



INFORME DETECCIÓN DE NECESIDADES DE FORMACIÓN 2024

Contenido

1.	Introducción	4
1.1.	Objetivos	6
1.2.	Metodología	7
2.	Evaluación de la cobertura de las acciones formativas cubiertas y no cubiertas del Catálogo de Especialidades Formativas	12
2.1.	Formación Societaria	14
2.2.	Habilidades Personales y Directivas	16
2.3.	Administración y Gestión	18
2.4.	Informática y Comunicaciones.....	20
2.5.	Comercio y Marketing	23
2.6.	Idiomas	24
2.7.	Igualdad	25
2.8.	Prevención de Riesgos Laborales y Medio Ambiente.....	26
2.9.	Atención a las Personas	27
2.10.	Formación de Formadores	28
2.11.	Formación Complementaria en Competencias Clave	28
3.	Propuesta de incorporación y eliminación de Especialidades Formativas.....	30
3.1.	Especialidades Formativas Propuestas para Eliminación	30
3.2.	Nuevas Especialidades Formativas Propuestas para Incorporación.....	31
4.	Relación de necesidades formativas por ocupaciones actuales y emergentes de las personas que se forman en el ámbito de la Economía Social.....	35
4.1.	Economía Social: un ámbito multisectorial.....	35
4.2.	Sectores de actividad económica según la CNAE 2009	36
4.3.	Sectores donde no hay participación de entidades de Economía Social.....	40
4.4.	Ocupaciones actuales según la CNO-11	42
4.5.	Ocupaciones CNO-11 de los participantes en el estudio	45
4.6.	Ocupaciones emergentes	47
4.6.	Relación de áreas formativas, colectivos y ocupaciones	51
5.	Perspectivas de las personas que se forman en el ámbito de la Economía Social en relación con sus necesidades de formación	56
5.1.	Preferencias en la Modalidad de Formación.....	58
5.2.	Preferencias en los Métodos de Enseñanza	59
5.3.	Oportunidades de mejora de la formación	62
5.4.	Barreras respecto del Catálogo de Especialidades Formativas	64
6.	Conclusiones.....	67
7.	Recomendaciones	73

8.	Referencias consultadas	77
9.	Anexos.....	78

Índice de Tablas y Figuras

Figura 1. Rango de edad de los participantes	9
Figura 2. Distribución geográfica de los participantes	10
Figura 3. Participantes según figura jurídica	10
Figura 4. Áreas formativas demandadas en 2024.....	14
Figura 5. Sectores de actividad	38
Figura 6. Ocupaciones actuales	45
Figura 7. Percepción del CEF	57
Figura 8. Modos de Impartición de la formación	58
Figura 9. Métodos de enseñanza.....	60
Figura 10. Áreas de mejora	62
Figura 11. Barreras de la formación.....	64
Tabla 1. Formación Societaria	16
Tabla 3. Administración y Gestión	20
Tabla 4. Informática y Comunicaciones	22
Tabla 5. Comercio y Marketing.....	24
Tabla 6. Idiomas.....	25
Tabla 8. Prevención de Riesgos Laborales y Medio Ambiente	27
Tabla 9. Atención a las personas.....	28
Tabla 10. Formación de formadores.....	28
Tabla 11. Formación complementaria en competencias clave	29

1. Introducción

Desde el año 2019, la Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado (COCETA) ha venido desarrollando el *Estudio de Detección de Necesidades Formativas en el ámbito de la Economía Social*. Esta iniciativa, auspiciada por la *Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE)* y enmarcada en las Actividades Ordinarias conforme a la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, centradas en identificar necesidades, diseñar, programar y difundir la oferta formativa con el propósito proporcionar respuestas efectivas a las necesidades de formación y recualificación del mercado laboral. Asimismo, mediante las Actividades Ordinarias se busca tener una anticipación a los cambios constantes y responder a la demanda de mano de obra cualificada, contribuyendo así al desarrollo profesional y a la competitividad de las empresas y entidades en España.

El diseño integral de este estudio contempla un análisis de las necesidades de formación para el empleo centrado en el ámbito de la Economía Social. Para llevar a cabo este estudio, se ha implementado un enfoque de análisis con enfoque cuantitativo y cualitativo. Este enfoque metodológico ha permitido identificar los avances y retrocesos en la cobertura de la formación profesional para el empleo en la Economía Social, así como detectar las necesidades formativas de las ocupaciones actuales y emergentes de las personas y organizaciones que componen el ámbito de la Economía Social.

Este empeño de COCETA constituye un avance significativo en el ámbito de las cooperativas y las entidades de la Economía Social. En entornos empresariales donde el trabajo ocupa un lugar central tanto en la práctica como en la filosofía de gestión, la cualificación laboral, el reciclaje continuo de competencias y la valorización sostenida de los recursos humanos se revelan como necesidades estratégicas y principios fundamentales de acción.

En esta línea, tanto COCETA como otras entidades representativas de la Economía Social han colaborado activamente con la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE) y el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) para el desarrollo de las Actividades Ordinarias de Formación. La convergencia de esfuerzos de estas entidades ha perseguido un objetivo común: asegurar que las cooperativas y las entidades de la Economía Social reciban una formación profesional que satisfaga las necesidades de sus socios/as y trabajadores/as, garantizando su calidad y adaptación a las particularidades empresariales específicas. Este esfuerzo conjunto ha sentado las bases para orientar la

intervención, tanto de entidades públicas como privadas, en pro de la formación profesional y el desarrollo sostenible de las cooperativas y entidades de nuestro ámbito.

El informe se estructura en los siguientes capítulos:

1. **Objetivos y Metodología:** Este capítulo ofrece una definición y delimitación del ámbito de la Economía Social, así como una descripción de los objetivos y la metodología empleada para la detección de necesidades formativas. Se detallan las técnicas de recolección de datos utilizadas, tales como encuestas, entrevistas y grupos focales, y se explica el enfoque analítico adoptado.
2. **Evaluación de la cobertura de las acciones formativas del Catálogo de Especialidades Formativas (CEF):** Este capítulo evalúa la cobertura de las acciones formativas incluidas en el CEF, identificando las necesidades formativas cubiertas y no cubiertas en diversas áreas como Formación Societaria, Administración y Gestión, Habilidades Personales y Directivas, Idiomas, Comercio y Marketing, Informática y Comunicaciones, Atención a las Personas, Prevención de Riesgos Laborales y Medio Ambiente, Igualdad, Formación Complementaria en Competencias Clave y Formación de Formadores.
3. **Propuesta de incorporación, modificación o eliminación de Especialidades Formativas:** A partir del diagnóstico y la identificación de necesidades, se elaboran propuestas concretas para la incorporación, modificación o eliminación de especialidades formativas, con el objetivo de responder de manera eficaz a las carencias detectadas.
4. **Relación de necesidades formativas por ocupaciones actuales y emergentes de los participantes en el ámbito de la Economía Social:** Se presentan los resultados del análisis de las necesidades formativas de las ocupaciones actuales y emergentes, destacando las competencias técnicas y transversales esenciales para el desempeño eficaz de las organizaciones.
5. **Perspectivas de los participantes de la Economía Social en relación con sus necesidades de formación:** Se recogen y analizan las experiencias, percepciones y sugerencias de los participantes respecto al CEF, las modalidades de formación y métodos de enseñanza, las oportunidades de mejora y barreras que dificultan la participación en acciones formativas.
6. Finalmente, el informe presenta conclusiones generales y recomendaciones específicas para abordar las necesidades formativas y mejorar la oferta formativa en el ámbito de la Economía Social. Se incluyen también las referencias

consultadas durante la elaboración del informe y anexos con documentos y datos complementarios que respaldan los hallazgos y análisis presentados.

Este estudio anual continúa proporcionando conclusiones de gran relevancia para consolidar de manera robusta la dinámica formativa de las personas socias y trabajadoras que conforman las cooperativas y entidades de la Economía Social.

1.1. Objetivos

El presente informe tiene como objetivo general identificar y analizar las necesidades formativas existentes en el ámbito de las Cooperativas y la Economía Social, proporcionando una visión integral de las competencias y habilidades ya conocidas y propuestas en el Catálogo de Especialidades Formativas (CEF) y Certificados de Profesionalidad del Servicio Público de Empleo Estatal y requeridas por las organizaciones y actores que operan dentro de este sector. Este análisis permite diseñar y proponer acciones formativas que contribuyan al desarrollo sostenible y resiliente de las cooperativas y entidades de la Economía Social.

La estructura del estudio se basa en los siguientes objetivos específicos:

1. Evaluación de la cobertura de las acciones formativas del Catálogo de Especialidades Formativas (CEF):

- Evaluar la cobertura y efectividad de las acciones formativas en diversas áreas del CEF, identificando las necesidades cubiertas y no cubiertas.

2. Propuesta de incorporación, modificación o eliminación de especialidades formativas:

- Elaborar propuestas concretas para la incorporación, modificación o eliminación de especialidades formativas, basadas en el análisis de las necesidades formativas detectadas y la evaluación de la cobertura actual.

3. Relación de necesidades formativas por ocupaciones actuales y emergentes de las y los participantes en el ámbito de la Economía Social:

- Identificar y analizar las necesidades formativas de las ocupaciones actuales de los participantes.
- Detectar y evaluar las necesidades formativas de las ocupaciones emergentes, anticipando las competencias y habilidades requeridas por los cambios y tendencias en el sector.

4. Perspectivas de las y los participantes de la Economía Social en relación con sus necesidades de formación:

- Recoger y analizar las experiencias y percepciones de los participantes respecto al CEF, incluyendo:
 - Experiencia y percepción respecto del CEF.
 - Preferencias sobre modalidades de formación.
 - Evaluación de los métodos de enseñanza utilizados.
 - Identificación de oportunidades de mejora de la formación en las organizaciones de la Economía Social.
 - Análisis de las barreras para la participación en acciones formativas.

Estos objetivos específicos se alinean con el propósito general de proporcionar una formación profesional de calidad y adaptada a las particularidades empresariales de las entidades de Economía Social, asegurando que las cooperativas y otras entidades del sector cuenten con las competencias y habilidades necesarias para su desarrollo y sostenibilidad a largo plazo.

1.2. Metodología

Con el fin de asegurar que esta investigación se base en la información más reciente, sólida y confiable, y mantener la continuidad con los informes anteriores, se decidió replicar la metodología utilizada en los informes anteriores (2023, 2022, 2021). Esta metodología combina dos enfoques complementarios: cuantitativo y cualitativo, para abordar los objetivos del estudio.

El principal objetivo del estudio fue evaluar la situación de la formación profesional para el empleo en el ámbito de la Economía Social. Para ello, se diseñó una encuesta específica para recopilar información actualizada sobre la formación para el empleo que proporciona datos sobre los avances y retrocesos en la cobertura del CEF, centrada en las necesidades formativas actuales, teniendo en cuenta factores relevantes como ocupaciones y competencias asociadas a los puestos de trabajo.

Paralelamente, se llevaron a cabo reuniones con actores clave del sector, organizando grupos de discusión, entrevistas, Webinars y Jornadas de información y reflexión. Estas actividades complementarias permitieron una comprensión más profunda de los resultados del análisis cuantitativo. Al finalizar, el estudio proporcionó un análisis de las

implicaciones de la formación profesional para el empleo en las entidades que promueven el desarrollo de habilidades en su base social. Se identificaron los factores que han motivado a personas y entidades a participar en acciones formativas recientemente, considerando los modelos de negocio del ámbito y su impacto en el desarrollo de competencias profesionales.

A continuación, se presentan los detalles de cada enfoque.

Método cuantitativo

Se adaptó un enfoque descriptivo para analizar las necesidades de formación en el ámbito de las cooperativas y la Economía Social. El muestreo se realizó de manera incidental y por conveniencia, seleccionando a personas socias y trabajadoras de empresas, entidades y organizaciones de la Economía Social, y con particular atención a las personas responsables y gestoras del área de formación dentro de este sector.

De acuerdo con el Artículo 2 de la Ley 5/2011, de 29 de marzo, la Economía Social se define como el conjunto de actividades económicas y empresariales realizadas en el ámbito privado por entidades que persiguen el interés colectivo de sus integrantes. En este estudio, las demandas de formación recopiladas reflejan, las **necesidades individuales de cada persona trabajadora** dentro de cada colectivo. Esto se debe a que varios participantes responsables y gestores de formación actuaron como representantes facilitadores, identificando y recopilando las demandas individuales de sus respectivas organizaciones mediante la encuesta.

Es importante resaltar, que los responsables de formación en las cooperativas y empresas de la Economía Social son actores clave para identificar las necesidades individuales de formación de las personas socias. Esta capacidad se debe a la naturaleza participativa y democrática de dichas organizaciones. Este enfoque, basado en la cercanía y participación, garantiza que los responsables de formación puedan recopilar, analizar y atender eficazmente las necesidades formativas de manera personalizada, alineando los programas de formación con los valores y objetivos tanto individuales como colectivos de las cooperativas y entidades de Economía Social.

Por tanto, la **muestra directa** estuvo compuesta por 153 participantes, principalmente directores y responsables del área de formación, con un rango de edad de 40-49 años (Figura 1). Estos participantes, como hemos indicado anteriormente, contaban con la capacidad de recopilar las demandas individuales de formación de cada persona trabajadora de las entidades consultadas.

Por su parte, la **muestra indirecta**, que incluye la estimación de personas individuales que han solicitado formación, alcanzó un total de 4.642 personas. Esta cifra se estimó en función del tamaño promedio de las entidades participantes y del nivel medio de participación en las actividades formativas dentro de cada una de ellas. Como resultado de esta metodología, el número total de demandas individuales indirectas de especialidades formativas recogidas (6.167) supera el tamaño de la muestra directa y también al de la muestra indirecta. Siendo la demanda promedio individual de 1.32 especialidades formativas.

El uso de esta metodología indirecta permitió enriquecer la calidad de la información recopilada y obtener una muestra más amplia y representativa. Este enfoque ha sido fundamental para identificar una mayor diversidad de necesidades formativas, lo que contribuye al diseño de programas más efectivos y adaptados a las particularidades del sector de las cooperativas y la Economía Social.

La estructura detallada de la encuesta se encuentra en el Anexo I, proporcionando una guía clara sobre los temas y preguntas abordados.

Los participantes del estudio se ubicaron por todo el territorio español, excepto en Aragón. La Comunidad de Madrid y Murcia se destacaron como las principales fuentes de respuesta, contribuyendo con más del 41% de los participantes del estudio (Figura 2). En relación con el tipo de figura jurídica de las organizaciones que participaron en el estudio, se destaca la participación de las cooperativas (71%). Sin embargo, se observa una diversa participación de todas las figuras representativas de la Economía Social. (Figura 3)

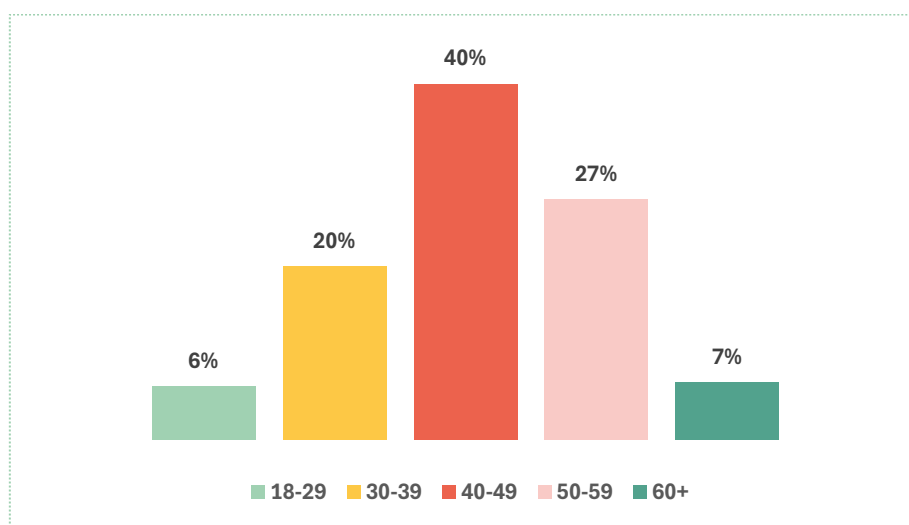


Figura 1. Rango de edad de los participantes

Fuente: Elaboración propia

Método cualitativo

Llevamos a cabo un estudio con enfoque inductivo, con el objetivo de comprender en profundidad las percepciones de los responsables de formación y expertos en Economía Social sobre las necesidades formativas y la cobertura del Catálogo de Especialidades Formativas. La selección de los participantes se realizó de manera aleatoria e incidental, asegurando una muestra diversa y representativa de diferentes contextos y experiencias dentro del ámbito de la Economía Social.

En total, se realizaron 20 entrevistas semiestructuradas de forma virtual. Estas entrevistas permitieron explorar en detalle las opiniones y experiencias de los participantes, facilitando un análisis profundo y rico en matices. Para entender mejor el contexto de la investigación, se consideraron siete categorías de análisis, incluyendo las ocupaciones y perfiles de personas socias y trabajadoras, así como el Catálogo de Especialidades Formativas.

Grupo de enfoque

Adicionalmente, se llevó a cabo un grupo de enfoque para contrastar y complementar la información obtenida en las entrevistas semiestructuradas. Este método nos permitió obtener una comprensión más amplia y profunda de las experiencias y perspectivas de los participantes en relación con las necesidades formativas en el ámbito de la Economía Social. El grupo de enfoque estuvo compuesto por participantes seleccionados por su experiencia y conocimiento en el tema. Durante la sesión, facilitada por un moderador, se promovió un intercambio dinámico de ideas y opiniones, lo que enriqueció el análisis cualitativo con nuevas perspectivas y validaciones de los hallazgos previos. Este enfoque colaborativo y participativo fue crucial para identificar necesidades formativas emergentes y evaluar la cobertura actual del Catálogo de Especialidades Formativas.

2. Evaluación de la cobertura de las acciones formativas cubiertas y no cubiertas del Catálogo de Especialidades Formativas

En este apartado se evalúa la cobertura de las acciones formativas del Plan de Referencia de la Economía Social, incluidas en el Catálogo de Especialidades Formativas (CEF) del Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral. Esta evaluación es fundamental para entender la relevancia y necesidad percibida de las iniciativas de formación en el contexto de las Cooperativas y las entidades de la Economía Social.

Mediante este análisis, se examina la amplitud y adecuación de las ofertas formativas en relación con las necesidades reales del sector, identificando las áreas que requieren mayor atención y adaptación. Este análisis no solo es un ejercicio de observación, sino también una herramienta esencial para guiar estrategias futuras que fortalezcan la formación en el sector de la Economía Social, asegurando que responda de manera efectiva a las demandas cambiantes del entorno laboral y las aspiraciones profesionales de los integrantes de este dinámico ámbito.

Análisis del Catálogo de Especialidades Formativas

Las áreas de formación incluidas en el Plan de Referencia para la Economía Social abarcan 92 especialidades formativas específicas para el ámbito de las Cooperativas y la Economía Social. Según el análisis realizado, la Formación Societaria es el área formativa más demandada, representando un 35% de la demanda total. A esta le siguen las Habilidades Personales y Directivas con un 23%, Administración y Comunicaciones con un 13%, y Comercio y Marketing con un 5%. Los idiomas son requeridos por el 3% de los participantes, mientras que Igualdad y Prevención de Riesgos Laborales (PRL) y Medio Ambiente representan cada una un 2% de la demanda. Finalmente, Atención a las Personas, Formación de Formadores y Formación Complementaria tienen la menor demanda con un 1% cada una.

Distribución de la Demanda por Áreas Formativas

1. Relevancia y necesidad percibida en el sector:

- **Formación Societaria (35%):** La alta demanda de formación en esta área indica una necesidad crítica de comprender y gestionar adecuadamente los aspectos legales y operativos de las cooperativas y las entidades de Economía Social. Las entidades de Economía Social requieren conocimientos sólidos sobre estatutos, reglamentos

internos y administración para asegurar su funcionamiento eficiente y cumplimiento normativo.

- **Habilidades Personales y Directivas (23%):** Este porcentaje refleja la importancia de las habilidades personales y directivas para liderar y gestionar equipos dentro de las cooperativas y entidades de la Economía Social. La economía social valora el liderazgo efectivo, la comunicación y la gestión de recursos humanos, justificando así la alta demanda en esta área.

2. Funcionalidad y gestión administrativa:

- **Administración y Comunicaciones (13%):** Esta área es vital para la gestión diaria de las entidades en ES, incluyendo la planificación, organización y uso de tecnologías de la información para mejorar la comunicación interna y externa.
- **Comercio y Marketing (5%):** La demanda en esta área subraya la necesidad de promoción y venta de productos y servicios de las entidades en ES, ayudándolas a ser competitivas en el mercado.

3. Desarrollo de competencias adicionales:

- **Idiomas (3%):** La globalización y la necesidad de comunicarse en mercados internacionales explican la demanda de formación en idiomas.
- **Igualdad y Prevención de Riesgos Laborales y Medio Ambiente (PRL) (2% cada una):** Estas áreas reflejan el compromiso del sector con la equidad de género, la seguridad laboral y las prácticas sostenibles.

4. Áreas con menor demanda:

- **Atención a las Personas, Formación de Formadores y Formación Complementaria (1% cada una):** La menor demanda en estas áreas puede deberse a que son consideradas especialidades más de nicho o complementarias, no percibidas como esenciales para el funcionamiento básico y la administración de las cooperativas en comparación con las áreas mencionadas anteriormente.

Esta distribución resalta las prioridades del sector de la Economía Social, destacando la importancia de la formación en aspectos legales, liderazgo y gestión, así como la necesidad de competencias adicionales que respondan a un entorno globalizado y comprometido con la sostenibilidad y la equidad.

En la siguiente figura se recoge la distribución por áreas formativas de la demanda de las acciones de formación en el ámbito de la Economía Social.

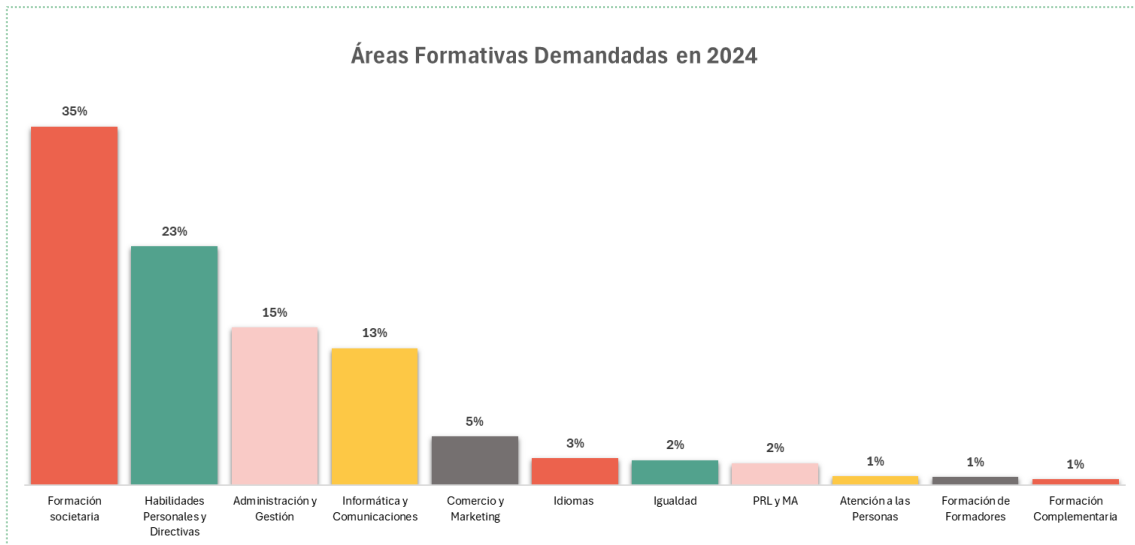


Figura 4. Áreas formativas demandadas en 2024
Fuente: Elaboración propia

A continuación, se describen individualmente cada una de las áreas formativas, junto con el número de demandas correspondientes a cada especialidad formativa.

2.1. Formación Societaria

El área de Formación Societaria es la más demandada, representando un 35% de la demanda total. Esta alta demanda indica una necesidad crítica de comprender y gestionar adecuadamente los aspectos legales y operativos de las cooperativas. Las empresas y entidades de Economía Social requieren conocimientos sólidos sobre estatutos, reglamentos internos y administración para asegurar su funcionamiento eficiente y cumplimiento normativo.

Las acciones que destacan en esta área son:

- **Cooperativas, estatutos y reglamento de funcionamiento interno (335 demandas, 16%):** Fundamental para comprender y aplicar las normativas que rigen las cooperativas.
- **El socio de trabajo en la empresa de economía social: nociones (210 demandas, 10%):** Importante para entender los derechos y deberes de las personas socias trabajadoras.
- **Consejo rector/administración en las empresas de economía social (196 demandas, 9%):** Esencial para la gestión y toma de decisiones en las cooperativas.

- **Gestión de cooperativas de trabajo (168 demandas, 8%):** Crucial para asegurar una administración eficiente de las cooperativas de trabajo.
- **Sentimiento de pertenencia en las empresas de la economía social (161 demandas, 8%):** Importante para fomentar el compromiso y la motivación entre los socios.

Las especialidades que tuvieron menor demanda dentro del área de Formación Societaria son:

- **Greencoops - desarrollo rural sostenible a través de las cooperativas de trabajo (32 demandas, 2%)**
- **Los libros sociales en la empresa cooperativa (42 demandas, 2%)**
- **Procesos de transmisión y reconversión de empresas en cooperativas (52 demandas, 2%)**
- **El reglamento de régimen interno en la empresa cooperativa (66 demandas, 3%)**
- **Emprendimiento social (67 demandas, 3%)**

Estas especialidades, aunque tienen menor demanda, siguen siendo relevantes para el desarrollo integral para cooperativas y entidades de la Economía Social. Aportan conocimientos especializados que pueden mejorar la sostenibilidad, eficiencia y la capacidad de adaptación en diferentes contextos y desafíos.

Formación societaria	#Demandas	%
Cooperativas, estatutos y reglamento de funcionamiento interno	335	16%
El socio de trabajo en la empresa de economía social: nociones	210	10%
Consejo rector/administración en las empresas de economía social	196	9%
Gestión de cooperativas de trabajo	168	8%
Sentimiento de pertenencia en las empresas de la economía social	161	8%
El relevo generacional en la empresa cooperativa	157	7%
Análisis económico-empresarial. Las cooperativas de trabajo.	141	7%
Actualización en legislación cooperativa	122	6%
Iniciación a la cooperativa de trabajo	102	5%
Intercooperación	99	5%
El ABC de la empresa de economía social	91	4%
La dirección de la empresa de economía social	90	4%
Emprendimiento social	67	3%
El reglamento de régimen interno en la empresa cooperativa	66	3%
Procesos de transmisión y reconversión de empresas en cooperativas	52	2%
Los libros sociales en la empresa cooperativa	42	2%
Greencoops - desarrollo rural sostenible a través de las cooperativas de trabajo	32	2%
Total	2.131	100%

Tabla 1. Formación Societaria
Fuente: Elaboración propia

2.2. Habilidades Personales y Directivas

La segunda área de formación con mayor demanda corresponde a Habilidades Personales y Directivas, con un 23%. Esto se debe a que las organizaciones y actores de la Economía Social valoran conocimientos en liderazgo efectivo, autoconocimiento, creatividad, comunicación y empatía, esenciales para la gestión y dirección de equipos, así como para fomentar entornos colaborativos y participativos. Estas habilidades son fundamentales para el desarrollo personal y profesional dentro de las cooperativas, promoviendo un liderazgo inclusivo y equitativo.

Las acciones que destacan en esta área son:

- **Dirección de equipos y coaching (176 demandas, 12%):** Crucial para formar líderes capaces de guiar y motivar equipos, maximizando el rendimiento y cohesión.
- **Herramientas de diagnóstico de autoconocimiento (125 demandas, 9%):** Importante para el desarrollo personal, permitiendo a los individuos reconocer y potenciar sus fortalezas y áreas de mejora.
- **Generando entornos para la participación (107 demandas, 8%):** Fundamental para fomentar la colaboración y el sentido de pertenencia dentro de las cooperativas.
- **Creatividad e innovación (92 demandas, 6%):** Esencial para impulsar nuevas ideas y soluciones dentro de las organizaciones.
- **Redacción y presentación de informes (85 demandas, 6%):** Necesario para la comunicación efectiva de ideas y resultados.
- **Escucha activa, empatía y asertividad (84 demandas, 6%):** Clave para mejorar la comunicación y las relaciones interpersonales dentro de las organizaciones.

Las especialidades que tuvieron menor demanda dentro del área de Habilidades Personales y Directivas son:

- **Cómo tratar con personas tóxicas en las organizaciones (32 demandas, 2%)**
- **Objetivos de desarrollo sostenible en las cooperativas (30 demandas, 2%)**
- **Sesgos inconscientes (26 demandas, 2%)**

Estas especialidades, aunque tienen menor demanda, siguen siendo relevantes para abordar problemas específicos y promover un entorno laboral saludable y sostenible.

Habilidades Personales y Directivas	#Demandas	%
Dirección de equipos y coaching	176	12%
Herramientas de diagnóstico de autoconocimiento	125	9%
Generando entornos para la participación	107	8%
Creatividad e innovación	92	6%
Redacción y presentación de informes	85	6%
Escucha activa, empatía y asertividad	84	6%
Plan de igualdad. Desarrollo, implantación, seguimiento y evaluación	80	6%
Empoderamiento de la mujer con discapacidad	80	6%
Resolución de conflictos	68	5%
Perspectiva de género. Igualdad y desarrollo personal	59	4%
Sensibilización en medición del impacto social – contabilidad social	49	3%
Inteligencia emocional	46	3%
Función directiva en cooperativas de enseñanza	46	3%
Formación de formadores en Economía Social	42	3%
El lenguaje no sexista en la empresa cooperativa	41	3%
Hablar en público: Presentaciones eficaces	38	3%
Habilidades avanzadas de comunicación: oratoria, argumentación y debate	38	3%
Evaluación de planes de igualdad	37	3%
La negociación emocionalmente inteligente	37	3%
Cómo tratar con personas tóxicas en las organizaciones	32	2%
Objetivos de desarrollo sostenible en las cooperativas	30	2%
Sesgos inconscientes	26	2%
Total	1.418	100%

Tabla 2. Habilidades personales y directivas
Fuente: Elaboración propia

2.3. Administración y Gestión

La tercera área de formación más demandada es Administración y Gestión, representando un 13% de la demanda total. Esta área es vital para la gestión diaria de las cooperativas, abarcando aspectos clave como la gestión de proyectos, la contabilidad, la fiscalidad y la toma de decisiones. La eficiencia en la administración y gestión es esencial para asegurar la sostenibilidad y el crecimiento de las cooperativas.

Las acciones que destacan en esta área son:

- **Liquidación del impuesto de sociedades cooperativas (162 demandas, 17%):** Crucial para el cumplimiento fiscal y la correcta liquidación de impuestos específicos de las cooperativas.
- **Gestión de proyectos (136 demandas, 15%):** Importante para la planificación, ejecución y evaluación de proyectos, asegurando su éxito y alineación con los objetivos de la cooperativa.
- **Análisis de problemas y toma de decisiones (84 demandas, 9%):** Esencial para enfrentar y resolver problemas de manera efectiva, optimizando la toma de decisiones.
- **Régimen económico fiscal de la cooperativa (74 demandas, 8%):** Necesario para entender y aplicar correctamente las normativas fiscales específicas de las cooperativas.
- **Herramientas para la toma de decisiones en empresas de Economía Social (62 demandas, 7%):** Fundamental para apoyar a los líderes en la toma de decisiones estratégicas informadas.

Las especialidades que tuvieron menor demanda dentro del área de Administración y Gestión son:

- **Implantación de sistemas Lean en fabricación (12 demandas, 1%)**
- **Servicios Lean (15 demandas, 2%)**
- **La persona como motor de la Economía Social (23 demandas, 2%)**

Estas especialidades, aunque tienen menor demanda, siguen siendo relevantes para mejorar la eficiencia operativa y promover una cultura empresarial centrada en las personas dentro de las cooperativas.

Administración y Gestión	#Demandas	%
Liquidación del impuesto de sociedades cooperativas	162	17%
Gestión de proyectos	136	15%
Análisis de problemas y toma de decisiones	84	9%
Régimen económico fiscal de la cooperativa	74	8%
Herramientas para la toma de decisiones en empresas de Economía Social	62	7%
Introducción a la contabilidad cooperativa	60	6%
Ley de contratos del sector público en España y en la unión europea	54	6%
Actualización legislativa y jurisprudencial para cooperativas.	48	5%
Auditoría social	48	5%
Ahorro energético y reciclaje en oficinas	47	5%
Aplicación de la Ley de Dependencia	41	4%
Aspectos legales de la empresa cooperativa de trabajo asociado	37	4%
Calidad y mejora continua en la excelencia empresarial	33	4%
La persona como motor de la Economía Social	23	2%
Servicios Lean	15	2%
Implantación de sistemas Lean en fabricación	12	1%
Total	936	100%

Tabla 2. Administración y Gestión
Fuente: Elaboración propia

2.4. Informática y Comunicaciones

La cuarta área de formación más demandada es Informática y Comunicaciones, representando un 12% de la demanda total. Esta área es crucial para la modernización y digitalización de las cooperativas, permitiéndoles ser más competitivas y eficientes en un mundo cada vez más digital.

Las acciones que destacan en esta área son:

- **Introducción a la inteligencia artificial (98 demandas, 12%):** Fundamental para comprender y aplicar tecnologías emergentes que pueden transformar la eficiencia y capacidades de las cooperativas.

- **Herramientas colaborativas Office 365 (82 demandas, 10%):** Importante para mejorar la colaboración y productividad a través de herramientas digitales avanzadas.
- **Excel avanzado (accesible) (60 demandas, 7%) y Excel básico (accesible) (57 demandas, 7%):** Necesarios para la gestión de datos y tareas administrativas de manera eficiente.
- **Búsqueda de información y navegación por internet Accesible Triple A (60 demandas, 7%):** Esencial para garantizar el acceso a la información y el uso efectivo de la web.
- **Gestión de la seguridad informática en la empresa (57 demandas, 7%):** Crucial para proteger la información y sistemas de las cooperativas frente a amenazas cibernéticas.

Las especialidades que tuvieron menor demanda dentro del área de Informática y Comunicaciones son:

- **Competencias digitales para la ciudadanía – Intermedio accesible doble-A (6 demandas, 1%)**
- **Outlook (accesible) (7 demandas, 1%)**
- **Word básico (accesible) (11 demandas, 1%)**
- **Internet de las cosas. Aplicación del IOT en nuestro entorno (12 demandas, 1%)**
- **Word avanzado (accesible) (14 demandas, 2%)**

Informática y Comunicaciones	#Demandas	%
Introducción a la inteligencia artificial	98	12%
Herramientas colaborativas Office 365	82	10%
Excel avanzado (accesible)	60	7%
Búsqueda de información y navegación por internet Accesible Triple A	60	7%
Financiación y planificación financiera. Nuevas herramientas de financiación	59	7%
Excel básico (accesible)	57	7%
Gestión de la seguridad informática en la empresa	57	7%
Digitalización del entorno empresarial	41	5%
Competencias digitales para la ciudadanía – Básico accesible doble-A	41	5%
Competencias digitales para la ciudadanía – Avanzado accesible doble-A	39	5%
Plataformas cooperativas	30	4%
Social media, redes sociales y community management	28	3%
Comercio electrónico	26	3%
Iniciación a la aplicación de las nuevas tecnologías en las empresas	25	3%
Ciberseguridad. Riesgos y amenazas en la red	23	3%
Blockchain Cooperativa	21	3%
Principios cooperativos y valores sociales en el metaverso	17	2%
Word avanzado (accesible)	14	2%
Internet de las cosas. Aplicación del IOT en nuestro entorno	12	1%
Word básico (accesible)	11	1%
Outlook (accesible)	7	1%
Competencias digitales para la ciudadanía – Intermedio accesible doble-A	6	1%
Total	814	100%

Tabla 3. Informática y Comunicaciones
Fuente: Elaboración propia

2.5. Comercio y Marketing

La quinta área de formación corresponde a Comercio y Marketing, con un 5% de la demanda total. Este sector es esencial para la promoción y venta de productos y servicios de las cooperativas, ayudándolas a ser competitivas en el mercado.

Las acciones que destacan en esta área son:

- **Estrategias de marketing cooperativo *on line* y *off line* e intercooperación (73 demandas, 25%):** Esta especialidad es crucial para desarrollar estrategias efectivas que combinan métodos tradicionales y digitales, fomentando la colaboración entre cooperativas.
- **Atención al cliente y calidad del servicio (49 demandas, 17%):** Fundamental para asegurar que las cooperativas proporcionen un servicio al cliente de alta calidad, mejorando la satisfacción y fidelización.
- **Social media marketing y gestión de la reputación online (31 demandas, 11%):** Importante para gestionar la presencia en línea y la reputación de las cooperativas en las redes sociales.
- **Análisis de datos y programación con Microsoft Power BI (27 demandas, 9%):** Esencial para la toma de decisiones informadas basadas en el análisis de datos.
- **Business intelligence para tu negocio (22 demandas, 8%):** Necesario para implementar soluciones de inteligencia de negocios que optimicen las operaciones y estrategias comerciales.

Las especialidades que tuvieron menor demanda dentro del área de Comercio y Marketing son:

- **Creación de Empresas online (14 demandas, 5%)**
- **E-commerce, marketing digital y RRSS en gestión de clientes (16 demandas, 6%)**
- **Marketing en buscadores: SEO, SEM y Analítica Web (17 demandas, 6%)**
- **Plan de internacionalización de la empresa de Economía Social (19 demandas, 7%)**
- **Venta on-line (21 demandas, 7%)**

Comercio y Marketing	#Demandas	%
Estrategias de marketing cooperativo on line y off line e intercooperación	73	25%
Atención al cliente y calidad del servicio	49	17%
Social media marketing y gestión de la reputación online	31	11%
Análisis de datos y programación con Microsoft Power BI	27	9%
Business intelligence para tu negocio	22	8%
Venta on-line	21	7%
Plan de internacionalización de la empresa de Economía Social	19	7%
Marketing en buscadores: SEO, SEM y Analítica Web	17	6%
E-commerce, marketing digital y RRSS en gestión de clientes	16	6%
Creación de Empresas online	14	5%
Total	289	100%

Tabla 4. Comercio y Marketing
Fuente: Elaboración propia

2.6. Idiomas

La sexta área de formación más demandada es Idiomas, representando un 3% de la demanda total. Esta área es vital para la internacionalización y la mejora de las habilidades de comunicación en un entorno globalizado. Las acciones que destacan en esta área son:

- **Inglés empresarial (63 demandas, 39%):** Esta especialidad es crucial para las cooperativas que buscan mejorar sus competencias en el ámbito del negocio internacional y la comunicación empresarial en inglés.
- **Inglés B1 (58 demandas, 36%):** Importante para mejorar el nivel intermedio de inglés, permitiendo una comunicación más fluida y efectiva.
- **Inglés C1 (19 demandas, 12%):** Esencial para aquellos que buscan un nivel avanzado de competencia en inglés, mejorando significativamente sus habilidades lingüísticas.
- **Inglés A1 (10 demandas, 6%):** Necesario para los principiantes que desean comenzar su aprendizaje del inglés.
- **Inglés B2 (7 demandas, 4%):** Importante para alcanzar un nivel intermedio-alto en inglés, facilitando una mayor comprensión y uso del idioma.

Las especialidades que tuvieron menor demanda dentro del área de Idiomas son:

- **Francés para profesionales (2 demandas, 1%)**
- **Inglés A2 (1 demanda, 1%)**

Idiomas	#Demandas	%
Inglés empresarial	63	39%
Inglés B1	58	36%
Inglés C1	19	12%
Inglés A1	10	6%
Inglés B2	7	4%
Francés para profesionales	2	1%
Inglés A2	1	1%
Total	160	100%

Tabla 5. Idiomas
Fuente: Elaboración propia

2.7. Igualdad

La séptima área es sobre temas de Igualdad que representa un 2% de la demanda total de formación. Esta área es crucial para promover la equidad de género y asegurar un ambiente de trabajo justo y seguro dentro de las cooperativas y organizaciones de economía social.

Las acciones que destacan en esta área son:

- **Gestión del tiempo con enfoque de género (47 demandas, 32%):** Fundamental para ayudar a las cooperativas a adoptar prácticas que promuevan la equidad en la distribución del tiempo de trabajo y responsabilidades personales.
- **Corresponsabilidad en las empresas sociales (47 demandas, 32%):** Importante para fomentar la corresponsabilidad y la equidad en la distribución de tareas y responsabilidades tanto en el ámbito laboral como personal.
- **Gestión del conocimiento para el liderazgo femenino (41 demandas, 28%):** Esencial para promover el liderazgo femenino, proporcionando las herramientas necesarias para que las mujeres en las cooperativas puedan acceder a roles de liderazgo y gestión.

La especialidad que tuvo menor demanda dentro del área de Igualdad es:

- **Actuaciones frente al acoso sexual (14 demandas, 9%):** Crucial para crear un entorno laboral seguro y libre de acoso, promoviendo políticas y acciones efectivas contra el acoso sexual en el lugar de trabajo.

Igualdad	#Demandas	%
Gestión del tiempo con enfoque de género	47	32%
Corresponsabilidad en las empresas sociales	47	32%
Gestión del conocimiento para el liderazgo femenino	41	28%
Actuaciones frente al acoso sexual	14	9%
Total	149	100%

Tabla 7. Igualdad
Fuente: Elaboración propia

2.8. Prevención de Riesgos Laborales y Medio Ambiente

El área de Prevención de Riesgos y Medio Ambiente (PRLyMA) representa otro 2% de la demanda total de formación. Esta área es esencial para asegurar un ambiente de trabajo seguro y sostenible dentro de las cooperativas.

Las acciones que destacan en esta área son:

- **Primeros auxilios físicos y psicológicos en la empresa (35 demandas, 27%):** Fundamental para capacitar a los empleados en la respuesta inmediata ante emergencias físicas y psicológicas, mejorando la seguridad y el bienestar en el lugar de trabajo.
- **Técnicas básicas de primeros auxilios (27 demandas, 21%):** Importante para proporcionar conocimientos básicos de primeros auxilios que pueden salvar vidas en situaciones de emergencia.
- **Cambio climático y desarrollo sostenible (16 demandas, 12%):** Esencial para sensibilizar y educar sobre la importancia del desarrollo sostenible y las acciones para mitigar el cambio climático.
- **Básico de prevención de riesgos laborales (15 demandas, 11%) y Delegado en prevención de riesgos laborales (PRL) (15 demandas, 11%):** Cruciales para

establecer una base sólida en la prevención de riesgos laborales y preparar a los delegados responsables de estas áreas.

- **Función del mando intermedio en la PRL (12 demandas, 9%):** Importante para que los mandos intermedios comprendan y gestionen eficazmente la prevención de riesgos laborales.

La especialidad que tuvo menor demanda dentro del área de PRL y MA son:

- **Guía para la rápida actuación en accidentes infantiles en cooperativas de enseñanza, servicios sociales, y centros cívicos (11 demandas, 8%):** Vital para asegurar una respuesta rápida y eficaz ante accidentes infantiles en entornos educativos y sociales.

Prevención de Riesgos y Medio Ambiente	#Demandas	%
Primeros auxilios físicos y psicológicos en la empresa	35	27%
Técnicas básicas de primeros auxilios	27	21%
Cambio climático y desarrollo sostenible	16	12%
Básico de prevención de riesgos laborales	15	11%
Delegado en prevención de riesgos laborales (PRL)	15	11%
Función del mando intermedio en la PRL	12	9%
Guía para la rápida actuación en accidentes infantiles en cooperativas de enseñanza, servicios sociales, y centros cívicos	11	8%
Total	131	100%

Tabla 6. Prevención de Riesgos Laborales y Medio Ambiente
Fuente: Elaboración propia

2.9. Atención a las Personas

El área de Atención a las Personas representa un 1% de la demanda total de formación. Esta área es crucial para la inclusión y el apoyo de colectivos vulnerables dentro de la sociedad.

La acción que destaca en esta área es:

- **Orientación sociolaboral para migrantes (54 demandas, 100%):** Fundamental para ayudar a las personas que migran a España a integrarse en el mercado laboral y la sociedad, proporcionando orientación y apoyo en su inserción sociolaboral.

Atención a las Personas	#Demandas	%
Orientación sociolaboral para migrantes	54	100%

Tabla 7. Atención a las personas
Fuente: Elaboración propia

2.10. Formación de Formadores

El área de Formación de Formadores representa un 1% de la demanda total de formación. Esta área es esencial para asegurar que los formadores estén capacitados para impartir conocimientos de manera efectiva en entornos virtuales.

La acción que destaca en esta área es:

- **Acreditación docente para teleformación: formador/a on line (50 demandas, 100%):** Importante para capacitar a los formadores en la enseñanza en línea, asegurando una formación de calidad en entornos virtuales.

Formación de Formadores	#Demandas	%
Acreditación docente para teleformación: formador/a on line	50	100%

Tabla 8. Formación de formadores
Fuente: Elaboración propia

2.11. Formación Complementaria en Competencias Clave

El área de Formación Complementaria en Competencias Clave también representa un 1% de la demanda total de formación. Esta área es esencial para asegurar que las personas socias y trabajadoras cuenten con competencias clave necesarias para el desempeño de sus funciones.

La acción que destaca en esta área es:

- **Manipulador de alimentos (35 demandas, 100%):** Crucial para asegurar que las y los trabajadores que manipulan alimentos conozcan y apliquen las normativas de higiene y seguridad alimentaria.

Formación Complementaria en Competencias Clave	#Demandas	%
Manipulador de alimentos	35	100%

*Tabla 9. Formación complementaria en competencias clave
Fuente: Elaboración propia*

3. Propuesta de incorporación y eliminación de Especialidades Formativas

En el marco de la formación en el ámbito de la Economía Social, es crucial que el Catálogo de Especialidades Formativas (CEF) se mantenga actualizado para poder responder de manera efectiva a las nuevas demandas del mercado laboral y a los retos específicos que enfrentan las entidades de este sector. Durante los años, la Oficina de Innovación y Recursos (OIR) de Economía Social ha colaborado con el SEPE y la FUNDAE en la propuesta de una actualización del CEF. Esta propuesta contempla tanto la eliminación de especialidades formativas que han dejado de ser relevantes como la incorporación de nuevas especialidades que estén alineadas con los desafíos estratégicos de la Economía Social.

3.1. Especialidades Formativas Propuestas para Eliminación

La OIR de Economía Social ha identificado un total de 9 especialidades formativas cuya relevancia ha disminuido, por lo que ha propuesto su eliminación del catálogo. Estas especialidades han sido evaluadas considerando su actualidad, impacto y alineación con las necesidades actuales del sector.

1. **Fiscalidad Cooperativa Avanzada**
 - **Área Formativa:** Sociedades cooperativas
 - **Estrategia:** Mejora continua
2. **Liderazgo Digital**
 - **Área Formativa:** Digitalización
 - **Estrategia:** Comercio y marketing; Digitalización
3. **Teletrabajo: Herramientas Imprescindibles**
 - **Área Formativa:** Digitalización
 - **Estrategia:** Comercio y marketing; Digitalización
4. **Hacking Ético**
 - **Área Formativa:** Digitalización
 - **Estrategia:** Comercio y marketing; Digitalización
5. **Big Data: Analítica de Datos**
 - **Área Formativa:** Digitalización
 - **Estrategia:** Comercio y marketing; Digitalización

6. Información y Alfabetización Digital Accesible Triple A

- **Área Formativa:** Ofimática y competencias digitales accesibles
- **Estrategia:** Facilitar la accesibilidad a la formación en competencias digitales a personas con discapacidad auditiva y visual

7. MS PowerPoint 2016 (Accesible)

- **Área Formativa:** Ofimática y competencias digitales accesibles
- **Estrategia:** Facilitar la accesibilidad a la formación en competencias digitales a personas con discapacidad auditiva y visual

8. Gestión de Colaboradores con Discapacidad en el Entorno Laboral de la Empresa

- **Área Formativa:** Diversidad
- **Estrategia:** Facilitar la integración de personas trabajadoras con capacidades diferentes; Facilitar el intercambio de ideas y conocimientos

9. Las Cinco Dimensiones de la Diversidad en Economía Social

- **Área Formativa:** Diversidad
- **Estrategia:** Facilitar la integración de personas trabajadoras con capacidades diferentes; Facilitar el intercambio de ideas y conocimientos

Estas especialidades han sido propuestas para su eliminación debido a la evolución de las necesidades formativas y la aparición de nuevas herramientas y metodologías que mejor responden a los desafíos actuales de la Economía Social.

3.2. Nuevas Especialidades Formativas Propuestas para Incorporación

Para atender las necesidades emergentes y estratégicas del sector, la OIR de Economía Social ha propuesto la inclusión de 28 nuevas especialidades formativas en el CEF. Estas especialidades están diseñadas para dotar a las personas trabajadoras y a las entidades y organizaciones de la Economía Social con las competencias necesarias para afrontar los desafíos presentes y futuros.

1. Implantación de Sistemas Lean en Fabricación

- **Área Formativa:** Orientación de las empresas de la ES para hacer frente a los retos del mercado

- **Estrategia:** Ámbitos emergentes y estratégicos en las empresas
- 2. **Servicios Lean**
 - **Área Formativa:** Orientación de las empresas de la ES para hacer frente a los retos del mercado
 - **Estrategia:** Ámbitos emergentes y estratégicos en las empresas
- 3. **Calidad y Mejora Continua en la Excelencia Empresarial**
 - **Área Formativa:** Orientación de las empresas de la ES para hacer frente a los retos del mercado
 - **Estrategia:** Ámbitos emergentes y estratégicos en las empresas
- 4. **Herramientas para la Toma de Decisiones en Empresas de Economía Social**
 - **Área Formativa:** Orientación de las empresas de la ES para hacer frente a los retos del mercado
 - **Estrategia:** Ámbitos emergentes y estratégicos en las empresas
- 5. **La Persona como Motor de la Economía Social**
 - **Área Formativa:** Orientación de las empresas de la ES para hacer frente a los retos del mercado
 - **Estrategia:** Ámbitos emergentes y estratégicos en las empresas
- 6. **Aplicación de la Ley de Dependencia**
 - **Área Formativa:** Orientación de las empresas de la ES para hacer frente a los retos del mercado
 - **Estrategia:** Ámbitos emergentes y estratégicos en las empresas
- 7. **Blockchain Cooperativa**
 - **Área Formativa:** Sociedades cooperativas
 - **Estrategia:** Mejora continua
- 8. **Principios Cooperativos y Valores Sociales en el Metaverso**
 - **Área Formativa:** Sociedades cooperativas
 - **Estrategia:** Mejora continua
- 9. **Hablar en Público: Presentaciones Eficaces**
 - **Área Formativa:** Orientación de las personas trabajadoras para desarrollar las habilidades y aptitudes necesarias
 - **Estrategia:** Incrementar la participación en la gestión en la empresa social; Mejorar las relaciones interpersonales
- 10. **Sesgos Inconscientes**
 - **Área Formativa:** Orientación de las personas trabajadoras para desarrollar las habilidades y aptitudes necesarias

- **Estrategia:** Mejorar habilidades y aptitudes sociales y personales

11. Habilidades Avanzadas de Comunicación: Oratoria, Argumentación y Debate

- **Área Formativa:** Orientación de las personas trabajadoras para desarrollar las habilidades y aptitudes necesarias
- **Estrategia:** Mejorar habilidades y aptitudes sociales y personales

12. Redacción y Presentación de Informes

- **Área Formativa:** Orientación de las personas trabajadoras para desarrollar las habilidades y aptitudes necesarias
- **Estrategia:** Mejorar habilidades y aptitudes sociales y personales

13. Formación de Formadores en Economía Social

- **Área Formativa:** Orientación de las personas trabajadoras para desarrollar las habilidades y aptitudes necesarias
- **Estrategia:** Incrementar la participación en la gestión en la empresa social

14. Inglés A1, A2, B1, B2, C1

- **Área Formativa:** Idiomas
- **Estrategia:** Idiomas

15. Business Intelligence para tu Negocio

- **Área Formativa:** Digitalización
- **Estrategia:** Comercio y marketing; Digitalización

16. Análisis de Datos y Programación con Microsoft Power BI

- **Área Formativa:** Digitalización
- **Estrategia:** Comercio y marketing; Digitalización

17. Creación de Empresas Online

- **Área Formativa:** Digitalización
- **Estrategia:** Comercio y marketing; Digitalización

18. Social Media Marketing y Gestión de la Reputación Online

- **Área Formativa:** Digitalización
- **Estrategia:** Comercio y marketing; Digitalización

19. Búsqueda de Información y Navegación por Internet Accesible Triple A

- **Área Formativa:** Ofimática y competencias digitales accesibles
- **Estrategia:** Facilitar la accesibilidad a la formación en competencias digitales a personas con discapacidad auditiva y visual

20. Orientación Sociolaboral para Inmigrantes

- **Área Formativa:** Diversidad
- **Estrategia:** Facilitar la integración de personas trabajadoras con capacidades diferentes; Facilitar el intercambio de ideas y conocimientos

21. Actuaciones Frente al Acoso Sexual

- **Área Formativa:** Igualdad
- **Estrategia:** Conseguir la igualdad efectiva de mujeres y hombres; Eliminar la discriminación por razón de sexo

22. Gestión del Conocimiento para el Liderazgo Femenino

- **Área Formativa:** Igualdad
- **Estrategia:** Conseguir la igualdad efectiva de mujeres y hombres; Eliminar la discriminación por razón de sexo

23. Gestión del Tiempo con Enfoque de Género

- **Área Formativa:** Igualdad
- **Estrategia:** Conseguir la igualdad efectiva de mujeres y hombres; Eliminar la discriminación por razón de sexo

24. Corresponsabilidad en las Empresas Sociales

- **Área Formativa:** Igualdad
- **Estrategia:** Conseguir la igualdad efectiva de mujeres y hombres; Eliminar la discriminación por razón de sexo

Estas nuevas especialidades formativas están diseñadas para fortalecer la competitividad de las entidades y organizaciones de la Economía Social, promover la igualdad y diversidad en el entorno laboral, y dotar a las trabajadoras y trabajadores con las herramientas y habilidades necesarias para enfrentar los desafíos futuros.

La propuesta de actualizar el Catálogo de Especialidades Formativas, mediante la incorporación de nuevas especialidades y la eliminación de aquellas que han perdido relevancia, es un paso fundamental para garantizar que el catálogo siga siendo pertinente y alineado con las demandas del mercado y de la Economía Social. Al suprimir formaciones que ya no aportan valor y añadir aquellas que responden a las tendencias emergentes, se crea un entorno de aprendizaje más adecuado a los retos actuales y venideros, asegurando así el desarrollo continuo de las competencias esenciales para el éxito en este sector.

4. Relación de necesidades formativas por ocupaciones actuales y emergentes de las personas que se forman en el ámbito de la Economía Social

4.1. Economía Social: un ámbito multisectorial

La Economía Social en España, definida y regulada por la Ley 5/2011 de 29 de marzo, constituye un modelo económico que se distingue claramente de las estructuras mercantiles tradicionales. Esta diferencia radica en los principios y valores que guían las actividades económicas y empresariales de las entidades que forman parte de este ámbito, las cuales buscan no solo el beneficio económico, sino también el bienestar colectivo y social de sus integrantes y la comunidad en general.

Descripción del ámbito

El ámbito de la Economía Social es intrínsecamente multisectorial, abarcando una diversidad de actividades económicas que se desarrollan a través de distintas formas jurídicas. Estas entidades, caracterizadas por la primacía de la persona y del objeto social sobre el capital, se organizan y operan bajo principios de solidaridad, responsabilidad, y democracia interna, lo que les permite funcionar de manera autónoma e independiente de los poderes públicos.

Dentro de la Economía Social se encuentran entidades como las sociedades cooperativas (en todas sus modalidades, incluidas las de trabajo asociado, consumo, vivienda, y otras), las mutualidades, las fundaciones, las asociaciones con actividad económica, las sociedades laborales, las empresas de inserción, los centros especiales de empleo, las cofradías de pescadores, las sociedades agrarias de transformación, y otras entidades singulares que, a pesar de sus diferencias organizativas y sectoriales, comparten la adhesión a los principios de la Economía Social.

Pluralidad y Diversidad Sectorial

La Economía Social no se limita a un único sector económico, sino que tiene presencia en múltiples sectores, lo que le confiere un carácter versátil y adaptable a diversas necesidades sociales y económicas. Esta pluralidad permite que la Economía Social tenga un impacto transversal en la economía, promoviendo el desarrollo sostenible no solo en términos económicos, sino también en aspectos sociales y medioambientales.

Por ejemplo, las cooperativas agrarias y de transporte juegan un papel crucial en la sostenibilidad del medio rural, mientras que las cooperativas de consumo y de vivienda

contribuyen a la cohesión social en entornos urbanos. Las mutualidades y fundaciones, por su parte, son esenciales en la provisión de servicios sanitarios y educativos, demostrando la capacidad de la Economía Social para atender necesidades fundamentales de la sociedad.

Principios Fundamentales

Los principios que guían a las entidades de la Economía Social reflejan una realidad diferenciada respecto a otras organizaciones del ámbito mercantil. Estos principios incluyen:

- 25. Primacía de la persona y del objeto social sobre el capital:** El objetivo principal es el bienestar de las personas y la satisfacción de sus necesidades sociales, antes que la maximización de beneficios económicos.
- 26. Adhesión voluntaria y abierta:** Las entidades están abiertas a la participación voluntaria de nuevas personas, promoviendo la inclusión y la cohesión social.
- 27. Control democrático por sus integrantes:** La toma de decisiones se realiza de manera democrática, permitiendo que todos los integrantes participen activamente en la gestión de la entidad.
- 28. Solidaridad y responsabilidad:** Se promueve la cooperación y la responsabilidad compartida entre los miembros, fomentando un sentido de comunidad y apoyo mutuo.
- 29. Autonomía de gestión e independencia:** Las entidades gestionan sus actividades de forma autónoma, sin interferencias de los poderes públicos, lo que les permite mantener su identidad y objetivos sociales.
- 30. Destino de los excedentes:** Los beneficios obtenidos no se reparten entre los socios, sino que se reinvierten para alcanzar objetivos que favorezcan el desarrollo sostenible y el interés colectivo.

4.2. Sectores de actividad económica según la CNAE 2009

De acuerdo con el análisis realizado por Laborpar, 2023, los sectores de actividad económica dentro de la Economía Social en España se apoyan en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE 2009) y en la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11). Sin embargo, los mismos autores mencionan que realizar el estudio de la Economía Social presenta una serie de desafíos metodológicos significativos por los siguientes motivos:

- La CNAE 2009 divide la economía en 88 sectores de actividad, mediante esta clasificación ayuda a proporcionar una visión amplia y detallada de las ramas económicas en las que operan las entidades de la Economía Social. Sin embargo, cuando se trata de relacionar estos sectores con las ocupaciones que se desempeñan dentro de las entidades, el análisis se vuelve complicado.
- Por su parte, la CNO-11 agrupa un total de alrededor de 500 ocupaciones, lo que permite una gran precisión en la identificación de las actividades laborales específicas. Sin embargo, esta gran diversidad de ocupaciones no siempre se alinea de manera directa y sencilla con las divisiones de la CNAE. Esto se debe a que una misma ocupación puede estar presente en múltiples sectores económicos, y viceversa, un sector económico puede involucrar diversas ocupaciones. Esta intersección crea dificultades al intentar mapear con precisión las ocupaciones dentro de los sectores económicos de la Economía Social.

Por tanto, esta complicación metodológica tiene implicaciones significativas para la evaluación y planificación de las necesidades formativas en la Economía Social. Al no existir una correspondencia uno a uno entre las ocupaciones y los sectores de actividad, resulta más difícil identificar las competencias específicas que deben ser desarrolladas dentro de cada sector. Además, la amplia gama de sectores cubiertos por la CNAE en combinación con la variedad de ocupaciones dentro de la CNO-11 obliga a adoptar un enfoque más flexible y adaptativo en la formación y el desarrollo de competencias.

Esto también significa que las políticas formativas y los programas educativos dirigidos a las entidades de la Economía Social deben ser diseñados con una comprensión clara de esta complejidad. Por tanto, se requiere una estrategia que permita identificar no solo las necesidades formativas generales, sino también aquellas específicas a cada sector y ocupación, considerando las particularidades y la transversalidad de muchas actividades dentro de la Economía Social.

Sectores de actividad resultados del estudio

Teniendo en cuenta esta complejidad, y tras analizar los sectores de actividad económica en los que operan las entidades de Economía Social que participaron en este estudio, se puede dar cuenta de la diversidad de sectores reflejados en los resultados subraya el carácter multisectorial de la Economía Social en España. En este apartado, examinaremos los sectores de actividad más representativos entre los participantes del estudio y cómo se distribuyen a lo largo de diferentes ramas económicas.

Análisis de los Sectores de Actividad

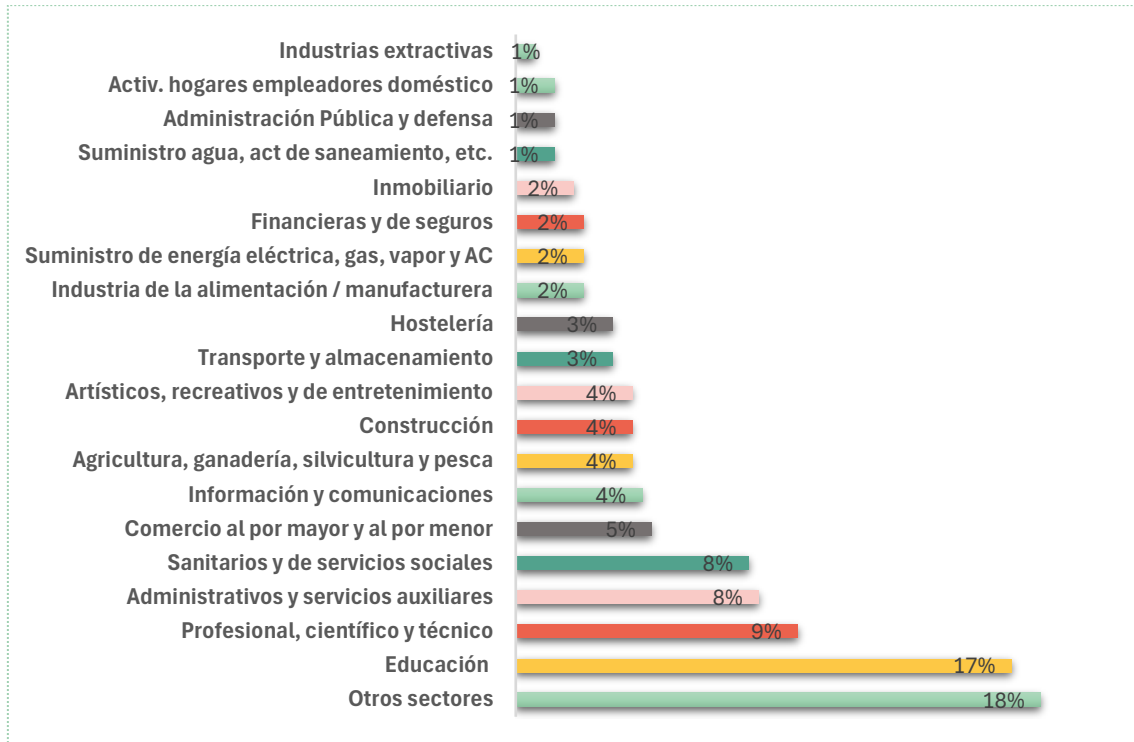


Figura 5. Sectores de actividad
Fuente: Elaboración propia

La Figura 5 muestra la distribución de los sectores de actividad entre los participantes del estudio. A continuación, se destacan algunos puntos clave:

1. **Educación y Otros Sectores:** La Educación (17%) y la categoría de Otros Sectores (18%) representan los grupos más numerosos. Esto sugiere que una parte significativa de las entidades de Economía Social se dedica a la educación y a actividades diversas que no encajan perfectamente en las categorías tradicionales de la CNAE.
2. **Profesional, Científico y Técnico:** Con un 9% de participación, el sector profesional, científico y técnico es otro ámbito importante en la Economía Social, lo que refleja una alta presencia de cooperativas y entidades dedicadas a servicios especializados, consultorías, y actividades de innovación.
3. **Administrativos y Servicios Auxiliares y Sanitarios y Servicios Sociales:** Ambas categorías representan un 8% de los participantes cada una, destacando la relevancia de las actividades relacionadas con la administración, los servicios auxiliares, y los servicios sociales dentro de la Economía Social.

4. **Comercio al por Mayor y al por Menor:** Este sector, con un 5% de participación, incluye actividades comerciales en las que operan entidades de Economía Social, como cooperativas de consumo y mercados sociales.
5. **Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca; Construcción; Artísticos, Recreativos y de Entretenimiento; Información y Comunicaciones:** Cada uno de estos sectores tiene una representación del 4%, lo que resalta la diversificación de actividades dentro de la Economía Social, abarcando desde el sector primario hasta actividades culturales y de entretenimiento.
6. **Transporte y Almacenamiento; Hostelería:** Ambas categorías cuentan con un 3% de participación, evidenciando la presencia de cooperativas de transporte y entidades vinculadas a la hostelería y turismo.
7. **Industria de la Alimentación/Manufacturera; Suministro de Energía Eléctrica, Gas, Vapor y AC; Financieras y de Seguros; Inmobiliario:** Con una representación del 2%, estos sectores reflejan una menor, pero significativa, presencia de entidades de Economía Social que operan en áreas clave de la economía, como la manufactura, la energía, y los servicios financieros.
8. **Industrias Extractivas; Actividades de Hogares como Empleadores de Personal Doméstico; Administración Pública y Defensa; Suministro de Agua, Actividades de Saneamiento, etc.:** Estos sectores, con solo un 1% de participación, representan las áreas menos comunes para las entidades de Economía Social, lo que podría estar relacionado con la naturaleza especializada y menos accesible de estas actividades para las entidades de este tipo.

La distribución de sectores de actividad en los participantes del estudio muestra una fuerte presencia en áreas como la educación, los servicios profesionales, y las actividades sociales y administrativas. Esto subraya la capacidad de la Economía Social para adaptarse a diferentes necesidades económicas y sociales, ofreciendo soluciones diversificadas que van más allá de los sectores tradicionales.

Además, la amplia representación en sectores como la educación y los servicios técnicos y profesionales refleja un enfoque hacia actividades de alto valor añadido y una fuerte orientación hacia el bienestar social y comunitario. La menor participación en sectores como las industrias extractivas y la administración pública podría sugerir que estas áreas, debido a su estructura o regulación, son menos accesibles o atractivas para las entidades de Economía Social.

Los resultados del estudio confirman que la Economía Social en España está distribuida de manera amplia y diversa entre varios sectores de la economía, con una notable concentración en la educación y otros sectores asociados a servicios y actividades técnicas y profesionales. Esta diversificación no solo demuestra la capacidad de adaptación de la Economía Social a las necesidades económicas y sociales del país, sino que también destaca la importancia de seguir fortaleciendo y apoyando la presencia de estas entidades en sectores estratégicos y emergentes.

4.3. Sectores donde no hay participación de entidades de Economía Social

Como se ha mencionado anteriormente, la Economía Social en España, con su enfoque en la sostenibilidad, la solidaridad y el bienestar colectivo, tiene una presencia significativa en una amplia variedad de sectores económicos. Sin embargo, a partir del estudio de Laborpar (2023), se puede identificar la existencia de ciertos sectores en los que no se ha registrado la participación de entidades que operen bajo las formas jurídicas propias de la Economía Social. A continuación, se mencionan las actividades económicas específicas en las que no hay empresas registradas bajo este modelo, según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) a dos dígitos.

1. **Extracción de antracita, hulla y lignito (CNAE 05):** Este sector, relacionado con la minería del carbón, no ha visto la presencia de entidades de Economía Social. Las razones pueden incluir la alta concentración de capital y las barreras tecnológicas que dificultan la entrada de nuevas entidades, especialmente bajo fórmulas de economía social que priorizan la democracia interna y la sostenibilidad.
2. **Extracción de crudo de petróleo y gas natural (CNAE 06):** Similar al sector anterior, la industria de extracción de petróleo y gas natural está dominada por grandes corporaciones y requiere inversiones significativas en infraestructura y tecnología, lo que puede explicar la ausencia de empresas de Economía Social en este campo.
3. **Industria del tabaco (CNAE 12):** La producción y comercialización de productos de tabaco también es un sector donde no se registra la presencia de entidades de Economía Social. Este sector enfrenta desafíos éticos y sociales, y su alineación con los principios de sostenibilidad y bienestar colectivo es cuestionable, lo que podría desincentivar la participación de entidades de Economía Social.

4. **Transporte aéreo (CNAE 51):** El transporte aéreo, caracterizado por su alta demanda de capital y la regulación estricta, tampoco cuenta con la participación de entidades de Economía Social. La complejidad operativa y los altos costos asociados a este sector pueden ser factores determinantes en la ausencia de entidades de este tipo.
5. **Actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio (CNAE 98):** Este sector incluye actividades económicas que no generan mercado formal, ya que se refiere a la producción de bienes y servicios destinados al consumo propio. Por su naturaleza, estas actividades no se ajustan al modelo de operación de las entidades de Economía Social.
6. **Actividades de organizaciones y organismos extrarregionales (CNAE 99):** Este sector abarca las actividades de organismos internacionales y otras organizaciones extrarregionales, lo que no corresponde a las características de las entidades de Economía Social, enfocadas principalmente en el ámbito local y comunitario.

La ausencia de entidades de Economía Social en estos sectores puede atribuirse a una combinación de factores económicos, tecnológicos, éticos y regulatorios. Las industrias de extracción de minerales y combustibles, así como el transporte aéreo, requieren grandes inversiones de capital y están fuertemente reguladas, lo que dificulta la entrada de entidades que operan bajo principios de solidaridad y sostenibilidad. Por otro lado, sectores como la industria del tabaco y las actividades extrarregionales presentan desafíos éticos y prácticos que son incompatibles con los valores y objetivos de la Economía Social.

De las 88 divisiones económicas contempladas en la CNAE a dos dígitos, seis no cuentan con la presencia de entidades de Economía Social. Esto deja un total de 82 divisiones en las que la Economía Social tiene una representación activa. La ausencia en estos sectores específicos refleja no solo las características y desafíos inherentes a cada uno de ellos, sino también las áreas en las que la Economía Social ha decidido no incursionar, ya sea por barreras de entrada, incompatibilidad con sus principios, o falta de oportunidades adecuadas. Este análisis subraya la importancia de seguir explorando nuevas oportunidades y sectores en los que las entidades de Economía Social puedan aportar valor y contribuir al desarrollo sostenible, al tiempo que se enfocan las competencias y habilidades en los sectores donde su presencia es significativa.

4.4. Ocupaciones actuales según la CNO-11

El análisis de las ocupaciones presentes en el sector de la Economía Social (ES) resulta fundamental para identificar las necesidades formativas y su relación con las ocupaciones actuales. Sin embargo, uno de los principales retos radica en la falta de información accesible y específica sobre las ocupaciones dentro del sector (Laborpar, 2023). Lo cual impide llevar a cabo un análisis exhaustivo que vincule eficazmente las necesidades formativas con las ocupaciones ya existentes en las entidades de la ES.

Limitaciones de la información disponible

Es importante señalar que, hasta el momento, no existe una base de datos centralizada que recopile información exhaustiva sobre las ocupaciones específicas en las entidades de la Economía Social (Laborpar, 2023). Esta carencia de datos dificulta la identificación directa de las necesidades formativas en función de las ocupaciones actuales y emergentes. La falta de esta información limita el desarrollo de estrategias formativas adaptadas a las particularidades del sector.

Aproximación a las ocupaciones mediante CNO-11

Ante la falta de información detallada, la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11) ha sido utilizada como una referencia aproximada para categorizar las ocupaciones en las que podrían estar involucradas las entidades de la ES. La CNO-11, a través de sus grandes grupos ocupacionales, ofrece una herramienta que, aunque general, ayuda a delinear un panorama de las ocupaciones actuales en este sector.

A continuación, se presenta una descripción de los grandes grupos ocupacionales que, según la CNO-11, podrían estar representados dentro de la Economía Social:

- **A. Directores/as y gerentes:** Este grupo incluye a los responsables de la gestión y dirección de entidades, lo que es común en cooperativas, mutualidades y otras organizaciones de la ES.
- **B. Técnicos/as y profesionales científicos e intelectuales de la salud:** Englobando a los profesionales de la salud, este grupo es relevante para las mutualidades, centros especiales de empleo, y entidades que operan en el sector sanitario dentro de la ES.
- **C. Otros técnicos/as y profesionales científicos e intelectuales:** Este grupo abarca a profesionales en áreas como la educación, la investigación, y otros

campos técnicos e intelectuales, sectores donde la ES tiene una presencia significativa.

- **D. Técnicos/as, profesionales de apoyo:** Ocupaciones de apoyo técnico y administrativo que son cruciales para la operación eficiente de las entidades de la ES, especialmente en sectores como la educación y los servicios sociales.
- **E. Empleados/as de oficina que no atienden al público:** Incluye a personas socias y trabajadoras en roles administrativos internos, esenciales para la gestión diaria de las entidades de la ES.
- **F. Empleados/as de oficina que atienden al público:** Este grupo comprende a aquellos empleados que interactúan directamente con el público, un rol importante en cooperativas de consumo y servicios financieros de la ES.
- **G. Trabajadores/as de los servicios de restauración y comercio:** Relevante para las cooperativas de consumo, mercados sociales y entidades que operan en el sector de la hostelería.
- **H. Trabajadores/as de los servicios de salud y el cuidado de personas:** Ocupaciones en el cuidado de la salud y el bienestar de las personas, un área clave para muchas entidades de la ES, especialmente en servicios sociales y sanitarios.
- **J. Trabajadores/as cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero:** Este grupo es vital para cooperativas agrarias y otras entidades de la ES que operan en el sector primario.
- **K. Trabajadores/as cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas:** Incluye a trabajadores en el sector de la construcción, donde la ES tiene representación en cooperativas de vivienda y otras iniciativas de construcción sostenible.
- **L. Trabajadores/as cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas:** Este grupo es relevante para las cooperativas y otras entidades de la ES que operan en la manufactura y producción industrial.
- **M. Operadores/as de instalaciones y maquinaria fijas y montadores:** Ocupaciones en la operación de maquinaria, que también pueden estar presentes en entidades de manufactura dentro de la ES.

- **N. Conductores/as y operadores/as de maquinaria móvil:** Comprende a trabajadores que operan maquinaria móvil, relevantes en sectores como el transporte y la logística dentro de la ES.
- **O. Trabajadores/as no cualificados en servicios (excepto transportes):** Este grupo incluye a trabajadores en roles de servicios no cualificados, presentes en sectores como la hostelería y servicios de limpieza.
- **P. Peones/as de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes:** Incluye a trabajadores no cualificados en sectores primarios y de construcción, donde la ES tiene una presencia considerable, especialmente en el ámbito agrícola.

Exclusiones en la Economía Social

Dentro de la clasificación CNO-11, hay ciertos grupos ocupacionales que, según la información disponible, no tienen representación en la Economía Social:

- **I. Trabajadores/as de servicios de protección y seguridad:** Este grupo incluye ocupaciones relacionadas con la seguridad y la protección, que no se asocian con entidades de Economía Social debido a la naturaleza específica de las actividades que realizan.
- **Q. Ocupaciones militares:** Dada la estructura y los principios de la Economía Social, las ocupaciones militares no forman parte del ámbito de actuación de estas entidades.

A pesar de que la ausencia de datos específicos limita un análisis profundo de las ocupaciones actuales en el sector de la Economía Social, la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11) sirve como una herramienta inicial para identificar las áreas ocupacionales más relevantes para este ámbito. Esta clasificación proporciona una visión general que, aunque preliminar, es clave para orientar el desarrollo de estrategias formativas ajustadas a las necesidades de las entidades de Economía Social. A medida que se disponga de más datos específicos, estos análisis podrán ser afinados, proporcionando así una visión más detallada y útil para la formulación de políticas formativas que beneficien al sector.

4.5. Ocupaciones CNO-11 de los participantes en el estudio

Tras analizar las ocupaciones actuales de los participantes en este estudio, según la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CON-11). La Figura 4 presenta una distribución de estas ocupaciones, proporcionando una visión general de las áreas en las que los actores de la Economía Social están operando.

Análisis de las Ocupaciones

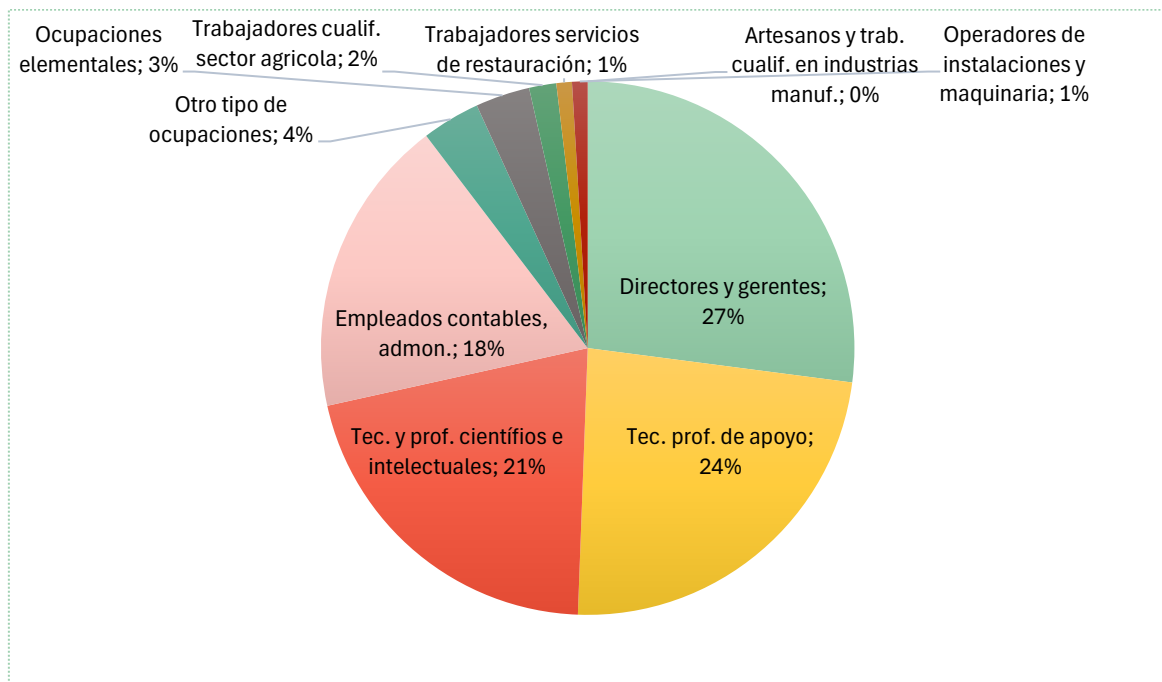


Figura 6. Ocupaciones actuales
Fuente: Elaboración propia

La Figura 6 muestra la distribución de las ocupaciones actuales de los participantes del estudio. A continuación, se describen los principales hallazgos:

1. **Directores y Gerentes (27%):** Esta categoría representa la mayor proporción de los participantes, lo que subraya la importancia de los roles de liderazgo y gestión dentro de las entidades de Economía Social. La alta representación de directores y gerentes indica un enfoque significativo en la dirección estratégica y operativa dentro del sector.
2. **Técnicos Profesionales de Apoyo (24%):** Este grupo también tiene una representación considerable. Los técnicos profesionales de apoyo desempeñan

funciones clave en la implementación de procesos y la ejecución de tareas técnicas que respaldan las operaciones de las entidades de Economía Social.

3. **Técnicos y Profesionales Científicos e Intelectuales (21%):** Este sector incluye profesionales en áreas como la educación, la salud, la investigación y otros campos científicos. La presencia significativa de este grupo refleja la orientación de la Economía Social hacia actividades que requieren alta especialización y conocimientos técnicos.
4. **Empleados Contables y Administrativos (18%):** Los empleados en roles contables y administrativos son fundamentales para la gestión financiera y administrativa diaria de las entidades de Economía Social. Su alta representación indica la importancia de la gestión interna eficiente en estas organizaciones.
5. **Otros Tipos de Ocupaciones (4%):** Esta categoría abarca diversas ocupaciones que no encajan perfectamente en las categorías principales pero que aún son relevantes dentro de la Economía Social. La diversidad de ocupaciones en este grupo refleja la amplitud de actividades que pueden ser cubiertas por el sector.
6. **Trabajadores Cualificados del Sector Agrícola (2%):** Aunque en menor proporción, las y los trabajadores cualificados en la agricultura y sectores relacionados tienen una representación importante, destacando la relevancia del sector primario dentro de la Economía Social.
7. **Ocupaciones Elementales (3%):** Estas ocupaciones incluyen trabajos menos especializados que, sin embargo, son esenciales para las operaciones de las entidades de Economía Social, particularmente en sectores como la hostelería y los servicios.
8. **Trabajadores/as de Servicios de Restauración (1%) y Operadores de Instalaciones y Maquinaria (1%):** Estas ocupaciones tienen una presencia menor pero no insignificante, indicando que aunque no son mayoritarias, desempeñan un papel dentro de la Economía Social.
9. **Artisanos/as y Trabajadores/as Cualificados en Industrias Manufactureras (0%):** Es notable la casi inexistencia de este grupo en la muestra, lo que podría indicar una baja participación de la Economía Social en industrias manufactureras tradicionales, posiblemente debido a las barreras de entrada o a la naturaleza específica de estas actividades.

El análisis de las ocupaciones actuales según la CNO-11, basado en las respuestas obtenidas, revela una fuerte presencia en roles de dirección, gestión, y apoyo técnico, lo que refleja la estructura organizativa y las áreas de enfoque de la Economía Social. La diversidad de ocupaciones, aunque concentrada en ciertos grupos, muestra la capacidad del sector para abarcar una amplia gama de actividades, desde la gestión estratégica hasta la ejecución técnica y operativa. Estos resultados son cruciales para orientar las estrategias formativas y responder de manera efectiva a las necesidades de los trabajadores y entidades dentro de la Economía Social.

4.6. Ocupaciones emergentes

Es ampliamente reconocido que los avances tecnológicos y las transformaciones en la organización del trabajo han generado un cambio constante en el mercado laboral, provocando la creación de nuevas ocupaciones y la desaparición de otras. Este proceso se ha intensificado en la actualidad debido a un cambio de paradigma productivo, impulsado por la adopción generalizada de tecnologías avanzadas con la inteligencia artificial, la realidad virtual, la domótica, y las redes 5G. Estos avances están redefiniendo la economía global y tienen un impacto directo con el surgimiento de nuevas ocupaciones, especialmente en el contexto de la Economía Social.

Contexto de las ocupaciones emergentes en la Economía Social

Como se ha mencionado anteriormente, el ámbito de la Economía Social abarca una gran diversidad de sectores, participando en 82 de las 88 divisiones de actividad económica según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) (Laborpar, 2023), lo que refleja su amplia presencia. Esto significa que las tendencias emergentes en el mercado laboral afectan de manera notable a este sector, que debe adaptarse a estos cambios para mantenerse competitivo y relevante.

En los últimos años, se han identificado 77 ocupaciones emergentes con un gran potencial de desarrollo dentro de la Economía Social. Estas ocupaciones están alineadas con las tendencias tecnológicas actuales, las crecientes demandas sociales y las transformaciones en el panorama productivo, posicionando al sector en un punto clave para aprovechar dichas innovaciones y seguir evolucionando.

Áreas profesionales y ocupaciones emergentes

A continuación, se enlistan las ocupaciones emergentes que reflejan las tendencias clave en la evolución del mercado laboral:

1. Diseño y actividades profesionales

- Gestor/a de patrimonio cultural
- Especialista en edición electrónica
- Técnico/a en localizaciones cinematográficas
- Artista digital

2. Comunicación

- Diseñador/a de páginas web
- Técnico/a en edición y montaje digital
- Ilustrador digital

3. Administración y gestión

- Gestor/a de inteligencia competitiva
- Técnico/a en gestión de prevención de riesgos laborales
- Experto/a en capital riesgo
- Gestor/a de innovación
- Gestor/a de talentos
- Gestor/a financiero

4. Comercialización y logística

- Experto/a en técnicas de medición de la satisfacción del cliente
- Asesor/a en marketing interactivo y telemático
- Experto en e-commerce
- Webmetrista
- Diseñador/a de publicidad on-line
- Técnico en logística
- Operador/a de rutas

- Especialista en atención al usuario/cliente

5. Informática y telecomunicaciones

- Ingeniero/a de e-learning
- Community manager
- Especialista en big data
- Experto en cloud computing
- Experto en marketing virtual
- Webgardener
- Experto en ciberseguridad
- Desarrollador de software
- Ingeniero/arquitecto 3D
- Diseñador de UX
- Piloto de drones
- Especialista en inteligencia artificial

6. Actividades agrarias

- Perito agrobiológico
- Criador/a de plantas, seleccionador/a de nuevas especies vegetales
- Ingeniero/a en prevención de incendios

7. Actividades marítimo-pesqueras

- Experto/a en acuicultura marina

8. Industria

- Controlador/a de robots industriales

9. Medio ambiente y energía

- Bioinformático
- Consultor/a medioambiental
- Educador/a ambiental
- Técnico/a local de protección del medio ambiente

- Paisajista
- Técnico en salud ambiental
- Responsable de parques eólicos
- Técnico/a en sistemas solares
- Ingeniero/a ambiental
- Gestor/a de residuos
- Especialista en energías renovables/alternativas
- Responsable de salud y seguridad laboral

10. Sanidad

- Acupuntor/a
- Gerocultor/a
- Experto en genética
- Homeópata
- Asistencia médica en emergencias extrahospitalarias y catástrofes
- Cuidador/a de enfermos de Alzheimer
- Especialista en dietética y nutrición
- Nutricionista especializado en comidas preparadas
- Arteterapeuta
- Profesional de salud mental
- Nanomédico

11. Actividades deportivas

- Guía de montaña
- Preparador/a físico personal
- Técnico/a en deportes de aventura

12. Actividades socioculturales y educación

- Educador/a de calle
- Técnico/a social de soporte a trabajadores/as inmigrantes

- Técnico/a en prevención de asistencia a la violencia de género
- Mediador/a
- Coach
- Técnico/a de participación social
- Técnico/a en adopciones y acogida
- Terapeuta ocupacional
- Arquitecto/a de e-learning
- Experto/a en “learning analytics”

13. Restauración, alojamiento y actividades turísticas

- Profesional de nuevas alternativas turísticas (ecoturismo, turismo gastronómico)
- Técnico en planificación turística local
- Organizador/a profesional de congresos, ferias y eventos

La detección de estas nuevas ocupaciones pone de manifiesto la necesidad de que las entidades de la Economía Social se ajusten a los cambios tecnológicos y sociales para seguir siendo competitivas y actuales. La evolución de los roles laborales y la creación de nuevas profesiones evidencian un mercado en plena transformación, donde las competencias digitales, la sostenibilidad y la innovación están ganando una relevancia crucial. En el caso de la Economía Social, estas ocupaciones emergentes no solo representan oportunidades de crecimiento, sino también importantes retos en términos de capacitación y adaptación a las nuevas dinámicas del entorno laboral.

4.6. Relación de áreas formativas, colectivos y ocupaciones

El desarrollo de competencias y habilidades específicas es crucial para responder a las necesidades de las ocupaciones emergentes y actuales dentro del ámbito de la Economía Social (ES). En este apartado, se establece la relación entre las áreas formativas prioritarias, los colectivos a los que deben dirigirse estas formaciones, y las ocupaciones en las que estas competencias tendrán un impacto significativo. Esta relación es fundamental para garantizar que la formación ofrecida a los trabajadores y trabajadoras de

la ES esté alineada con las demandas del mercado laboral y las nuevas realidades tecnológicas y sociales.

Áreas formativas

Las áreas formativas identificadas abarcan un amplio espectro de conocimientos y habilidades que son esenciales para las ocupaciones actuales y emergentes en la ES:

1. **Ámbitos emergentes y estratégicos en las empresas:** Capacitación en sectores tecnológicos avanzados, sostenibilidad, y otras áreas críticas para el crecimiento de las empresas de la ES.
2. **Administración y gestión:** Formación en técnicas de gestión, administración de recursos, y desarrollo de negocios para mejorar la eficiencia operativa.
3. **Marco legal de las empresas:** Conocimiento de la legislación vigente que regula la actividad empresarial, con un enfoque en las particularidades de la ES.
4. **Estructuras económicas y sociales:** Comprensión del entorno económico y social en el que operan las entidades de la ES, incluyendo aspectos de economía social y solidaria.
5. **Herramientas y procedimientos de apoyo al trabajo:** Formación en el uso de herramientas y procedimientos que mejoran la productividad y la calidad del trabajo.
6. **Habilidades de gestión:** Desarrollo de capacidades de liderazgo, toma de decisiones, y gestión de equipos.
7. **Habilidades sociales y personales:** Entrenamiento en habilidades blandas, como la comunicación, el trabajo en equipo, y la inteligencia emocional.
8. **Idiomas:** Mejora en la competencia lingüística para facilitar la internacionalización y la comunicación en entornos multiculturales.
9. **Digitalización:** Capacitación en tecnologías digitales, automatización y competencias digitales para la adaptación a la industria 4.0.
10. **Comercio y marketing:** Conocimiento en estrategias de marketing digital, comercio electrónico, y gestión de clientes.
11. **Ofimática y competencias digitales accesibles:** Formación en herramientas de oficina y competencias digitales básicas, accesibles para las y los trabajadores.

12. **Medioambiente y sostenibilidad:** Educación en prácticas sostenibles y gestión medioambiental, crucial para la adaptación a un entorno cada vez más regulado y consciente del medio ambiente.
13. **Diversidad:** Formación en gestión de la diversidad y creación de entornos de trabajo inclusivos.
14. **Igualdad:** Capacitación en políticas y prácticas de igualdad de género y no discriminación en el lugar de trabajo.
15. **Catálogo societario cooperativo:** Conocimiento específico sobre los diferentes tipos de sociedades cooperativas y su gestión.

Colectivos prioritarios

Las áreas formativas deben dirigirse a colectivos específicos dentro de la ES que enfrentan desafíos particulares en el mercado laboral:

1. **Personas socias y trabajadoras de entidades y empresas de la ES:** Principal destinatario de las formaciones para garantizar la competitividad y sostenibilidad de las entidades.
2. **Mujeres:** Fomento de la igualdad de género y la inclusión de mujeres en sectores y ocupaciones donde están subrepresentadas.
3. **Personas trabajadoras con discapacidad:** Adaptación de la formación para garantizar la inclusión plena en el mercado laboral.
4. **Personas trabajadoras mayores de 45 años:** Recalificación y adaptación a los cambios tecnológicos para evitar la exclusión laboral.
5. **Personas trabajadoras de pymes y micropymes:** Formación específica para apoyar la viabilidad y crecimiento de pequeñas empresas en la ES.
6. **Personas trabajadoras de baja cualificación:** Incremento de las competencias básicas y profesionales para mejorar su empleabilidad.
7. **Personas empleadas con contrato a tiempo parcial:** Mejora de la cualificación para ampliar oportunidades laborales y mejorar las condiciones de empleo.
8. **Personas empleadas con contrato temporal:** Formación orientada a la estabilización laboral y la mejora de las condiciones de trabajo.
9. **Parados de larga duración:** Programas de formación que faciliten la reinserción laboral y la actualización de competencias.

- 10. Jóvenes menores de 30 años:** Formación en nuevas tecnologías y sectores emergentes para facilitar su integración en el mercado laboral.

Ocupaciones y áreas formativas relacionadas

Las ocupaciones en la ES deben ser atendidas con áreas formativas que respondan a sus necesidades específicas:

1. Directores/as y gerentes (A):

- Áreas: Administración y gestión, Habilidades de gestión, Marco legal de las empresas, Ámbitos emergentes y estratégicos en las empresas.

2. Técnicos/as y profesionales científicos/as e intelectuales (B, C):

- Áreas: Digitalización, Medioambiente y sostenibilidad, Administración y gestión, Idiomas.

3. Técnicos/as profesionales de apoyo (D):

- Áreas: Herramientas y procedimientos de apoyo al trabajo, Ofimática y competencias digitales accesibles, Comercio y marketing.

4. Empleados/as de oficina que atienden al público (E):

- Áreas: Habilidades sociales y personales, Ofimática y competencias digitales accesibles, Idiomas.

5. Empleados/as de oficina que no atienden al público (F):

- Áreas: Ofimática y competencias digitales accesibles, Administración y gestión.

6. Trabajadores/as de los servicios de restauración y comercio (G):

- Áreas: Comercio y marketing, Habilidades sociales y personales, Digitalización.

7. Trabajadores/as de los servicios de salud y el cuidado de personas (H):

- Áreas: Habilidades sociales y personales, Diversidad, Igualdad.

8. Trabajadores/as cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero (J):

- Áreas: Medioambiente y sostenibilidad, Digitalización, Estructuras económicas y sociales.

9. Trabajadores/as cualificados de la construcción (K):

- Áreas: Medioambiente y sostenibilidad, Herramientas y procedimientos de apoyo al trabajo, Marco legal de las empresas.

10. Trabajadores/as cualificados de las industrias manufactureras (L):

- Áreas: Digitalización, Medioambiente y sostenibilidad, Herramientas y procedimientos de apoyo al trabajo.

11. Operadores/as de instalaciones y maquinaria fijas y montadores (M):

- Áreas: Digitalización, Herramientas y procedimientos de apoyo al trabajo, Medioambiente y sostenibilidad.

12. Conductores/as y operadores/as de maquinaria móvil (N):

- Áreas: Habilidades de gestión, Herramientas y procedimientos de apoyo al trabajo.

13. Trabajadores/as no cualificados en servicios (O):

- Áreas: Ofimática y competencias digitales accesibles, Habilidades sociales y personales.

14. Peones/as de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes (P):

- Áreas: Medioambiente y sostenibilidad, Habilidades sociales y personales, Digitalización.

La relación entre áreas formativas, colectivos y ocupaciones en la Economía Social es clave para garantizar que las entidades y trabajadores/as del sector estén preparados para enfrentar los desafíos actuales y futuros. La alineación de la formación con las necesidades específicas de cada ocupación y colectivo permitirá no solo mejorar la competitividad de las entidades de la ES, sino también promover la inclusión y la igualdad en el mercado laboral, contribuyendo al desarrollo sostenible y equilibrado del sector.

5. Perspectivas de las personas que se forman en el ámbito de la Economía Social en relación con sus necesidades de formación

El ámbito de la Economía Social en España se caracteriza por su diversidad y compromiso con el bienestar colectivo y la sostenibilidad. Sin embargo, para que las organizaciones y entidades que operan dentro de este sector puedan enfrentar los retos actuales y futuros, es crucial que los trabajadores y trabajadoras cuenten con la formación adecuada que les permita adaptarse a un entorno cada vez más dinámico y tecnológico.

Este capítulo explora las perspectivas de las personas que participan en programas de formación dentro de la Economía Social, analizando sus experiencias, percepciones y necesidades en relación con los recursos formativos disponibles. A través de un análisis detallado de las preferencias en modalidades de formación, métodos de enseñanza, y áreas de mejora, así como de las barreras que limitan el acceso a la formación, este capítulo proporciona una visión integral de las expectativas y desafíos que enfrentan las y los trabajadores de la Economía Social.

Al comprender mejor estas perspectivas, se pretende identificar las oportunidades clave para mejorar y adaptar las ofertas formativas, asegurando que respondan de manera efectiva a las necesidades del sector y contribuyan al desarrollo profesional y personal de quienes conforman este importante tejido económico. Esta visión es esencial para fortalecer la capacidad de las entidades de la Economía Social de seguir siendo agentes de cambio positivo y sostenibilidad en la economía española.

Experiencia y percepción respecto del Catálogo de Especialidades Formativas (CEF)

El Catálogo de Especialidades Formativas (CEF) es una herramienta clave en la formación profesional dentro del ámbito de la Economía Social (ES). Este catálogo agrupa una amplia variedad de especialidades y cursos diseñados para satisfacer las necesidades formativas de las y los trabajadores de este sector. Entender la experiencia y percepción de quienes se forman en este ámbito respecto al CEF es fundamental para ajustar y mejorar las ofertas formativas disponibles.

Percepción general del CEF

La percepción de las personas que se forman en el ámbito de la Economía Social sobre el Catálogo de Especialidades Formativas es predominantemente positiva, tal como se refleja en los datos presentados en la Figura 7. La distribución de la percepción es la siguiente:

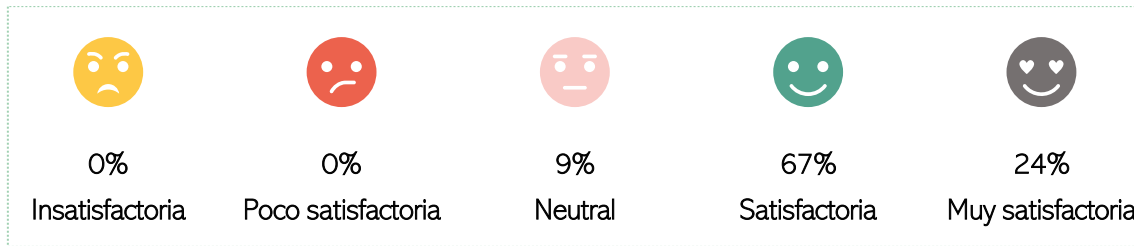


Figura 7. Percepción del CEF
Fuente: Elaboración propia

Estos datos indican que la gran mayoría de los participantes en el estudio, un 91% en total, tienen una percepción positiva del CEF, considerando su experiencia formativa como satisfactoria o muy satisfactoria. Solo un pequeño porcentaje (9%) mantiene una percepción neutral, lo que podría sugerir una cierta indiferencia o expectativas no del todo cumplidas.

Análisis de la percepción

1. **Satisfacción General:** La elevada satisfacción (67%) y la proporción significativa de participantes que califican su experiencia como muy satisfactoria (24%) sugieren que el CEF está cumpliendo con su objetivo de proporcionar formaciones relevantes y de alta calidad para las y los trabajadores de la Economía Social. Esta percepción positiva puede estar ligada a la adecuación de los cursos ofrecidos en el CEF a las necesidades reales del sector, así como a la efectividad de los programas en la mejora de competencias clave.
2. **Percepción Neutral:** El 9% de participantes con una percepción neutral podría reflejar áreas donde el CEF no ha logrado impactar significativamente o donde las expectativas no fueron del todo satisfechas. Esto podría deberse a una falta de especialidades en áreas emergentes o a la necesidad de mayor personalización en los programas formativos.

La percepción general del Catálogo de Especialidades Formativas es positiva entre los participantes de la Economía Social, lo que sugiere que el CEF es una herramienta eficaz en la provisión de formación para este sector. Sin embargo, la presencia de una percepción neutral, aunque minoritaria, indica la posibilidad de mejoras y ajustes para asegurar que las necesidades formativas de todas las personas trabajadoras del sector sean plenamente satisfechas.

5.1. Preferencias en la Modalidad de Formación

La modalidad de formación es un aspecto crucial para las personas que se forman en el ámbito de la Economía Social. La flexibilidad y accesibilidad de las modalidades formativas influyen directamente en la capacidad de los participantes para adquirir nuevas competencias y conocimientos. En este apartado, se analizarán las preferencias en la modalidad de formación de las personas que participan en programas de formación en la Economía Social, basándonos en los datos presentados en la Figura 8.

Análisis de preferencias en la modalidad de formación



Figura 8. Modos de Impartición de la formación
Fuente: Elaboración propia.

La Figura 8 refleja las preferencias de los participantes respecto a los modos de impartición de la formación. Estos resultados muestran una distribución equilibrada entre las modalidades mixtas y de teleformación, con una preferencia ligeramente mayor hacia la modalidad mixta. La modalidad presencial, aunque sigue siendo relevante, es menos preferida en comparación con las opciones que incorporan componentes digitales.

1. **Modalidad Mixta (32%):** La modalidad mixta, que combina formación presencial con teleformación, es la opción más preferida entre los participantes. Esto indica que los trabajadores valoran la flexibilidad y la posibilidad de acceder a los recursos en línea, al mismo tiempo que consideran importante el componente presencial para el intercambio directo de experiencias y la interacción personal. La modalidad mixta ofrece lo mejor de ambos mundos, adaptándose a las necesidades diversas de los participantes.

2. **Teleformación (30%):** La alta preferencia por la teleformación refleja una tendencia creciente hacia la digitalización y la necesidad de formación accesible desde cualquier lugar. Esta modalidad permite a los participantes adaptar su aprendizaje a sus horarios y circunstancias personales, lo cual es especialmente importante para aquellos con responsabilidades laborales y familiares. La teleformación también responde a las necesidades de quienes buscan formación continua sin las limitaciones geográficas.
3. **Modalidad Presencial (21%):** Aunque es la menos preferida, la formación presencial sigue siendo valorada por una proporción significativa de los participantes. Esta modalidad es fundamental para aquellas personas que prefieren el aprendizaje directo y la interacción en tiempo real con los formadores y compañeros. Además, en algunos campos y competencias, el componente presencial es indispensable para la formación práctica y el desarrollo de habilidades específicas.

Las preferencias en la modalidad de formación dentro de la Economía Social muestran una inclinación hacia la flexibilidad y el acceso a las herramientas digitales, con una notable preferencia por la modalidad mixta y la teleformación. Sin embargo, la formación presencial continúa siendo relevante, especialmente en contextos donde la interacción personal y la práctica directa son esenciales. Estos resultados sugieren que los programas formativos en la Economía Social deben ofrecer una variedad de modalidades para satisfacer las diferentes necesidades y preferencias de los participantes.

5.2. Preferencias en los Métodos de Enseñanza

Los métodos de enseñanza juegan un papel crucial en la efectividad del aprendizaje, especialmente en el ámbito de la Economía Social, donde la diversidad de perfiles y necesidades formativas es amplia. Comprender las preferencias en los métodos de enseñanza de los participantes permite diseñar programas de formación más adaptados y efectivos. En este subcapítulo, se analiza la preferencia de métodos de enseñanza, basándonos en los datos presentados en la gráfica proporcionada.

Análisis de preferencias en los métodos de enseñanza

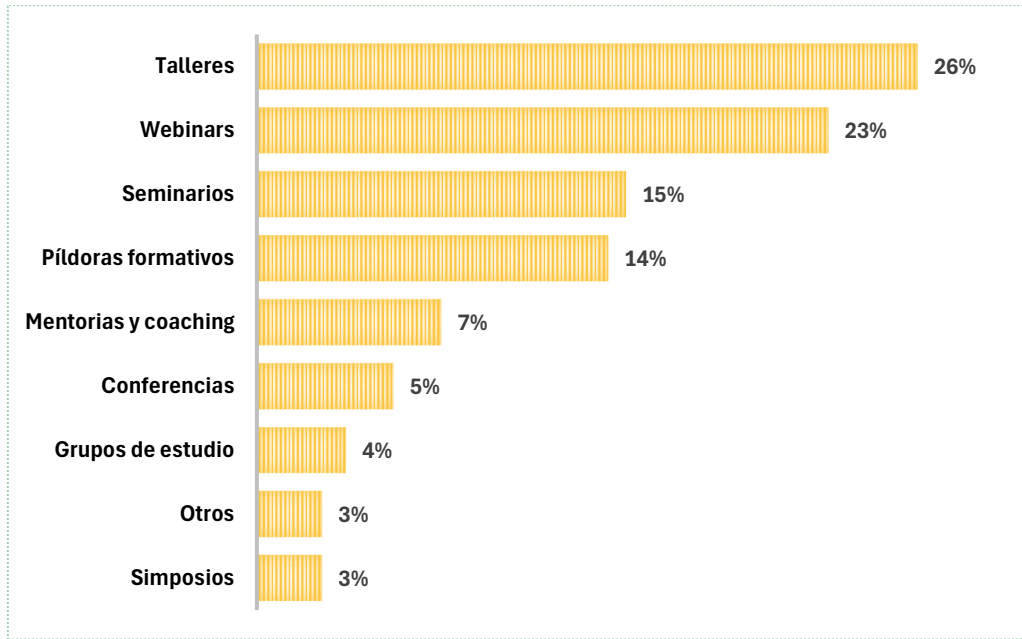


Figura 9. Métodos de enseñanza
Fuente: Elaboración propia

La figura 9 muestra la distribución de las preferencias en los métodos de enseñanza entre los participantes del estudio:

1. **Talleres (26%):** Los talleres son el método de enseñanza preferido, con un 26% de los participantes eligiéndolos como su forma favorita de aprendizaje. Este método se destaca por su enfoque práctico, permitiendo a los participantes aplicar directamente los conocimientos adquiridos en un entorno controlado, lo que es especialmente útil en la Economía Social donde la formación práctica es fundamental.
2. **Webinars (23%):** Los webinars, que ocupan el segundo lugar en preferencia, reflejan el creciente interés por las soluciones de aprendizaje en línea que permiten acceso flexible y a distancia. La popularidad de los webinars está alineada con las tendencias hacia la digitalización y el aprendizaje continuo, proporcionando a los participantes la oportunidad de aprender de expertos sin la necesidad de desplazarse.
3. **Seminarios (15%):** Los seminarios, con un 15% de preferencia, siguen siendo un método valorado, particularmente en contextos que requieren una comprensión más profunda de ciertos temas. Los seminarios combinan la enseñanza teórica con

la discusión, permitiendo un análisis más detallado de los temas de interés para los participantes.

4. **Píldoras Formativas (14%):** Las píldoras formativas son apreciadas por su formato conciso y directo, que permite a los participantes adquirir conocimientos específicos en un corto período de tiempo. Este método es ideal para la actualización rápida de competencias o la introducción a nuevos conceptos, siendo muy útil en un entorno dinámico como el de la Economía Social.
5. **Mentorías y Coaching (7%):** Las mentorías y el coaching, aunque menos preferidos, son métodos valiosos para el desarrollo personal y profesional individualizado. Este enfoque permite un aprendizaje más personalizado, con un impacto significativo en la aplicación práctica de habilidades.
6. **Conferencias (5%):** Las conferencias siguen siendo relevantes, especialmente para la transmisión de conocimientos y la inspiración a través de la exposición a ideas innovadoras y nuevas perspectivas, aunque con una preferencia menor en comparación con métodos más interactivos.
7. **Grupos de Estudio (4%):** Los grupos de estudio, con un 4%, son útiles para el aprendizaje colaborativo y la construcción de conocimiento colectivo, aunque parecen ser menos preferidos en comparación con métodos más estructurados.
8. **Otros Métodos (3%) y Simposios (3%):** Estos métodos son los menos preferidos, lo que podría deberse a su estructura menos interactiva o más formal, que puede no alinearse tan bien con las necesidades de formación práctica y aplicada en la Economía Social.

Las preferencias en los métodos de enseñanza entre los participantes del ámbito de la Economía Social muestran una clara inclinación hacia enfoques prácticos e interactivos, como los talleres y webinars. Esto sugiere que los programas formativos deben enfocarse en métodos que permitan la aplicación directa del conocimiento y la flexibilidad en el acceso a la formación. Al mismo tiempo, los métodos más tradicionales, como seminarios y conferencias, continúan siendo relevantes, aunque en menor medida, indicando la necesidad de un enfoque balanceado en el diseño de programas formativos.

5.3. Oportunidades de mejora de la formación

La identificación de áreas de mejora en la formación dentro de las organizaciones y entidades de la Economía Social es esencial para garantizar que los trabajadores y las organizaciones estén equipados con las competencias necesarias para afrontar los desafíos actuales y futuros. Este apartado analiza las principales áreas formativas que presentan oportunidades de mejora, según la percepción de los participantes en el estudio, utilizando los datos presentados en la Figura 10.

Análisis de áreas formativas de mejora

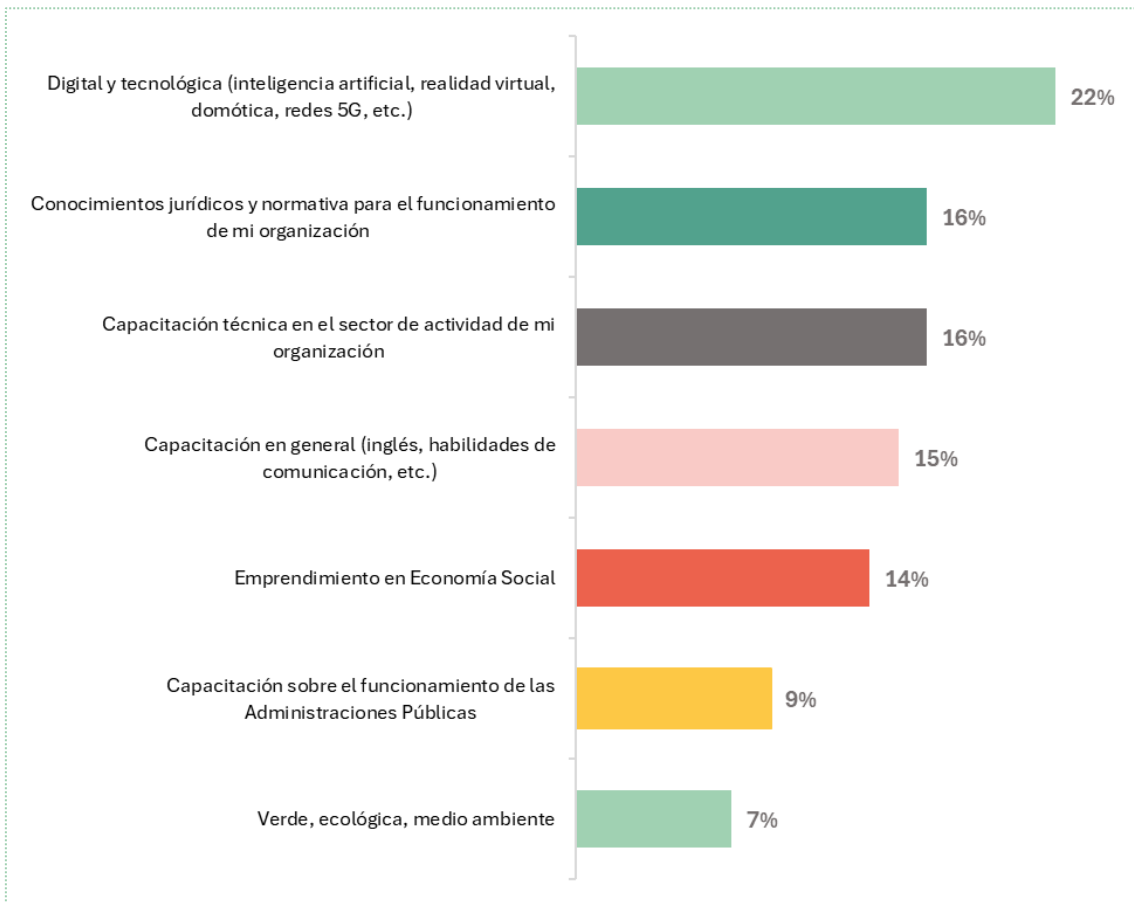


Figura 10. Áreas de mejora
Fuente: Elaboración propia

La Figura 10 muestra las áreas de formación que los participantes consideran prioritarias para mejorar dentro de sus organizaciones:

1. **Digital y Tecnológica (22%):** La mayor prioridad de mejora se encuentra en el área digital y tecnológica, con un 22% de los participantes identificando esta como una necesidad clave. Esto refleja la importancia de adaptarse a la rápida evolución tecnológica, incluyendo áreas como inteligencia artificial, realidad virtual,

domótica y redes 5G, que son cada vez más relevantes para la competitividad y eficiencia de las organizaciones de la Economía Social.

2. **Conocimientos Jurídicos y Normativos (16%):** Los conocimientos jurídicos y normativos son esenciales para el correcto funcionamiento de las organizaciones dentro del marco legal vigente. Un 16% de los participantes considera que este es un área que necesita mejoras, lo que sugiere una demanda significativa de formación en temas legales específicos para la Economía Social, incluyendo aspectos relacionados con la normativa cooperativa y la gestión de entidades sociales.
3. **Capacitación Técnica en el Sector de Actividad (16%):** La formación técnica específica en el sector de actividad de la organización es igualmente prioritaria, con un 16% de participantes destacando esta necesidad. Esto resalta la importancia de ofrecer formación especializada que responda a las demandas técnicas y operativas de cada sector dentro de la Economía Social.
4. **Capacitación en General (15%):** Las competencias generales, que incluyen habilidades como el dominio del inglés y las habilidades de comunicación, también son vistas como áreas con potencial de mejora, representando un 15% de las respuestas. Esto sugiere la necesidad de una formación integral que aborde tanto competencias técnicas como habilidades blandas.
5. **Emprendimiento en Economía Social (14%):** El fomento del emprendimiento dentro de la Economía Social es otra área importante, con un 14% de participantes identificando esta necesidad. La formación en emprendimiento puede ayudar a desarrollar nuevas iniciativas y fortalecer la sostenibilidad de las organizaciones actuales.
6. **Capacitación sobre el Funcionamiento de las Administraciones Públicas (9%):** La formación en esta área es crucial para mejorar la interacción con las administraciones públicas, que es fundamental para el cumplimiento de normativas y la obtención de subvenciones y apoyos. Un 9% de los participantes lo considera una prioridad, lo que refleja la necesidad de un mayor conocimiento de los procedimientos y regulaciones gubernamentales.
7. **Verde, Ecológica, Medio Ambiente (7%):** Finalmente, la formación en sostenibilidad y medio ambiente es reconocida como un área de mejora, aunque con un menor porcentaje (7%). Dado el creciente enfoque en la sostenibilidad, esta

área puede volverse cada vez más relevante en el futuro, por lo que es importante comenzar a reforzar las competencias en este ámbito.

Las oportunidades de mejora en la formación dentro de la Economía Social están claramente identificadas en áreas clave como la digitalización y tecnología, conocimientos jurídicos, y formación técnica sectorial. Estas áreas son fundamentales para asegurar que las organizaciones de la Economía Social puedan mantenerse competitivas y sostenibles en un entorno en constante cambio. A medida que se desarrollan estos programas formativos, es esencial enfocarse en estas prioridades para maximizar el impacto y la efectividad de la formación ofrecida a los trabajadores del sector.

5.4. Barreras respecto del Catálogo de Especialidades Formativas

Aunque el Catálogo de Especialidades Formativas (CEF) se percibe de manera positiva por una gran parte de los participantes en el ámbito de la Economía Social, existen barreras y obstáculos que limitan el acceso y la efectividad de estas formaciones. Identificar y comprender estos desafíos es crucial para mejorar el acceso y la participación en programas formativos. En este apartado, se analizan las principales barreras y obstáculos identificados por los participantes, basados en los datos presentados en la Figura 11.

Análisis de barreras y obstáculos

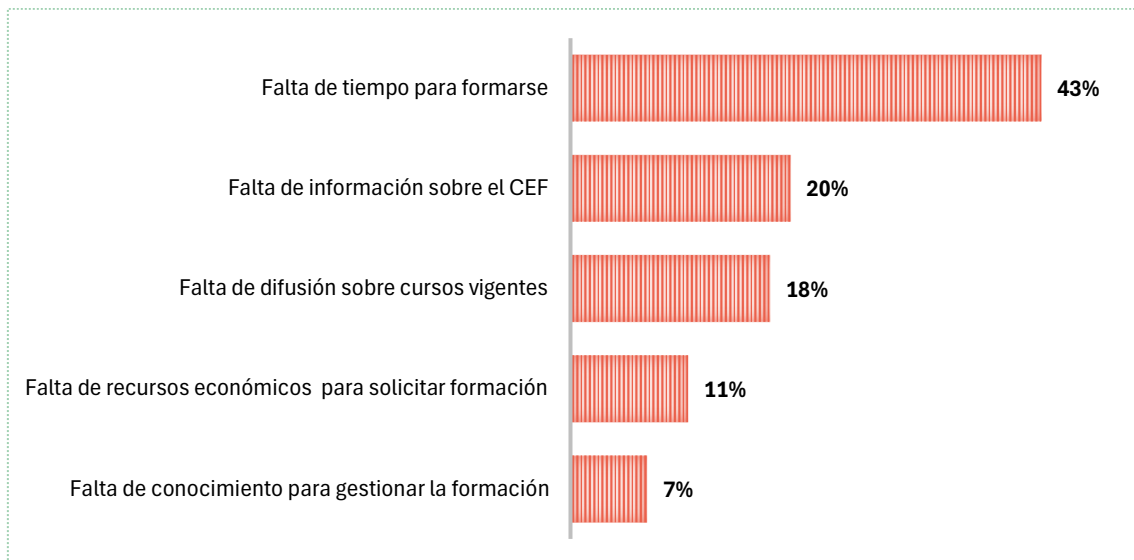


Figura 11. Barreras de la formación
Fuente: Elaboración propia

La Figura 11 muestra las barreras más significativas que enfrentan los participantes en relación con la formación ofrecida a través del CEF:

- 1. Falta de Tiempo para Formarse (43%):** La falta de tiempo es el obstáculo más significativo identificado por los participantes, con un 43% mencionando esta barrera. Esto refleja la dificultad que enfrentan la plantilla en la Economía Social para conciliar sus responsabilidades laborales y personales con el tiempo necesario para dedicar a la formación. Esta barrera destaca la necesidad de diseñar programas formativos más flexibles y adaptativos, que puedan integrarse de manera más efectiva en las agendas ocupadas de los y las participantes.
- 2. Falta de Información sobre el CEF (20%):** Un 20% de los y las participantes menciona la falta de información sobre el CEF como un obstáculo. Esto sugiere que, aunque el catálogo existe y es reconocido, no todos los potenciales beneficiarios tienen acceso a la información necesaria para aprovecharlo. Mejorar la comunicación y accesibilidad de la información relacionada con el CEF es clave para aumentar la participación en estos programas.
- 3. Falta de Difusión sobre Cursos Vigentes (18%):** Relacionada con la falta de información, la falta de difusión sobre los cursos actuales es otro obstáculo significativo. Con un 18% de los participantes señalando este problema, es evidente que muchos trabajadores no están al tanto de las oportunidades formativas disponibles en el momento adecuado. Una estrategia de comunicación más efectiva y proactiva podría ayudar a superar esta barrera.
- 4. Falta de Recursos Económicos para Solicitar Formación (11%):** Aunque es un obstáculo menos mencionado, la falta de recursos económicos sigue siendo una barrera para el 11% de los y las participantes. Esto pone de relieve la necesidad de facilitar el acceso a financiación, becas o subsidios que permitan a más personas acceder a las formaciones ofrecidas por el CEF, especialmente aquellos en situaciones económicas más precarias.
- 5. Falta de Conocimiento para Gestionar la Formación (7%):** La falta de conocimiento sobre cómo gestionar la formación es el obstáculo menos mencionado, pero no por ello menos importante. Un 7% de los y las participantes identifica esta barrera, lo que indica que algunas personas socias y trabajadoras podrían beneficiarse de orientación y apoyo adicional en la planificación y gestión

de sus actividades formativas. Esto podría incluir asesoramiento sobre la elección de cursos, la organización del tiempo de estudio, y la integración de la formación en sus trayectorias profesionales.

Las barreras y obstáculos identificados en relación con el Catálogo de Especialidades Formativas subrayan la necesidad de adaptar y mejorar el acceso a la formación en la Economía Social. La falta de tiempo, información y difusión son los desafíos más importantes que limitan la participación en estos programas formativos. Abordar estas barreras, mediante la implementación de soluciones flexibles y la mejora de la comunicación, será crucial para maximizar el impacto del CEF y asegurar que todas las personas socias y trabajadoras en la Economía Social tengan la oportunidad de desarrollar sus competencias y habilidades.

6. Conclusiones

Este informe presenta el resultado de un proceso exhaustivo de investigación y análisis de datos, cuyo objetivo es ofrecer una visión integral sobre las necesidades formativas de las organizaciones y actores que operan dentro del ámbito de la Economía Social. En este sector, que engloba Cooperativas, Mutualidades, Fundaciones, Asociaciones, Sociedades Laborales, y otras entidades cuyo fin no es solo la maximización del beneficio económico, sino también la consecución de objetivos sociales y solidarios enfrenta retos y oportunidades particulares. En este contexto, la formación y el desarrollo de competencias y capacidades se destacan como factores clave para fortalecer la resiliencia, innovación y sostenibilidad de estas organizaciones.

El **capítulo 2** aborda la evaluación de la cobertura de las acciones formativas del Catálogo de Especialidades Formativas (CEF), destacando las siguientes conclusiones clave:

- 1. Cobertura amplia, pero con áreas que requieren atención:** La cobertura del CEF es amplia y abarca diversas áreas, incluyendo Formación Societaria, Administración y Gestión, Habilidades Personales y Directivas, Idiomas, Comercio y Marketing, Informática y Comunicaciones, Atención a las Personas, Prevención de Riesgos Laborales, Medio Ambiente, Igualdad, y Formación Complementaria. No obstante, existen áreas de formación que presentan una demanda significativa pero cuya oferta formativa no siempre está alineada con las necesidades reales del sector.
- 2. Áreas de alta demanda:** La Formación Societaria es el área de formación más demandada en este sector, reflejando la necesidad de capacitación en aspectos como la gestión de cooperativas, el sentimiento de pertenencia y la intercooperación. A esta le siguen Habilidades Personales y Directivas, con una gran demanda en liderazgo, creatividad, y competencias en comunicación y trabajo en equipo.
- 3. Desafíos en la formación sobre igualdad y prevención de riesgos laborales:** La demanda de formación en temas de igualdad y prevención de riesgos laborales es notablemente baja, lo que sugiere que hay un espacio de mejora en la sensibilización de estas áreas y en la oferta de formación relevante. Esto refleja una desconexión entre la importancia creciente de la igualdad y las necesidades percibidas por las organizaciones.

4. **Flexibilidad y actualización de la formación:** La evaluación destaca la necesidad de actualizar el CEF para incluir especialidades formativas en áreas estratégicas como la digitalización, el liderazgo femenino, y las nuevas tendencias en gestión empresarial. Esto es clave para asegurar que las entidades de la Economía Social puedan mantenerse competitivas en un entorno de constante cambio tecnológico y social.

Se concluye que, aunque el CEF cubre un amplio espectro de especialidades formativas, es necesario adaptarlo continuamente a las demandas emergentes del mercado laboral y las transformaciones sociales, garantizando que las entidades de la Economía Social reciban una formación adecuada y actualizada. Para ello, es importante que un mayor número de partes interesadas en el ámbito de la formación profesional de la Economía Social participen de las iniciativas de detección de necesidades.

El **capítulo 3** presenta una evaluación exhaustiva de las especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas (CEF) en función de su relevancia actual en el contexto de la Economía Social. A partir de este análisis, se proponen cambios que buscan mantener el CEF alineado con las necesidades emergentes del sector y las tendencias del mercado laboral:

1. **Propuesta de eliminación de especialidades:**

- Se identificaron 9 especialidades formativas cuya relevancia ha disminuido debido a la evolución de las tecnologías y métodos de trabajo. Por ejemplo, formaciones como "Fiscalidad Cooperativa Avanzada" o "Hacking Ético" ya no aportan el mismo valor estratégico que antes, dado que han surgido nuevas herramientas y enfoques más efectivos. La eliminación de estas especialidades está justificada por el hecho de que otras formaciones más actualizadas han reemplazado estas temáticas, reflejando la necesidad de mantener el catálogo ágil y adaptado a las demandas tecnológicas y laborales actuales.

2. **Propuesta de incorporación de nuevas especialidades:**

- Se propone la incorporación de 28 nuevas especialidades que responden a las necesidades emergentes del sector. Estas especialidades incluyen áreas estratégicas como la **digitalización**, la **sostenibilidad**, y el **emprendimiento**. La intención es equipar a las y los trabajadores y

entidades de la Economía Social con las competencias que necesitarán para enfrentar los desafíos del futuro.

- Las especialidades relacionadas con la digitalización, como "Marketing en redes sociales", "Cloud computing", y "Ciberseguridad", reflejan la creciente importancia de las tecnologías digitales en todas las áreas del trabajo, incluidas las de la Economía Social.
- Otras especialidades propuestas, como "Liderazgo femenino" o "Corresponsabilidad en las empresas sociales", responden a las crecientes demandas por una mayor equidad de género y sostenibilidad en las organizaciones.

3. Adaptación a las tendencias de sostenibilidad y diversidad:

- El capítulo enfatiza la necesidad de adaptar el catálogo formativo para reflejar las demandas globales por una mayor sostenibilidad y diversidad en el lugar de trabajo. Las nuevas especialidades en temas como "Cambio climático y desarrollo sostenible" o "Gestión del conocimiento para el liderazgo femenino" aseguran que el CEF se mantenga relevante no solo para las demandas económicas, sino también sociales y ambientales.

En definitiva, el Capítulo 3 subraya que mantener el CEF actualizado es fundamental para que la Economía Social pueda seguir siendo competitiva y relevante. Al eliminar formaciones obsoletas y añadir nuevas especialidades alineadas con las tendencias tecnológicas y sociales, el catálogo puede responder de manera más efectiva a las necesidades del mercado laboral, contribuyendo al desarrollo sostenible del sector.

El **capítulo 4** resalta la importancia de identificar tanto las ocupaciones actuales como las emergentes dentro de la Economía Social:

1. **Diversidad en las ocupaciones de la Economía Social:** El análisis de las ocupaciones actuales en la Economía Social, utilizando la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11), destaca la gran diversidad de roles que existen dentro del sector. Las ocupaciones están distribuidas principalmente en áreas de **dirección y gestión (27%)**, **técnicos profesionales de apoyo (24%)**, y **técnicos y profesionales científicos (21%)**, lo que refleja la importancia de roles especializados y directivos en el sector.
2. **Falta de información específica:** Uno de los retos más importantes que enfrenta el sector es la **ausencia de información detallada** sobre las ocupaciones

existentes. Esto dificulta la correlación precisa entre las necesidades formativas y los roles laborales actuales y emergentes. Sin una base de datos centralizada y accesible, la tarea de diseñar programas formativos adecuados se ve limitada.

3. **Aproximación mediante CNO-11:** En ausencia de información exhaustiva, la **CNO-11** ha sido utilizada como una herramienta de referencia para identificar las ocupaciones en las que participan las entidades de la Economía Social. Aunque ofrece una visión general útil, la clasificación no refleja completamente las especificidades del sector. Aun así, proporciona una base sólida para la planificación formativa.
4. **Impacto de las ocupaciones emergentes:** El informe identifica **77 ocupaciones emergentes** que se espera tengan un impacto significativo en el futuro de la Economía Social. Estas ocupaciones están vinculadas principalmente a los avances tecnológicos y los cambios en el paradigma productivo, destacando la necesidad de formación en competencias como **inteligencia artificial, realidad virtual, domótica, y redes 5G**. Estas tecnologías no solo afectarán las actividades productivas tradicionales, sino también los roles laborales emergentes dentro del sector.
5. **Necesidad de formación adaptada a las nuevas demandas:** La aparición de estas nuevas ocupaciones subraya la necesidad urgente de que las entidades de la Economía Social se adapten a los cambios tecnológicos y sociales. El sector debe anticiparse a estos desarrollos mediante programas de capacitación que no solo aborden las competencias técnicas, sino también las habilidades transversales, como la **gestión del cambio, la innovación, y el trabajo en entornos colaborativos**.
6. **Relación entre áreas formativas y ocupaciones emergentes:** El análisis también establece una relación clara entre las áreas formativas prioritarias y las ocupaciones emergentes. Entre las áreas clave identificadas están la **digitalización, la gestión medioambiental, y la sostenibilidad**, que se consideran cruciales para preparar al sector para los desafíos futuros.

La **diversificación de las ocupaciones** y la **adopción de nuevas tecnologías** son factores determinantes para la sostenibilidad y competitividad de la Economía Social. Sin embargo, para que las entidades y sus trabajadores/as puedan aprovechar estas oportunidades, es esencial un enfoque formativo actualizado y centrado en las competencias emergentes de la Economía Social.

El **capítulo 5** ofrece una visión detallada de las percepciones y experiencias de las y los participantes en relación con la formación disponible. A través de encuestas y entrevistas, se identifican barreras como la falta de tiempo y la escasa difusión de las oportunidades formativas. Además, se sugiere la necesidad de adaptar las modalidades formativas para hacerlas más accesibles y flexibles, especialmente en un contexto laboral que demanda una actualización constante de competencias.

1. **Preferencias en la modalidad de formación:** Las y los participantes en el estudio expresan una clara preferencia por la formación mixta (presencial y virtual), ya que esta modalidad permite un equilibrio entre la interacción personal y la flexibilidad que ofrece la formación en línea. Las entidades de la Economía Social, al operar en sectores diversos y, a menudo, con horarios no convencionales, valoran especialmente la flexibilidad que aporta la virtualidad, pero siguen apreciando la interacción y la proximidad que brinda la formación presencial.
2. **Métodos de enseñanza más valorados:** Se observa que los métodos de enseñanza que fomentan la participación activa, como los talleres prácticos y el aprendizaje basado en proyectos, son los más valorados. Estos enfoques permiten a los trabajadores aplicar directamente los conocimientos adquiridos a sus realidades laborales, lo que aumenta la efectividad del proceso formativo. Los participantes consideran que los métodos más tradicionales, como las clases magistrales, no son tan efectivos en el contexto dinámico y cambiante de la Economía Social.
3. **Oportunidades de mejora en la oferta formativa:** Los participantes identifican varias áreas de mejora, incluyendo la necesidad de una oferta formativa más personalizada y adaptada a las realidades específicas del sector. La falta de formación específica en áreas emergentes, como la digitalización y la sostenibilidad, es percibida como un reto. También se destaca la importancia de integrar nuevas tecnologías en los programas formativos para prepararse mejor frente a las tendencias del mercado laboral actual.
4. **Barreras para la participación en formación:** Los principales obstáculos mencionados incluyen la falta de tiempo, ya que muchos de las y los trabajadores de la Economía Social tienen responsabilidades que les dificultan acceder a programas formativos. También se menciona la escasa difusión de las ofertas de formación disponibles, lo que impide que muchas personas accedan a oportunidades formativas adecuadas. Además, algunos participantes indican que

la falta de recursos económicos sigue siendo un factor limitante para acceder a formaciones más especializadas.

5. **Impacto de las necesidades formativas no cubiertas:** La ausencia de formación en ciertas áreas clave, como liderazgo, innovación y gestión del cambio, ha generado una brecha en las competencias de las y los trabajadores de la Economía Social, lo que podría comprometer la capacidad de estas entidades para adaptarse a las nuevas exigencias del mercado. Existe una demanda creciente de formación en competencias blandas que faciliten la gestión de equipos y la resolución de conflictos en entornos colaborativos, una característica central del trabajo en las cooperativas y otras entidades de la Economía Social.

En conclusión, las personas participantes reconocen que, si bien el Catálogo de Especialidades Formativas (CEF) cubre muchas de las necesidades formativas, aún existen áreas de mejora para ajustar la oferta y hacerla más accesible, personalizada y relevante para los desafíos emergentes dentro del ámbito de la Economía Social.

7. Recomendaciones

Las principales recomendaciones que se despliegan de este estudio son:

- 1. Actualizar periódicamente el Catálogo de Especialidades Formativas (CEF):** Dado que las necesidades del sector de la Economía Social evolucionan constantemente, es crucial realizar una revisión continua del CEF para asegurar que las formaciones estén alineadas con las tendencias del mercado y los cambios tecnológicos. Áreas emergentes como la digitalización, sostenibilidad, y liderazgo femenino requieren una actualización constante para mantener la relevancia de la formación ofrecida. Para ello es necesario contar con herramientas informativas que agilicen los procesos.
- 2. Continuar fomentando la formación en Formación Societaria:** Dado que la formación societaria es la más específica y demandada en el sector de la Economía Social, se recomienda **seguir priorizando** y expandiendo su oferta. Esta formación es clave para fortalecer la gobernanza democrática, la gestión cooperativa y el sentimiento de pertenencia dentro de las entidades del sector. Al centrarse en estos aspectos, las organizaciones podrán consolidar su estructura interna, fomentar la intercooperación y promover una cultura organizacional alineada con los principios de la Economía Social. Es necesario seguir informando sobre la diferenciación de la oferta formativa específica del ámbito de la Economía Social con respecto a otros planes formativos intersectoriales.
- 3. Ajustes en las Convocatorias de formación profesional dirigidas prioritariamente a personas trabajadoras:** Estas convocatorias establecen requisitos que no están en muchas ocasiones alineados con las demandas formativas de las personas trabajadoras de la Economía Social. Así mismo, los centros formativos que participen de estas convocatorias y que consideren la implementación de programas específicos intersectoriales dedicados a la Economía Social, deben orientar la oferta formativa a dichas personas, entendiendo sus especificidades,
- 4. Aumentar la oferta formativa en áreas de digitalización:** La digitalización está transformando todos los sectores, incluida la Economía Social. Se recomienda incorporar formaciones específicas en competencias digitales avanzadas, como ciberseguridad, marketing en redes sociales y cloud

computing, para garantizar que las organizaciones puedan adaptarse a un entorno tecnológico en rápida evolución.

- 5. Fomentar la sensibilización y formación en igualdad y prevención de riesgos laborales:** Aunque la demanda actual en estas áreas es baja, es fundamental impulsar la sensibilización sobre la importancia de la igualdad y la prevención de riesgos laborales. Se debe diseñar una estrategia de difusión y comunicación que promueva estas formaciones como esenciales para la competitividad y sostenibilidad de las entidades del sector.
- 6. Impulsar el liderazgo femenino y la corresponsabilidad en las entidades:** La creciente demanda por una mayor equidad de género y diversidad en los equipos directivos subraya la importancia de formar en liderazgo femenino y corresponsabilidad en las organizaciones. Implementar programas de formación en estas áreas no solo favorecerá el desarrollo de líderes más inclusivos, sino que contribuirá al fortalecimiento de la cohesión y el compromiso interno en las entidades de la Economía Social.
- 7. Mejorar la personalización de la formación:** Es necesario que las ofertas formativas sean más personalizadas para responder mejor a las necesidades específicas de cada entidad y rol laboral dentro de la Economía Social. Desarrollar formaciones adaptadas a los diferentes niveles de experiencia y contextos organizacionales garantizará una mayor efectividad y aplicabilidad de los conocimientos adquiridos.
- 8. Flexibilizar los programas formativos:** Dado que la falta de tiempo es uno de los principales obstáculos para la formación, se recomienda diseñar programas formativos más flexibles, que incluyan modalidades a distancia y horarios adaptados a las necesidades de las y los trabajadores. La teleformación y las metodologías mixtas (presencial-virtual) deben ser y continuar siendo una prioridad.
- 9. Fortalecer la difusión y accesibilidad de la formación:** Es crucial mejorar los canales de comunicación para que las personas socias y trabajadoras de la Economía Social tengan un acceso más fácil y rápido a la información sobre las formaciones disponibles. La creación de plataformas digitales centralizadas y campañas de sensibilización ayudaría a superar las barreras relacionadas con la falta de información y difusión. También es necesario aprovechar el denso tejido empresarial y organizacional que compone la Economía Social para hacer visible la formación ofertada e intercooperar en su difusión.

- 10. Anticiparse a las ocupaciones emergentes con formación específica:** Identificar y formar en las ocupaciones emergentes, como inteligencia artificial, realidad virtual y redes 5G, es crucial para preparar a las entidades de la Economía Social frente a los cambios futuros en el mercado laboral. Se recomienda desarrollar programas específicos que aborden estas áreas, integrando tanto competencias técnicas como habilidades blandas necesarias para la adaptación a nuevos entornos laborales.
- 11. Fortalecer la formación en competencias transversales:** La gestión del cambio, la innovación y el trabajo en equipo son competencias transversales clave para el éxito de las organizaciones en la Economía Social. Se recomienda fomentar la creación de programas formativos que desarrollen estas habilidades, ya que son esenciales para enfrentar los desafíos de un entorno cambiante y colaborativo.
- 12. Facilitar el acceso a formación mediante subsidios o apoyos financieros:** Dado que uno de los principales obstáculos para la participación en formaciones es la falta de recursos económicos, se recomienda promover políticas de apoyo financiero, como subsidios o becas, para facilitar el acceso a formaciones especializadas. Esto garantizará que ninguna persona u organización del sector quede excluida por motivos económicos y se fortalezca el capital humano necesario para el desarrollo sostenible del sector.
- 13. Promover el emprendimiento y la innovación en la Economía Social:** Es fundamental impulsar programas de formación que fomenten el emprendimiento colectivo dentro de este sector. Esto incluye la creación de incubadoras de proyectos y la capacitación en la creación y gestión de nuevas empresas, así como en el uso de tecnologías emergentes.
- 14. Garantizar el acceso a datos públicos específicos del sector de la Economía Social:** Se recomienda insistir en la necesidad de que las instituciones públicas, como el SEPE y la Seguridad Social, faciliten el acceso a datos detallados y desagregados por las distintas figuras jurídicas que componen la Economía Social. Actualmente, la información proporcionada a nivel institucional suele referirse a la economía española de manera general, sin una diferenciación clara que permita un análisis preciso del sector. Tener acceso a estas fuentes más fieles y directas de datos es esencial para continuar con investigaciones rigurosas y análisis profundos que puedan contribuir a la mejora de las políticas públicas, el desarrollo estratégico y la sostenibilidad del

sector de las Cooperativas y la Economía Social y en materia de formación profesional para el empleo.

Con base en las recomendaciones propuestas, es evidente que la actualización, personalización y priorización de la formación en Cooperativismo y Economía Social son claves para su desarrollo sostenible. Es crucial **adaptar el Catálogo de Especialidades Formativas a las especificidades de dicho sector, y a las tendencias emergentes**, como la digitalización, la sostenibilidad y el liderazgo femenino, para garantizar que las competencias adquiridas estén alineadas con el mercado actual. Además, se resalta la importancia de flexibilizar la oferta formativa en las Convocatorias de formación dirigidas a personas trabajadoras de la Economía Social, y hacerla atractiva para ser comunicada y difundida por los centros formativos.

8. Referencias consultadas


- CEPES y COCETA (2023). Informe de Objetivos Estratégicos para la Programación Formativa Anual de la Economía Social.
https://www.aulacepes.es/pdf/ordinarios/ordinarios_2023_05_Objetivos.pdf
- COCETA (2023). Informe Detección de Necesidades Formativas.
<https://www.coceta.coop/otrosdocumentos/COCETA-Informe-Deteccion-de-Necesidades-Formativas-2023.pdf>
- COCETA (2022). Informe Necesidades Formativas en la Economía Social.
<https://www.coceta.coop/otrosdocumentos/informe-necesidades-formativas-economia-social-2022.pdf>
- COCETA (2021). Informe de Necesidades Formativas del Sector de la Economía Social.
https://www.aulacepes.es/pdf/ordinarios/ordinarios_2021_04_Necesidades.pdf
- LABORPAR (2023). Prospección y detección de necesidades formativas en el ámbito de la economía social en España. https://laborpar.es/wp-content/uploads/2023/04/ordinarios_2021_03_Ocupaciones.pdf
- LABORPAR (2023). Informe de ocupaciones y competencias del ámbito de la economía social. https://laborpar.es/wp-content/uploads/2023/04/ordinarios_2019_03_Ocupaciones.pdf
- Ley 30/2015, de 9 de septiembre por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.
https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-9734

9. Anexos


6/9/24, 10:12

Estudio Necesidades de Formación 2024

604070376 |
captacion@coceta.coop



[Lista de cursos](#) [Llámanos](#)



Estudio Necesidades de Formación 2024

En COCETA nos esforzamos por entender a fondo las necesidades de formación de las cooperativas, entidades, empresas y organizaciones de la Economía Social. Nuestro objetivo es adaptar la oferta formativa para satisfacer las demandas específicas de nuestro sector que está en constante evolución. Para lograrlo, necesitamos de su ayuda respondiendo el siguiente cuestionario que no le tomará más de **5 minutos**.

Su colaboración marca la diferencia.

Muchas gracias.

Política de privacidad

La información recopilada a través de este cuestionario se registra en un archivo digital por el equipo de investigación de COCETA con el propósito exclusivo de investigación. Los datos se almacenan de manera segura en los servidores de COCETA durante un periodo máximo de 5 años. Queremos asegurarle de que los datos serán tratados de forma confidencial por COCETA y en ningún caso serán compartidos con terceros.

Los resultados del cuestionario se presentarán y, de ser pertinente, se publicarán en forma agregada y anónima, sin revelar ninguna información personal. Queremos enfatizar que sus datos serán tratados únicamente con su consentimiento y de acuerdo con los estándares de protección de la privacidad.

En COCETA valoramos su confianza y compromiso al participar en este cuestionario. Su contribución es esencial para obtener información que ayude a mejorar nuestro trabajo en beneficio de la comunidad. Si tiene alguna pregunta o inquietud sobre el uso de sus datos, no dude en comunicarse con nosotros info@coceta.coop


Aceptas las condiciones expuestas:

SÍ NO


[COMENZAR LA ENCUESTA](#)

Formación gratuita COCETA

604070376 |
captacion@coceta.coop



[Lista de cursos](#) [Llámanos](#)



Encuesta Estudio Necesidades de Formación 2024

Datos sobre la empresa

1. Nombre de la empresa / organización

2. ¿En qué comunidad autónoma trabaja?

Comunidad Autónoma:

3. ¿Cuál es su posición o cargo en la organización?

4. Figura jurídica de su empresa / organización

Tipo de organización:

5. Número de personas socias y trabajadoras en su empresa / organización

- 0 a 9
- 10 a 49
- 50 a 99
- 100 a 249
- 250 y más

6. ¿Cuál es el porcentaje de mujeres en la empresa / organización?

- 0 - 20%
- 21 - 40%
- 41 - 60%
- 61 - 80%

- 81 - 100%

7. ¿Cuál es el rango de edad de las personas socias y trabajadoras en su empresa / organización? Varias respuestas son posibles.

- 18 - 29
- 30 - 39
- 40 - 49
- 50 - 59
- 60+

8. ¿Cuál es el porcentaje aproximado de la plantilla que se forma al año?

- Indicar porcentaje
- Desconocido

9. Señale las ocupaciones de las personas que reciben formación. Varias respuestas son posibles.

- Directores y gerentes
- Técnicos y profesionales científicos e intelectuales
- Técnicos: profesionales de apoyo
- Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina
- Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores
- Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero
- Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)
- Operadores de instalaciones y maquinaria y montadores
- Ocupaciones elementales
- Otro:

10. ¿Cuál ha sido la vía de financiación de la formación recibida?

- Formación Bonificada para empresas
- Formación de Oferta para personas trabajadoras
- Ambas
- Otro tipo de financiación
- No sé / Desconozco

11. ¿En qué sectores opera la organización? Varias respuestas son posibles.

- Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca


- Industrias extractivas
- Industria de la alimentación / manufacturera
- Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado
- Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación
- Construcción
- Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas
- Transporte y almacenamiento
- Hostelería
- Información y comunicaciones

- Financieras y de seguros
- Inmobiliario
- Profesional, científico y técnico
- Administrativos y servicios auxiliares
- Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria
- Educación
- Sanitarios y de servicios sociales
- Artísticos, recreativos y de entretenimiento
- Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico
- Otros servicios:


12. Del siguiente listado elija los perfiles emergentes de las personas que se benefician de la formación en el sector de su organización Varias respuestas son posibles.

- Medio ambiente
- TIC
- Turismo
- Biotecnología
- Psicología y salud mental
- Socio-sanitario
- Medicina y Salud
- Traducción Interpretación
- Económico
- Jurídico
- Arquitectura /Ingeniería
- Industria
- Ninguno de los anteriores

604070376 | captacion@coceta.coop



Lista de cursos
Llámanos



Encuesta Estudio Necesidades de Formación 2024

Experiencia y percepción respecto al catálogo

13. ¿Su empresa / organización ha participado anteriormente en algún curso ofrecido por el Catálogo de Especialidades Formativas para la Economía Social?

- Sí
- No
- No sé / Desconozco

Catálogo de especialidades formativas para la Economía Social

14. A continuación, le presentamos la oferta de formación que se encuentra en el Catálogo de Especialidades Formativas dirigido a las personas socias y trabajadoras de la Economía Social del Sistema de Formación Profesional regulado por la Orden TMS/283/2019, de 12 de marzo.

Para mejorar la oferta formativa de la Economía Social, nos gustaría conocer los cursos que considera de interés para su organización / empresa y el número de personas que sería necesario formar.

	Nº de Personas
Formación societaria	
1. Cooperativas, estatutos y reglamento de funcionamiento interno	<input style="width: 100%;" type="text"/>
2. El socio de trabajo en la empresa de economía social: nociones	<input style="width: 100%;" type="text"/>
3. Análisis económico-empresarial. Las cooperativas de trabajo.	<input style="width: 100%;" type="text"/>
4. El ABC de la empresa de economía social	<input style="width: 100%;" type="text"/>
5. Gestión de cooperativas de trabajo	<input style="width: 100%;" type="text"/>
6. Actualización en legislación cooperativa	<input style="width: 100%;" type="text"/>

7. Emprendimiento social	<input type="text"/>
8. Iniciación a la cooperativa de trabajo	<input type="text"/>
9. Intercooperación	<input type="text"/>
10. El reglamento de régimen interno en la empresa cooperativa	<input type="text"/>
11. El relevo generacional en la empresa cooperativa	<input type="text"/>
12. Consejo rector/administración en las empresas de economía social	<input type="text"/>
13. Sentimiento de pertenencia en las empresas de la economía social	<input type="text"/>
14. Los libros sociales en la empresa cooperativa	<input type="text"/>
15. La dirección de la empresa de economía social	<input type="text"/>
16. Procesos de transmisión y reconversión de empresas en cooperativas	<input type="text"/>
17. Greencoops - desarrollo rural sostenible a través de las cooperativas de trabajo	<input type="text"/>
Administración y Gestión	
18. Análisis de problemas y toma de decisiones	<input type="text"/>
19. Actualización legislativa y jurisprudencial para cooperativas.	<input type="text"/>
20. Aspectos legales de la empresa cooperativa de trabajo asociado	<input type="text"/>
21. Introducción a la contabilidad cooperativa	<input type="text"/>
22. Gestión de proyectos	<input type="text"/>
23. Régimen económico fiscal de la cooperativa	<input type="text"/>
24. Ley de contratos del sector público en España y en la unión europea	<input type="text"/>
25. Liquidación del impuesto de sociedades cooperativas	<input type="text"/>
26. Auditoría social	<input type="text"/>
27. Ahorro energético y reciclaje en oficinas	<input type="text"/>
28. Implantación de sistemas Lean en fabricación	<input type="text"/>
29. Servicios Lean	<input type="text"/>

30. Calidad y mejora continua en la excelencia empresarial	<input type="text"/>
31. Herramientas para la toma de decisiones en empresas de Economía Social	<input type="text"/>
32. La persona como motor de la Economía Social	<input type="text"/>
33. Aplicación de la Ley de Dependencia	<input type="text"/>
Habilidades Personales y Directivas	
34. Dirección de equipos y coaching	<input type="text"/>
35. Escucha activa, empatía y asertividad	<input type="text"/>
36. Plan de igualdad. Desarrollo, implantación, seguimiento y evaluación	<input type="text"/>
37. Sensibilización en medición del impacto social – contabilidad social	<input type="text"/>
38. Herramientas de diagnóstico de autoconocimiento	<input type="text"/>
39. Generando entornos para la participación	<input type="text"/>
40. Creatividad e innovación	<input type="text"/>
41. Empoderamiento de la mujer con discapacidad	<input type="text"/>
42. Inteligencia emocional	<input type="text"/>
43. Evaluación de planes de igualdad	<input type="text"/>
44. El lenguaje no sexista en la empresa cooperativa	<input type="text"/>
45. Cómo tratar con personas tóxicas en las organizaciones	<input type="text"/>
46. Resolución de conflictos	<input type="text"/>
47. La negociación emocionalmente inteligente	<input type="text"/>
48. Función directiva en cooperativas de enseñanza	<input type="text"/>
49. Perspectiva de género. Igualdad y desarrollo personal	<input type="text"/>
50. Objetivos de desarrollo sostenible en las cooperativas	<input type="text"/>
51. Hablar en público: Presentaciones eficaces	<input type="text"/>
52. Sesgos inconscientes	<input type="text"/>

53. **Habilidades avanzadas de comunicación: oratoria, argumentación y debate**

54. **Redacción y presentación de informes**

55. **Formación de formadores en Economía Social**

Idiomas

56. **Inglés empresarial**

57. **Francés para profesionales**

58. **Inglés A1**

59. **Inglés A2**

60. **Inglés B1**

61. **Inglés B2**

62. **Inglés C1**

Comercio y Marketing

63. **Plan de internacionalización de la empresa de Economía Social**

64. **Atención al cliente y calidad del servicio**

65. **Estrategias de marketing cooperativo on line y off line e intercooperación**

66. **Business intelligence para tu negocio**

67. **Análisis de datos y programación con Microsoft Power BI**

68. **Creación de Empresas online**

69. **Social media marketing y gestión de la reputación online**

Informática y Comunicaciones

70. **Plataformas cooperativas**

71. **Comercio electrónico**

72. **Digitalización del entorno empresarial**

73. **Herramientas colaborativas Office 365**

74. Word básico (accesible)	<input type="text"/>
75. Word avanzado (accesible)	<input type="text"/>
76. Excel básico (accesible)	<input type="text"/>
77. Excel avanzado (accesible)	<input type="text"/>
78. Outlook (accesible)	<input type="text"/>
79. Financiación y planificación financiera. Nuevas herramientas de financiación	<input type="text"/>
80. Iniciación a la aplicación de las nuevas tecnologías en las empresas	<input type="text"/>
81. Internet de las cosas. Aplicación del IOT en nuestro entorno	<input type="text"/>
82. Ciberseguridad. Riesgos y amenazas en la red	<input type="text"/>
83. Competencias digitales para la ciudadanía – Avanzado accesible doble-A	<input type="text"/>
84. Competencias digitales para la ciudadanía – Básico accesible doble-A	<input type="text"/>
85. Competencias digitales para la ciudadanía – Intermedio accesible doble-A	<input type="text"/>
86. Gestión de la seguridad informática en la empresa	<input type="text"/>
87. Social media, redes sociales y community management	<input type="text"/>
88. Introducción a la inteligencia artificial	<input type="text"/>
89. Búsqueda de información y navegación por internet Accesible Triple A	<input type="text"/>
90. Blockchain Cooperativa	<input type="text"/>
91. Principios cooperativos y valores sociales en el metaverso	<input type="text"/>
Atención a las Personas	
92. Orientación sociolaboral para inmigrantes	<input type="text"/>
Prevención de Riesgos y Medio Ambiente	
93. Técnicas básicas de primeros auxilios	<input type="text"/>
94. Primeros auxilios físicos y psicológicos en la empresa	<input type="text"/>
95. E-commerce, marketing digital y RRSS en gestión de clientes	<input type="text"/>


96. Marketing en buscadores: SEO, SEM y Analítica Web	<input type="text"/>
97. Venta on-line	<input type="text"/>
98. Básico de prevención de riesgos laborales	<input type="text"/>
99. Función del mando intermedio en la PRL	<input type="text"/>
100. Delegado en prevención de riesgos laborales (PRL)	<input type="text"/>
101. Guía para la rápida actuación en accidentes infantiles en cooperativas de enseñanza, servicios sociales, y centros cívicos	<input type="text"/>
102. Cambio climático y desarrollo sostenible	<input type="text"/>
103. Actuaciones frente al acoso sexual	<input type="text"/>
104. Gestión del conocimiento para el liderazgo femenino	<input type="text"/>
105. Gestión del tiempo con enfoque de género	<input type="text"/>
106. Corresponsabilidad en las empresas sociales	<input type="text"/>
Formación Complementaria en Competencias Clave	
107. Manipulador de alimentos	<input type="text"/>
Formación de Formadores	
108. Acreditación docente para teleformación: formador/a on line	<input type="text"/>

15. Si en el listado anterior no encontró los cursos de su interés o necesarios para su empresa / organización, por favor menciónelos aquí:

604070376 |
captacion@coceta.coop

COCETA
Formación gratuita

[Lista de cursos](#) [Llámanos](#)



Encuesta Estudio Necesidades de Formación 2024

Identificación de áreas de mejora

16. Del siguiente listado, ¿cuáles son las áreas de formación que considera más importantes para su empresa / organización? Varias respuestas son posibles.

- Emprendimiento en Economía Social
- Digital y tecnológica (inteligencia artificial, realidad virtual, domótica, redes 5G, etc.)
- Verde, ecológica, medio ambiente
- Capacitación técnica en el sector de actividad de mi organización
- Capacitación sobre el funcionamiento de las Administraciones Públicas
- Conocimientos jurídicos y normativa para el funcionamiento de mi organización
- Capacitación en general (inglés, habilidades de comunicación, etc.)

Métodos y formatos preferidos

17. ¿Qué modalidad de formación se adapta mejor a su empresa / organización? Varias respuestas son posibles.

- Presencial
- En línea
- Mixta
- Aula virtual

18. ¿Qué formatos de formación se adaptan mejor a su empresa / organización? Varias respuestas son posibles.

- Seminarios
- Talleres
- Webinars
- Cursos presenciales
- Cursos en Línea
- Píldoras / videos formativos

6/9/24, 10:16

Estudio Necesidades de Formación 2024

- Mentorías y coaching
- Grupos de estudio
- Conferencias
- Simposios
- Otros:

Motivaciones y barreras

19. ¿Qué barreras ha encontrado para participar en los cursos ofrecidos por el Catálogo de Especialidades Formativas?
Varias respuestas son posibles.

- Falta de tiempo para formarse
- Falta de información sobre el Catálogo de Especialidades Formativas
- Falta de conocimiento para gestionar la formación
- Falta de difusión sobre cursos vigentes
- Falta de recursos económicos suficientes para solicitar formación
- Otros motivos:

20. ¿Tiene alguna sugerencia específica para mejorar los programas de formación actuales para el ámbito de las empresas y organizaciones de la Economía Social?

ANTERIOR

3 / 3

TERMINAR

Formación gratuita COCETA