

# INFORME NECESIDADES FORMATIVAS EN LA ECONOMÍA SOCIAL



# 2022



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO  
DE EMPLEO ESTATAL

SEPE



**Fundación Estatal**  
PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO

Informe final de Necesidades Formativas en la Economía Social liderado por COCETA y financiado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social a través de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.

©COCETA, 2022

c/ Virgen de los Peligros, 3, planta 4

28013 - Madrid - ESPAÑA

Teléfono: +34 914469750

Fax: +34 915938760

Email: [info@coceta.coop](mailto:info@coceta.coop)

Web: [www.coceta.coop](http://www.coceta.coop)

**INFORME**  
**NECESIDADES FORMATIVAS**  
**EN LA ECONOMÍA SOCIAL**  
**2022**

## Contenido

LISTADO DE ACRONIMOS .....	6
INTRODUCCIÓN .....	7
OBJETIVOS DEL ESTUDIO .....	8
METODOLOGÍA.....	9
Método cuantitativo .....	9
Método cualitativo .....	16
RESULTADOS CUANTITATIVOS .....	19
Previsión de formación y tipo de medios económicos.....	19
Cobertura del Catálogo de Especialidades Formativas .....	20
Formación societaria.....	21
Informática y Comunicaciones.....	22
Administración y gestión .....	23
Comercio y Marketing.....	24
Otros .....	25
Habilidades Personales y Directivas.....	25
Prevención de Riesgos y Medio Ambiente .....	26
Idiomas .....	27
Formación Complementaria en Competencias Clave.....	27
Formación de Formadores.....	28
Atención a las Personas .....	28
Perspectivas en torno a la formación recibida .....	29
Nuevas demandas de acciones formativas.....	34
Perfiles y ocupaciones emergentes .....	39
RESULTADOS CUALITATIVOS .....	45
DEBILIDADES .....	45
AMENAZAS .....	47
FORTALEZAS .....	49
OPORTUNIDADES.....	50
CONCLUSIONES GENERALES.....	53
RECOMENDACIONES .....	55

REFERENCIAS CONSULTADAS .....	57
ANEXO I.....	59
ANEXO II.....	69

## LISTADO DE ACRONIMOS

Siglas	Significado
AAPP	Administraciones Públicas
CEF	Catálogo de Especialidades Formativas
COCETA	Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado
ES	Economía Social
FUNDAE	Fundación Estatal para la Formación en el Empleo
INCUAL	Instituto Nacional de las Cualificaciones
OIR	Organización Intersectorial Representativa
OIRTAES	Organización Intersectorial Representativa de Trabajadores Autónomos y Economía Social
PEES	Planes Específicos de Economía Social
SEPE	Servicio Público de Empleo Estatal

## INTRODUCCIÓN

Desde el año 2019 la Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado (COCETA) lleva a cabo el Estudio de Necesidades Formativas en las Empresas de la Economía Social. Esta iniciativa está motivada por la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo. De hecho, forma parte de las Actividades Ordinarias para la detección de necesidades, diseño, programación y difusión de la oferta formativa. Estas actividades vienen reguladas por la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, para producir una información regular y contrastada sobre la situación y el avance de las necesidades de cualificación laboral en las empresas de la Economía Social. En particular, nuestro interés gira en torno a las entidades cooperativas, pero no se limita exclusivamente a ellas. El espectro de organizaciones que han participado en la elaboración del estudio alcanza a todo el sector de la Economía Social.

Así pues, el propósito del estudio fue sondear la situación de la formación profesional para el empleo en el ámbito de la Economía Social. Para ello, aprovechamos las bases de datos a las que tenían acceso las entidades del ámbito social y construimos una encuesta especialmente diseñada para recopilar información actual sobre la formación para el empleo. La encuesta estaba estructurada de forma que aportase información útil para analizar los avances y retrocesos en la cobertura de formación y las necesidades formativas anuales. Estas últimas las consideramos a partir de factores relevantes, como las ocupaciones y las competencias asociadas a los puestos de trabajo. Una vez construida, la encuesta fue enviada a las entidades de la Economía Social para que la contestase el personal que trabajaba en ellas. Después, los datos que aportaron las entidades se sintetizaron con métodos de análisis cuantitativos para obtener una visión global del estado de la formación para el empleo.

Mientras tanto, nos reunimos con personas clave del sector para organizar grupos de discusión, entrevistas y un taller de Co-creación. Esto ayudó a comprender mejor

los resultados del análisis cuantitativo. Al final, el estudio aportó un análisis de las repercusiones de la formación profesional para el empleo en las empresas que promueven la formación de sus trabajadores. Logramos detectar los aspectos que están estimulando últimamente a las personas y entidades a participar en acciones formativas, teniendo en cuenta los modelos de negocio de nuestro ámbito sobre el desarrollo de competencias profesionales en el sector.

Una vez más, el estudio anual que ha desarrollado COCETA aporta conclusiones útiles y valiosas para avanzar con paso firme en la dinámica de las empresas de la Economía Social. Agradecemos especialmente el apoyo de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, que ha hecho posible la realización de este estudio. Después de todo, la cualificación para el trabajo, el reciclaje continuo de competencias y la valorización permanente de los recursos humanos es una necesidad estratégica y un principio de acción en nuestras empresas, porque el trabajo es el factor esencial en su práctica y en su filosofía de gestión.

## **OBJETIVOS DEL ESTUDIO**

El propósito general de este estudio fue detectar las necesidades formativas de los actores involucrados en el ámbito de la Economía Social. Los resultados aportan información acerca de las nuevas competencias estratégicas para el acceso al empleo en las empresas y entidades de la Economía Social, además de matizar las competencias para el empleo que ya conocíamos y que son propuestas en el Catálogo de Especialidades Formativas y Certificados de Profesionalidad del Servicio Público de Empleo Estatal. El estudio se diseñó en torno a un objetivo general (OG) y 4 objetivos específicos (OE), que fueron estructurados como viene a continuación.

OG1. Analizar las necesidades de formación de los actores involucrados en Economía Social.

OE1. Analizar la cobertura de las acciones formativas del Catálogo Especialidades Formativas y Certificados de Profesionalidad.



OE2. Detectar las nuevas acciones formativas que los actores involucrados en la Economía Social demandan.

OE3. Conocer las perspectivas de los actores involucrados en Economía Social en torno a la formación recibida y la formación que tienen prevista realizar.

OE4. Detectar las ocupaciones actuales y emergentes de los actores involucrados en el ámbito de la Economía Social.

El estudio se ha ejecutado en dos fases, una cuantitativa y otra cualitativa para complementar los resultados. Los estudios lograron cubrir satisfactoriamente los objetivos que habíamos previsto al inicio del estudio. Por lo tanto, consideramos que los resultados fueron satisfactorios. En los siguientes apartados detallamos cómo se diseñó y se llevó a cabo la investigación.

## **METODOLOGÍA**

### **Método cuantitativo**

#### *Diseño de la investigación*

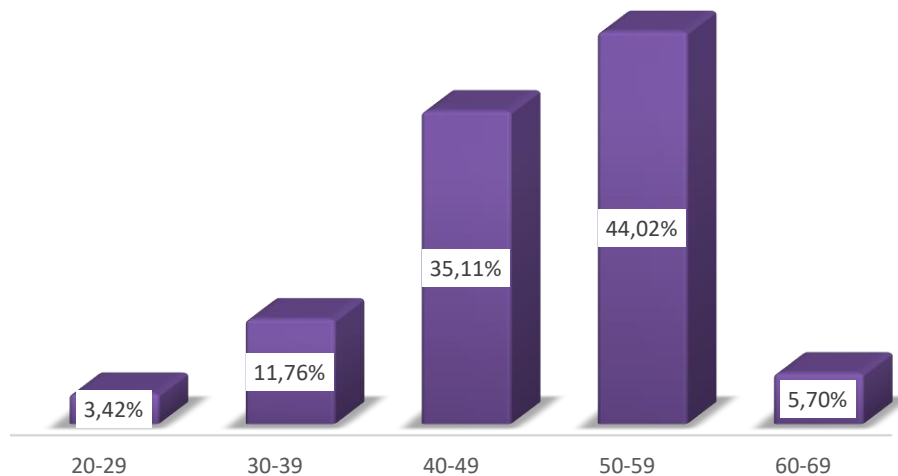
Se llevó a cabo un estudio descriptivo. El muestreo fue incidental y de conveniencia, de modo que las personas participantes fueron seleccionadas en torno a aquellas que pertenecen al ámbito de la Economía Social. Los datos se analizaron con un enfoque cuantitativo, teniendo en cuenta que los objetivos del estudio implicaban detectar variables sociodemográficas, y de caracterización de la muestra y relativas a las necesidades formativas.

#### *Características de los participantes*

La población a la que estaba destinado este estudio fueron las personas trabajadoras, responsables de formación y expertas de la Economía Social. En este contexto, tomamos una muestra de 96 participantes, entre los cuales un 56% eran mujeres y el 43% hombres, con una media de edad de 46 años. La mayoría ocupaban puestos como personal directivo (49%), personal técnico (38%), que trabajaban en pequeñas y medianas empresas (30%), del sector de servicios a las

personas (16%) y a las empresas (30%), y desempeñaban su actividad en la Comunidad Valenciana (32%), Andalucía (35%) o Madrid (12%). Las siguientes figuras muestran los datos detallados sobre la edad (Figura 1), sexo (Figura 2), el cargo o posición en la entidad (Figura 3), la Comunidad Autónoma donde se ubican (Figura 4), la forma jurídica de la entidad (Figura 5), el sector de actividad (Figura 6) y el tamaño de empresa de las personas que participaron en el estudio (Figura 7).

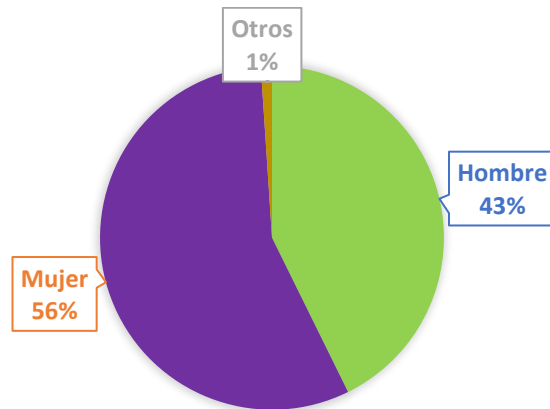
*Figura 1. Edad de las personas participantes*



Aunque en el estudio participaron personas de entre 20 y 69 años, la mayor parte de las que respondieron a la encuesta (80% aprox.) tenían entre 40 y 59 años. Los datos sociodemográficos variaron en función de las características de la población que trabaja en el sector, considerando que las franjas de edad más jóvenes y más mayores ocupan un volumen menor en las entidades. Sin embargo, logramos que todas las franjas de edad tuvieran algo de representación en el estudio.

La participación de mujeres fue mayor que la de hombres o la de personas que se identificaron con otro género. Aun así, la diferencia entre hombres y mujeres, que fue del 13%, no fue tan grande como para considerar que uno de los dos estuviera infrarrepresentado en el estudio.

Figura 2. Sexo



La mayoría de las personas que respondieron a la encuesta ocupaban cargos como personal asociado, directivo y técnico. Eso significa que, en buena medida, las personas que participaron en el estudio tenían cierto nivel de formación inicial o de compromiso con el centro de trabajo. Llama la atención que obtuvimos pocas respuestas de personal exclusivo de formación y de consultoría.

Figura 3. Cargo o posición

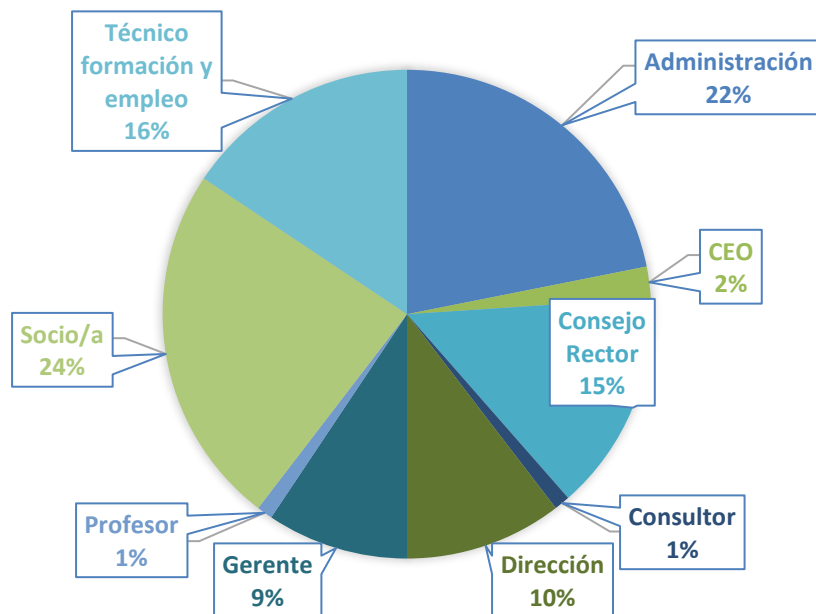
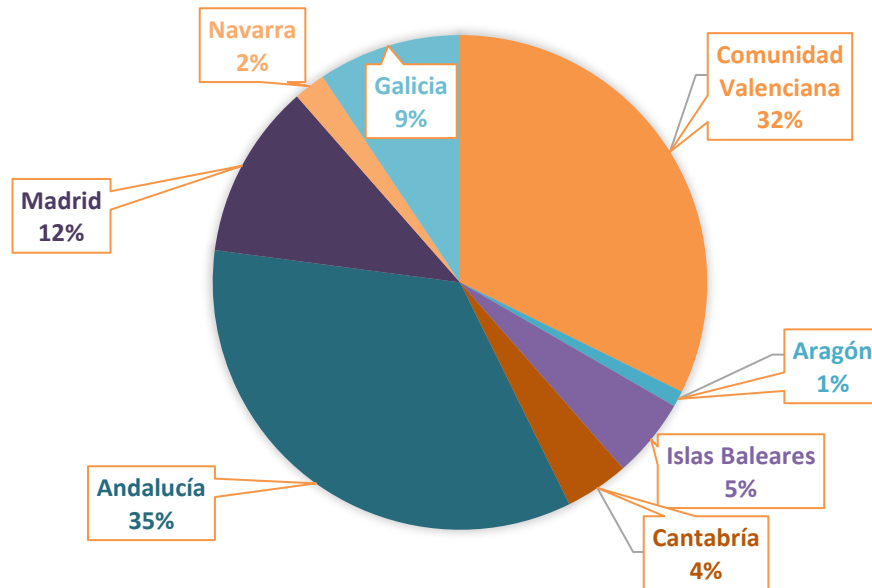
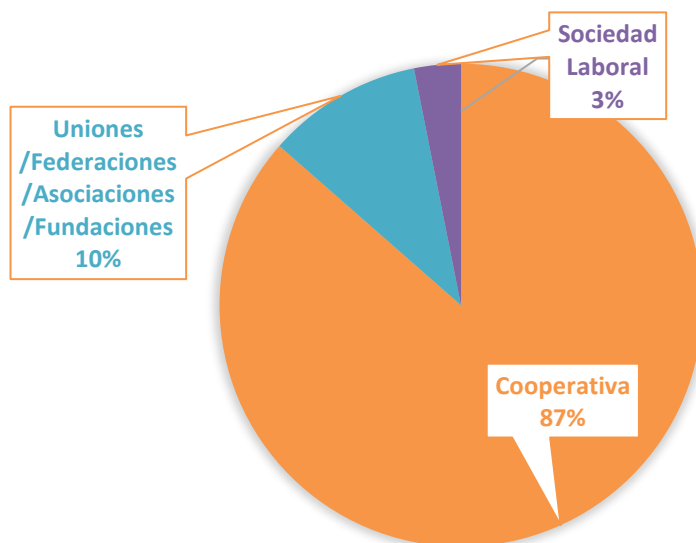


Figura 4. Comunidad Autónoma



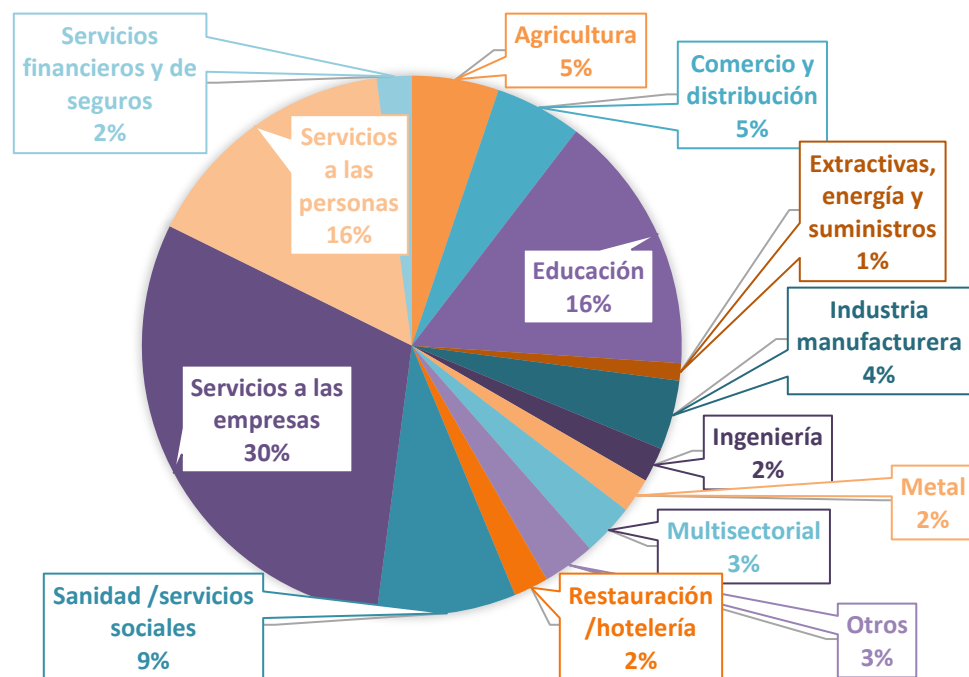
Las Comunidades Autónomas desde las que recibimos más respuestas para llevar a cabo el estudio cuantitativo fueron Andalucía y la Comunidad Valenciana. Entre las dos zonas, obtuvimos las respuestas de más del 65% de los participantes.

Figura 5. Forma jurídica de la entidad.



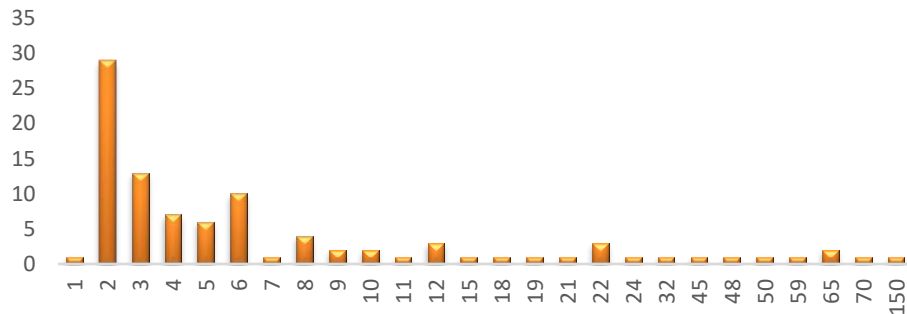
Como hemos dicho en la introducción de este informe, el estudio se centra de una manera especial en las entidades cooperativas del sector de la Economía Social. Por ello, más del 85% de las personas que contestaron a la encuesta trabajaban en cooperativas, aunque también llegaron respuestas de uniones, federaciones, asociaciones, fundaciones y sociedades laborales.

Figura 6. Sector



Los participantes venían sobre todo del sector de Servicios a las empresas –casi un tercio del total–, pero también hubo una cantidad importante de personas trabajadoras de otros sectores, como Servicios a las personas, Educación, o Sanidad y Servicios Sociales. Los sectores desde los que enviaron menos respuestas fueron los de Extractivas, energía y suministros, Ingeniería, Metal y Restauración y hostelería.

*Figura 7. Tamaño de la entidad según el número de personas socias y trabajadoras*



Por lo general, las organizaciones donde trabajaban las personas que participaron en el estudio eran pequeñas empresas de no más de seis personas trabajadoras. También participaron personas trabajadoras de empresas de hasta 150 miembros de plantilla, pero no fue lo más habitual, como suele suceder en el ámbito de la Economía Social.

#### *Variables del estudio*

Consideramos 7 variables en el análisis de datos del estudio, además de la información sociodemográfica de las personas participantes. A continuación, describimos brevemente cada una de estas variables para clarificar cómo las entendimos en el marco del estudio.

- Previsión de formación:
- Tipo de medios:
- Cobertura del Catálogo de Especialidades Formativas:
- Perspectivas del Catálogo:
- Nuevas demandas de acciones formativas:
- Perfiles y ocupaciones:
- Ocupaciones emergentes:

### *Instrumentos*

Obtuvimos indicadores cuantitativos de estas variables por medio de una prueba auto perceptiva que valora la perspectiva de las personas participantes en el estudio, en ningún caso se evaluaron las competencias o capacidades de las personas en el desempeño de sus funciones. El material que utilizamos para recopilar la información fue de elaboración propia, puesto que no encontramos ningún material disponible que se ajustase a las necesidades específicas del estudio.

La encuesta online estuvo compuesta por 22 preguntas de opción múltiple y abiertas, con duración aproximada de 8 a 15 minutos. La estructura se revisó en un comité interno de la Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado (COCETA), formado por personas expertas en el tema de la investigación. Finalmente, se acordó por unanimidad las preguntas que eran relevantes para examinar las variables del estudio y pertinentes para recabar estos datos. En el Anexo 1 se puede consultar la estructura detallada de la encuesta que administramos para obtener la información sobre las variables del estudio.

### *Procedimiento y selección de participantes*

El protocolo de actuación que seguimos para concluir el estudio con éxito incluyó la selección de las personas participantes, el diseño y administración de la encuesta y el procedimiento de gestión y análisis de los datos. Contactamos con las personas participantes vía mail, llamada telefónica y difundimos la encuesta por redes sociales.

### *Gestión y análisis de los datos*

Después de contestar la encuesta, los datos que habían proporcionado las personas participantes quedaron registrados en [www.aula.coop/encuesta2022](http://www.aula.coop/encuesta2022). Descargamos todos los datos directamente desde la plataforma y los introducimos en una hoja de cálculo de Microsoft Excel para lograr un manejo más eficiente de la información. En total, 144 personas no contestaron correctamente el cuestionario o

dejaron una parte importante de preguntas vacías. Por lo tanto, excluimos a estas personas de la muestra a efectos del análisis de datos. El resto de los datos fueron analizados sin problemas.

El análisis de los datos fue cuantitativo y descriptivo con tablas dinámicas en Excel para detectar diferencias significativas en función de las variables sociodemográficas y de control. Obtuvimos y editamos las soluciones gráficas para el reporte a partir de los datos introducidos en el fichero de Excel, puesto que las imágenes satisfacían las necesidades del informe.

### **Método cualitativo**

#### *Diseño de la investigación*

Se llevó a cabo un estudio de tipo inductivo, ya que pretendimos comprender las circunstancias de las personas responsables de formación, expertas del ámbito de Economía Social con respecto a las necesidades de formación y cobertura del Catálogo con cierta profundidad y no de manera generalizada. Las personas participantes fueron seleccionadas de manera aleatoria e incidental. Después de registrar los datos, los analizamos con un enfoque cualitativo.

#### *Características de los participantes*

La población a la que estaba destinado este estudio fueron personas responsables y expertas en formación de la Economía Social. En este contexto, llevamos a cabo 13 entrevistas semiestructuradas.

#### *Categorías del estudio*

Consideramos 9 categorías en el análisis de datos del estudio. A continuación, mencionamos cada una de estas categorías para clarificar cómo las entendimos en el contexto de la investigación.

- Ocupaciones / perfiles de las personas socias y trabajadoras
- Catálogo de Especialidades Formativas



- Necesidades formativas relacionadas con las competencias transversales o genéricas
- Modalidad de formación
- Presupuesto
- Formación de oferta
- Estrategias de detección de necesidades
- Normativa de formación
- Formación para el ámbito cooperativo

### *Instrumentos*

Obtuvimos información cualitativa acerca de estas variables por medio de entrevistas virtuales, de un taller de Co-creación y diversos grupos focales. El material que utilizamos para recopilar la información fue de elaboración propia. El instrumento consistió en una entrevista semiestructurada. La estructura de la entrevista se revisó en un comité interno de la Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado (COCETA), formado por personas expertas en el tema de la investigación, en donde se acordó por unanimidad las preguntas relevantes y pertinentes para el estudio.

El taller de Co-creación y los grupos de discusión se llevó a cabo para contrastar las perspectivas y distintos objetivos y soluciones en torno a la Formación Profesional en el ámbito de la Economía Social. Se consideraron las necesidades de Planes Específicos de Economía Social, así como las distintas iniciativas de formación y su impacto en la formación de las empresas y entidades de Economía Social. El cambio de perspectiva entre la oferta formativa dirigida a las empresas y entidades de Economía Social y las demandas de estas, entre otros temas.

Los diversos grupos de discusión y el Taller de Co-creación estuvieron dirigidos a las personas responsables y gestoras de formación, expertas socias trabajadoras de cooperativas y entidades de la Economía Social, así como al público en general.

En el Anexo 2 se puede consultar la estructura detallada de la entrevista que administramos para obtener la información sobre las categorías de análisis del estudio cualitativo.

#### *Procedimiento*

El protocolo de actuación que seguimos para concluir el estudio con éxito incluyó la selección de las personas participantes, el diseño y administración de la entrevista semiestructurada, los diversos grupos focales y el Taller de Co-creación y el procedimiento de gestión y análisis de los datos.

#### *Administración de los instrumentos*

Contactamos con las personas participantes por medio de correo electrónico y llamada telefónica para entrevistarles y para que asistieran al Taller de Co-creación y diversos grupos de discusión.

#### *Gestión y análisis de los datos*

Después de contestar la entrevista, los datos que habían proporcionado las personas participantes quedaron registrados en video y audio. Transcribimos las entrevistas y las analizamos utilizando el programa cualitativo Atlas.TI, para lograr un manejo más eficiente de la información y utilizamos la técnica DAFO para sintetizar los resultados.

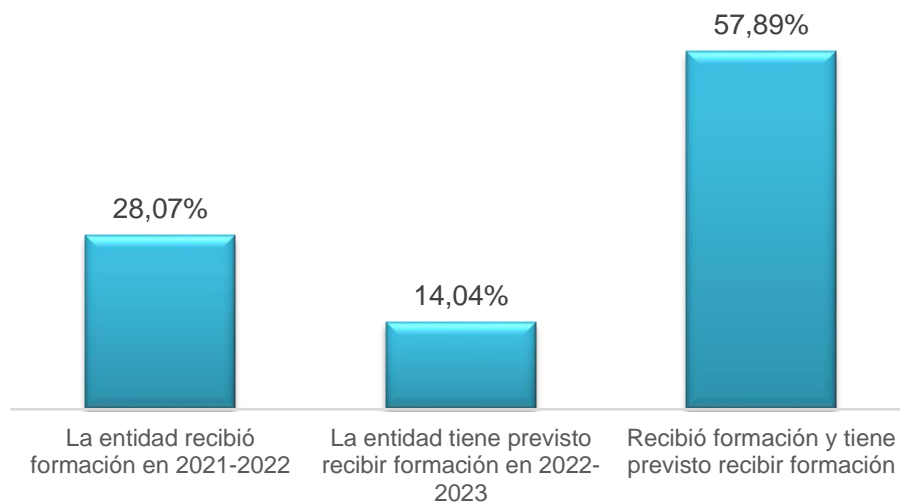
## RESULTADOS CUANTITATIVOS

Este apartado incluye las respuestas de las personas que participaron en la encuesta dirigida a las personas del ámbito de la Economía Social. Los siguientes epígrafes corresponden a las variables de la encuesta acerca de la previsión de la formación, el tipo de medios utilizados para gestionar la formación, la cobertura del Catálogo de Especialidades Formativas, las perspectivas de los usuarios con respecto a las acciones formativas del Catálogo, las nuevas demandas de acciones formativas, así como los perfiles y ocupaciones emergentes de las personas que participan en la formación del ejercicio 2021-2022.

### Previsión de formación y tipo de medios económicos

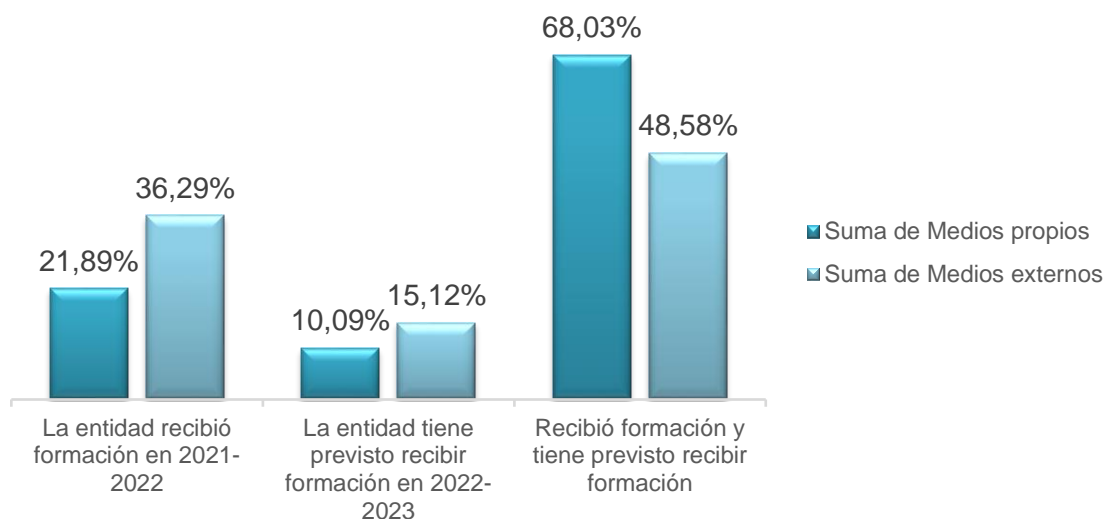
Se observa que un 60% de las personas participantes indicaron haber recibido formación en 2021-2022 y tener previsto recibir formación en 2022-2023. Esto confirma una notable preocupación e integración de la formación en las estructuras empresariales de la Economía Social.

*Figura 8. Entidad recibió formación en 2021-2022 y tiene previsto recibir formación en 2022-2023*



Las personas que recibieron formación en 2021-22 y las que tienen previsto recibir formación en 2022-23 utilizan medios propios para gestionar la formación. Sin embargo, se observa que casi un 50% de ellos disponen de medios externos para ejecutar acciones formativas.

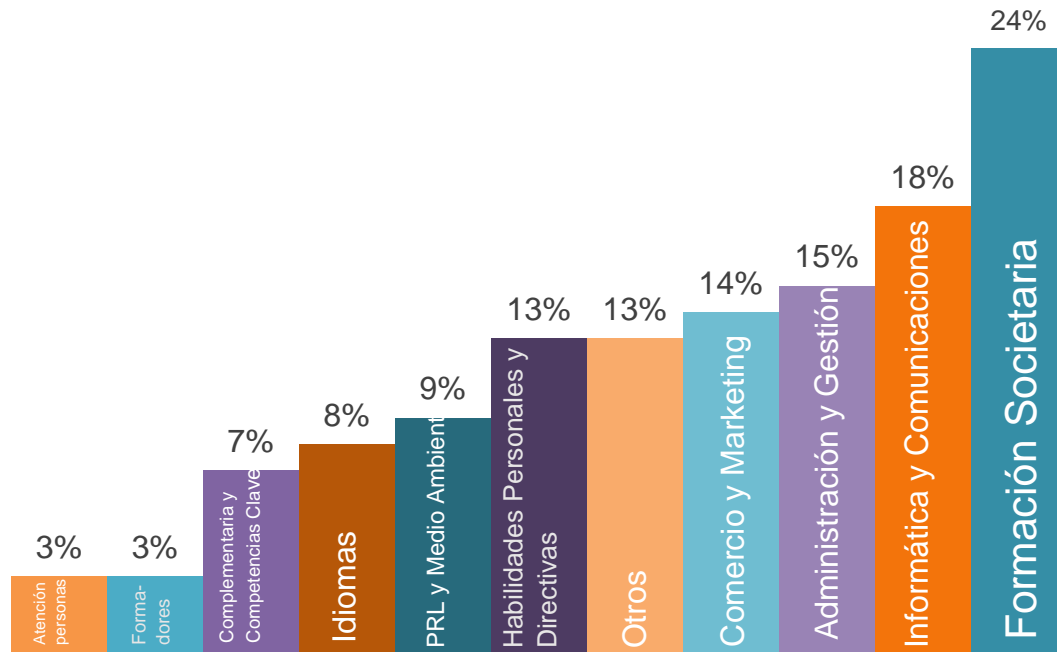
*Figura 9. Tipo de medios utilizados para la gestión de la formación.*



### Cobertura del Catálogo de Especialidades Formativas

En relación con las acciones formativas del Catálogo de Especialidades de Formación recibidas en el periodo 2021-2022 se observó que la acción formativa más demandada por los participantes fue la formación en temas societarios (24%). En menor medida, fueron Informática y Comunicaciones (18%), Administración y Gestión (15%), Comercio y Marketing (14%), Otros (13%) y Habilidades Personales y Directivas (13%), Prevención de Riesgos y Medio Ambiente (9%), Idiomas (8%), Formación Complementaria y Competencias Clave (7%), Formación de Formadores (3%) y Atención a las Personas (3%). En los siguientes epígrafes mostramos por separado cada una de estas acciones formativas, así como el número de cursos solicitados y el número de participantes formados.

Figura 10. Áreas Formativas demandadas en 2021-2022



### Formación societaria

De acuerdo con las personas participantes, la formación en temas societarios fue la especialidad formativa más demandada en el 2021-2022 con un 24%. Entre los cursos que más destacaron fueron “Análisis económico-empresarial. Las cooperativas de trabajo” (12), “El ABC de la Economía Social” (20) y “Socios Cooperativistas” (10). La siguiente tabla muestra los cursos demandados y las personas que participaron en cada una de estas acciones.

Formación societaria (cooperativas, sociedades laborales, etc.)		
	Cursos	Participantes
<b>Análisis económico-empresarial. Las cooperativas de trabajo</b>	12	59
<b>Consejo de dirección de la cooperativa: liderazgo</b>	6	51
<b>Consejo rector de la cooperativa - económico financiero</b>	6	52
<b>Consejo rector de la cooperativa: avanzado</b>	5	128

<b>Consejo rector de la cooperativa: fundamentos</b>	7	129
<b>Consejos de empresas de economía social: herramientas y ventajas competitivas</b>	4	51
<b>Cooperativas. Estatutos y reglamento de funcionamiento interno</b>	8	90
<b>Desarrollo de la cultura organizacional: procesos participativos</b>	3	45
<b>Dirección de empresas cooperativas</b>	8	168
<b>El ABC de la economía social</b>	20	156
<b>El plan de gestión de las cooperativas</b>	7	53
<b>El proceso de emprender</b>	5	48
<b>El socio de trabajo en la empresa de economía social: nociones</b>	3	45
<b>Elaboración de un plan de acogida</b>	3	47
<b>Emprendimiento social</b>	3	45
<b>Funciones y responsabilidad del consejo rector</b>	5	57
<b>Gestión de cooperativas de trabajo</b>	6	98
<b>Gestión de la cultura cooperativa</b>	3	45
<b>Gestión laboral y seguridad social cooperativa</b>	5	49
<b>Gestión social cooperativa</b>	4	46
<b>Iniciación a la cooperativa de trabajo</b>	3	47
<b>Integración del trabajador como socio</b>	4	52
<b>Intercooperación</b>	4	48
<b>Modelo de economía social: fortalezas y oportunidades</b>	5	47
<b>Motivación para autoocupación cooperativa</b>	3	49
<b>Órganos sociales en el cooperativismo</b>	4	48
<b>Plan de acogida a nuevos socios cooperativistas</b>	4	49
<b>Socios cooperativistas: avanzado</b>	10	90
<b>Socios cooperativistas: fundamentos básicos</b>	5	48

### **Informática y Comunicaciones**

Las acciones formativas en Informática y Comunicaciones fueron las segundas más demandadas del Catálogo de Especialidades de Formación con un 18%. Los cursos que más destacan son “Comunicación Digital y Networking en Internet” (6) y “Herramientas Informáticas útiles para Cooperativas” (6). En la categoría “otros” mencionaron:

- Ciberseguridad

- Gestión de equipos en la nube
- Ofimática básica
- QGIS -sistema de información geográfica

<b>Informática y Comunicaciones</b>		
	Cursos	Participantes
<b>Cloud Computing</b>	3	45
<b>Comercio Electrónico</b>	4	47
<b>Comunicación Digital y Networking en Internet</b>	6	48
<b>Google y Sus Aplicaciones</b>	5	48
<b>Herramientas Informáticas Útiles para Cooperativas</b>	6	59
<b>Iniciación a la Creación de Páginas Web</b>	3	45
<b>Internet y Fundamentos de Diseño de Páginas Web</b>	3	45
<b>Introducción a Nuevas Herramientas de Comunicación 2.0 de Bajo Coste para Cooperativas</b>	4	49
<b>Ofimática en la Nube: Google Drive</b>	3	46
<b>Otros</b>	4	78

### **Administración y gestión**

La formación en Administración y Gestión fueron los cursos del Catálogo parcialmente demandados con un 15%. Los cursos que destacaron de este grupo formativo fueron “Actualización en Legislación Cooperativa” (9%), “Contabilidad para Cooperativas” (7), “Contratación Laboral, tipos” (6) y “Consolidación Cooperativa” por tener un alto número de participantes. En la categoría “otros” indicaron:

- Cotización socios de Cooperativas de Trabajo Asociado.
- Plan de Igualdad

<b>Administración y gestión</b>		
	Cursos	Participantes
<b>Actividades Administrativas en Relación con el Cliente</b>	3	45
<b>Actualización en Legislación Cooperativa</b>	9	81
<b>Análisis de Problemas y Toma de Decisiones</b>	4	46
<b>Asistencia a la Dirección</b>	3	45
<b>Asistencia en la Gestión de los Procedimientos Tributarios</b>	5	46

<b>Consolidación Cooperativa</b>	4	90
<b>Contabilidad para Cooperativas</b>	7	48
<b>Contratación Laboral, Tipos</b>	6	50
<b>Creación y Gestión de Microempresas</b>	3	45
<b>Elaboración de Cuentas Anuales en las Cooperativas</b>	3	45
<b>Financiación de Empresas</b>	4	47
<b>Gestión de Proyectos</b>	4	47
<b>Gestión de Recursos Humanos</b>	5	47
<b>Gestión Integrada de Recursos Humanos</b>	3	45
<b>Liquidación del Impuesto de Sociedades Cooperativas</b>	4	46
<b>Proyectos Europeos</b>	4	46
<b>Régimen Económico Fiscal de la Cooperativa</b>	5	46
<b>Responsabilidad Social Corporativa</b>	3	45
<b>Sistema de I+D+I y Gestión de la Innovación</b>	3	45
<b>Teletrabajo para Cooperativas</b>	3	45
<b>Otros</b>	5	58

### **Comercio y Marketing**

Esta especialidad formativa fue parcialmente demandada por las personas participantes con un 14% de la muestra. Destaca el curso en “Atención al Cliente y calidad del Servicio” con un mayor número de cursos demandados (16) y de personas participantes (70) en esta formación.

<b>Comercio y Marketing</b>		
	<b>Curso</b>	<b>Participantes</b>
<b>Atención al Cliente y Calidad del Servicio</b>	16	70
<b>Gestión Administrativa y Financiera del Comercio Internacional</b>	3	45
<b>Globalización y Marketing Internacional</b>	4	46
<b>Liderazgo Cooperativo y Orientación al Cliente</b>	3	45
<b>Marketing y Compraventa Internacional</b>	3	45
<b>Negociación de Clausulas Sociales</b>	3	45
<b>Negocios Online y Comercio Electrónico</b>	9	52
<b>Participación de Cooperativas en Contratos Públicos</b>	5	47



<b>Perfil y Funciones del Gestor de Comunidades Virtuales</b>	4	46
---	---	----

### Otros

El 13% de la muestra indicó haber realizado otro tipo formación. En este grupo formativo destacó el curso en “Sensibilización y acoso laboral” (4). Se observa que hubo cursos que no fueron impartidos o ejecutados, pero si se mostró interés sobre ellos.

<b>Otros</b>		
	Cursos	Participantes
<b>Conducción de Carretillas Elevadoras</b>	1	5
<b>Cooperación para el Desarrollo. Enfoque de Marco Lógico (EML)</b>	0	0
<b>Violencia de Género</b>	0	0
<b>Formación en COVID</b>	2	2
<b>Reforma Labora en Cooperativas de Trabajo Asociado</b>	1	12
<b>Sensibilización Acoso laboral</b>	4	65
<b>Reciclaje fiscal</b>	2	2
<b>Microcirugía</b>	0	0
<b>primeros auxilios en la infancia</b>	0	0
<b>Actualización Normativa</b>	3	3
<b>Formación técnica</b>	4	3
<b>Formación en estética</b>	0	0
<b>Formaciones específicas en educación</b>	2	30
<b>Otros</b>	16	115

### Habilidades Personales y Directivas

Esta especialidad formativa fue una de las parcialmente demandadas. El 13% de los encuestados indicaron haber tenido formación en esta especialidad. Los cursos que destacan son el “Plan de Igualdad. Desarrollo, Implantación, Seguimiento y Evaluación” (9), “Sensibilización en igualdad de oportunidades” (8), “Mediación y resolución de conflictos” (7), “Comunicación, asertividad y escucha activa en la empresa” (7).

<b>Habilidades Personales y Directivas</b>		
	Cursos	Participantes
<b>Comunicación, Asertividad y Escucha Activa en la Empresa</b>	7	55
<b>Creatividad E Innovación Empresarial y Profesional</b>	3	49
<b>Desarrollo de la Cultura Organizacional-Cultura de Colaboración y Negociación</b>	3	45
<b>Dirección de Equipos y Coaching</b>	6	90
<b>Dirección por Objetivos y Gestión del Desempeño</b>	3	49
<b>Dirección y Gestión Equipos de Proyectos</b>	3	45
<b>Equipos Efectivos y Creatividad</b>	4	51
<b>Escucha Activa, Empatía y Asertividad</b>	6	50
<b>Función Directiva en Cooperativas de Enseñanza</b>	3	47
<b>Gestión de Dirección y Control de Microempresas</b>	3	45
<b>Gestión de Equipos Eficaces: Influir y Motivar</b>	5	80
<b>Gestión de las Emociones</b>	3	49
<b>Gestión del Conocimiento</b>	3	47
<b>Habilidades de Dirección de Equipos</b>	6	105
<b>Habilidades Sociales: Comunicación, Inteligencia Emocional y Trabajo en Equipo</b>	4	63
<b>Liderazgo y Dirección de Organizaciones</b>	5	48
<b>Mediación y Resolución de Conflictos</b>	7	52
<b>Plan de Igualdad. Desarrollo, Implantación, Seguimiento y Evaluación</b>	9	79
<b>Sensibilización en la Igualdad de Oportunidades</b>	8	82

### **Prevención de Riesgos y Medio Ambiente**

El 9% de la muestra indicaron demandar formación en Prevención de Riesgos y Medio Ambiente. En esta especialidad formativa destaca el curso “Básico de prevención de riesgos laborales” (22) y “Técnicas básicas de primeros auxilios” (16). En la categoría “otros” señalaron formación en “Primeros auxilios para personas con diversidad funcional” y “Actividades específicas de prevención de riesgos”

<b>Prevención de Riesgos (PRL) y Medio Ambiente</b>		
	Cursos	Participantes
<b>Básico de Prevención de Riesgos Laborales</b>	22	87
<b>Gestión de la PRL en Pymes y Micropymes</b>	5	60

<b>Sistema de Gestión Medioambiental en la Empresa</b>	3	47
<b>Técnicas Básicas de Primeros Auxilios</b>	16	94
<b>Otros</b>	8	61

### **Idiomas**

El 8% de la muestra indicó haber realizado alguna especialidad formativa en Idiomas. La formación en “inglés B2” fue la más demandada. El idioma “francés” fue mencionado en la categoría “otros”. El nivel A1 y A2 de inglés no fueron elegidos por los participantes del estudio.

<b>Idiomas</b>		
	Cursos	Participantes
<b>Inglés Empresarial</b>	4	45
<b>Inglés A1</b>	0	0
<b>Inglés A2</b>	0	0
<b>Inglés B1</b>	4	46
<b>Inglés B2</b>	7	59
<b>Inglés C1</b>	1	10
<b>Otros</b>	1	60

### **Formación Complementaria en Competencias Clave**

Esta especialidad formativa fue indicada por el 7% de la muestra. En la categoría otros mencionaron formación en “Salud mental”, “violencia sexual”, “Elaboración de indicadores de evaluación, redacción de informes y memorias”, “formación en jardinería”, “nutrición y dietética” e “temas de igualdad”.

<b>Formación Complementaria en Competencias Clave</b>		
	Cursos	Participantes
<b>Manipulador de alimentos</b>	6	73
<b>Salud mental</b>	9	35
<b>Violencia sexual</b>	9	35
<b>Elaboración de indicadores de evaluación, redacción de informes y memorias</b>	9	35

Jardinería	4	25
Nutrición y dietética	1	8
Igualdad	4	2
Otros	9	35

### *Formación de Formadores*

El 3% de la muestra indicó haber recibido formación en esta especialidad formativa.

Formación de Formadores		
	Cursos	Participantes
<b>Acreditación Docente para Teleformación: Formador/a online</b>	4	46
<b>Competencias de Gestión en Procesos de Transformación en Cooperativas</b>	3	45
<b>Docencia de la Formación Profesional para el Empleo</b>	5	47
<b>Formación de Formadores para Formación Profesional para el Empleo</b>	5	46
<b>Metodología Didáctica para Formadores de Empresas de Economía Social</b>	4	46
<b>Metodologías Activas para la Formación Permanente en las Cooperativas</b>	3	45
<b>Nociones de Gestión de la Formación de Demanda en las Empresas</b>	3	45
<b>Programación de Acciones Formativas</b>	3	45
<b>Tutores en RSF. Coop.</b>	4	46

### *Atención a las Personas*

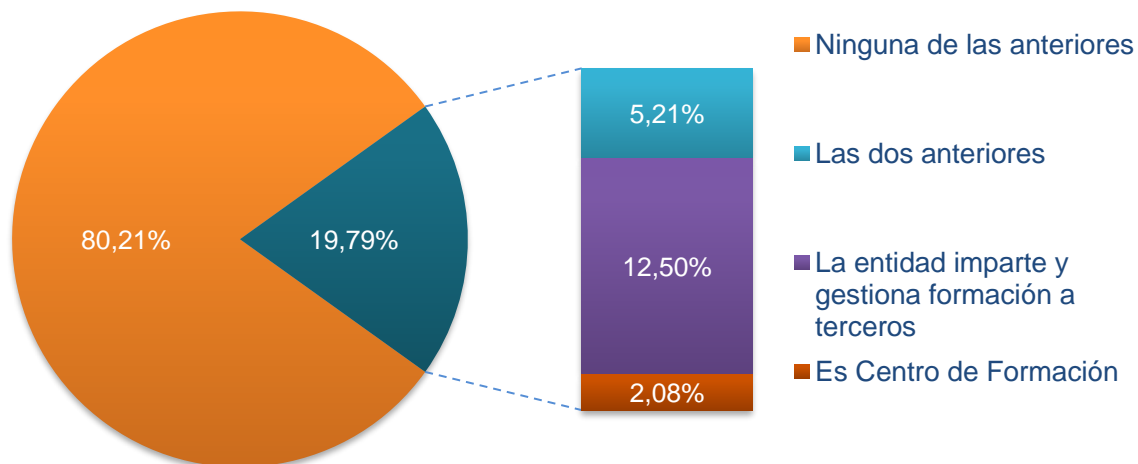
Al igual que la especialidad formativa anterior, la formación en Atención a las personas estuvo entre las menos demandadas con un 3%.

Atención a las Personas		
	Cursos	Participantes
<b>Diseño y Evaluación de Proyectos Sociales</b>	0	0
<b>Otros</b>	1	20

## Perspectivas en torno a la formación recibida

Por lo general, las personas que participaron en el estudio pertenecían a entidades que no gestionaban formación a terceros ni constaban como Centro de formación. Menos del 20% de las personas trabajaban en entidades que estaban implicadas en procesos de gestión de la formación. De esta minoría, más de la mitad venía de organizaciones que impartían la formación sólo a terceros y más bien pocas (7% aprox.) venían de un Centro de formación propiamente dicho, con o sin formación a terceros. La Figura 11 contiene la información detallada acerca de la capacidad formativa de las entidades donde trabajaban las personas que contestaron a la encuesta.

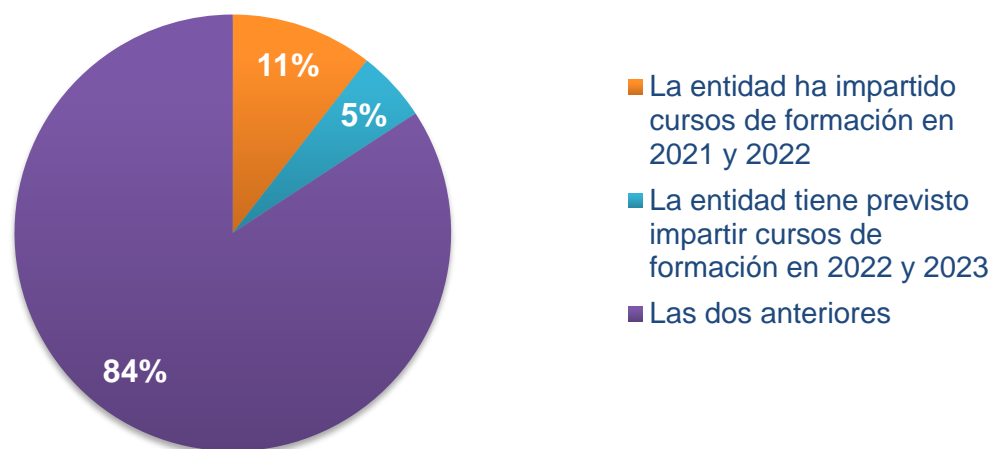
Figura 11. Capacidad formativa de las entidades



La mayoría de las personas que participaron en la investigación trabajaban en organizaciones que habían impartido cursos formativos y tenían previsto seguir ofreciéndolos durante el próximo año. Una décima parte de las entidades a las que pertenecían estas personas habían ofrecido formación anteriormente, pero no pensaban seguir haciéndolo el próximo año, y sólo un 5% tenía previsto impartir formación en 2023 sin haberlo hecho el año pasado. Por tanto, encontramos una

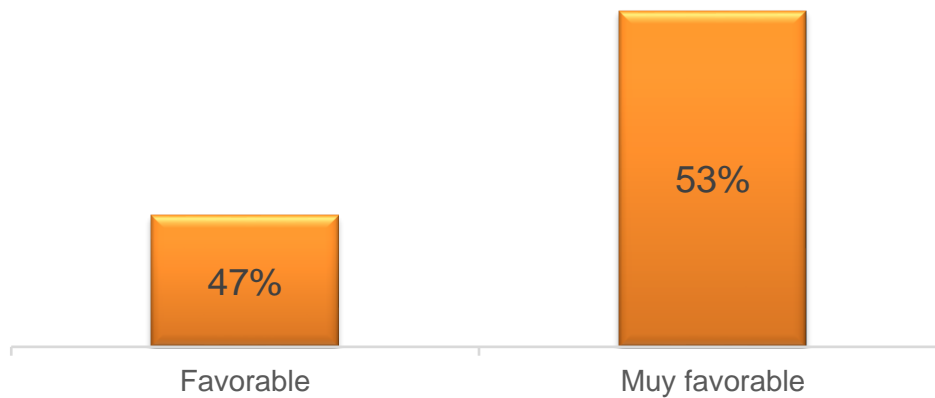
estabilidad considerable en la oferta formativa de estas entidades, que en buena medida ya tenían experiencia en el área de la formación para el empleo. Sin embargo, aunque la estabilidad en la intención de oferta es una buena noticia porque hay un volumen importante de entidades con experiencia en formación, también es cierto que las entidades que pretenden dejar de ofertarla el siguiente año son más del doble (11%) que aquellas que pretenden empezar a ofrecerla ahora (5%). La Figura 12 incluye información sobre la oferta del ejercicio anterior y la intención de oferta para el próximo ejercicio.

*Figura 12. Oferta formativa durante el 2021 y 2022.*



Cuando preguntamos por la calidad de la oferta formativa, todos los participantes del estudio valoraron positivamente la formación que habían recibido. De hecho, más de la mitad consideró que era muy favorable. La Figura 13 muestra el grado de aceptación que tuvieron los participantes con respecto a la formación recibida.

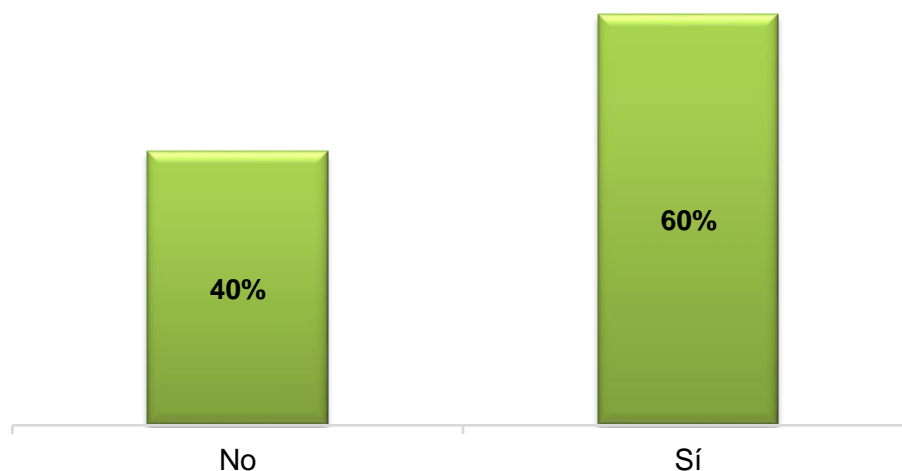
Figura 13. Satisfacción de la formación recibida



Las personas que participaron en el estudio estaban satisfechas con la formación que habían cursado y este es un resultado positivo. Aun así, eso no significa necesariamente que el Catálogo de Especialidades Formativas se ajuste a las necesidades de las personas trabajadoras. Según nos dijeron en la encuesta, el 40% consideraba que el Catálogo no se ajustaba a las necesidades de las entidades y empresas de la Economía Social. Por tanto, si bien los participantes encontraron útil o valiosa la formación que habían cursado, seguramente hay una parte del Catálogo que les causó rechazo, ya que sus necesidades iban en otro sentido. Esta circunstancia nos lleva a pensar que tal vez sea un buen momento para revisar la oferta del Catálogo y ajustarla mejor a las necesidades actuales de las personas trabajadoras. Después de todo, han sucedido varios cambios en las comunidades donde las organizaciones llevan a cabo su actividad comercial. Hemos atravesado una crisis a raíz de la pandemia de la Covid-19 y, justo después, otra crisis más que ha sobrevenido con una guerra en Europa que era difícil de imaginar. Estos eventos han detonado cambios a corto plazo en las demandas sociales y los mercados se han visto ante una situación de incertidumbre y, muchas veces, desasosiego. En esta tesitura sería razonable pensar que las necesidades de formación de las personas trabajadoras de la Economía Social hayan cambiado también, máxime si tenemos en cuenta que se trata de un área especialmente vulnerable. Quizás por

eso hemos encontrado los resultados que muestra la Figura 14 en cuanto a la adecuación del Catálogo de acuerdo con las necesidades de las personas que trabajan en entidades y empresas de la Economía Social. Más adelante, en el apartado del análisis cualitativo de los datos obtenidos en el estudio, veremos las razones que aportan las personas trabajadoras del ámbito social para considerar que la oferta del Catálogo no acaba de ajustarse a sus necesidades.

*Figura 14. Adecuación del Catálogo con respecto a las necesidades de formación*



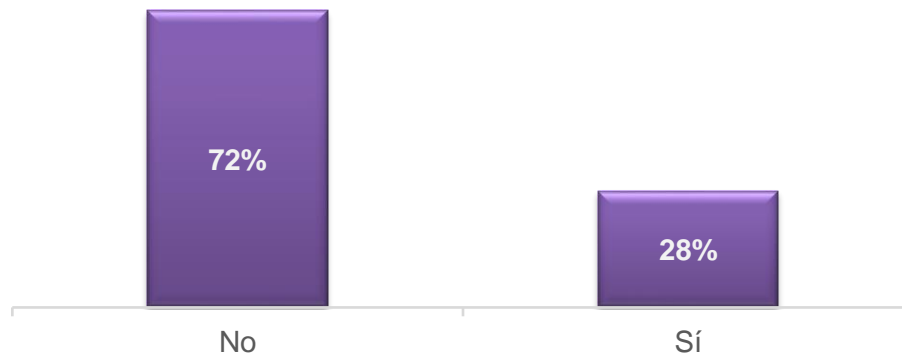
Llama la atención que, aunque muchos participantes del estudio dijeron que la oferta del Catálogo no se ajustaba a sus necesidades formativas, casi el 75% dijo que no era necesario inscribirse en otros cursos al margen del propio Catálogo. Esta información parece contradictoria, a no ser que entendamos que no les hace falta ningún tipo de formación aparte de la que han cursado. Sin embargo, no se ha detectado ningún factor de homogeneidad en la demanda formativa. Es cierto que la formación societaria es la más demandada (24%, ver Figura 00), pero no es la única. También hay un interés considerable por recibir formación en Informática y Comunicaciones (18%), Administración y Gestión (15%), Comercio y Marketing (14%), etcétera. De ningún modo hemos detectado un patrón único en la demanda formativa, sino que las personas que contestaron a la encuesta expresaron



diferentes preferencias en su demanda de formación. Por tanto, aunque muchos crean que el Catálogo está desactualizado y, aun así, piensen que es innecesario cursar formación al margen éste, es probable que la formación al margen del Catálogo sí que sea necesaria. Lo que sucede es que la formación ajena al Catálogo que unos consideran innecesaria es justamente la que otros podrían estar demandando, de lo que deducimos que no es necesaria para la persona que está contestando en cada caso, pero no para otras personas trabajadoras de la Economía Social.

Con todo, hemos visto que un volumen importante de las personas que participaron en el estudio venía de entidades con capacidad formativa, la mayoría de las cuales pretendían seguir ofreciendo cursos de formación durante el próximo año. Asumamos que estas organizaciones ofrecen la formación que demandan sus trabajadores y trabajadoras –aunque no tiene por qué suceder así–, sobre todo cuando no ofrecen formación a terceros. En ese caso la solución al problema no es suprimir o revisar sencillamente una parte de la oferta del Catálogo, que sería la que no está haciendo falta en las entidades y empresas de la Economía Social, ya que toda la oferta está haciendo falta en mayor o menor medida. Otra cosa distinta es que las personas trabajadoras de estas entidades tengan consciencia acerca de cuáles son sus necesidades formativas más allá del Catálogo. Es difícil identificar las propias necesidades formativas precisamente porque la persona todavía desconoce aquello en lo que necesita formación y, por eso, tal vez quienes contestaron a la encuesta no identificaban la necesidad de cursar otras formaciones diferentes a las que ya conocían o a las que les había ofrecido el Catálogo. La Figura 15 muestra cuántas personas dijeron necesitar formación al margen del Catálogo.

Figura 15. Perspectivas de formación



### Nuevas demandas de acciones formativas

Además de registrar la perspectiva de los participantes en torno a la formación, también les pedimos que indicasen su necesidad de formarse en otros temas distintos a los que vienen en el Catálogo de Especialidades Formativas. Las pocas personas que consideraron necesario cursar formación al margen del Catálogo (25% aprox.) aportaron nuevos temas para formarse. La Tabla incluye una relación detallada de estas acciones formativas que se podrían incorporar al Catálogo según los participantes, indicando la cantidad aproximada de cursos y el número de inscripciones que haría falta incorporar. Algunas acciones no incluyeron número de cursos ni de participantes, pero se han mantenido en la tabla debido al interés mostrado.

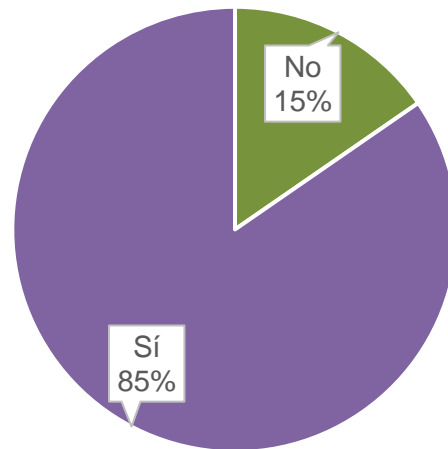
Acción Formativa	Cursos aprox.	Personas aprox.
Adaptación al cambio desde la estructura cooperativa	1	3
Agricultura ecológica	2	30
Búsqueda y gestión de subvenciones públicas	0	0
Catálogos de procedimientos administrativos para las cooperativas	2	30
Coaching	2	1
Colaboración, cooperación y compromiso	2	20
Comercialización en las zonas rurales	2	30

Comercio exterior	2	30
Comercio on line	4	50
Competencias Transversales en las Empresas de Economía Social	1	18
Compliance	4	30
Comunicación no violenta en el aula	1	4
Contratación Pública Responsable: licitación electrónica	0	0
Creación de cooperativas	1	2
Criterios y cláusulas sociales en Contratación Pública Responsable	0	0
Datos en cooperativas	1	3
Desarrollo Comercial Sostenible (procedimiento venta cooperativa)	5	12
Desarrollo local y transformación social	0	0
Desarrollo rural	1	15
Dirección de cooperativas	1	3
Disciplina positiva en el aula	1	4
Educación viva y activa	1	4
Educar desde el respeto	1	4
Elaboración del Código Ético	2	24
Emprendimiento Social Sostenible	0	0
Empresas sociales sostenibles	0	0
Especialidad en manchas	1	15
Fiscalidad y laboral en cooperativas	1	1
Formación diseñada por la entidad	3	13
Fotografía de producto para venta online	4	15
Generando entornos de compromiso	2	30
Generando entornos de participación	2	32
Gestión de conflictos	3	12
Gestión de cooperativas	1	3
Gestión de fondos europeos	1	1
Gestión de la formación profesional para el empleo.	0	0
Gestión del tiempo ágil y consciente	1	12
Gestión laboral, económica y financiera de las entidades de economía social	1	3
Habilidades para la cooperación	1	16
Herramientas de Gestión para la cooperación	1	16
impacto socioeconómico, sostenible y transformador de la economía social	1	25

Inserción sociolaboral de personas en riesgo de exclusión social	0	0
Inserción sociolaboral de trabajadores con discapacidad	0	0
Instalaciones lúdicas dentro del centro infantil	1	4
Instructores de yoga	1	2
Inteligencia emocional	3	1
Intercooperación	2	60
La Economía Social y el derecho comunitario	0	0
Lavandería	1	15
Limpieza en seco	1	15
MailChimp marketing	1	50
Maquillaje Integral	5	75
Máster gestión constituido por muchos cursos pequeños	15	25
Medio ambiente	0	8
Next Generation	1	1
Organización de una cooperativa educativa	1	4
Peluquería	3	45
Planes de igualdad	1	50
Redes de comercialización rural	2	30
Relación con las familias	1	4
Requisitos para crear obradoiros agroalimentarios	2	30
Servicios estéticos de Higiene, Depilación y Maquillaje	3	45
Soluciones a problemáticas societarias	2	2
Teletrabajo: perspectiva para empresas y trabajadores	0	0
Temática laboral	2	2
Tintorería	1	15
Uso de Instagram para empresas	4	15
Valenciano	1	0
Video-marketing para redes sociales	4	15

Estas nuevas demandas están muy fragmentadas y muchas de las que aparecen son de carácter sectorial. La mayoría de las personas que aportaron nuevas ideas de formación para incluir en el Catálogo (85%) dijeron que estas acciones formativas no sólo deberían incorporarse, sino que deberían ser prioritarias dentro del Plan Específico de Economía Social, como muestra la Figura 16.

Figura 16. Priorización de las acciones dentro del PEES.



A continuación, citamos textualmente algunas de las justificaciones que aportaron las personas participantes para incorporar sus propuestas de nuevas acciones formativas dentro del Catálogo.

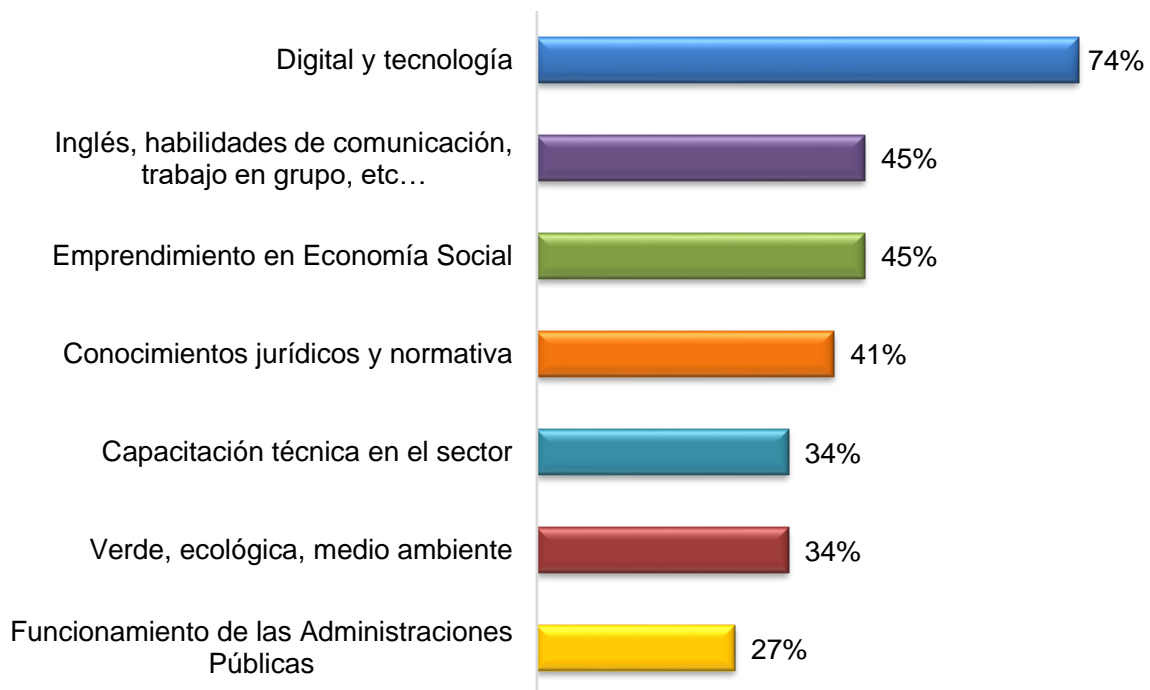
- Algunas sí, dado su carácter transversal y la importancia de su contenido tanto para estructuras, como para las entidades y empresas y para las personas socias y trabajadoras del ámbito.
- Creo que se podrían ofrecer algunas específicas para las cooperativas educativas.
- Deberían estar al nivel del resto de acciones formativas. Son importantes, pero no más que el resto.
- El medio ambiente determinará todo. Es conveniente ajustar nuestras prácticas a la evolución de la naturaleza.
- El plan de la Cooperativa es Crecer, se crece primero en formación.
- En general, estas cuestiones se desconocen porque se externalizan en gestorías y, sin embargo, deben conocerse por parte del equipo de las cooperativas.

- Estamos en un momento de cambio, y si no nos adaptamos al cambio en estas estructuras, o las personas que se incorporan nuevas a estas estructuras, no las comprenden, corremos el riesgo de convertirnos en unas meras entidades SL u otra.
- Hay mucha gente que no tiene la titulación y está trabajando en estos puestos.
- Hay muchos emprendimientos en las zonas rurales, que pueden dinamizar la economía local, rescatar suelos en abandono, rescatar semillas autóctonas y generar empleo que contribuya a que las personas no abandonen las zonas rurales.
- Hay poca oferta de asesoramiento específico para entidades de economía social, a menudo los gestores de estas entidades, nos encontramos con dificultad a la hora de marcar estrategias de negocio debido a nuestras peculiaridades.
- Necesitamos fortalecernos como empresas.
- Necesitamos que se flexibilice, se democratice el contenido y se adapte a las necesidades reales de formación de nuestra entidad.
- No en general, ya que es muy específico, pero es lo que mi empresa puede necesitar.
- Para aumentar la productividad.
- Si, porque pone en evidencia la contribución social, económica, territorial de las empresas de economía social.
- Son aspectos básicos en las empresas cooperativas el desarrollo de la persona para incorporarse como socia, su capacitación para formar parte de los órganos de la cooperativa y los conocimientos para la cooperación empresarial, principios básicos en las cooperativas.
- Son formaciones que mejorarían los procedimientos del trabajo dentro de la empresa, al mismo tiempo que aumenta sus capacidades de autogestión y liderazgo. Trabajaría en la línea de mantener un entorno ecológico en cuanto a las relaciones personales y laborales.

- Son importantes, pero siempre hay poco tiempo.

Como es evidente, hay demasiadas propuestas de nuevas acciones formativas y, seguramente, están ajustadas a las necesidades particulares de cada trabajador/a. Por eso pedimos a las personas que participaron en el estudio que indicasen los tres tipos de capacitación más útiles para prosperar en los puestos de trabajo del ámbito de la Economía Social. Un 75% de los participantes coincidieron en la utilidad de la formación digital y tecnológica, como muestra la Figura 17.

*Figura 17. Áreas de formación más relevantes.*



### Perfiles y ocupaciones emergentes

Casi un 70% de las personas que han ofrecido formación indicaron que los usuarios de esta formación eran directores y gerentes. La mitad eran técnicos y profesionales científicos e intelectuales. La Figura 18 incluye información sobre los perfiles de

quienes han cursado la formación que ofertaban las entidades de las personas que contestaron a la encuesta. A juzgar por los datos del estudio, el perfil de las personas que cursaron esta formación es de alta cualificación y sus conocimientos y habilidades no impiden que sigan formándose, según parece.

*Figura 18. Ocupaciones.*



En cuanto a la familia profesional en la que trabajaban estas personas que han recibido la formación, más de la mitad ejercían en el área de administración y dirección de empresas y más de un 20% en las áreas de comercio y marketing, servicios socioculturales y a la comunidad, e informática y comunicaciones. La Figura 19 muestra los datos completos de las familias profesionales en las que trabajaban.

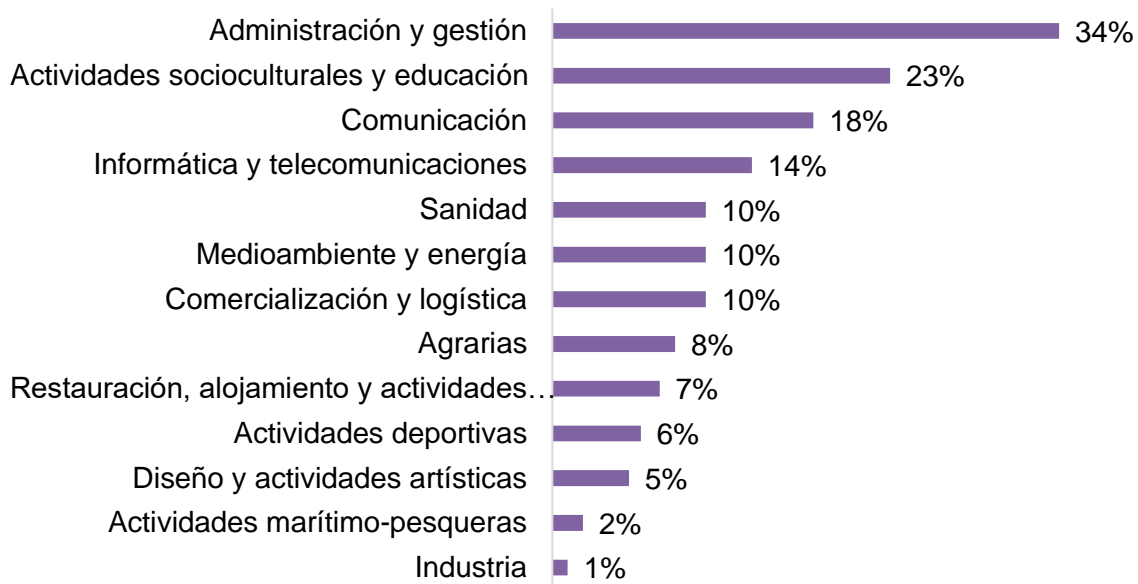


Figura 19. Áreas profesionales.



Los perfiles más comunes entre las personas que habían recibido formación fueron administración y gestión, actividades socioculturales y educación, y comunicación. Como es evidente, los perfiles están en sintonía con el área en la que ejercían su actividad profesional. Así pues, entendemos que se trataba de personal altamente capacitado, que ejercía la profesión para la que estaba formado en puestos de cierta responsabilidad dentro de una organización. La Figura 20 contiene más información sobre los perfiles de estas personas que habían cursado formación en las entidades de los participantes del estudio.

Figura 20. Áreas profesionales emergentes



Considerando la formación que ha ofrecido su entidad, les preguntamos a las personas que participaron en el estudio si detectaban alguna actividad profesional emergente. La Tabla incluye una relación detallada con las actividades emergentes que indicaron los participantes, puesto que indicaron bastantes.

Actividad emergente	Porcentaje
<b>Actividades deportivas</b>	6%
Guía de montaña	2%
Preparador/a físico personal	4%
Técnico/a en deportes de aventura	1%
<b>Administración y gestión</b>	34%
Gestor de inteligencia competitiva	9%
Técnico/a en gestión de prevención de riesgos laborales	14%
Experto/a en capital riesgo	4%
<b>Agrarias</b>	8%
Perito agrobiológico	1%
Criador/a de plantas, seleccionador/a de nuevas especies vegetales	2%
Ingeniero/a en prevención de incendios	2%
<b>Comercialización y logística</b>	10%

<b>Experto/a en técnicas de medición de la satisfacción del cliente</b>	1%
<b>Asesor/a en marketing interactivo y telemático</b>	4%
<b>Experto en e-commerce</b>	2%
<b>Webmetrista</b>	1%
<b>Diseñador/a de publicidad on-line</b>	3%
<b>Técnico en logística</b>	3%
<b>Operador/a de rutas</b>	1%
<b>Comunicación</b>	18%
<b>Diseñador/a de páginas web</b>	10%
<b>Técnico/a en edición y montaje digital</b>	10%
<b>Ilustrador digital</b>	5%
<b>Diseño y actividades artísticas</b>	5%
<b>Gestor/a de patrimonio cultural</b>	2%
<b>Especialista en edición electrónica</b>	3%
<b>Técnico/a en localizaciones cinematográficas</b>	1%
<b>Industria</b>	1%
<b>Informática y telecomunicaciones</b>	14%
<b>Ingeniero/a de e-learning</b>	3%
<b>Community manager</b>	6%
<b>Experto en marketing virtual</b>	3%
<b>Ingeniero/a de e-learning</b>	1%
<b>Experto en ciberseguridad</b>	2%
<b>Actividades marítimo-pesqueras</b>	2%
<b>Medioambiente y energía</b>	10%
<b>Consultor/a medioambiental</b>	6%
<b>Educador/a ambiental</b>	7%
<b>Técnico/a local de protección del medio ambiente</b>	2%
<b>Paisajista</b>	1%
<b>Técnico/a en sistemas solares</b>	1%
<b>Restauración, alojamiento y actividades turísticas</b>	7%
<b>Profesional de nuevas alternativas turísticas (ecoturismo, turismo gastronómico)</b>	3%
<b>Técnico en planificación turística local</b>	1%
<b>Organizador/a profesional de congresos, ferias y eventos</b>	3%
<b>Sanidad</b>	10%
<b>Gerocultor/a</b>	2%
<b>Asistencia médica en emergencias extrahospitalarias y catástrofes</b>	1%
<b>Cuidador/a de enfermos de Alzheimer</b>	3%
<b>Especialista en dietética y nutrición</b>	2%

<b>Nutricionista especializado en comidas preparadas</b>	2%
<b>Actividades socioculturales y educación</b>	23%
<b>Educador/a de calle</b>	6%
<b>Técnico/a social de soporte a trabajadores/as inmigrantes</b>	5%
<b>Técnico/a en prevención de asistencia a la violencia de género</b>	7%
<b>Mediador/a</b>	6%
<b>Coach</b>	4%
<b>Técnico/a de participación social</b>	7%
<b>Técnico/a en adopciones y acogida</b>	2%
<b>Terapeuta ocupacional</b>	3%

## RESULTADOS CUALITATIVOS

El estudio de investigación incluye un diseño cualitativo con el fin de comprender los resultados del análisis cuantitativo de datos. Además de la encuesta, llevamos a cabo unas entrevistas, unos grupos focales y un taller de Co-creación. Estas actividades nos permitieron recopilar la información cualitativa, cuyos resultados vienen en este apartado. Hemos estructurado la información cualitativa en formato DAFO (Dificultades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades) para entender mejor las razones que aportaron las personas que participaron en estas otras actividades.

### DEBILIDADES

- La oferta pública de formación, tanto estatal como autonómica es amplia y repetitiva, pero es de carácter muy transversal y muestra poca oferta específica para la Economía Social.
- La dificultad que supone combinar la transversalidad requerida en las acciones del PEES y las necesidades de formación específica que tienen las empresas y sus personas socias y sus trabajadoras, dadas las características específicas de las diferentes tipologías de empresas de ES y su variedad de actividades económicas.
- La duración de la formación es demasiado extensa y poco adaptada a las actividades diarias de las empresas y entidades de ES.
- La terminología utilizada en la plataforma al momento de gestionar la formación es confusa y poco entendible.
- Desactualización de las acciones formativas, ya que el Catálogo del 2022 contiene acciones sobre la COVID-19.
- El mecanismo establecido para introducir nuevas especialidades formativas, o para modificar las ya existentes, es excesivamente rígido, complicado y lento, lo que hace muy difícil realizar esta tarea, e imposible realizarla durante el período de ejecución de los planes.
- Muchos centros de formación especializados se acercan a las entidades y empresas de Economía social sin conocer en profundidad el sector y sin

saber exactamente cómo abordar sus necesidades y sus especificidades. Esto supone que su oferta formativa no se adapte a las necesidades reales de personas socias y trabajadoras del ámbito.

- Existe desconocimiento por parte de un número importante de Centros de Formación de la existencia de un Plan de Referencia de Economía Social.
- Dificultades de determinados sectores para encontrar formación adecuada a sus especificidades, tanto en forma como en plazos adecuados a sus necesidades.
- Carencia de herramientas para realizar una adecuada detección de necesidades.
- Dificultades para la realización de una difusión de la oferta formativa que sea atractiva y motivadora para las empresas y entidades de ES.
- Excesiva burocracia y rigidez, que afectan también a todo el proceso y que impiden que sea más eficiente.
- La normativa actual en materia de formación profesional para el empleo, supone que las estructuras representativas de la Economía Social no puedan actuar como gestores en los Planes dirigidos prioritariamente a personas trabajadoras ocupadas, o como solicitantes directos de planes de formación, cuando son precisamente estas estructuras las que, por una parte, tienen mayor y mejor conocimiento de la realidad y de las necesidades de sus asociados y, por otro lado, las que están cercanas a todo su entramado asociativo y las que cuentan con la confianza de las empresas y entidades de su ámbito funcional.
- Existe una asincronía entre las demandas de formación profesional detectadas por las entidades de la Economía Social y la incorporación de las especialidades al Plan de Referencia Intersectorial específico de nuestro ámbito, dándose retrasos de más de dos años desde su elaboración hasta su incorporación al catálogo.
- no existen canales óptimos de difusión para la captación de las necesidades formativas de las personas trabajadoras y de las empresas de la Economía

Social, lo que dificulta enormemente la realización de un mapa eficiente de las especialidades formativas que requiere nuestro ámbito.

- Existe desconocimiento sobre cómo funciona correctamente la iniciativa de Formación Bonificada en las personas socias y trabajadoras de ES.
- Las pequeñas empresas y entidades de ES no se están beneficiando de la Formación Bonificada por el bajo saldo en el crédito que disponen para formación.
- Escasa digitalización de muchas de las empresas del ámbito de la Economía Social.
- Acceso limitado a la información sobre la formación disponible para las personas socias y trabajadoras de la Economía Social, especialmente en el caso de pymes y micropymes.
- Existe falta de interés, por parte de las personas destinatarias finales, hacia la formación para el trabajo, sobre todo en esta etapa de postpandemia.
- Las personas trabajadoras tienen dificultades sobre la elección y decisión de la formación que les pueda ser de utilidad y/o les pueda beneficiar de manera estratégica en su desarrollo profesional y personal.

### **AMENAZAS**

- Existe una confusión entre la formación de oferta vs formación bonificada.
- Excesiva carga burocrática para gestionar el PEES y CEF.
- Exceso de oferta de formación a raíz de la situación postpandemia, lo que satura al usuario final y le dificulta tomar decisiones respecto a su necesidad real de formación.
- Existe desmotivación y baja participación en la formación por parte de las personas usuarias de Economía Social al encontrar formación repetida y con contenidos desactualizados.
- Falta de flexibilidad en la gestión de la programación, ejecución y seguimiento de la formación.

- Baja calidad en algunos contenidos de las acciones formativas del Plan de Economía Social, principalmente aquellos de carácter más transversal.
- Falta de competencias adecuadas para los trabajos emergentes surgidos en el sector digital.
- La especificidad del ámbito funcional de las especialidades formativas y la intersectorialidad del plan de formación para la Economía Social dificultan la incorporación de nuevos centros de formación, debido al esfuerzo que supone adaptar su oferta formativa.
- La orientación de las Convocatorias de Oferta hacia la ejecución, más que al impacto en la asunción de competencias necesarias en nuestro ámbito, está conduciendo a una menor especificidad de los planes formativos de la Economía Social, ya que los Centros tienden a ofertar aquellas acciones formativas fácilmente vendibles en el mercado en paquetes grandes, sin que se ajusten a las necesidades recibidas por las entidades y empresas de la Economía Social.
- No se tienen en cuenta la dificultad y los riesgos que representan las personas que no terminan su formación por incumplimiento o desinterés, lo cual genera penalizaciones a los Centros y esto genera desmotivación para participar en las convocatorias.
- El tamaño reducido de muchas de las empresas y entidades de Economía Social dificulta el establecimiento de órganos o departamentos formativos en las propias empresas y entidades.
- Tampoco todas las estructuras representativas tienen las capacidades suficientes para realizar de forma coordinada una formación colectiva para todos sus asociados.
- El procedimiento abierto de detección de necesidades, multisectorial y multiámbito dentro de la Economía Social tiende a generar programas formativos repetitivos o con apenas diferencias en contenidos, en duración o en modalidad.
- Financiación inadecuada. Los módulos económicos máximos fijados no



cubren, en muchos casos, los costes mínimos de la formación, por lo que es complicado impartir una formación adecuada e innovadora.

- Las cooperativas y entidades que cotizan en RETA no pueden beneficiarse de algunas iniciativas del sistema, como es el caso de la formación programada para sus trabajadores.
- Insuficiente planificación de la carrera profesional de las personas trabajadoras y de la gestión por competencias por parte en las entidades y empresas de ES, sobre todo en las de menor tamaño.
- Para las personas con discapacidad, la falta de acceso a tecnologías accesibles reduce las posibilidades de realizar ciertos tipos de formación.
- En las pymes y micropymes resulta especialmente difícil que las personas socias y trabajadoras puedan dedicar tiempo a la formación, debido a la carga de trabajo existente, sobre todo ahora en un periodo de postpandemia, en el que las empresas y entidades de ES han querido volver a la dinámica de producción y trabajo.

### **FORTALEZAS**

- La transversalidad de la oferta pública se ve compensada con la formación programada para las empresas realizada por las empresas del sector, que generan una formación “a demanda” de sus necesidades.
- La heterogeneidad que engloba el PEES es una fuente de riqueza, ya que se incluye una gran variedad de fórmulas y modelos empresariales de ES.
- La tendencia al asociacionismo y a la generación de sinergias, propias de la Economía Social, facilita la posibilidad de aprovechar el conocimiento desarrollado por algunas de sus estructuras en formación profesional y de generar de recursos y conocimiento compartidos, que contribuyan a mejorar la formación profesional para el empleo del sector en su conjunto.
- Asimismo, la Economía Social favorece la formación y la creación de empleo para colectivos de personas trabajadoras que habitualmente muestran dificultades específicas de acceso al empleo, siendo precisamente este el

objeto social de algunas de las empresas, como es el caso de los Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social y de las Empresas de Inserción.

- Las propias características de los empleos que genera la Economía social: empleos estables y de calidad, sostenibles e inclusivos.
- La Economía Social tiene una implantación territorial extensa. Muchas de sus entidades y empresas se ubican en zonas rurales lo que favorece la formación y la creación de empleo en el ámbito rural, llegando a personas trabajadoras y socias que, de otro modo, tendrían acceso muy difícil a la formación profesional.
- El conocimiento de la formación específica requerida por sus empresas y asociados permite a las estructuras representativas programar acciones formativas “a la carta” que respondan a las necesidades reales de las personas trabajadoras.
- La posibilidad de generar grandes alianzas y las redes necesarias para una difusión de los mensajes relativos a la formación profesional en nuestro ámbito, amplificadas en base al principio de intercooperación establecido en muchas de estas entidades.
- Se destaca la alta participación de las mujeres en la formación en el ámbito de la Economía Social, ascendiendo a más de un 71,5%.
- Alta cualificación formativa de las personas socias y trabajadoras de las empresas y entidades de la ES.

### **OPORTUNIDADES**

- Permitir que en un mismo ciclo anual se programe y se ejecuten las acciones formativas programadas en ese mismo año.
- Encontrar agilidad en la financiación y ejecución de los planes.
- Incluir píldoras formativas cortas dentro de los contenidos en los módulos de 6 horas.
- Incluir en los PEES y CEF un porcentaje de empresas y entidades de otras fórmulas jurídicas puedan participar y beneficiarse de la formación ofertada en el PEES y CEF.

- Continuar acercando las nuevas formas de formación online (aulas virtuales y webinars) a las personas socias y trabajadoras de las empresas de Economía Social, como fórmula para contribuir a una gestión eficaz del tiempo que les permita poder realizar formación desde cualquier lugar y sin invertir tiempo en desplazamientos.
- Actualizar el listado de especialidades incluidas en el plan de referencia para que se ajuste mejor a las necesidades reales de los distintos tipos de empresas existentes en la Economía Social.
- Mejorar el sistema y los canales internos de identificación de las necesidades formativas.
- Incluir los valores y principios propios y representativos de la Economía Social en los contenidos formativos, ya que éstos constituyen una de las ventajas competitivas con las que cuenta el sector.
- Incorporar aspectos como la accesibilidad de manera transversal en el plan de referencia intersectorial.
- Los Centros de Formación pertenecientes a la ES podrían implementar acciones de sensibilización y difusión de las iniciativas de formación.
- Impulsar la creación de nuevos centros o entidades de formación desde el propio ámbito de la Economía Social.
- Potencialización de los Centros de Formación en Economía Social como principales proveedores especializados de ES.
- Generar y mejorar las alianzas y sinergias entre todas estructuras de la ES en las fases previas de la detección de necesidades, de tal forma que se pueda consolidar el peso como proveedoras especializadas del ámbito de la ES.
- Legislación favorable, aprobación de una nueva Ley Orgánica de Formación Profesional para definir la participación de la Economía Social.
- Aumento de la participación de las entidades de la Economía Social en el Sistema de Formación Profesional para el Empleo, mediante su constitución

como Centros de Formación, y a través del establecimiento de alianzas con Centros de Formación Especializados.

- Identificación de posibles líneas de cooperación con otros sectores y agentes, incluidas las AAPP, para mejorar todo el proceso formativo, desde las vías y herramientas para la correcta detección de necesidades formativas, hasta la evaluación de resultados de la formación realizada por sus socios y socias, pasando por el diseño, la programación y la difusión de la oferta formativa.
- El establecimiento de medidas como el teletrabajo pueden facilitar el acceso a la formación para personas socias y trabajadoras de pequeñas empresas, con discapacidad física o con movilidad reducida.
- El establecimiento de medidas estratégicas en la organización de la empresa o entidad para delegar funciones de investigación y de búsqueda de formación y conocimiento sobre el acceso a los tipos de formación existentes, que sean compatibles con la mejora de la empresa y el desarrollo de las personas socias y trabajadoras.
- El establecimiento de medidas de difusión y comunicación con relación a las distintas iniciativas de formación existentes, para motivar e informar a las personas socias y trabajadoras de ES.
- Mayores niveles de conciliación y predisposición para la formación en horario laboral.
- Planificar adecuadamente la formación y vincularla a planes de desarrollo y de carrera profesional de las personas trabajadoras.
- Atención específica a personas trabajadoras con discapacidad o en situaciones de mayor vulnerabilidad mediante el refuerzo y priorización de acciones encaminadas a incluir la accesibilidad en todo tipo de acciones formativas.

## CONCLUSIONES GENERALES

- La mayor demanda formativa está relacionada con la formación societaria. Esto, como en años anteriores viene relacionado por el alto número de cooperativas participantes en la detección de necesidades y que viene a determinar en gran medida la especificidad de los PEES. Si bien, no existe una correlación directa entre el porcentaje de representación de las distintas fórmulas jurídicas de las cooperativas, más de un 44%, con el porcentaje demandado de formación societaria, un 24%. Entendemos que esto se debe a la necesidad de seguir formando en estas materias, pero orientando la formación a competencias y habilidades específicas de los perfiles concretos que nos encontremos en dichas fórmulas jurídicas.
- La mayoría de las entidades donde trabajaban las personas que contestaron a la encuesta habían ofrecido formación en 2021-2022 y pretendían seguir haciéndolo en 2022-2023. Sin embargo, las entidades que pretendían dejar de ofrecer formación en 2022-2023 eran más del doble de las que pretendían empezar a ofrecer formación. Esto ha quedado refrendado en la parte cualitativa y se debe al desconocimiento de la importancia de la formación continua en muchas de las empresas de la Economía Social.
- El estudio identifica la demanda formativa, pero las necesidades de formación son más difíciles de detectar. De hecho, cuando hemos preguntado por la demanda no ha habido problema. Sin embargo, cuando hemos preguntado por las necesidades de formación hemos encontrado información compleja y difícil de interpretar, considerando que las personas no son conscientes de lo que les falta por aprender (muy pocas han aportado nuevas acciones formativas). Pueden ser conscientes de que algo no va bien en el trabajo, pero no de qué es exactamente lo que les falta por adquirir para funcionar mejor. Hacer un estudio en profundidad sobre las necesidades o carencias en la formación de las personas que están trabajando en el área de Economía Social requiere recopilar más datos en el momento de la

formación que cursan o sobre el desempeño en los centros de trabajo. Aun así, hemos logrado detectar aspectos relevantes sobre las demandas formativas, que sirven para tomar decisiones sobre el Catálogo de Especialidades de Formación.

- Esto último podría estar relacionado con la formación inicial de las personas que trabajan en las entidades de Economía Social. Los resultados indican que las personas que van a formarse a las entidades donde trabajan los participantes del estudio ocupan cargos de responsabilidad en sus organizaciones, como dirección o gerencia. Por tanto, da la sensación de que las personas que buscan formarse son precisamente las que están más formadas. Quizás sean estas mismas personas trabajadoras las que son, a su vez, más conscientes de sus propias carencias formativas.
- En general, se ha observado un incremento de formación sectorial y una tendencia a la demanda de acciones formativas de carácter transversal. Esto hace presumir una tendencia de desconexión con la especificidad de la formación de los planes de Economía Social y a la generalización de los mismos. Sentimos una correlación aguda entre esta situación y la coyuntura social y económica que determinan una formación profesional con un carácter más digital y de gestión.

Además, también parece estar relacionado con los altos niveles de desconocimiento respecto a las iniciativas de formación profesional que sigue existiendo en nuestro ámbito.

- Por último, cabe destacar una vez más, la alta cualificación de los perfiles profesionales dentro del ámbito de la formación profesional de la Economía Social y la altísima participación de los colectivos priorizados, donde la presencia de las mujeres en la formación asciende cada año de forma vertiginosa.

## RECOMENDACIONES

- En base al presente Informe, consideramos que debe haber una clara mejora en la prospección de necesidades formativas ajustándolas principalmente a las muy heterogéneas fórmulas jurídicas coexistentes en el marco de la Economía Social. En la medida en que consigamos dicho objetivo, dotaremos de la especificidad debida a nuestro Catalogo de Referencia.
- Es muy importante seguir analizando la realidad de la formación específica de las cooperativas y las empresas de la Economía Social y determinar su diferenciación, si existe con las personas trabajadoras (socias o no) de estas.
- Debemos generar procesos de información, participación y colaboración alineados con las normativas, regulaciones, y estrategias de las políticas públicas españolas y europeas en materia de formación profesional para el empleo en el ámbito de la Economía Social, para que todas las partes interesadas conozcan de las distintas iniciativas en torno a la Formación Profesional para el Empleo y sean capaces de identificar posibles líneas de cooperación entre dichos actores del sistema que permitan la transmisión del conocimiento, la adecuación de la oferta formativa a las estrategias para la Economía Social y su concreción conceptual para que nadie se quede fuera pero tampoco se diluya nuestro objetivo.
- La colaboración de las Organizaciones representativas y de los centros de formación profesional específicos de la Economía Social, es crucial para generar un entorno de información y comunicación en el que todas las empresas y personas trabajadoras estén al tanto de lo que ocurre en torno a la formación en nuestro ámbito.
- Para ello, debemos continuar, en la medida que sea posible, continuar difundiendo la formación profesional específica de la Economía Social en general y sensibilizando sobre la importancia de la formación continua para el desarrollo profesional de las personas trabajadoras.

- Es también necesario una adecuación de la oferta formativa a las nuevas necesidades en ámbito de la Economía Social en base a la coyuntura social y economía existente en nuestro país y actuar sobre la priorización de algunas acciones formativas más demandadas para darles valor en base a criterios objetivos de empleabilidad en sectores concretos.
- Incorporar más acciones formativas con contenidos digitales, fomentando la transformación digital de la formación en la Economía Social, e incentivando la incorporación de los valores y principios de las cooperativas y de la Economía Social a dichas acciones formativas, poniendo en relieve aquellas tecnologías que más se puedan acercar a nuestro ámbito.



## REFERENCIAS CONSULTADAS

- ABAY (2020). *Análisis del impacto socioeconómico de los valores y principios de la economía social en España.*
- Acción Social (2021). *Brecha digital social y defensa de los derechos humanos. Análisis Cualitativo*, publicado por la Plataforma de ONG de Acción Social.
- CEFORA (2021). *La actividad formativa en las entidades de economía social en su ámbito funcional.*
- CEPES (2020). *Acercamiento de los centros y entidades de formación a las estructuras de la Economía Social.*
- CEPES (2020). *Las políticas públicas de Formación para el Empleo.*
- CEPES (2021). Informe 1.1. *“Informe de evolución y tendencias”*
- CEPES (2021). Informe 1.2. *“Informe sobre la actividad formativa en su ámbito funcional”.*
- CEPES y COCETA (2021). Informe 3.1. *“Informe de objetivos estratégicos para la Programación Formativa Anual de la Economía Social”.*
- CEPES. (2021). *Informe sobre la actividad formativa en el ámbito de la Economía Social. Prospección y detección de necesidades formativas en el ámbito de la Economía Social en España.*
- COCETA (2019). *Impacto de COVID 2019 en las empresas de la Economía Social: nuevas oportunidades de empleo y negocio y necesidades específicas de formación.*
- COCETA (2019). *Informe Objetivos Estratégicos para la Programación Formativa Anual de la Economía Social.*
- COCETA (2020). *Colectivos prioritarios en la formación profesional de la Economía Social.*
- COCETA (2020). *La formación profesional digital en la Economía Social: de la teleformación al aula virtual.*
- COCETA (2021). Informe 1.4. *“Informe de necesidades formativas”.*

COCETA (2021). *Informe Necesidades Formativas em el ámbito de la Economía Social.*

COCETA. (2020a). *El Perfil Profesional del Emprendedor/a en Economía Social.*

COCETA. (2020b). *La formación profesional digital en la economía social: de la teleformación al aula virtual.*

LABORBAR (2021). Informe 1.3. *“Informe de Ocupaciones y Competencias del ámbito funcional”.*

LABORPAR. (2021). *Prospección y detección de necesidades formativas en el ámbito de la economía social en España informe de ocupaciones y competencias del ámbito de la economía social.*

Ley 30/2015, de 9 de septiembre por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.

## ANEXO I.

### ENCUESTA

#### ESTUDIO NECESIDADES DE FORMACIÓN 2022

Objetivo: Identificar las necesidades de formación de las entidades de Economía Social desde la perspectiva de los responsables que gestionan la formación, directores y expertos.

1. ¿Ha recibido o desea recibir formación en su entidad?
  - Sí
  - No
  
2. ¿Dicha formación ha sido o será con medios propios o con medios externos?  
Indique el porcentaje en función de la formación recibida.

Tipo de formación	Porcentaje (0 a 100%)
Medios propios	
Medios externos	

3. Seleccione la opción con la que se identifique:
  - Soy Centro de Formación
  - Soy Entidad gestora que imparte o gestiona formación a terceros
  
4. Indique el número de cursos ejecutados o que desea solicitar en el ejercicio 2022 y el número de participantes que han participado o desean participar.

Formación societaria	Numero de cursos	Número de participantes
Análisis económico-empresarial. Las cooperativas de trabajo.		
Consejo de dirección de la cooperativa: liderazgo		
Consejo rector de la cooperativa - económico financiero		
Consejo rector de la cooperativa: avanzado		
Consejo rector de la cooperativa: fundamentos		
Consejos de empresas de economía social: herramientas y ventajas competitivas		
Cooperativas. Estatutos y reglamento de funcionamiento interno		
Desarrollo de la cultura organizacional: procesos participativos		
Dirección de empresas cooperativas		
El abc de la economía social		

El plan de gestión de las cooperativas		
El proceso de emprender		
El socio de trabajo en la empresa de economía social: nociones		
Elaboración de un plan de acogida		
Emprendimiento social		
Funciones y responsabilidad del consejo rector		
Gestión de cooperativas de trabajo		
Gestión de la cultura cooperativa		
Gestión laboral y seguridad social cooperativa		
Gestión social cooperativa		
Iniciación a la cooperativa de trabajo		
Integración del trabajador como socio		
Intercooperación		
Modelo de economía social: fortalezas y oportunidades		
Motivación para autoocupación cooperativa		
Órganos sociales en el cooperativismo		
Plan de acogida a nuevos socios cooperativistas		
Socios cooperativistas: avanzado		
Socios cooperativistas: fundamentos básicos		
Otros, ¿cuál?		

<b>Administración y Gestión</b>	<b>Numero de cursos</b>	<b>Número de participantes</b>
Actividades Administrativas en Relación Con El Cliente		
Actualización en Legislación Cooperativa		
Análisis de Problemas y Toma de Decisiones		
Asistencia a la Dirección		
Asistencia en la Gestión de Los Procedimientos Tributarios		
Consolidación Cooperativa		
Contabilidad para Cooperativas		
Contratación Laboral, Tipos		
Creación y Gestión de Microempresas		
Elaboración de Cuentas Anuales en las Cooperativas		
Financiación de Empresas		
Gestión de Proyectos		
Gestión de Recursos Humanos		
Gestión Integrada de Recursos Humanos		
Liquidación del Impuesto de Sociedades Cooperativas		
Proyectos Europeos		
Régimen Económico Fiscal de la Cooperativa		
Responsabilidad Social Corporativa		
Sistema de I+D+I y Gestión de la Innovación		
Teletrabajo para Cooperativas		
Otro, ¿cuál?		

<b>Habilidades Personales y Directivas</b>	<b>Numero de cursos</b>	<b>Número de participantes</b>
Comunicación, Asertividad y Escucha Activa en la Empresa		
Creatividad E Innovación Empresarial y Profesional		
Desarrollo de la Cultura Organizacional-Cultura de Colaboración y Negociación		
Dirección de Equipos y Coaching		
Dirección por Objetivos y Gestión del Desempeño		
Dirección y Gestión Equipos de Proyectos		
Equipos Efectivos y Creatividad		
Escucha Activa, Empatía y Asertividad		
Función Directiva en Cooperativas de Enseñanza		
Gestión de Dirección y Control de Microempresas		
Gestión de Equipos Eficaces: Influir y Motivar		
Gestión de las Emociones		
Gestión del Conocimiento		
Habilidades de Dirección de Equipos		
Habilidades Sociales: Comunicación, Inteligencia Emocional y Trabajo en Equipo		
Liderazgo y Dirección de Organizaciones		
Mediación y Resolución de Conflictos		
Plan de Igualdad. Desarrollo, Implantación, Seguimiento y Evaluación		
Sensibilización en la Igualdad de Oportunidades		
Otro ¿cuál?		

<b>Idiomas</b>	<b>Numero de cursos</b>	<b>Número de participantes</b>
Inglés Empresarial		
Inglés A1		
Inglés A2		
Inglés B1		
Inglés B2		
Inglés C1		
Otro, ¿cuál		

<b>Comercio y Marketing</b>	<b>Numero de cursos</b>	<b>Número de participantes</b>
Atención al Cliente y Calidad del Servicio		
Gestión Administrativa y Financiera del Comercio Internacional		
Globalización y Marketing Internacional		

Liderazgo Cooperativo y Orientación al Cliente		
Marketing y Compraventa Internacional		
Negociación de Clausulas Sociales		
Negocios Online y Comercio Electrónico		
Participación de Cooperativas en Contratos Públicos		
Perfil y Funciones del Gestor de Comunidades Virtuales		
Otro, ¿cuál?		

<b>Comercio y Marketing</b>	<b>Numero de cursos</b>	<b>Número de participantes</b>
Atención al Cliente y Calidad del Servicio		
Gestión Administrativa y Financiera del Comercio Internacional		
Otro, ¿cuál?		

<b>Informática y Comunicaciones</b>	<b>Numero de cursos</b>	<b>Número de participantes</b>
Cloud Computing		
Comercio Electrónico		
Comunicación Digital y Networking en Internet		
Google y Sus Aplicaciones		
Herramientas Informáticas Útiles para Cooperativas		
Iniciación a la Creación de Páginas Web		
Internet y Fundamentos de Diseño de Páginas Web		
Introducción a Nuevas Herramientas de Comunicación 2.0 de Bajo Coste para Cooperativas		
Ofimática en la Nube: Google Drive		
Otro, ¿cuál?		

<b>Atención a las Personas</b>	<b>Numero de cursos</b>	<b>Número de participantes</b>
Diseño y Evaluación de Proyectos Sociales		
Otro, ¿cuál?		

<b>Prevención de Riesgos y Medio Ambiente</b>	<b>Numero de cursos</b>	<b>Número de participantes</b>
Básico de Prevención de Riesgos Laborales		
Gestión de la Prl en Pymes y Micropymes		
Sistema de Gestión Medioambiental en la Empresa		
Técnicas Básicas de Primeros Auxilios		
Otro, ¿cuál?		

<b>Formación Complementaria en Competencias Clave</b>	<b>Numero de cursos</b>	<b>Número de participantes</b>
Manipulador de alimentos		
Otro, ¿cuál?		

<b>Formación de Formadores</b>	<b>Numero de cursos</b>	<b>Número de participantes</b>
Acreditación Docente para Teleformación: Formador/a online		
Competencias de Gestión en Procesos de Transformación en Cooperativas		
Docencia de la Formación Profesional para el Empleo		
Formación de Formadores para Formación Profesional para el Empleo.		
Metodología Didáctica para Formadores de Empresas de Economía Social		
Metodologías Activas para la Formación Permanente en las Cooperativas		
Nociones de Gestión de la Formación de Demanda en las Empresas		
Programación de Acciones Formativas		
Tutores en RSF. Coop.		
Otro, ¿cuál?		

<b>Otros</b>	<b>Numero de cursos</b>	<b>Número de participantes</b>
Conducción de Carretillas Elevadoras		
Cooperación para el Desarrollo. Enfoque de Marco Lógico (EML)		
Violencia de Género		
Formación en COVID		
Otro, ¿cuál?		

5. ¿Cree que el Catálogo de Especialidades Formativas se ajusta a las necesidades de las entidades y empresas de Economía Social?
  - Si
  - No. Comentar en su caso
  
6. ¿Considera que las entidades necesiten alguna otra acción formativa que esté fuera del Catálogo de Especialidades?
  - Si
  - No

7. Mencione las acciones formativas que se podrían incorporar al Catálogo de Especialidades, el número de cursos aproximados que se podrían ofertar, y el número de alumnos que participarían.

Acciones formativas	Número de cursos	Número de participantes

8. ¿Cree que estas acciones formativas deberían ser prioritarias dentro del Plan específico de Economía Social?
- Si
  - No. Comentar por qué si lo considera
9. ¿Qué grado de aceptación han tenido los cursos impartidos por parte de los alumnos?
- Muy Favorable
  - Favorable
  - Poco favorable
- 10 De manera general, qué tipo de capacitación considera necesaria hoy en día para mejorar los puestos de trabajo en el ámbito de la Economía Social.
- Emprendimiento en Economía Social
  - Digital y tecnología
  - Verde, ecológica, medio ambiente
  - Capacitación técnica en mi sector
  - Capacitación en el funcionamiento de las Administraciones Públicas
  - Conocimientos jurídicos y normativa
  - Capacitación en general (inglés, habilidades de comunicación, trabajo en grupo, etc...)

## OCUPACIONES



10. Indique los perfiles de las personas que participaron o tienen previsto participar en la formación. (no tenga en cuenta si están o no en el plan de Economía social)

	Distribuya el porcentaje aproximado de la participación de 0 a 100%
Directores y gerentes	
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	
Otros técnicos profesionales	
Técnicos profesionales de apoyo	
Empleados de oficina que atienden al público	
Empleados de oficina que no atienden al público	

13. Indique la familia profesional de las personas que participaron o tienen previsto participar en la formación. OPCIÓN

<b>Familia profesional</b>	
Actividades físico-deportivas	
Administración y gestión	
Agraria	
Comercio y Marketing	
Edificación y Obra Civil	
Electricidad y Electrónica	
Energía y Agua	
Fabricación Mecánica	
Hostelería y Turismo	
Industrias Alimentarias	
Informática y Comunicaciones	
Instalación y Mantenimiento	
Química	
Sanidad	
Seguridad y Medio Ambiente	
Servicios Socioculturales y a la Comunidad	
Transporte y Mantenimiento de Vehículos	

## OCUPACIONES EMERGENTES

- De los siguientes perfiles, indique los que se han formado o tienen previsto formarse en este año 2022. (no tenga en cuenta si están en el plan de Economía Social o no)

<b>Actividades deportivas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Guía de montaña</li> <li>• Preparador/a físico personal</li> <li>• Técnico/a en deportes de aventura</li> </ul>
<b>Administración y gestión</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestor de inteligencia competitiva</li> <li>• Técnico/a en gestión de prevención de riesgos laborales</li> <li>• Experto/a en capital riesgo</li> </ul>
<b>Agrarias</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perito agrobiológico</li> <li>• Criador/a de plantas, seleccionador/a de nuevas especies vegetales</li> <li>• Ingeniero/a en prevención de incendios</li> </ul>
<b>Comercialización y logística</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Experto/a en técnicas de medición de la satisfacción del cliente</li> <li>• Asesor/a en marketing interactivo y telemático</li> <li>• Experto en e-commerce</li> <li>• Webmetrista</li> <li>• Diseñador/a de publicidad on-line</li> <li>• Técnico en logística</li> <li>• Operador/a de rutas</li> </ul>
<b>Comunicación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseñador/a de páginas web</li> <li>• Técnico/a en edición y montaje digital</li> <li>• Ilustrador digital</li> </ul>
<b>Diseño y actividades artísticas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestor/a de patrimonio cultural</li> <li>• Especialista en edición electrónica</li> <li>• Técnico/a en localizaciones cinematográficas</li> </ul>
<b>Industria</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Controlador/a de robots industriales</li> </ul>
<b>Informática y telecomunicaciones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ingeniero/a de e-learning</li> <li>• Community manager</li> <li>• Especialista en big data</li> <li>• Experto en cloud computing</li> <li>• Experto en marketing virtual</li> <li>• Webgardener</li> <li>• Ingeniero/a de e-learning</li> <li>• Experto en ciberseguridad</li> </ul>
<b>Marítimo-pesqueras</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Experto/a en acuicultura marina</li> </ul>
<b>Medioambiente y energía</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bioinformático</li> <li>• Consultor/a medioambiental</li> <li>• Educador/a ambiental</li> <li>• Técnico/a local de protección del medio ambiente</li> <li>• Paisajista</li> <li>• Técnico en salud ambiental</li> <li>• Responsable de parque eólicos</li> <li>• Técnico/a en sistemas solares</li> </ul>
<b>Restauración, alojamiento y</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Profesional de nuevas alternativas turísticas (ecoturismo, turismo gastronómico)</li> </ul>

<b>actividades turísticas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Técnico en planificación turística local</li> <li>• Organizador/a profesional de congresos, ferias y eventos</li> </ul>
<b>Sanidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acupuntor/a</li> <li>• Gerocultor/a</li> <li>• Experto en genética</li> <li>• Homeópata</li> <li>• Asistencia médica en emergencias extrahospitalarias y catástrofes</li> <li>• Cuidador/a de enfermos de Alzheimer</li> <li>• Especialista en dietética y nutrición</li> <li>• Nutricionista especializado en comidas preparadas</li> <li>• Arteterapeuta</li> </ul>
<b>Socioculturales y educación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Educador/a de calle</li> <li>• Técnico/a social de soporte a trabajadores/as inmigrantes</li> <li>• Técnico/a en prevención de asistencia a la violencia de género</li> <li>• Mediador/a</li> <li>• Coach</li> <li>• Técnico/a de participación social</li> <li>• Técnico/a en adopciones y acogida</li> <li>• Terapeuta ocupacional</li> </ul>

## DATOS DE IDENTIFICACIÓN

2. Edad:
3. Género: mujer, hombre, otro
4. Posición/Cargo:
5. ¿En qué comunidad autónoma trabaja?

## DATOS SOBRE LA EMPRESA

6. Forma jurídica de la entidad
  - Cooperativa
  - Sociedad laboral
  - Empresa de inserción
  - Centro especial de empleo
  - Cofradías de pescadores
  - Mutualidades
  - Asociaciones / Fundaciones
  - Otras entidades (Sociedades agrarias de transformación, grupos empresariales etc.)
  
7. Sector de la entidad
  - Agricultura
  - Comercio y distribución
  - Construcción
  - Educación
  - Extractivas, energía y suministros
  - Industria manufacturera
  - Metal
  - Restauración /hotelería

- Sanidad /servicios sociales
- Servicios a las empresas
- Servicios a las personas
- Servicios financieros y seguros
- Otro

8. Número de socios y trabajadores en la entidad/empresa.

## FIN DE LA ENCUESTA

Si quiere hacer alguna observación o comentario lo puede hacer aquí.

Le agradecemos su colaboración.

## ANEXO II.

### ENTREVISTA

#### ESTUDIO DE LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN 2022

Objetivo: Identificar las necesidades de formación de las entidades de Economía Social desde la perspectiva de los responsables que gestionan la formación, directores y expertos.

Categoría	Preguntas
<b>Identificación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organización:</li> <li>- Puesto/cargo:</li> <li>- Ubicación:</li> <li>- Años de experiencia gestionando la formación.</li> </ul>
<b>Exploración sobre el tema</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Conoces todas las opciones de formación? (oferta, demanda)?</li> <li>- ¿Gestionas/aplicas/conoces el plan de referencia de Economía Social y el Catálogo de Especialidades de Formación?</li> <li>- Dificultades para gestionar la formación (equipamiento y materiales, tiempo, capacidades de los trabajadores, desconocimiento del proceso, etc.)</li> </ul>
<b>Ocupaciones / Perfil de los socios y trabajadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Cuáles son las principales familias profesionales que predominan entre las personas que se forman?               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Actividades físico-deportivas</li> <li>○ Administración y gestión</li> <li>○ Agraria</li> <li>○ Comercio y Marketing</li> <li>○ Edificación y Obra Civil</li> <li>○ Electricidad y Electrónica</li> <li>○ Energía y Agua</li> <li>○ Fabricación Mecánica</li> <li>○ Hostelería y Turismo</li> <li>○ Industrias Alimentarias</li> <li>○ Informática y Comunicaciones</li> <li>○ Instalación y Mantenimiento</li> <li>○ Química</li> <li>○ Sanidad</li> <li>○ Seguridad y Medio Ambiente</li> <li>○ Servicios Socioculturales y a la Comunidad</li> <li>○ Transporte y Mantenimiento de Vehículos</li> </ul> </li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Cuáles son los puestos de trabajo que predominan? <ul style="list-style-type: none"> <li>o Directores y gerentes</li> <li>o Técnicos y profesionales científicos e intelectuales</li> <li>o Técnicos profesionales de apoyo</li> <li>o Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina</li> <li>o Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores</li> <li>o Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero</li> <li>o Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción</li> <li>o Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores</li> <li>o Ocupaciones elementales</li> </ul> </li> </ul>
<b>Catálogo de Especialidades</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Qué te parece el Catálogo de Especialidades?</li> <li>- ¿<b>Modificarías</b> alguna especialidad/curso?</li> <li>- ¿<b>Eliminarías</b> alguna especialidad/curso?</li> <li>- ¿<b>Incorporarías</b> algún otro curso?</li> <li>- ¿Consideras que la formación es la apropiada? ¿en qué línea puede mejorar?</li> </ul>
<b>Necesidades formativas relacionadas con las competencias transversales o genéricas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Qué entiendes por formación específica de Economía Social?</li> <li>- Muchas veces los centros de Economía Social no quieren impartir acciones específicas de la Economía Social, ¿Qué opinas?</li> <li>- ¿Cuál es tu opinión sobre la posibilidad de incorporar acciones que no son específicas de ES?</li> <li>- ¿Sabes que dichas acciones están también en otros planes intersectoriales? Crees que es necesario incluir acciones como “inglés” en los Catálogos de Economía Social que en concurrencia competitiva abran las puertas a centros que no son de la Economía Social ¿Cuál es tu opinión al respecto?</li> </ul> <p>Competencias transversales</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Idiomas</li> <li>- Tecnologías de la información</li> <li>- Conocimientos financieros</li> <li>- Conocimientos jurídicos y de normativa</li> <li>- Funcionamiento de las Administraciones Públicas</li> <li>- Habilidades genéricas o competencias blandas (soft skills)</li> </ul>
<b>Modalidad de formación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formación online y formación presencial (y formación a través de aula virtual).</li> <li>- Consideras que todas las especialidades formativas deberían estar accesibles en formato teleformación.</li> </ul>
<b>Presupuesto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Crees que tiene sentido un presupuesto específico para planes de la Economía Social, ¿con base en qué?</li> <li>- ¿Es necesaria la duplicidad del plan de formación estatal y regional?</li> </ul>

<b>Formación de oferta</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Has participado en anteriores convocatorias de oferta? ¿y bonificada (Antes formación de oferta, programada por las empresas)</li> <li>- ¿Crees que los certificados de profesionalidad tienen utilidad para los trabajadores ocupados?</li> <li>- ¿Qué te parece que sean los centros y no las entidades representativas de la Economía Social y de otros sectores los que oferten la formación?</li> <li>- ¿Crees que se ha mejorado o empeorado la situación?</li> <li>- Si entendemos formación de oferta como aquella formación a la que tiene derecho el trabajador de forma individual y la formación bonificada aquella que debe ser demandada por las empresas: ¿Qué formación debe predominar en las cooperativas? ¿Qué solución se te ocurre para eliminar deficiencias?</li> <li>- Formación de Oferta (dirigida a los trabajadores) vs. formación programada para Empresas del sector (bonificada) (antigua formación de Demanda) específica para cooperativas.</li> </ul>
<b>Detección de necesidades</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Contáis con alguna metodología de detección de necesidades? ¿Aplicáis algún instrumento? ¿cuál?</li> <li>- ¿Podrías mencionar, compartir brevemente cómo lo hacéis?</li> <li>- ¿Cómo se pueden mejorar las detecciones de necesidad de formación en los trabajadores (para los planes de oferta) si suele haber un filtro en el responsable de formación/director para que sea formación para la empresa?</li> <li>- ¿Se te ocurre alguna solución que pueda hacer más efectivas las detecciones de necesidades tanto a nivel interno como a nivel global en el mundo cooperativo?</li> <li>- ¿Crees que la democracia participativa puede otorgar ventajas a las cooperativas en estas detecciones de necesidades?</li> </ul>
<b>Normativa actual</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Qué opinas de la nueva Ley de Formación y Empleo?</li> <li>- ¿Hacia dónde crees que va la formación en general?</li> <li>- ¿Crees que la Formación Profesional para los trabajadores debe estar bajo el paraguas del Ministerio de Educación?</li> <li>- ¿Qué opinión tienen de la Formación Dual?</li> <li>- ¿Crees que nuestras cooperativas pueden ser receptoras de alumnos para realizar la parte de empresa?</li> </ul>
<b>Formación para el ámbito cooperativo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Qué queremos de la formación en el mundo cooperativo?</li> </ul>