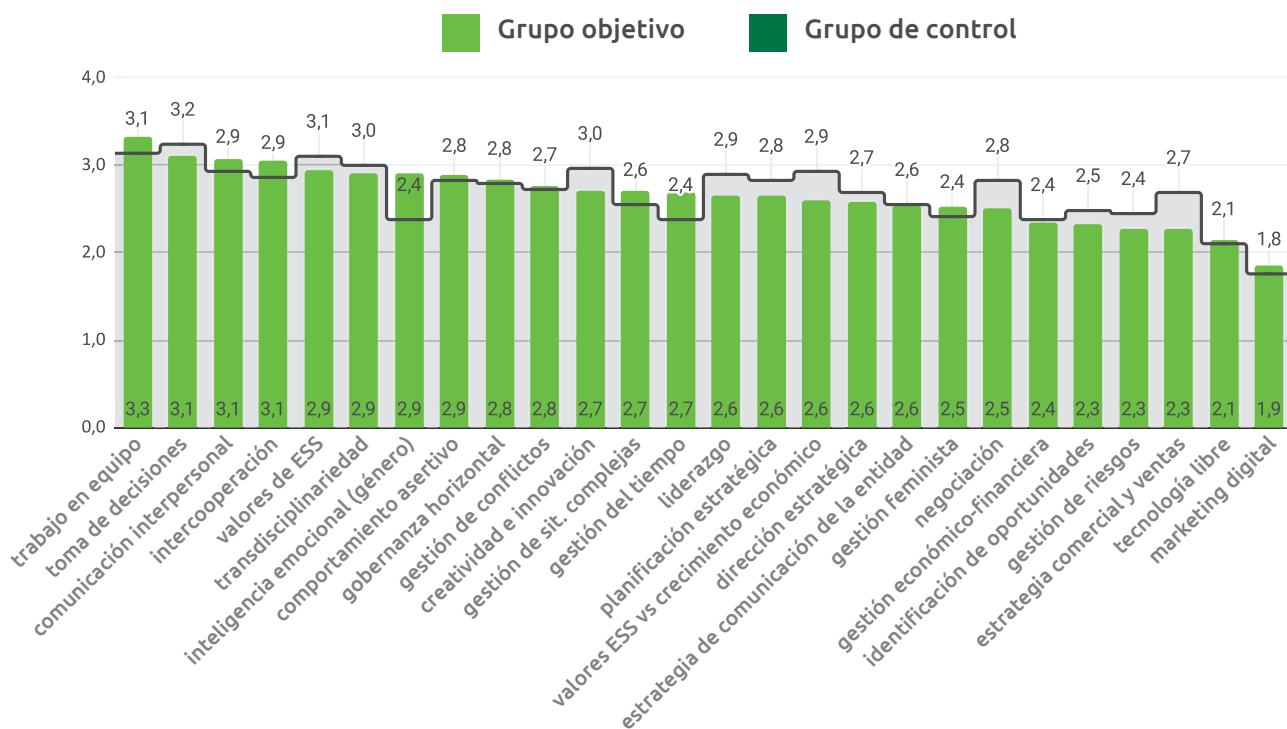
El bloque de “Diagnóstico competencial” ha sido definido en forma de 26 competencias clave seleccionadas a raíz de los resultados de la fase del estudio cualitativo y reforzado con la información recopilada de fuentes de información externas. El cuestionario pedía a las participantes que se autoevaluasen en estas competencias, y además, que ayudaran a establecer la prioridad de refuerzo en estas áreas. Las 26 competencias elegidas han sido:

- comportamiento asertivo
- comunicación interpersonal
- conocimiento valores de ESS
- creatividad e innovación
- dirección estratégica
- equilibrio entre los valores de ESS y el crecimiento económico de un proyecto
- estrategia comercial y ventas
- estrategia de comunicación de la entidad
- gestión de conflictos
- gestión de riesgos
- gestión de situaciones complejas
- gestión del tiempo
- gestión económico-financiera
- gestión feminista
- gobernanza horizontal
- inteligencia emocional con perspectiva de género
- intercooperación
- liderazgo
- marketing digital
- negociación
- nuevas herramientas tecnológicas libres
- planificación estratégica
- saber identificar las oportunidades - de negocio, de innovación, de mejora, entre otras
- toma de decisiones
- trabajo en equipo
- transdisciplinariedad

Todas estas competencias disponían de una escala de valores de 1 a 4 a asignar, tanto en términos de autoevaluación como en la prioridad (siendo 1 un valor bajo y 4 un valor alto). Para obtener el valor de nivel global se hizo el cálculo promedio de todos los valores individuales reunidos por competencia.

La complejidad de este bloque ha permitido interpretar los datos en las tres siguientes dimensiones:

Ambos grupos: autodiagnóstico competencial



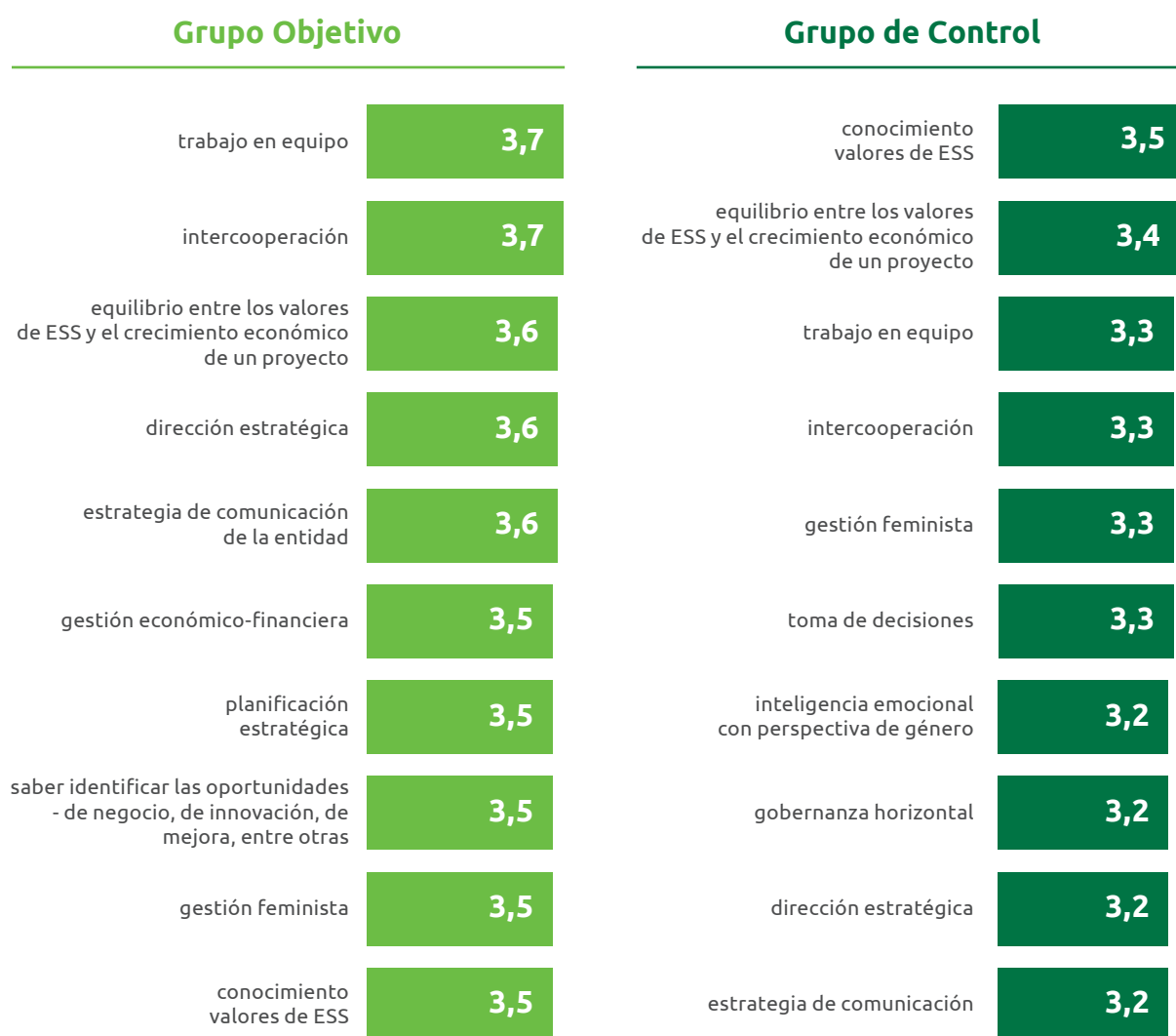
La interpretación de estos datos puede resumirse en que las integrantes del grupo objetivo se han autoevaluado mejor en temas relacionados con competencias de carácter “blando”, las que tienen que ver con habilidades y actitudes que favorecen el trabajo con y entre personas, y la organización operativa, pero sin rasgos de visibilidad.

Asimismo, en el lado opuesto están las que tienen que ver en mayor medida con las competencias que pueden catalogarse como “duras”, tanto a nivel de conocimientos, cómo de habilidades. Estas últimas, en su mayoría, guardan relación con la necesidad de la exposición y visibilidad pública. Es interesante comprobar que la toma de decisiones es una de las competencias propias que mejor han evaluado las mujeres, sin embargo cabe destacar que el grupo de control lo ha evaluado todavía mejor.

Ambos grupos: estilo de liderazgo

Los gráficos muestran las diez competencias con la mayor puntuación en cuanto a su prioridad, desglosadas según el grupo de género de las personas en cargos políticos y de visibilidad y de mando intermedio. Esta combinación de variables apunta hacia el establecimiento de las prioridades de las personas líderes en la ESS para, mediante ello, trazar los grandes rasgos de sus estilos de liderazgo.

Las áreas competenciales están ordenadas de manera descendente, las mejor puntuadas arriba.



Las personas del grupo objetivo, en términos generales, han asignado unas puntuaciones más altas en todas las áreas que las asignadas por el grupo de control. Una de las interpretaciones posibles de este resultado es que las personas de género femenino ven una mayor correlación entre el desarrollo de la ESS y de las competencias de las personas que trabajan en el ámbito.

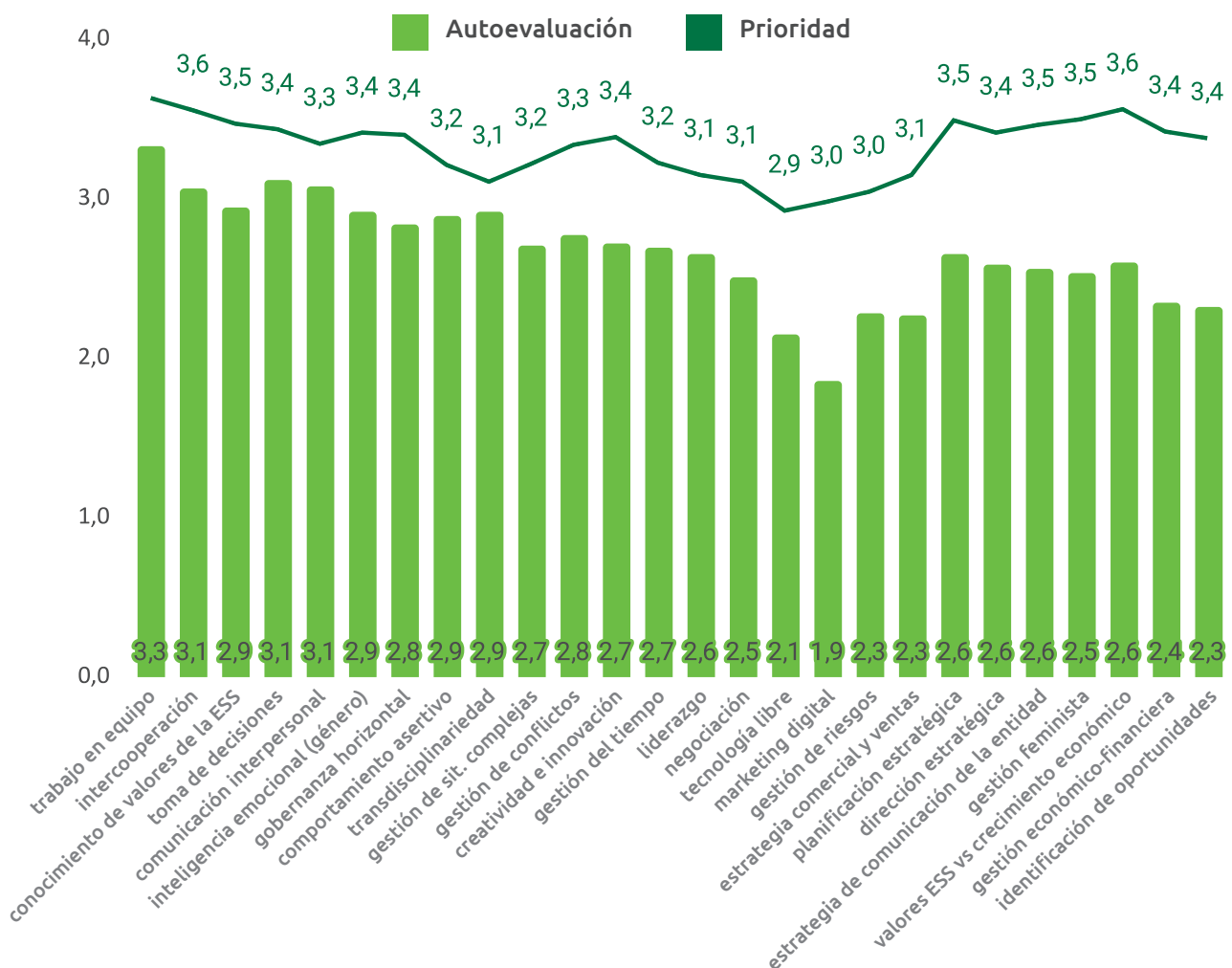
Ambos grupos han puntuado de manera muy alta el trabajo en equipo y el equilibrio entre los valores y el crecimiento de los proyectos. Sin embargo, el enfoque femenino da una mayor prioridad a lo que es el trabajo entre las personas, mientras el grupo de control hace mayor hincapié en los valores en sí. Para las mujeres, no es tan relevante el conocimiento de los valores de la ESS (que también), sino que estén en armonía con los aspectos económicos de sus proyectos. Es interesante constatar que las mujeres líderes le dan mucha importancia a los temas estratégicos y de gestión de los aspectos empresariales, tales como la planificación estratégica, estrategia de comunicación de las entidades y la gestión económico-financiera. Sin embargo, recordemos, estas no son las competencias en las que las mujeres se han autoevaluado con puntuación alta. Aparte de estas áreas funcionales, las mujeres líderes consideran la identificación de las oportunidades (de negocio, de innovación, de mejora) muy prioritario para el desarrollo de la ESS, lo cual demuestra su inquietud por enriquecer los proyectos de los que forman parte. Las competencias que no han tenido cabida en la lista de las Top 10 competencias del grupo objetivo, pero sí en la del grupo de control, han sido las de la toma de decisiones, la inteligencia emocional con perspectiva de género y la gobernanza horizontal. Aún así, es necesario tener en cuenta que las mujeres las han priorizado a la alta (valores entre 3,5 y 3,4). No obstante, resulta enormemente curiosa la puntuación tan alta dada por las personas del grupo de control.

Mujeres: identificación de los puntos fuertes y las áreas de mejora:

La composición de los datos cuantitativos que muestra el siguiente gráfico pretende segmentar las competencias en dos grupos:

- puntos fuertes en términos competenciales - todas aquellas competencias del grupo objetivo con valores altos en la autoevaluación y la prioridad
- áreas de mejora en términos competenciales - todas aquellas competencias del grupo objetivo con valores bajos en la autoevaluación y altos de la prioridad.

En ambos casos, aplican valores de autoevaluación del grupo objetivo y de prioridad de los dos grupos.



Las competencias ubicadas en el lado izquierdo del gráfico, dado el resultado, podríamos clasificarlas como los puntos fuertes de las mujeres en la ESS, y las del lado derecho, como las áreas de mejora. Una vez más observamos que, las tan importantes competencias relacionadas con el desarrollo de trabajo entre las personas son las fortalezas de las mujeres, mientras las competencias que más prioritario es reforzar son las que en mayor medida tienen que ver con áreas de gestión, gobierno y gerencia de una empresa.

El bloque también incluía una sección abierta en la que se podían nombrar otras competencias relevantes. Debajo se indican las más destacables:

- Diálogo con el mundo exterior; difusión y cooperación
- Diálogo con las administraciones públicas
- E-commerce
- Organización de trabajo y productividad
- Gestión de proyectos
- Herramientas de gestión empresarial; de comunicación y marketing, analíticas, optimización de las operaciones, para apoyar la toma de decisiones, etc.
- Gestión de diversidad
- Gestión de talento
- Empatía
- Idiomas (inglés)

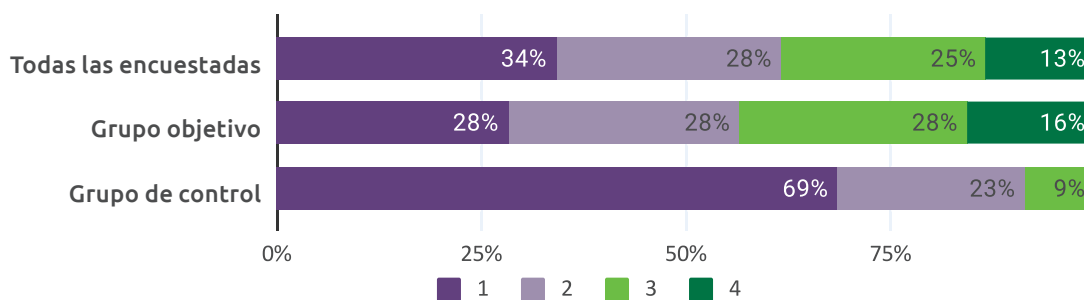
En ambos casos, aplican valores de autoevaluación del grupo objetivo y de prioridad de los dos grupos.

3) Perspectiva de género:

Este bloque ha tomado la forma de enunciados relevantes provenientes de la fase cualitativa, expresados tanto por las participantes de las entrevistas, como las del grupo focal. Ha consistido en incluir once enunciados y una escala de valoración de 1 al 4, donde 1 significaba totalmente en desacuerdo y 4 significaba totalmente de acuerdo. Finalmente, se agregó también un espacio de carácter abierto, donde las encuestadas podían añadir sus comentarios con respecto a los enunciados presentados. Se muestran a continuación los resultados en cada una de ellas:

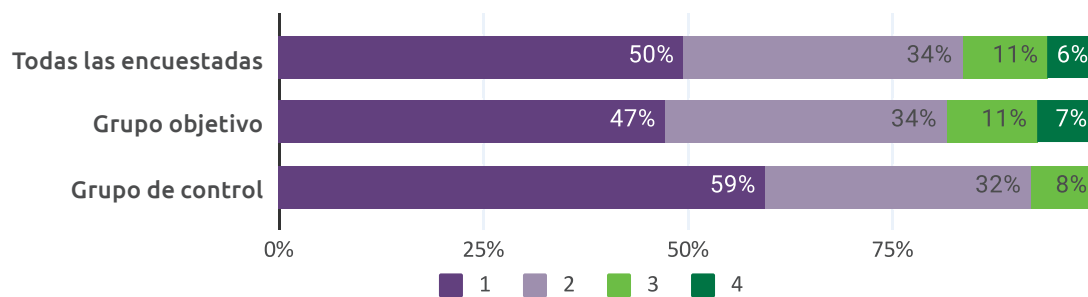
- **“Las mujeres tienen una relación emocional con los proyectos de los que forman parte, lo que a veces no les permite ver la realidad económica con la que se enfrentan”:** El 44% del grupo objetivo está **de acuerdo** con este enunciado mientras que el 92% del grupo de control está **en desacuerdo**. Aunque en términos globales un tercio de las personas encuestadas parece estar en muy en desacuerdo con este enunciado, al desglosar estos datos por género se puede observar que son los géneros no femeninos los que principalmente inclinan la balanza hacia este resultado, lo que muestra una gran diferencia respecto a la percepción que tiene cada género.

Área de mejora que evidencia el resultado: no resuelto.



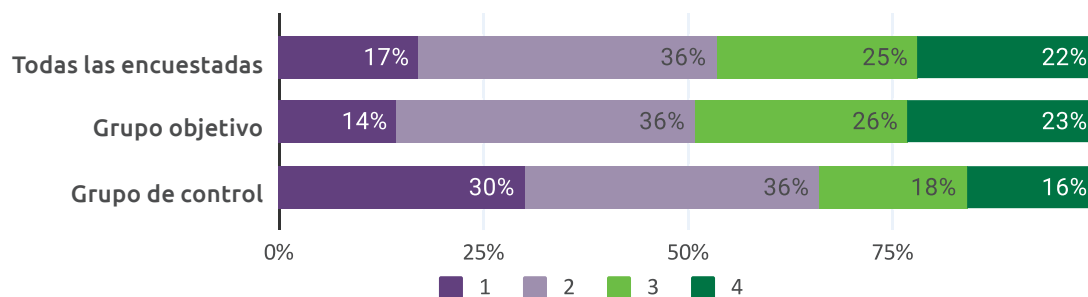
- **“El hecho de que las mujeres no ocupen cargos de responsabilidad se debe a su elección propia”:** El 84% de las personas está **en desacuerdo** con este enunciado, con lo que se puede concluir que son factores externos los que influyen. Cabe destacar que ninguna de las personas encuestadas de género no femenino ha estado totalmente de acuerdo con este enunciado.

Área de mejora que evidencia el resultado: cuestiones de igualdad de género, creación de planes de igualdad, gestión feminista.



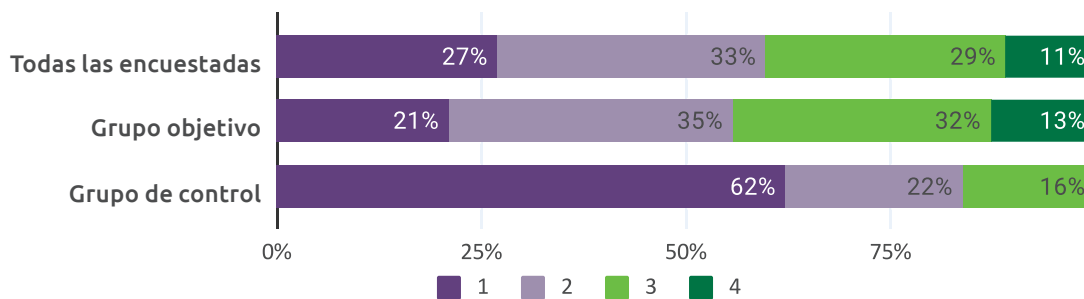
- **“Las mujeres necesitan adquirir competencias directivas para saber ejercer funciones de coordinación”:** El grupo objetivo tiende a estar más de acuerdo que el grupo de control con este enunciado, ya que, generalizando el resultado de las personas de género no femenino, las mujeres no tienen que adquirir dichas competencias.

Área de mejora que evidencia el resultado: no resuelto.



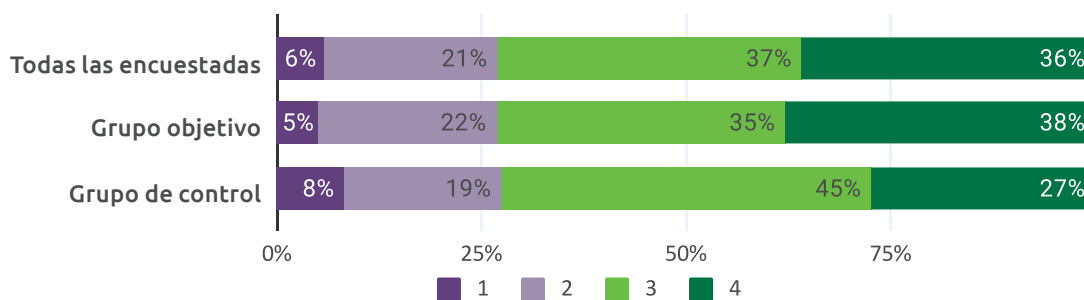
- *“Las mujeres no tienen que trabajar sus competencias técnicas (gestión, economía, área específica de desarrollo profesional, etc.), sino la manera en la que se autovaloran y cómo se comportan ante las demás personas”*: El 45% del grupo objetivo está **de acuerdo** con esta afirmación, mientras que **sólo el 16%** del grupo de control manifiesta estar de acuerdo (ninguno de ellos totalmente de acuerdo).

Área de mejora que evidencia el resultado: podría interpretarse que son las competencias técnicas las que requieren refuerzo ante las de carácter blando, sin embargo la diferencia entre ambos juicios no es evidente.



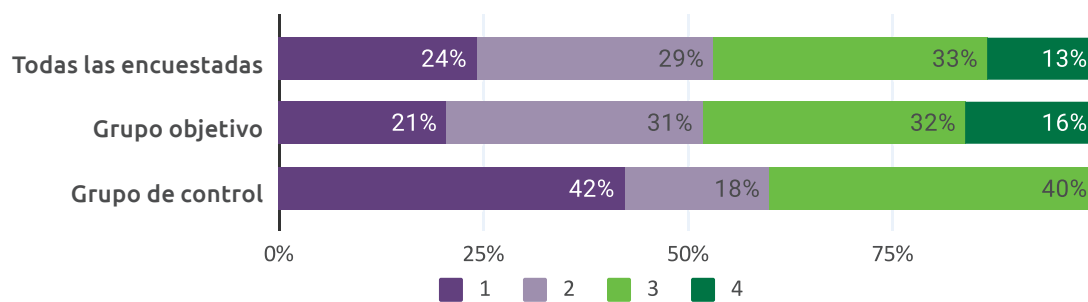
- *“Para lograr una mayor igualdad de género en el ámbito profesional son los hombres los que deben formarse”*: El 73% del total de las personas está **de acuerdo** con esta afirmación, coincide para ambos grupos. Es un dato curioso, ya que las personas del grupo de control reconocen esta necesidad en sí mismas.

Área de mejora que evidencia el resultado: fortalecer en los hombres las capacidades que apoyen una mayor equidad e igualdad de género. Esto tiene que ver con la asimilación de tales conceptos, como aprender a abrir caminos, dejar paso, hacerse a un lado, en dejar hablar, en bajar la voz, etc.



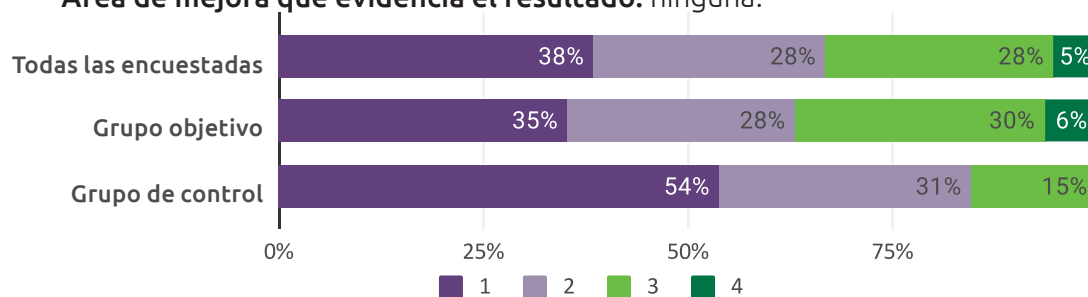
- **“Los hombres están cómodos en una posición central mientras que las mujeres prefieren mantenerse en la periferia”:** El 52% del grupo objetivo está en desacuerdo mientras que el grupo de control que está en desacuerdo representa el 60%. Las mujeres suelen estar más de acuerdo con este enunciado que los hombres.

Área de mejora que evidencia el resultado: No es posible interpretar los datos de una manera clara, sin embargo, existe un 16% de personas que están totalmente de acuerdo con este enunciado, lo cual podría indicar cierto grado de necesidad de prácticas de empoderamiento y formaciones en habilidad de hablar en público.



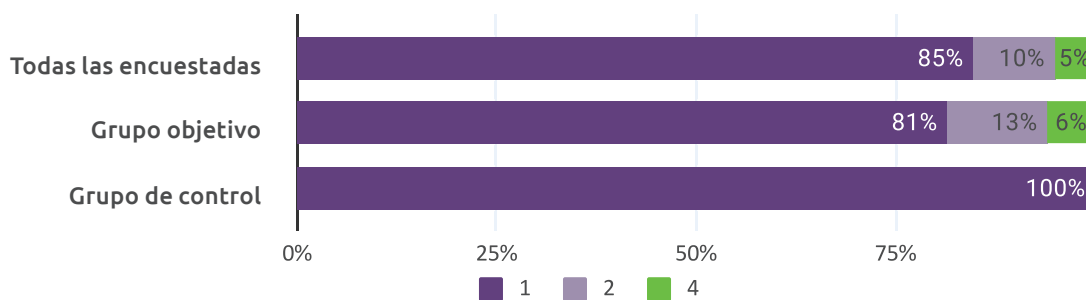
- **“Las mujeres no se arriesgan a la hora de tomar decisiones tanto como los hombres”:** Solo el 15% del grupo de control está de acuerdo con esta afirmación mientras que el grupo objetivo está de acuerdo en un 36%. Este resultado en combinación con el de diagnóstico competencial nos permite ver que la gestión de riesgos no es una área fuerte para las mujeres, para no se trata de una disparidad competencial importante en este caso, ya que tampoco lo es para las personas del grupo de control. La valoración de este enunciado confirma la falta de dicha disparidad.

Área de mejora que evidencia el resultado: ninguna.



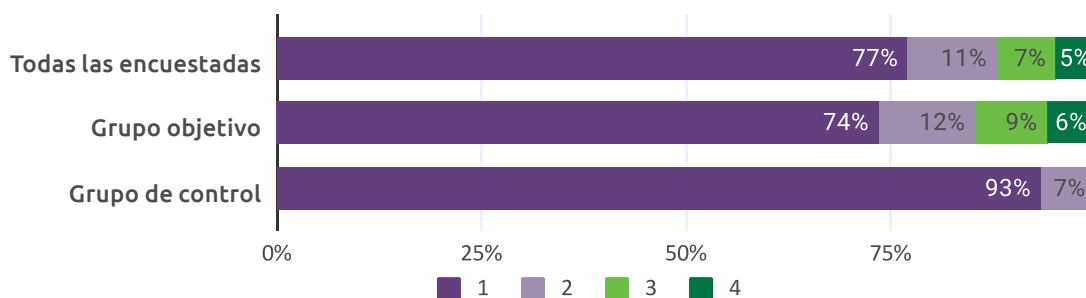
- **“Las mujeres carecen de competencias para gestionar las situaciones de conflicto y otras situaciones complejas”:** El 100% del grupo de control está en totalmente desacuerdo con este enunciado mientras que las mujeres, es decir, el grupo objetivo, se encuentran en un 81%.

Área de mejora que evidencia el resultado: sugiere que existe un 20% de mujeres que consideran que una formación en gestión de conflictos, negociación y manejo de grupos les sería de utilidad para fortalecer sus competencias.



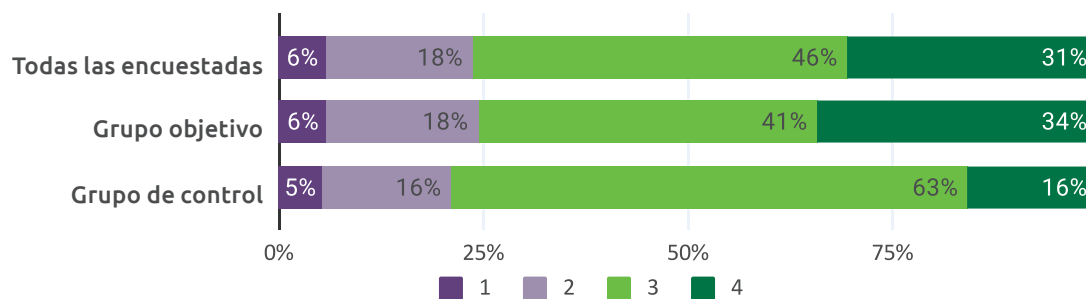
- **“Las mujeres carecen de competencias para poder liderar los aspectos políticos y económicos de los proyectos”:** Al igual que el enunciado anterior, el **100%** del grupo de control está **en desacuerdo**, mientras que en las mujeres un 15% está de acuerdo con el enunciado.

Área de mejora que evidencia el resultado: al igual que el anterior, sugiere que existe un porcentaje de mujeres que considera necesario reforzar sus competencias en ámbitos de liderazgo, dirección estratégica, toma de decisiones, y otras que apoyen el desarrollo de actividades de nivel gerencial.



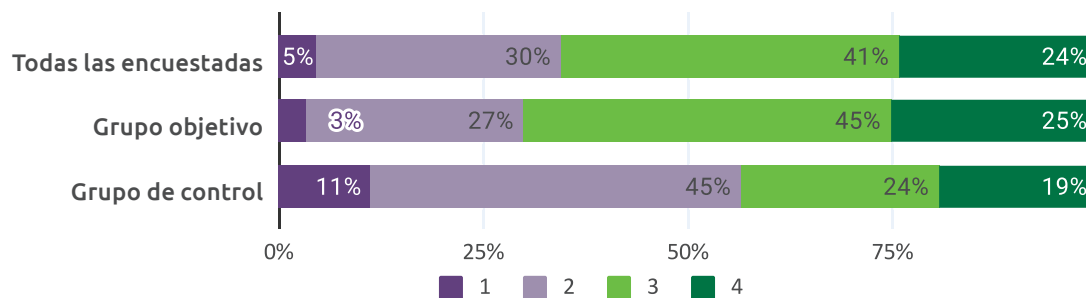
- **“Faltan referentes femeninos para que las mujeres se visualicen en cargos de responsabilidad”**: El 77 % de las personas está **en desacuerdo** con este enunciado, lo cual podemos interpretar de dos maneras: que no falten las referentes femeninas, o que no sea este el motivo por el que las mujeres no se acaben visualizando.

Área de mejora que evidencia el resultado: siendo una área de mejora de la Red en total, el 15% de votos nos indica la necesidad de generar espacios que den visibilidad a las figuras femeninas existentes, donde ellas podrán compartir sus experiencias y historias llegando a todas las personas que busquen este tipo de estímulos.



- **“Las organizaciones de la ESS reproducen el sesgo de género que existe en los roles personales, profesionales y familiares en la sociedad”**: En este enunciado las opiniones del grupo de control quedan en un 43% como de acuerdo mientras que el 70% de las mujeres manifiestan estar **de acuerdo** con el enunciado.

Área de mejora que evidencia el resultado: reforzar la igualdad de género mediante planes de igualdad, constante revisión de las estructuras y normas internas con enfoques equitativos.



En cuanto a la pregunta abierta, a continuación se muestra un resumen de las opiniones recibidas:

Algunos de los comentarios recibidos consideran que las mujeres no tienen que trabajar en sus competencias técnicas (gestión, economía, área específica de desarrollo profesional, etc...), sino en la manera en la que se autovaloran y cómo se comportan ante las demás personas. Las opiniones coinciden en que es importante para las mujeres valorarse a sí mismas. Mencionan también que las competencias duras deben ser aprendidas por hombres y mujeres por igual, pero que ese diferencial que existe debe enfocarse hacia ayudar a que las mujeres puedan mejorar sus competencias blandas. Existen también opiniones que muestran que las diferencias deben ser eliminadas para poder tener una perspectiva de género más amplia, las personas encuestadas afirman que los puestos masculinizados y feminizados existen porque el peso cultural siempre está presente. Algunos comentarios afirman que si hay grandes mujeres liderando y haciendo posible los proyectos de la ESS pero que están completamente invisibilizadas. Otras opiniones se centraron en afirmar que no hay referentes femeninos dentro de la ESS y eso hace que se repitan los roles de género como en la economía tradicional.

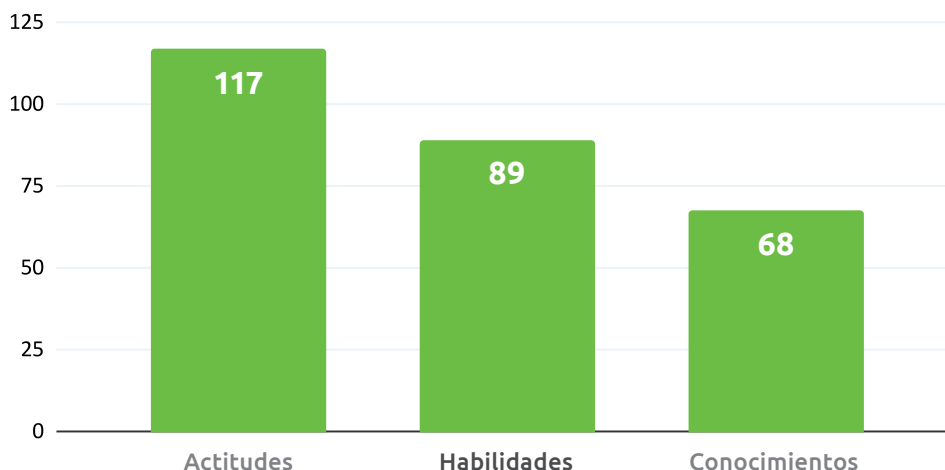
4) Formación

El bloque “formación hacia la equidad y el desarrollo” ha incluido 3 preguntas de selección y 3 preguntas abiertas que se muestran a continuación.

- La formación dentro de las entidades de la ESS debe enfocarse mayormente a las actitudes, es decir, debe fortalecer lo que las personas quieren ser y hacer, enfocándose en las conductas de las personas, reformando los modos y estilos de comportarse y las maneras de pensar. En segundo lugar, se han votado las habilidades, o todas aquellas competencias prácticas obtenidas a raíz de formaciones que enseñan modos de proceder.

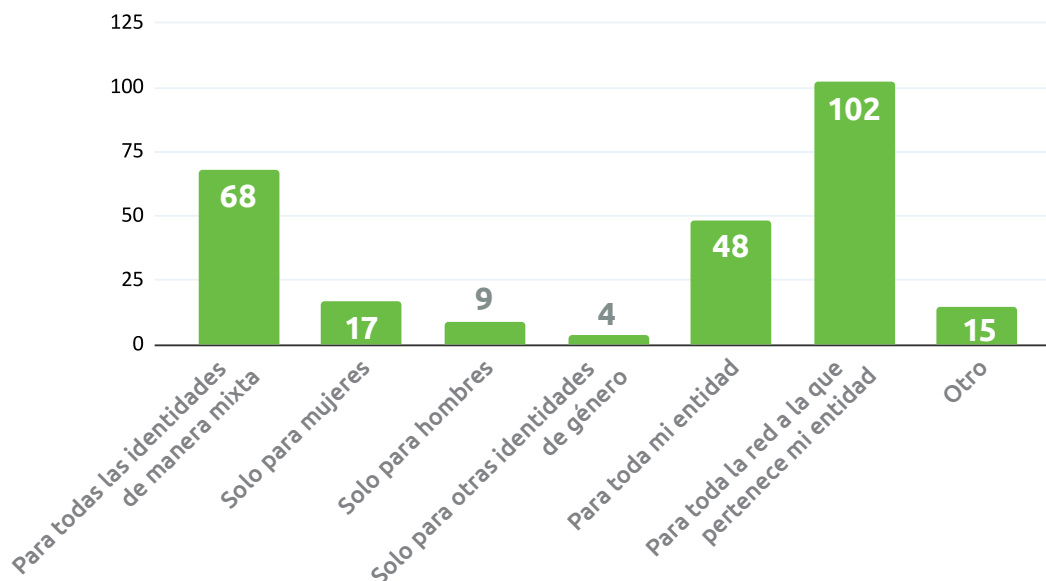
Área de mejora que evidencia el resultado: reforzar la igualdad de género mediante planes de igualdad, constante revisión de las estructuras y normas internas con enfoques equitativos.

La formación dentro de las entidades de la ESS debe enfocarse a



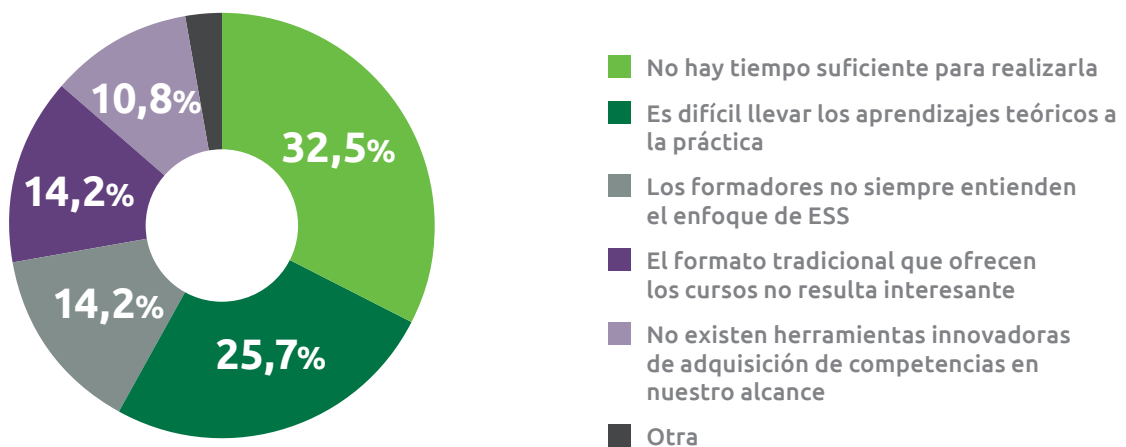
- En cuanto a la selección de destinatarias ¿para qué colectivos sería más interesante diseñar las acciones formativas? En este caso, la opinión generalizada es que es necesario formar a todos los niveles y grupos de destinatarias, con el hincapié en el nivel de la red y para todas las identidades de manera mixta.

En cuanto a la selección de destinatarias ¿para qué colectivos sería más interesante diseñar las acciones formativas?



- ¿Cuáles son los principales retos a los que se enfrenta la formación?
 Los datos números sugieren que el principal problema (32,5%) es que la carga de trabajo con la que se enfrentan las personas impide poder dedicar el tiempo que requiere una formación. Además, por orden, es necesario generar fórmulas de aprendizaje basado en la aplicación práctica de los aprendizajes, formar a las formadoras para que sepan enfocar el contenido en acuerdo con los valores de la ESS y proponer formatos formativos innovadores.

¿Cuáles son los principales retos a los que se enfrenta la formación?



- Para la pregunta ¿Qué tipo de formación te resultaría más útil e interesante en cuanto a contenidos? las personas encuestadas respondieron los siguientes temas y conceptos

Competencias blandas como:

- Comunicación asertiva
- Innovación en la forma de comunicar nuestros objetivos y productos/servicios
- Creatividad
- Perspectiva de género
- Cambio organizacional con perspectiva feminista
- Desarrollo personal
- Gestión de conflictos
- Toma de decisiones

Competencias duras como:

- Redes sociales. E commerce
- Especialidad en Economía Social y Solidaria
- Marketing digital
- Consultoría estratégica
- Inglés
- Nuevas tecnologías
- Fundación de cooperativas

- Para la pregunta ¿Qué tipo de formación te resultaría más útil e interesante en cuanto a formato y /o diseño de la acción formativa? las personas encuestadas respondieron los siguientes temas y conceptos:

- Muy práctica.
- 2h máximo extender en el tiempo o lo contrario jornada intensiva
- Formato online.
- Aterrizar en herramientas prácticas.
- Dinámica y participativa
- Formación con contenidos teóricos pero que sean aplicables a la práctica.
- Formación mixta (presencial, online), que no requiera de mucho trabajo personal entre sesiones, aunque eso suponga más horas de curso.
- Formatos de comunidad de aprendizaje,
- Talleres participativos, mesa redonda donde se promueva el análisis y la reflexión

VI. Perfil competencial de mujer que emerge a raíz de la investigación

La mujer de la ESS difiere en sus características en función de varios factores, siendo principalmente el entorno (rural o urbano) y cargo (técnico o no técnico), y sus competencias y necesidades de formación son significativamente distintas en función de ellos. Aunque este estudio quisiera disponer de una visión todavía más amplia, las mujeres del entorno rural y cargo no técnico han sido representadas en menor medida que las demás.

De manera generalizada y basándonos en la muestra que ha alcanzado el proceso de la recopilación de los datos, podemos afirmar que la mujer que emprende, colabora, trabaja y lidera dentro de la ESS en el estado español tiene el siguiente perfil.

¿Quién es?

- supone ser la mayor fuerza laboral (64%) del entorno, un entorno que hace esfuerzo para proporcionarle condiciones de igualdad de género,
- tiene en mayoría entre 30 y 50 años y lleva vinculada con la ESS más de 4 años,
- su perfil socioeconómico y cultural no es demasiado diverso,
- tiene en mayoría un nivel de estudios alto, lo que en conjunto con la condición del sesgo de género de la sociedad condiciona la elección de los sectores en los que emprende y el carácter principalmente “intangible” de las actividades económicas de los proyectos cuyos forma parte,
- tiene un gran compromiso por la mejora de la comunidad y el cuidado del medio ambiente, y considera que transformar la economía es la solución a los grandes problemas del sistema tradicional,
- cuida desarrollar su actividad económica de acuerdo con los valores de la ESS, aunque le cueste encontrar el punto de equilibrio entre ambos conceptos, lo cual considera muy relevante,
- tiene rasgos de una empresaria PYME, gestiona muchas frentes simultáneamente y sabe como funcionan todas o casi todas las áreas técnicas de gestión de sus proyectos,
- es trabajadora, trabaja mucho y está al borde de la sobrecarga,
- es inquieta, quiere buscar y encontrar las oportunidades y quiere adquirir nuevas competencias,
- los cuidados dentro y fuera de los proyectos y la conciliación laboral son temas que le preocupan.

¿Qué competencias tiene?

- se autoevalúa más alto en competencias de tipo “blando”, en cómo se desenvuelve relacionándose con las demás personas, y más bajo en competencias “duras” que tienen que ver con actividades de exposición y visibilidad pública,
- aunque sea muy buena trabajando en equipo y en red, le interesa adquirir competencias para gestionar todavía mejor la complejidad de las relaciones interpersonales en sus entornos laborales,
- destacablemente, considera que la toma de decisiones es una de sus mayores fortalezas,
- cree saber gestionar los conflictos, pero reconoce que esto conlleva una carga emocional para ella,
- tiene cierta reticencia a fortalecer las competencias técnicas en áreas que estén más alejadas de sus preferencias vocacionales (por ejemplo en TIC, finanzas, estrategia, etc.).

¿Cuál es su estilo de liderazgo?

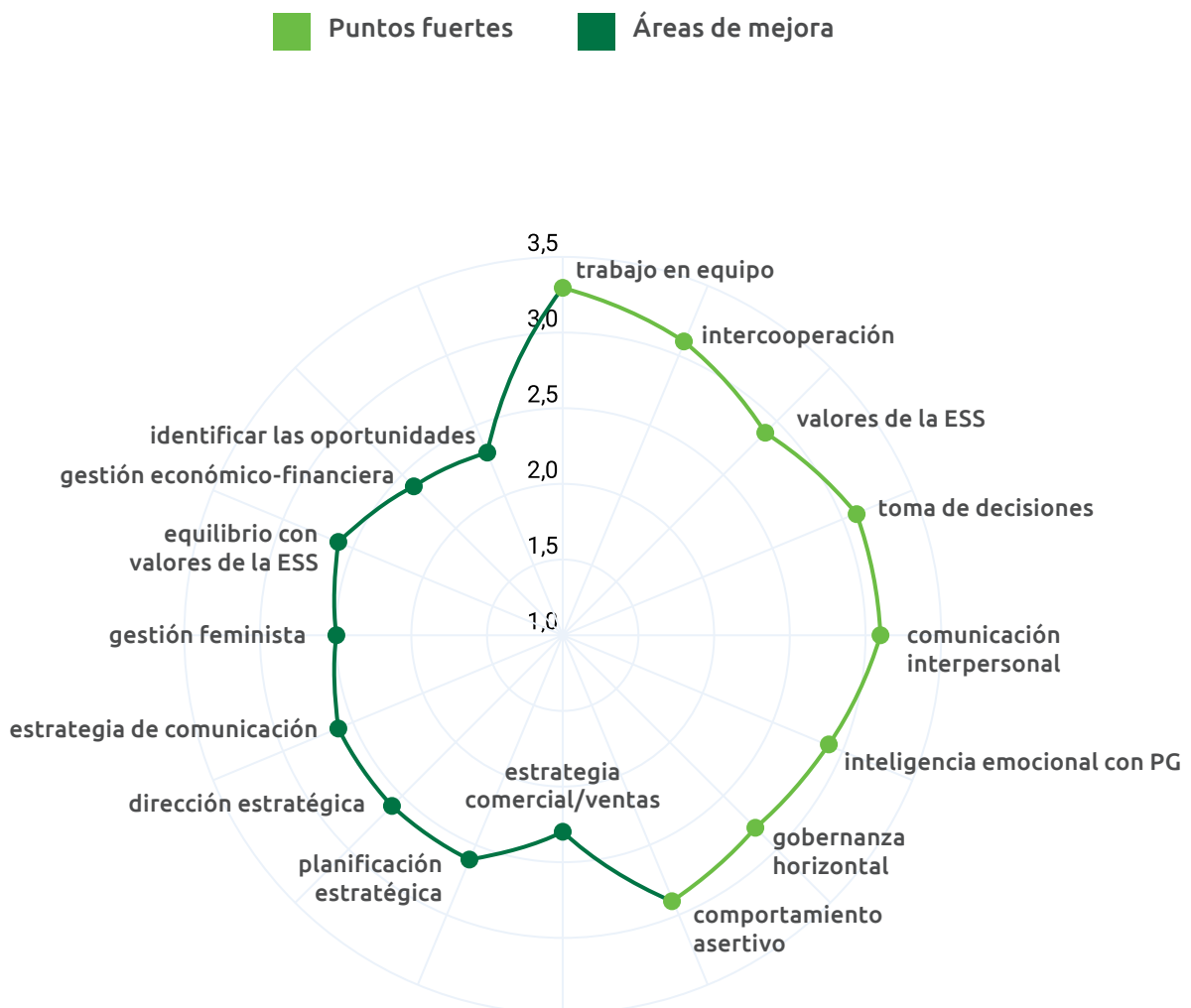
- tiene su estilo propio y ese estilo puede traducirse en múltiples beneficios para las organizaciones en las que lidera,
- prioriza los aspectos humanos: la cooperación, el trabajo en equipo, los cuidados, y la sostenibilidad de los proyectos
- no menosprecia las áreas técnicas de gestión empresarial,
- nunca pierde de vista que sus decisiones profesionales estén en consonancia con los valores de la ESS,
- su liderazgo en muchas ocasiones permanece en la invisibilidad.

¿Cuáles son sus necesidades de formación?

- no tiene tiempo suficiente para formarse, por lo que es necesario encontrar fórmulas de acompañamiento compatibles con el desempeño de sus tareas,
- opina que los formadores tienen que tener el conocimiento real de los valores de la ESS, para que los aprendizajes sean replicables dentro de sus entidades,
- entiende la necesidad de enfocar las formaciones en fortalecer las actitudes,
- considera que es necesario generar nuevos espacios para compartir los aprendizajes y aprender unas de otras,
- califica algunas formaciones como necesarias y esenciales pero son percibidas como no atractivas o no interesantes.

VII. Mapa de competencias

El mapa recoge y ubica todas aquellas competencias que combinan la autoevaluación periférica con un alto grado de prioridad para el desarrollo de la ESS. Como se había comentado antes, estas competencias se interpretan como los puntos fuertes y áreas de mejora de las mujeres en la ESS. Todas las competencias ubicadas al este son sus fortalezas, siendo principalmente competencias de carácter “blando”, las del oeste son sus áreas de mejora, siendo principalmente competencias de carácter “duro”. Las segundas marcan las áreas de mejora prioritarias.



VIII. Propuesta de formaciones

A continuación se muestran las propuestas de formación derivadas de este estudio. En todas ellas, se propone asignar los recursos a proyectos específicos de las entidades que puedan ser analizados y acompañados de la mano de una persona experta que les asesore para hacer los cambios necesarios. Se propone un acompañamiento durante la formación y también un seguimiento continuo, en donde se pueda apoyar la aplicación de los conocimientos a la práctica, detectar áreas de mejora y ofrecer nuevas formaciones derivadas de la situación reciente. En todas las áreas técnicas es primordial que los contenidos estén adaptados a los principios y los valores de la ESS.

Destinataria	Formación	Descripción grupo objetivo	Contenidos generales	Metodología de aprendizaje sugerida
FORMADORAS (FORMACIÓN DE FORMADORAS)	Formación en valores de la ESS para enfocar los aprendizajes según las necesidades del ámbito	Este curso debería ser REQUISITO obligatorio para todas las personas formadoras de FUNDAE que realicen formación a las entidades de ESS	Valores de la ESS Economía transformadora Objetivos de las empresas de ESS Gestión de las empresas de ESS Emprendimiento social. Nuevas metodologías activas de aprendizaje	Aprendizaje basado en proyectos Aprendizaje basado en escenarios
POTENCIALES ESTUDIANTES DE LOS CURSOS DE FUNDAE	Difusión de economías transformadoras sobre todo en cursos que atienden personas de perfiles escasos en la ESS (económicos, financieros, técnicos, tecnológicos, industriales, científicos, medio-ambientales)	Todas las estudiantes de FUNDAE	Valores de la ESS Economía transformadora Emprendimiento social	Aprendizaje basado en proyectos Aprendizaje basado en escenarios
	Emprendimiento social	Todas las estudiantes de FUNDAE interesadas en emprender en ámbito de la ESS	Fundamentos de la ESS Marco jurídico, gestión económica y gestión de las personas Procesos estratégicos e innovación Comunicación y marketing La Economía Social en el contexto actual	Aprendizaje basado en proyectos Aprendizaje basado en escenarios

Destinataria	Formación	Descripción grupo objetivo	Contenidos generales	Metodología de aprendizaje sugerida
MUJERES ESS	Dirección estratégica	Mujeres que emprenden, trabajan y colaboran en entidades de ESS, perfil técnico para incluirlas en procesos decisivos	Plan de operaciones en entidades de la ESS Implementación de planes estratégicos Análisis y monitorización de los resultados Auditoría Social	Aprendizaje basado en proyectos
	Gestión económico-financiera	Mujeres que emprenden, trabajan y colaboran en entidades de ESS, perfil técnico para incluirlas en procesos decisivos	Rentabilidad económica-social Presupuestos y proyecciones Alternativas financieras (Entre otros)	Aprendizaje basado en proyectos
	Desarrollo de planes estratégicos: - de la entidad - de comunicación - comerciales	Mujeres que emprenden, trabajan y colaboran en entidades de ESS, perfil técnico para incluirlas en procesos decisivos	Formación es adaptada a las necesidades de la entidad	Aprendizaje basado en proyectos Aprendizaje basado en escenarios
	Técnicas de búsqueda de las oportunidades Equilibrio entre valores de la ESS y crecimiento del proyecto	Mujeres que emprenden, trabajan y colaboran en entidades de ESS, perfil de decisiones	Formación es adaptada a las necesidades de la entidad Buenas prácticas existentes	Aprendizaje basado en proyectos Aprendizaje basado en escenarios Aprendizaje colaborativo
	Empoderamiento femenino	Mujeres que emprenden, trabajan y colaboran en entidades de ESS, todos los perfiles	Comunicación interpersonal Gestión de emociones Autoestima	Aprendizaje basado en proyectos Espacio de reflexión
	Gestión de riesgo	Mujeres que emprenden, trabajan y colaboran en entidades de ESS, todos los perfiles	Control de riesgos Identificación, análisis y planificación de respuesta	Aprendizaje basado en proyectos Aprendizaje basado en escenarios
	Acercamiento a la tecnología	Mujeres que emprenden, trabajan y colaboran en entidades de ESS, perfil técnico.	Capacitar a las mujeres para integrarlas en procesos que no son complejos y que se les capacite para conocer e implantar nuevas tecnologías de uso libre en las entidades.	Aprendizaje basado en proyectos

Destinataria	Formación	Descripción grupo objetivo	Contenidos generales	Metodología de aprendizaje sugerida
HOMBRES ESS	Gestión de tiempo	Hombres que pertenecen a entidades de la ESS	Organización productividad personal Hábitos	Aprendizaje basado en escenarios
	Feminismo Inteligencia emocional con perspectiva de género	Personas pertenecientes a entidades de la ESS	Fortalecer las actitudes que apoyen lograr una mayor visibilidad de la labor de las mujeres; fomentar de forma proactiva y deliberada su participación	Espacio de reflexión
MIXTO ESS	Gestión feminista Desarrollo de planes de igualdad	Personas pertenecientes a entidades de la ESS	Medidas de transformación de las entidades hacia modelos corresponsables e igualitarios	Aprendizaje basado en escenarios
	Liderazgo Comportamiento asertivo	Personas pertenecientes a entidades de la ESS	Diferentes estilos de liderazgo Inteligencia emocional Asertividad	Aprendizaje basado en proyectos Aprendizaje basado en escenarios Espacio de reflexión

En todas las propuestas de formación se menciona el aprendizaje basado en escenarios, el aprendizaje basado en proyectos, el aprendizaje colaborativo y espacios de reflexión:

- El aprendizaje basado en escenarios es un tipo de instrucción preparado de manera inductiva, diseñado para adquirir experiencias con distintas realidades. Se proporciona una situación de la vida real; es decir, una situación del entorno real organizacional actual, a través del cual se podrán contextualizar y aplicar los contenidos desarrollados de una manera práctica y con interacción grupal.
- El aprendizaje basado en proyectos consiste en la realización de un proyecto. Se elabora el contenido, diseña el proyecto y se colabora entre sí. A través de esta metodología los participantes analizan una idea y llevan a cabo todos los pasos necesarios para llevar esa idea a la práctica. El acompañamiento es necesario durante todo el proceso hasta la implementación.

- El aprendizaje colaborativo es el empleo didáctico de grupos pequeños en el que los participantes trabajan juntos para obtener los mejores resultados de aprendizaje tanto en lo individual como en las tareas que se realizan en conjunto. Llevado al terreno de la ESS, el aprendizaje colaborativo consistiría en compartir conocimientos existentes en la Red e intercambiar las buenas prácticas.
- Los espacios de reflexión son espacios informales en los que las personas que quieran fortalecer sus competencias “blandas” puedan intercambiar sus experiencias y buscar soluciones conjuntamente acompañados por un profesional.

IX. Bibliografía

- Bonano, Ph. (2000). *Women: The Emerging Economic Force, en Women Entrepreneurs in the Global Economy*, Center for International Private Enterprise (CIPE)
- <https://disclosures.ifc.org/#/landing>
- https://www.ciencia.gob.es/stfls/MICINN/Ministerio/FICHEROS/Publicaciones/AF_Mujeres-e-innovacion_web.pdf
- <https://www.gem-spain.com/>
- Cobo, C. (2012). *Competencias para empresarios emprendedores: contexto europeo*. Fundación Omar Dengo - IDRC - OIT/CINTERF
- Castelló R. Vicente (2018). *Desigualdades y discriminaciones en el mercado laboral de la Comunidad Valenciana*. CES Comunidad Valenciana
- Fuentes, F. y Sanchez, S. (2010). *Análisis del perfil emprendedor: una perspectiva de género*. Estudios de Economía Aplicada, vol. 28, núm. 3, 2010, pp. 1-27
- Ortiz, P. (2017). *El discurso del emprendimiento de la mujer desde una perspectiva de género*. Vivat Academia. Revista de comunicación no. 140.
- Belkis, M. et all (2015). *El perfil psicosocial del emprendedor: un estudio desde la perspectiva de género*. Anuario de Psicología, Barcelona.
- INE (2020). *Población residente por fecha, sexo y edad. Cómo la población en edad para trabajar se ha determinado la población entre los 16 y 67 años*.
- *The European Institute for Gender Equality (2017)*, Economic Benefits of Gender Equality in the European Union Overall economic impacts of gender equality, pp. 2.
- INE (2020), Indicadores de Estructura de la Población, Índice de envejecimiento.
- Steinberg C., Nakane M. (2012) *Can Women Save Japan?*, IMF Working Paper 12/48, Washington.
- INE (2019). *Estadísticas de Educación y Formación, Nivel de formación de la población adulta en la UE*. CNED-2014
- Tales estudios cómo: *McKinsey and Company (2008) A Business Case for Women, The McKinsey Quarterly y Catalyst (2004) The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity*, Catalyst, Nueva York, San José y Toronto.
- Coronel J.M., Moreno E., Padilla M^a.T. (1999). *La gestión y el liderazgo como procesos organizativos: contribuciones y retos planteados desde una óptica de género*. Revista de Educación, pp. 164-165.
- Guerra-Báez, Sandra Patricia (2019). *Una visión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios*. Psicol. Esc. Educ. vol.23 Maringá, Colombia.



www.economiasolidaria.org



Fundación Estatal
PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO

