



**INFORME DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
PARA LA PROGRAMACIÓN FORMATIVA
ANUAL 2025**

ECONOMÍA SOCIAL

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. Introducción	5
2. Análisis D.A.F.O.	8
2.1. Situación actual de la Formación Profesional para el Empleo en el ámbito de la Economía Social.	8
Debilidades	8
Amenazas	12
Fortalezas	15
Oportunidades	16
2.2. Situación de las personas trabajadoras pertenecientes a empresas y entidades de la Economía Social dentro del Sistema de Formación Profesional para el Empleo	21
Debilidades	21
Amenazas	22
Fortalezas	23
Oportunidades	24
2.3. Relación actual entre las entidades de Economía Social y los Centros de Formación Especializados dentro del Sistema de Formación Profesional para el Empleo	27
Debilidades	27
Amenazas	28
Fortalezas	29
Oportunidades	30
2.4. Catálogo de especialidades formativas y plan de referencia de la Economía Social	30
Debilidades	30
Amenazas	32
Fortalezas	33
Oportunidades	34
2.5. Conclusiones del análisis D.A.F.O.	36
3. Formulación de objetivos estratégicos de la formación en el medio plazo	40
3.1. Elementos de apoyo a la formación	41
3.2. Acciones dirigidas a las personas trabajadoras	46
3.3. Acciones dirigidas a los centros de formación	51
3.4. Objetivos estratégicos de la formación por subsectores en el medio plazo	53

4. Formulación de objetivos estratégicos de la formación para la programación formativa anual	54
4.1. Objetivos anuales para el ámbito de la Economía Social	54
4.1.1. Elementos de apoyo a la formación	54
4.1.2. Acciones dirigidas a las personas trabajadoras	58
4.1.3. Acciones dirigidas a los centros de formación	61
4.1.4. Especialidades formativas	62
4.2. Objetivos anuales para subsectores.....	69
5. Determinación de áreas formativas, colectivos y ocupaciones prioritarios para la formación del sector	70
6. Bibliografía	71
7. Webgrafía	72

LISTADO DE ACRÓNIMOS

Abreviatura	Significado
AAPP	Administraciones Públicas
CEPES	Confederación Empresarial Española de Economía Social
CIDES	Centro de Investigación en Derecho de la Economía Social y en la Empresa Cooperativa (Universidad de Almería)
CIRIECSTAT	Portal Estadístico de la Economía Social, de CIRIEC-España
COCETA	Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado
CPS	Comisiones Paritarias Sectoriales
DIRCE	Directorio Central de Empresas
EEES	Estrategia Española de Economía Social 2023-27
EEFF	Especialidades Formativas
EPA	Encuesta de Población Activa
EPS	Estructuras Paritarias Sectoriales
ES	Economía Social
FUNDAE	Fundación Estatal para la Formación en el Empleo
INCUAL	Instituto Nacional de las Cualificaciones
INE	Instituto Nacional de Estadística
OIR	Organización Intersectorial Representativa
OIRTAES	Organización Intersectorial Representativa de Trabajadores Autónomos y Economía Social
OIT	Organización Internacional del Trabajo
RETA	Régimen Especial de Trabajadores Autónomos
RSE	Responsabilidad Social Empresarial
SEPE	Servicio Público de Empleo Estatal
TICs	Tecnologías de la Información y la Comunicación

1. Introducción

La finalidad de este informe es recoger cuáles son los principales Objetivos Estratégicos de la Programación Formativa en el ámbito de la Economía Social para el ejercicio **2025**.

Para establecer dichos objetivos, hemos tomado como referencia los objetivos estratégicos ya recogidos en el informe denominado “**Informe de objetivos estratégicos para la Programación Formativa Anual de la Economía Social**”, presentado por COCETA y por CEPES en el año 2024 y los hemos revisado atendiendo a las necesidades actuales de las entidades empresas de la Economía Social, así como de las personas socias y trabajadoras de las mismas.

Para llevar a cabo esta actualización sobre las necesidades formativas, hemos extraído información de distintas fuentes, tanto primarias como secundarias:

Como **fuentes de información primarias**, se han analizado los datos extraídos de distintas entrevistas, reuniones de trabajo, grupos de discusión y encuestas realizadas a distintas estructuras representativas de la Economía Social, así como a diversos socios de CEPES y a algunas empresas de Economía Social.

En cuanto a las **fuentes secundarias**, hemos recabado datos de diversas actividades e informes desarrollados tanto por COCETA y por CEPES como por alguno de sus socios en el año 2024. También hemos recurrido a la Estrategia Española de Economía Social 2023-2027 (en adelante EEES) y a los informes de diversos organismos públicos y privados.

Por otra parte, tal y como es habitual para las ediciones anuales de este informe, los objetivos estratégicos de la Programación Formativa se plantean con **dos horizontes temporales**:

- Un **horizonte a medio plazo**, que incluye el conjunto acciones a implementar en un escenario plurianual, para alcanzar los objetivos estratégicos propuestos para el conjunto de entidades y personas socias y trabajadoras de la Economía Social.
- Una **programación formativa anual**, que engloba todas las acciones formativas destinadas a satisfacer tanto las nuevas necesidades detectadas para las distintas entidades y personas trabajadoras y socias de la Economía Social, como alguna prioridad recogida en el ejercicio anterior que no haya podido abordarse convenientemente por diversas causas.

Para la adecuada formulación de los objetivos estratégicos partimos de un **análisis D.A.F.O.** que analiza tanto el entorno externo, como las principales características de las entidades y de las personas socias y trabajadoras de la Economía Social, permitiéndonos obtener una fotografía de las principales **debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades** del ámbito de la **Economía Social** en lo referido a la **Formación Profesional para el Empleo** en el ámbito laboral.

En este análisis D.A.F.O. nos centraremos en cuatro dimensiones del actual del Sistema de Formación Profesional para el Empleo que afectan a nuestro ámbito, que son las siguientes:

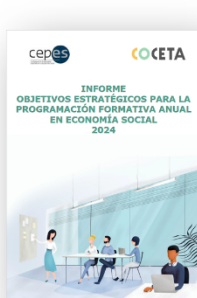
1. Situación actual de la Formación Profesional para el empleo en el ámbito de la Economía Social.
2. Situación de las personas trabajadoras pertenecientes a empresas y entidades de la Economía Social dentro del Sistema de Formación Profesional para el Empleo.
3. Relación actual entre las entidades de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

Con la información extraída del DAFO, complementada también con numerosas dinámicas participativas protagonizadas por algunos de los principales representantes de las entidades de la Economía Social, se plantearán los objetivos de formación estratégicos para este año y para los siguientes, así como las estrategias y acciones necesarias para conseguir una mejora de la Formación Profesional para el Empleo en el ámbito de la Economía Social.

Los objetivos estratégicos propuestos complementan y refuerzan los objetivos ya formulados en el año 2024, formando parte de la **Estrategia Española de Economía Social** para este año y para los próximos.

Para completar este documento, en la parte final se incluye un listado de áreas formativas y de colectivos y ocupaciones prioritarios para la Formación Profesional en el Empleo en el ámbito de la Economía Social.

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

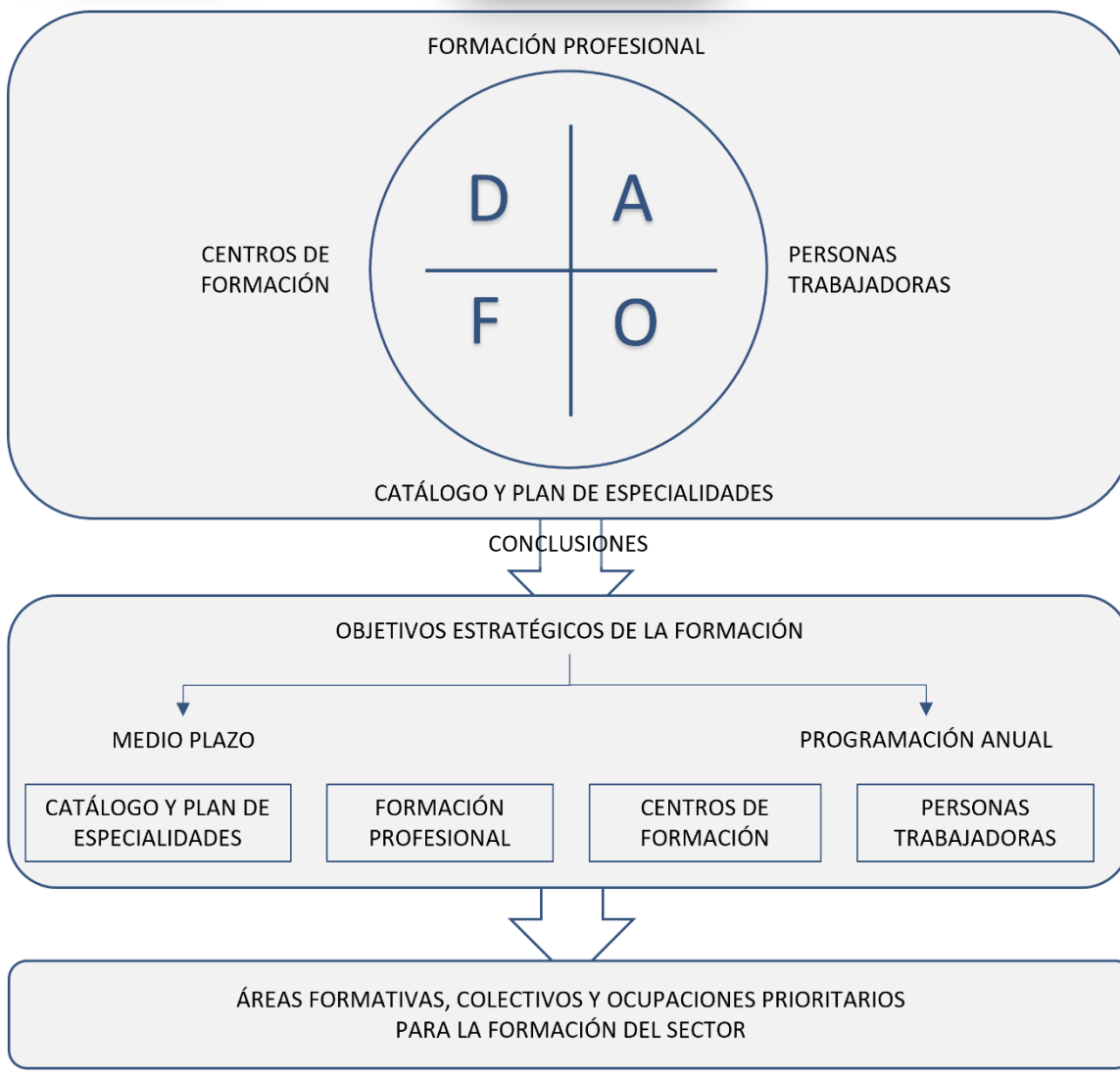


Referencia 2024



FUENTES PRIMARIAS

FUENTES SECUNDARIAS



2. Análisis D.A.F.O.

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

Debilidades

Las principales debilidades detectadas se concentran en torno a dos ejes fundamentales:

1. En primer lugar, la **delimitación administrativa del ámbito de la Economía Social**.

La limitada visibilidad de la delimitación de la Economía Social, y de sus distintos modelos empresariales, así como la falta de información estadística suficiente y adecuada para conocer la situación y la evolución de las entidades y empresas de Economía Social son parte de las debilidades detectadas en el análisis DAFO de la Economía Social, realizado para la elaboración de la EEES y refrendado por 62 instituciones, entidades y actores clave de la Economía Social.

En este sentido, en nuestro ámbito de análisis destacamos dos debilidades importantes:

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

selecciona únicamente los CIFs correspondientes a las cooperativas y las entidades cuya razón social contenga las siglas S.L.L. y S.A.L. (Sociedades Limitadas y Anónimas Laborales). El resto de entidades del ámbito no son consideradas por no poderse establecer su tipología y pertenencia a la Economía Social con un criterio claro.

2. En segundo lugar, encontramos las debilidades asociadas a la **actual normativa en materia de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral**.

La primera dificultad importante es que con los datos disponibles resulta muy difícil evaluar el conjunto de las ofertas de formación continua. A la tradicional falta de consolidación de datos de las iniciativas gestionadas por las Comunidades Autónomas, se suman otras dificultades derivadas de la distribución de competencias entre el Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes y el Ministerio de Trabajo y Economía Social, ninguno de los cuales ofrece información clara y suficiente sobre la ejecución de sus respectivos programas formativos.

En particular, lo referido a las **convocatorias de oferta** se observa:

- La **Ley 30/2015** ha **desviado la gobernanza hacia los centros privados de formación**, dejando a los públicos en un segundo plano lo que ha generado un desajuste entre la oferta y la demanda de formación, ya que las necesidades del mercado laboral no están siendo atendidas adecuadamente.
- En este sentido, la **falta de una relación cercana entre los centros de formación solicitantes de planes de Economía Social y muchas de las estructuras representativas** y entidades de Economía Social, dificulta que esta iniciativa se gestione adecuadamente en todas sus fases, desde la detección de las necesidades y la solicitud de planes específicos de formación, hasta la selección de los participantes.
- Baja participación en los procesos de diagnóstico y priorización de acciones formativas de las personas socias y trabajadoras del ámbito, en parte derivado de cierto desinterés de distintas estructuras representativas de la Economía Social en el proceso.
- La presentación de una **oferta formativa disgregada, solapada y poco adaptada** a las necesidades del ámbito. Esto, unido al intervalo temporal transcurrido desde que se realiza la detección de necesidades hasta que se ejecutan los planes de formación hace que la **oferta** resulte **poco interesante** para las personas destinatarias.

- Una **falta de coordinación entre la administración central y las administraciones autonómicas** en materia de Formación Profesional para el Empleo, lo que también dificulta la eficacia del Sistema y el adecuado aprovechamiento de estas iniciativas.
- La falta de integración del sistema **dificulta llegar a las pymes y micropymes**.
- Es necesario utilizar parte de los fondos disponibles del Sistema para fortalecer un servicio de **orientación profesional para la formación en el empleo**, un servicio crucial para guiar a las personas trabajadoras y a las entidades del ámbito en la adquisición de las competencias más demandadas por el mercado.
- La **existencia de barreras de acceso** para la incorporación de nuevos centros de formación, derivadas tanto de la intersectorialidad del plan de referencia como de la difícil delimitación del ámbito de la Economía Social.
- Una **falta de indicadores** adecuados en la evaluación de la formación realizada, lo que impide evaluar y corregir las posibles desviaciones en el desarrollo de los planes de formación diseñados y aprobados, imposibilitando también introducir las mejoras necesarias.
- Una **falta de agilidad y de transparencia en la información** a lo largo de todas las fases del proceso.

Una **excesiva burocracia y rigidez** a lo largo de todo el proceso, lo que dificulta la eficiencia de esta iniciativa. Por lo que se refiere al **catálogo de especialidades y el plan de referencia intersectorial**, se destaca que:

- La **transversalidad del plan de referencia intersectorial** impide incluir formación adecuada a las especificidades de alguno de los modelos empresariales de Economía Social de carácter más sectorial.
- El mecanismo establecido para la **modificación del catálogo** es excesivamente rígido, complicado y lento, lo que hace muy difícil realizar esta tarea.
- En el Plan de Referencia Intersectorial no se contemplan adecuadamente los **valores y principios diferenciadores** de la Economía Social.

- Tampoco se incluye, con carácter general, **formación accesible** para personas trabajadoras con discapacidad, ni sensorial ni cognitiva, que en muchos casos son colectivos específicos de nuestro ámbito.
- Las principales **estructuras representativas** de la Economía Social **no pueden actuar como gestores ni como solicitantes directos de planes de formación** de oferta, cuando son estas quienes mejor conocen la realidad y las necesidades de sus personas socias y quienes cuentan con la confianza de todo su entramado asociativo. Este hecho provoca que no existan canales óptimos de difusión para la captación de las necesidades formativas, lo que dificulta considerablemente la elaboración de un mapa eficiente de las EEFF que requiere nuestro ámbito.
- En este sentido, también la EEES contempla como debilidad **la falta de participación de la Economía Social** como un agente necesario en procesos legislativos transversales e intersectoriales y en las mesas de negociación.

Por lo que respecta a la **Formación programada por las empresas de Economía Social para sus personas socias y trabajadoras**:

- Muchas empresas y personas destinatarias finales, **desconocen las iniciativas del sistema** y no saben a qué tipo de formación pueden acceder, ni cómo hacerlo, confundiendo unas iniciativas con otras.
- Por otra parte, las pequeñas empresas y entidades de Economía Social no pueden beneficiarse de esta iniciativa dado el **bajo crédito** que tienen disponible para la formación.
- Las cooperativas y entidades que cotizan en el **régimen especial de trabajadores autónomos** tampoco pueden beneficiarse de esta iniciativa.
- Confusión generada por la aprobación de otra Ley Orgánica 3/2022 de Ordenación e integración del Sistema de Formación Profesional, que coincide en denominación con este Sistema, pero que va dirigida a la formación profesional del ámbito educativo, no del laboral.

La mayoría de las debilidades que acabamos de mencionar son las mismas que se vienen exponiendo reiteradamente en este informe y para las que, lamentablemente, no parece existir una solución fácil en el corto plazo.

En lo relativo a los **planes de formación transversales dirigidos a la Economía Social**, las debilidades anteriores se traducen en:

- El **porcentaje de ejecución** de los fondos asignados en los **planes del 2022** se ha quedado **por debajo del 59%** del total de fondos disponibles.
- Para la **convocatoria 2024** y pese al enorme esfuerzo realizado por la OIR de Economía Social durante los últimos años para actualizar y mejorar el Plan de Referencia Intersectorial, se ha tomado como **referencia el plan existente a finales del año 2022**.
- En cuanto a los **plazos para la aprobación de las resoluciones definitivas de los planes aprobados para la convocatoria 2024**, se produce un considerable retraso en el inicio de la ejecución lo que podría conllevar un nuevo debilitamiento de esta iniciativa y que tampoco se ejecute la totalidad de los fondos, pasando a constituir una serie amenaza para esta iniciativa del Sistema.

En lo referido a la iniciativa de **Formación Programada**, los datos consolidados del año 2023, muestran que esta iniciativa creció un año más, tanto en participantes formados como en crédito dispuesto, pero se produjo una disminución en lo relativo al número de empresas formadoras.

Amenazas

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

1. La **delimitación administrativa del ámbito de la Economía Social**. Aquí, destacamos como amenazas:
 - La confusión existente respecto al **concepto de “Economía Social”**, ante la aparición de nuevos términos como “empresas sociales”, “empresas con propósito” o “empresas con impacto”, que se corresponden con modelos empresariales que no se rigen por los

principios y valores característicos de la ES. Este desconocimiento de las características específicas y diferenciadoras de nuestras empresas y entidades, tanto por parte de algunas administraciones, como por el lado de algunos solicitantes de planes de Economía Social, dificulta la adaptación de la oferta a las necesidades reales del ámbito y su difusión entre las personas interesadas, lo que pone en riesgo la adecuada participación de las empresas de Economía Social, y de sus personas socias y trabajadoras, en las diferentes iniciativas del Sistema de Formación Profesional para el Empleo.

- Falta de **identificación de una institución responsable** de la generación de información estadística de calidad sobre la Economía Social.
- En algunos casos particulares, **uso fraudulento de alguna forma jurídica** de la Economía Social con objetivos finales ajenos a sus principios y valores.

2. La **actual normativa en materia de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral**. En este ámbito se observan las siguientes amenazas:

- Una notable **ausencia de coordinación, comunicación y colaboración** entre los diferentes actores del sistema (SEPE, FUNDAE, órganos paritarios, estructuras representativas, empresas y entidades, centros de formación, universidades, Escuelas de Negocio, Centros de Referencia Nacional, etc.)
- Una **financiación inadecuada**. Tanto los módulos económicos máximos fijados para cubrir los costes de formación, como la partida dedicada a la financiación de las actividades de gestión de los planes, resultan insuficientes para ofrecer y gestionar una formación adecuada e innovadora, adaptada a las necesidades reales de las personas trabajadoras del ámbito.
- Por otra parte, **la falta de ejecución de fondos** destinados a la formación profesional para el empleo es un problema grave, tanto a nivel estatal como en el caso de ciertas comunidades autónomas, que están abogando por la creación de una Agencia Nacional

de Formación Profesional para unificar la gestión de los fondos de formación y garantizar la igualdad de acceso a la formación en todo el país.

- Una **infradotación de recursos humanos** en muchas de las entidades y empresas de la Economía Social, ya que ni todas las estructuras representativas tienen las capacidades suficientes para realizar, de forma coordinada, una formación colectiva para todos sus asociados, ni tampoco muchas de las empresas y entidades de Economía Social disponen de departamentos específicos, o de suficiente personal de apoyo, para la gestión de las distintas iniciativas del Sistema de Formación Profesional para el Empleo.
- Pese a la **participación de la OIRTAES** en el Sistema de Formación Profesional para el Empleo, las principales estructuras representativas en el ámbito de la Economía Social no están al mismo nivel que resto de agentes sociales, ya que la OIR de Economía Social no ha sido contemplada en los órganos consultivos y de participación institucional competentes en materia de políticas públicas de formación para el empleo.
- Además, la participación de la Economía Social a través de las OIRTAES no garantiza que las especialidades formativas presentadas desde el propio ámbito en sus procesos de detección de necesidades, se traduzca de forma correcta en la **aprobación del Plan de Referencia Intersectorial de la Economía Social**, dado que el SEPE acaba analizando, modificando y decidiendo sobre estas EEFF, algunas veces incluso sin el conocimiento final de las entidades de la Economía Social proponentes de las especialidades.
- La complejidad en la gestión del Sistema, que involucra a múltiples actores y administraciones, así como la dificultad para que las pymes se beneficien de la formación profesional para el empleo amenaza con reducir, o incluso eliminar, la participación de muchas de nuestras empresas y entidades en el Sistema de Formación Profesional para el Empleo.

Fortalezas

Todas las fortalezas detectadas se focalizan en tres pilares básicos, que derivan de la propia naturaleza del modelo de la Economía Social, como son:

1. Sus **principios y valores específicos**. Estos principios y valores propios de la Economía Social suponen una mayor preocupación por las personas, lo que se traduce en:
 - Una mayor implicación en la Formación Profesional para el Empleo por parte de las entidades y empresas del ámbito, siendo las propias asociaciones, federaciones, etc., las que a menudo ejercen como facilitadores de la formación de sus personas trabajadoras y socias.
 - La formación y la creación de empleo para colectivos de personas trabajadoras con dificultades específicas de acceso al empleo. Este es, de hecho, el objeto social en el caso específico de los Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social y de las Empresas de Inserción.
 - La generación de empleos estables, de calidad, sostenibles e inclusivos.
 - La intercooperación existente entre las distintas entidades del ámbito puede contribuir a la difusión de las diferentes iniciativas de formación existentes.
2. Un **tejido asociativo sólido, extenso y plural**. El ámbito de la Economía Social se caracteriza por:
 - Un **crecimiento continuo de su movimiento asociativo** en España y en Europa. A nivel nacional, **CEPES integra a 32 organizaciones** (confederaciones estatales o autonómicas y grupos empresariales específicos), con más de 200 estructuras de apoyo a nivel autonómico, que representan los intereses de 71.606 empresas y entidades de Economía Social. El conjunto de la Economía Social genera 2.510.607 empleos y engloba a 22.742.937 personas que, de alguna forma, están representadas por nuestras principales estructuras. Por otra parte, según el informe “Evaluación comparativa del rendimiento socioeconómico de la economía social de la UE” publicado por la Comisión Europea, en la **Unión Europea** hay 4,3 millones de empresas y entidades de Economía Social que generan 11,5 millones de empleos.

- Una **implantación territorial extensa**, que nos permite llegar al entorno rural y favorecer la formación y la creación de empleo en dicho ámbito, llegando a personas trabajadoras que, de otro modo, difícilmente podrían acceder a las distintas iniciativas del Sistema de Formación Profesional para el Empleo.
- La **pluralidad de actores y estructuras organizativas** del ámbito de la Economía Social configuran un ecosistema clave en el desarrollo económico, con capacidad para dar respuesta a las distintas necesidades y realidades de las empresas y personas asociadas.

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

3. **Cooperación y generación alianzas.** En este sentido, la **generación de proyectos y líneas de actuación directa con la Fundae** permite:

- Mejorar el conocimiento de nuestro ámbito, así como nuestra posición y participación en el Sistema de Formación Profesional para el Empleo.
- Un mayor dinamismo en el marco de apoyo a la Economía Social, motivado por el desarrollo reciente de varios planes específicos a nivel autonómico y local.

Oportunidades

La sociedad actual requiere profundas transformaciones en la forma de afrontar los retos de nuestro tiempo, especialmente los desafíos de la desigualdad, la crisis climática y el aumento de los conflictos. Es necesaria una renovación y un nuevo equilibrio en las funciones sistémicas que desempeñan los gobiernos y la Economía Social. Esto incluye cambios en las instituciones, en el funcionamiento interno del propio sector público, nuevas innovaciones sociales y nuevas formas de colaboración público-comunitaria. Las **políticas de fomento de la Economía Social** están en el centro de estos cambios políticos necesarios.

El **Proyecto de Ley Integral de Impulso de la Economía Social**, publicado en el BOE el pasado 18 de octubre de 2024, aborda la necesidad de ahondar en la clasificación de las entidades que componen el sector. Para ello, propone **clarificar las tipologías y el catálogo de entidades**

que integran la **Economía Social** con el ánimo de incorporar las nuevas fórmulas asociativas y empresariales ya reconocidas a nivel europeo.

En esta línea, la norma se plantea acometer una **resignificación de las políticas públicas de promoción de la Economía Social** como forma de adaptación a la nueva realidad socioeconómica en la que operan las entidades del sector.

Asimismo, establece la necesidad de **reformular el Catálogo de Entidades de Economía Social** que pasa a consignarse como una **herramienta estatal de carácter estadístico**.

Por último, este Proyecto de Ley busca reforzar la Estrategia Española de Economía Social como principal instrumento de promoción y desarrollo de la Economía Social, **insertando** con carácter transversal, integrado y con perspectiva de género, **las iniciativas de la Economía Social en los instrumentos de planificación estratégica de las distintas políticas sectoriales** y, en particular, en las políticas de crecimiento del empleo, de promoción del emprendimiento y de desarrollo económico, social y ambiental sostenible e inclusivo.

Otra oportunidad importante deriva del compromiso del actual ministro de Economía e Industria, Jordi Hereu, de reflejar el modelo empresarial de Economía Social en el **Proyecto de Ley de Industria** (actualmente está en tramitación parlamentaria) y de incluir a la Economía Social en la Estrategia Española de Industria y Autonomía Estratégica y dar presencia a CEPES en los Foros que contempla el Proyecto de Ley, estableciendo **mecanismos de diálogo y cooperación para trasladar las necesidades y demandas del sector e incorporarlas a futuras acciones políticas**.

La formación juega un papel fundamental en todas las recomendaciones, planes y estrategias impulsadas en torno a la Economía Social, que promueven la mejora y la formación de las competencias profesionales orientadas a la digitalización, sostenibilidad y emprendimiento cooperativo para contribuir a la cohesión social y a la creación de empleo de calidad.

En línea con el impulso a la Economía Social que suponen los proyectos mencionados, las principales oportunidades vinculadas a nuestro estudio se presentan en términos de **aumentar la presencia y la participación de la Economía Social** en tres ámbitos fundamentales:

1. **En el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.** Esta mayor participación podría conseguirse mediante acciones como:

- Líneas de trabajo conjuntas con Fundae, con las organizaciones sindicales y con las organizaciones empresariales para asegurar una adecuada gestión de las diferentes iniciativas de formación del Sistema. De hecho, en la actualidad, las principales entidades representativas de la Economía Social están colaborando con Fundae en un proyecto piloto para el desarrollo de una plataforma para dar soporte técnico a las EPS, las CPA y las OIRTAES. Esta plataforma permitirá una estrecha colaboración online, una gestión compartida y organizada de la documentación y de las reuniones, y una mejor planificación y seguimiento de todas las actividades realizadas.
- Líneas de trabajo conjuntas con Fundae, con las organizaciones sindicales y con las organizaciones empresariales que aseguren que la formación se convierta en un eje central en las negociaciones con el Gobierno. Para ello, una posibilidad sería la creación de un marco común y de un observatorio que integre las necesidades del sistema productivo, lo que permitiría una mejor coordinación y una toma de decisiones más informada en materia de Formación Profesional para el Empleo.
- El establecimiento de mecanismos de coordinación entre las entidades representativas de la Economía Social, las comunidades autónomas, los servicios públicos de empleo y el Ministerio de Educación para ofrecer una oferta formativa coherente, prioritaria y accesible, que no confunda a los destinatarios finales de la formación.
- El incremento de la financiación disponible para las actividades de difusión del sistema, así como para las actividades de gestión de los planes de formación.

2. En aquellas **políticas públicas estatales** dirigidas a sectores de actividad en los que la **Economía Social tiene un peso específico importante**. En este sentido, suponen una buena oportunidad:

- La mayor focalización de las políticas públicas en el desarrollo de sectores como la transición energética, la economía azul, la economía circular, la sanidad, los cuidados a las personas y los servicios sociales.

- El aumento de la cooperación público-privada en sectores en los que la Economía Social tiene ventajas competitivas como son, por ejemplo, la educación, la sanidad y los servicios sociales.
 - El diseño de líneas prioritarias de actuación dirigidas a la ES en el marco de la Estrategia de Desarrollo Sostenible (Programas de creación y consolidación de entidades con carácter innovador; Programa de apoyo a la digitalización; iniciativas para acompañar y facilitar el relevo generacional...)
 - El PERTE de la Economía Social y de la economía de los cuidados.
 - La incorporación de las estructuras representativas de la Economía Social al Consejo General del Sistema Nacional de Empleo y al Consejo General de la Formación Profesional, ya que son las únicas estructuras capaces de conseguir el mejor acercamiento, canalización, difusión y extensión de la oferta formativa a las personas trabajadoras vinculadas a sus modelos empresariales.
 - La reactivación del Consejo para el Fomento de la Economía Social, que puede jugar un importante papel en la visibilización de la Economía Social y la coordinación de actuaciones de apoyo.
3. **La respuesta a las demandas sociales.** Tal y como se menciona en la EEES, las demandas de la sociedad actual suponen una muy buena oportunidad para la formación en el ámbito de la Economía Social, ya que las continuas transformaciones del sistema productivo conllevan una constante necesidad de cualificación y recualificación a través de la formación profesional continua. Además, hay que destacar también la importancia de ofrecer dicha formación respetando los principios de justicia, igualdad y sostenibilidad.
- En este sentido, la Economía Social puede suponer una contribución importante gracias a sus valores y principios diferenciadores:
- En un mundo donde la empleabilidad depende cada vez más de la actualización continua de habilidades y conocimientos, en el ámbito de la Economía Social existe una conciencia creciente sobre la importancia del derecho a la formación para la competitividad y el desarrollo laboral.

- La sociedad demanda cada vez más una mayor implicación a las empresas en la resolución de los retos económicos, sociales y ambientales, por lo que se están implementando nuevos paradigmas empresariales, hacia empresas centradas en las personas y con mayor implicación en los retos de la sociedad, que son parte de las características de nuestras entidades y empresas.
- La crisis ha traído nuevos perfiles de personas vulnerables y nuevas necesidades y deben incorporarse nuevas formas de actuación que la Economía Social puede desarrollar.
- Como hemos mencionado en el punto anterior, existen toda una serie de habilidades o competencias “no técnicas”, que no se adquieren a través de la educación formal, pero que son esenciales para el adecuado desempeño laboral de las personas trabajadoras, y que pueden desarrollarse a través de las distintas iniciativas del Sistema de Formación Profesional para el Empleo.

La clave está en dar visibilidad a la Economía Social, para que cualquier ciudadano pueda identificarla y darle la importancia que merece, dado que nuestras entidades y empresas han demostrado estar al servicio de la sociedad y ser una solución magnífica para ayudar a resolver problemas de diversa índole, como el desempleo en jóvenes, la atención de mayores y niños, y el apoyo a personas vulnerables o en riesgo de exclusión.

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

Debilidades

Entre las principales debilidades del actual Sistema de Formación Profesional para el Empleo destaca el hecho de que la **oferta formativa** se presenta **disgregada y solapada entre las distintas iniciativas** del sistema, lo que dificulta que las personas beneficiarias de la formación reciban una información completa y clara sobre las posibilidades disponibles, lo que desincentiva su participación en el sistema.

Además, tal y como hemos mencionado anteriormente, también existen **limitaciones de acceso** de ciertas fórmulas contractuales de la Economía Social a algunas de las iniciativas del sistema, como es el caso de las personas trabajadoras de ciertas entidades que cotizan en el RETA. Por último, mencionar que las personas trabajadoras de otros ámbitos distintos de la Economía Social provenientes en su mayoría de empresas mercantiles no pueden participar de los Planes Formativos Intersectoriales específicos de la ES.

El otro aspecto clave son los **factores de competitividad** de muchas de las entidades del ámbito de la Economía Social que, por razones de tamaño, localización, actividad o colectivo de personas trabajadoras, se enfrentan a situaciones como:

- Un **avance insuficiente** en los procesos de **transformación digital**.
- La **falta de relevo generacional** y dificultades para atraer a los jóvenes al modelo de empresa de Economía Social.
- Una **escasa profesionalización de la gestión empresarial** en algunos ámbitos de la Economía Social tradicionalmente vinculados a entidades de origen social. Es necesario mejorar la cualificación de las personas trabajadoras que asumen la gestión.
- Numerosas **dificultades para mantener la sostenibilidad del modelo** empresarial cuando la empresa se escala para crecer y desarrollarse.

- Persistencia de las **brechas de género** que, a pesar de ser menores que en otros tipos de empresa, siguen siendo relevantes en la participación en puestos de responsabilidad.
- Necesidad de **mejorar la cooperación dentro del sector**, como vía para superar los obstáculos ligados al tamaño empresarial.
- Relativa **dependencia de fondos públicos** en algunos sectores importantes para la Economía Social, como son las actividades culturales y los servicios sociales.
- **Políticas de formación orientadas al puesto de trabajo**, en vez de al perfil de la persona trabajadora, factor que genera barreras de acceso a la formación para determinados colectivos de personas trabajadoras.

Todos los factores anteriores provocan que las diferentes iniciativas del Sistema de Formación Profesional para el Empleo no se aprovechen convenientemente.

Amenazas

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

- La **brecha digital**, que podría llegar a traducirse en una mayor desigualdad social y en una nueva exclusión de determinados colectivos de personas trabajadoras.
- La **falta de acceso a tecnologías accesibles** reduce las posibilidades de realizar ciertos tipos de formación para las personas con discapacidad.
- Para las **pymes y micropymes**, tan abundantes en nuestro ámbito, la **carga de trabajo** existente dificulta la realización de la formación durante la jornada laboral.
- Por parte de las empresas y entidades del ámbito **no existe** una **planificación suficiente de la carrera profesional y de la gestión por competencias**.

- Paradójicamente, **la alta cualificación formativa de algunas** de las **personas** socias y trabajadoras de las empresas y entidades de la ES les impide beneficiarse de la formación ofrecida por las iniciativas del Sistema de Formación Profesional para el Empleo.
- Previsión de **amplias necesidades de formación y recualificación** que la Economía Social deberá afrontar desde su alta heterogeneidad, lo que puede ser una dificultad añadida.

Fortalezas

Los **principios y valores propios de la Economía Social** hacen que sus diferentes fórmulas se presenten como un modelo atractivo para la captación de talento, identificándose como factor clave de motivación entre las personas emprendedoras el acceso a la educación y la formación, considerados como un motor de desarrollo personal y profesional.

Los modelos de la Economía Social, ofrecen una ventaja competitiva frente a otros sistemas empresariales, al proporcionar **formación continua y obligatoria**, promoviendo así la igualdad de género y el empoderamiento en la toma de decisiones. Además, la influencia de la formación es aún **más significativa en mujeres y personas en entornos rurales**, sectores que suelen tener mayores dificultades para acceder a oportunidades formativas. Todo esto confirma que la formación no solo es un elemento motivador, sino también un factor clave en la sostenibilidad y crecimiento de estas entidades.

De este modo, entre las fortalezas percibidas destacamos:

- Una importante **contribución a la cohesión social**, al acoger e integrar en sus plantillas a perfiles de personas trabajadoras categorizadas como colectivos prioritarios. Recordemos que dentro de estos colectivos se engloba a: las personas trabajadoras de pymes, mujeres, jóvenes, personas trabajadoras mayores de 45 años, personas trabajadoras con algún tipo de discapacidad y personas con bajo nivel de cualificación o en riesgo de exclusión social.
- La confluencia entre la necesidad formativa como persona trabajadora y como persona empresaria hace que **no se generen disparidades de criterios** entre la formación

dirigida a personas prioritariamente trabajadoras y la formación programada para las empresas.

- La **generación de empleo inclusivo**. En el caso específico de los Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social y de las Empresas de Inserción, el objeto social es precisamente la integración en el mercado laboral de colectivos de personas trabajadoras que habitualmente muestran dificultades específicas de acceso al empleo.
- Las empresas y entidades de Economía Social son **resilientes**, con capacidad de adaptación ante situaciones económicas adversas y en las que prima la sostenibilidad frente al resultado a corto plazo.
- Los modelos empresariales de la Economía Social incorporan formas de **participación democrática y activa** en la gestión de la empresa y una distribución de rentas más equitativas que los modelos de economía mercantil.

Oportunidades

Las empresas y entidades del ámbito de la Economía Social pueden llevar a cabo diferentes medidas para mejorar la situación actual y favorecer la participación de sus plantillas y personas socias en el Sistema de Formación Profesional para el Empleo. Entre ellas podemos destacar las siguientes:

- **Alinear las competencias** de las personas **con las necesidades** de las empresas, realizando un análisis individualizado que permita planificar adecuadamente la formación, vinculándola a planes de desarrollo y de carrera profesional de las personas trabajadoras y socias.
- Facilitar el “**reskilling**” y el “**upskilling**” para adaptar las competencias a las demandas del mercado laboral.
- Promocionar determinadas **competencias “esenciales” vinculadas a la empleabilidad**, incorporándolas de manera prioritaria en las distintas iniciativas del Sistema de Formación para el Empleo en el ámbito laboral. Entre estas competencias,

podríamos destacar: el pensamiento crítico y la resolución de problemas, la colaboración a través de redes, la agilidad y adaptabilidad, la gestión del tiempo y de proyectos, la creatividad e innovación, la iniciativa y emprendimiento o la capacidad de acceso y análisis de la información.

- Incluir la **orientación** como elemento fundamental para ayudar a las personas participantes a elegir adecuadamente entre las iniciativas de formación disponibles en el Sistema de Formación Profesional para el Empleo, mejorando con ello los mecanismos de búsqueda y difusión de la formación disponible.
- **Capacitar a los gestores y administradores** de las pequeñas y medianas empresas para que puedan asesorar sobre formación y herramientas tecnológicas necesarias.
- Realizar **diagnósticos previos de necesidades** antes de implementar acciones de formación.
- **Promover la conciliación** entre vida profesional y vida personal de las personas trabajadoras, mediante medidas como el teletrabajo.
- **Establecer incentivos** que motiven a las plantillas a realizar una formación continuada en su puesto de trabajo.
- Garantizar la igualdad de acceso a la Formación Profesional para el Empleo, incluyendo el requisito de accesibilidad en todo tipo de acciones formativas, de manera que se pueda englobar en la formación a personas trabajadoras con algún tipo de discapacidad, o en situaciones de mayor vulnerabilidad.
- Aprovechar la tecnología para facilitar el acceso a la Formación Profesional para el Empleo.
- Reducir la brecha digital de muchas de las empresas y entidades del ámbito, a través de las distintas iniciativas tanto públicas como privadas. Entre las primeras, destacamos la iniciativa de FUNDAE “**Formación E-learning de Trabajadores autónomos y de la Economía Social**”. Se trata formación online, alojada en su plataforma e-learning, dirigida a los trabajadores autónomos y a socios y personas trabajadoras que prestan sus

servicios en empresas y entidades de la Economía Social, diseñada teniendo en cuenta de manera especial la transformación digital de los procesos. Se trata de formación de calidad, gratuita, de corta duración (3 o 4 horas), tutorizada, con contenidos que responden a las necesidades concretas y reales de estas personas trabajadoras, detectadas mediante un estudio previo de necesidades y adaptada a las características y perfil específico de las personas trabajadoras de estos colectivos.

Otra iniciativa de FUNDAE, destinada también a trasladar la digitalización a diferentes colectivos, entre los que se encuentra la Economía Social, es el programa “**Universidad Pyme**”. Este programa se organiza mediante encuentros temáticos que incluyen miniconferencias, entrevistas, speech elevator y demostraciones por las Comunidades Autónomas, que pretende difundir la cultura de la formación en materia de digitalización de las pequeñas y medianas empresas, autónomos y emprendedores.

Por otra parte, el pasado 29 de enero, el Ministerio de Trabajo y Economía Social aprobó una nueva convocatoria del **Plan Integral de Impulso de la Economía Social**, que adjudica 39 millones de euros para incentivar proyectos que contribuyan a impulsar este sector, así como su investigación, la inclusión y cohesión social. Los programas que pueden desarrollarse dentro de la misma son:

- #Transforma_ES, para acoger a empresas que necesiten relevo generacional o ayuda en la gestión de empresas.
- #Iniciativa_ES, destinado a promover el emprendimiento juvenil o la consolidación de proyectos innovadores desde la Economía Social.
- #Impulsa_TEC, que apoya la modernización tecnológica de las empresas de la Economía Social.
- #Alianzas_ES, para proyectos en red que ofrezcan nuevos servicios integrales.
- #Sostenibles_ES para la mejora de las condiciones medioambientales, sociales y de género en la economía social.

Para todas aquellas entidades que cumplan con los requisitos para ser beneficiarias de estas ayudas, esta convocatoria puede ayudar a corregir algunas de las debilidades detectadas, completando las iniciativas ofrecidas por el Sistema de Formación Profesional para el Empleo.

2.3. Relación actual entre las entidades de Economía Social y los Centros de Formación Especializados dentro del Sistema de Formación Profesional para el Empleo

Debilidades

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

Como ya hemos comentado al inicio de este análisis, la división sectorial de las actividades económicas tan dispares englobadas bajo el paraguas de la Economía Social dificulta el acercamiento de los centros de formación especializados a las entidades y empresas del ámbito, lo que provoca:

- La **ausencia de mecanismos ágiles y continuos de detección de las necesidades** formativas de las personas socias y trabajadoras del ámbito.
- Esta detección inadecuada de las necesidades determina la aprobación de **planes de formación** para la Economía Social que no resultan atractivos para el ámbito, ya **que no se adecúan a la realidad** de las personas socias y trabajadoras.
- A ello, hay que sumar las **dificultades para la adecuada difusión de los planes de formación**, ya que los centros de formación especializados no disponen de los mecanismos necesarios para llegar al tejido asociativo de la Economía Social.
- Este desconocimiento, al que se añaden algunas malas experiencias en el pasado, provoca que actualmente exista **cierta desconfianza** por parte de algunas estructuras, entidades y empresas de la Economía Social hacia determinados centros de formación especializados.

- Por otra parte, en algunos centros de formación vinculados directamente a las estructuras representativas de la Economía Social **falta cierto grado de especialización** para poder facilitar la formación requerida por las entidades y empresas de su ámbito.

Amenazas

Las principales amenazas observadas derivan de la **actual normativa** en materia de **Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral**, y según el análisis realizado destacamos:

- La **intersectorialidad del ámbito** dificulta que determinados sectores, con especificidades muy concretas, puedan encontrar soluciones de formación satisfactorias a través de las iniciativas del Sistema de Formación Profesional para el Empleo.
- Para los centros especializados de formación, esta intersectorialidad del plan de formación de la Economía Social dificulta su incorporación al Sistema de Formación Profesional para el Empleo, debido al esfuerzo que supone adaptar su oferta formativa.
- Los **requisitos administrativos y técnicos** de algunas de las iniciativas del Sistema hacen que los centros de formación especializados no pueden atender, ni en forma, ni en plazos, las necesidades de formación existentes en algunas entidades y empresas de la Economía Social con especificidades muy concretas.
- Por otra parte, **dichos requisitos desincentivan la participación** de los centros especializados de formación en la presentación de planes de oferta intersectoriales para la Economía Social.
- Dentro de **los planes de oferta intersectoriales** para la Economía Social, los centros de formación especializados tienden a ofrecer EEFF transversales, que **no se adaptan a las necesidades reales** percibidas por las personas trabajadoras y socias de las entidades y empresas de la Economía Social. Esto desincentiva su participación en el sistema.
- Los **módulos económicos** resultan **insuficientes** para que los centros especializados puedan ofrecer formación adaptada a las especificidades de la Economía Social.

- En este sentido, los centros optan por solicitar, dentro de los planes específicos de Economía Social, aquellas especialidades que mas rentabilidad les ofrecen sin tener en cuenta las necesidades reales del ámbito.

En definitiva, **la falta de colaboración efectiva** entre los centros de formación especializados (especialmente aquellos ajenos al ámbito) y las estructuras representativas de la Economía Social **amenaza la cantidad y la calidad de la formación ofrecida** a las personas trabajadoras del ámbito a través de determinadas iniciativas del Sistema, como son los programas de formación de oferta intersectoriales.

Fortalezas

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

- La **generación de sinergias** entre las estructuras representativas de la Economía Social y los centros especializados de formación permitiría compartir el conocimiento acumulado por las primeras y generar recursos compartidos con los centros especializados, que contribuyan a mejorar la Formación Profesional para el Empleo del sector en su conjunto.
- La **colaboración entre las estructuras representativas** de los diferentes modelos empresariales que forman la Economía Social (más de doscientas estructuras presentes en todo el territorio y en todos los sectores económicos) **y los centros especializados de formación** puede contribuir a la adecuada difusión de las iniciativas de formación entre el amplio colectivo de personas socias y trabajadoras de empresas y entidades de Economía Social.
- También cabe destacar como fortaleza la **existencia de un gran número de centros de formación dentro del ámbito de la Economía Social**, que están especializados en su ámbito funcional y que pueden atender las necesidades reales detectadas en su entorno.

Oportunidades

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

- **Ordenar los recursos formativos existentes**, evitando que se solapen las distintas iniciativas y simplificando la toma de decisiones, tanto para las entidades impartidoras como para las personas trabajadoras.
- En colaboración con Fundae, sería interesante habilitar una **plataforma con contenidos específicos en Economía Social**, desde la que puedan nutrirse, de forma coordinada, las diferentes entidades y centros de formación, colaborando para optimizar los fondos públicos existentes para la Formación Profesional en el Empleo de las personas socias y trabajadoras de la Economía Social.
- Impulsar la **creación de nuevos centros especializados de formación** dentro del ámbito de la Economía Social, como actores principales dentro del Sistema.
- Realizar una adecuada **gestión integral de la formación**, desde la detección de las necesidades formativas, la elaboración de los planes, la difusión de la oferta formativa, hasta la ejecución y la evaluación de la formación ofertada.

2.4. Catálogo de especialidades formativas y plan de referencia de la Economía Social

Debilidades

Igual que en los apartados anteriores, las debilidades detectadas pueden agruparse por ejes:

1. **Actual normativa en materia de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.** En este punto las debilidades reflejadas son muy similares (y en muchos casos las mismas) a las ya detectadas en los puntos anteriores:

- **Inexistencia de mecanismos ágiles y eficaces para la detección de las necesidades** formativas de las personas socias y trabajadoras del ámbito.
- Es muy complicado combinar la **transversalidad** requerida por un plan intersectorial, con las **necesidades específicas** de formación de un colectivo tan diverso como el formado por las empresas y las personas socias y trabajadoras de la Economía Social, dado el amplio espectro de tipologías de empresas y su diversidad de actividades económicas.
- De este modo, aunque la oferta de formación del Sistema es amplia, son EEFF muy genéricas que **no incluyen las especificidades necesarias** para la formación completa de las personas trabajadoras del ámbito.
- Además, existen dificultades para determinar las EEFF debido a la confusión existente y a la indefinición entre los conceptos de “necesidades propias de cada persona trabajadora en base a su desarrollo personal y profesional” y de “necesidades propias de la empresa para su desarrollo en los mercados tradicionales”.
- La **duración** de algunas EEFF es demasiado extensa.

2. Normativa para la elaboración del catálogo de especialidades y contenido del mismo.

En este caso, se recogen como debilidades las siguientes:

- El **mecanismo establecido para introducir y/o modificar las especialidades formativas** es excesivamente rígido, complicado y lento, lo que impide realizar esta tarea en los plazos adecuados para adaptar el catálogo a las necesidades cambiantes de las entidades y personas trabajadoras del ámbito.
- La **asincronía** producida entre el momento en el que se detectan las nuevas necesidades y ese otro en el que la formación necesaria para cubrirlas está disponible en el catálogo y se puede incorporar al Plan de Referencia Intersectorial específico de la ES impide que el plan permanezca actualizado.
- Además, el SEPE no mantiene una **interlocución fluida y ordenada** con las OIRTAES para confirmar las EEFF integradas en su catálogo oficial, o provoca cambios en las

mismas que no son comunicadas a las entidades e OIRTAES, lo que conlleva problemas en el desarrollo de las EEFF cuando llega su momento de ejecución.

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

Amenazas

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

1. En lo relativo al **plan de referencia intersectorial para la Economía Social**, el último plan utilizado para la convocatoria de planes de formación transversales de Economía Social del año 2024, es el plan publicado en el año 2022, a pesar de las diversas modificaciones solicitadas por la OIRTAES desde entonces. En el plan del 2022 podemos observar las siguientes características:

- Se potencian enormemente las especialidades formativas enfocadas a **la digitalización, la ofimática y las competencias digitales**, frente a la falta de competencias y medios tecnológicos de determinadas empresas y de personas trabajadoras de la Economía Social.
- Se potencia también la **formación online**, lo que supone reconvertir muchos perfiles docentes, enfocándolos hacia la adquisición de habilidades y competencias de enseñanza online, con una alfabetización digital constante y actualizada.
- El sistema de **priorización de las especialidades formativas** conlleva una demanda masiva de especialidades que, en muchas ocasiones, no se corresponden con las especificidades de las empresas de la Economía Social.

En último lugar, volvemos a destacar que, frente al esfuerzo de depuración y actualización constante del plan de referencia intersectorial realizado por la OIR de Economía Social, el

SEPE no ha tenido en cuenta las últimas reconfiguraciones propuestas en los planes de formación aprobados para la convocatoria del año 2024, lo cual puede llegar a traducirse en una falta de ejecución una vez que se publiquen las resoluciones definitivas de los planes aprobados.

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

- La existencia de diversas **convocatorias solapadas** satura y confunde al usuario final y le dificulta tomar decisiones respecto a su necesidad real de formación, llegando a desmotivar en muchos casos.
- La **falta de flexibilidad** en la gestión de la programación, ejecución y seguimiento de la formación dificulta que esta se adapte a las necesidades reales de los colectivos de personas a las que va destinada.
- Existe una **carga burocrática** excesiva en la gestión de determinadas iniciativas del Sistema, lo que desincentiva su utilización por parte de las empresas y entidades de Economía Social que, en muchos casos, no cuentan con personas suficientes, ni con la formación necesaria, para su adecuado desarrollo.

Fortalezas

Nuevamente, los **principios y valores característicos de la Economía Social** permiten que, en muchos casos, la participación de las personas trabajadoras en los ámbitos de gestión y de decisión de las empresas y entidades, ayude a la adecuada detección de las necesidades formativas y posibilite también una articulación apropiada de la formación necesaria para atender dichas necesidades de forma eficiente y rápida.

Por otra parte, para paliar la transversalidad de ciertas iniciativas del Sistema, muchas de las empresas y entidades de nuestro ámbito hacen uso de la iniciativa de la **“Formación programada por las empresas para sus trabajadores”** para elaborar una formación adaptada plenamente a sus necesidades y especificidades.

Oportunidades

El último plan de referencia intersectorial propuesto por la OIR de Economía Social al SEPE, actualmente pendiente de revisión y aprobación, supone un avance importante en muchos de los aspectos mencionados en los apartados anteriores, dado que ha supuesto una **ordenación y una actualización** de las especialidades formativas existentes con respecto al plan anterior:

- Partiendo de un Plan compuesto por 110 especialidades, se propone mantener 95 y eliminar 15, que serán sustituidas por otras 15 especialidades nuevas. De esta forma, el total de especialidades finales sigue siendo de 110.
- Esto supone cambiar casi un 14% del catálogo, sustituyendo especialidades no demandadas por otras especialidades nuevas que responden a las **nuevas necesidades detectadas** entre las entidades y personas del sector en distintos bloques de conocimiento, como son básicamente nuevas habilidades directivas y de gestión, los ámbitos emergentes y estratégicos en las empresas de Economía Social y las competencias ofimáticas accesibles.
- Además, se revisan las especialidades consideradas como prioritarias, que quedan en un total de 61 (aproximadamente el 55% del plan).
- Por último, se propone la reducción de la duración de algunas de las especialidades ofrecidas, para facilitar el acceso a personas trabajadoras de pymes y micropymes del ámbito.

Además de seguir mejorando en la actualización de contenidos motivadores para el ámbito, también existen numerosas oportunidades de mejora en otros aspectos clave como:

- La mejora de los **canales de identificación** de las necesidades formativas.
- La inclusión de los **valores y principios propios y representativos** de la Economía Social y del **requisito de accesibilidad** en todos los contenidos formativos.

- Continuar acercando las **herramientas de formación online** (como, por ejemplo, las aulas virtuales y los webinars) como fórmula para potenciar la gestión eficaz del tiempo invertido en formación.
- Potenciar la **formación mixta** para mejorar el seguimiento y el aprovechamiento de la formación.
- Incluir **píldoras formativas de corta duración** dentro del catálogo de contenidos.
- Generar **procesos de acompañamiento vinculados a la formación** que fomenten y faciliten la digitalización de las entidades y empresas del ámbito.
- Incluir **procesos de orientación** como elemento fundamental para ayudar a las personas participantes a elegir adecuadamente entre las especialidades formativas disponibles entre las distintas iniciativas de formación del Sistema de Formación Profesional para el Empleo.
- Encontrar **agilidad en la financiación y ejecución de los planes**, permitiendo que en un mismo ciclo anual se programen y se ejecuten las acciones formativas programadas en ese mismo año.
- Colaborar con la FUNDAE en el desarrollo de una **herramienta de análisis** basada en el Big Data **que permita conocer y valorar los datos de formación de todas las iniciativas** del Sistema y conocer las tendencias y el comportamiento del tejido asociativo de la Economía Social en materia de formación. Una vez analizados los datos, esta herramienta permitiría implementar las mejoras necesarias para que el Sistema de Formación para el Empleo consiga los mejores resultados.
- **Colaboración** de las empresas y entidades de Economía Social **con los servicios de formación y empleo y con las universidades públicas** para promocionar la formación, la investigación y el impulso de empresas y entidades de la Economía Social a través del reconocimiento y difusión de las distintas actividades formativas desarrolladas en el ámbito (seminarios, jornadas, congresos, ponencias, cursos etc.). Esto supone una excelente alternativa para especializarse en determinados perfiles profesionales y un valor añadido en términos de inserción laboral, dado que nuestro modelo de Economía

Social tiene una gran capacidad para contribuir a la generación de empleo y a la cohesión social y territorial, gracias a los valores en los que se apoya.

- La puesta en marcha del **Hub de Vanguardia de la Economía Social**, que lidera CEPES, supone un nuevo referente que impulsará este modelo empresarial a través del conocimiento, proyectos innovadores, la identificación de buenas prácticas y la difusión internacional de ideas. Actuará como un laboratorio desde el que lanzar iniciativas innovadoras para acelerar el impacto transformador de las empresas, atrayendo talento e inversiones que se van a traducir en nuevos empleos y en la identificación de nuevos nichos estratégicos, especialmente en aquellos vinculados con las transformaciones digitales y verdes y que también incidan en la cohesión territorial, con especial enfoque en áreas despobladas a través del emprendimiento juvenil y femenino.”

El Hub busca generar redes y contactos con las Instituciones Europeas y las Organizaciones Internacionales, así como el mundo académico, empresas y gobiernos europeo y autonómicos. Atraerá a personas expertas y a personalidades de todo el mundo para realizar estudios que faciliten la apertura de las empresas de Economía Social a sectores emergentes.

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

La actual normativa en materia de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral presenta una serie de debilidades que hacen que la oferta formativa facilitada a través de sus distintas iniciativas no se adapte a las necesidades reales de las personas socias y trabajadoras de las diversas entidades y empresas englobadas bajo el paraguas de la Economía Social.

Este hecho, sumado a la complejidad administrativa de algunas de las iniciativas del sistema, provoca que exista un desinterés hacia la Formación Profesional para el Empleo vinculada a subvenciones, bonificaciones y convocatorias, tanto por parte de las entidades y empresas del ámbito, como por parte de las personas destinatarias finales, cuyo resultado es el desaprovechamiento de los fondos públicos destinados a la formación continua de las personas trabajadoras del ámbito.

Sin embargo, uno de los objetivos estratégicos de la Economía Social es mejorar la cohesión social y territorial a través de la generación de un empleo estable e inclusivo, lo que requiere, indiscutiblemente, una Formación Profesional para el Empleo que capacite a las personas trabajadoras para el desempeño cualificado de su profesión.

Los valores y principios propios de la Economía Social y su tejido asociativo, son un buen punto de partida para contribuir a mejorar el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en su conjunto. Pero convertir esta oportunidad en una realidad supone la necesidad de un cambio de paradigma, una modificación de la actual normativa en materia de Formación para el Empleo que permita una participación protagonista de las estructuras representativas de la Economía Social en el Sistema de Formación Profesional para el Empleo, de modo que puedan aportarse soluciones ante las debilidades y amenazas percibidas en la planificación, el diseño, la difusión, la impartición y el seguimiento de la Formación Profesional para el Empleo en nuestro ámbito.

Esta mayor participación supone avanzar en demandas ya históricas, como es **la incorporación** de todas las estructuras representativas **de la Economía Social a** diferentes **órganos consultivos y de participación institucional** competentes en materia de políticas públicas de Formación para el Empleo, concretamente:

- La incorporación de CEPES al Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.
- La incorporación de CEPES al Consejo General de la Formación Profesional. Esta medida ya fue solicitada formalmente al Ministerio de Educación y Formación Profesional hace años.
- La suscripción del convenio de colaboración entre el INCUAL y CEPES para poder contribuir al desarrollo del Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales. En el año 2020 CEPES fue reconocida como entidad colaboradora del INCUAL, pero aún está pendiente la firma del correspondiente convenio y el inicio de alguna línea de trabajo al respecto.
- La incorporación de CEPES al Patronato de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, como entidad colaboradora y de apoyo al SEPE en esta materia.

- Modificación del modelo actual en materia de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, que desde la entrada en vigor de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, supone que las estructuras representativas de la ES no puedan actuar como gestores o solicitantes directos de planes de formación.

Mientras se produce el cambio de paradigma necesario, es importante reforzar aspectos como:

- La **mayor participación** de las entidades de la Economía Social en el Sistema de Formación Profesional para el Empleo ya sea inscribiéndose como centros de formación o estableciendo alianzas con centros de formación especializados que ya participan en el sistema.
- La **cooperación** entre todos los actores del actual sistema, incluidas las Administraciones Públicas, para mejorar todo el proceso formativo, comenzando por la adecuada detección de las necesidades.
- La continua **actualización y diversificación del plan intersectorial de referencia** de la Economía Social.
- Garantizar la **igualdad de acceso a la Formación Profesional para el Empleo**, incluyendo el requisito de accesibilidad en todo tipo de acciones formativas, de manera que se pueda englobar en la formación a personas trabajadoras con algún tipo de discapacidad, o en situaciones de mayor vulnerabilidad.
- El **fomento de la modalidad de teleformación y de la modalidad mixta**, que pueden permitir a las personas trabajadoras gestionar adecuadamente su tiempo y poder acceder a la formación desde su propio puesto.
- La **mejora en la financiación de determinadas iniciativas**, como herramienta fundamental para implementar las acciones de mejora necesarias.

En este sentido, todos los actuales proyectos de apoyo e impulso a la Economía Social constituyen una magnífica fuente de oportunidades para el **fomento de la Formación Profesional para el Empleo como palanca de impulso** para las entidades y empresas del ámbito, así como para sus personas socias y trabajadoras, de forma que se promuevan las transformaciones sociales necesarias para poder afrontar de forma adecuada algunos de los principales retos de nuestro tiempo, como es el de la desigualdad de oportunidades.

3. Formulación de objetivos estratégicos de la formación en el medio plazo

La formulación de los objetivos estratégicos de la formación de la Economía Social en el medio plazo se lleva a cabo basándonos en los resultados y conclusiones obtenidos del análisis DAFO realizado.

En dicho análisis se ha analizado con atención el marco de referencia coyuntural actual, caracterizado por el reto de consolidar una economía sostenible e inclusiva, que dé oportunidades a los colectivos con mayores dificultades de empleabilidad y que fomente el emprendimiento colectivo como una fórmula de creación de empleo de calidad, flexible y estable.

En este marco, se destaca la capacidad de las empresas y entidades de la Economía Social para contribuir a la cohesión social y territorial, a la creación y mantenimiento de empleo estable y de calidad y al fomento del emprendimiento juvenil, gracias a los principios y valores en los que se sustenta.

Como veremos a continuación, los objetivos formulados coinciden, en su mayoría, con los objetivos ya manifestados en informes anteriores, cuya puesta en práctica se ha visto retrasada por causas diversas, entre otras el retraso en la aprobación de las resoluciones definitivas de los Planes de Oferta estatal para el 2024.

3.1. Elementos de apoyo a la formación

OBJETIVOS	ESTRATEGIAS	ACCIONES
<p>1.1. Mejora en la visibilidad y participación institucional de la ES</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Reforzar la visibilización de la ES a nivel institucional y en el marco normativo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración y puesta en marcha de un Plan de Comunicación con las distintas AAPP que deciden en materia de Formación y Empleo. - Incorporación de CEPES al Consejo General del Sistema Nacional de Empleo. - Incorporación de CEPES al Consejo General de la Formación Profesional. - Suscripción formal del convenio de colaboración entre el INCUAL y CEPES. - Incorporación de CEPES al Patronato de la FUNDAE, como entidad colaboradora y de apoyo al SEPE en esta materia. - Incremento anual, previsto y ordenado, del presupuesto asignado por la FUNDAE a las OIRTAES para llevar a cabo las actuaciones que tiene encomendadas, de manera que pueda mejorar su participación y su contribución al Sistema de Formación Profesional para el Empleo. - Proyecto de Ley Integral de Impulso a la Economía Social.
	<ul style="list-style-type: none"> - Impulsar el reconocimiento de la ES entre los agentes sociales y la sociedad en su conjunto. 	<ul style="list-style-type: none"> - Diseño y puesta en marcha de campañas de comunicación sobre la ES. - Diseño y puesta en marcha de estrategias de difusión en Redes Sociales. - Continuar impulsando la capitalidad de la ES en ciudades españolas. - Puesta en marcha del Hub de Vanguardia de la Economía Social.
	<ul style="list-style-type: none"> - Consolidar la presencia de la ES en la Agenda de las instituciones internacionales. 	<ul style="list-style-type: none"> - Colaborar con la OIT y apoyar la implementación del Plan de acción europeo sobre Economía Social.

	<ul style="list-style-type: none"> - Promover la elaboración y difusión de estadísticas relativas a la ES. 	<ul style="list-style-type: none"> - Actualización y ampliación de los datos de la economía social española por CIRIECSTAT. - Revisión de las estadísticas publicadas por el INE para la incorporación de la perspectiva de tipo de entidad en términos de ES, en especial: DIRCE, EPA, encuestas de innovación, competitividad, uso de TICs en las empresas, etc. - Incorporación en las estadísticas del Ministerio de Trabajo y Economía Social de otras entidades de la ES, además de cooperativas y sociedades laborales. - Diseño de una estrategia de incorporación de la perspectiva de ES en las estadísticas publicadas por los diferentes ministerios. - Revisar la existencia de una representación suficiente de las entidades de la ES en las estadísticas existentes de cara a la incorporación de la perspectiva de ES. - Impulsar la participación de la Economía Social en el Consejo Superior de Estadística.
	<ul style="list-style-type: none"> - Promover la colaboración entre las estructuras representativas de la ES y las universidades españolas 	<ul style="list-style-type: none"> - Visibilizar la oferta formativa de postgrado dirigida al estudio, fomento y la profesionalización de los distintos modelos empresariales de la ES, ya existente. - Crear una colaboración estable entre la Universidad y las empresas e instituciones de ES que permitan desarrollar líneas de investigación y proyectos de desarrollo e innovación en nuestro ámbito. - Promoción de actividades que permitan conocer y difundir los regímenes jurídicos, fiscales y económicos de los distintos tipos de entidades de ES. - Celebración de Encuentros que permitan fomentar el interés por la ES como modelo de gestión empresarial. - Puesta en marcha en Andalucía de una Red de Cátedras de Economía Social con universidades públicas españolas. - Creación de una nueva Cátedra de Economía Social en diferentes universidades públicas españolas. - Creación Diplomas de Especialización Universitaria en cooperación con universidades públicas españolas.

<p>1.2. Cambio de modelo de impartición y gestión volviendo al modelo de organizaciones representativas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Actualización legislativa en materia de impartición y gestión de programas dirigidos prioritariamente a personas trabajadoras ocupadas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Recomendaciones políticas para el cambio del marco normativo ante el SEPE.
<p>1.3. Mejora en la prospección de necesidades formativas ajustadas a las distintas ocupaciones y empresas de la ES</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo de herramientas digitales y canales óptimos de apoyo a la prospección de necesidades de formación profesional. 	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinación con FUNDAE para concentrar la inteligencia sobre necesidades de formación y desarrollar los entregables de prospección. - Apoyo para el diseño, desarrollo e implantación de la plataforma tecnológica que prestará un apoyo técnico y logístico para las gestiones de las actividades que desarrollan las OIRTAES en el cumplimiento de sus funciones dentro del Sistema de Formación Profesional para el Empleo. - Creación de aplicaciones de autodiagnóstico de necesidades formativas para empresas y personas trabajadores.
	<ul style="list-style-type: none"> - Concreción conceptual de los elementos que conforman la formación profesional para el empleo y delimitación de las iniciativas de oferta y demanda. 	<ul style="list-style-type: none"> - Actuaciones de difusión.
	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibilización sobre las necesidades formativas específicas de la ES. 	<ul style="list-style-type: none"> - Aprobación de ayudas destinadas a la difusión de la formación profesional en la ES.
	<ul style="list-style-type: none"> - Mejora de los mecanismos de búsqueda y difusión de las iniciativas de formación disponibles para las personas socias y trabajadoras de la ES. 	<ul style="list-style-type: none"> - Actuaciones de investigación y búsqueda de información. - Actuaciones de orientación como elemento fundamental para ayudar a las personas participantes a elegir adecuadamente entre las iniciativas de formación disponibles en el Sistema de Formación Profesional para el Empleo. - Actuaciones de capacitación para los gestores y administradores de las pequeñas y medianas empresas para que puedan asesorar sobre formación y herramientas tecnológicas necesarias.

1.4. Aumentar la implicación de las estructuras y organizaciones representativas de la ES en la gestión de la Formación Profesional para el Empleo.	- Fomentar la inscripción de las estructuras y organizaciones representativas de la ES en el registro estatal o autonómico de entidades de formación.	- Acciones de difusión para la promoción de la inscripción y acreditación de centros en el Catálogo de EEFF y para la promoción de la Orden TMS/283/2019, de 12 de marzo, por la que se regula el Catálogo de EEFF.
	- Incentivar la participación de las estructuras, organizaciones y empresas de la ES en la iniciativa de Formación programada por las empresas para sus trabajadores.	- Acciones de difusión y fomento de los requisitos a cumplir y de los pasos a seguir para poder participar en la iniciativa de Formación programada por las empresas para sus trabajadores. - Establecimiento de mecanismos de financiación que permitan desplazar el foco del control financiero a la calidad formativa. - Adaptación del mecanismo de bonificaciones a las necesidades de las empresas más pequeñas.
	- Mejorar la ordenación de todos los recursos de formación disponibles.	- Flexibilización, complementariedad y adecuación de la oferta formativa disponible a través de las distintas administraciones, tanto estatales como autonómicas. - Establecimiento de sinergias que faciliten la adecuada colaboración público-privada. - Apoyo para el desarrollo de herramientas de clasificación de las acciones formativas existentes en las distintas iniciativas del Sistema.
	- Facilitar la canalización, difusión y extensión de la oferta formativa a las personas socias y trabajadoras del ámbito de la ES.	- Coordinación con los servicios públicos de empleo, estatal y autonómicos y con FUNDAE para la adecuada difusión de los planes a todo el entramado productivo de la ES.
1.5. Mejorar la gestión de la formación en las entidades y empresas ES	- Promover una combinación eficiente entre las ofertas públicas de formación, la formación bonificada, la formación privada y la autoformación de la empresa.	- Desarrollo de metodologías que incluyan una visión holística del proceso formativo, desde el análisis de las necesidades hasta la evaluación de los resultados.
1.6. Generar procesos de participación y colaboración alineados con las normativas, regulaciones, y	- Difundir las normativas y estrategias de las políticas públicas materia de formación profesional para el ámbito de la ES.	- Acciones de difusión de normativas y estrategias públicas para el ámbito de la ES.

<p>estrategias de las políticas públicas españolas y europeas sobre en materia de formación profesional para el empleo para el ámbito de la ES.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar posibles líneas de cooperación entre todos los actores del sistema (entidades financiadoras, organismos públicos y privados, estructuras representativas, centros de formación y empresas) que permitan la transmisión del conocimiento y la adecuación de la oferta a las estrategias para la ES. 	<ul style="list-style-type: none"> - Establecimiento de convenios de colaboración con los diferentes actores del sistema.
	<ul style="list-style-type: none"> - Potenciar la existencia de empresas proveedoras de formación especializadas en ES. 	<ul style="list-style-type: none"> - Establecimiento de redes y sinergias de colaboración con las diferentes entidades de la ES.
<p>1.7. Promoción y difusión del dialogo y el entendimiento en materia de Formación Profesional para el Empleo, en el seno de las empresas y entidades de la ES.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mejorar la empleabilidad de las personas trabajadoras del ámbito de la ES. 	<ul style="list-style-type: none"> - Identificación las necesidades de formación de las personas trabajadoras de la ES. - Diseño de programas formativos que respondan a dichas necesidades.
	<ul style="list-style-type: none"> - Mejorar la competitividad de las empresas y entidades de la ES. 	<ul style="list-style-type: none"> - Acciones de difusión sobre la importancia de la formación profesional como herramienta clave para mejorar la competitividad de las empresas y entidades de ES.
	<ul style="list-style-type: none"> - Emplear la formación para fomentar la participación de las personas trabajadoras en la toma de decisiones. 	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo e impartición de EEFF dirigidas a la capacitación de las personas trabajadoras del ámbito de la ES para el desarrollo de las funciones relacionadas con el diálogo social y la negociación colectiva.
	<ul style="list-style-type: none"> - Potenciar la innovación como elemento clave para el crecimiento de la ES. 	<ul style="list-style-type: none"> - Incluir en el plan de referencia especialidades que fomenten la capacidad de innovación.
	<ul style="list-style-type: none"> - Contribuir al desarrollo sostenible de la ES. 	<ul style="list-style-type: none"> - Fomentar la formación de las personas trabajadoras del ámbito en competencias y habilidades relacionadas con la sostenibilidad y la RSE.

3.2. Acciones dirigidas a las personas trabajadoras

OBJETIVOS	ESTRATEGIAS	ACCIONES
1.8. Sensibilización sobre la importancia de la formación profesional.	- Hacer visible la formación profesional como herramienta indispensable para el desarrollo personal y profesional.	- Acciones de difusión y fomento de la formación profesional. - Alinear las competencias de las personas con las necesidades de las empresas. - Facilitar el “reskilling” y el “upskilling” para adaptar las competencias a las demandas del mercado laboral.
	- Generar un distintivo, marca o sello formativo que destaque y sensibilice sobre la formación de calidad que ofrecen las entidades y empresas que viven la ES.	- Acciones de difusión e identidad de la formación profesional en el ámbito de la ES.
1.9. Promoción de la Formación Profesional Dual	- Dar visibilidad a la formación profesional dual como herramienta de inserción laboral de las personas jóvenes en la ES y como instrumento de apoyo al relevo generacional en el ámbito.	- Acercar los títulos de Formación Profesional a la realidad socioeconómica del mercado laboral. - Revisión de los contratos en alternancia. - Fomento de la colaboración público-privada a todos los niveles.
1.10. Adecuación de la oferta formativa al subsector concreto y la ocupación específica.	- Vinculación de las necesidades formativas a las ocupaciones del sector.	- Desarrollo de metodologías eficientes que permitan una fácil vinculación de la formación a cada ocupación de los trabajadores.
1.11. Adecuación de la oferta formativa a las nuevas necesidades en ámbito de la ES.	- Participación como organizaciones representativas de las EPS.	- Realización de los Planes de Referencia de Formación de la ES.
	- Detección constante de nuevas necesidades y prioridades de formación surgidas del constante cambio económico, social, cultural y digital.	- Realización de estudios de prospectiva que permita anticipar las necesidades de las empresas y entidades de la ES. - Mantener actualizadas las EEFF más relevantes para la ES.

		<ul style="list-style-type: none"> - Acciones de difusión sobre cómo se construye el catálogo de EEEF de la ES.
	<ul style="list-style-type: none"> - Detección de desviaciones entre las necesidades formativas en la Formación de Oferta y la Formación Programada por las Empresas 	<ul style="list-style-type: none"> - Análisis de las desviaciones entre las necesidades individuales de las personas trabajadoras y socias con las de la propia empresa de la ES
	<ul style="list-style-type: none"> - Modificación del Plan Intersectorial para la ES, tanto en lo relativo a las EEEF como a sus respectivas prioridades. 	<ul style="list-style-type: none"> - Propuesta por parte de la OIR de ES a la Comisión Técnica, de nuevas EEEF y de modificación y/o eliminación de algunas de las ya existentes.
1.12. Aumentar la innovación y la transformación digital de la formación en la ES	<ul style="list-style-type: none"> - Promover la transformación digital de las empresas y entidades de ES. 	<ul style="list-style-type: none"> - Participación institucional en proyectos europeos e internacionales para la transformación digital de la ES. - Continuar fomentando la participación de las entidades de ES en los planes de digitalización horizontales. - Diseñar programas específicos para aquellas entidades que tengan especiales dificultades para participar en programas generales.
	<ul style="list-style-type: none"> - Adaptación de los medios y recursos empleados para la formación a las nuevas metodologías de impartición online. 	<ul style="list-style-type: none"> - Acciones de difusión para la puesta en práctica de metodologías de aprendizaje basadas en la aplicación práctica de los conocimientos y en formatos formativos innovadores.
	<ul style="list-style-type: none"> - Mejora de las competencias digitales de los colectivos específicos de la ES. 	<ul style="list-style-type: none"> - Acciones de difusión para identificar la brecha digital de los diferentes colectivos específicos de la ES y para mejorar sus competencias digitales en los respectivos ámbitos de trabajo.
1.13. Incluir la accesibilidad como requisito transversal en el diseño del nuevo Plan Intersectorial de ES.	<ul style="list-style-type: none"> - Reforzar y priorizar acciones encaminadas a incluir la accesibilidad en todo tipo de EEEF. 	<ul style="list-style-type: none"> - Acciones de difusión entre las empresas y entidades la ES de distintas medidas que permitan mejorar la accesibilidad de los distintos productos formativos en

		función del colectivo específico al que se dirigen.
1.14. Impulsar la actualización de competencias y la recualificación profesional en la ES.	- Adecuar de forma permanente la cualificación y las competencias de las personas trabajadoras a las necesidades de las empresas y entidades de la ES.	<ul style="list-style-type: none"> - Ampliar las competencias de gestión y acceso a puestos directivos en las entidades de ES. - Impulsar el conocimiento de las distintas iniciativas de formación profesional para el empleo entre las entidades de ES. - Incorporar en la normativa de desarrollo de la ley de formación profesional en el trabajo, una regulación específica de programas formativos (sectoriales y transversales) destinados a las personas trabajadoras de la ES, así como prever su participación en programas formativos destinados a otros colectivos y en la formación programada por las empresas y entidades de la ES.
	- Preparar a las personas trabajadoras de la ES para aprovechar el potencial de emprendimiento y empleo de los sectores emergentes y de las ocupaciones de alto crecimiento.	<ul style="list-style-type: none"> - Diseñar una formación para el emprendimiento, bajo fórmulas de ES, en sectores emergentes de calidad. - Acciones formativas para personas desempleadas que combinen competencias y cualificaciones para las ocupaciones de alto crecimiento y formación en ES. - Acciones de recualificación dirigidas a personas trabajadoras de la ES en ocupaciones o sectores en declive.
1.15. Fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso a la formación	- Velar por la formación real de las mujeres, en igualdad de oportunidades que los hombres, en las entidades y empresas de la ES.	<ul style="list-style-type: none"> - Colaborar en el diseño y puesta en marcha de cursos de formación en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. - Apoyar al autodiagnóstico y diseño de planes de igualdad en las empresas y entidades de la ES.

		<ul style="list-style-type: none"> - Apoyar la integración de las mujeres en situación o riesgo de vulnerabilidad a través de la formación profesional.
	<ul style="list-style-type: none"> - Apoyar al empoderamiento de las mujeres y el acceso a puestos de responsabilidad y de toma de decisiones en ES. 	<ul style="list-style-type: none"> - Apoyar programas de formación y de mentoring a mujeres para acceder a puestos de responsabilidad.
1.16. Apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Impulsar la conciliación en la ES. 	<ul style="list-style-type: none"> - Promover estudios sobre necesidades para una conciliación efectiva e igualitaria en la ES. - Identificar recursos y estrategias para incorporar la flexibilidad horaria en la ES.
1.17. Integración de colectivos con dificultades de acceso al empleo, a través de la formación	<ul style="list-style-type: none"> - Favorecer la creación de empleo inclusivo a través de la formación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Reforzar y priorizar acciones encaminadas a incluir la accesibilidad en todo tipo de EEFF. - Apoyar la difusión del Sello de Inclusión Social.
1.18. Favorecer el relevo generacional en la Economía Social	<ul style="list-style-type: none"> - Difundir los valores de la ES en espacios de comunicación de jóvenes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Apoyar iniciativas de difusión a través de diferentes canales de comunicación, de los valores de la ES entre los jóvenes (como la Semana Interuniversitaria de ES). - Fomentar la incorporación de valores de ES como competencias transversales en las diferentes etapas educativas.
	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollar iniciativas de formación a jóvenes sobre emprendimiento colectivo y liderazgo participativo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Colaborar con el sector, el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades y el Ministerio de Educación y Formación Profesional en el diseño de programas formativos para jóvenes sobre emprendimiento colectivo de ES. - Desarrollar una formación sobre liderazgo participativo e innovador, especialmente dirigida a jóvenes.
	<ul style="list-style-type: none"> - Fomentar acuerdos de colaboración con empresas de la ES para ofertar prácticas a jóvenes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Colaborar con CEPES para firmar acuerdos de colaboración entre los Ministerios de Educación y Formación Profesional, y de Ciencia, Innovación y

	<ul style="list-style-type: none"> - Diseñar un plan integral de apoyo a las empresas de ES con problemas de relevo generacional 	<p>Universidades para ofertar prácticas a jóvenes en formación.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diseñar un plan integral de apoyo a empresas de ES con problemas de relevo generacional, que incluya la formación como herramienta fundamental. - Realizar campañas de sensibilización sobre el relevo generacional en las empresas de ES. - Identificar empresas de la ES con potenciales problemas de relevo generacional a través del SEPE (oferta de empleo). - Desarrollar herramienta de autodiagnóstico que incluya posibles soluciones a los potenciales problemas de relevo generacional de las empresas a través de la formación.
--	---	--

3.3. Acciones dirigidas a los centros de formación

OBJETIVOS	ESTRATEGIAS	ACCIONES
1.19. Difundir la formación profesional específica del sector a los centros formativos.	- Hacer visible la formación profesional en el ámbito de la ES como mecanismo de negocio para los centros.	- Acciones de difusión y fomento de la formación profesional.
	- Implementar mecanismos de difusión eficientes que tengan un mayor alcance y que garanticen que se llega a las personas y a las entidades o empresas beneficiarias.	- Acciones de difusión y fomento de la formación profesional.
1.20. Colaboración con los centros de formación profesional para el empleo.	- Vincular estratégicamente a los centros impartidores con las organizaciones representativas de la ES.	- Convenios de colaboración con centros de formación profesional.
	- Implementar medidas para potenciar a los Centros de Formación en ES como principales proveedores especializados de ES.	- Establecimiento de acciones de colaboración, redes y sinergias.
1.21. Concienciar sobre el valor que tienen la gestión y preparación de la formación	- Informar y concienciar a las personas beneficiarias, del valor y la utilidad que conlleva realizar formación profesional en el empleo.	- Acciones de difusión y fomento y valoración de la formación profesional para el empleo.
	- Implementar medidas para poner en valor los esfuerzos que hay detrás de la formación ofertada.	- Acciones de difusión y fomento y valoración de la formación profesional para el empleo.
	- Implementar medidas para favorecer la importancia del aprendizaje a lo largo de la vida de la persona trabajadora.	- Acciones de difusión y fomento y valoración de la formación profesional para el empleo.
	- Informar y concienciar del valor de la formación relacionada con los principios y valores característicos de la ES.	- Acciones de difusión y fomento y valoración de la formación profesional para el empleo.

<p>1.22. Incrementar el número de centros y entidades de formación vinculados a la ES, inscritos en el Registro Estatal de Entidades de Formación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Visibilizar las posibilidades de esta alternativa para los centros y entidades de la ES desde una doble perspectiva: como medio de conseguir una formación de calidad especializada en el sector y como forma de negocio para la entidad. 	<ul style="list-style-type: none"> - Acciones de difusión sobre los requisitos y el procedimiento a seguir para acreditarse o inscribirse como Centro o Entidad de Formación en el Registro Estatal de Entidades de Formación.
<p>1.23. Incrementar el número de entidades y empresas de ES que acceden a la iniciativa de la “Formación programada por las empresas” para formar a sus trabajadores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ofrecer orientación y acompañamiento a estructuras, asociaciones y empresas para que puedan incrementar su participación en el sistema a través de la iniciativa de “Formación programada por las empresas”. 	<ul style="list-style-type: none"> - Acciones de difusión y fomento de la iniciativa de “Formación programada por las empresas”. - Acciones de formación práctica y de acompañamiento para la correcta utilización de esta iniciativa.

3.4. Objetivos estratégicos de la formación por subsectores en el medio plazo

En este documento no podemos ofrecer información acerca de los objetivos estratégicos específicos para los diferentes subsectores de la ES, dado que ni el análisis de la documentación utilizada para la realización de este informe, ni las distintas dinámicas realizadas (entrevistas, reuniones de trabajo, grupos de discusión y encuestas a distintas estructuras representativas de la ES, así como a diversos socios de CEPES y a algunas empresas de ES) han ofrecido conclusiones concretas sobre ningún subsector.

Por tanto, consideraremos que todos los objetivos marcados en el apartado anterior son aplicables a cada uno de los subsectores incluidos bajo el ámbito de la ES.

4. Formulación de objetivos estratégicos de la formación para la programación formativa anual

Conforme a los resultados obtenidos del análisis DAFO realizado en el segundo apartado de este informe, y sus conclusiones, podemos formular los objetivos estratégicos de la formación para la programación formativa anual de la ES.

Como veremos a continuación, estos objetivos apenas varían respecto a los ya mostrados para el medio plazo. Tampoco se diferencian respecto a los planteados en informes anteriores, dado que el retraso en la aprobación y ejecución de los planes de oferta estatal para el 2024, nos impide ver cuál ha sido el efecto de los cambios introducidos en la última programación formativa con respecto a la situación del ejercicio anterior.

4.1. Objetivos anuales para el ámbito de la Economía Social

4.1.1. Elementos de apoyo a la formación

OBJETIVOS	ESTRATEGIAS	ACCIONES
1.24. Mejora en la visibilidad y participación institucional de la ES	- Impulsar el reconocimiento de la ES entre los agentes sociales y la sociedad en su conjunto.	- Diseño y puesta en marcha de campañas de comunicación sobre la ES. - Diseño y puesta en marcha de estrategias de difusión en Redes Sociales. - Continuar impulsando la capitalidad de la ES en ciudades españolas. - Puesta en marcha del Hub de Vanguardia de la Economía Social.
	- Promover la colaboración entre las estructuras representativas de la ES y las universidades españolas	- Visibilizar la oferta formativa de postgrado dirigida al estudio, fomento y la profesionalización de los distintos modelos empresariales de la ES, ya existente. - Crear una colaboración estable entre la Universidad y las empresas e instituciones de ES que permitan desarrollar líneas de

		<p>investigación y proyectos de desarrollo e innovación en nuestro ámbito.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Promoción de actividades que permitan conocer y difundir los regímenes jurídicos, fiscales y económicos de los distintos tipos de entidades de ES. - Celebración de Encuentros que permitan fomentar el interés por la ES como modelo de gestión empresarial. - Puesta en marcha en Andalucía de una Red de Cátedras de Economía Social con universidades públicas españolas. - Creación de una nueva Cátedra de Economía Social en diferentes universidades públicas españolas. - Creación Diplomas de Especialización Universitaria en cooperación con universidades públicas españolas.
1.25. Mejora en la prospección de necesidades formativas ajustadas a las distintas ocupaciones y empresas de la ES	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo de herramientas digitales y canales óptimos de apoyo a la prospección de necesidades de formación profesional. 	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinación con FUNDAE para el desarrollo de los entregables de prospección. - Apoyo para el diseño, desarrollo e implantación de la plataforma tecnológica que prestará apoyo técnico y logístico para las gestiones de las actividades que desarrollan las OIRTAES en el cumplimiento de sus funciones dentro del Sistema de Formación Profesional para el Empleo. - Creación de aplicaciones de autodiagnóstico de necesidades formativas para empresas y personas trabajadoras.
	<ul style="list-style-type: none"> - Concreción conceptual de los elementos que conforman la formación profesional para el empleo y delimitación de las iniciativas de oferta y demanda. 	<ul style="list-style-type: none"> - Actuaciones de difusión.
	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibilización sobre las necesidades formativas específicas de la ES. 	<ul style="list-style-type: none"> - Actuaciones de difusión.
	<ul style="list-style-type: none"> - Mejora de los mecanismos de búsqueda y difusión de las iniciativas de formación disponibles para las personas socias y trabajadoras de la ES. 	<ul style="list-style-type: none"> - Actuaciones de investigación y búsqueda de información. - Actuaciones de orientación como elemento fundamental para ayudar a las personas participantes a elegir adecuadamente entre las iniciativas de formación disponibles en el Sistema de Formación Profesional para el Empleo. - Actuaciones de capacitación para los gestores y administradores

		de las pequeñas y medianas empresas para que puedan asesorar sobre formación y herramientas tecnológicas necesarias.
1.26. Aumentar la implicación de las estructuras y organizaciones representativas de la ES en la gestión de la Formación Profesional para el Empleo.	- Fomentar la inscripción de las estructuras y organizaciones de la ES en el registro estatal o autonómico de entidades de formación.	- Acciones de difusión y fomento de los requisitos a cumplir y de los pasos a seguir para convertirse en centros de formación e inscribirse en el correspondiente registro de centros y entidades de formación profesional.
	- Incentivar la participación de las estructuras, organizaciones y empresas de la ES en la iniciativa de Formación programada por las empresas para sus trabajadores.	- Acciones de difusión y fomento de los requisitos a cumplir y de los pasos a seguir para poder participar en la iniciativa de Formación programada por las empresas para sus trabajadores.
	- Mejorar la ordenación de todos los recursos de formación disponibles.	- Coordinación con los servicios públicos de empleo, estatal y autonómicos y con FUNDAE para la preparación de una oferta formativa más accesible, transparente y adecuada a las necesidades del ámbito. - Apoyo para el desarrollo de herramientas de clasificación de las acciones formativas existentes en las distintas iniciativas del Sistema.
	- Facilitar la canalización, difusión y extensión de la oferta formativa a las personas socias y trabajadoras del ámbito de la ES.	- Coordinación con los servicios públicos de empleo, estatal y autonómicos y con FUNDAE para la adecuada difusión de los planes a todo el entramado productivo de la ES.
1.27. Mejorar la gestión de la formación en las entidades y empresas ES.	- Promover una combinación eficiente entre las ofertas públicas de formación, la formación bonificada, la formación privada y la autoformación de la empresa.	- Desarrollo de metodologías que incluyan una visión holística del proceso formativo, desde el análisis de las necesidades hasta la evaluación de los resultados.
1.28. Generar procesos de participación y colaboración alineados con las normativas, regulaciones, y estrategias de las políticas públicas españolas y europeas sobre en materia de	- Difundir las normativas y estrategias de las políticas públicas materia de formación profesional para el ámbito de la ES.	- Acciones de difusión de normativas y estrategias públicas para el ámbito de la ES.
	- Identificar posibles líneas de cooperación entre todos los actores del sistema (entidades financiadoras, organismos públicos y privados, estructuras representativas, centros	- Establecimiento de convenios de colaboración con los diferentes actores del sistema.

<p>formación profesional para el empleo para el ámbito de la ES.</p>	<p>de formación y empresas) que permitan la transmisión del conocimiento y la adecuación de la oferta a las estrategias para la ES.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Potenciar la existencia de empresas proveedoras de formación especializadas en ES. 	<ul style="list-style-type: none"> - Establecimiento de redes y sinergias de colaboración con las diferentes entidades de la ES.
<p>1.29. Promoción y difusión del dialogo y el entendimiento en materia de Formación Profesional para el Empleo, en el seno de las empresas y entidades de la ES.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mejorar la empleabilidad de las personas trabajadoras del ámbito de la ES. - Mejorar la competitividad de las empresas y entidades de la ES. - Fomentar la participación activa de las personas trabajadoras en la toma de decisiones. - Potenciar la innovación como elemento clave para el crecimiento de la ES. - Contribuir al desarrollo sostenible de la ES. 	<ul style="list-style-type: none"> - Identificación las necesidades de formación de las personas trabajadoras de la ES. - Diseño de programas formativos que respondan a dichas necesidades. - Acciones de difusión sobre la importancia de la formación profesional como herramienta clave para mejorar la competitividad de las empresas y entidades de ES. - Desarrollo e impartición de EEFF dirigidas a la capacitación de las personas trabajadoras del ámbito de la ES para el desarrollo de las funciones relacionadas con el diálogo social y la negociación colectiva. - Incluir en el plan de referencia EEFF que fomenten la capacidad de innovación. - Fomentar la formación de las personas trabajadoras del ámbito en competencias y habilidades relacionadas con la sostenibilidad y la RSE.

4.1.2. Acciones dirigidas a las personas trabajadoras

OBJETIVOS	ESTRATEGIAS	ACCIONES
1.30. Sensibilización sobre la importancia de la formación profesional.	- Hacer visible la formación profesional como herramienta indispensable para el desarrollo personal y profesional.	- Acciones de difusión y fomento de la formación profesional. - Alinear las competencias de las personas con las necesidades de las empresas. - Facilitar el “reskilling” y el “upskilling” para adaptar las competencias a las demandas del mercado laboral.
	- Generar un distintivo, marca o sello formativo que destaque y sensibilice sobre la formación de calidad que ofrecen las entidades y empresas que viven la ES.	- Acciones de difusión e identidad de la formación profesional en el ámbito de la ES.
1.31. Adecuación de la oferta formativa al subsector concreto y la ocupación específica.	- Vinculación de las necesidades formativas a las ocupaciones del sector.	- Desarrollo de metodologías eficientes que permitan una fácil vinculación de la formación a cada ocupación de los trabajadores.
1.32. Adecuación de la oferta formativa a las nuevas necesidades en ámbito de la ES.	- Participación como organizaciones representativas de las EPS.	- Realización de los Planes de Referencia de Formación de la ES.
	- Detección constante de nuevas necesidades y prioridades de formación surgidas del constante cambio económico, social, cultural y digital.	- Mantener actualizadas las EEFF más relevantes para la ES. - Acciones de difusión sobre cómo se construye el catálogo de EEFF de la ES.
	- Detección de desviaciones entre las necesidades formativas en la Formación de Oferta y la Formación Programada por las Empresas	- Análisis de las desviaciones entre las necesidades individuales de las personas trabajadoras y socias con las de la propia empresa de la ES
	- Modificación del Plan Intersectorial para la ES, tanto en lo relativo a las EEFF como a sus respectivas prioridades.	- Propuesta por parte de la OIR de ES a la Comisión Técnica, de nuevas EEFF y de modificación y/o eliminación de algunas de las ya existentes.
1.33. Aumentar la innovación y la transformación digital de la formación en la ES	- Promover la transformación digital de las empresas y entidades de ES.	- Continuar fomentando la participación de las entidades de ES en los planes de digitalización horizontales.

		<ul style="list-style-type: none"> - Diseñar programas específicos para aquellas entidades que tengan especiales dificultades para participar en programas generales.
	<ul style="list-style-type: none"> - Adaptación de los medios y recursos empleados para la formación a las nuevas metodologías de impartición online. 	<ul style="list-style-type: none"> - Acciones de difusión para la puesta en práctica de metodologías de aprendizaje basadas en la aplicación práctica de los conocimientos y en formatos formativos innovadores.
	<ul style="list-style-type: none"> - Mejora de las competencias digitales de los colectivos específicos de la ES. 	<ul style="list-style-type: none"> - Acciones de difusión para identificar la brecha digital de los diferentes colectivos específicos de la ES y para mejorar sus competencias digitales en los respectivos ámbitos de trabajo.
1.34. Incluir la accesibilidad como requisito transversal en el diseño del nuevo Plan Intersectorial de ES.	<ul style="list-style-type: none"> - Reforzar y priorizar acciones encaminadas a incluir la accesibilidad en todo tipo de EEFF. 	<ul style="list-style-type: none"> - Acciones de difusión entre las empresas y entidades la ES de distintas medidas que permitan mejorar la accesibilidad de los distintos productos formativos en función del colectivo específico al que se dirigen.
1.35. Impulsar la actualización de competencias y la recualificación profesional en la ES.	<ul style="list-style-type: none"> - Adecuar de forma permanente la cualificación y las competencias de las personas trabajadoras a las necesidades de las empresas y entidades de la ES. - Preparar a las personas trabajadoras de la ES para aprovechar el potencial de emprendimiento y empleo de los sectores emergentes y de las ocupaciones de alto crecimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ampliar las competencias de gestión y acceso a puestos directivos en las entidades de ES. - Impulsar el conocimiento de las distintas iniciativas de formación profesional para el empleo entre las entidades de ES. - Diseñar una formación para el emprendimiento, bajo fórmulas de ES, en sectores emergentes de calidad. - Acciones de recualificación dirigidas a personas trabajadoras de la ES en ocupaciones o sectores en declive.
1.36. Fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso a la formación	<ul style="list-style-type: none"> - Velar por la formación real de las mujeres, en igualdad de oportunidades que los hombres, en las entidades y empresas de la ES. 	<ul style="list-style-type: none"> - Colaborar en el diseño y puesta en marcha de cursos de formación en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. - Apoyar al autodiagnóstico y diseño de planes de igualdad en las empresas y entidades de la ES. - Apoyar la integración de las mujeres en situación o riesgo de vulnerabilidad a través de la formación profesional.

	<ul style="list-style-type: none"> - Apoyo al empoderamiento de las mujeres y el acceso a puestos de responsabilidad y de toma de decisiones en ES. 	<ul style="list-style-type: none"> - Apoyar programas de formación y de mentoring a mujeres para acceder a puestos de responsabilidad.
1.37. Apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Impulsar la conciliación en la ES. 	<ul style="list-style-type: none"> - Promover estudios sobre necesidades para una conciliación efectiva e igualitaria en la ES. - Identificar recursos y estrategias para incorporar la flexibilidad horaria en la ES.
1.38. Integración de colectivos con dificultades de acceso al empleo, a través de la formación	<ul style="list-style-type: none"> - Favorecer la creación de empleo inclusivo a través de la formación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Reforzar y priorizar acciones encaminadas a incluir la accesibilidad en todo tipo de EEFF. - Apoyar la difusión del Sello de Inclusión Social.
1.39. Favorecer el relevo generacional en la Economía Social	<ul style="list-style-type: none"> - Difundir los valores de la ES en espacios de comunicación de jóvenes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Apoyar iniciativas de difusión a través de diferentes canales de comunicación, de los valores de la ES entre los jóvenes.
	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollar iniciativas de formación a jóvenes sobre emprendimiento colectivo y liderazgo participativo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Colaborar junto con el sector en el diseño de programas formativos para jóvenes sobre emprendimiento colectivo de ES. - Desarrollar una formación sobre liderazgo participativo e innovador, especialmente dirigida a jóvenes.
	<ul style="list-style-type: none"> - Diseñar un plan integral de apoyo a las empresas de ES con problemas de relevo generacional 	<ul style="list-style-type: none"> - Diseñar un plan integral de apoyo a empresas de ES con problemas de relevo generacional, que incluya la formación como herramienta fundamental. - Realizar campañas de sensibilización sobre el relevo generacional en las empresas de ES.

4.1.3. Acciones dirigidas a los centros de formación

OBJETIVOS	ESTRATEGIAS	ACCIONES
1.40. Difundir la formación profesional específica del sector a los centros formativos.	- Hacer visible la formación profesional en el ámbito de la ES como mecanismo de negocio para los centros.	- Acciones de difusión y fomento de la Formación Profesional para el Empleo.
	- Implementar mecanismos de difusión eficientes que tengan un mayor alcance y que garanticen que se llega a las personas y a las entidades o empresas beneficiarias.	- Acciones de difusión y fomento de la Formación Profesional para el Empleo.
1.41. Colaboración con los centros de formación profesional para el empleo.	- Vincular estratégicamente a los centros impartidores con las organizaciones representativas de la ES.	- Convenios de colaboración con centros de formación profesional.
	- Implementar medidas para potencializar a los Centros de Formación en ES como principales proveedores especializados de ES.	- Establecimiento de acciones de colaboración, redes y sinergias.
1.42. Concienciar sobre el valor que tienen la gestión y preparación de la formación	- Informar y concienciar a las personas beneficiarias, del valor y la utilidad que conlleva realizar formación profesional en el empleo.	- Acciones de difusión y fomento y valoración de la Formación Profesional para el Empleo.
	- Implementar medidas para poner en valor los esfuerzos que hay detrás de la formación ofertada.	- Acciones de difusión y fomento y valoración de la Formación Profesional para el Empleo.
	- Implementar medidas para favorecer la importancia del aprendizaje a lo largo de la vida de la persona trabajadora.	- Acciones de difusión y fomento y valoración de la Formación Profesional para el Empleo.

	- Informar y concienciar del valor de la formación relacionada con los principios y valores característicos de la ES.	- Acciones de difusión y fomento y valoración de la Formación Profesional para el Empleo.
1.43. Incrementar el número de centros y entidades de formación vinculados a la ES, inscritos en el Registro Estatal de Entidades de Formación.	- Visibilizar las posibilidades de esta alternativa para los centros y entidades de la ES desde una doble perspectiva: como medio de conseguir una formación de calidad especializada en el sector y como forma de negocio para la entidad.	- Acciones de difusión sobre los requisitos y el procedimiento a seguir para acreditarse o inscribirse como Centro o Entidad de Formación en el Registro Estatal de Entidades de Formación.
1.44. Incrementar el número de entidades y empresas de ES que acceden a la iniciativa de la “Formación programada por las empresas” para formar a sus trabajadores.	- Ofrecer orientación y acompañamiento a estructuras, asociaciones y empresas para que puedan incrementar su participación en el sistema a través de la iniciativa de “Formación programada por las empresas”.	- Acciones de difusión y fomento de la iniciativa de “Formación programada por las empresas”. - Acciones de formación práctica y de acompañamiento para la correcta utilización de esta iniciativa.

4.1.4. Especialidades formativas

El último plan de referencia intersectorial propuesto por la OIR de Economía Social al SEPE, actualmente pendiente de revisión y aprobación por parte de este último, supone un avance importante en la ordenación y la actualización de las especialidades formativas existentes con respecto al plan anterior.

Si bien es cierto que el número final de especialidades formativas se mantiene en 110, se han propuesto los siguientes cambios:

- Eliminación de 15 especialidades.
- Mantenimiento de 95 especialidades tal y como están reflejadas actualmente en el catálogo.
- Inclusión de 15 especialidades nuevas.

- Por último, se revisan las especialidades consideradas como prioritarias, que quedan en un total de 61 (aproximadamente el 55% del plan).

A continuación, mostramos el detalle de cómo quedaría el plan de referencia intersectorial si todos los cambios propuestos por la OIR de Economía Social fuesen aceptados.

OBJETIVOS	ESTRATEGIAS	ESPECIALIDADES FORMATIVAS
<p>1.45. Orientación de las empresas de la ES para hacer frente a los retos del mercado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ámbitos emergentes y estratégicos en las empresas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Plan de Internacionalización de la empresa de Economía Social. - Sensibilización en medición del impacto social. Contabilidad social. - Plataformas cooperativas. - La persona como motor de la Economía Social. - El socio de trabajo en la empresa de Economía Social: nociones. - El ABC de la Economía Social. - Emprendimiento social. - Contabilidad financiera. - Controller financiero.
<p>1.46. Herramientas y procedimientos de apoyo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Marco legal de las empresas. - Estructuras económicas y sociales. 	<ul style="list-style-type: none"> - Auditorías sociales. - Ley de contratos del sector público en España y en la Unión Europea. - Básico de prevención de riesgos laborales (PRL). - Delegado en prevención de riesgos laborales (PRL). - Primeros auxilios físicos y psicológicos en la empresa. - Manipulación de alimentos. - Aplicación de la Ley de Dependencia.
<p>1.47. Orientación de las personas trabajadoras para desarrollar las habilidades y aptitudes necesarias.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Incrementar la participación en la gestión en la empresa social. - Mejorar las relaciones interpersonales - Mejorar habilidades y aptitudes sociales y personales. 	<ul style="list-style-type: none"> - La dirección de la empresa de Economía Social. - Consejo rector/administración en las empresas de Economía Social. - Sentimiento de pertenencia en las empresas de Economía Social. - Cómo tratar con personas tóxicas en las organizaciones. - Resolución de conflictos. - La negociación emocionalmente inteligente. - Inteligencia emocional - Sesgos inconscientes. - Análisis de problemas y toma de decisiones. - Dirección de equipos y coaching.

		<ul style="list-style-type: none"> - Escucha activa, empatía y asertividad. - Hablar en público. Presentaciones eficaces. - Formación de formadores en Economía Social. - Atención al cliente y calidad del servicio. - Business intelligence para tu negocio. - Función del mando intermedio en la PRL. - Gestión de proyectos. - Habilidades avanzadas de comunicación: oratoria, argumentación y debate. - Redacción y presentación de informes. - Servicios Lean.
1.48. Idiomas.	- Idiomas.	<ul style="list-style-type: none"> - Inglés inicial. - Inglés intermedio. - Inglés avanzado. - Inglés empresarial - Francés para profesionales. - Inglés A1 - Inglés A2 - Inglés B1 - Inglés B2 - Inglés C1
1.49. Digitalización	<ul style="list-style-type: none"> - Comercio y marketing. - Digitalización. 	<ul style="list-style-type: none"> - Herramientas colaborativas office 365. - Digitalización del entorno empresarial. - Marketing en buscadores: SEO, SEM y analítica web. - Gestión de la Seguridad informática en la empresa. - Introducción a la inteligencia artificial. - Social media, redes sociales y community manager. - Ciberseguridad, riesgos y amenazas en la red. - Blockchain cooperativa. - Comercio electrónico. - Venta online. - Iniciación a la aplicación de las nuevas tecnologías en las empresas. - Acreditación docente para teleformación: formador/a online. - Análisis de datos y programación con MS Power BI - Creación de empresas online. - Social media marketing y gestión de la reputación online.

		<ul style="list-style-type: none"> - Inteligencia artificial generativa y mejora de la productividad.
1.50. Ofimática y competencias digitales accesibles	<ul style="list-style-type: none"> - Facilitar la accesibilidad a la formación en competencias digitales a personas con discapacidad auditiva y visual 	<ul style="list-style-type: none"> - MS Word Básico 2016 (Accesible). - MS Excel Básico 2016 (Accesible). - MS Outlook 2016 (Accesible). - MS Word 2016 Avanzado (Accesible). - MS Excel 2016 Avanzado (Accesible). - MS PowerPoint 2016 (Accesible). - Competencias digitales para la ciudadanía - Avanzado accesible Doble A. - Competencias digitales para la ciudadanía - Básico accesible Doble A. - Competencias digitales para la ciudadanía-Intermedio accesible Doble A. - Información y alfabetización digital accesible Triple A. - Búsqueda de información y navegación por Internet Accesible Triple A.
1.51. Medioambiente y sostenibilidad	<ul style="list-style-type: none"> - Medioambiente - Importancia de la sostenibilidad para las empresas del futuro 	<ul style="list-style-type: none"> - Ahorro energético y reciclaje en oficinas. - Green coops. Desarrollo rural sostenible a través de las cooperativas. - Objetivos de desarrollo sostenible en las cooperativas. - Cambio climático.
1.52. Diversidad	<ul style="list-style-type: none"> - Facilitar la integración de con personas trabajadoras con capacidades diferentes - Facilitar el intercambio de ideas y conocimientos 	<ul style="list-style-type: none"> - Empoderamiento de la mujer con discapacidad. - Orientación sociolaboral para inmigrantes. - La diversidad en la Economía Social.
1.53. Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> - Conseguir la igualdad efectiva de mujeres y hombres - Eliminar la discriminación por razón de sexo 	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación planes de igualdad. - Perspectiva de género, igualdad y desarrollo personal. - El lenguaje no sexista en la empresa cooperativa. - Plan de Igualdad. Desarrollo, implantación, seguimiento y evaluación. - Actuaciones frente al acoso sexual. - Gestión del conocimiento para el liderazgo femenino en el ámbito de la Economía Social. - Gestión del tiempo con enfoque de género en las empresas de Economía Social
1.54. Sociedades cooperativas.	<ul style="list-style-type: none"> - Mejora continua 	<ul style="list-style-type: none"> - El Reglamento de régimen interno en la empresa cooperativa. - El relevo generacional en la empresa cooperativa.

		<ul style="list-style-type: none"> - Aspectos legales de la empresa cooperativa de trabajo asociado. - Actualización en legislación cooperativa. - Los libros sociales en la empresa cooperativa. - Introducción a la contabilidad cooperativa. - Fiscalidad cooperativa avanzada. - Procesos de Transmisión y reconversión de empresas en cooperativas. - Guía para la rápida actuación en accidentes infantiles en cooperativas de enseñanza, servicios sociales, y centros cívicos. - Principios cooperativos y valores sociales en el metaverso. - Cooperativas, estatutos y reglamento de funcionamiento interno. - Función directiva en cooperativas de enseñanza. - Análisis económico-empresarial. Las cooperativas de trabajo. - Gestión de cooperativas de trabajo. - Iniciación a la cooperativa de trabajo. - Actualización legislativa y jurisprudencia para cooperativas. - El lenguaje no sexista en la empresa cooperativa. - Procesos de transmisión y reconversión de empresas en cooperativas. - Régimen económico fiscal de la cooperativa. - Liquidación del impuesto de sociedades cooperativas. - Corresponsabilidad en empresas de Economía Social. - Técnicas de calidad y mejora continua en la excelencia empresarial. - Intercooperación. - Cooperativas energéticas. -
--	--	--

Habrá que esperar a la próxima convocatoria de programas de formación transversales para la Economía Social para saber si todos los cambios sugeridos por la OIR de Economía Social son aprobados por el SEPE e introducidos en el próximo plan de referencia intersectorial.

A continuación, resumimos en qué consisten los principales cambios propuestos:

ESPECIALIDADES FORMATIVAS A ELIMINAR
HERRAMIENTAS PARA LA TOMA DE DECISIONES EN EMPRESAS DE ECONOMIA SOCIAL
IMPLANTACIÓN DEL SISTEMA LEAN EN UN PROCESO DE FABRICACIÓN
GESTION DE COLABORADORES CON DISCAPACIDAD EN EL ENTORNO LABORAL DE LA EMPRESA
LAS 5 DIMENSIONES DE LA DIVERSIDAD EN ECONOMIA SOCIAL
HERRAMIENTAS DE DIAGNOSTICO DE AUTOCONOCIMIENTO
GENERANDO ENTORNOS PARA LA PARTICIPACIÓN
CREATIVIDAD E INNOVACION
LIDERAZGO DIGITAL
FINANCIACIÓN Y PLANIFICACIÓN FINANCIERA. NUEVAS HERRAMIENTAS DE FINANCIACIÓN
ESTRATEGIAS DE MARKETING COOPERATIVO ON LINE Y OFF LINE E INTERCOOPERACIÓN
E-COMMERCE, MARKETING DIGITAL Y RRSS EN GESTIÓN DE CLIENTES
TELETRABAJO: HERRAMIENTAS IMPRESCINDIBLES
HACKING ÉTICO
INTERNET DE LAS COSAS. APLICACIÓN DEL IOT EN NUESTRO ENTORNO
BIG DATA. ANALITICA DE DATOS

ESPECIALIDADES FORMATIVAS A INCLUIR
INGLÉS A1
INGLÉS A2
INGLÉS B1
INGLÉS B2
INGLÉS C1
HABILIDADES AVANZADAS DE COMUNICACIÓN: ORATORIA, ARGUMENTACIÓN Y DEBATE
REDACCIÓN Y PRESENTACIÓN DE INFORMES
ANÁLISIS DE DATOS Y PROGRAMACIÓN CON MICROSOFT POWER BI
CREACIÓN DE EMPRESAS ON-LINE
SOCIAL MEDIA MARKETING Y GESTIÓN DE LA REPUTACIÓN ON LINE
CONTABILIDAD FINANCIERA
INTELIGENCIA ARTIFICIAL GENERATIVA Y MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD
CONTROLER FINANCIERO
LA DIVERSIDAD EN LA ECONOMÍA SOCIAL
COOPERATIVAS ENERGÉTICAS

4.2. Objetivos anuales para subsectores

Al igual que sucede con el apartado “3.4. Objetivos estratégicos de la formación por subsectores en el medio plazo”, en este documento no podemos ofrecer información acerca de los objetivos anuales específicos para los diferentes subsectores de la Economía Social, dado que ni el análisis de la documentación utilizada para la realización de este informe, ni las distintas dinámicas realizadas (entrevistas, reuniones de trabajo, grupos de discusión y encuestas a distintas estructuras representativas de la Economía Social, así como a diversos socios de CEPES y a algunas empresas de Economía Social) han ofrecido conclusiones concretas sobre ningún subsector.

Por tanto, consideraremos que todos los objetivos marcados en el apartado anterior son aplicables a cada uno de los subsectores incluidos bajo el ámbito de la Economía Social.

5. Determinación de áreas formativas, colectivos y ocupaciones prioritarios para la formación del sector

En línea con los objetivos descritos en el apartado “4.1.4 Especialidades Formativas”, a continuación, mostramos en detalle cuáles son las prioridades de las empresas y entidades de la ES en lo referido a áreas formativas y a colectivos y ocupaciones a los que dirigir las Iniciativas la Formación Profesional para el Empleo.

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

6. Bibliografía

- Informe 3.1. “[Informe de objetivos estratégicos para la Programación Formativa Anual de la Economía Social](#)”, elaborado por CEPES y COCETA en el año 2024.
- [Estrategia Española de Economía Social 2023-2027](#).
- Informe 1.1. “[Informe de evolución y tendencias](#)”, realizado por CEPES como parte de sus actividades ordinarias para el ejercicio 2024.
- Informe 1.2. “[Informe sobre la actividad formativa en su ámbito funcional](#)”, realizado por CEPES como parte de sus actividades ordinarias para el ejercicio 2024.
- Informe 1.4. “[Informe de necesidades formativas](#)”, realizado por COCETA como parte de sus actividades ordinarias para el ejercicio 2024.
- Informe 1.3. “[Ocupaciones y competencias del ámbito de la Economía Social](#)” desarrollado por LABORPAR como parte de sus actividades ordinarias durante el ejercicio 2024.
- Actividades de difusión de la Formación Profesional para el Empleo en el ámbito de la Economía Social, desarrolladas por CEPES y por COCETA a lo largo del ejercicio 2024.
- Página [web](#) de FUNDAE.
- FUNDACIÓN para la CALIDAD e INNOVACIÓN de la FORMACIÓN y el EMPLEO: “[Situación de la formación profesional en España 2023-2024. Promoviendo un derecho a la formación efectivo](#)”.
- [Proyecto de Ley Integral de Impulso de la Economía Social](#).
- [Convocatoria del Plan Integral de Impulso de la Economía Social](#).
- “[Fomento de la Economía Social: instrumentos fiscales y de políticas públicas. La Administración pública y la economía social, aliados para una prosperidad inclusiva](#)”

7. Webgrafía

- Observatorio Español de la Economía Social y del Trabajo Autónomo: [“El Gobierno lanza una nueva convocatoria del Plan Integral de Impulso de la Economía Social, dotada con 39 millones de euros”](#). 29/01/2025
- Observatorio Español de la Economía Social y del Trabajo Autónomo: [“El Gobierno de Andalucía y las Universidades Públicas Andaluzas ponen en marcha la Red de Cátedras de Economía Social”](#). 10/01/2025
- Observatorio Español de la Economía Social y del Trabajo Autónomo: [“Se presenta en San Sebastián ASETT, el Hub de Vanguardia de la Economía Social”](#). 17/01/2025
- Observatorio Español de la Economía Social y del Trabajo Autónomo: [“Novedad bibliográfica de CIRIEC-España: ‘Fomento de la Economía Social: instrumentos fiscales y de políticas públicas. La Administración pública y la economía social, aliados para una prosperidad inclusiva’”](#). 13/02/2025
- Observatorio Español de la Economía Social y del Trabajo Autónomo: [“CIDES-Universidad de Almería y Cooperativas Agroalimentarias de España invitan a la cuarta edición del Diploma en asesoría societaria, fiscal y laboral de cooperativas agroalimentarias”](#). 30/01/2025
- Observatorio Español de la Economía Social y del Trabajo Autónomo: [“La Universidad de Las Palmas de Gran Canaria crea una nueva Cátedra de Economía Social”](#). 29/01/2025
- Observatorio Español de la Economía Social y del Trabajo Autónomo: [“El Gobierno de Andalucía y las Universidades Públicas Andaluzas ponen en marcha la Red de Cátedras de Economía Social”](#). 10/01/2025
- CEPES: [“El Hub de vanguardia de la Economía Social, una oportunidad industrial para España”](#). 27/09/2024
- Fundación para la CALIDAD e INNOVACIÓN de la FORMACIÓN Y EL EMPLEO: [“Expertos del sector de la formación y el empleo convocados por la Fundación CIFE analizan el derecho a la Formación Profesional en España”](#). 16/10/2024
- FUNDAE: [Proyectos MMR](#)
- SEPE. Hipatia. Observatorio de las Ocupaciones: [“La formación como motor de atracción y retención de talento en las cooperativas gallegas: Una ventaja competitiva en el contexto de la economía social”](#). Nov-24