

# INFORME OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PARA LA PROGRAMACIÓN FORMATIVA ANUAL EN ECONOMÍA SOCIAL 2024



## Contenido

Listado de acrónimos .....	3
Introducción.....	4
Análisis D.A.F.O. ....	7
Situación actual de la Formación Profesional para el Empleo en el ámbito de la Economía Social.....	7
Debilidades .....	7
Amenazas .....	10
Fortalezas .....	12
Oportunidades.....	13
Situación de las personas trabajadoras pertenecientes a empresas y entidades de la Economía Social dentro del Sistema de Formación Profesional para el Empleo.....	15
Debilidades .....	15
Amenazas .....	16
Fortalezas .....	17
Oportunidades.....	18
Situación de la relación actual entre las entidades de Economía Social y los Centros de Formación Especializados dentro del Sistema de Formación Profesional para el Empleo	18
Debilidades .....	18
Amenazas .....	19
Fortalezas .....	20
Oportunidades.....	21
Situación del Catálogo de Especialidades Formativas y el Plan de Referencia de la Economía Social.....	21
Debilidades .....	21
Amenazas .....	23
Fortalezas .....	24
Oportunidades.....	24
Conclusiones del análisis D.A.F.O.....	25
Formulación de objetivos estratégicos de la formación en el medio plazo.....	27
Elementos de apoyo a la formación .....	28
Acciones dirigidas a las personas trabajadoras .....	32
Acciones dirigidas a los centros de formación .....	36
Objetivos estratégicos de la formación por subsectores en el medio plazo .....	38
Formulación de objetivos estratégicos de la formación para la programación formativa anual .....	38
Objetivos anuales para el ámbito de la Economía Social.....	38
Elementos de apoyo a la formación.....	38
Acciones dirigidas a las personas trabajadoras .....	41
Acciones dirigidas a los centros de formación.....	43
Especialidades formativas.....	45

Objetivos anuales para subsectores .....	50
Determinación de áreas formativas, colectivos y ocupaciones prioritarias para la formación del sector.....	51
Bibliografía .....	53

## Listado de acrónimos

Abreviatura	Significado
AAPP	Administraciones Públicas
CEPES	Confederación Empresarial Española de Economía Social
COCETA	Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado
DIRCE	Directorio Central de Empresas
EEES	Estrategia Española de Economía Social 2023-2027
EEFF	Especialidades Formativas
EPA	Encuesta de Población Activa
ES	Economía Social
FUNDAE	Fundación Estatal para la Formación en el Empleo
INCUAL	Instituto Nacional de las Cualificaciones
INE	Instituto Nacional de Estadística
OIR	Organización Intersectorial Representativa
OIRTAES	Organización Intersectorial Representativa de Trabajadores Autónomos y Economía Social
OIT	Organización Internacional del Trabajo
<b>RETA</b>	<b>Régimen Especial de Trabajadores Autónomos</b>
RSE	Responsabilidad Social Empresarial
SEPE	Servicio Público de Empleo Estatal
TICs	Tecnologías de la Información y la Comunicación

## Introducción

El propósito de este informe es abordar los principales Objetivos Estratégicos de la Programación Formativa en el contexto de la Economía Social (ES) para el ejercicio 2024. Para este fin, nos hemos basado en los objetivos estratégicos previamente recogidos en el informe titulado: **“Informe de Objetivos Estratégicos para la Programación Formativa Anual de la Economía Social”**, presentado por CEPES y COCETA en el año 2023, y los hemos actualizado conforme a las necesidades actuales.

En este proceso de actualización, hemos recopilado información de diversas fuentes, tanto primarias como secundarias. Las **fuentes primarias** incluyen datos extraídos de entrevistas, reuniones, grupos de discusión y encuestas realizadas a distintas estructuras representativas de la ES, así como a diversas personas socias de CEPES y a empresas de Economía Social. En cuanto a las **fuentes secundarias**, hemos recurrido a informes y actividades desarrolladas por CEPES y COCETA, así como a la Estrategia Española de Economía Social 2023-2027 (EEES) y a informes de organismos públicos y privados.

Además, como es habitual para este tipo de informes anuales, los Objetivos Estratégicos de la Programación Formativa se dividen en **dos horizontes temporales**:

Uno a **medio plazo**, que engloba el conjunto acciones en un escenario plurianual.

Otro horizonte **anual**, que comprende acciones formativas destinadas a satisfacer necesidades detectadas para el año en curso y las prioridades no atendidas en ejercicios anteriores, cuyo abordaje no ha sido posible por diferentes causas.

Para formular adecuadamente los objetivos estratégicos, presentamos un **análisis D.A.F.O.** que ha considerado tanto el entorno externo, como las principales características de las entidades y personas socias y trabajadoras de la Economía Social en lo relativo a la Formación Profesional para el Empleo. Este análisis se ha centrado en cuatro dimensiones del actual Sistema de Formación Profesional para el Empleo que afectan al ámbito de la Economía Social:

1. Situación actual de la Formación Profesional para el empleo en el ámbito de la ES.
2. Situación de las personas trabajadoras pertenecientes a empresas y entidades de la ES dentro del Sistema de Formación Profesional para el Empleo.
3. Relación actual entre las entidades de ES y los Centros de Formación especializados dentro del Sistema de Formación Profesional para el Empleo.
4. Catálogo de Especialidades Formativas y Plan de referencia intersectorial de la ES.

Este análisis DAFO se basa en las fuentes mencionadas anteriormente y también ha sido complementado con diferentes dinámicas participativas protagonizadas por representantes

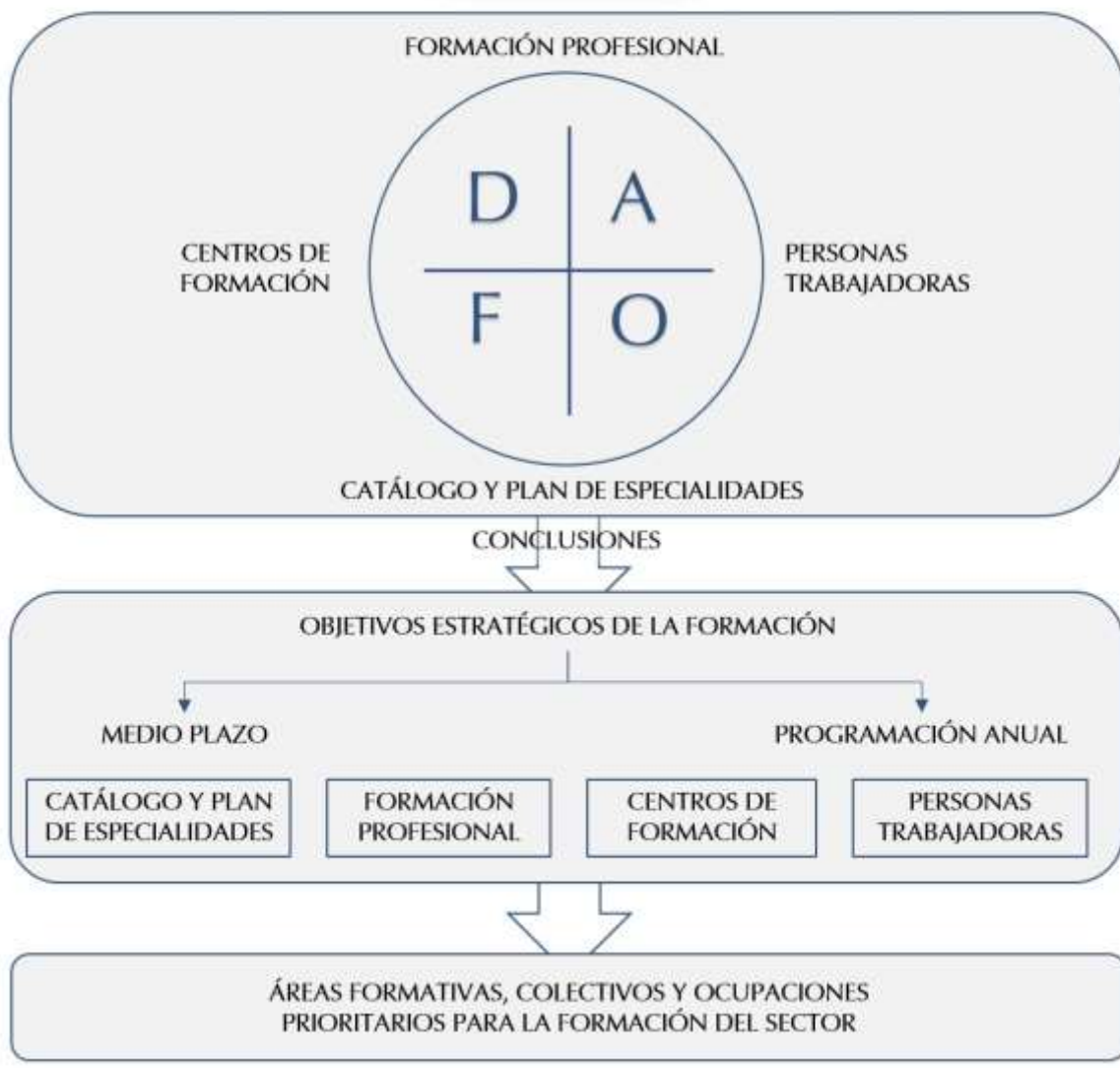
de las entidades de la ES.

A partir de los resultados del DAFO, se establecen los Objetivos Estratégicos de Formación para este año y para los siguientes, junto con las estrategias y acciones necesarias para mejorar la Formación Profesional para el Empleo en el ámbito de la Economía Social. Estos objetivos se alinearán con los formulados en 2023 y formarán parte de la Estrategia Española de Economía Social para los próximos años.

Finalmente, el informe incluye un listado de áreas formativas, colectivos prioritarios y ocupaciones para la Formación Profesional en el Empleo en el ámbito de la Economía Social.

Figura 1. Esquema de presentación del Informe.

## OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA PROGRAMACIÓN FORMATIVA EN EL ÁMBITO DE LA ECONOMÍA SOCIAL





## Análisis D.A.F.O.

### Situación actual de la Formación Profesional para el Empleo en el ámbito de la Economía Social

#### Debilidades

El conjunto de debilidades detectadas se agrupa en torno a dos marcos fundamentales:

1. La **delimitación administrativa del ámbito de la Economía Social**. La aún limitada visibilidad de la delimitación de la ES, y de sus diversos modelos empresariales, y la carencia de información estadística adecuada para conocer su situación y su evolución son parte de las debilidades detectadas en el análisis DAFO de la ES, realizado para la elaboración de la EEES y refrendado por 62 instituciones, entidades y actores clave de la ES. En este sentido, para nuestro ámbito de análisis cabe destacar como debilidades:

- La división sectorial de las actividades económicas realizadas en el ámbito de la ES. Esta división incluye actividades muy dispares, que van desde las Cooperativas y las Sociedades Laborales (de cualquier sector de actividad), a las Cofradías de Pescadores, pasando por las Mutualidades de previsión social, las Empresas de Inserción, los Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social, o las Asociaciones y Fundaciones vinculadas a la Discapacidad, entre otros. Esto se traduce en necesidades formativas muy diversas, lo que dificulta a las correspondientes estructuras representativas la posibilidad de responder adecuadamente a los intereses de sus representados.
- La compleja delimitación del sector, atendiendo a los criterios habituales de forma jurídica de la entidad y rama de actividad económica, dificulta la disponibilidad de información estadística sobre las entidades y empresas de ES, lo que a su vez obstaculiza la adecuada detección de las necesidades formativas existentes y su traducción en una oferta de formación adecuada para las personas socias y trabajadoras de las distintas entidades del ámbito.

2. La **actual normativa en materia de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral**. En este marco, destacamos las siguientes debilidades:

1. En lo referido a las **convocatorias de oferta** se percibe:
  - Excesiva burocracia y falta de agilidad y de transparencia en las



convocatorias, debilidades que van desde el proceso de licitación hasta la evaluación de la formación realizada, lo que dificulta la eficiencia de esta iniciativa.

- Escasa claridad y especificidad para la concurrencia de centros de formación propios de la ES, como en el caso del cómputo de la plantilla media de cooperativas con socios en el régimen RETA.
- La oferta formativa se presenta disgregada, solapada y compleja en los requisitos administrativos, además de ser poco visible para las personas socias y trabajadoras del ámbito.
- **La falta de coordinación entre la administración central y las administraciones autonómicas en materia de Formación Profesional para el Empleo también dificulta el adecuado aprovechamiento de estas iniciativas.**
- El procedimiento de detección de necesidades dentro del ámbito de la ES conduce a la elaboración de programas formativos repetitivos, ya que es un proceso multisectorial.
- La participación de la ES a través de las OIRTAES no garantiza que las EEFF presentadas desde las diferentes estructuras, tras sus procesos de detección de necesidades, se traduzca de forma correcta en la aprobación de dichas especialidades como parte del Plan de Referencia Intersectorial, dado que el SEPE acaba analizando, modificando y decidiendo sobre estas EEFF, en ocasiones sin el conocimiento final de las entidades de la ES proponentes de las mismas.
- No existen indicadores que evalúen adecuadamente el impacto de la formación realizada, lo que impide evaluar y corregir las posibles desviaciones en el desarrollo de los planes de formación diseñados y aprobados.
- Las principales estructuras representativas de la ES no puedan actuar como gestores, ni como solicitantes directos de planes de formación de oferta, cuando son precisamente ellas las que mejor conocen la realidad y las necesidades de sus socios y las que cuentan con la confianza de todo su entramado asociativo. Esta situación provoca que no existan canales óptimos de difusión, ni para la captación de las necesidades formativas, ni para trasladar la formación ofertada a las personas socias y trabajadoras. Todo ello dificulta considerablemente la elaboración de un mapa eficiente de las EEFF que requiere nuestro ámbito.
- En este sentido, también la Estrategia Española de Economía Social en vigor contempla como debilidad la falta de participación de la ES como un agente

necesario en procesos legislativos transversales e intersectoriales y en las mesas de negociación.

- Las Entidades Beneficiarias y proveedoras de formación pueden participar en los programas ofertados con un límite máximo del 10% del total de sus personas trabajadoras en plantilla, lo que hace que las mismas no puedan acceder en condiciones de igualdad a esta iniciativa.
- Las personas trabajadoras de otros ámbitos de la ES no pueden participar de los Planes Formativos Intersectoriales específicos de la ES.

Las debilidades mencionadas se traducen en que para la **convocatoria de oferta del año 2022**, a pesar de haberse mejorado sustancialmente la participación de centros de formación solicitantes de planes de formación para la Economía Social, los planes finalmente aprobados para nuestro ámbito específico no han llegado a cubrir los fondos disponibles.

A todo lo anterior, hay que unir el retraso en la aprobación de las resoluciones definitivas de los planes aprobados, lo que ha supuesto un considerable retraso en el inicio de la ejecución que hace pensar que la ejecución final global para el conjunto de planes no alcanzará el 100% del presupuesto aprobado, situación que, de producirse, puede conllevar a un mayor debilitamiento de esta iniciativa y pasando a constituir una serie amenaza para el sistema como veremos más adelante.

2. Por lo que respecta a la **Formación programada por las empresas de ES para sus trabajadores** algunas debilidades importantes son:

- Existencia de un profundo desconocimiento sobre su funcionamiento por parte de muchas empresas.
- Imposibilidad de beneficiarse de esta iniciativa por parte de numerosas pequeñas empresas y entidades de ES, dado su bajo crédito disponible para la realización de formación.
- Las cooperativas y entidades cuyos socios cotizan en RETA tampoco pueden beneficiarse de esta iniciativa.
- Nuevas dificultades generadas para la clarificación y conocimiento de todos los agentes que participan en el Sistema, a raíz de la aprobación de otra Ley Orgánica 3/2022 de Ordenación e integración del Sistema de Formación Profesional, que coincide en denominación con este Sistema, pero que va dirigida a la formación profesional del ámbito educativo, no del laboral.

En lo referido a esta segunda iniciativa, pese al incremento de la participación de las entidades y empresas del ámbito de la ES en esta iniciativa, aún queda mucho margen de mejora para las pymes y micropymes del ámbito, cuya participación está muy condicionada por numerosos factores, entre ellos los del propio sistema que acabamos de mencionar.

Para concluir este apartado, debemos añadir que las debilidades mencionadas son las mismas que se vienen exponiendo reiteradamente en este informe y para las que, lamentablemente, no parece existir una solución fácil en el corto plazo.

## Amenazas

En lo que se refiere a las principales amenazas detectadas, también se pueden agrupar en torno a los dos ejes ya mencionados en el apartado anterior:

1. La **delimitación administrativa del ámbito de la Economía Social**. En este caso, destacamos como amenazas:
  - Confusión respecto al concepto de “Economía Social”, con otros términos nuevos y de moda como son “empresas sociales”, “empresas con propósito” o “empresas con impacto”, que no se corresponden con los principios de la Economía Social. Así, el desconocimiento de las características específicas y diferenciadoras de las empresas de la ES, tanto por parte de algunas administraciones, como por algunos solicitantes de planes de ES, dificulta adaptar la oferta a las necesidades reales del ámbito, así como difundirla entre las personas interesadas, lo que pone en riesgo la adecuada participación en las diferentes iniciativas del Sistema de Formación Profesional para el Empleo tanto de las empresas de ES, como de sus personas socias y trabajadoras.
  - Falta de identificación de una institución responsable de la generación de información estadística de calidad sobre la ES.
  - En algunos casos particulares, uso fraudulento de alguna forma jurídica de la ES con objetivos finales ajenos a nuestros principios y valores característicos.
  
2. La **actual normativa en materia de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral**. En este marco se perciben las siguientes amenazas:
  - Existe falta de coordinación, de comunicación y de colaboración entre los diferentes

actores del Sistema de Formación Profesional para el Empleo (SEPE, FUNDAE, órganos paritarios, estructuras representativas, empresas y entidades, centros de formación, universidades, escuelas de negocio, centros de referencia nacional, etc.), lo que impide la gestión eficiente de las distintas iniciativas del mismo.

- Infradotación de recursos presupuestarios para algunas de las iniciativas del sistema, tanto en la administración central como en las administraciones autonómicas. Los módulos económicos máximos no cubren, en numerosas ocasiones, los costes mínimos de la formación, ni de su gestión, por lo que resulta difícil impartir una formación adecuada, interesante e innovadora para las personas trabajadoras del ámbito.
- Infradotación de recursos humanos en muchas de las entidades y empresas de la ES, ya que ni todas las estructuras representativas de las entidades de ES tienen las capacidades suficientes para realizar, de forma coordinada, una formación colectiva para todos sus asociados, ni tampoco muchas de las empresas y entidades de ES disponen de departamentos específicos, o de suficiente personal de apoyo, para la gestión de las distintas iniciativas de Formación Profesional para el Empleo.
- **Participación de la OIRTAES** en el Sistema de Formación Profesional para el Empleo. En este sentido, cabe destacar que las principales estructuras representativas en el ámbito de la ES no están al mismo nivel que resto de agentes sociales, ya que la Organización Intersectorial Representativa de Economía Social no ha sido contemplada en los órganos consultivos y de participación institucional competentes en materia de políticas públicas de formación para el empleo.
- Falta de coordinación entre la administración central y las administraciones autonómicas y europeas (en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia - Next Generation EU) a la hora de publicar sus convocatorias de oferta, lo que conduce a un solapamiento y a un cierto “exceso” oferta formativa, convocada simultáneamente a través de diversas actuaciones.

Todos los factores anteriores conducen a la insuficiente ejecución de los fondos asignados a la formación, como lo demuestran las cifras presentadas por Fundae para el 2022, año en el que para el conjunto total de la iniciativa de oferta apenas se ejecutó el 51% del presupuesto total asignado. De hecho, este problema de falta de ejecución a lo largo de los últimos años ha hecho que se acumule un importante remanente de fondos, circunstancia que llevó a incluir en la reciente Ley 3/2023 de Empleo la previsión de dedicar estos fondos a otras políticas activas, cuando el remanente acumulado supere los 2.000 millones dos años consecutivos. Esta medida ha sido denunciada por diversas entidades ya que, entre otros motivos, llega en un contexto en el que nuestro país necesita extender la actividad

formativa, en lugar de contraerla, para adaptarse a los objetivos europeos en materia de educación y formación y lograr formar anualmente a un 60% de la población adulta a partir de 2030.

## Fortalezas

Las fortalezas detectadas derivan de los siguientes aspectos:

1. **Principios y valores** propios y diferenciadores de la **Economía Social**, entre los que se encuentra una mayor preocupación las personas. Esto traducido en términos de formación supone:
  - Una mayor implicación en la Formación Profesional para el Empleo, siendo las propias asociaciones, federaciones, etc., las que a menudo ejercen como facilitadores de la formación de sus personas trabajadoras y socias.
  - La formación y la creación de empleo para colectivos de personas trabajadoras con dificultades específicas de acceso al empleo. En el caso de los Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social y de las Empresas de Inserción, este es su objeto social.
  - Generación de empleos estables, de calidad, sostenibles e inclusivos.
  - La intercooperación entre distintas entidades del ámbito, para contribuir a la difusión de las iniciativas de formación.
  
2. **Tejido asociativo de la Economía Social**, caracterizado por:
  - El crecimiento continuo de su movimiento asociativo en España y en Europa. CEPES integra a 31 organizaciones (confederaciones estatales o autonómicas y grupos empresariales específicos), con más de 200 estructuras de apoyo a nivel autonómico, que representan los intereses de 43.192 empresas y entidades de Economía Social. El conjunto de la ES genera 2.184.234 empleos y engloba a 21.625.063 personas que, de un modo u otro, están representadas por nuestras principales estructuras. En Europa, la economía social integra 2,8 millones de empresas que emplean a cerca de 14 millones de personas.
  - Un entramado asociativo sólido y una pluralidad de actores y estructuras organizativas que configuran un ecosistema clave en el desarrollo económico, con capacidad para dar respuesta a las distintas necesidades y realidades de empresas y personas asociadas.
  - Una implantación territorial extensa, incluido el entorno rural, lo que favorece la

formación y la creación de empleo en este ámbito, llegando así a personas trabajadoras que, de otro modo, tendrían acceso muy difícil a la formación profesional para el empleo.

- La generación de grandes alianzas y de las redes necesarias para contribuir a la difusión de las distintas iniciativas del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en nuestro ámbito.

### 3. Generación de **proyectos y líneas de actuación directa con Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.**

- La colaboración directa de algunas de las entidades representativas de la ES con Fundae permite mejorar el conocimiento de nuestro ámbito, así como nuestra posición y participación en el Sistema de Formación Profesional para el Empleo.
- Dinamismo en el marco de apoyo a la ES, motivado por el desarrollo reciente de varios planes específicos a nivel autonómico y local.

## Oportunidades

Las principales oportunidades se presentan en tres ámbitos:

### 1. **Mayor participación de la Economía Social en el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.** Esta podría conseguirse mediante:

- La constitución de las empresas y entidades de ES como centros de formación.
- El establecimiento de alianzas entre las estructuras representativas de la ES y sus socios con centros de formación especializados.
- La identificación de posibles líneas de cooperación con otros sectores y agentes, incluidas las AAPP, para mejorar y agilizar todo el proceso formativo, desde la correcta detección de necesidades hasta la evaluación de resultados de la formación realizada por sus personas socias y trabajadoras, pasando por el diseño, la programación y la difusión de la oferta formativa.
- El incremento de la financiación disponible para las actividades de difusión del sistema, así como para las actividades de gestión de los planes de formación.

### 2. **Mayor participación de la Economía Social en políticas estatales.** En este sentido, suponen una buena oportunidad:

- La mayor focalización de las políticas públicas en el desarrollo de sectores donde la



ES tiene una importante especialización (transición energética, economía azul, economía circular, sanidad, cuidados y servicios sociales).

- La tendencia creciente hacia la cooperación público-privada en sectores donde la ES tiene ventajas competitivas (educación, sanidad, servicios sociales).
- El diseño de líneas prioritarias de actuación dirigidas a la ES en el marco de la Estrategia de Desarrollo Sostenible (Programas de creación y consolidación de entidades con carácter innovador; Programa de apoyo a la digitalización, iniciativas para acompañar y facilitar el relevo generacional...)
- El Proyecto Estratégico para la Recuperación y Transformación Económica (PERTE) de la ES y de la economía de los cuidados
- La incorporación de las estructuras representativas de la Economía Social al Consejo General del Sistema Nacional de Empleo y al Consejo General de la Formación Profesional, ya que son las únicas estructuras capaces de conseguir el mejor acercamiento, canalización, difusión y extensión de la oferta formativa a las personas trabajadoras vinculados a sus modelos empresariales.
- La reactivación del Consejo para el Fomento de la ES, aspecto ya iniciado en el ejercicio 2023 tras varios años sin actividad, que puede jugar un importante papel en la visibilización de la ES y la coordinación de actuaciones de apoyo.

3. **Demandas sociales.** Tal y como se menciona en la EEES, las demandas de la sociedad actual suponen una muy buena oportunidad para la formación en el ámbito de la ES ya que:

- Existe una demanda creciente de servicios educativos y sociales, que podría ser cubierta, al menos en parte, con la actividad de empresas de ES especializadas en estos sectores.
- La sociedad demanda también una mayor implicación a las empresas en la resolución de los retos económicos, sociales y ambientales, por lo que se están implementando nuevos paradigmas empresariales, hacia empresas centradas en las personas y con mayor implicación en los retos de la sociedad (valores propios de la Economía Social).
- La crisis dejará nuevos perfiles de personas vulnerables y nuevas necesidades y deben incorporarse nuevas formas de actuación que la ES puede desarrollar.



## Situación de las personas trabajadoras pertenecientes a empresas y entidades de la Economía Social dentro del Sistema de Formación Profesional para el Empleo

### Debilidades

Las barreras de acceso a la Formación Profesional para el Empleo, percibidas en nuestro ámbito, se vinculan a dos bloques de factores clave:

1. En primer lugar, están los **Factores de competitividad**. Las características de muchas de las entidades de nuestro ámbito, en cuanto a tamaño, localización, actividad, colectivo de personas trabajadoras, etc., hacen que nos encontremos con la siguiente situación:
  - Es necesario continuar avanzando en la transformación digital en empresas y entidades de la ES y aprovechamiento insuficiente de los beneficios de este proceso.
  - En general, las políticas de formación de las entidades y empresas se orientan al puesto de trabajo en lugar de orientarse al perfil de la persona trabajadora, factor que genera barreras de acceso a la formación a determinados colectivos de personas trabajadoras.
  - Paradójicamente, la alta cualificación formativa de algunas de las personas socias y trabajadoras de las empresas y entidades de la ES les impide beneficiarse de la formación ofrecida por las iniciativas del Sistema de Formación Profesional para el Empleo.
  - Persistencia de las brechas de género, a pesar de ser menores que en otros tipos de empresa, aunque sigue siendo relevante en la participación en puestos de responsabilidad.
  - Falta de relevo generacional en algunas de las empresas de ES y dificultades para atraer a los jóvenes a este modelo de empresa, a pesar de su mayor coincidencia en los principios y valores que inspiran estas empresas.
  - Escasa profesionalización de la gestión empresarial en algunos ámbitos de la Economía Social tradicionalmente vinculados a entidades de origen social. Se hace necesario un incremento de la cualificación de los/as trabajadores/as que asumen la gestión.
  - Dificultades para mantener la sostenibilidad del modelo empresarial cuando la empresa se escala para crecer y desarrollarse.
  - Necesidad de mejorar la cooperación dentro del sector, como vía para superar los obstáculos ligados al tamaño empresarial.

- Relativa dependencia de fondos públicos en algunos sectores importantes para la ES, como son las actividades culturales y los servicios sociales.
2. El segundo condicionante importante son las características del actual **Sistema de Formación Profesional para el Empleo**. En este marco, destacamos:
- Una oferta formativa que se presenta disgregada, solapada y compleja hace que las personas socias y trabajadoras de la ES (en especial para las pertenecientes a pymes y a micropymes) reciban una información limitada y confusa sobre la formación que tienen disponible.
  - El hecho anterior conlleva también que las personas trabajadoras que deciden formarse tengan dificultades para elegir adecuadamente qué formación les resulta útil para su desarrollo, tanto profesional como personal.
  - ~~Imposibilidad para las personas trabajadoras externas a la ES de formarse en planes intersectoriales de la ES.~~ Como ya hemos mencionado anteriormente, también existen limitaciones de acceso de ciertas fórmulas contractuales de la ES a algunas de las iniciativas del sistema, como es el caso de los trabajadores de ciertas entidades que cotizan en el RETA.

Todos los factores anteriores provocan que existan aún prejuicios y falta de interés hacia la Formación Profesional para el Empleo vinculada a iniciativas subvencionadas o bonificadas, por parte de las personas destinatarias finales.

## Amenazas

Del mismo modo que sucede en el caso de las Debilidades, las amenazas percibidas tienen relación con los **factores de competitividad** de las entidades y empresas del ámbito de la ES, que son:

- La brecha digital, ya mencionada anteriormente, que podría desembocar en una mayor desigualdad social y en una nueva exclusión de determinados colectivos de personas trabajadoras.
- Para las personas trabajadoras con discapacidad, la falta de acceso a tecnologías accesibles reduce las posibilidades de realizar ciertos tipos de formación.
- Para las personas socias y trabajadoras de empresas de tamaño reducido (pymes o micropymes), la carga de trabajo existente dificulta la realización de la formación durante la jornada laboral.
- Adicionalmente, tampoco existe por parte de las empresas más pequeñas, una

planificación suficiente de la carrera profesional y de la gestión por competencias.

- Previsión de amplias necesidades de formación y recualificación futuras que la ES deberá afrontar desde su alta heterogeneidad, lo que puede ser una dificultad añadida.

## Fortalezas

Las fortalezas percibidas se relacionan estrechamente con los **principios y valores** propios de la **Economía Social**, que suponen:

- Una importante contribución a la cohesión social, al acoger e integrar en sus plantillas a perfiles de personas trabajadoras categorizadas como colectivos prioritarios. Recordemos que dentro de estos colectivos se engloba a: las personas trabajadoras de pymes, mujeres, jóvenes, personas trabajadoras mayores de 45 años, personas trabajadoras con algún tipo de discapacidad y personas con bajo nivel de cualificación o en riesgo de exclusión social.
- La confluencia entre la necesidad formativa como persona trabajadora y como persona empresaria hace que no se generen disparidades de criterios entre la formación de oferta dirigida a personas prioritariamente trabajadoras y la formación programada para las empresas.
- La generación de empleo inclusivo. En el caso específico de los Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social y de las Empresas de Inserción, el objeto social es precisamente la integración en el mercado laboral de colectivos de personas trabajadoras que habitualmente muestran dificultades específicas de acceso al empleo.
- Las empresas de ES son empresas resilientes, con capacidad de adaptación ante situaciones económicas adversas y en las que prima la sostenibilidad frente al resultado a corto plazo.
- Los modelos empresariales de la ES incorporan formas de participación democrática y activa en la gestión de la empresa y una distribución de rentas más equitativas que los modelos de economía mercantil.
- En el ámbito de la ES el impacto económico de la crisis provocada por la pandemia, por la guerra en Ucrania y por el conflicto en Oriente Medio ha sido menor debido a su especialización sectorial.

## Oportunidades

Las empresas y entidades del ámbito de la ES pueden establecer numerosas medidas para mejorar la situación actual y favorecer la participación de sus plantillas y personas socias en el Sistema de Formación Profesional para el Empleo. Entre ellas podemos destacar:

- La planificación adecuada de la formación, vinculada a planes de desarrollo y de carrera profesional de las personas trabajadoras y socias.
- La mejora de los mecanismos de búsqueda y difusión de las iniciativas de formación disponibles las personas socias y trabajadoras de la ES.
- La promoción de la conciliación entre vida profesional y vida personal de las personas trabajadoras, mediante medidas como el teletrabajo.
- La introducción de incentivos que motiven a las plantillas a realizar una formación continuada en su puesto de trabajo.
- La inclusión del requisito de accesibilidad en todo tipo de acciones formativas, de manera que se pueda englobar en la formación a personas trabajadoras con algún tipo de discapacidad, o en situaciones de mayor vulnerabilidad.
- La reducción de la brecha digital a través de distintas iniciativas tanto públicas, **entre las que destacamos la iniciativa de Fundae dirigida especialmente al ámbito de la Economía Social**, como privadas.

### Situación de la relación actual entre las entidades de Economía Social y los Centros de Formación Especializados dentro del Sistema de Formación Profesional para el Empleo

## Debilidades

Las principales debilidades percibidas se concentran en torno a la **delimitación administrativa del ámbito de la Economía Social**.

Como ya hemos comentado al inicio de este análisis, la división sectorial de las actividades económicas tan dispares englobadas bajo el paraguas de la ES dificulta el acercamiento de los centros de formación especializados a nuestras entidades y empresas. Esta situación provoca:

- Una detección inadecuada de las necesidades formativas de las personas socias y trabajadoras del ámbito. **El desconocimiento del ámbito por parte de los centros de**

formación especializados, y la falta de mecanismos de detección de necesidades ágiles y continuos, hace que su orientación a la hora de confeccionar sus planes de formación se dirija hacia el beneficio económico más que al impacto de dicha formación en el ámbito de la Economía Social, lo que supone que gran parte de las acciones formativas ofertadas en los planes no sean acciones prioritizadas para nuestro ámbito.

- La situación descrita, supone la aprobación de planes de formación para la ES que no resultan atractivos para para las personas socias y trabajadoras del ámbito, ya que no siempre responden a su realidad.
- A lo anterior, hay que añadir la existencia de grandes dificultades para la adecuada difusión de los planes de formación, ya que los centros de formación especializados no disponen de los mecanismos necesarios para llegar al tejido asociativo de la ES.
- Este escenario, al que se añaden algunas malas experiencias en el pasado, provoca que actualmente exista cierta desconfianza por parte de algunas estructuras, entidades y empresas de la ES hacia determinados centros de formación especializados.
- Por otra parte, en algunos centros de formación vinculados directamente a las estructuras representativas de la ES falta cierto grado de especialización que permita facilitar la formación requerida por las entidades y empresas de su ámbito.

## Amenazas

Las principales amenazas observadas derivan de la **actual normativa** en materia de **Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral**. Nuestro estudio pone de manifiesto las siguientes:

### Iniciativa de oferta formativa para trabajadores ocupados

- La intersectorialidad del ámbito de la Economía Social dificulta que determinados sectores de actividad, con especificidades muy concretas, puedan encontrar soluciones de formación satisfactorias para sus plantillas a través de algunas de las iniciativas del Sistema de Formación Profesional para el Empleo.
- Para los centros especializados de formación, la intersectorialidad del plan de formación de la ES dificulta su incorporación al Sistema de Formación Profesional para el Empleo, debido al esfuerzo que supone adaptar su oferta formativa.
- Consecuencia de esta intersectorialidad, los centros de formación especializados tienden a ofrecer EEFF transversales, que no se adaptan a las necesidades reales

percibidas por las personas trabajadoras y socias de las entidades y empresas del ámbito, lo que desincentiva su participación en esta iniciativa.

- Además de la intersectorialidad, los requisitos administrativos y técnicos exigidos por las convocatorias, desincentivan la participación de algunos centros especializados de formación en la presentación de planes de oferta intersectoriales para la ES.

### Iniciativa de formación programada por las empresas para sus trabajadores

- Los requisitos administrativos exigidos, hacen que los centros de formación especializados no pueden atender, ni en forma, ni en plazos, las necesidades de formación existentes en algunas entidades y empresas de la ES con especificidades muy concretas.
- Por otra parte, los módulos económicos resultan insuficientes para que los centros especializados puedan ofrecer formación adaptada a las especificidades de la ES.

En definitiva, la falta de colaboración efectiva entre los centros de formación especializados (especialmente aquellos alejados de las entidades asociativas de la ES) y las estructuras representativas de la ES, amenaza la cantidad y la calidad de la formación ofrecida a las personas trabajadoras del ámbito a través de determinadas iniciativas del Sistema de Formación Profesional para el Empleo, sobre todo a través de los programas de formación de oferta intersectoriales.

## Fortalezas

Para atajar parte de las amenazas que acabamos de describir, contamos con las fortalezas derivadas tanto de los **principios y valores** de la Economía Social, como de **su tejido asociativo**, entre ellas:

- La generación de sinergias entre las estructuras representativas de la Economía Social y los centros especializados de formación permitiría compartir el conocimiento acumulado por las primeras y generar recursos compartidos con los centros especializados, que contribuyan a mejorar la Formación Profesional para el Empleo del ámbito en su conjunto.
- La colaboración entre las estructuras representativas de los diferentes modelos empresariales que forman la ES (más de doscientas estructuras presentes en todo el territorio y en todos los sectores económicos) y los centros especializados de formación puede contribuir a la adecuada difusión de las iniciativas de formación entre el amplio colectivo de personas socias y trabajadoras de empresas y entidades

de ES.

- También cabe destacar como fortaleza la existencia de un gran número de centros de formación dentro del ámbito de la ES, que están especializados en su ámbito funcional y que pueden atender las necesidades reales detectadas en su entorno.

## Oportunidades

Para aprovechar las fortalezas detectadas y convertirlas en auténticas oportunidades de mejora, nuestro análisis señala que sería conveniente generar **sinergias y alianzas** entre todos los actores del Sistema, ya que esto que permitiría:

- Realizar una adecuada gestión integral de la formación, que englobe todas las fases del proceso: la detección de las necesidades formativas, la elaboración de los planes, la difusión de la oferta formativa, la ejecución de los planes aprobados y la evaluación de la formación ejecutada.
- Ordenar los recursos formativos existentes, evitando que se solapen las distintas iniciativas y simplificando la toma de decisiones, tanto para las entidades impartidoras como para las personas trabajadoras y socias que reciben la formación.
- Impulsar la creación de nuevos centros especializados de formación dentro del ámbito de la ES, como actores principales dentro del Sistema.
- En colaboración con FUNDAE, sería interesante habilitar una plataforma con contenidos específicos en ES, desde la que puedan nutrirse, de forma coordinada, las diferentes entidades y centros de formación.
- Asimismo, también sería una gran oportunidad colaborar con FUNDAE para optimizar los fondos públicos existentes para la Formación Profesional de las personas socias y trabajadoras de la ES.

## Situación del Catálogo de Especialidades Formativas y el Plan de Referencia de la Economía Social

### Debilidades

Tal y como hemos hecho para los bloques anteriores, agrupamos las debilidades detectadas en torno a dos ejes fundamentales:

#### 1. Actual normativa en materia de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito



**laboral.** En este punto las debilidades reflejadas son, en su mayoría, las ya detectadas en los puntos anteriores:

- Falta de mecanismos ágiles y eficaces para la detección de las necesidades formativas de las personas socias y trabajadoras del ámbito.
- Dificultad para combinar la transversalidad requerida por un plan intersectorial, con las necesidades específicas de formación de un colectivo tan diverso como el formado por las empresas y las personas socias y trabajadoras de la ES, dado el amplio espectro de tipologías de empresas y su diversidad de actividades económicas.
- Por ello, aunque la oferta de formación del Sistema es amplia, las especialidades ofrecidas son muy genéricas y no incluyen las especificidades necesarias para la formación completa de las personas del ámbito.
- Además, la duración de algunas EEFF es demasiado extensa frente a la escasa disponibilidad de tiempo para dedicar a la formación en las pymes y micropymes, que constituyen la base de nuestro tejido asociativo.
- Por último, destacamos las dificultades para determinar las EEFF debido a la confusión existente y a la indefinición entre los conceptos de “necesidades propias de cada persona trabajadora con base en su desarrollo personal y profesional” y de “necesidades propias de la empresa para su desarrollo en los mercados tradicionales”.

**2. Normativa para la elaboración del catálogo de especialidades y contenido del mismo.** En este caso, destacamos como debilidades:

- El mecanismo establecido para introducir y/o modificar EEFF es excesivamente rígido, complicado y lento, lo que impide realizar esta tarea en los plazos adecuados para adaptar el catálogo a las necesidades cambiantes de las entidades y personas trabajadoras del ámbito.
- Esta falta de sincronía, entre el momento en el que se detectan las nuevas necesidades y el momento en el que la formación necesaria para cubrirlas se puede incorporar al Plan de Referencia Intersectorial de la ES, impide que el plan permanezca permanentemente actualizado.
- La ausencia de una interlocución fluida y ordenada entre el SEPE y las OIRTAES a la hora de actualizar el catálogo oficial existente provoca problemas en el desarrollo de las EEFF cuando llega su momento de ejecución, ya que en muchos casos se realizan cambios en las especialidades que no son debidamente comunicados por el SEPE en el momento necesario.
- **No existe un criterio determinado, ni uniforme para la priorización de las EEFF, lo**

que genera incoherencias a la hora de establecer dichas prioridades en función de lo que determinan las distintas entidades representativas de nuestro ámbito.

- Si a lo anterior le sumamos la irregularidad de las convocatorias estatales de oferta y sus dilatados plazos de resolución, la situación real es que el Plan de Referencia ya se encuentra desactualizado en el mismo momento de su publicación.

## Amenazas

Como acabamos de comentar, el desfase existente entre la detección de las necesidades y la publicación de los planes trae consigo numerosas inconsistencias que perjudican enormemente la oferta formativa presentada a las personas interesadas y desincentiva su participación en algunas iniciativas de formación.

1. En lo relativo al **plan de referencia intersectorial para la Economía Social**, el último plan publicado es del año 2022. En este plan podemos observar:

- Se potencian enormemente las EEFF enfocadas a la digitalización, la ofimática y las competencias digitales, frente a la falta de competencias y medios tecnológicos de determinadas empresas y de personas trabajadoras de la ES.
- Se impulsa la formación online, lo que supone reconvertir muchos perfiles docentes, enfocándolos hacia la adquisición de habilidades y competencias de enseñanza online, con una alfabetización digital constante y actualizada.
- El sistema de priorización de las EEFF conlleva una demanda masiva de especialidades que, en muchas ocasiones, no se corresponden con las especificidades de las empresas de la ES.
- Frente al esfuerzo de depuración y actualización del plan de referencia realizado por la OIR de ES, en la reconfiguración de los planes de formación aprobados para la convocatoria del año 2022, 16 de las nuevas especialidades incluidas en el catálogo (casi un 25% del total de nuevas especialidades) no han sido incluidas en ninguno de los planes. **De las 16 especialidades no seleccionadas, más del 30% están enfocadas a la adquisición de competencias digitales**

2. Por lo que respecta a las distintas iniciativas del **sistema de Formación Profesional para el Empleo**, nos encontramos con la siguiente situación:

- Existencia de numerosas convocatorias solapadas. Esta situación confunde y satura a las personas destinatarias finales y les dificulta tomar decisiones respecto a sus necesidades reales de formación, llegando a desmotivarles en muchos casos.

- Falta de flexibilidad en la gestión de la programación, ejecución y seguimiento de la formación. Esto dificulta que la formación se adapte a las necesidades reales de los colectivos personas a las que va destinada.
- Exceso de carga burocrática en la gestión de determinadas iniciativas del Sistema, lo que desincentiva su utilización por parte de las empresas y entidades de ES que, en muchos casos, no cuentan con suficientes recursos humanos, ni adecuadamente preparados para el desarrollo de estas funciones.

## Fortalezas

1. Tal y como sucede en los bloques anteriores, los **principios y valores característicos de la ES** permiten paliar parte de las debilidades y amenazas detectadas, ya que en muchos casos, la participación de las personas trabajadoras en los ámbitos de gestión y de decisión de las empresas y entidades:
  - Ayuda a la adecuada detección de las necesidades formativas.
  - También posibilita una articulación apropiada de la formación necesaria para atender dichas necesidades de forma eficiente y rápida.
2. Por otra parte, para paliar la transversalidad de otras iniciativas del Sistema, muchas de las empresas y entidades de nuestro ámbito hacen uno de la iniciativa de la **“Formación programada por las empresas para sus trabajadores”** para elaborar una formación adaptada plenamente a sus necesidades y especificidades.

## Oportunidades

El último plan de referencia intersectorial para la ES publicado en el 2022, ya supone un avance importante en muchos de los aspectos mencionados en los apartados anteriores. No obstante, además de seguir mejorando en la actualización de contenidos adaptados a las necesidades reales, y motivadores para el ámbito, también existen numerosas oportunidades de mejora en otros aspectos clave, como son:

- a) La mejora de los canales de identificación de las necesidades formativas.
- b) La inclusión de los valores y principios propios y representativos de la ES y del requisito de accesibilidad en todos los contenidos formativos.
- c) El impulso de las herramientas de formación online como fórmula para mejorar la gestión eficaz del tiempo invertido en formación.
- d) El fortalecimiento de la formación mixta para mejorar el seguimiento y el

aprovechamiento de la formación.

- e) La inclusión de píldoras formativas de corta duración dentro del catálogo de contenidos para favorecer la realización en las pymes y micropymes.
- f) La generación de procesos de acompañamiento vinculados a la formación que fomenten y faciliten la digitalización de las entidades y empresas del ámbito.
- g) La búsqueda de mayor agilidad en la financiación y ejecución de los planes, permitiendo que en un mismo ciclo anual se programen y se ejecuten las acciones formativas programadas en ese mismo año.
- h) Colaboración activa con la FUNDAE en el desarrollo de una herramienta de análisis basada en el Big Data que permita conocer y valorar los datos de formación de todas las iniciativas del Sistema y conocer las tendencias y el comportamiento del tejido asociativo de la ES en materia de formación.
- i) Una vez analizados los datos anteriores, la herramienta desarrollada permitiría implementar las mejoras necesarias para que el Sistema de Formación para el Empleo consiga los mejores resultados.

### Conclusiones del análisis D.A.F.O.

La normativa actual en materia de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral presenta ciertas debilidades que afectan la adecuación de la oferta formativa a las necesidades reales de las personas socias y trabajadoras de las diversas entidades y empresas dentro de la ES.

Esta situación, junto con la complejidad administrativa de algunas de las iniciativas del sistema, genera un desinterés hacia la Formación Profesional para el Empleo relacionada con subvenciones, bonificaciones y convocatorias, tanto por parte de las entidades y empresas del ámbito como por parte de las personas destinatarias finales. Esto conlleva al desaprovechamiento de fondos públicos destinados a la formación continua de las personas trabajadoras del ámbito.

Los factores anteriores desencadenan un problema de inejecución de los fondos disponibles para formación y la aplicación de los mismos a otras políticas activas de empleo.

Frente a esta situación, uno de los objetivos estratégicos de la ES es mejorar la cohesión social y territorial mediante la generación de un empleo estable e inclusivo, lo que requiere, sin duda, una Formación Profesional para el Empleo que habilite a las personas trabajadoras para desempeñar sus profesiones de manera cualificada.

Los valores y principios propios inherentes a la ES y su tejido asociativo constituyen un sólido punto de partida para mejorar el Sistema en su conjunto. Sin embargo, convertir esta oportunidad en una realidad implica un cambio de paradigma **que permita una evaluación rigurosa de los diferentes mecanismos del sistema y una reforma de todos aquellos instrumentos que puedan ampliar el alcance de la formación, de forma que se consigan:**

- Una colaboración público-privada a todos los niveles, que permita la coordinación de una estrategia única de formación, en la que se complementen las distintas iniciativas en lugar de solaparse.
- La flexibilización de las ofertas y oportunidades formativas.
- El establecimiento de mecanismos de financiación que permitan desplazar el foco del control financiero a la calidad formativa.
- La adaptación de las bonificaciones a las necesidades de las empresas más pequeñas.
- La evaluación integral del sistema
- La superación de la paradoja de una inejecución presupuestaria en un mercado que necesita ampliar la formación profesional para el empleo.

**En este sentido,** una participación protagonista de las entidades y empresas de la ES en el Sistema de Formación Profesional para el Empleo permitiría que nuestras estructuras representativas contribuyan con soluciones a las debilidades y amenazas percibidas en la planificación, diseño, difusión e impartición de la Formación Profesional para el Empleo en nuestro ámbito.

Esta mayor participación implica avanzar en demandas históricas, como **la incorporación** de todas las estructuras representativas **de la ES a diferentes órganos consultivos y de participación institucional** competentes en materia de políticas públicas de Formación para el Empleo, como son:

- El Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.
- El Consejo General de la Formación Profesional (solicitud realizada al Ministerio de Educación y Formación Profesional hace años y pendiente de respuesta).
- El Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL). En el año 2020 CEPES fue reconocida como entidad colaboradora del INCUAL, pero aún está pendiente la firma

del correspondiente convenio de colaboración entre ambos y el inicio de alguna línea de trabajo al respecto.

- El Patronato de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, como entidad colaboradora y de apoyo al SEPE en esta materia.

La entrada en vigor de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, supone que las estructuras representativas de la ES no puedan actuar como gestores o solicitantes directos de planes de formación, por lo que mientras se produce el cambio de paradigma necesario, es crucial reforzar aspectos como:

- La **mayor participación** de las entidades de la ES en el Sistema de Formación Profesional para el Empleo, ya sea inscribiéndose como centros de formación o estableciendo alianzas con centros de formación especializados que ya participan en el sistema.
- La **cooperación** entre todos los actores del actual sistema, incluidas las Administraciones Públicas, para mejorar todo el proceso formativo, comenzando por la adecuada detección de las necesidades.
- La continua **actualización y diversificación del plan intersectorial de referencia** de la ES.
- El **fomento de la teleformación y de la modalidad mixta** para permitir a las personas trabajadoras gestionar adecuadamente su tiempo y acceder a la formación desde sus puestos de trabajo.
- La **mejora en la financiación de determinadas iniciativas**, como herramienta fundamental para implementar las acciones de mejora necesarias.

## Formulación de objetivos estratégicos de la formación en el medio plazo

La definición de los objetivos estratégicos de la formación a medio plazo en el ámbito de la ES se basa en los resultados y conclusiones del análisis DAFO realizado. Este análisis ha examinado cuidadosamente el contexto coyuntural actual, marcado por el desafío de consolidar una economía sostenible e inclusiva, brindando oportunidades a los colectivos con mayores dificultades de empleabilidad y fomentando el emprendimiento colectivo como



una vía para la creación de empleo de calidad, flexible y estable.

En este contexto, se destaca la capacidad de las empresas y entidades de la ES para contribuir a la cohesión social y territorial, así como a la generación y mantenimiento de empleo, y promover el espíritu emprendedor juvenil, basado en sus valores fundamentales.

Como se detalla a continuación, los objetivos formulados coinciden en su mayoría con los expresados en informes anteriores, cuya implementación se ha visto obstaculizada, entre otros motivos, por el retraso en la aprobación de las resoluciones definitivas de los Planes de Oferta estatal para el 2022 y su correspondiente puesta en marcha.

### Elementos de apoyo a la formación

OBJETIVOS	- ESTRATEGIAS	ACCIONES
Mejora en la visibilidad y participación institucional de la ES	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reforzar la visibilización de la ES a nivel institucional y en el marco normativo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración y puesta en marcha de un Plan de Comunicación con las distintas AAPP que deciden en materia de Formación y Empleo.</li> <li>- Incorporación de CEPES al Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.</li> <li>- Incorporación de CEPES al Consejo General de la Formación Profesional.</li> <li>- Suscripción formal del convenio de colaboración entre el INCUAL y CEPES.</li> <li>- Incorporación de CEPES al Patronato de la FUNDAE, como entidad colaboradora y de apoyo al SEPE en esta materia.</li> <li>- Incremento anual, previsto y ordenado, del presupuesto asignado por la FUNDAE a las OIRTAES para llevar a cabo las actuaciones que tiene encomendadas, de manera que pueda mejorar su participación y su contribución al Sistema de Formación Profesional para el Empleo.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Impulsar el reconocimiento de la ES entre los agentes sociales y la sociedad en su conjunto.</li> <li>- Consolidar la presencia de la ES en la Agenda de las instituciones internacionales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diseño y puesta en marcha de campañas de comunicación sobre la ES.</li> <li>- Diseño y puesta en marcha de estrategias de difusión en Redes Sociales.</li> <li>- Continuar impulsando la capitalidad de la ES en ciudades españolas.</li> <li>- Colaborar con la OIT y apoyar</li> </ul>



		<p>la implementación del Plan de acción europeo sobre Economía Social.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promover la colaboración entre las estructuras representativas de la ES y las universidades españolas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Visibilizar la oferta formativa de postgrado dirigida al estudio, fomento y la profesionalización de los distintos modelos empresariales de la ES</b>, ya existente.</li> <li>- Crear una <b>colaboración estable entre la Universidad y las empresas e instituciones</b> de ES que permitan desarrollar líneas de investigación y proyectos de desarrollo e innovación en nuestro ámbito.</li> <li>- <b>Promoción de actividades que permitan conocer y difundir los regímenes jurídicos, fiscales y económicos de los distintos tipos de entidades de ES.</b></li> <li>- <b>Celebración de Encuentros que permitan fomentar el interés por la ES como modelo de gestión empresarial.</b></li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promover la elaboración y difusión de estadísticas relativas a la ES.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisión de las estadísticas publicadas por el INE para la incorporación de la perspectiva de tipo de entidad en términos de ES, en especial: DIRCE, EPA, encuestas de innovación, competitividad, uso de TICs en las empresas, etc.</li> <li>- Incorporación en las estadísticas del Ministerio de Trabajo y Economía Social de otras entidades de la ES, además de cooperativas y sociedades laborales.</li> <li>- Diseño de una estrategia de incorporación de la perspectiva de ES en las estadísticas publicadas por los diferentes ministerios.</li> <li>- Revisar la existencia de una representación suficiente de las entidades de la ES en las estadísticas existentes de cara a la incorporación de la perspectiva de ES.</li> <li>- Impulsar la participación de la Economía Social en el Consejo</li> </ul>

		Superior de Estadística.
Cambio de modelo de impartición y gestión volviendo al modelo de organizaciones representativas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actualización legislativa en materia de impartición y gestión de programas dirigidos prioritariamente a personas trabajadoras ocupadas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recomendaciones políticas para el cambio del marco normativo ante el SEPE.</li> </ul>
Mejora en la prospección de necesidades formativas ajustadas a las distintas ocupaciones y empresas de la ES	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollo de herramientas digitales y canales óptimos de apoyo a la prospección de necesidades de formación profesional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Coordinación con FUNDAE <b>para concentrar la inteligencia sobre necesidades de formación y desarrollar los entregables de prospección.</b></li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sensibilización sobre las necesidades formativas específicas de la ES.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aprobación de ayudas destinadas a la difusión de la formación profesional en la ES.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mejora de los mecanismos de búsqueda y difusión de las iniciativas de formación disponibles para las personas socias y trabajadoras de la ES.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actuaciones de investigación y búsqueda de información.</li> </ul>
Aumentar la implicación de las estructuras y organizaciones representativas de la ES en la gestión de la Formación Profesional para el Empleo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fomentar la inscripción de las estructuras y organizaciones representativas de la ES en el registro estatal o autonómico de entidades de formación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acciones de difusión para la promoción de la inscripción y acreditación de centros en el Catálogo de EEFF y para la promoción de la Orden TMS/283/2019, de 12 de marzo, por la que se regula el Catálogo de EEFF.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incentivar la participación de las estructuras, organizaciones y empresas de la ES en la iniciativa de Formación programada por las empresas para sus trabajadores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acciones de difusión y fomento de los requisitos a cumplir y de los pasos a seguir para poder participar en la iniciativa de Formación programada por las empresas para sus trabajadores.</li> <li>- <b>Establecimiento de mecanismos de financiación que permitan desplazar el foco del control financiero a la calidad formativa.</b></li> <li>- <b>Adaptación del mecanismo de bonificaciones a las necesidades de las empresas más pequeñas.</b></li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mejorar la ordenación de todos los recursos de formación disponibles.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Flexibilización, complementariedad y adecuación de la oferta formativa disponible a través de las distintas administraciones, tanto estatales como autonómicas.</b></li> <li>- Establecimiento de sinergias que faciliten la adecuada colaboración público-privada.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Facilitar la canalización, difusión y extensión de la oferta formativa a las personas socias y trabajadoras del ámbito de la ES.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Coordinación con los servicios públicos de empleo, estatal y autonómicos y con FUNDAE para la adecuada difusión de los planes a todo el entramado productivo de la ES.</li> </ul>
Mejorar la gestión de la formación en las entidades y empresas ES	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promover una combinación eficiente entre las ofertas públicas de formación, la formación bonificada, la formación privada y la auto-formación de la empresa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollo de metodologías que incluyan una visión holística del proceso formativo, desde el análisis de las necesidades hasta la evaluación de los resultados.</li> </ul>
Generar procesos de participación y colaboración alineados con las normativas, regulaciones, y estrategias de las políticas públicas españolas y europeas sobre en materia de formación profesional para el empleo para el ámbito de la ES.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Difundir las normativas y estrategias de las políticas públicas materia de formación profesional para el ámbito de la ES.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acciones de difusión de normativas y estrategias públicas para el ámbito de la ES.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar posibles líneas de cooperación entre todos los actores del sistema (entidades financiadoras, organismos públicos y privados, estructuras representativas, centros de formación y empresas) que permitan la transmisión del conocimiento y la adecuación de la oferta a las estrategias para la ES.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecimiento de convenios de colaboración con los diferentes actores del sistema.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Potenciar la existencia de empresas proveedoras de formación especializadas en ES.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecimiento de redes y sinergias de colaboración con las diferentes entidades de la ES.</li> </ul>

<p>Promoción y difusión del dialogo y el entendimiento en materia de Formación Profesional para el Empleo, en el seno de las empresas y entidades de la ES.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mejorar la empleabilidad de las personas trabajadoras del ámbito de la ES.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificación las necesidades de formación de las personas trabajadoras de la ES.</li> <li>- Diseño de programas formativos que respondan a dichas necesidades.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mejorar la competitividad de las empresas y entidades de la ES.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acciones de difusión sobre la importancia de la formación profesional como herramienta clave para mejorar la competitividad de las empresas y entidades de ES.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Emplear la formación para fomentar la participación de las personas trabajadoras en la toma de decisiones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollo e impartición de EEFF dirigidas a la capacitación de las personas trabajadoras del ámbito de la ES para el desarrollo de las funciones relacionadas con el diálogo social y la negociación colectiva.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Potenciar la innovación como elemento clave para el crecimiento de la ES.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incluir en el plan de referencia EEFF que fomenten la capacidad de innovación.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contribuir al desarrollo sostenible de la ES.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fomentar la formación de las personas trabajadoras del ámbito en competencias y habilidades relacionadas con la sostenibilidad y la RSE.</li> </ul>

### Acciones dirigidas a las personas trabajadoras

OBJETIVOS	ESTRATEGIAS	ACCIONES
<p>Sensibilización sobre la importancia de la formación profesional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hacer visible la formación profesional como herramienta indispensable para el desarrollo personal y profesional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acciones de difusión y fomento de la formación profesional.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Generar un distintivo, marca o sello formativo que destaque y sensibilice sobre la formación de calidad que ofrecen las entidades y empresas que viven la ES.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acciones de difusión e identidad de la formación profesional en el ámbito de la ES.</li> </ul>
<p>Promoción de la Formación Profesional Dual.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dar visibilidad a la formación profesional dual como herramienta de inserción laboral de las personas jóvenes en la ES y como instrumento de apoyo al relevo generacional en el ámbito.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acercar los títulos de Formación Profesional a la realidad socioeconómica del mercado laboral.</li> <li>- <b>Revisión de los contratos en alternancia.</b></li> <li>- <b>Fomento de la colaboración público-</b></li> </ul>

		privada a todos los niveles.
Adecuación de la oferta formativa al subsector concreto y la ocupación específica.	- Vinculación de las necesidades formativas a las ocupaciones del sector.	- Desarrollo de metodologías eficientes que permitan una fácil vinculación de la formación a cada ocupación de los trabajadores.
Adecuación de la oferta formativa a las nuevas necesidades en ámbito de la ES.	- Participación como organizaciones representativas de las EPS.	- Realización de los Planes de Referencia de Formación de la ES.
	- Detección constante de nuevas necesidades y prioridades de formación surgidas del constante cambio económico, social, cultural y digital.	- Realización de estudios de prospectiva que permita anticipar las necesidades de las empresas y entidades de la ES. - Mantener actualizadas las EEFF más relevantes para la ES. - Acciones de difusión sobre cómo se construye el catálogo de EEFF de la ES.
	- Detección de desviaciones entre las necesidades formativas en la Formación de Oferta y la Formación Programada por las Empresas	- Análisis de las desviaciones entre las necesidades individuales de las personas trabajadoras y socias con las de la propia empresa de la ES
	- Modificación del Plan Intersectorial para la ES, tanto en lo relativo a las EEFF como a sus respectivas prioridades.	- Propuesta por parte de la OIR de ES a la Comisión Técnica, de nuevas EEFF y de modificación y/o eliminación de algunas de las ya existentes.
Aumentar la innovación y la transformación digital de la formación en la ES	- Promover la transformación digital de las empresas y entidades de ES.	- Participación institucional en proyectos europeos e internacionales para la transformación digital de la ES. - Continuar fomentando la participación de las entidades de ES en los planes de digitalización horizontales. - Diseñar programas específicos para aquellas entidades que tengan especiales dificultades para participar en programas generales.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adaptación de los medios y recursos empleados para la formación a las nuevas metodologías de impartición online.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acciones de difusión para la puesta en práctica de metodologías de aprendizaje basadas en la aplicación práctica de los conocimientos y en formatos formativos innovadores.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mejora de las competencias digitales de los colectivos específicos de la ES.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acciones de difusión para identificar la brecha digital de los diferentes colectivos específicos de la ES y para mejorar sus competencias digitales en los respectivos ámbitos de trabajo.</li> </ul>
<p>Incluir la accesibilidad como requisito transversal en el diseño del nuevo Plan Intersectorial de ES.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reforzar y priorizar acciones encaminadas a incluir la accesibilidad en todo tipo de EEFF.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acciones de difusión entre las empresas y entidades la ES de distintas medidas que permitan mejorar la accesibilidad de los distintos productos formativos en función del colectivo específico al que se dirigen.</li> </ul>
<p>Impulsar la actualización de competencias y la recualificación profesional en la ES.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adecuar de forma permanente la cualificación y las competencias de las personas trabajadoras a las necesidades de las empresas y entidades de la ES.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ampliar las competencias de gestión y acceso a puestos directivos en las entidades de ES.</li> <li>- Impulsar el conocimiento de las distintas iniciativas de formación profesional para el empleo entre las entidades de ES.</li> <li>- Incorporar en la normativa de desarrollo de la ley de formación profesional en el trabajo, una regulación específica de programas formativos (sectoriales y transversales) destinados a las personas trabajadoras de la ES, así como prever su participación en programas formativos destinados a otros colectivos y en la formación programada por las empresas y entidades de la ES.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Preparar a las personas trabajadoras de la ES para aprovechar el potencial de emprendimiento y empleo de los sectores emergentes y de las ocupaciones de alto crecimiento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diseñar una formación para el emprendimiento, bajo fórmulas de ES, en sectores emergentes de calidad.</li> <li>- Acciones formativas para personas desempleadas que combinen competencias y cualificaciones para las ocupaciones de alto</li> </ul>



		<p>crecimiento y formación en ES.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Acciones de recualificación dirigidas a personas trabajadoras de la ES en ocupaciones o sectores en declive.</li> </ul>
Fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso a la formación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Velar por la formación real de las mujeres, en igualdad de oportunidades que los hombres, en las entidades y empresas de la ES.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Colaborar en el diseño y puesta en marcha de cursos de formación en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.</li> <li>- Apoyar al autodiagnóstico y diseño de planes de igualdad en las empresas y entidades de la ES.</li> <li>- Apoyar la integración de las mujeres en situación o riesgo de vulnerabilidad a través de la formación profesional.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apoyar al empoderamiento de las mujeres y el acceso a puestos de responsabilidad y de toma de decisiones</li> <li>- en ES.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apoyar programas de formación y de mentoring a mujeres para acceder a</li> <li>- puestos de responsabilidad.</li> </ul>
Apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Impulsar la conciliación en la ES.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promover estudios sobre necesidades para una conciliación efectiva e igualitaria en la ES.</li> <li>- Identificar recursos y estrategias para incorporar la flexibilidad horaria en la ES.</li> </ul>
Integración de colectivos con dificultades de acceso al empleo, a través de la formación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Favorecer la creación de empleo inclusivo a través de la formación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reforzar y priorizar acciones encaminadas a incluir la accesibilidad en todo tipo de EEFF.</li> <li>- Apoyar la difusión del Sello de Inclusión Social.</li> </ul>
Favorecer el relevo generacional en la Economía Social	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Difundir los valores de la ES en espacios de comunicación de jóvenes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apoyar iniciativas de difusión a través de diferentes canales de comunicación, de los valores de la ES entre los jóvenes (como la Semana Interuniversitaria de ES).</li> <li>- Fomentar la incorporación de valores de ES como competencias transversales en las diferentes etapas educativas.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollar iniciativas de formación a jóvenes sobre emprendimiento colectivo y liderazgo participativo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Colaborar con el sector, el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades y el Ministerio de Educación y Formación Profesional en el</li> </ul>



		<p>diseño de programas formativos para jóvenes sobre emprendimiento colectivo de ES.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollar una formación sobre liderazgo participativo e innovador, especialmente dirigida a jóvenes.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fomentar acuerdos de colaboración con empresas de la ES para ofertar prácticas a jóvenes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Colaborar con CEPES para firmar acuerdos de colaboración entre los Ministerios de Educación y Formación Profesional, y de Ciencia, Innovación y Universidades para ofertar prácticas a jóvenes en formación.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diseñar un plan integral de apoyo a las empresas de ES con problemas de relevo generacional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diseñar un plan integral de apoyo a empresas de ES con problemas de relevo generacional, que incluya la formación como herramienta fundamental.</li> <li>- Realizar campañas de sensibilización sobre el relevo generacional en las empresas de ES.</li> <li>- Identificar empresas de la ES con potenciales problemas de relevo generacional a través del SEPE (oferta de empleo).</li> <li>- Desarrollar herramienta de autodiagnóstico que incluya posibles soluciones a los potenciales problemas de relevo generacional de las empresas a través de la formación.</li> </ul>

### Acciones dirigidas a los centros de formación

OBJETIVOS	ESTRATEGIAS	ACCIONES
Difundir la formación profesional específica del sector a los centros formativos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hacer visible la formación profesional en el ámbito de la ES como mecanismo de negocio para los centros.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acciones de difusión y fomento de la formación profesional.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Implementar mecanismos de difusión eficientes que tengan un mayor alcance y que garanticen que se llega a las personas y a las entidades o empresas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acciones de difusión y fomento de la formación profesional.</li> </ul>

	beneficiarias.	
Colaboración con los centros de formación profesional para el empleo.	- Vincular estratégicamente a los centros impartidores con las organizaciones representativas de la ES.	- Convenios de colaboración con centros de formación profesional.
	- Implementar medidas para potenciar a los Centros de Formación en ES como principales proveedores especializados de ES.	- Establecimiento de acciones de colaboración, redes y sinergias.
Concienciar sobre el valor que tienen la gestión y preparación de la formación	- Informar y concienciar a las personas beneficiarias, del valor y la utilidad que conlleva realizar formación profesional en el empleo.	- Acciones de difusión y fomento y valoración de la formación profesional para el empleo.
	- Implementar medidas para poner en valor los esfuerzos que hay detrás de la formación ofertada.	- Acciones de difusión y fomento y valoración de la formación profesional para el empleo.
	- Implementar medidas para favorecer la importancia del aprendizaje a lo largo de la vida de la persona trabajadora.	- Acciones de difusión y fomento y valoración de la formación profesional para el empleo.
	- Informar y concienciar del valor de la formación relacionada con los principios y valores característicos de la ES.	- Acciones de difusión y fomento y valoración de la formación profesional para el empleo.
Incrementar el número de centros y entidades de formación vinculados a la ES, inscritos en el Registro Estatal de Entidades de Formación.	- Visibilizar las posibilidades de esta alternativa para los centros y entidades de la ES desde una doble perspectiva: como medio de conseguir una formación de calidad especializada en el sector y como forma de negocio para la entidad.	- Acciones de difusión sobre los requisitos y el procedimiento a seguir para acreditarse o inscribirse como Centro o Entidad de Formación en el Registro Estatal de Entidades de Formación.
Incrementar el número de entidades y empresas de ES que acceden a la iniciativa de la "Formación programada por las empresas" para formar a sus trabajadores.	- Ofrecer orientación y acompañamiento a estructuras, asociaciones y empresas para que puedan incrementar su participación en el sistema a través de la iniciativa de "Formación programada por las empresas".	- Acciones de difusión y fomento de la iniciativa de "Formación programada por las empresas". - Acciones de formación práctica y de acompañamiento para la correcta utilización de esta iniciativa.

## Objetivos estratégicos de la formación por subsectores en el medio plazo

En este documento no podemos ofrecer información acerca de los objetivos estratégicos específicos para los diferentes subsectores de la ES, dado que ni el análisis de la documentación utilizada para la realización de este informe, ni las distintas dinámicas realizadas (entrevistas, reuniones de trabajo, grupos de discusión y encuestas a distintas estructuras representativas de la ES, así como a diversos socios de CEPES y a algunas empresas de ES) han arrojado conclusiones específicas sobre ningún subsector en particular. Por lo tanto, consideraremos que todos los objetivos presentados en el apartado anterior son aplicables a cada subsector dentro del ámbito de la ES.

## Formulación de objetivos estratégicos de la formación para la programación formativa anual

A partir de los resultados del análisis DAFO presentados en el segundo apartado de este informe y sus conclusiones, se han definido los objetivos estratégicos para la programación formativa anual de la ES. A continuación, se detallan estos objetivos, los cuales muestran escasas variaciones con respecto a los establecidos a medio plazo. Además, no presentan diferencias significativas en comparación con informes anteriores, debido al retraso en la aprobación y ejecución de los planes de oferta estatal para el 2022. Este retraso nos impide evaluar el impacto de los cambios introducidos en la última programación formativa con respecto a la situación del ejercicio anterior.

## Objetivos anuales para el ámbito de la Economía Social

### Elementos de apoyo a la formación

OBJETIVOS	ESTRATEGIAS	ACCIONES
Mejora en la visibilidad y participación institucional de la ES	- Impulsar el reconocimiento de la ES entre los agentes sociales y la sociedad en su conjunto.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diseño y puesta en marcha de campañas de comunicación sobre la ES.</li> <li>- Diseño y puesta en marcha de estrategias de difusión en Redes Sociales.</li> <li>- Continuar impulsando la capitalidad de la ES en ciudades españolas.</li> </ul>

Mejora en la prospección de necesidades formativas ajustadas a las distintas ocupaciones y empresas de la ES	- Desarrollo de herramientas digitales y canales óptimos de apoyo a la prospección de necesidades de formación profesional.	- Coordinación con FUNDAE para el desarrollo de los entregables de prospección.
	- Concreción conceptual de los elementos que conforman la formación profesional para el empleo y delimitación de las iniciativas de oferta y demanda.	- Actuaciones de difusión.
	- Sensibilización sobre las necesidades formativas específicas de la ES.	- Actuaciones de difusión.
	- Mejora de los mecanismos de búsqueda y difusión de las iniciativas de formación disponibles para las personas socias y trabajadoras de la ES.	- Actuaciones de investigación y búsqueda de información.
Aumentar la implicación de las estructuras y organizaciones representativas de la ES en la gestión de la Formación Profesional para el Empleo.	- Fomentar la inscripción de las estructuras y organizaciones de la ES en el registro estatal o autonómico de entidades de formación.	- Acciones de difusión y fomento de los requisitos a cumplir y de los pasos a seguir para convertirse en centros de formación e inscribirse en el correspondiente registro de centros y entidades de formación profesional.
	- Incentivar la participación de las estructuras, organizaciones y empresas de la ES en la iniciativa de Formación programada por las empresas para sus trabajadores.	- Acciones de difusión y fomento de los requisitos a cumplir y de los pasos a seguir para poder participar en la iniciativa de Formación programada por las empresas para sus trabajadores.
	- Mejorar la ordenación de todos los recursos de formación disponibles.	- Coordinación con los servicios públicos de empleo, estatal y autonómicos y con FUNDAE para la preparación de una oferta formativa más <b>coherente</b> , accesible, transparente y adecuada a las necesidades del ámbito.
	- Facilitar la canalización, difusión y extensión de la oferta formativa a las personas socias y trabajadoras del ámbito de la ES.	- Coordinación con los servicios públicos de empleo, estatal y autonómicos y con FUNDAE para la adecuada difusión de los planes a todo el entramado productivo de la ES.

<p>Mejorar la gestión de la formación en las entidades y empresas ES.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promover una combinación eficiente entre las ofertas públicas de formación, la formación bonificada, la formación privada y la auto-formación de la empresa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollo de metodologías que incluyan una visión holística del proceso formativo, desde el análisis de las necesidades hasta la evaluación de los resultados.</li> </ul>
<p>Generar procesos de participación y colaboración alineados con las normativas, regulaciones, y estrategias de las políticas públicas españolas y europeas en materia de formación profesional para el empleo para el ámbito de la ES.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Difundir las normativas y estrategias de las políticas públicas materia de formación profesional para el ámbito de la ES.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acciones de difusión de normativas y estrategias públicas para el ámbito de la ES.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar posibles líneas de cooperación entre todos los actores del sistema (entidades financiadoras, organismos públicos y privados, estructuras representativas, centros de formación y empresas) que permitan la transmisión del conocimiento y la adecuación de la oferta a las estrategias para la ES.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecimiento de convenios de colaboración con los diferentes actores del sistema.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Potenciar la existencia de empresas proveedoras de formación especializadas en ES.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecimiento de redes y sinergias de colaboración con las diferentes entidades de la ES.</li> </ul>
<p>Promoción y difusión del dialogo y el entendimiento en materia de Formación Profesional para el Empleo, en el seno de las empresas y entidades de la ES.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mejorar la empleabilidad de las personas trabajadoras del ámbito de la ES.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificación las necesidades de formación de las personas trabajadoras de la ES.</li> <li>- Diseño de programas formativos que respondan a dichas necesidades.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mejorar la competitividad de las empresas y entidades de la ES.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acciones de difusión sobre la importancia de la formación profesional como herramienta clave para mejorar la competitividad de las empresas y entidades de ES.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fomentar la participación activa de las personas trabajadoras en la toma de decisiones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollo e impartición de EEFF dirigidas a la capacitación de las personas trabajadoras del ámbito de la ES para el desarrollo de las funciones relacionadas con el diálogo social y la negociación colectiva.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Potenciar la innovación como elemento clave para el crecimiento de la ES.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incluir en el plan de referencia EEFF que fomenten la capacidad de innovación.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contribuir al desarrollo sostenible de la ES.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fomentar la formación de las personas trabajadoras del ámbito en competencias y habilidades relacionadas con la sostenibilidad y la RSE.</li> </ul>

### Acciones dirigidas a las personas trabajadoras

OBJETIVOS	ESTRATEGIAS	ACCIONES
Sensibilización sobre la importancia de la formación profesional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hacer visible la formación profesional como herramienta indispensable para el desarrollo personal y profesional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acciones de difusión y fomento de la formación profesional.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Generar un distintivo, marca o sello formativo que destaque y sensibilice sobre la formación de calidad que ofrecen las entidades y empresas que viven la ES.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acciones de difusión e identidad de la formación profesional en el ámbito de la ES.</li> </ul>
Adecuación de la oferta formativa al subsector concreto y la ocupación específica.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vinculación de las necesidades formativas a las ocupaciones del sector.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollo de metodologías eficientes que permitan una fácil vinculación de la formación a cada ocupación de los trabajadores.</li> </ul>
Adecuación de la oferta formativa a las nuevas necesidades en ámbito de la ES.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación como organizaciones representativas de las EPS.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realización de los Planes de Referencia de Formación de la ES.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Detección constante de nuevas necesidades y prioridades de formación surgidas del constante cambio económico, social, cultural y digital.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mantener actualizadas las EEFF más relevantes para la ES.</li> <li>- Acciones de difusión sobre cómo se construye el catálogo de EEFF de la ES.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Detección de desviaciones entre las necesidades formativas en la Formación de Oferta y la Formación Programada por las Empresas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Análisis de las desviaciones entre las necesidades individuales de las personas trabajadoras y socias con las de la propia empresa de la ES</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Modificación del Plan Intersectorial para la ES, tanto en lo relativo a las EEFF como a sus respectivas prioridades.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Propuesta por parte de la OIR de ES a la Comisión Técnica, de nuevas EEFF y de modificación y/o eliminación de algunas de las ya existentes.</li> </ul>



Aumentar la innovación y la transformación digital de la formación en la ES	- Promover la transformación digital de las empresas y entidades de ES.	- Continuar fomentando la participación de las entidades de ES en los planes de digitalización horizontales. - Diseñar programas específicos para aquellas entidades que tengan especiales dificultades para participar en programas generales.
	- Adaptación de los medios y recursos empleados para la formación a las nuevas metodologías de impartición online.	- Acciones de difusión para la puesta en práctica de metodologías de aprendizaje basadas en la aplicación práctica de los conocimientos y en formatos formativos innovadores.
	- Mejora de las competencias digitales de los colectivos específicos de la ES.	- Acciones de difusión para identificar la brecha digital de los diferentes colectivos específicos de la ES y para mejorar sus competencias digitales en los respectivos ámbitos de trabajo.
Incluir la accesibilidad como requisito transversal en el diseño del nuevo Plan Intersectorial de ES.	- Reforzar y priorizar acciones encaminadas a incluir la accesibilidad en todo tipo de EEFF.	- Acciones de difusión entre las empresas y entidades de la ES de distintas medidas que permitan mejorar la accesibilidad de los distintos productos formativos en función del colectivo específico al que se dirigen.
Impulsar la actualización de competencias y la recualificación profesional en la ES.	- Adecuar de forma permanente la cualificación y las competencias de las personas trabajadoras a las necesidades de las empresas y entidades de la ES.	- Ampliar las competencias de gestión y acceso a puestos directivos en las entidades de ES. - Impulsar el conocimiento de las distintas iniciativas de formación profesional para el empleo entre las entidades de ES.
	- Preparar a las personas trabajadoras de la ES para aprovechar el potencial de emprendimiento y empleo de los sectores emergentes y de las ocupaciones de alto crecimiento.	- Diseñar una formación para el emprendimiento, bajo fórmulas de ES, en sectores emergentes de calidad. - Acciones de recualificación dirigidas a personas trabajadoras de la ES en ocupaciones o sectores en declive.
Fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso a la formación	- Velar por la formación real de las mujeres, en igualdad de oportunidades que los hombres, en las entidades y	- Colaborar en el diseño y puesta en marcha de cursos de formación en igualdad de oportunidades



	empresas de la ES.	entre hombres y mujeres. - Apoyar al autodiagnóstico y diseño de planes de igualdad en las empresas y entidades de la ES. - Apoyar la integración de las mujeres en situación o riesgo de vulnerabilidad a través de la formación profesional.
	- Apoyo al empoderamiento de las mujeres y el acceso a puestos de responsabilidad y de toma de decisiones en ES.	- Apoyar programas de formación y de mentoring a mujeres para acceder a puestos de responsabilidad.
Apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral	- Impulsar la conciliación en la ES.	- Promover estudios sobre necesidades para una conciliación efectiva e igualitaria en la ES. - Identificar recursos y estrategias para incorporar la flexibilidad horaria en la ES.
Integración de colectivos con dificultades de acceso al empleo, a través de la formación	- Favorecer la creación de empleo inclusivo a través de la formación.	- Reforzar y priorizar acciones encaminadas a incluir la accesibilidad en todo tipo de EEFF. - Apoyar la difusión del Sello de Inclusión Social.
Favorecer el relevo generacional en la Economía Social	- Difundir los valores de la ES en espacios de comunicación de jóvenes.	- Apoyar iniciativas de difusión a través de diferentes canales de comunicación, de los valores de la ES entre los jóvenes.
	- Desarrollar iniciativas de formación a jóvenes sobre emprendimiento colectivo y liderazgo participativo.	- Colaborar con el sector en el diseño de programas formativos para jóvenes sobre emprendimiento colectivo de ES. - Desarrollar una formación sobre liderazgo participativo e innovador, especialmente dirigida a jóvenes.
	- Diseñar un plan integral de apoyo a las empresas de ES con problemas de relevo generacional	- Diseñar un plan integral de apoyo a empresas de ES con problemas de relevo generacional, que incluya la formación como herramienta fundamental. - Realizar campañas de sensibilización sobre el relevo generacional en las empresas de ES.

**Acciones dirigidas a los centros de formación**

OBJETIVOS	ESTRATEGIAS	ACCIONES
Difundir la formación profesional específica del sector a los centros formativos.	- Hacer visible la formación profesional en el ámbito de la ES como mecanismo de negocio para los centros.	- Acciones de difusión y fomento de la Formación Profesional para el Empleo.
	- Implementar mecanismos de difusión eficientes que tengan un mayor alcance y que garanticen que se llega a las personas y a las entidades o empresas beneficiarias.	- Acciones de difusión y fomento de la Formación Profesional para el Empleo.
Colaboración con los centros de formación profesional para el empleo.	- Vincular estratégicamente a los centros impartidores con las organizaciones representativas de la ES.	- Convenios de colaboración con centros de formación profesional.
	- Implementar medidas para potencializar a los Centros de Formación en ES como principales proveedores especializados de ES.	- Establecimiento de acciones de colaboración, redes y sinergias.
Concienciar sobre el valor que tienen la gestión y preparación de la formación	- Informar y concienciar a las personas beneficiarias, del valor y la utilidad que conlleva realizar formación profesional en el empleo.	- Acciones de difusión y fomento y valoración de la Formación Profesional para el Empleo.
	- Implementar medidas para poner en valor los esfuerzos que hay detrás de la formación ofertada.	- Acciones de difusión y fomento y valoración de la Formación Profesional para el Empleo.
	- Implementar medidas para favorecer la importancia del aprendizaje a lo largo de la vida de la persona trabajadora.	- Acciones de difusión y fomento y valoración de la Formación Profesional para el Empleo.
	- Informar y concienciar del valor de la formación relacionada con los principios y valores característicos de la ES.	- Acciones de difusión y fomento y valoración de la Formación Profesional para el Empleo.
Incrementar el número de centros y entidades de formación vinculados a la ES, inscritos en el Registro Estatal de Entidades de Formación.	- Visibilizar las posibilidades de esta alternativa para los centros y entidades de la ES desde una doble perspectiva: como medio de conseguir una formación de calidad especializada en el sector y como forma de negocio para la entidad.	- Acciones de difusión sobre los requisitos y el procedimiento a seguir para acreditarse o inscribirse como Centro o Entidad de Formación en el Registro Estatal de Entidades de Formación.
Incrementar el número de entidades y empresas de ES que acceden a la iniciativa de la "Formación programada por las empresas" para formar a sus trabajadores.	- Ofrecer orientación y acompañamiento a estructuras, asociaciones y empresas para que puedan incrementar su participación en el sistema a través de la iniciativa de "Formación programada por las empresas".	- Acciones de difusión y fomento de la iniciativa de "Formación programada por las empresas". - Acciones de formación práctica y de acompañamiento para la correcta utilización de esta iniciativa.

## Especialidades formativas

Como se ha mencionado previamente, para la convocatoria de oferta del año 2022 el plan de referencia intersectorial para el ámbito de la ES consta de 93 especialidades formativas, de las cuales:

- ✓ 28 correspondían al plan de referencia anterior (año 2018), de las cuales 24 tenían prioridad alta para el ámbito.
- ✓ 65 fueron especialidades de nueva incorporación, lo que supuso que casi el 70% del total del plan fuese de nueva elaboración. Asimismo, de las nuevas especialidades formativas incluidas, 46 tenían prioridad alta, lo que supone que aproximadamente un 75% del plan de referencia estaba formado por especialidades prioritarias para las personas socias y trabajadoras del ámbito de la Economía Social.

A continuación, se detallan las especialidades incluidas en el último plan intersectorial de referencia aprobado por el SEPE para la convocatoria de oferta del año 2022.

OBJETIVOS	ESTRATEGIAS	ESPECIALIDADES FORMATIVAS
Orientación de las empresas de la ES para hacer frente a los retos del mercado.	- Ámbitos emergentes y estratégicos en las empresas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plan de Internacionalización de la empresa de ES.</li> <li>- Sensibilización en medición del impacto social. Contabilidad social.</li> <li>- Plataformas cooperativas.</li> <li>- El ABC de la empresa de economía social</li> <li>- El socio de trabajo en la empresa de ES: nociones</li> <li>- Emprendimiento social</li> </ul>
Sociedades cooperativas.	- Mejora continua	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El Reglamento de régimen interno en la empresa cooperativa.</li> <li>- El relevo generacional en la empresa cooperativa.</li> <li>- Aspectos legales de la empresa cooperativa de trabajo asociado.</li> <li>- Actualización legislativa y jurisprudencia para cooperativas.</li> <li>- Los libros sociales en la empresa cooperativa.</li> <li>- Introducción a la contabilidad para cooperativas.</li> <li>- Fiscalidad cooperativa avanzada.</li> <li>- Estrategias de marketing cooperativo online y off line e intercooperación.</li> <li>- Gestión de cooperativas de trabajo</li> <li>- Procesos de Transmisión y reconversión de empresas en cooperativas.</li> <li>- Guía para la rápida actuación en accidentes infantiles en cooperativas</li> </ul>

		<p>de enseñanza, servicios sociales, y centros cívicos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Actualización en legislación cooperativa</li> <li>- Análisis económico-empresarial. Las cooperativas de trabajo.</li> <li>- Cooperativas, estatutos y reglamento de funcionamiento interno</li> <li>- Función directiva en cooperativas de enseñanza</li> <li>- Iniciación a la cooperativa de trabajo</li> <li>- Intercooperación</li> <li>- Liquidación del impuesto de sociedades cooperativas</li> <li>- Régimen económico fiscal de la cooperativa</li> </ul>
Herramientas y procedimientos de apoyo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Marco legal de las empresas.</li> <li>- Estructuras económicas y sociales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Auditoría social.</li> <li>- Ley de contratos del sector público en España y en la Unión Europea.</li> <li>- Financiación y planificación financiera. Nuevas herramientas de financiación.</li> <li>- Delegado en prevención de riesgos laborales (PRL).</li> <li>- Primeros auxilios físicos y psicológicos en la empresa.</li> <li>- Básico de prevención de riesgos laborales</li> <li>- Función del mando intermedio en la PRL</li> </ul>
Orientación de las personas trabajadoras para desarrollar las habilidades y aptitudes necesarias.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incrementar la participación en la gestión en la empresa social.</li> <li>- Mejorar las relaciones interpersonales</li> <li>- Mejorar habilidades y aptitudes sociales y personales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La dirección de la empresa de ES.</li> <li>- Consejo rector/administración en las empresas de ES.</li> <li>- Sentimiento de pertenencia en las empresas de ES.</li> <li>- Cómo tratar con personas tóxicas en las organizaciones.</li> <li>- Resolución de conflictos.</li> <li>- La negociación emocionalmente inteligente.</li> <li>- Herramientas de diagnóstico de autoconocimiento.</li> <li>- Generando entornos para la participación.</li> <li>- Creatividad e innovación.</li> <li>- Inteligencia emocional</li> <li>- Acreditación docente para teleformación: formador/a on line</li> <li>- Análisis de problemas y toma de decisiones</li> <li>- Dirección de equipos y coaching</li> <li>- Escucha activa, empatía y asertividad</li> <li>- Gestión de proyectos</li> <li>- Manipulador de alimentos</li> <li>- Técnicas básicas de primeros auxilios</li> </ul>

Idiomas	- Idiomas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inglés inicial.</li> <li>- Inglés intermedio.</li> <li>- Inglés avanzado.</li> <li>- Inglés empresarial</li> <li>- Francés para profesionales.</li> </ul>
Digitalización	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comercio y marketing.</li> <li>- Digitalización.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Teletrabajo: Herramientas imprescindibles.</li> <li>- Liderazgo digital.</li> <li>- Herramientas colaborativas office 365.</li> <li>- Digitalización del entorno empresarial.</li> <li>- E-Commerce, marketing digital y RRSS en gestión de clientes.</li> <li>- Marketing en buscadores: SEO, SEM y analítica web.</li> <li>- Hacking ético.</li> <li>- Internet de las cosas: Aplicación del IoT en nuestro entorno.</li> <li>- Gestión de la Seguridad informática en la empresa.</li> <li>- Introducción a la inteligencia artificial.</li> <li>- Social media, redes sociales y community manager.</li> <li>- Big data. Analítica de datos.</li> <li>- Ciberseguridad, riesgos y amenazas en la red.</li> <li>- Comercio electrónico</li> <li>- Atención al cliente y calidad del servicio</li> <li>- Iniciación a la aplicación de las nuevas tecnologías en las empresas</li> <li>- Venta online</li> </ul>
Ofimática y competencias digitales accesibles	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Facilitar la accesibilidad a la formación en competencias digitales a personas con discapacidad auditiva y visual</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- MS Word Básico 2016 (Accesible).</li> <li>- MS Excel Básico 2016 (Accesible).</li> <li>- MS Outlook 2016 (Accesible).</li> <li>- MS Word 2016 Avanzado (Accesible).</li> <li>- MS Excel 2016 Avanzado (Accesible).</li> <li>- MS PowerPoint 2016 (Accesible).</li> <li>- Competencias digitales para la ciudadanía - Avanzado accesible Doble A.</li> <li>- Competencias digitales para la ciudadanía - Básico accesible Doble A.</li> <li>- Competencias digitales para la ciudadanía-Intermedio accesible Doble A.</li> <li>- Información y alfabetización digital accesible Triple A</li> </ul>
Medioambiente y sostenibilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Medioambiente</li> <li>- Importancia de la sostenibilidad para las empresas del futuro</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ahorro energético y reciclaje en oficinas.</li> <li>- Green coops. Desarrollo rural sostenible a través de las cooperativas.</li> <li>- Objetivos de desarrollo sostenible en</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>las cooperativas.</li> <li>- Cambio climático y desarrollo sostenible</li> </ul>
Diversidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Facilitar la integración de con personas trabajadoras con capacidades diferentes</li> <li>- Facilitar el intercambio de ideas y conocimientos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestión de colaboradores con discapacidad en el entorno laboral de las empresas.</li> <li>- Las cinco dimensiones de la diversidad en <b>Economía Social</b>.</li> </ul>
Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conseguir la igualdad efectiva de mujeres y hombres</li> <li>- Eliminar la discriminación por razón de sexo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluación planes de igualdad.</li> <li>- Perspectiva de género, igualdad y desarrollo personal.</li> <li>- El lenguaje no sexista en la empresa cooperativa.</li> <li>- Plan de igualdad. Desarrollo, implantación, seguimiento y evaluación</li> <li>- Empoderamiento de la mujer con discapacidad</li> </ul>

Sin embargo, con posterioridad a la publicación del plan descrito, durante los años 2022 y 2023 y, hasta la fecha de cierre de este informe, la OIR de Economía Social ha propuesto al SEPE, a través de la FUNDAE, la actualización de dicho catálogo en la que se solicitan tanto la baja de algunas especialidades como la inclusión de especialidades nuevas. A continuación, mostramos el listado para cada uno de los casos.

En lo referido a las solicitudes de baja, se trata de las 9 especialidades siguientes:

OBJETIVOS	ESTRATEGIAS	ESPECIALIDADES FORMATIVAS	PRIORITARIA
Sociedades cooperativas.	- Mejora continua	- Fiscalidad cooperativa avanzada	
Digitalización	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comercio y marketing.</li> <li>- Digitalización.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Liderazgo digital</li> <li>- Teletrabajo: herramientas imprescindibles</li> <li>- Hacking ético</li> <li>- Big data: analítica de datos</li> </ul>	
Ofimática y competencias digitales accesibles	- Facilitar la accesibilidad a la formación en competencias digitales a personas con discapacidad auditiva y visual	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Información y alfabetización digital accesible triple A</li> <li>- MS Powerpoint 2016 (accessible)</li> </ul>	<b>SÍ</b>



Diversidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Facilitar la integración de con personas trabajadoras con capacidades diferentes</b></li> <li>- <b>Facilitar el intercambio de ideas y conocimientos</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestión de colaboradores con discapacidad en el entorno laboral de la empresa</li> <li>- Las cinco dimensiones de la diversidad en Economía Social</li> </ul>	
------------	---	--	--

Por lo que respecta a las nuevas especialidades propuestas, nos encontramos con un total de 28 especialidades nuevas, cuyo desglose mostramos a continuación:

OBJETIVOS	ESTRATEGIAS	ESPECIALIDADES FORMATIVAS	PRIORITARIA
Orientación de las empresas de la ES para hacer frente a los retos del mercado.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ámbitos emergentes y estratégicos en las empresas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Implantación de sistemas Lean en fabricación</li> <li>- Servicios Lean</li> <li>- Calidad y mejora continua en la excelencia empresarial</li> <li>- Herramientas para la toma de decisions en empresas de Economía Social</li> <li>- La persona como motor de la Economía Social</li> <li>- Aplicación de la Ley de Dependencia</li> </ul>	<p>SÍ</p> <p>SÍ</p> <p>SÍ</p>
Sociedades cooperativas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mejora continua</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Blockchain Cooperativa</li> <li>- Principios cooperativos y valores sociales en el metaverso</li> </ul>	<p>SÍ</p> <p>SÍ</p>
Orientación de las personas trabajadoras para desarrollar las habilidades y aptitudes necesarias.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incrementar la participación en la gestión en la empresa social.</li> <li>- Mejorar las relaciones interpersonales</li> <li>- Mejorar habilidades y aptitudes sociales y personales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hablar en público: Presentaciones eficaces</li> <li>- Sesgos inconscientes</li> <li>- Habilidades avanzadas de comunicación: oratoria, argumentación y debate</li> <li>- Redacción y presentación de informes</li> <li>- Formación de formadores en Economía Social</li> </ul>	<p>SÍ</p> <p>SÍ</p> <p>SÍ</p> <p>SÍ</p>
Idiomas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Idiomas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inglés A1</li> <li>- Inglés A2</li> <li>- Inglés B1</li> <li>- Inglés B2</li> <li>- Inglés C1</li> </ul>	<p>SÍ</p> <p>SÍ</p> <p>SÍ</p> <p>SÍ</p> <p>SÍ</p>
Digitalización	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comercio y marketing.</li> <li>- Digitalización.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Business intelligence para tu negocio</li> <li>- Análisis de datos y programación con Microsoft Power BI</li> <li>- Creación de Empresas online</li> <li>- Social media marketing y</li> </ul>	<p>SÍ</p> <p>SÍ</p> <p>SÍ</p> <p>SÍ</p>



		gestión de la reputación online	
Ofimática y competencias digitales accesibles	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Facilitar la accesibilidad a la formación en competencias digitales a personas con discapacidad auditiva y visual</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Búsqueda de información y navegación por internet Accessible Triple A</li> </ul>	SÍ
Diversidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Facilitar la integración de con personas trabajadoras con capacidades diferentes</li> <li>- Facilitar el intercambio de ideas y conocimientos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Orientación sociolaboral para inmigrantes</li> </ul>	SÍ
Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conseguir la igualdad efectiva de mujeres y hombres</li> <li>- Eliminar la discriminación por razón de sexo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Actuaciones frente al acoso sexual</b></li> <li>- Gestión del conocimiento para el liderazgo femenino</li> <li>- Gestión del tiempo con enfoque de género</li> <li>- Corresponsabilidad en las empresas sociales</li> </ul>	SÍ

De las 28 especialidades propuestas, 21 se presentan con prioridad alta, lo que supone un 75% de las mismas.

Si la totalidad de las propuestas anteriores fuesen aprobadas por el SEPE, el nuevo plan de referencia intersectorial para la siguiente convocatoria de planes de oferta, pasaría a estar integrado por un total de 112 especialidades formativas, aproximadamente un 20% más que el plan de referencia intersectorial de la convocatoria 2022.

### Objetivos anuales para subsectores

Los objetivos anuales para los subsectores no pueden ser detallados en este documento, al igual que sucede con el apartado “*Objetivos estratégicos de la formación por subsectores en el medio plazo*”. Esto se debe a que el análisis de la documentación utilizada para este informe y las diversas interacciones realizadas (entrevistas, reuniones de trabajo, grupos de discusión y encuestas a distintas estructuras

representativas de la ES, así como a diversos socios de CEPES y a algunas empresas de ES) no han arrojado conclusiones específicas sobre ningún subsector en particular. Por lo tanto, consideraremos que todos los objetivos alineados en la sección anterior son aplicables a cada subsector dentro del ámbito de la ES.

### Determinación de áreas formativas, colectivos y ocupaciones prioritarias para la formación del sector

En línea con los objetivos descritos en el apartado “Especialidades Formativas”, a continuación, detallamos las prioridades de las empresas y entidades de la ES en cuanto a las áreas formativas, así como los colectivos y ocupaciones a quienes dirigir las iniciativas la Formación Profesional para el Empleo.

ÁREAS FORMATIVAS	COLECTIVOS PRIORITARIOS	OCUPACIONES
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ámbitos emergentes y estratégicos en las empresas.</li> <li>- Administración y gestión.</li> <li>- Marco legal de las empresas.</li> <li>- Estructuras económicas y sociales.</li> <li>- Herramientas y procedimientos de apoyo al trabajo.</li> <li>- Habilidades de gestión.</li> <li>- Habilidades sociales y personales.</li> <li>- Idiomas.</li> <li>- Digitalización.</li> <li>- Comercio y marketing.</li> <li>- Ofimática y competencias digitales accesibles.</li> <li>- Medioambiente y sostenibilidad.</li> <li>- Diversidad.</li> <li>- Igualdad.</li> <li>- Catálogo societario cooperativo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Personas socias y trabajadoras de entidades y empresas de la ES.</li> <li>- Mujeres.</li> <li>- Personas trabajadoras con discapacidad.</li> <li>- Personas trabajadoras mayores de 45 años.</li> <li>- Personas trabajadoras de pymes y micropymes.</li> <li>- Personas trabajadoras de baja cualificación.</li> <li>- Personas empleadas con contrato a tiempo parcial.</li> <li>- Personas empleadas con contrato temporal.</li> <li>- Parados de larga duración.</li> <li>- Jóvenes menores de 30 años.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Directores/as y gerentes.</li> <li>- Técnicos/as y profesionales científicos/as e intelectuales de la enseñanza.</li> <li>- Otros/as técnicos/as profesionales científicos/as e intelectuales.</li> <li>- Técnicos/as profesionales de apoyo.</li> <li>- Empleados/as de oficina que atienden al público.</li> <li>- Empleados/as de oficina que no atienden al público.</li> </ul>

Será necesario esperar a la publicación del nuevo plan de referencia intersectorial y a la publicación y resolución de una nueva convocatoria estatal de oferta para evaluar el

impacto de la actualización del plan de referencia para la Economía Social. Hasta la fecha de cierre este informe, no se ha producido ninguna novedad en este aspecto, con respecto a los datos ya publicados del 2022.

## Bibliografía

BOE (2023). Estrategia Española de Economía Social 2023-2027.

[https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-13033](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-13033)

CEPES (2023). Informe 1.1. “Informe de evolución y tendencias”, realizado por CEPES como parte de sus actividades ordinarias para el ejercicio 2023.

[https://www.aulacepes.es/pdf/ordinarios/ordinarios\\_2023\\_01\\_Evolucion.pdf](https://www.aulacepes.es/pdf/ordinarios/ordinarios_2023_01_Evolucion.pdf)

CEPES (2023). Informe 1.2. “Informe sobre la actividad formativa en su ámbito funcional”, realizado por CEPES como parte de sus actividades ordinarias para el ejercicio 2023.

[https://www.aulacepes.es/pdf/ordinarios/ordinarios\\_2023\\_02\\_Actividad.pdf](https://www.aulacepes.es/pdf/ordinarios/ordinarios_2023_02_Actividad.pdf)

CEPES y COCETA (2023). Actividades de difusión de la Formación Profesional para el Empleo en el ámbito de la Economía Social, desarrolladas por CEPES y por COCETA a lo largo del ejercicio 2023.

CEPES Y COCETA (2023). Informe 3.1. “Informe de objetivos estratégicos para la Programación Formativa Anual de la Economía Social”.

[https://www.aulacepes.es/pdf/ordinarios/ordinarios\\_2023\\_05\\_Objeticivos.pdf](https://www.aulacepes.es/pdf/ordinarios/ordinarios_2023_05_Objeticivos.pdf)

COCETA (2023). Informe 1.4. “Informe de necesidades formativas”, realizado por COCETA como parte de sus actividades ordinarias para el ejercicio 2023.

<https://coceta.coop/otrosdocumentos/COCETA-Informe-Deteccion-de-Necesidades-Formativas-2023.pdf>

COCETA (2023). Informe 6.1. “Plan Anual de Difusión de la Formación Profesional para el Empleo”, desarrollado por COCETA en el año 2023.

FUNDAE (2023). Iniciativas del Sistema de Formación para el Empleo.

<https://www.fundae.es/formacion/iniciativas>

LABORPAR (2023). Informe 1.3 “ Informe de ocupaciones y competencias del ámbito de la Economía social”.

[https://www.aulacepes.es/pdf/ordinarios/ordinarios\\_2023\\_03\\_Ocupaciones.pdf](https://www.aulacepes.es/pdf/ordinarios/ordinarios_2023_03_Ocupaciones.pdf)

FUNDACIÓN para la CALIDAD e INNOVACIÓN de la FORMACIÓN Y EL EMPLEO.  
“Formación profesional y para el Empleo en España 2022”

<https://fundacioncife.org/wp-content/uploads/2024/01/Formacion-Profesional-para-el-Empleo-2022-1.pdf>

FUNDACIÓN para la CALIDAD e INNOVACIÓN de la FORMACIÓN Y EL EMPLEO.  
“Formación profesional y para el Empleo. Resumen Ejecutivo”

<https://fundacioncife.org/wp-content/uploads/2024/01/Resumen-ejecutivo.pdf>