

equipos

PROTOCOLO PARA LA FORMACIÓN CONTINUA DE LAS TRABAJADORAS

Este protocolo tiene como objetivo fortalecer las competencias profesionales y fomentar una cultura de aprendizaje permanente. Permite garantizar que las personas trabajadoras actualicen sus conocimientos y habilidades, fortaleciendo la profesionalización de la entidad y su capacidad de adaptación ante nuevos desafíos.

TIMON
de la empresa sostenible



CONTENIDOS

ESTE PROTOCOLO TIENE COMO OBJETIVO FORTALECER LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES Y FOMENTAR UNA CULTURA DE APRENDIZAJE PERMANENTE.

INCLUYE LAS PAUTAS PARA DESARROLLAR UN PLAN DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES Y BRECHAS COMPETENCIALES, ASÍ COMO UN PLAN DE FORMACIÓN CONTINUA BASADO EN SU REVISIÓN ANUAL.

El contenido de este protocolo incluye:

1. Revisar el convenio aplicable que establece el número de horas de formación para el empleo.
2. Desarrollar un Plan de Identificación de Necesidades Formativas y Brechas de Competencias.
3. Elaborar y aplicar un Plan de Formación.

1) REVISAR EL CONVENIO APLICABLE

Ejemplo de cláusula:

“Cada persona trabajadora, como mínimo, tiene derecho a 20 horas anuales de formación para el empleo en tiempo retribuido, una vez cumplido un año en la entidad. Siempre que se trate de formación vinculada al desempeño del puesto, este tiempo será acumulable en un máximo de 5 años”.

2) PLAN PARA LA IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES FORMATIVAS Y BRECHAS DE COMPETENCIAS

Este plan permite detectar, de manera participativa y sistemática, las brechas de competencias existentes en la entidad con el fin de diseñar un plan de formación pertinente, inclusivo y alineado con sus desafíos estratégicos.

Análisis de funciones y competencias

1. Definir los principales perfiles y funciones dentro de la entidad.
2. Crear un listado de competencias esperadas por función:
 - a. Técnicas (conocimientos específicos).
 - b. Organizativas (gestión democrática, autogestión, toma de decisiones).
 - c. Socioemocionales (comunicación, liderazgo, resolución de conflictos).
 - d. Estratégicas (innovación, visión global, sostenibilidad).
3. Validar la matriz con las personas trabajadoras.

Recoger información

- **A nivel individual:**
 - a. Realizar un autodiagnóstico con escala tipo: “Domino / Conozco poco / Quiero aprender más”.
 - b. Completar un cuaderno de reflexión personal: “¿Qué me gustaría aprender para mejorar en mi trabajo y en la entidad?”.
- **A nivel organizacional:**
 - a. Revisar los retos estratégicos: ¿Qué competencias hacen falta para cumplir objetivos?
 - b. Analizar procesos críticos: ¿Dónde se producen errores o bloqueos por falta de habilidades?

Sistematizar resultados

- El grupo facilitador clasifica y prioriza la información recopilada.
- Construir una matriz de brechas de competencias por perfil y área.
- Identificar:
 - Competencias urgentes.
 - Competencias deseables a medio plazo.
 - Competencias para la innovación o el cambio.

Devolver y validar resultados

- Realizar una jornada o asamblea de retroalimentación.
- Presentar el borrador del mapa de necesidades formativas.
- Validar, ajustar o enriquecer los resultados junto a las personas trabajadoras.

3) PLAN DE FORMACIÓN

El plan establece un marco participativo y operativo para planificar, gestionar y hacer seguimiento de la formación continua, promoviendo el desarrollo profesional, el empoderamiento y la mejora continua en la entidad.

Este plan se construye a partir de la revisión anual del diagnóstico de necesidades formativas.

Preguntas orientadoras

- ¿Qué formación priorizar?
- ¿Cómo llevarla a cabo? (presencial, autogestionada, con alianzas).
- ¿Quién puede facilitarla internamente?
- ¿Qué recursos se necesitan?

Flujos de solicitud de formación

Tipo de iniciativa	¿Quién la propone?	¿Cómo se gestiona?
Formación propuesta por Coordinación de Área	Coordinadora	<ol style="list-style-type: none">1. Detectar una necesidad en el equipo.2. Plantear a la persona trabajadora.3. Enviar propuesta al Área de Administración o grupo motor.
Formación solicitada por persona trabajadora	Persona trabajadora	<ol style="list-style-type: none">1. Identificar una necesidad.2. Plantear a su Coordinadora de Área.3. Valorar conjuntamente.4. Trasladar propuesta al Área de Administración o grupo motor.

3) PLAN DE FORMACIÓN

En todos los casos, completar un formulario de solicitud/justificación con los siguientes elementos:

- Competencia a fortalecer.
- Razón de la solicitud.
- Modalidad preferida (taller, curso, mentoría, etc.)
- Propuesta de facilitadora o centro (si existe).
-

El área de Administración comunica a la persona solicitante la decisión. En caso de aprobación, si la formación responde a necesidades formativas de la entidad, ésta asume el 100 % del presupuesto.



¿QUÉ ES EL TIMÓN DE LA EMPRESA SOSTENIBLE?

Las empresas de la Economía Social y Solidaria (ESS) enfrentan importantes desafíos que muchas veces limitan su crecimiento y sostenibilidad.

Las herramientas de gestión disponibles no responden a sus particularidades y valores ya que están diseñadas para empresas basadas en estructuras jerárquicas y modelos de maximización de beneficios.

La ESS necesita un toolkit pensado y adaptado a su lógica organizativa que integre valores como la democracia interna, la sostenibilidad económica con impacto social y el bienestar de las personas.

Aunque el Timón de la Empresa Sostenible está más orientado al sector servicios, hemos reunido herramientas versátiles aplicables en cualquier entidad para, mediante metodologías y recursos prácticos, incidir y mejorar en las áreas de Gobernanza, Gestión de equipos y Bienestar.

¿QUÉ OBJETIVOS TIENE?

- Evaluar el estado actual de la entidad y detectar áreas de mejora.
- Mejorar sus procesos de gobernanza y gestión.
- Optimizar su planificación estratégica y su sostenibilidad a largo plazo.
- Fortalecer sus equipos de trabajo.
- Gestionar la carga laboral.
- Fomentar el bienestar de sus trabajadoras y socias.
- Mejorar la comunicación interna y la toma de decisiones.

¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO?

Cooperativas de trabajo asociado, de consumo, de servicios y agroecológicas.
Asociaciones y fundaciones con actividad económica.
Empresas de inserción sociolaboral y centros especiales de empleo.
Sociedades laborales y mutualidades.
Grupos de economía comunitaria y finanzas éticas.

Timón de la Empresa Sostenible es un proyecto de Germinando apoyado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR), financiado por la Unión Europea-NextGenerationEU.

