



**INFORME DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
PARA LA PROGRAMACIÓN FORMATIVA
ANUAL 2023**

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	11
Fortalezas	12
Oportunidades	14
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	16
Debilidades	16
Amenazas	17
Fortalezas	18
Oportunidades	19
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	19
Debilidades	19
Amenazas	20
Fortalezas	21
Oportunidades	22
2.4. Catálogo de especialidades formativas y plan de referencia de la Economía Social	23
Debilidades	23
Amenazas	24
Fortalezas	25
Oportunidades	26
2.5. Conclusiones del análisis D.A.F.O.	27
3. Formulación de objetivos estratégicos de la formación en el medio plazo	30
3.1. Elementos de apoyo a la formación	31
3.2. Acciones dirigidas a las personas trabajadoras	35
3.3. Acciones dirigidas a los centros de formación	40

3.4. Objetivos estratégicos de la formación por subsectores en el medio plazo	42
4. Formulación de objetivos estratégicos de la formación para la programación formativa anual	43
4.1. Objetivos anuales para el ámbito de la Economía Social	43
4.1.1. Elementos de apoyo a la formación	43
4.1.2. Acciones dirigidas a las personas trabajadoras	46
4.1.3. Acciones dirigidas a los centros de formación	49
4.1.4. Especialidades formativas	51
4.2. Objetivos anuales para subsectores	55
5. Determinación de áreas formativas, colectivos y ocupaciones prioritarios para la formación del sector	56
6. Bibliografía.....	59

LISTADO DE ACRÓNIMOS

Abreviatura	Significado
AAPP	Administraciones Públicas
CEPES	Confederación Empresarial Española de Economía Social.
COCETA	Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado
DIRCE	Directorio Central de Empresas
EEES	Estrategia Española de Economía Social 2023-27.
EEFF	Especialidades Formativas
EPA	Encuesta de Población Activa
ES	Economía Social.
FUNDAE	Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.
INCUAL	Instituto Nacional de las Cualificaciones.
INE	Instituto Nacional de Estadística
OIR	Organización Intersectorial Representativa.
OIRTAES	Organización Intersectorial Representativa de Trabajadores Autónomos y Economía Social.
OIT	Organización Internacional del Trabajo.
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 (en adelante ES) para el ejercicio 2023.

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 2022 y los hemos actualizado.

Para llevar a cabo esta actualización sobre las necesidades formativas de las personas socias y trabajadoras de las entidades y empresas de la ES, 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 ES, así como a diversos socios de CEPES y a algunas empresas de ES.

Por lo que respecta a las **fuentes secundarias**, hemos recabado datos de diversas actividades e informes desarrollados por COCETA y CEPES y también por sus socios en el año 2022, así como en la Estrategia Española de Economía Social 2023-2027 (en adelante EEES) y en los informes de algunos 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 que necesitan abordarse en un escenario plurianual, para lograr alcanzar los objetivos estratégicos propuestos para el conjunto de entidades y personas socias y trabajadoras de la ES.
- Una **programación formativa anual**, que comprende todas aquellas acciones formativas destinadas a satisfacer las nuevas necesidades detectadas para las distintas entidades y personas trabajadoras y socias de la ES, así como alguna otra prioridad ya recogida en el ejercicio anterior que, por diferentes causas, no haya podido abordarse convenientemente.

Para la adecuada formulación de los objetivos estratégicos partiremos de un análisis D.A.F.O. que, mediante un análisis del entorno externo y de las principales características de las entidades y de las personas socias y trabajadoras de la ES en lo referido a la Formación Profesional para el Empleo, nos permitirá obtener una fotografía de cuáles son las principales debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades de nuestro ámbito.

Para nuestro análisis, nos centraremos en cuatro dimensiones del actual del Sistema de Formación Profesional para el Empleo que afectan al ámbito de la ES:

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

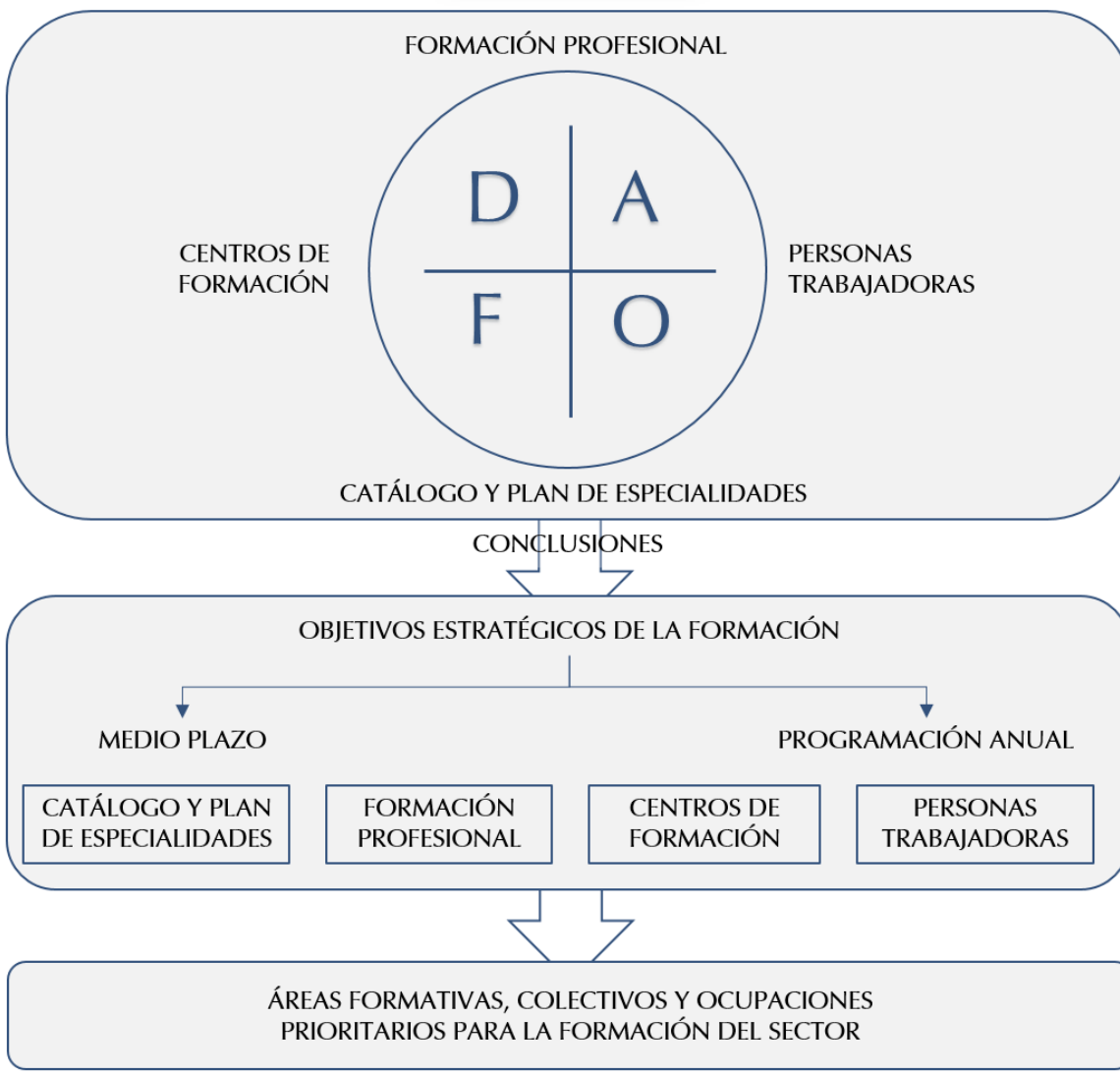
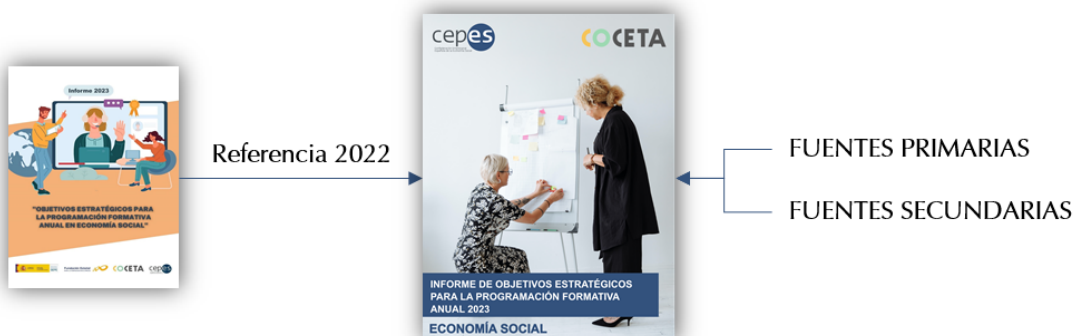
Este análisis DAFO se basa en las fuentes mencionadas anteriormente y también ha sido complementado con diferentes dinámicas participativas protagonizadas por algunos de los principales representantes de las entidades de la ES.

Con la formación extraída del DAFO, se plantearán los objetivos de formación estratégicos para el 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 ES.

Producto del DAFO, veremos cómo los objetivos estratégicos propuestos complementan y refuerzan los objetivos ya formulados en el año 2022, formando parte de la EEES para este año y para los próximos.

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

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



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

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

1. La **delimitación administrativa del ámbito de la Economía Social**.

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

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

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

- En lo referido a las **convocatorias de oferta** se percibe:

- Excesiva burocracia y falta de agilidad y de transparencia en las convocatorias, desde la licitación hasta la evaluación de la formación realizada, lo que dificulta la eficiencia de esta iniciativa.
- Escasa claridad y especificidad para la concurrencia de centros de formación propios de la ES, como en el caso del cómputo de la plantilla media de cooperativas con socios en el régimen RETA.
- La oferta formativa se presenta disgregada, solapada y compleja en los requisitos administrativos, además de ser poco visible para las personas socias y trabajadoras del ámbito.
- El procedimiento de detección de necesidades dentro del ámbito de la ES conduce a la elaboración de programas formativos repetitivos, ya que es un proceso multisectorial.
- La participación de la ES a través de las OIRTAES no garantiza que las EEFF presentadas desde el propio sector en sus procesos de detección de necesidades, se traduzca de forma correcta en la aprobación del Plan de Referencia de la ES, dado que el SEPE acaba analizando, modificando y decidiendo sobre estas EEFF, algunas veces incluso sin el conocimiento final de las entidades de la ES proponentes de las especialidades.
- No existen indicadores que evalúen adecuadamente el impacto de la formación realizada, lo que impide evaluar y corregir las posibles desviaciones en el desarrollo de los planes de formación diseñados y aprobados.
- Las principales estructuras representativas de la ES no puedan actuar como gestores ni como solicitantes directos de planes de formación de oferta, cuando son estas quienes mejor conocen la realidad y las necesidades de sus socios y quienes cuentan con la confianza de todo su entramado asociativo. Este hecho provoca que no existan canales óptimos de difusión, ni para la captación de las necesidades formativas, ni para hacer llegar a las personas socias y trabajadoras la formación ofertada. Esto 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 ES 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 ES para sus trabajadores**:
 - Existe un amplio desconocimiento sobre su funcionamiento.
 - Y, por otra parte, las pequeñas empresas y entidades de ES no pueden beneficiarse de esta iniciativa por el bajo crédito que tienen disponible para la formación.
 - Las cooperativas y entidades que cotizan en RETA tampoco pueden beneficiarse de esta iniciativa.
 - Nuevas dificultades generadas para la clarificación y conocimiento de todos los agentes que participan en el Sistema a raíz de la aprobación de otra Ley Orgánica 3/2022 de Ordenación e integración del Sistema de Formación Profesional, que coincide en denominación con este Sistema, pero que va dirigida a la formación profesional del ámbito educativo, no del laboral.

Las debilidades anteriores se traducen en que para la convocatoria de oferta del año 2022, a pesar de haberse mejorado sustancialmente la participación de centros de formación solicitantes de planes de formación para la ES (lo que condujo incluso a superar ampliamente la dotación financiera existente), los planes finalmente aprobados para nuestro ámbito específico no han llegado a cubrir los fondos disponibles, ya sea por los requisitos impuestos por la normativa o por los criterios de valoración de los planes de formación.

En lo referido a la iniciativa de Formación Programada, aunque en los últimos años se ha visto un incremento de la participación de las entidades y empresas del ámbito de la ES aún queda mucho margen de mejora.

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

Amenazas

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

1. La **delimitación administrativa del ámbito de la Economía Social**. En este caso, destacamos como amenazas:

- Confusión respecto al concepto de “Economía Social”, ante la aparición de nuevos términos como “empresas sociales”, “empresas con propósito” o “empresas con impacto”, que se corresponden con modelos empresariales que no siguen los principios de la ES. Así, el desconocimiento de las características específicas y diferenciadoras de las empresas de la ES, tanto por parte de algunas administraciones, como por el lado de algunos solicitantes de planes de ES, dificulta adaptar la oferta a las necesidades reales del ámbito, así como difundirla entre las personas interesadas, lo que pone en riesgo la adecuada participación de las empresas de ES, 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 ES.
- En algunos casos particulares, uso fraudulento de alguna forma jurídica de la ES con objetivos finales ajenos a los principios y valores de la ES.

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

- Existe falta de coordinación, de comunicación y de colaboración entre los diferentes actores del Sistema de Formación Profesional para el Empleo (SEPE, FUNDAE, órganos paritarios, estructuras representativas, empresas y entidades, centros de formación,

universidades, escuelas de negocio, centros de referencia nacional, etc.), lo que impide la gestión eficiente de las distintas iniciativas del mismo.

- Infradotación de recursos presupuestarios para algunas de las iniciativas del sistema, tanto en la administración central como en las administraciones autonómicas. Los módulos económicos máximos no cubren, en numerosas ocasiones, los costes mínimos de la formación, ni de su gestión, por lo que resulta difícil impartir una formación adecuada, interesante e innovadora para las personas trabajadoras del ámbito.
- Infradotación de recursos humanos en muchas de las entidades y empresas de la ES, ya que ni todas las estructuras representativas de las entidades de ES tienen las capacidades suficientes para realizar, de forma coordinada, una formación colectiva para todos sus asociados, ni tampoco muchas de las empresas y entidades de ES disponen de departamentos específicos, o de suficiente personal de apoyo, para la gestión de las distintas iniciativas de Formación Profesional para el Empleo.
- **Participación de la OIRTAES** en el Sistema de Formación Profesional para el Empleo. En este sentido cabe destacar que, pese a la participación de las OIRTAES en el Sistema de Formación Profesional para el Empleo, las principales estructuras representativas en el ámbito de la ES no están al mismo nivel que resto de agentes sociales, ya que la OIR de ES no ha sido contemplada en los órganos consultivos y de participación institucional competentes en materia de políticas públicas de formación para el empleo.

Fortalezas

Todas las fortalezas detectadas derivan de los siguientes aspectos:

1. Principios y valores propios de la **Economía Social**, que suponen:

- Una mayor preocupación por las personas, lo que se traduce en una mayor implicación en la Formación Profesional para el Empleo, siendo las propias asociaciones, federaciones, etc., las que a menudo ejercen como facilitadores de la formación de sus personas trabajadoras y socias.
- La formación y la creación de empleo para colectivos de personas trabajadoras con dificultades específicas de acceso al empleo. Particularmente, para los Centros

Especiales de Empleo de Iniciativa Social y para las Empresas de Inserción, este es su objeto social.

- Los empleos generados por las entidades de ES son empleos estables, de calidad, sostenibles e inclusivos.
- La intercooperación entre distintas entidades del ámbito contribuye también a la difusión de las iniciativas de formación.

2. Tejido asociativo de la Economía Social, que se caracteriza por:

- Un crecimiento continuo de su movimiento asociativo en España y en Europa. CEPES integra a 29 organizaciones (confederaciones estatales o autonómicas y grupos empresariales específicos), con más de 200 estructuras de apoyo a nivel autonómico, que representan los intereses de 43.192 empresas y entidades de Economía Social. El conjunto de la ES genera 2.184.234 empleos y engloba a 21.625.063 personas que, de un modo u otro, están representadas por nuestras principales estructuras. En Europa, la economía social integra 2,8 millones de empresas que emplean a cerca de 14 millones de personas.
- Una implantación territorial extensa, que llega también al entorno rural, lo que favorece la formación y la creación de empleo en el ámbito rural, llegando a personas trabajadoras que, de otro modo, tendrían acceso muy difícil a la formación profesional.
- La ES tiene un entramado asociativo sólido y una pluralidad de actores y estructuras organizativas que configuran un ecosistema clave en el desarrollo económico, con capacidad para dar respuesta a las distintas necesidades y realidades de empresas y personas asociadas.
- 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. Generación de **proyectos y líneas de actuación directa con la Fundae**.

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

Oportunidades

Las principales oportunidades se presentan en tres ámbitos:

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

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

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

- La mayor focalización de las políticas públicas en el desarrollo de sectores donde la ES tiene una importante especialización (transición energética, economía azul, economía circular, sanidad, cuidados y servicios sociales)

- La tendencia creciente hacia la cooperación público-privada en sectores donde la ES tiene ventajas competitivas (educación, sanidad, servicios sociales).
 - El diseño de líneas prioritarias de actuación dirigidas a la ES en el marco de la Estrategia de Desarrollo Sostenible (Programas de creación y consolidación de entidades con carácter innovador; Programa de apoyo a la digitalización; iniciativas para acompañar y facilitar el relevo generacional...)
 - El Proyecto Estratégico para la Recuperación y Transformación Económica (PERTE) de la ES y de la economía de los cuidados
 - La incorporación, que debería conseguirse y materializarse, de las estructuras representativas de la Economía Social al Consejo General del Sistema Nacional de Empleo y al Consejo General de la Formación Profesional, ya que son las únicas estructuras capaces de conseguir el mejor acercamiento, canalización, difusión y extensión de la oferta formativa a las personas trabajadoras vinculados a sus modelos empresariales.
 - La reactivación del Consejo para el Fomento de la ES, que puede jugar un importante papel en la visibilización de la ES y la coordinación de actuaciones de apoyo.
3. **Demandas sociales.** Tal y como se menciona en la EEES, las demandas de la sociedad actual suponen una muy buena oportunidad para la formación en el ámbito de la ES ya que:
- Existe una demanda creciente de servicios educativos y sociales que puede cubrirse en parte con la actividad de empresas de ES especializadas en estos sectores.
 - La sociedad demanda también una mayor implicación a las empresas en la resolución de los retos económicos, sociales y ambientales, por lo que se están implementando nuevos paradigmas empresariales, hacia empresas centradas en las personas y con mayor implicación en los retos de la sociedad.
 - La crisis dejará nuevos perfiles de personas vulnerables y nuevas necesidades y deben incorporarse nuevas formas de actuación que la ES puede desarrollar.

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

Se perciben numerosas barreras de acceso a la Formación Profesional para el Empleo, vinculadas a dos aspectos clave:

1. **Factores de competitividad.** Dadas las características de muchas de las entidades de nuestro ámbito, en cuanto a tamaño, localización, actividad, colectivo de personas trabajadoras, etc., nos encontramos con la siguiente situación:

- Insuficiente avance de la transformación digital en empresas y entidades de la ES y aprovechamiento insuficiente de los beneficios de este proceso.
- En general, las políticas de formación de las entidades y empresas se orientan al puesto de trabajo en lugar de orientarse al perfil de la persona trabajadora, factor que genera barreras de acceso a la formación a determinados colectivos de personas trabajadoras.
- Paradójicamente, la alta cualificación formativa de algunas de las personas socias y trabajadoras de las empresas y entidades de la ES les impide beneficiarse de la formación ofrecida por las iniciativas del Sistema de Formación Profesional para el Empleo.
- Persistencia de las brechas de género, especialmente en la participación en puestos de responsabilidad.
- Falta de relevo generacional en las empresas de ES y dificultades para atraer a los jóvenes a este modelo de empresa.
- Escasa profesionalización de la gestión empresarial. Se hace necesario un incremento de la cualificación de los/as trabajadores/as que asumen la gestión.
- Dificultades para mantener la sostenibilidad del modelo empresarial cuando la empresa se escala para crecer y desarrollarse.

- Necesidad de mejorar la cooperación dentro del sector, como vía para superar los obstáculos ligados al tamaño empresarial.
- Relativa dependencia de fondos públicos en algunos sectores importantes para la ES, como son las actividades culturales y los servicios sociales.

2. Actual **sistema de Formación Profesional para el Empleo**. En este marco, destacamos:

- Una oferta formativa que se presenta disgregada, solapada y compleja hace que las personas socias y trabajadoras de la ES (en especial para las pertenecientes a pymes y a micropymes) reciban una información limitada y confusa sobre la formación que tienen disponible.
- El hecho anterior conlleva también que las personas trabajadoras que deciden formarse tengan dificultades para elegir adecuadamente qué formación les resulta útil para su desarrollo, tanto profesional como personal.

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

Amenazas

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

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

la jornada laboral. Adicionalmente, tampoco existe por parte de las empresas, una planificación suficiente de la carrera profesional y de la gestión por competencias.

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

Fortalezas

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

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

- En el ámbito de la ES el impacto económico de la crisis provocada por la pandemia y por la guerra en Ucrania ha sido menor debido a su especialización sectorial.

Oportunidades

Consecuencia de las debilidades detectadas, las empresas y entidades del ámbito de la ES pueden establecer numerosas medidas para mejorar la situación actual y favorecer la participación en el Sistema de Formación Profesional para el Empleo. Entre ellas están:

- La reducción de la brecha digital a través de las distintas iniciativas gubernamentales para promover la digitalización de las empresas.
- La planificación adecuada de la formación, vinculada a planes de desarrollo y de carrera profesional de las personas trabajadoras y socias.
- La inclusión del requisito de accesibilidad en todo tipo de acciones formativas, de manera que se pueda englobar en la formación a personas trabajadoras con algún tipo de discapacidad, o en situaciones de mayor vulnerabilidad.
- Mejora de los mecanismos de búsqueda y difusión de las iniciativas de formación disponibles las personas socias y trabajadoras de la ES.
- El aumento de la conciliación entre vida profesional y vida personal de las personas trabajadoras, mediante medidas como el teletrabajo y el establecimiento de incentivos que motiven a las plantillas a realizar una formación continuada en su puesto de trabajo.

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 ES dificulta el acercamiento de los centros de formación especializados a las entidades y empresas de ES, lo que provoca:

- La inexistencia 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 ES 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 ES.
- 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 ES hacia determinados centros de formación especializados.
- Por otra parte, en algunos centros de formación vinculados directamente a las estructuras representativas de la ES falta cierto grado de especialización para poder facilitar la formación requerida por las entidades y empresas de su ámbito.

Amenazas

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

- Para las entidades y empresas de la ES, 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 ES 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 ES 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 ES.
- Dentro de los planes de oferta intersectoriales para la ES, 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 ES. 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 ES.

En definitiva, la falta de colaboración efectiva entre los centros de formación especializados (especialmente aquellos alejados de las entidades asociativas de la ES) y las estructuras representativas de la ES amenaza la cantidad y la calidad de la formación ofrecida a las personas trabajadoras del ámbito a través de determinadas iniciativas del Sistema de Formación Profesional para el Empleo, 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 ES (más de doscientas estructuras presentes en todo el territorio y en todos los sectores económicos) y los centros especializados de formación puede contribuir a la adecuada difusión de las iniciativas de formación entre el amplio colectivo de personas socias y trabajadoras de empresas y entidades de ES.
- También cabe destacar como fortaleza la existencia de un gran número de centros de formación dentro del ámbito de la ES, que están especializados en su ámbito funcional y que pueden atender las necesidades reales detectadas en su entorno.

Oportunidades

Para aprovechar las fortalezas detectadas y convertirlas en auténticas oportunidades de mejora, nuestro análisis señala que sería conveniente generar sinergias y alianzas entre todos los actores del Sistema 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 ES, desde la que puedan nutrirse, de forma coordinada, las diferentes entidades y centros de formación. Colaborar para optimizar los fondos públicos existentes para la Formación Profesional de las personas socias y trabajadoras de la ES.
- Impulsar la creación de nuevos centros especializados de formación dentro del ámbito de la ES, como actores principales dentro del Sistema.
- Realizar una gestión integral de la formación adecuada, 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:

- No existen 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 ES, 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 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 EEFF es excesivamente rígido, complicado y lento, lo que impide realizar esta tarea en los plazos adecuados para

adaptar el catálogo a las necesidades cambiantes de las entidades y personas trabajadoras del ámbito.

- 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 publicado es del año 2022. En este plan podemos observar:
 - Se potencian enormemente las EEFF enfocadas a la digitalización, la ofimática y las competencias digitales, frente a la falta de competencias y medios tecnológicos de determinadas empresas y de personas trabajadoras de la ES.
 - Se 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.

- Frente al esfuerzo de depuración y actualización del plan de referencia realizado por la OIR de ES, en la reconfiguración de los planes de formación aprobados para la convocatoria del año 2022, 16 de las nuevas especialidades incluidas en el catálogo (casi un 25% del total de nuevas especialidades) no han sido incluidas en ninguno de los planes.
 - El sistema de priorización de las EEFF conlleva una demanda masiva de especialidades que, en muchas ocasiones, no se corresponden con las especificidades de las empresas de la ES.
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 ES 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 ES** 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 otras iniciativas del Sistema, muchas de las empresas y entidades de nuestro ámbito hacen uno de la iniciativa de la **“Formación**

programada por las empresas para sus trabajadores” para elaborar una formación adaptada plenamente a sus necesidades y especificidades.

Oportunidades

El último plan de referencia intersectorial para la ES (año 2022) ya supone un avance importante en muchos de los aspectos mencionados en los apartados anteriores, dado que ha supuesto:

- En primer lugar, una **ordenación y simplificación** de las EEFF existentes con respecto al plan anterior. El número de EEFF se reduce de 102 a 93.
- Por otra parte, de las 93 especialidades resultantes, 65 EEFF fueron de **nueva inclusión** (casi un 70% del total del plan). Dichas especialidades son respuesta a las **nuevas necesidades detectadas** entre las entidades y personas del sector en distintos bloques de conocimiento, como son: la digitalización, la ofimática y las competencias ofimáticas accesibles, la igualdad, la diversidad, la sostenibilidad, nuevas habilidades directivas y de gestión, los ámbitos emergentes y estratégicos en las empresas de ES y la actualización del catálogo societario cooperativo.

No obstante, 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 ES 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.
- 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 ES 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.

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 ES.

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 ES 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 ES y su tejido asociativo, son un buen punto de partida para contribuir a mejorar el Sistema 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 entidades y empresas de la ES en el Sistema de Formación Profesional para el Empleo, de modo que nuestras estructuras representativas puedan aportar soluciones ante las debilidades y amenazas percibidas en la planificación, el diseño, la difusión y la impartición 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 ES 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 ES en el Sistema de Formación Profesional para el Empleo ya sea inscribiéndose como centros de formación o estableciendo alianzas con centros de formación especializados que ya participan en el sistema.
- La **cooperación** entre todos los actores del actual sistema, incluidas las Administraciones Públicas, para mejorar todo el proceso formativo, comenzando por la adecuada detección de las necesidades.
- La continua **actualización y diversificación del plan intersectorial de referencia** de la ES.
- El **fomento de la 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.

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

La formulación de los objetivos estratégicos de la formación de la ES 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 de 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 ES para contribuir a la cohesión social y territorial, a la creación y mantenimiento de empleo y al fomento del emprendimiento juvenil, gracias a los 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 la recuperación de las dinámicas de producción y trabajo de las empresas y entidades de la ES, en el período postpandemia, así como por el retraso en la aprobación de las resoluciones definitivas de los Planes de Oferta estatal para el 2022 desde la publicación de la convocatoria en julio de ese mismo año.

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 del presupuesto de las actuaciones encomendadas a las OIRTAES, por la Fundae, pero de forma real, previsible y ordenada, no mediante una simple subida de los módulos por los productos elaborados sin tocar el presupuesto total, que lo único que provoca es una reducción de actividades a ejecutar y la desincentivación de las mismas
	<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.

	<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"> - 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.
1.2. Cambio de modelo de impartición y gestión volviendo al modelo de organizaciones representativas.	<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.
1.3. Mejora en la prospección de necesidades formativas ajustadas a las	<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.

distintas ocupaciones y empresas de la ES	- Concreción conceptual de los elementos que conforman la formación profesional para el empleo y delimitación de las iniciativas de oferta y demanda.	- Actuaciones de difusión.
	- Sensibilización sobre las necesidades formativas específicas de la ES.	- Aprobación de ayudas destinadas a la difusión de la formación profesional en la ES.
	- Mejora de los mecanismos de búsqueda y difusión de las iniciativas de formación disponibles para las personas socias y trabajadoras de la ES.	- Actuaciones de investigación y búsqueda de información.
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.
	- 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.
	- Facilitar la canalización, difusión y extensión de la oferta formativa a las personas socias y trabajadoras del ámbito de la ES.	- Coordinación con los servicios públicos de empleo, estatal y autonómicos y con FUNDAE para la adecuada difusión de los planes a todo el entramado productivo de la ES.

<p>1.5. Mejorar la gestión de la formación en las entidades y empresas ES</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Promover una combinación eficiente entre las ofertas públicas de formación, la formación bonificada, la formación privada y la auto-formación de la empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo de metodologías que incluyan una visión holística del proceso formativo, desde el análisis de las necesidades hasta la evaluación de los resultados.
<p>1.6. Generar procesos de participación y colaboración alineados con las normativas, regulaciones, y estrategias de las políticas públicas españolas y europeas sobre en materia de formación profesional para el empleo para el ámbito de la ES.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Difundir las normativas y estrategias de las políticas públicas materia de formación profesional para el ámbito de la ES. 	<ul style="list-style-type: none"> - Acciones de difusión de normativas y estrategias públicas para el ámbito de la ES.
	<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 activa 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 EEFF 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.	<ul style="list-style-type: none"> - Hacer visible la formación profesional como herramienta indispensable para el desarrollo personal y profesional. 	<ul style="list-style-type: none"> - Acciones de difusión y fomento de la formación profesional.
	<ul style="list-style-type: none"> - 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. 	<ul style="list-style-type: none"> - Acciones de difusión e identidad de la formación profesional en el ámbito de la ES.
1.9. Promoción de la Formación Profesional Dual	<ul style="list-style-type: none"> - 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. 	<ul style="list-style-type: none"> - Acercar los títulos de Formación Profesional a la realidad socioeconómica del mercado laboral.
1.10. Adecuación de la oferta formativa al subsector	<ul style="list-style-type: none"> - Vinculación de las necesidades formativas a las ocupaciones del sector. 	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo de metodologías eficientes que permitan una fácil vinculación de la

concreto y la ocupación específica.		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. - 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.
1.12. Aumentar la innovación y la transformación digital de la formación en la ES	- Promover la transformación digital de las empresas y entidades de ES.	- Participación institucional en proyectos europeos e internacionales para la transformación digital de la ES. - Continuar fomentando la participación de las entidades de ES en los planes de digitalización horizontales. - Diseñar programas específicos para aquellas entidades que tengan especiales dificultades para participar en programas generales.
	- Adaptación de los medios y recursos empleados para la formación a las nuevas metodologías de impartición online.	- Acciones de difusión para la puesta en práctica de metodologías de aprendizaje basadas en la aplicación práctica de los conocimientos y en formatos formativos innovadores.

	<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.
<p>1.13. Incluir la accesibilidad como requisito transversal en el diseño del nuevo Plan Intersectorial de ES.</p>	<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.
<p>1.14. Impulsar la actualización de competencias y la recualificación profesional en la ES.</p>	<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. 	<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.
	<ul style="list-style-type: none"> - 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.

		<ul style="list-style-type: none"> - 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	<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"> - 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 EEEF. - 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 junto con el sector, el Ministerio de Universidades y el Ministerio de Educación y Formación

		<p>Profesional en el diseño de programas formativos para jóvenes sobre emprendimiento colectivo de ES.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 Universidades para ofertar prácticas a jóvenes en formación.
	<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. - 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 potencializar 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 2022, 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.	<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.
1.25. Mejora en la prospección de necesidades formativas ajustadas a las distintas ocupaciones y empresas de la ES	- Desarrollo de herramientas digitales y canales óptimos de apoyo a la prospección de necesidades de formación profesional.	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinación con FUNDAE para el desarrollo de los entregables de prospección.

	<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.
1.26. Aumentar la implicación de las estructuras y organizaciones representativas de la ES en la gestión de la Formación Profesional para el Empleo.	<ul style="list-style-type: none"> - Fomentar la inscripción de las estructuras y organizaciones de la ES en el registro estatal o autonómico de entidades de formación. 	<ul style="list-style-type: none"> - 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.
	<ul style="list-style-type: none"> - Incentivar la participación de las estructuras, organizaciones y empresas de la ES en la iniciativa de Formación programada por las empresas para sus trabajadores. 	<ul style="list-style-type: none"> - 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.
	<ul style="list-style-type: none"> - Mejorar la ordenación de todos los recursos de formación disponibles. 	<ul style="list-style-type: none"> - 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.
	<ul style="list-style-type: none"> - Facilitar la canalización, difusión y extensión de la oferta formativa a las personas socias y trabajadoras del ámbito de la ES. 	<ul style="list-style-type: none"> - 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.	<ul style="list-style-type: none"> - Promover una combinación eficiente entre las ofertas públicas de formación, la formación bonificada, la 	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo de metodologías que incluyan una visión holística del proceso formativo, desde el análisis de las necesidades hasta la evaluación de los resultados.

	formación privada y la auto-formación de la empresa.	
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 formación profesional para el empleo para el ámbito de la ES.	- 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 de formación y empresas) que permitan la transmisión del conocimiento y la adecuación de la oferta a las estrategias para la ES.	- Establecimiento de convenios de colaboración con los diferentes actores del sistema.
	- Potenciar la existencia de empresas proveedoras de formación especializadas en ES.	- Establecimiento de redes y sinergias de colaboración con las diferentes entidades de la ES.
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.	- Mejorar la empleabilidad de las personas trabajadoras del ámbito de la ES.	- Identificación las necesidades de formación de las personas trabajadoras de la ES.
	- Mejorar la competitividad de las empresas y entidades de la ES.	- Diseño de programas formativos que respondan a dichas necesidades.
	- Fomentar la participación activa de las personas trabajadoras en la toma de decisiones.	- Acciones de difusión sobre la importancia de la formación profesional como herramienta clave para mejorar la competitividad de las empresas y entidades de ES.
	- Potenciar la innovación como elemento clave para el crecimiento de la 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.
	- Contribuir al desarrollo sostenible de la ES.	- 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.
	- 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. 	<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.
	<ul style="list-style-type: none"> - 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 de recualificación dirigidas a personas trabajadoras de la ES en ocupaciones o sectores en declive.
1.36. Fomento de la igualdad de oportunidades entre	<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.

hombres y mujeres en el acceso a la formación		<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - Informar y concienciar a las personas beneficiarias, del valor y la utilidad que conlleva realizar formación profesional en el empleo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Acciones de difusión y fomento y valoración de la Formación Profesional para el Empleo.
	<ul style="list-style-type: none"> - Implementar medidas para poner en valor los esfuerzos que hay detrás de la formación ofertada. 	<ul style="list-style-type: none"> - Acciones de difusión y fomento y valoración de la Formación Profesional para el Empleo.
	<ul style="list-style-type: none"> - Implementar medidas para favorecer la importancia del aprendizaje a lo largo de la vida de la persona trabajadora. 	<ul style="list-style-type: none"> - Acciones de difusión y fomento y valoración de la Formación Profesional para el Empleo.
	<ul style="list-style-type: none"> - Informar y concienciar del valor de la formación relacionada con los principios y valores característicos de la ES. 	<ul style="list-style-type: none"> - 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.	<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>1.44. 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.</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.
--	--	--

4.1.4. Especialidades formativas

Como ya hemos mencionado anteriormente en este mismo informe, para la convocatoria de oferta del año 2022 se simplifica y se reduce el plan de referencia intersectorial existente para el ámbito de la ES. El nuevo plan está formado por un total de 93 EEFF (frente a las 102 del plan anterior), de las cuales:

- 28 son especialidades ya existentes del plan de referencia anterior. De ellas, 24 son EEFF de prioridad alta.
- 65 son EEFF nuevas. Esto supone que casi el 70% del plan es de nueva elaboración. De las 65 nuevas especialidades introducidas, 46 tienen prioridad alta, es decir casi un 71%.

A continuación, mostramos el detalle de las nuevas especialidades incluidas.

OBJETIVOS	ESTRATEGIAS	ESPECIALIDADES FORMATIVAS
1.45. Orientación de las empresas de la ES para hacer frente a los retos del mercado.	<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 ES. - Sensibilización en medición del impacto social. Contabilidad social. - Plataformas cooperativas.
1.46. Herramientas y procedimientos de apoyo.	<ul style="list-style-type: none"> - Marco legal de las empresas. - Estructuras económicas y sociales. 	<ul style="list-style-type: none"> - Auditoría social. - Ley de contratos del sector público en España y en la Unión Europea. - Financiación y planificación financiera. Nuevas herramientas de financiación. - Delegado en prevención de riesgos laborales (PRL). - Primeros auxilios físicos y psicológicos en la empresa.
1.47. Orientación de las personas trabajadoras para desarrollar las habilidades y aptitudes necesarias.	<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 ES. - Consejo rector/administración en las empresas de ES. - Sentimiento de pertenencia en las empresas de ES. - Cómo tratar con personas tóxicas en las organizaciones. - Resolución de conflictos. - La negociación emocionalmente inteligente. - Herramientas de diagnóstico de autoconocimiento. - Generando entornos para la participación. - Creatividad e innovación. - Inteligencia emocional
1.48. Idiomas.	<ul style="list-style-type: none"> - Idiomas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Inglés inicial. - Inglés intermedio. - Inglés avanzado. - Francés para profesionales.

<p>1.49. Digitalización</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Comercio y marketing. - Digitalización. 	<ul style="list-style-type: none"> - Teletrabajo: Herramientas imprescindibles. - Liderazgo digital. - Herramientas colaborativas office 365. - Digitalización del entorno empresarial. - E-Commerce, marketing digital y RRSS en gestión de clientes. - Marketing en buscadores: SEO, SEM y analítica web. - Hacking ético. - Internet de las cosas: Aplicación del IoT en nuestro entorno. - Gestión de la Seguridad informática en la empresa. - Introducción a la inteligencia artificial. - Social media, redes sociales y community manager. - Big data. Analítica de datos. - Ciberseguridad, riesgos y amenazas en la red.
<p>1.50. Ofimática y competencias digitales accesibles</p>	<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
<p>1.51. Medioambiente y sostenibilidad</p>	<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.
<p>1.52. Diversidad</p>	<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"> - Gestión de colaboradores con discapacidad en el entorno laboral de las empresas. - Las cinco dimensiones de la diversidad empresarial en la ES. - Empoderamiento de la mujer con discapacidad.

<p>1.53. Igualdad</p>	<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.
<p>1.54. Sociedades cooperativas.</p>	<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. - Aspectos legales de la empresa cooperativa de trabajo asociado. - Actualización legislativa y jurisprudencia para cooperativas. - Los libros sociales en la empresa cooperativa. - Introducción a la contabilidad para cooperativas. - Fiscalidad cooperativa avanzada. - Estrategias de marketing cooperativo online y off line e intercooperación. - 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.

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 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.

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.

Habrá que esperar a conocer los datos de las resoluciones definitivas para ver cuál es el impacto de la actualización del plan de referencia intersectorial. En la fecha de este informe el único dato del que disponemos es que, pese al esfuerzo realizado por la OIR de ES en el año 2022 para adaptar el plan de referencia intersectorial a las necesidades reales de las entidades y personas socias y trabajadoras del ámbito de la ES, en la reconfiguración de los planes de oferta solicitados en la convocatoria del 2022, hay 16 nuevas especialidades que no han sido seleccionadas por ninguno de los solicitantes para su plan formativo. Se trata de las siguientes:

OBJETIVOS	ESTRATEGIAS	ESPECIALIDADES FORMATIVAS
Orientación de las empresas de la ES para hacer frente a los retos del mercado.	- Ámbitos emergentes y estratégicos en las empresas.	- Sensibilización en medición del impacto social. Contabilidad social. - Plataformas cooperativas.
Herramientas y procedimientos de apoyo.	- Marco legal de las empresas. - Estructuras económicas y sociales.	- Auditoría social. - Financiación y planificación financiera. Nuevas herramientas de financiación.
Habilidades directivas y de gestión	- Mejorar las relaciones interpersonales	- Herramientas de diagnóstico de autoconocimiento. - Generando entornos para la participación. - Creatividad e innovación.
Digitalización	- Comercio y marketing. - Digitalización.	- E-Commerce, marketing digital y RRSS en gestión de clientes. - Internet de las cosas: Aplicación del IoT en nuestro entorno. - Introducción a la inteligencia artificial.
Ofimática y competencias digitales accesibles	- Facilitar la accesibilidad a la formación en competencias digitales a personas con discapacidad auditiva y visual	- Información y alfabetización digital accesible Triple A
1.55. Medioambiente y sostenibilidad	- Medioambiente - Importancia de la sostenibilidad para las empresas del futuro	- Green coops. Desarrollo rural sostenible a través de las cooperativas. - Objetivos de desarrollo sostenible en las cooperativas.
1.56. Sociedades cooperativas.	- Mejora continua	- El relevo generacional en la empresa cooperativa. - Estrategias de marketing cooperativo online y off line e intercooperación. - Procesos de Transmisión y reconversión de empresas en cooperativas.

De estas especialidades, solamente cuatro tienen prioridad alta, que son:

- Sensibilización en medición del impacto social. Contabilidad social.
- Herramientas de diagnóstico de autoconocimiento.
- Generando entornos para la participación.
- Estrategias de marketing cooperativo online y off line e intercooperación.

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 2022.
- 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 2022.
- Informe 1.2. “*Informe sobre la actividad formativa en su ámbito funcional*”, realizado por CEPES como parte de sus actividades ordinarias para el ejercicio 2022.
- Informe 1.4. “*Informe de necesidades formativas*”, realizado por COCETA como parte de sus actividades ordinarias para el ejercicio 2022.
- Informe 6.1. “*Plan Anual de Difusión de la Formación Profesional para el Empleo*”, desarrollado por COCETA en el año 2023.
- Actividades de difusión de la Formación Profesional para el Empleo en el ámbito de la Economía Social, desarrolladas por CEPES y por COCETA a lo largo del ejercicio 2023.
- Página [web](#) de FUNDAE