

2 TEMAS DE ACTUALIDAD

EMPRESAS DE INSERCIÓN: ECONOMÍA SOCIAL DESDE TODOS LOS PUNTOS DE VISTA

Tema de actualidad coordinado por:
Fernando Marhuenda, catedrático de la Universitat de València

Introducción

Este monográfico es una buena muestra de la riqueza, variedad y complejidad de las Empresas de Inserción en España. Lo es por su contenido, que aborda cuestiones tan distintas como las estrategias y las políticas de alianzas entre las propias empresas como con los actores del entorno; el acompañamiento como dinámica intrínseca a los procesos productivos y que dota de identidad propia a las empresas; la acreditación de las cualificaciones profesionales adquiridas en el periodo correspondiente a los contratos de inserción; las alianzas también en materia de investigación y la consolidación de un proceso de formación continua y consolidación de un perfil profesional; así como, por supuesto, el artículo que inicia la sección, un retrato actualizado y riguroso de estas empresas en nuestro entorno.

Lo es también por la multiplicidad de autores y autoras de los artículos, y por el proceso de redacción y elaboración de los mismos: El contenido del monográfico fue discutido en el seno del grupo de trabajo de acompañamiento a la inserción integrado por FAEDEI, AERESS y el grupo de investigación Transicions de la UVEG; pero contó además con el visto bueno de las juntas directivas tanto de FAEDEI como de AERESS, que a su vez han revisado todos los artículos antes de

enviarlos a la revista. En la preparación de los artículos han participado miembros de esas juntas directivas, miembros del grupo de acompañamiento, profesionales de Empresas de Inserción de distintas comunidades autónomas (Aragón, Cataluña, Comunidad de Madrid, Comunidad Valenciana, País Vasco); así como profesor universitario.

No obstante, a la vista del resultado del monográfico, no es arriesgado señalar que se podría preparar un segundo más adelante, para abordar otras cuestiones que también son propias de esta pequeña parcela de la economía social que suponen las Empresas de Inserción y que les son tan inherentes: la productividad de las empresas, su gestión de los recursos humanos o la finalidad y el horizonte de la inclusión social como el elemento sobre el que pivota toda su actividad.

Una finalidad clara pero también difícil, no solo por los propios procesos personales y sociales, sino también por el deterioro que las condiciones laborales están sufriendo y que están deshumanizando el trabajo en muchos contextos. Todo un reto para las Empresas de Inserción y para la economía social en su conjunto, una realidad empresarial que debe reclamar y ocupar un espacio cada vez mayor en nuestra sociedad.

Las Empresas de Inserción en España

Aicha Belassir
 Lourdes Calabozo
 Guillaume Tréguer

1. Las Empresas de Inserción, marco legislativo e identidad

Una Empresa de Inserción es “aquella sociedad mercantil o sociedad cooperativa legalmente constituida que, debidamente calificada por los organismos autonómicos competentes en la materia, realice cualquier actividad económica de producción de bienes y servicios, cuyo objeto social tenga como fin la integración y formación sociolaboral de personas en situación de exclusión social como tránsito al empleo ordinario”. (Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las Empresas de Inserción).

Estas iniciativas económicas, de carácter no lucrativo, tienen que estar participadas por entidades promotoras especializadas en el ámbito del empleo y de la inclusión social, que pueden ser de carácter público o privado; suelen ser principalmente fundaciones y asociaciones, cooperativas e incluso entidades de carácter público, como ayuntamientos, diputaciones o agencias de desarrollo.

Es obligatorio que mantengan un cómputo anual de personas trabajadoras en proceso de inserción de al menos el 50% del total de la plantilla a partir del 4º año de actividad y que apliquen al menos el 80% de los resultados obtenidos en cada ejercicio a la ampliación o mejora de su propia estructura productiva y de inserción. Se definen como empresas de tránsito ya que, según la misma ley que las regula, las personas en situación de exclusión contratadas podrán permanecer en la empresa hasta un máximo de 3 años.

La diversidad de los procesos, de las circunstancias personales y sociales y de las dinámicas del mercado de trabajo hacen que el empleo no sea igual de accesible para todas las personas. Ello conlleva que muchas de estas se encuentren en una situación, momentánea o permanente, de desventaja. Los colectivos en situación de exclusión social se determinan de conformidad con la Ley 43/2006, de 29 de diciembre y en el artículo 2,1 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre se especifican y determinan con precisión.

La situación de exclusión de las personas pertenecientes a estos colectivos deberá ser acreditada por los Servicios Sociales Públicos competentes (Ley 44/2007, art. 2.2).

El objetivo principal de estas empresas es mejorar la empleabilidad y conseguir la inserción socio-laboral de personas en situación o riesgo de exclusión social a través de un **itinerario de inserción personalizado**, de no más de tres años de duración.

Ello suele materializarse tanto en formación como en un puesto de trabajo en la propia empresa con la finalidad de que adquieran la experiencia y las habilidades necesarias que les permitan el acceso a un empleo en el mercado ordinario al finalizar el itinerario.

Las Empresas de Inserción (en adelante EEII) se diferencian, entre otras cosas, por el hecho de que hay puestos de trabajo no productivos especialmente dedicados a conciliar los intereses profesionales y los sociales con el fin de encontrar un equilibrio entre el desarrollo laboral y el personal. Se trata del **Personal Técnico de Acompañamiento**. El acompañamiento es la mediación entre situaciones y recursos sociales, formativos, de empleo, sanitarios, de vivienda y asistencia legal entre otros, para ofrecer y asegurar, el logro de la autonomía personal de los trabajadores de inserción, en tres dimensiones: personal, sociolaboral y profesional, a través de la adquisición de competencias.

Las Empresas de Inserción son un instrumento importante para la puesta en práctica de las políticas activas de empleo, ya que son empresas que, de manera autónoma y viable, realizan actividades de mercado en diferentes sectores, logrando la inclusión sociolaboral de personas en situación de desventaja.

En el año 2015, las EEII fueron declaradas **entidades prestadoras de Servicios de Interés Económico General** (SIEG) (art. 3.1 de la Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la economía social). Esta declaración supone, en primer

lugar, que la administración pública pueda exigir a las empresas el cumplimiento de los fines y misión por los que se les reconoce dicha calificación. En segundo lugar, justifica determinadas ayudas y medidas de fomento para el impulso de estas entidades, en la medida que se les reconoce un sobrecoste en el desarrollo de su misión considerada como SIEG. Estas ayudas pueden consistir en subvenciones, posibilidad de acceso a créditos en condiciones favorables, beneficios fiscales o prestación de garantías por parte de la Administración a las entidades, entre otras medidas (Paricio, 2013).

Otra importante medida de fomento del sector ha sido la recientemente aprobada **Ley 9/2017, de 8 de noviembre**, de Contratos del Sector Público, que entró en vigor en marzo 2018, trayendo nuevas oportunidades de contratación para las Empresas de Inserción por los siguientes motivos (entre otros):

- Primarán las ofertas con mejor relación calidad/precio, en lugar de las más baratas, debiéndose tener en cuenta criterios sociales (o ambientales) para valorar la calidad;
- Las administraciones públicas deberán reservar la participación en determinadas licitaciones a Empresas de Inserción, de acuerdo con la disposición adicional 4ª que trata sobre los contratos reservados;
- Se dividirán los contratos en lotes, pudiéndose reservar también lotes a Empresas de Inserción;
- Se publicarán todas las licitaciones en la Plataforma de Contratación del Sector Público;
- Se simplificarán los procedimientos administrativos, sobre todo para contratos de obra por debajo de los 2 millones de euros o para contratos de suministros o servicios hasta los 100 000 euros.

Dimensión de las Empresas de Inserción en España: Impacto económico-social y laboral

Las Empresas de Inserción se agrupan en Asociaciones Empresariales autonómicas, todas ellas con personalidad jurídica propia. A su vez estas Asociaciones Empresariales se agrupan en la **Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción (FAEDEI)**: una entidad sin ánimo de lucro, que nace a finales del año 2007 con la vocación de ser la representante única de las Empresas de Inserción en España.

Actualmente la Federación agrupa a 12 de estas asociaciones autonómicas:

- Asociación de Empresas de Inserción de Canarias, ADEICAN;
- Asociación de Empresas de Inserción del Principado de Asturias, ADEIPA;
- Asociación de Empresas de Inserción de la Región de Murcia, ADEIRMUR;
- Asociación de Empresas de Inserción de Galicia, AEIGA;
- Asociación de Empresas de Inserción de Madrid, AMEI;
- Asociación Aragonesa de Empresas de Inserción, AREI;
- Asociación de Empresas de Inserción de Castilla-La Mancha, ASEIRCAM;
- Asociación Valenciana de Empresas de Inserción, AVEI;
- Empresas de Inserción de Navarra, EINA;
- Asociación para el Fomento de las Empresas de Inserción en Castilla y León, FECLEI;
- Asociación de Empresas de Inserción del País Vasco, GIZATEA;
- Asociación de Empresas de Inserción de Extremadura, INSERCIONEX.

Junto a FAEDEI, en un proyecto estatal de cooperación entre redes, trabaja **AERESS, la Asociación Española de Recuperadores de Economía Social y Solidaria**. AERESS es la plataforma, a nivel estatal, de entidades de economía solidaria (Empresas de Inserción, cooperativas, entidades sociales) que se dedican a la reducción, reutilización y reciclaje de residuos, con un objetivo de transformación social y de promoción de la inserción sociolaboral de personas en situación o en riesgo de exclusión social. AERESS representa a 47 entidades especializadas en la inserción socio laboral y la gestión de residuos, con presencia en 13 comunidades autónomas y 23 provincias. Desde 2010 AERESS y FAEDEI dan repuesta a las necesidades de las Empresas de Inserción a través de un grupo de trabajo mixto.

Para conocer la realidad de las Empresas de Inserción en nuestro país comenzaremos diciendo que se trata de una tipología de empresa que no deja de crecer año tras año; sus actividades se desarrollan principalmente en ámbito provincial ya que la mayoría de estas son entidades pegadas al territorio y con una vocación de desarrollo local inclusivo.

La forma jurídica más adoptada es la de Sociedad Limitada. El predominio de la sociedad mercantil frente a otras formulas no mercantiles responde también a la normativa reguladora a nivel estatal. Las Empresas de Inserción realizan actividades de mercado en todos los sectores productivos: agricultura, construcción,

industria, pero sobre todo servicios. Algunos ejemplos son tintorería y lavandería, mensajería, gestión de residuos, limpieza, catering...

A través de estas actividades económicas, las EEII crean puestos de trabajo. En 2017, las Empresas de Inserción de FAEDEI y AERESS emplearon a 6.000 personas (2.939 mujeres y 3.103 hombres) de las cuales 3.438 (56,9%) eran personas trabajadoras en proceso de inserción.

De las 3.438 (1.508 mujeres y 1.930 hombres) personas trabajadoras en inserción 1.274 (el 37%) eran perceptoras de Renta Mínima de Inserción.

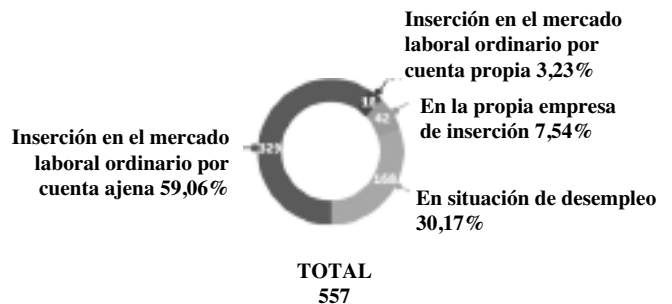
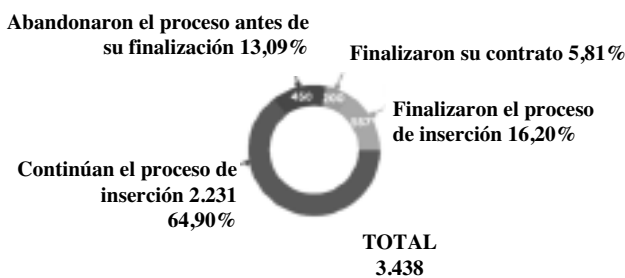
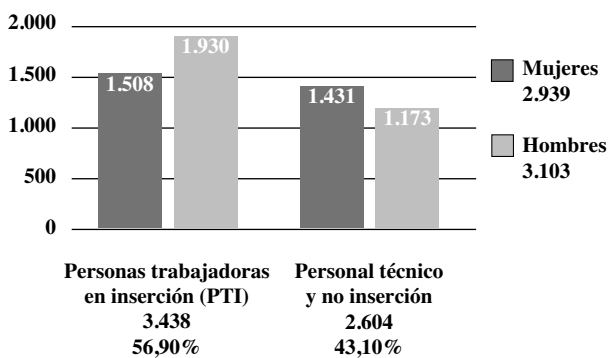
El tipo de contrato más empleado con el personal de inserción es justamente el de inserción (88,62%), regulado por la Ley 44/2007; le siguen otro tipos como el de obra y servicio (10,38%) y, por último, el de formación y aprendizaje (1%).

Las Empresas de Inserción tienen la peculiaridad de adaptar el tiempo de permanencia de las personas

en situación de desventaja económica y social en sus estructuras hasta que estas aprenden el oficio y adquieren las habilidades necesarias para incorporarse o reincorporarse al mercado normalizado de trabajo. Esto significa que no todas las personas trabajadoras en inserción se quedan el mismo tiempo en la empresa. El porcentaje más alto (28,17%) se queda entre 1 y 2 años; el 27,92% se queda entre 6 y 12 meses; el 22,76% se queda entre 2 y 3 años y el 21,15% se queda menos de 6 meses.

La mayoría de las personas en proceso de inserción (64,90%) continúan y muy pocas (13,09%) abandonan el itinerario.

Los resultados de inserción laboral son definitivamente positivos, ya que el 59,06% de las personas que finalizan su itinerario encuentran trabajo en el mercado laboral ordinario por cuenta ajena. El 7,54% se incorpora en la plantilla de la propia Empresa de Inserción y el 3,23% se atreve a emprender por cuenta propia.



Fuente: FAEDEI (2018): Memoria Social 2017, Madrid, Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción.

A parte de formar y emplear a personas vulnerables, año tras año, las Empresas de Inserción están logrando incrementar su facturación. Los ingresos totales del 2017 fueron de 119.483.443,07 € y el Valor Añadido Bruto generado de 93.939.913,02 €.

Las Empresas de Inserción se sostienen principalmente por la venta de sus productos y servicios ya que de los 119.483.443,07 €, la cuantía más alta, el 78,81%, procede de la venta de productos y servicios; el 17,56% proviene de ayudas de la Administración Pública; solamente el 0,96% procede de ayudas privadas y el 2,67% de otros ingresos de explotación.

A esto hay que añadirle una serie de indicadores clave vinculados a la contribución que realizan las Empresas de Inserción a través de la contratación de los colectivos con más dificultades, que evidencian que las Administraciones Públicas reciben un retorno económico por la contratación de dichos colectivos y ahorran un gasto social consecuente.

El retorno económico a las Administraciones Públicas

El retorno económico corresponde sencillamente al ingreso público que genera cada persona en situación de exclusión social cuando está contratada en una EI (las aportaciones al erario público en concepto de cotizaciones a la Seguridad Social e impuestos). Este indicador pone de manifiesto, como se puede observar en la tabla siguiente, que las Administraciones Públicas reciben un retorno económico por la contratación de dichos colectivos de 8.233.668 €.

Para el cálculo de este indicador se han aplicado los conceptos que se señalan a continuación:

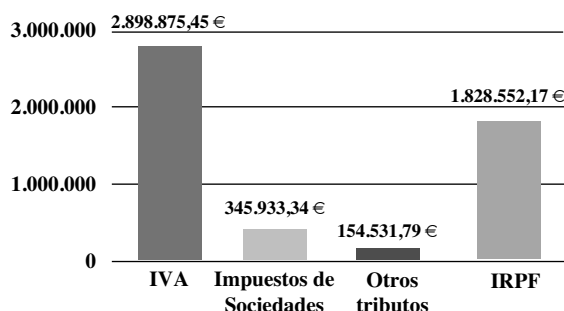
- Seguridad Social empresarial;
- Seguridad Social trabajador/a;
- Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF);
- Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA) o Impuesto General Indirecto Canario (IGIC);
- Impuesto sobre Sociedades;
- Otros tributos.

Conjuntamente, las Empresas de Inserción retornaron en el 2017 un total de 5.227.892,75 € a las Administraciones Públicas vía impuestos.

	2015	2016	2017
Ingresos de explotación	106.491.011,74€	114.906.488,15€	119.483.443,07€
Consumo de materias primas	-20.093.555,88€	-11.063.458,94€	-13.052.384,75€
Otros gastos de gestión corriente	-21.930.296,14€	-43.367.251,67€	-42.513.680,04€
Valor Añadido Bruto (VAB)	64.467.159,72€	90.477.777,54€	93.907.578,28€
Resultados extraordinarios	-174.699,64€	20.130,76€	32.354,74€
Valor Añadido Bruto Generado	64.292.500,08€	90.497.888,30€	93.939.913,02€

Fuentes de ingresos	2017
Ayudas públicas	20.990.647,91€
Ayudas privadas	1.151.980,15€
Otros ingresos de explotación	3.196.573,82€
Ventas de productos y servicios	94.227.536,51€
Total de ingresos por año	119.566.738,39€

Contribución de las E.E.II por las personas en inserción contratadas	Importe por TI/año	Nº TI (puestos inserción)	Suma total de ingresos a AA.PP.
Seguridad Social empresarial	3.379,97€	1.346	4.552.142,70€
Seguridad Social trabajador/a	696,40€		937.910,62€
IRPF	381,38€		513.648,87€
IVA o situaciones especiales (IGIC)	1.411,98€		1.901.661,17€
Impuesto sobre Sociedades	168,50€		226.932,14€
Otros tributos	75,27€		101.372,79€
Total	6.113,50€		8.233.668,29€



Fuente: FAEDEI (2018): Memoria Social 2017, Madrid, Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción.

El ahorro para las Administraciones Públicas

El coste público ahorrado en gastos de protección social se estima teniendo en cuenta la cuantía media de las Rentas Mínimas de Inserción (435,80€/mensuales, de acuerdo con el informe sobre Rentas Mínimas de Inserción 2015 – últimos datos publicados – por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad). Multiplicada esta cantidad por el número de Personas Trabajadoras de Inserción (PTI) que dejan de percibir Rentas Mínimas de Inserción (RMI) al ser contratadas en las Empresas de Inserción (1.274 PTI), se obtiene la cifra para 2017 de **6.662.510 € de ahorro total**.

Sin embargo, es importante resaltar el intangible que supone para las Administraciones Públicas, para la sociedad en su conjunto y para estas mismas personas, su incorporación al mercado laboral y su inclusión social a través de un empleo. Esta es una cuestión muy difícil de cuantificar, pero engloba el beneficio directo en forma de cohesión social y otros indicadores indirectos como puede ser el consumo de las familias en rubros como la alimentación o el ocio, por poner dos ejemplos.

Contribución de las EEII a los Objetivos de Desarrollo Sostenible establecidos por Naciones Unidas

El fin de la pobreza, trabajo decente, crecimiento económico y reducción de las desigualdades son algunos de los principales retos sociales a los que nos enfrentamos. Según los últimos datos disponibles, en España, el 26,6% de la población se encuentra en situación o riesgo de exclusión social (INE, 2017).

Precisamente, el fin de la pobreza y la exclusión social es el primero de los Objetivos de Desarrollo Sostenible establecidos por Naciones Unidas. Los ODS identifican los grandes retos a los que se enfrenta la humanidad y marcan la agenda global del próximo siglo.

Para alcanzar dichos objetivos, el acceso a un trabajo ha demostrado ser el instrumento más eficaz, dada la centralidad del mismo en las sociedades actuales.

En efecto, el trabajo se ha constituido como elemento central, en torno al cual se ordenan las distintas esferas de la sociedad y de los individuos. No se trata sólo de un medio para obtener ingresos, también es la principal fuente de derechos y de integración en la sociedad.

Así, una de las principales formas de alcanzar la integración social es a través de la integración laboral.

Y esta es precisamente la misión y fin de las Empresas de Inserción.

Las empresas pueden y deben contribuir a resolver los grandes desafíos a los que nos enfrentamos. La empresa, en la actualidad, es un agente de desarrollo sin el cual no se alcanzarán los ODS y en específico el **ODS 8**: trabajo decente y crecimiento económico. En este ODS las empresas tienen un rol fundamental ya que son el principal instrumento para la creación de puestos de trabajo. Promoción del crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno, productivo y el trabajo decente para todos. La empresa, tanto la ordinaria como la de inserción, es agente clave para lograr un crecimiento sostenible e inclusivo.

El **Objetivo 4** de los ODS propone garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje; los acuerdos de cooperación AERESS-FAEDEI han promocionado la acreditación de la experiencia laboral de las personas en riesgo de exclusión de nuestras Empresas de Inserción y entidades sociales, a través de una guía específica y el intercambio de experiencias de éxito.

En cuanto al **Objetivo 9**: Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación, podemos aportar que existen 16 centros de preparación para la reutilización gestionados por Empresas de Inserción, y así se fomenta una mayor estabilidad social consiguiendo ciudades más resistentes al cambio climático.

A través de las Empresas de Inserción y la preparación para la reutilización, las tiendas de segunda mano, promueven modalidades de consumo y producción sostenibles, en línea con el **Objetivo 12**, fomentar el uso eficiente de los recursos y la energía, la construcción de infraestructuras que no dañen el medio ambiente, la mejora del acceso a los servicios básicos y la creación de empleos ecológicos, justamente remunerados y con buenas condiciones laborales.

Por último, el **Objetivo 13** llama a adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos. Los datos que aportan las EEII de FAEDEI y AERESS a este objetivo es que las entidades han gestionado 95.785 t de residuos y 17.198 t de residuos reutilizados, lo que supone que gracias a la reutilización:

- 112.864 t de CO2 evitados de emitir a la atmósfera.
- Lo que consumen 15.709.190 árboles en un año.
- Lo que emiten 53.838 coches un año.

Fuente: AERESS (2018) Central de Balances y Calculadora de emisiones de CO2: <http://reutilizayevitaco2.aeress.org/>

El desarrollo sostenible requiere alianzas entre los gobiernos, el sector privado y la sociedad civil. **Objetivo 17:** FAEDEI y AERESS mantienen alianzas con redes europeas como ENSIE y RREUSE y con otras entidades sociales como CEPES.

Las Empresas de Inserción ofrecen bienes y servicios con un doble impacto, ya que a la vez que ayudan a resolver una necesidad social y/o medioambiental no cubierta o insuficientemente cubierta generan puestos

de trabajo para personas en riesgo de exclusión. En definitiva, las EEII son un modelo empresarial de alto impacto social, con rentabilidad económica y visión medioambiental.

Por último, podemos afirmar con certeza que estas contribuyen al fortalecimiento de una Economía Social y Solidaria, a la construcción de un modelo de desarrollo local inclusivo e impulsan la cohesión social de nuestra sociedad.

Bibliografía y legislación

AERESS (2018): *La economía social y circular como generadora de empleo y cohesión social: Generación de empleo entre colectivos desfavorecidos asociado a la reutilización y preparación para la reutilización a través de entidades de la economía social*, Madrid.

AERESS: *Un año en cifras*. Recuperado de: <<http://www.aeress.org/Servicios/Un-ano-en-cifras>>.

FAEDEI (2018): *Memoria Social 2017*, Madrid. Recuperado de: <<http://www.faei.org/images/docs/documento70.pdf>>.

Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la Regulación del Régimen de las Empresas de Inserción. Boletín Oficial del Estado, nº 2991, de 14 de diciembre de 2007. Recuperado de: <http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-21492>.

Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social. Boletín Oficial del Estado, nº 217, de 10 de septiembre de 2015. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2015-9735>.

PARICIO, E. (2013): “El cuaderno europeo de servicio de interés general y los servicios municipales”. En: Álvarez de Eulate, L. (2017), *Empresas de Inserción vascas: una herramienta eficaz y eficiente para la inclusión sociolaboral*, Zerbitzuan Revista de Servicios Sociales, nº 64.

Acompañamiento en Empresas de Inserción

Pepe San Jose
Haizea Roca del Castillo
Charo Castelló

1. Contexto / definición / hitos / seminarios

La sociedad actual se encuentra en constante cambio y profundas transformaciones en todos los ámbitos. Hablamos de sociedades globalizadas, interconectadas y desiguales que generan diferencias de orden social, con el riesgo que un mundo cada vez más próspero coexista con uno cada vez más marginado y excluido, tanto entre los diferentes estados como dentro de los mismos (Solís & Healdine, 2009). Todo ello, crea y reproduce un sistema que genera fenómenos de vulnerabilidad y exclusión creando una problemática social tanto a nivel cuantitativo como cualitativo (Fernández Echeagaray, 2013).

Como resultado de ello se están produciendo grandes focos de pobreza, desigualdad, marginación e injusticia social; y a pesar de que la pobreza extrema haya disminuido, no lo han hecho las tasas de pobreza relativa ni el número de personas en exclusión social o riesgo de estarlo (Arroyo, 2016).

Ante esta situación, las administraciones públicas y los estados en general se encuentran con el reto de hacer frente a las crecientes desigualdades mediante el desarrollo y la aplicación de medidas y recursos que generen un sistema de protección social.

En sus inicios, las políticas sociales consistían en prestaciones de tipo asistencial pero que no se dirigían a la creación de empleo. A partir de finales de la década de los ochenta y principios de los noventa se produce un cambio de tendencia y toman importancia estrategias de acción social, encaradas a resolver de manera activa los desajustes del mercado de trabajo. Estas medidas activas incrementaban la calificación profesional y subvencionaban determinadas contrataciones, entre otros tipos de medidas (FEEDEI, 2003).

En este marco general, es imprescindible recordar que el desempleo actúa como causa de exclusión, pero asimismo el trabajo remunerado se configura como uno de los instrumentos más eficaces de inclusión (Pérez & Laparra, 2000). Por ello, las EI suponen una de las experiencias más efectivas para llevar a cabo la inserción laboral de personas con riesgo de exclusión, partiendo del compromiso con el desarrollo local y creando un marco económico alternativo y diferenciado (Morales & Sabiote, 2001).

La ley 44/2007 del 13 de diciembre por la que se regulan las Empresas de Inserción, define las Empresas de Inserción como aquellas estructuras productivas de bienes o servicios que tienen como fin la incorporación al mercado laboral de colectivos en situación de desventaja social o exclusión y lleven a cabo un proyecto personal de inserción mediante un proceso de aprendizaje adecuado que contemple la consecución de habilidades sociales, laborales, formación básica, cualificación laboral y conocimientos del mercado que les permitan mejorar sus condiciones de empleabilidad.

Se trata, por lo tanto, de iniciativas que generan sinergias en la sociedad, integrando colectivos vulnerables, pero generando un impacto en el ámbito económico, en la medida en que rompen las pautas del modelo económico y empresarial vigente.

Fruto de la aplicación de esta ley surge un plan estratégico en 2009 en FAEDEI (Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción), donde estamos organizadas actualmente las Empresas de Inserción, en el cual se describe una línea importante de trabajo: el análisis de nuestra práctica profesional en el acompañamiento a los itinerarios en el marco de la Empresa de Inserción. Al tiempo que también en AERESS (Asociación Española de Recuperadores de Economía social y solidaria), coincide la misma línea de trabajo. Con todo ello se constituye un equipo de trabajo a nivel estatal que a través de diferentes medios hemos querido durante estos últimos 10 años, fortalecer de manera significativa la metodología de acompañamiento en las Empresas de Inserción con un objetivo importante: crear un espacio de intercambio entre el personal técnico de acompañamiento de todo el territorio estatal de las entidades empresariales para la inserción, para profundizar en nuestra práctica profesional y establecer consensos en las metodologías de acompañamiento, tanto en los procesos como en las herramientas.

Desde el 2010 se han desarrollado ocho “seminarios estatales de personal de acompañamiento a la inserción” (2010-2018) en los que se han compartido y reflexionado diversos contenidos y aspectos metodoló-

gicos del proceso de acompañamiento en las Empresas de Inserción.

En 2011 la fase de tránsito, indicadores/competencias, acciones y herramientas. En 2012-13 la fase de actualización del proyecto profesional, desempeño laboral y mejora de la empleabilidad. En el 2014 se edita el manual de “El acompañamiento en las Empresas de Inserción” fruto de la reflexión y los consensos establecidos.

Paralelamente participamos en una investigación con la Universidad de Valencia, de análisis de diversos aspectos de nuestra práctica profesional.

Del 2015 al 2018 la reflexión ha estado referida al reconocimiento de competencias en las Empresas de Inserción, finalizando en el 2018 con la presentación de, “Guía para la acreditación de competencias”.

Han sido momentos importantes de encuentro que nos han aportado elementos de diversa índole. Uno fundamental el trabajo en red, tener representación de personal técnico de una buena parte del territorio estatal ha sido significativo por el esfuerzo en un proyecto común y los buenos resultados que esto ha traído.

2. Acompañamos personas que hacen procesos y lo hacemos de forma coordinada

En el manual “El acompañamiento en las Empresas de Inserción” publicado por FAEDEI y AERESS en diciembre de 2014, recogemos los siguientes siete principios metodológicos en los que basamos el acompañamiento a personas en proceso de inclusión social y laboral y que se convierten en señas de identidad:

➤ No es un proceso totalmente pautado, secuencial y de desarrollo lineal, presenta avances y retrocesos. Por lo tanto, son procesos dinámicos.

➤ Participación y autonomía, facilitando los recursos y proponiendo los métodos para que sea cada persona quien busque “esa solución” o encuentre “una respuesta” a sus propias demandas.

➤ Respeto e igualdad, no puede venir de la imposición o la obligación. El rol educativo debe estar definido y asumido desde una conexión humana y profunda con la persona.

➤ Personalización y socialización. Cada persona realiza su propio itinerario junto a otras personas trabajadoras en inserción, que a su vez también están siendo acompañadas en la E.I.

➤ Desarrollo de fortalezas y adopción de una visión crítica, centrándonos en el potencial de las personas, grupos y comunidades y promoviendo su empoderamiento.

➤ Desarrollo integral y trabajo en red. Adoptar una visión holística e integral de la intervención lleva aparejada la necesidad de coordinarse y trabajar en red.

➤ Mejora continua del personal técnico de acompañamiento. estableciendo canales de comunicación fluidos que faciliten el contraste, la evaluación, la retroalimentación y la supervisión constante. De alguna manera, asumir ser acompañado por otros profesionales o espacios formativos como parte de su buena práctica profesional.

En definitiva, en las empresas de inserción acompañamos personas, que hacen procesos ricos en oportunidades de aprendizaje y esto lo hacemos de forma coordinada, trabajando en red.

2.1. Acompañamos personas

2.1.1. Partimos de “espacios seguros” (la escucha)

Acompañamos a personas, no problemas, como mucho, personas que tienen problemas. De esta manera, nos situamos delante de una persona, no delante de un problema...con lo que esto conlleva.

El primer aspecto a tener en cuenta será movernos dentro de los parámetros del respeto y de la escucha efectiva que permita la expresión de las necesidades de la persona (inquietudes) y que nos permita superar la “brecha” de comunicación (entre el hablar y el escuchar) tan habitual. Queremos dar un paso más, y es pasar de la “ayuda” al “acompañamiento”.

Escuchar no es lo mismo que oír, cuando escuchamos no nos quedamos impassibles, la escucha no es algo aséptico. En la escucha interpretamos lo que oímos, por lo que en la escucha siempre hay dos personas diversas, el que habla que con su palabra busca ser entendido por el que escucha y el que escucha que pone su sentido e interpretación a la palabra del que habla... convergen dos miradas, dos sentidos diversos que buscan acoplarse; que buscan coincidir en sentidos compartidos. Escuchamos para comprender, entender, acompañar... no para responder... y esto no es fácil.

Así, lo fundamental es la apertura, que significa reconocer que yo acompañante no lo sé todo y mucho menos estoy en posesión de la verdad absoluta. Lo que nos iguala con la persona acompañada es que somos personas, nuestra diferencia está en el rol que cada uno tenemos. De esta manera nos abrimos a la comprensión de un otro diferente, valorándolo, aceptando la diferencia como legítima y sobre todo desde el más absoluto respeto. Y también es apertura a la propia transformación personal, ya que escuchar al otro significa, en último término, abrirse a la posibilidad de que su palabra te transforme.

La mirada atenta es compañera inseparable del respeto, ya que implica mirar “bien” al que está delante. El respeto y la mirada atenta son prolegómenos del diálogo, no solo para hablar sino fundamentalmente para escuchar. La paciencia es necesaria para saber

esperar, para no adelantarse a los tiempos (Chronos y Kayrós), para captar el momento oportuno.

2.1.2. Creando vínculo

En primer lugar, hay que estar atento en el establecimiento de una Distancia Profesional Óptima (DPO), que Sala, E.(1995) define como el posicionamiento afectivo y relacional del educador respecto del educando, que evita una proximidad o un distanciamiento afectivos excesivos. No es fácil, pero hay que tener presente que tanto el exceso en el distanciamiento como en la proximidad afectiva hacen difícil llevar a cabo las funciones acogedora y limitadora y el establecimiento de un vínculo posibilitador, y pueden provocar un estancamiento.

El vínculo tiene que ser siempre posibilitador, esto quiere decir potenciador de las posibilidades personales de la otra persona. Ha de permitir el crecimiento a partir del autoconocimiento y de la aceptación de la realidad personal y social.

"Si puedo atender a lo que él me dice, comprender como lo siente, apreciar el significado y sentir el matiz emocional que tiene para él, entonces estaré librando poderosas fuerzas de cambio en su persona" (Rogers, C. R., 1994; 289). El vínculo se define por la claridad del acuerdo, la confianza mutua, y la aceptación de que a través del esfuerzo por las dos partes se va a conseguir superar las dificultades y vivir mejor.

El vínculo educativo se construye muy lentamente. Es un proceso progresivo. A través del vínculo ha de restaurarse la confianza en las posibilidades de la persona y comenzar a realizar acciones que mejoren su calidad de vida.

Pensamos en una atención individualizada donde la persona es la protagonista de su proceso. Realidades tan complejas y tan diversas unas de otras exigen plantear intervenciones individualizadas, donde la PERSONA sea la protagonista de su proceso y nosotros ofrezcamos herramientas para acompañarles en su itinerario. Rescatar a la persona de las diferentes etiquetas y atribuciones estructuradas a lo largo de su historia (a menudo estigmatizante y carenciada) y aceptarla y acompañarla desde un encuentro empático y estructurante.

En síntesis, el ser humano puede, si se le presentan las condiciones adecuadas, desarrollarse o actualizarse, ampliar sus capacidades y ser consciente de lo que experimenta a fin de poder auto controlarse.

2.1.3. Para la autonomía personal

La autonomía en dos sentidos. Uno, más conectado con la etimología del término (darse normas), tiene que ver con "la capacidad de controlar, afrontar y tomar, por propia iniciativa, decisiones personales acerca de

cómo vivir de acuerdo con las normas y preferencias propias" (Estar y sentirse capacitado). Otro, que se refiere a desarrollar las actividades de la vida diaria como cualquier ciudadano. En el primer sentido la autonomía personal tendría más que ver con la toma de decisiones y en el segundo con la posibilidad de ejecución de dichas decisiones. Podríamos referirnos a ambos sentidos hablando, respectivamente, de autonomía moral y autonomía funcional.

Fomentar la autonomía personal implica acompañar en el proceso de ir convirtiéndose en personas responsables y debe ser uno de los objetivos principales de toda acción educadora. Supone pues: No hacer por la persona lo que ella pueda hacer por sí misma. Dar siempre la oportunidad de tomar decisiones. No anticiparse en la acción y dejar que aprendan a través de ella. Animar, alentar y no criticar mientras realiza la actividad. Escuchar en vez de desgastarse en dar explicaciones y órdenes. Dejar que se abra al mundo, que pregunte, que investigue, que se informe por su cuenta. Valorar cuando realiza conductas autónomas, por pequeños que sean los logros. Dejar que asuman las consecuencias de sus actos. Pedir su opinión a menudo. Generar seguridad y libertad de pensamiento. Un clima de buena comunicación como base para el desarrollo personal.

Para nosotros, la palabra "disciplina" básicamente significa capacidad de aprender, de ahí la palabra "discípulo". No significa control, significa ser capaz de aprender, estar abierto a aprender. Una persona disciplinada es aquella que sigue aprendiendo a través de las experiencias de la vida, que está abierta, sin miedo, que arriesga, que explora y se aventura, que siempre está lista a adentrarse en la oscura noche de lo desconocido, que no se aferra a lo conocido y siempre está lista para cometer errores. Sólo las personas que son lo suficientemente valientes para esto son capaces de vivir, amar, conocer y ser.

2.2. *Que hacen procesos ricos en oportunidades de aprendizaje*

2.2.1. Fases – momentos

Al hablar de fases queremos referirnos a los cuatro momentos clave que se dan en el paso de una persona por la empresa de inserción, no hablamos solo de tiempos físicos. De esta manera, pensamos en estos cuatro "momentos".

- Acceso a la empresa, actuaciones previas y proceso de selección.
- Entrada, acogida, diagnóstico y actualización del proyecto profesional.
- Desempeño laboral y mejora de la empleabilidad.
- Transición al mercado laboral ordinario.

Si lo concretamos en palabras más sencillas, un primer momento en que la empresa se plantea la necesidad de cubrir un puesto de inserción y las diferentes acciones que se llevan a cabo para cubrir este puesto. Un segundo de ubicación personal y en la empresa, un tercer momento de formación tanto en el puesto de trabajo como con acciones formativas encaminadas a la adquisición de certificaciones profesionales y un cuarto momento de salida de la empresa con la realización de una búsqueda activa de empleo (BAE) y acompañamiento en los primeros pasos en la empresa ordinaria.

2.2.2. Contenidos (Áreas de acompañamiento)

En la Ley 44/2007 de 13 de diciembre, en el Artículo 3 en su epígrafe 2 se recogen las exigencias y de alguna manera se orienta hacia las actividades y ámbitos de intervención y apoyo personalizado a las personas en proceso de inserción socio-laboral.

“Las medidas de intervención y acompañamiento consistirán en el conjunto de servicios, prestaciones, acciones de orientación, tutoría y procesos personalizados y asistidos de trabajo remunerado, formación en el puesto de trabajo, habituación laboral y social a satisfacer o resolver problemáticas específicas derivadas de la situación de exclusión que dificultan a las personas un normal desarrollo de su itinerario en la empresa de inserción”

Esto lo podemos concretar en las tres áreas de intervención en las que basamos el acompañamiento a personas en empresas de inserción:

- Una formación dirigida al aprendizaje de una determinada actividad profesional y a la adecuación del nivel formativo o las competencias profesionales a las exigencias del mercado laboral (AREA TECNICO-LABORAL).

- El establecimiento de unas pautas de funcionamiento destinadas a la adquisición de hábitos sociales y de trabajo (AREA SOCIO-LABORAL)

- Un servicio de acompañamiento social, encaminado a satisfacer o resolver problemáticas personales y

de convivencia que impiden o dificultan el normal desarrollo del proceso de adaptación laboral (AREA SOCIO-EDUCATIVA PERSONAL).

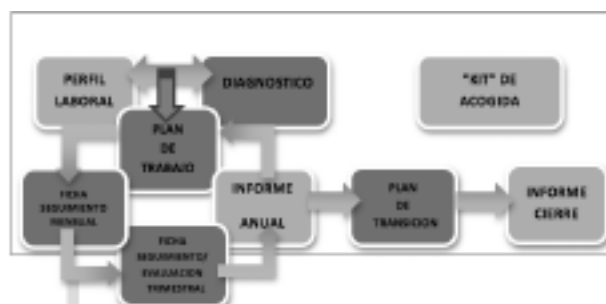
2.2.3. Herramientas

Vemos la necesidad de contar con una serie de herramientas ya que nuestro modelo de intervención se concreta en una metodología que toma como referencia un círculo continuo de balance, acuerdo acción, seguimiento y, de nuevo, balance... Esta forma continua de evaluación y seguimiento hace que nuestro modelo de acompañamiento sea dinámico, flexible y abierto. Estas son algunas de las características básicas que a nuestro entender deben tener estas herramientas: Que sean sensibles al punto de vista de la persona y accesibles. Han de facilitar la participación de las personas como protagonistas de sus procesos. Tienen que ayudar a que cada persona sea co-responsable (que se encargue de lo suyo). Deberán recoger lo que hacemos, a la vez que van marcando la evolución de las acciones realizadas. Serán procesuales, y con continuidad. Orientadas a la situación actual, en el presente y finalmente contextualizadas, es decir, con relación a los recursos, ayudas y programas disponibles.

Es necesario que pensemos en clave de proceso compartido y coordinado. Estamos pensando en primer lugar en la implicación de la persona en su proceso de inserción socio-laboral, el diagnóstico, el plan de trabajo, la ficha de seguimiento y el plan de transición a empresa normalizada son de la persona y para la persona, así que la consecuencia es clara, se realizarán con ellos, con su participación.

Al hablar de personal técnico para el acompañamiento en las empresas de inserción estamos pensando en las siguientes figuras: técnico/a de producción (PTP), técnico/a de acompañamiento (PTA), técnicos/as sociales, orientadores/as laborales, trabajadores/as sociales, etc. La primera conclusión es que: técnico de producción y técnico de acompañamiento están en la empresa, el resto de figuras para el acompa-

Herramientas para el acompañamiento y relación entre ellas



ñamiento bien pueden estar en la red pública (Servicios sociales, servicios de empleo, etc.) o en la promotora, no necesariamente forman parte de la Empresa de Inserción.

No se puede dar un trabajo de acompañamiento al proceso de inserción sin la necesaria coordinación entre las diferentes figuras para el acompañamiento, deben existir espacios de coordinación con formalidad, temporalizados y marcados, sin perder la frescura de la informalidad.

Creemos importante remarcar que la persona técnica de producción es la responsable del área laboral, que la persona técnica de acompañamiento es el responsable del área socio-personal y el área socio-laboral es competencia a partes iguales de las dos, la de producción y la de acompañamiento. A modo de conclusión, se entiende que la técnica de producción es la persona encargada de formar y capacitar en competencias técnico-laborales y la técnica de acompañamiento acompaña en el proceso de autonomía de la persona. En este punto, vemos necesaria subrayar la importancia de la gerencia: La gerencia permite construir y organizar las bases y estructuras empresariales coherentes necesarias para llevar a cabo el acompañamiento; además, también supone una garantía de que los procesos de las personas se realizan.

2.3.2. Trabajo en red

➤ SS.SS.BB. servicios públicos de empleo, recursos educativos, etc.

La perspectiva comunitaria como propuesta de nuevos estilos más normalizadores. Partimos de un ideario que reconoce a las personas en situación de multiproblematicidad como portadoras de síntomas de un sistema más amplio del que participamos todos y todas. Trabajar con la persona o familia portadora de este síntoma es ahondar en sus características, en su historia, dificultades, etc. pero también, y esto es una apuesta, es trabajar por detectar los procesos relacionales del sistema en el que participa, nuestros barrios y proponer nuevos estilos más normalizadores.

Trabajo en red como coordinación y promoción de nuevas iniciativas. De esta forma se establecen coordinaciones periódicas con los diferentes recursos sanitarios, sociales y educativos con los que las personas y familias usuarias tienen relación. También se mantiene un nivel de coordinación importante creando espacios de lectura de necesidades y promoción de nuevas iniciativas.

También hay que señalar que tanto los SS.SS.BB, los servicios y planes locales de empleo, y otras entidades educativas juegan un papel muy importante en el

momento de acceso a la empresa de inserción, etc. y en la transición a empresa normalizada, así como funciones de seguimiento y apoyo, será necesario mantener una buena coordinación con estos servicios.

3. Conclusiones

Tal y como publica FAEDEI (2016), los empleos vinculan a las personas con la sociedad y la economía en las que viven. En esta línea, se explicaba que el acceso a un trabajo seguro, productivo y remunerado de manera justa es un factor fundamental no solo para la supervivencia sino también para la autoestima de las personas y las familias, que les afirma su sentimiento de pertenencia a una comunidad, y les permite hacer una contribución productiva.

El cambio hacia un modelo desarrollo incluyente y sostenible, contenido fundamental de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS), es la vía hacia el crecimiento y la diversificación de las economías y esta no será posible si se niega a millones de personas la oportunidad de ganarse la vida en condiciones dignas y equitativas. En este sentido “la economía social solidaria ofrece un marco central de referencia a la hora de implementar un desarrollo sostenible, y desempeña un papel fundamental en el diseño de políticas públicas para el desarrollo económico y el bienestar de las personas,” tal y como se afirmaba en el Global Social Economy Forum, 2018.

La aspiración de contar con empleos y medios de vida más remuneradores y basados en la dignidad y el respeto constituye uno de los objetivos de la EI que tiene como resultado más significativo de su intervención como agentes de inclusión social la capacidad de integrar laboralmente a personas que están o corren el riesgo de encontrarse en situación de exclusión social y laboral. Además, las EI trabajan por el desarrollo de la economía social, la igualdad en los salarios, la apuesta por sectores económicos como el reciclaje, la gestión de residuos y un largo etcétera de aspectos tanto necesarios como pendientes para una verdadera transformación hacia una economía más justa y solidaria.

No menos importante la tarea de acompañamiento que necesariamente se tiene que producir en las empresas de inserción, una tarea que pasa por el protagonismo de las personas contratadas y que recorren el itinerario socio-laboral, al tiempo que una necesaria profesionalización del equipo técnico que acompaña. Pero para ello también una necesaria estandarización de los procesos y herramientas a utilizar sin que por ello no se responda con flexibilidad a las características de las empresas de inserción y territorios donde están implantadas.

Reconocimiento y acreditación de las competencias profesionales en las Empresas de Inserción

Inés Cebolla
María José Chisvert-Tarazona
Sonia Guillera

1. Introducción

La creciente complejidad del mercado laboral viene en gran medida precedida por los procesos de globalización y los avances tecnológicos. Una realidad que amplía los requerimientos de cualificación en el mercado de trabajo y reduce las oportunidades laborales de los trabajadores y trabajadoras menos cualificados (Steinberg, 2013). Esta situación se agrava en España, donde existe un profundo desequilibrio en los niveles de educación de la población ocupada. De hecho, según la Encuesta de Población Activa, los datos del segundo trimestre de 2018 muestran que la población sin cualificación reconocida alcanza el 49,71%. Para revertir esta situación y facilitar un reconocimiento efectivo de las competencias profesionales disponibles, el Sistema Nacional de Cualificaciones introduce en 2009 un procedimiento que permite la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral y/o por vías no formales de formación (Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio). Este procedimiento es anunciado por las autoridades institucionales como una propuesta de evaluación para abordar las desigualdades en relación con la capacitación y el empleo.

Validar el "saber hacer" de quienes no tienen un reconocimiento oficial de sus competencias profesionales podría representar, a priori, un impulso hacia la justicia social. Así lo han considerado algunas Empresas de Inserción (EEII). Estas organizaciones han comenzado a incorporar entre sus proyectos el acompañamiento en los procesos de certificación y acreditación de las personas trabajadoras de inserción que se vinculan contractualmente a sus organizaciones. Su intención es ampliar las oportunidades de acceso al empleo de estos colectivos, mejorando su empleabilidad.

Resultados de una investigación reciente muestran menores oportunidades de acreditación para los colectivos en riesgo de exclusión (Chisvert-Tarazona, Ros-Garrido, Córdoba-Iñesta y Marhuenda-Fluixà, 2015). Este estudio pone de relieve las escasas convocatorias dirigidas al primer nivel de cualificación profesional, la reducida difusión del procedimiento, o el uso de un

lenguaje técnico ajeno a estos colectivos, entre otras.

Por todo ello, este artículo introduce dos objetivos dirigidos a la mejora de las oportunidades de certificación y acreditación de competencias profesionales entre las personas trabajadoras de inserción: abrir un espacio de reflexión sobre si las políticas que sostienen el sistema de acreditación responden a principios de justicia social; y visibilizar las estrategias seguidas por las EEII en el acompañamiento de procesos de acreditación de competencias profesionales, así como los retos pendientes.

Consideramos que este artículo aporta una mirada renovada de los procesos de acreditación, habitualmente considerados desde el acceso individual, incorporando algunas actuaciones que podrían ser transferidas a otras empresas del Tercer Sector.

2. Políticas de aplicación del procedimiento

El sistema de evaluación, reconocimiento y acreditación de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral y/o vías no formales de formación se dirige, tal y como se expresa en el discurso institucional, a beneficiar a aquellos trabajadores y trabajadoras que no han podido aprovechar las oportunidades que generan los diversos sistemas de formación y, a pesar de ello, han adquirido competencias profesionales desde la práctica, en el propio puesto de trabajo, o a través de formación ajena a los sistemas formales.

Este proyecto evaluativo viene precedido por la necesidad de articular la formación profesional y adaptarla a las necesidades del mercado laboral. Para hacerlo posible se ha creado un Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, referente único que incluye gran parte de las cualificaciones requeridas en cualquier formación o contexto laboral.

Entre las virtudes de este sistema, hay que señalar que este procedimiento hace visible el conocimiento que se ha producido en diferentes contextos. Lo importante es lo que se ha aprendido, no dónde ni cómo se ha accedido al conocimiento. Esto es algo que sin duda favorece la asunción de segundas oportunidades entre las personas que abandonaron el sistema educativo a

una edad temprana y ahora tienen la oportunidad de certificar lo que aprendieron en contextos no escolares. Complementariamente, este procedimiento no presta atención al lugar donde se llevó a cabo el aprendizaje, minimizando la mercantilización en el acceso al conocimiento, lo que beneficia a quienes no pueden pagar por la capacitación en un centro de prestigio.

Pero también podemos identificar algunos problemas en la implementación del procedimiento, entre los que destacan las dificultades para acceder al sistema. Sin duda, los recursos financieros asignados por los gobiernos regionales para lanzar las convocatorias de certificación y acreditación son escasos. Como resultado de esto, y con objeto de evitar altas expectativas entre la población, la publicidad de las convocatorias ha sido muy limitada, obteniendo como resultado un escaso conocimiento sobre el sistema de validación y acreditación, especialmente en colectivos en riesgo de exclusión social. Además, en muchos casos, las cualificaciones que se incluyen en las convocatorias obedecen a criterios de urgencia. Se trata de cualificaciones profesionales novedosas o de ocupaciones recientemente reguladas que requieren una certificación inmediata para garantizar el mantenimiento del puesto de trabajo. Todo esto se ha rodeado de un acceso al procedimiento en el que el lenguaje técnico difícilmente resulta accesible a los solicitantes que se acercan al procedimiento con el objetivo de acreditar sus conocimientos, los cuales se enfrentan a obstáculos administrativos. Estas circunstancias han dado lugar a un procedimiento incierto, en el que nadie sabe cuándo y dónde se lanzará la próxima convocatoria, para qué cualificaciones, ni qué oportunidades estarán disponibles para que los trabajadores y trabajadoras puedan prever sus posibilidades de participación.

También se debe prestar atención al método de evaluación. La persona solicitante en el sistema de validación y acreditación de competencias actual debe reunir evidencias desde el principio del proceso de solicitud para garantizar la posibilidad de participar en él. Esta situación resulta paradójica, ya que se acude al sistema precisamente por la necesidad de acreditar conocimientos que apenas son visibles no solo para los demás, sino también, en muchos casos, para la propia persona. Por otra parte, no siempre es fácil demostrar la experiencia laboral o los conocimientos adquiridos a través de formación no formal, dadas las circunstancias económicas, la estructura del mercado laboral y el propio mercado de formación. El empleo, tal como se entiende en nuestro contexto, tiende a excluir las actividades y el trabajo realizado por una parte relevante de la población. Sirva de ejemplo el trabajo desarrollado en la esfera privada, en el hogar y la familia, trabajo realizado en su mayoría por mujeres. Esta circunstan-

cia también se aplica a la economía sumergida. Para abordar tales desequilibrios, se introduce una excepción en la norma que rige el procedimiento para que los trabajadores y trabajadoras mayores de 25 años sin evidencia documental también puedan acceder a la evaluación de las competencias obtenidas en estos ámbitos. La excepción consiste en la posibilidad de proporcionar cualquier tipo de "evidencia admitida en derecho" de experiencia laboral o aprendizaje no formal. Sin embargo, tal posibilidad no siempre se toma en cuenta, dado que el sistema no puede certificar las competencias de la mayoría de las personas que las poseen, dado el número limitado de convocatorias, de plazas en dichas convocatorias y el número reducido de cualificaciones sujetas a acreditación hasta el momento, especialmente en cualificaciones profesionales de nivel 1.

A pesar de estas limitaciones del sistema, el Instituto Nacional de las Cualificaciones Profesionales (INCUAL) e Institutos o Agencias de Cualificación Profesional de algunas comunidades autónomas muestran su interés por promover estos procedimientos de acreditación entre entidades del tercer sector y han participado en espacios de discusión y reflexión sobre los procesos de acreditación dentro de las EEII, como en los Seminarios Estatales de Personal de Acompañamiento a la Inserción de Zaragoza (2016), Canarias (2017) y San Sebastián (2018) organizados y promovidos por la Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción (FAEDEI) y la Asociación Española de Recuperadores de Economía Social y Solidaria (AERESE). Se evidencia una buena disposición de la Administración en estos últimos años con las políticas inclusivas que pretenden la generación de una discriminación positiva dirigida a beneficiar el acceso de las personas con mayores dificultades de inserción laboral a estas convocatorias.

3. Acreditar la experiencia laboral desde las Empresas de Inserción: una tarea que requiere orientación

La falta de formación, una baja cualificación profesional o la escasa especialización en oficios concretos, son características habituales en el personal trabajador de inserción, que influyen negativamente en la inserción laboral y su estabilidad en el empleo. Muchas de estas personas arrastran sentimientos de frustración y lamento por no haber finalizado estudios o no haber podido convalidarlos en el caso de migrantes.

Desde las EEII se viene trabajando en la ampliación de las competencias de las personas trabajadoras de inserción para adecuarlas a las necesidades del mer-

cado laboral, en continuo cambio y evolución. Preocupa el desarrollo de competencias sociolaborales, pero también es fundamental motivar a las personas trabajadoras de inserción a formarse en competencias profesionales y procurar su certificación. En estos últimos años, algunas EEII han asumido nuevas funciones en su acompañamiento, dirigidas a facilitar el proceso de acreditación de competencias profesionales. Formación y acreditación se complementan beneficiando avances en los proyectos profesionales de estos colectivos. Cuando el PTI obtiene una certificación profesional, se enorgullece de los conocimientos adquiridos y del logro por la obtención de esta certificación. Al alcanzar este reto personal, la persona confía más en sus propias capacidades, en poder desempeñar bien sus tareas profesionales y en su futuro laboral cuando concluya su itinerario dentro de la EI.

La asunción del reto de la acreditación ha sido considerada desde la administración como un proceso altamente individualizado. Sin embargo, algunas EEII comienzan a asumir que el asesoramiento en estos procesos es imprescindible en colectivos en riesgo de exclusión. Para hacerlo posible incorporan nuevas funciones en su personal técnico de acompañamiento y producción. Especialmente destacable es la labor del personal de acompañamiento: está informado de las convocatorias para la acreditación profesional que publican las diferentes comunidades autónomas, mantiene un contacto permanente con la oferta de cualificaciones del INCUAL, reflexiona sobre la experiencia laboral y formación del trabajador de inserción, evalúa sus opciones de mejora de su acreditación profesional y colabora activamente con el trabajador para presentar su candidatura en un Procedimiento de Evaluación y Acreditación de Competencias (PEAC). Complementariamente, el personal de producción colabora con el de acompañamiento en el análisis de las realizaciones profesionales que lleva a cabo el personal de inserción. La coordinación entre ambas figuras es clave para facilitar la participación en el procedimiento.

4. El Grupo de Acompañamiento de las Empresas de Inserción en el procedimiento de acreditación

Desde hace años, la escasa formación y acreditación profesional de las personas trabajadoras de inserción viene siendo una preocupación creciente en las EEII. Estas organizaciones buscan fórmulas que ayuden a su desarrollo profesional durante el itinerario de inserción que desarrollan en la empresa. Esta preocupación la recogen FAEDEI y AERESS en el VI Seminario Estatal a la Inserción, celebrado en 2016 en

Zaragoza, donde se invita a la reflexión de profesionales de las EEII sobre la importancia de la cualificación profesional en las personas trabajadoras de inserción. La EI Mapiser, de la Fundación Picarral, y la EI Inserción y Trabajo, de Fundación Ozanam, presentan casos prácticos de acreditación de la experiencia laboral dentro de la EI. Se ponen de manifiesto las ventajas derivadas de la acreditación para las personas participantes, pero también las dificultades encontradas en este proceso de acompañamiento por la falta de conciencia sobre las ventajas de dicha acreditación y por las dificultades derivadas de su reciente implementación, tanto dentro como fuera de la EI.

Desde este encuentro, el grupo de trabajo de personal técnico de acompañamiento, liderado por FAEDEI-AERESS propone iniciar la elaboración de una guía de apoyo a las Empresas de Inserción para promover y facilitar la acreditación profesional del personal trabajador de inserción durante su itinerario. Paralelamente, comienza también un proceso de trabajo dentro de algunas EEII, aquellas que manifiestan interés por avanzar en el reconocimiento y acreditación de las competencias de sus trabajadores y trabajadoras, más allá de los programas ad hoc que se desarrollan según demanda.

Un ejemplo de buenas prácticas en las asociaciones de EEII territoriales es el de la Asociación Aragonesa de Empresas de Inserción (AREI), que lanza una nueva línea de trabajo orientada a promover la acreditación profesional de las personas trabajadoras de inserción y crea un grupo de trabajo formado por profesionales de varias EEII. Los objetivos de este grupo son: (1) facilitar un espacio de encuentro para el personal docente de las entidades promotoras y el personal técnico de acompañamiento de las EEII, donde poder trabajar de forma coordinada y organizada en la búsqueda de soluciones a las necesidades formativas detectadas; y (2) profundizar en los aspectos relacionados con la acreditación de las cualificaciones profesionales y la adquisición de competencias transversales básicas, compartiendo conocimientos y clarificando conceptos.

En 2017, en el Seminario celebrado en Candelaria, Santa Cruz de Tenerife, se pone el acento en la colaboración institucional, en la ponencia “Experiencias del proceso de acreditaciones: empresas y Administración Pública”. Se describe el diálogo institucional entre la Asociación Aragonesa de Empresas de Inserción y la Agencia de Cualificaciones del Gobierno de Aragón, y evidencia avances exitosos en la cualificación profesional dentro de las Empresas de Inserción: el lanzamiento de convocatorias de acreditación de competencias profesionales con reserva de plazas para personas en exclusión; una jornada formativa sobre las cualificaciones profesionales y los procesos orientada a per-

sonal docente y de acompañamiento de las EEII; y la formación de profesionales de las EEII en asesoramiento y evaluación de los procesos de acreditación de competencias.

Empresas de Inserción como Viviendas y Servicios Municipales de Candelaria, Relimpia de la Fundación Menos es Más, e Integrardid de la Fundación Rey Ardid, exponen sus casos de buenas prácticas. Desde las EEII se proponen diferentes medidas de capacitación profesional para el personal trabajador de inserción. Además de motivar hacia la certificación de su propia experiencia a través de los procedimientos de acreditación profesional, se le orienta a la realización de cursos de especialización profesional que le permitan desarrollar otras competencias profesionales que no ha adquirido mediante la práctica.

En octubre de 2018 se celebra en Donostia el VII Seminario Estatal de Personal de Acompañamiento a la Inserción. El INCUAL, que participa a través de su director, ilustra sobre la actualidad en los procesos de reconocimiento y acreditación de competencias profesionales y muestra su interés por conocer la realidad de las personas de inserción social y analizar sus oportunidades de acreditación.

En este Seminario, se presenta la Guía para Empresas de Inserción sobre Acreditación de Competencias Profesionales (Guillera-Marco y Chisvert-Tarazona, 2018), realizada por el grupo de trabajo de FAEDEI-AERESS. Este documento facilita la incorporación del procedimiento de validación y acreditación de competencias profesionales en las EEII. Sirve como instrumento de apoyo para las EEII, desarrollando las fases de trabajo dentro de la EI en el proceso de la certificación y acreditación: análisis de necesidades, seguimiento y valoración de las realizaciones profesionales, información y orientación ante la previsión de convocatorias, apoyo y seguimiento en la elaboración del dossier de evidencias y análisis de resultados.

5. Balance y retos de los procesos de reconocimiento y acreditación en las Empresas de Inserción

El camino recorrido en los últimos años por las Empresas de Inserción en el marco de la validación y el reconocimiento de competencias profesionales permite hacer balance de los pasos dados, pero también de los retos que debemos afrontar para seguir avanzando. Y es que, conscientes de la multitud de factores que inciden en el itinerario de las personas trabajadoras de inserción, la mejora de su competencia profesional, desarrollada durante su paso por la EI, supone un aspecto crucial para su transición al mercado laboral

ordinario. De modo que el reconocimiento y acreditación de la experiencia se convierte en un potente instrumento para dar visibilidad y valor a esta competencia. Supone a todas luces, una oportunidad de mejora, no sólo para la persona trabajadora de inserción, sino para la competitividad de las propias Empresas de inserción.

Si bien, como hemos expuesto en este artículo, los procesos de acompañamiento que benefician estos procedimientos requieren de un esfuerzo conjunto entre empresa y persona trabajadora, siendo necesaria la actuación coordinada y complementada del personal técnico de acompañamiento, el personal técnico de producción, y por supuesto, de la gerencia y las propias entidades promotoras.

Y es que dar el paso hacia la acreditación de la experiencia, implica en primer lugar, hacer un ejercicio de observación y análisis por parte de la Empresa de Inserción, sus procedimientos de trabajo, y la correspondencia o no de éstos con el catálogo de las cualificaciones profesionales. Por otro lado, requiere disponer de personal técnico de producción implicado en el proceso de enseñanza y mejora de competencias profesionales por parte del personal de inserción; del mismo modo, que necesita de personal de acompañamiento, conocedor de los procedimientos de validación, sus fases, requisitos, dificultades y beneficios de los mismos. Sin olvidarnos de la principal protagonista, la persona trabajadora de inserción, que debe invertir tiempo y esfuerzo en recopilar la documentación necesaria, y poner en orden sus conocimientos, aptitudes y competencias, así como la comunicación efectiva de éstos. Hemos comprobado que la formación específica del personal técnico de acompañamiento y producción en este tipo de procedimientos permite conocer de primera mano la realidad de los mismos, su utilidad para la mejora de la empleabilidad presente y futura de las personas, y desmontar falsas creencias limitantes que las personas trabajadoras de inserción tienen acerca de sus propias competencias. Por ello, resulta imprescindible continuar con estos procesos de formación y transferencia de buenas prácticas entre distintos territorios.

Reconocemos que nos encontramos ante unos procedimientos tediosos, con un alto nivel de burocracia y cierta exigencia de preparación. Pese a ser procesos prolongados en el tiempo, pues pueden transcurrir varios meses desde que se abre convocatoria hasta que se otorgan las acreditaciones, son susceptibles de integrarse en el día a día de la empresa. En este sentido, las experiencias desarrolladas hasta la fecha en las Empresas de Inserción, arrojan resultados satisfactorios, tanto por el porcentaje de acreditación obtenido, como por la experiencia de validación en sí misma. Y es que estos procedimientos son valorados por parte de

empresas y personas trabajadoras de inserción como una gran oportunidad, más allá incluso de su objetivo último, el reconocimiento de la experiencia; por el trabajo de autoobservación, reflexión y de toma de conciencia realizado sobre los resultados de aprendizaje obtenidos durante su paso por la Empresa de Inserción, y el conjunto de su trayectoria laboral, en su caso.

Algo que no debemos pasar por alto es la disparidad de actividades profesionales desarrolladas por las distintas EEII, que en todo el territorio alcanzan un total de 18 familias profesionales (Chisvert-Tarazona, Ros-Garrido, Córdoba-Iñesta y Marhuenda-Fluixà, 2015). Es evidente que este hecho condiciona las líneas de trabajo a seguir por las EEII como organización. La certificación de la experiencia profesional no es, por poner un ejemplo, igual de relevante en atención sociosanitaria, donde es exigida para el desempeño de una profesión regulada, como en el sector de la gestión de residuos, donde el propio catálogo de cualificaciones está en fase de desarrollo. Sin embargo, esto no debe impedirnos avanzar; pues los procedimientos cuentan con una estructura común y unas fases definidas y compartidas, por lo que sí es posible continuar trabajando en la mejora del acompañamiento desde las propias Empresas de Inserción. Y es que la información y orientación sobre el procedimiento es fundamental, especialmente antes y después de éste. Transmitir la importancia, motivar a la persona susceptible de participar, poniendo en valor el reconocimiento de su experiencia para la mejora de su empleabilidad, se considera un factor más que relevante para la consecución del éxito.

Si entendemos que la persona es el eje principal del procedimiento, siendo determinantes sus conocimientos y saber hacer, independientemente de los medios por los cuáles estos han sido adquiridos, los procedi-

mientos deberían contemplar cierta flexibilidad. La puesta en marcha de medidas que beneficien el acceso a estos procedimientos a personas con mayores dificultades para incorporarse al mercado de trabajo, es, sin lugar a duda, uno de los principales objetivos que debemos abordar desde las asociaciones territoriales con las administraciones competentes. Medidas como la reserva de plazas para personal procedente de EEII, están permitiendo el acceso a personas que, de otro modo, quedaban fuera. Especialmente relevante si atendemos a los requisitos de acceso a los procedimientos, que sólo consideran la experiencia laboral y la formación no formal de los últimos diez años. Cuando estamos ante personas en situación de especial vulnerabilidad, como son las PTI de las EEII, los últimos diez años pueden verse reducidos a la experiencia adquirida en la propia EI. Si bien esta experiencia es suficiente para acceder al procedimiento, mínimo dos años de experiencia profesional para cualificaciones de nivel 1, la concurrencia competitiva en las convocatorias con escasez de plazas o en aquellas más demandadas, deja fuera a las personas más vulnerables. Sus trayectorias profesionales se han visto castigadas desde la llegada de la crisis de 2008, sufriendo más desempleo, precariedad e inestabilidad laboral, contractual y de funciones. No olvidemos que por estas razones, entre otros factores, acceden a las Empresas de Inserción.

El trabajo que aquí se presenta es tan sólo el inicio de un proyecto que requiere generalizarse en las EEII. Lo cual no será posible sin un amplio esfuerzo de las administraciones públicas para hacer efectivo este derecho. Porque la acreditación debería hacerse extensiva a todas aquellas personas que dispongan de la competencia acreditable y no someterse a la incertidumbre de la disposición de convocatorias en el territorio o del número de plazas disponibles.

Bibliografía y legislación

- Chisvert-Tarazona, M. J., Ros-Garrido, A., Córdoba-Iñesta, A. & Marhuenda-Fluixà, F. (2015): "Mapa de cualificaciones profesionales acreditables en las empresas de inserción", *CertiUni Journal*, 1, 36-50.
- Guillera-Marco, S. y Chisvert-Tarazona, M.J. (Coord.) (2018): *Acreditación de competencias profesionales. Guía para empresas de inserción*, Madrid: AERESS y FAEDEI.
- Instituto Nacional de Estadística (2018): *Encuesta de Población Activa*. Recuperado de <https://www.ine.es>
- Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción (BOE de 14 de diciembre de 2007).
- Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional (BOE de 20 de junio de 2002).
- Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral (BOE de 25 de agosto de 2009).
- Steinberg, F. (2013): *Europa y la globalización: de amenaza a oportunidad [Europe and globalization: from threat to opportunity]*, Work document of the Real Instituto Elcano, 7/2013, 1-18.

Tejiendo alianzas público-privadas para la generación de empleo de inserción

Leire Alvarez de Eulate

Silvia Cózar

Eva Martínez

Sara Melián

Las empresas de inserción (EI) son una realidad consolidada en nuestro contexto, con 178 empresas en el Estado español, la mayoría de las cuales asociadas, a través de sus asociaciones territoriales, a Faedei-Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción. 178 empresas que dan empleo a 6.042 personas, de las cuales 3.438 en proceso de inserción (Faedei, 2018). Sus resultados, con altas tasas de incorporación al empleo - 70% en 2017- evidencian que son un programa eficaz para responder a personas con necesidades complejas de inserción laboral.

Las EI se encuentran a caballo entre las políticas activas de empleo y las políticas de inclusión y son, sin ninguna duda, una herramienta eficaz y eficiente de las políticas públicas para la inclusión social y laboral de personas en situación de vulnerabilidad. Son empresas que de manera autónoma y económicamente rentable realizan actividades de mercado en diferentes sectores, creando empleo, ofreciendo itinerarios de formación e inserción para personas con dificultades de inserción laboral, en riesgo de exclusión social. Su misión, es posibilitar el acceso al empleo normalizado de estas personas, tras un periodo de acompañamiento y a través del desempeño de un puesto de trabajo en una estructura mercantil de producción de bienes y servicios de carácter no lucrativo.

Esta es su misión principal, y para cumplir con dicha misión agentes como las administraciones públicas y el sector empresarial son claves. El presente artículo pretende hacer visibles diferentes experiencias de colaboración y alianzas entre el sector público, el sector privado y el sector social, con el objetivo de que sirvan de referente para otras administraciones públicas y empresas privadas que quieran contribuir al cumplimiento de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) a través de la generación

de empleo inclusivo, de la mano de entidades sociales y empresas de inserción. Precisamente el ODS 17 trata el tema de las alianzas y una de sus metas, la 17.17 tiene que ver con el fomento de alianzas público – privadas y con la sociedad civil.

En el caso de las alianzas entre las EI y el sector público, agente con el que existe una relación más prolongada de colaboración, las experiencias que se muestran en este artículo van más allá de las ayudas específicas al sector y de la aplicación de contratos reservados para empresas de inserción, medida de promoción contemplada en la Disposición Adicional 4ª de la Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público, y de obligado cumplimiento para el conjunto de las administraciones públicas del Estado. Se han querido mostrar otros tipos de posibles colaboraciones que también pueden tener un impacto importante en la generación de empleo de inserción y en muchas ocasiones con coste cero o muy reducido para la administración.

A continuación se presentan unas fichas de buenas prácticas de colaboración y alianzas entre los diferentes agentes, agentes que, en el contexto de este artículo, se definen de la siguiente manera:

Sector público: administraciones públicas de ámbito estatal, autonómico o local (diputaciones y ayuntamientos), empresas públicas, agencias de desarrollo, entre otras.

Sector privado: empresas y emprendimientos privados, con carácter lucrativo.

Sector social: entidades sociales, de carácter no lucrativo. Se incluyen aquí las empresas de inserción, que si bien, son entidades mercantiles (sociedades limitadas o cooperativas), se caracterizan por tener un fin social y por su carácter no lucrativo. Se incluyen asimismo las asociaciones territoriales de empresas de inserción, representantes del sector en los diferentes territorios.

1. Buenas prácticas de colaboración y alianzas entre el sector público y el sector privado

BP 1: Promoción público-privada de la empresa de inserción Oarsotek, S.L. (Oarsoaldea, Gipuzkoa)	
<p><i>A finales de los años 90 se crea en la comarca de Oarsoaldea una comisión técnica permanente de inserción sociolaboral, con participación de los Servicios Sociales de los cuatro ayuntamientos de la comarca (Errenteria, Lezo, Oiartzun y Pasaia), y la Agencia de Desarrollo comarcal, cuyo objetivo es llevar a cabo una estrategia de trabajo conjunto e integral, con una perspectiva comarcal, coordinando, diseñando e interviniendo en programas conjuntos que den respuesta a las necesidades de las personas desempleadas de la comarca, particularmente a las que tienen mayores dificultades de inserción.</i></p> <p><i>Fruto de este trabajo en red y de las acciones de prospección empresarial llevadas a cabo desde la Agencia de Desarrollo, surge en 2005 la empresa de inserción Oarsotek impulsada por los cuatro ayuntamientos a través de la agencia de desarrollo y con participación de la empresa Rubitec, S.A. Oarsotek es por tanto un proyecto que aúna esfuerzos públicos y privados para constituirse, como así lo ha demostrado en sus 14 años de andadura, en herramienta eficaz y estratégica de actuación en el trabajo de inserción de colectivos con dificultades, fundamentalmente mujeres monoparentales. Oarsotek, S.L centra su actividad productiva en el sector industrial, principalmente en la revisión y el rebabado de piezas de caucho.</i></p>	
Agentes que intervienen	<p>Sector público: Ayuntamientos de la comarca de Oarsoaldea (Gipuzkoa) a través de la Agencia de Desarrollo.</p> <p>Sector privado: Rubitec, S.A.</p>
Inicio colaboración y Objetivos	<p>2005</p> <p>Facilitar la inserción laboral de mujeres monomarentales con cargas familiares y sin redes de apoyo</p>
Recursos aportados / Papel que asume cada agente	<p>Agencia de Desarrollo Oarsoaldea, entidad promotora con una participación del 56%.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestión de recursos humanos • Seguimiento de los procesos de inserción • Administración • Soporte financiero: anticipos de tesorería, complemento operativo de hasta 30.000 € en caso de déficit si fuera necesario. <p>Rubitec, SA, empresa privada, con una participación del 44%</p> <ul style="list-style-type: none"> • cliente principal • gestión comercial • gestión de la producción
Resultados obtenidos	<p>125 personas han realizado un itinerario de inserción en el periodo 2005 - 2018</p> <p>A los 6 meses de finalización de su itinerario, el 70% de ellas consiguen un empleo en el mercado ordinario.</p>
Factores clave de la colaboración	<ul style="list-style-type: none"> • La prospección empresarial y las relaciones de confianza trabajadas como paso previo y necesario para la constitución de la empresa de inserción; todo esto permitió detectar posibilidades de subcontratación y abrir posibilidades de colaboración. • La subcontratación a través de una empresa de inserción se presenta como una alternativa interesante para las propias empresas ordinarias por la cercanía que ofrece y por la contribución social que supone. • Para las Administraciones Públicas locales, en comparación a otro tipo de programas de inserción sociolaboral que se impulsan, una empresa de inserción es una herramienta más eficaz porque: <ul style="list-style-type: none"> - Permite realizar una intervención más intensiva en el tiempo (hasta 3 años) y en un medio real de trabajo - Permite a la persona contratada por la empresa de inserción tener sus medios económicos y no depender así de las ayudas - Es “más barata”, en el sentido de que parte de los costes los asume el mercado ordinario.

2. Buenas prácticas de colaboración y alianzas entre el sector público y el sector social

BP 2: Promoción público-social de la empresa de inserción Berziklatu, SL (Ortuella, Bizkaia)	
<i>Iniciativa pionera en el ámbito europeo, que reúne por primera vez al sector público y entidades con objetivos sociales y sin ánimo de lucro en un proyecto común dirigido a la gestión integral de residuos urbanos y a la inserción sociolaboral de personas en situación o riesgo de exclusión social.</i>	
Agentes que intervienen en la colaboración	<p>Sector público: Diputación Foral de Bizkaia y la empresa pública Garbiker (empresa 100% perteneciente a la Diputación Foral de Bizkaia y adscrita al Departamento de Sostenibilidad y Medio Natural)</p> <p>Sector social: Emaus Bilbao S.Coop y Rezikleta S.Coop</p>
Inicio colaboración	2007. Se enmarca en el II Plan Integral de Gestión de Residuos Urbanos de Bizkaia 2005-2016.
Objetivos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Generación de empleo de inserción a través del tratamiento integral de residuos voluminosos generados en Bizkaia. 2. Vertido cero de residuos primarios apostando por la maximización de la reutilización y el reciclaje de los materiales contenidos en los residuos. 3. Sensibilización en materia social y ambiental difundiendo el concepto de sostenibilidad y la importancia del entorno. 4. Educación en materia ambiental, enseñando los diversos procesos de tratamiento de residuos a los centros educativos.
Recursos aportados / Papel que asume cada agente	<p>Diputación Foral de Bizkaia: Diseño del proyecto y participación del 25% del capital social.</p> <p>Garbiker: Participación del 25% del capital social.</p> <p>Rezikleta S.Coop: Participación del 25% del capital social.</p> <p>Emaús Bilbao: Participación del 25% del capital social. Labores de acompañamiento a la inserción.</p>
Resultados obtenidos	121 personas trabajadoras de inserción en el periodo 2005 - 2018
Factores clave de la colaboración	Cesión gratuita de instalaciones y maquinaria por un período de 25 años.

BP 3: Promoción 100% pública de empresas de inserción (Islas Canarias)	
<i>Canarias, es el único territorio del Estado en el que existen empresas de inserción promovidas íntegramente por administraciones públicas, concretamente por dos ayuntamientos de la isla de Tenerife, Candelaria y Guía de Isora. Aquí se presenta el caso del municipio de Candelaria.</i>	
Empresa de Inserción Viviendas y Servicios Municipales de Candelaria, S.L (Candelaria, Tenerife)	
Agentes que intervienen en la colaboración	Sector público: Ayuntamiento de Candelaria Sector social: E.I. Viviendas y Servicios Municipales de Candelaria S.L.
Inicio colaboración	2007
Objetivos	Facilitar a personas en situación o riesgo de exclusión social procesos de acompañamiento en el marco de un itinerario de inserción sociolaboral que promueva la adquisición de competencias y que contribuya a su incorporación al empleo ordinario, a través del ejercicio de un puesto de trabajo real.
Recursos aportados / Papel que asume cada agente	Ayuntamiento de Candelaria, entidad promotora con una participación del 100% del capital social. Viviendas y Servicios Municipales de Candelaria S.L., empresa de inserción que gestiona con criterios de eficiencia y calidad los servicios que le son asignados, en particular, servicios de ayuda a domicilio, limpieza y conserjería del Centro Alfarero y de la piscina municipal. Esta EI se proyecta como un instrumento de economía social y solidaria esencial para el desarrollo del municipio de Candelaria, institución que provee de la carga de trabajo. La estrategia responde a criterios sociales, políticos y económicos, que proceden de la Junta General y del Consejo de administración.
Resultados obtenidos / esperados	Actualmente la plantilla la componen 43 personas, de las cuales 29 son personas trabajadoras de inserción.
Factores clave de la colaboración	El compromiso y la voluntad política del Ayuntamiento de Candelaria.

BP 4: Plan de Inclusión Sociolaboral del Ayuntamiento de Zaragoza

Convenio entre la Asociación Aragonesa de Empresa de Inserción-AREI y el Ayuntamiento de Zaragoza, para favorecer la inclusión sociolaboral de las personas más desfavorecidas de la ciudad, a través de la mejora de su empleabilidad en una empresa de inserción.

Las EI contratan personas derivadas de los servicios sociales municipales, y desarrollan los itinerarios de inserción sociolaboral a través de la ejecución de diversos trabajos de interés público general para el Ayuntamiento de Zaragoza - limpieza de riberas, reformas y mejoras en instalaciones públicas, entre otros.

Agentes que intervienen en la colaboración	Sector público: Ayuntamiento de Zaragoza Sector social: Asociación Aragonesa de Empresas de Inserción, AREI
Inicio colaboración	2013
Objetivos	Objetivo general: Favorecer la inclusión por el empleo de las personas más desfavorecidas de la ciudad a través de la mejora de su empleabilidad, desarrollando para ello itinerarios personalizados en el puesto de trabajo en una EI con un acompañamiento social, en los que se abordan diversos aspectos como la formación y cualificación profesional, la capacitación y experiencia laboral, y otros aspectos de mejora personal y familiar. Objetivo específico: Mejorar las capacidades de las personas en situación desfavorecida, a través de la ejecución de diversos trabajos de interés general para el Ayuntamiento de Zaragoza con las EI de AREI.
Recursos aportados / Papel que asume cada agente	Ayuntamiento de Zaragoza: dotación económica de 1.000.000 € en 2018 del 100% del capital social. AREI: dotación económica de 12.000 € en 2018.
Resultados obtenidos	Generación de empleo para las personas en situación de exclusión a través de actuaciones previamente acordadas con el Ayuntamiento de Zaragoza, que sean sostenibles en el tiempo y redunden en beneficio de la comunidad. Mejora de las condiciones de empleabilidad y del acceso al mercado laboral de las personas trabajadoras de inserción
Factores clave de la colaboración	El compromiso y la voluntad política del Ayuntamiento de Zaragoza.

BP 5: Impulso de las empresas de inserción en el medio rural a través de la cesión de espacios de titularidad pública	
<i>La cesión de espacios de titularidad pública es una forma sencilla, con coste cero para la administración, de impulsar el desarrollo de las empresas de inserción. Aquí se presenta un ejemplo, en una zona rural de Castilla-La Mancha, que sirve para crear empleo de calidad para personas en situación de vulnerabilidad y en algunos casos, para poner en valor espacios públicos en desuso o infrutilizados.</i>	
Cortijo Covaroca (Nerpio, Albacete)	
Agentes que intervienen en la colaboración	Sector público: Consejería de Agricultura, Medio Ambiente y Desarrollo Rural de Castilla-La Mancha Sector social: Fundación El Sembrador EI Hostelería de Inserción, S.L
Inicio colaboración	2009
Objetivos	Creación de empleo de inserción en el medio rural.
Recursos aportados / Papel que asume cada agente	Consejería de Agricultura, Medio Ambiente y Desarrollo Rural de Castilla-La Mancha: Cesión de una finca de 7 hectáreas, monte público y un cortijo rehabilitado en desuso, que se pone al servicio de la empresa de inserción. Fundación El Sembrador: Entidad promotora de la EI, con una participación del 100% del capital social. EI Hostelería de Inserción, S.L.: Gestión del servicio
Resultados obtenidos	7 empleos de inserción en 2017
Factores clave de la colaboración	La cesión del terreno y el espacio por parte de la Consejería. Sin ello no habría sido posible poner en marcha un servicio de estas características.

BP 6: Proyecto BIENVENIDAS, del Programa “Trabajo y formación”, Línea ACOL 2018 (Catalunya)	
<p><i>Una de las principales rutas migratorias europeas, la del Mediterráneo Oriental entre el norte de África y España, registró en los primeros 5 meses del 2018 un aumento del 59% en el número de personas que utiliza esta vía para llegar a Europa, en comparación con el mismo período del año anterior. Según un informe publicado ese mismo año por la Guardia Europea de Fronteras y Costas - Frontex, entre enero y mayo de 2018 llegaron a España un total de 8.200 personas inmigrantes en situación irregular, lo que representa un 59% más que en el mismo periodo del 2017.</i></p> <p><i>En Cataluña en 10 años la población ha pasado de 6 millones en 2006 a 7,5 millones en 2016. Un 14,1% del total de la población son personas extranjeras.</i></p> <p><i>Desde el Servicio Público de Empleo de Cataluña dentro del Plan de Desarrollo de Políticas de Empleo, y la Secretaría de Igualdad, Migración y Ciudadanía, en el marco del programa Trabajo y Formación se abre en 2018 una línea de acciones para llegar a las personas extranjeras en situación de vulnerabilidad y con dificultades para acceder al mercado laboral, colectivo que hasta entonces no se contemplaba en la mayoría de los programas destinados a la promoción del empleo.</i></p>	
Agentes que intervienen	<p>Sector público: Generalitat de Catalunya, Servicio de Ocupació de Catalunya (SOC) Secretaría de Igualdad, Migración y Ciudadanía del Departamento de Trabajo. Administraciones locales</p> <p>Sector social: EI Solidança</p>
Inicio colaboración	2018
Objetivos	Mejorar la empleabilidad, facilitando la regularización, de personas en situación legal irregular que viven en el territorio, por medio de la adquisición de experiencia profesional y formación, garantizando la convivencia en la diversidad y la cohesión social.
Recursos aportados / Papel que asume cada agente	<p>Generalitat de Catalunya, a través a través de la Secretaría de Igualdad, Migraciones y Ciudadanía (SIMC) y el Servicio de Ocupación de Cataluña, (SOC) del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias: Subvención a las contrataciones de un año de duración de personas en situación o riesgo de exclusión que incluyen formación de 60 horas en competencias transversales. Estas contrataciones, por su duración, permiten la regularización de personas extranjeras.</p> <p>Administraciones locales, derivación de las personas y seguimiento de los procesos por parte de los agentes que trabajan con personas extranjeras: servicios sociales, consejos comarcales del departamento de inmigración, etc.</p> <p>Empresa de inserción Solidança, contratación de las personas en situación o riesgo de exclusión y gestión de itinerarios de acompañamiento de un año de duración.</p>
Resultados obtenidos	<p>Contratación laboral de 3 personas, 12 meses a jornada completa y, en consecuencia, regularización legal de su situación administrativa, teniendo en cuenta su trayectoria formativa y su perfil laboral para facilitar el encaje con ofertas de trabajo del mercado laboral ordinario de alta ocupación o de nichos de oportunidad. Los perfiles vinculados han sido los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mozo de almacén • Recepcionista-traductora • Peón de mantenimiento <p>La inserción por el empleo es importante por la capacidad socializadora del empleo y la posibilidad de intervenir no sólo en el ámbito laboral sino también en el sociopersonal. Estas personas desarrollan itinerarios de inserción al igual que el resto de personas trabajadoras de inserción de la EI.</p>
Factores clave de la colaboración	Línea innovadora en Europa en respuesta a los flujos migratorios más recientes, con un gran número de personas refugiadas y extranjeras, la mayoría en situación de irregularidad legal, que necesitan de proyectos con efecto integrador y cohesionador.

BP 7: Proyecto para la creación de empresas de inserción en la comarca del Bajo Deba (Gipuzkoa y Bizkaia)	
<p><i>En abril de 2018, en la comarca del Bajo Deba, comarca con mayor desempleo de Gipuzkoa, había 3.662 personas en desempleo, de las cuales más del 58% mujeres, siendo la brecha de género de casi 5 puntos (tasa de paro 10,53%, masculina 8,29% y femenina 13,06%). La mitad de las personas desempleadas tenían más de 45 años y el 60% de ellas ninguna cualificación profesional acreditada (estudios inferiores a la ESO). El 23% del desempleo es inmigrante.</i></p> <p><i>Ante esta realidad, desde la comarca se ve la necesidad de que existan empresas de inserción en el municipio, que acerquen al mundo de la empresa y al mercado laboral ordinario a personas que llevan mucho tiempo alejadas del mismo, tras un periodo de formación, capacitación y desempeño de un puesto de trabajo en un entorno protegido.</i></p>	
Agentes que intervienen en la colaboración	Agencia de Desarrollo del Bajo Deba - DEBEGESA Asociación de Empresas de Inserción del País Vasco - GIZATEA
Inicio colaboración	2018
Objetivos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar necesidades en materia de subcontratación de procesos y/o servicios en el sector industrial de la comarca del Bajo Deba, que puedan ser satisfechas a través de empresas de inserción. 2. Impulsar la creación de una empresa de inserción en la comarca, preferentemente en el sector industrial. 3. Inserción laboral de personas en situación o riesgo de exclusión de la comarca.
Recursos aportados / Papel que asume cada agente	<p>Debegesa: Coordinación del estudio, aportación del conocimiento de la comarca: características de la comarca en el ámbito social, de empleo e industrial; contacto con las empresas industriales de la comarca. Aportación de recursos económicos para la realización del estudio.</p> <p>Gizatea: aportación de metodología, realización de entrevistas en profundidad a las empresas industriales, análisis de las oportunidades identificadas, realización de informe de conclusiones.</p>
Resultados obtenidos	<p>Se han detectado 3 oportunidades de negocio que podrían ser satisfechas a través de empresas de inserción.</p> <p>Se ha dado a conocer el modelo de empresa de inserción entre el tejido industrial de la comarca.</p>
Factores clave de la colaboración	<p>Conocimiento mutuo y relación de confianza construida entre los agentes. Conocimiento especializado de los agentes en diferentes ámbitos entre los que puede haber sinergias (necesidades en materia de empleo en la comarca y tejido industrial local en el caso de Debegesa, conocimiento del sector de las empresas de inserción y capacidad de identificación y análisis de oportunidades de negocio para la creación de empleo de inserción en el caso de Gizatea).</p>

3. Buenas prácticas de colaboración y alianzas entre el sector privado y el sector social

BP 8: Proyecto “Preparación para la reutilización”	
<p><i>Desde enero de 2017 (fecha de entrada en vigor del Real Decreto 110/2015 sobre residuos de aparatos eléctricos y electrónicos) todos los fabricantes e importadores de aparatos electrónicos están obligados a establecer los mecanismos para que el residuo sea tratado adecuadamente en las plantas de reciclado y, en los casos en que este residuo todavía pueda ser válido para una reutilización posterior, tienen que desarrollar los procesos necesarios para que esto sea posible.</i></p> <p><i>Este RD abandera en Europa una apuesta firme por avanzar hacia un modelo de economía circular y de desarrollo sostenible y lidera una apuesta por la correcta gestión de los residuos de aparatos eléctricos y electrónicos en la UE. Además, esta normativa reconoce el papel de los gestores de residuos de la economía social y solidaria por su demostrada trayectoria en este servicio y su capacidad de generar empleo para los colectivos más vulnerables.</i></p>	
Agentes que intervienen	<p>Sector privado: BSH electrodomésticos.</p> <p>Sector social: AERESS - Asociación Española de Recuperadores de Ec. Social y Solidaria</p>
Inicio colaboración	Firma del convenio de colaboración en noviembre de 2015
Objetivos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Alcanzar los objetivos de preparación para la reutilización de RAEE marcados por la legislación estatal (RD RAEE 2015) 2. Generar empleo para personas en situación de vulnerabilidad. 3. Estimular la creación de centros de reutilización 4. Contribuir a la mejora ambiental y social a través de la economía circular y el desarrollo sostenible.
Recursos aportados / Papel que asume cada agente	<p>BSH, multinacional de fabricación de electrodomésticos, suministra los aparatos eléctricos y electrónicos para el tratamiento en centros de preparación para la reutilización de empresas de inserción de la red de AERESS. Estos aparatos son reparados y puestos de nuevo en el mercado como productos de segunda mano.</p> <p>En el periodo 2015-2018, las empresas de inserción Solidança (Catalunya), Koopera Servicios Ambientales (Euskadi), Deixalles (Islas Baleares) y las entidades sociales Fundació Tots Unis (Comunidad Valenciana) y Traperos de Emaús (Murcia), todas ellas miembros de AERESS, han gestionado centros de preparación para la reutilización de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos generando empleo de inserción para personas en situación o riesgo de exclusión social.</p> <p>En 2019 están en proceso y en las primeras fases de arranque 4 entidades más: la empresa de inserción GRM (Burgos) y las entidades sociales Porsiete (Salamanca) y Traperos Emaús Huelva y Navarra.</p>
Resultados obtenidos	<p>El proyecto “Preparación para la reutilización” ha sido considerado buena práctica de colaboración entre empresa tradicional y empresa de economía social en el congreso promovido por la Comisión Europea “Creating value together” (julio, 2018).</p> <p>En 2018 se reutilizó el 31,8% de las unidades recibidas y se recicló el 68,2% evitando el equivalente a la emisión de 120 toneladas de CO₂ a la atmósfera (para absorber dicha cantidad son necesarios 16.000 árboles al año).</p>
Factores clave de la colaboración	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento por parte de BSH del RD RAEEES 110/2015, poniendo el foco en que la preparación para la reutilización garantice la seguridad y responsabilidad de los aparatos reparados, cuestión que las entidades de AERESS cumplen totalmente. • Las entidades sociales de la red de AERESS promueven la preparación para la reutilización ya que genera empleo especialmente en colectivos vulnerables y disminuye los impactos ambientales asociados a los residuos. • La colaboración contribuye a la mejora ambiental y social e impulse el modelo de Economía Circular con valor social. • La alianza BSH y AERESS es una alianza win to win, un claro ejemplo de colaboración en beneficio de las dos entidades que además repercute en un beneficio para la sociedad y el medio ambiente.

BP 9: Creación de la empresa de inserción Urbegi Inserción, S.L a través de la relocalización de actividad industrial (Amorebieta, Bizkaia)

La deslocalización es un fenómeno propio de las economías globalizadas. El Estado español, no ha quedado al margen de esta situación económica global y en las últimas décadas y especialmente en los años de la crisis económica, la industria ha sufrido fuertes procesos de deslocalización hacia países como China o países del este de Europa, que han afectado de manera especial a la industria auxiliar secundaria y terciaria de sectores como el de la automoción, entre otros. En la mayoría de los casos el principal motivo ha sido un abaratamiento de los costes de producción en procesos productivos intensivos en mano de obra.

Sin embargo, a medida que las economías de los países de deslocalización han ido creciendo, los beneficios económicos en costes de producción para las empresas deslocalizadas se han ido reduciendo. Asimismo, la falta de proximidad de los centros productivos conlleva en algunos casos problemas de control de la producción y de abastecimiento. Todo esto ha hecho que, en los últimos años, aunque aún de manera incipiente, se esté produciendo un cambio de tendencia, observándose una cierta, recuperación de actividad industrial a nivel local.

En este nuevo contexto, la relocalización de procesos productivos puede dar lugar a nuevas fórmulas de colaboración que, alineadas con las políticas de desarrollo social y económico a nivel local, ayuden no solo a lograr una mayor competitividad de las empresas industriales, sino también el crecimiento económico y la creación de empleo.

En este sentido, la creación de empresas de inserción vinculadas a actividades productivas relocalizadas puede constituir una herramienta eficaz y sostenible que dé solución a las necesidades de relocalización de procesos productivos de las empresas industriales, a la vez que contribuye a fomentar la cohesión social mediante procesos de inserción sociolaboral de personas en situación de vulnerabilidad y con dificultades de acceso al mercado laboral.

Agentes que intervienen	Sector privado: Draxton Atxondo (antes Funchosa). Sector social: Fundación Urbegi y EI Urbegi Inserción
Inicio colaboración	2012
Objetivos	Generación de empleo para personas en situación de vulnerabilidad
Recursos aportados / Papel que asume cada agente	Fundación Urbegi , entidad promotora con participación del 100% del capital social. Presta los apoyos formativos, personales y sociales, que mejoren los niveles de empleabilidad de las personas trabajadoras de inserción y, por tanto, las posibilidades de acceso a un puesto de trabajo en el mercado de trabajo ordinario. Draxton Atxondo (empresa que abarca el 45% del mercado europeo): Subcontratación de una parte de su producción con la EI Urbegi Inserción, concretamente, las tareas de prensado, verificación, recuperación, empaquetado y expedición de horquillas de freno, empresa que abarca el 45% del mercado europeo. Actualmente en Urbegi Inserción se procesa un tercio de su producción.
Resultados obtenidos	Actualmente la plantilla la componen 40 personas, de las cuales 23 son personas trabajadoras de inserción. Se ha ido incrementado considerablemente en los últimos años, ya que en los inicios la plantilla estaba formada por 6 personas trabajadoras. Desde 2012, 80 personas han realizado itinerarios de inserción en la EI. De las personas que permanecen en la EI más de un año, el 60% se han insertado en el mercado laboral ordinario. A lo largo de estos años, se han incorporado nuevos procesos de verificado, como la verificación interna por ultrasonidos, así como la homologación para nuevos clientes. Las posibilidades de éxito en los procesos de inserción han aumentado, ya que se han establecido lazos con la empresa cliente para incluir al personal de inserción a su bolsa de empleo una vez finalizado el itinerario en la empresa de inserción.

Factores clave de la colaboración	<p>Labor comercial (sobre qué es una EI): Dar a conocer la existencia, el funcionamiento y la labor social u objetivos de una empresa de inserción.</p> <p>Colaboración progresiva y a largo plazo: Los objetivos marcados, son unos objetivos a largo plazo, ya que el proceso productivo requiere de mucha formación inicial por parte de nuestro cliente.</p> <p>Confianza: A medida que se va cumpliendo con los objetivos marcados y obteniendo buenos resultados, se va generando una mayor confianza que se traduce en la posibilidad de seguir creciendo como proveedor de servicios al cliente.</p>
--	---

BP 10: Contrato de prestación de servicios entre Sociedad Agraria de Transformación FAST y la Empresa de inserción Trapolín Solidario S.L.U (Tenerife, Islas Canarias)	
<i>Trapolín Solidario es una empresa de inserción que trabaja para facilitar la inserción sociolaboral a través de la agricultura ecológica fundamentalmente.</i>	
Agentes que intervienen	<p>Sector privado: Servicios de Transformación Agraria FAST.</p> <p>Sector social: Empresa de inserción El Trapolín Solidario, S.L</p>
Inicio colaboración	2017
Objetivos	<p>Objetivos para la Sociedad Agraria de Transformación FAST:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aprovechamiento de fruta que excede los estándares de exportación. 2. Mayor oferta de fruta empaquetada para el comercio local. 3. Mejorar su Responsabilidad Social Corporativa. <p>Objetivos para EI Trapolín Solidario S.L.U:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Generar puestos de trabajo para personas en situación o riesgo de exclusión social. 2. Incremento de ingresos económicos para la entidad. 3. Implementar un proceso de acompañamiento laboral en un escenario del mercado ordinario.
Recursos aportados / Papel que asume cada agente	<p>Sociedad Agraria de Transformación FAST:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Creación de un espacio productivo inexistente hasta el momento, exclusivo para el desarrollo de la selección de plátano. 2. Incremento de las posibilidades de inserción laboral futura de las personas procedentes de la EI. <p>Trapolín Solidario S.L.U</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Personal en constante formación y tutorización para el desempeño de su tarea. 2. Personal técnico cualificado que supervisa permanentemente la labor de los/las trabajadores/as.
Resultados obtenidos	<ul style="list-style-type: none"> • Colaboración con una empresa de gran prestigio en Canarias. • Creación de oportunidades de profesionalización para personas con dificultades de inserción laboral.
Factores clave de la colaboración	<p>Colaboración que da respuesta a dos cuestiones clave de la sociedad actual, la gestión de residuos y el empleo.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Por un lado, se produce una mejora considerable en la gestión y aprovechamiento de fruta que al no cumplir con los estándares de exportación, se convertirían en un residuo. - Por otro lado, se generan actividades productivas concretas para que personas en situación o riesgo de exclusión social puedan adquirir las competencias necesarias para lograr un empleo digno.

4. Buenas prácticas de colaboración y alianzas entre el sector privado y el sector social

BP 11: Empresa de inserción Viveros El Sembrador, S.L (Hellín, Albacete)	
<p><i>Viveros El Sembrador, SL es un proyecto de inserción sociolaboral que nace con una doble vocación de servicio a la sociedad castellano manchega, mercantil por un lado y social por otro, estando ambas absolutamente vinculadas.</i></p> <p><i>Las particulares condiciones climáticas donde se ubica Viveros el Sembrador son idóneas para el desarrollo de distintas especies de plantas de elevada calidad, produciendo todo tipo de planta forestal. Como actividad complementaria a la producción de planta en vivero, esta empresa de inserción realiza distintas labores de jardinería tanto para entidades públicas como para particulares.</i></p> <p><i>Esta actividad mercantil es la que permite, bajo la fórmula de empresa de inserción, llevar a cabo las acciones sociales que dan sentido a la empresa: la lucha contra todo tipo de discriminación en el mercado de trabajo para las personas más excluidas de nuestra sociedad.</i></p>	
Agentes que intervienen	<p>Sector privado: Naturaleza y Tecnología de la Mancha, S.L.</p> <p>Sector público: Ayuntamiento de Hellín</p> <p>Sector social: Fundación El Sembrador</p>
Inicio colaboración	2010
Objetivos	Sumar al conocimiento en gestión social de la Fundación El Sembrador, el conocimiento del mercado de la empresa Naturtec, S.L, para impulsar el empleo de inserción en el municipio de Hellín, poniendo en marcha para ello una infraestructura municipal que no estaba siendo utilizada.
Recursos aportados / Papel que asume cada agente	<p>Fundación El Sembrador: Entidad social promotora de la empresa de inserción, con una participación del 51% del capital social. La fundación realiza la gestión social y empresarial de la EI.</p> <p>Naturtec - Naturaleza y Tecnología de la Mancha, S.L: Consultora medioambiental, con una participación del 49% del capital social. Esta empresa aporta el conocimiento del mercado de producción y venta de planta forestal. Realiza la gestión del vivero, anticipándose en las plantaciones a las demandas del mercado, que conocen bien puesto que como consultora participan en licitaciones de obra pública y privada en el territorio.</p> <p>Ayuntamiento de Hellín: Cesión del vivero municipal, infraestructura que estaba en desuso para la generación de empleo de inserción en el municipio.</p>
Resultados obtenidos	<ul style="list-style-type: none"> • Generación de 18 puestos de inserción estables desde el inicio de la actividad. • Un proyecto empresarial sólido al contar con un socio conocedor del mercado. • Para Naturtec: <ul style="list-style-type: none"> - ventaja competitiva por la adquisición de plantas para las obras que ejecuta en mejores condiciones que las de mercado. - aplicación de una política de Responsabilidad Social Empresarial.
Factores clave de la colaboración	<ul style="list-style-type: none"> • Las relaciones personales han sido claves para la puesta en marcha del proyecto. Desde el ayuntamiento, ponen en contacto a Naturtec con la Fundación El Sembrador. • Para que la alianza se mantenga en el tiempo hay varios factores clave: <ul style="list-style-type: none"> - satisfacción de estar aplicando una política de Responsabilidad Social Empresarial; - calidad del servicio (prioridad, plantas a demanda, posibilidad de programar la producción en función de las necesidades del socio o comprador, etc).

BP 12: Programa “Laneratz” (Oñati, Gipuzkoa)	
<p><i>El objetivo de este programa es promover en Oñati la inserción sociolaboral de personas en situación o riesgo de exclusión social, con especiales dificultades para acceder al mercado de trabajo ordinario. Para lograr este objetivo se subvencionará a empresas de Oñati que contraten a personas provenientes de procesos de inserción sociolaboral.</i></p> <p><i>El Ayuntamiento de Oñati a través de la colaboración interinstitucional pretende complementar los programas de apoyo que desde las instituciones públicas se ofrecen en materia de empleo, con este programa que es el resultado de la colaboración entre la Fundación Ulma, la empresa de inserción laboral Bidebarri Enplegu Zentroa, S.L. y el ayuntamiento.</i></p>	
Agentes que intervienen	<p>Sector privado: Grupo cooperativo ULMA</p> <p>Sector público: Ayuntamiento de Oñati (Gipuzkoa)</p> <p>Sector social: Fundación ULMA Fundazioa y EI Bidebarri, SL</p>
Inicio colaboración	2019
Objetivos	Promover en Oñati la inserción sociolaboral de personas en situación o riesgo de exclusión social, con especiales dificultades para acceder al mercado de trabajo ordinario.
Recursos aportados / Papel que asume cada agente	<p>Grupo ULMA: Contratación temporal en las cooperativas del grupo de personas que finalicen un itinerario de inserción en la EI Bidebarri Enplegu Zentroa, S.L</p> <p>Ayuntamiento de Oñati y ULMA Fundazioa: Una dotación económica de 20.000 € (aporta 10.000 € cada entidad) para subvencionar la contratación de personas procedentes de itinerarios de inserción laboral por parte de empresas del municipio de menos de 50 personas trabajadoras.</p> <p>Bidebarri: Desarrollo de itinerarios individualizados de inserción laboral, desde el momento que la persona en situación o riesgo de exclusión se incorpora a la empresa de inserción hasta que se incorpora al mercado laboral ordinario y apoyo durante los primeros meses.</p>
Resultados obtenidos	Aumento del número de personas trabajadoras de inserción que acceden a un empleo ordinario y lo mantienen durante al menos un año, tras finalizar su itinerario en una empresa de inserción.
Factores clave de la colaboración	<p>Una institución pública comprometida con la generación de empleo de inserción en el municipio.</p> <p>Un grupo empresarial, de economía social, comprometido con el entorno local en el que desarrolla su actividad.</p> <p>Una empresa de inserción dinámica y en búsqueda constante de alianzas y oportunidades para la creación de empleo inclusivo.</p>

5. Conclusiones

La agenda 2030 impulsada por las Naciones Unidas en septiembre de 2015 y los objetivos de Desarrollo Sostenible que de esta emanan suponen una estrategia mundial de aplicación global para lograr un desarrollo local sostenible. Se trata de una agenda con una visión integral y una estrategia transversal dirigida a todos los agentes. Las EI por su propia misión se alinean con varios de los 17 ODS, entre los que cabe destacar el ODS 8: trabajo decente y crecimiento económico y el ODS 17: alianzas para lograr los objetivos. Precisamente, una de las metas que se establecen para este último es “Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las alianzas”.

Las EI, desde sus inicios han trabajado en base a relaciones de cooperación y al establecimiento de redes y alianzas, entre las propias EI y a menudo también con el sector público, con el objetivo de generar oportunidades de empleo de inserción. Si bien en ocasiones también han colaborado con el sector privado, estas experiencias han tenido escasa visibilidad. Este es, sin embargo, un sector con un potencial enorme para la generación de alianzas que contribuyan al alcance de los ODS. Es el momento por tanto, de dar a conocer las alianzas que cuentan con una cierta trayectoria con el fin de replicarlas y multiplicarlas, estableciendo relaciones de cooperación multiagente sólidas y concretas, que tengan un verdadero impacto en la consecución de un desarrollo sostenible.

Referencias

- FAEDEI (2018): *Memoria Social 2017*, Madrid: Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción.
- Resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas A/RES/70/1 “Transformando nuestro mundo: La Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible” (2015), <https://bit.ly/1O9BczJ>.

Colaboración entre el grupo de investigación Transicions¹ y el grupo de trabajo² de acompañamiento a la inserción

Fernando Marhuenda
Universitat de València

1. El grupo mixto FAEDEI/AERESS de acompañamiento a la inserción

En el año 2010 la Federación de Asociaciones de Empresas de Inserción de España y la Asociación de Empresas de Economía Recuperadora, Social y Solidaria, constituyen un grupo mixto de trabajo con el encargo de proponer una sistematización de procesos de acompañamiento que tienen lugar en empresas de uno y otro tipo. La convergencia entre estas dos entidades de nivel estatal se debe en parte a que una parte de ellas se pueden encuadrar tanto en una patronal (la de empresas de inserción) como en la otra (empresas de recuperación).

Este encargo tiene también que ver con el impulso que tuvieron las empresas de inserción cuando en diciembre de 2007 finalmente se aprueba la Ley 44/2007, que regula su constitución y registro, una ley deseada por el sector y que había visto ya varios intentos frustrados en el Parlamento, mientras que iban desarrollándose normativas de distinto rango con alcance regional, desde leyes autonómicas, como el caso valenciano (Ley 1/2007), a decretos y órdenes reguladoras que configuraban un panorama y una realidad dispar. Pero la define lo que entiende por acompañamiento, en los siguientes términos:

“Las medidas de intervención y acompañamiento consistirán en el conjunto de servicios, prestaciones, acciones de orientación, tutorías y procesos personalizados y asistidos de trabajo remunerado, formación en el puesto de trabajo, habituación laboral y social encaminados a satisfacer o resolver problemáticas específicas derivadas de la situación de exclusión que dificultan a la persona un normal desarrollo de su itinerario en la empresa de inserción”, Ley 44/2007, art. 3.2.

El grupo mixto tenía por objeto delimitar mejor dichas medidas de intervención y acompañamiento, conocer qué se estaba haciendo en las empresas y tratar de generar un lenguaje común compartido para una nueva función, la de acompañamiento a la inserción, que podía recaer sobre personal específico o bien sobre profesionales de producción que a su vez asumían este cometido.

En el momento de constituirse este grupo, FAEDEI tenía ya conocimiento de un trabajo de investigación que estaba realizando la Universitat de València, a la que se nos invita a participar, por medio de la persona que firma este artículo. Me incorporo al grupo de acompañamiento a principios de 2010, y desde entonces he participado en el mismo, sumándose también a partir de 2015 una nueva compañera de la Universidad.

2. El grupo de investigación Transicions

Este pequeño grupo de investigación se constituye en 1996 en la Universitat de València, integrado entonces por cuatro compañeros, dos de ellos de psicología (social por una parte y evolutiva por otra), uno de sociología y un cuarto de didáctica y organización escolar. A los cuatro nos inquietaba el desempleo y, en especial, el desempleo juvenil, y además de nuestra breve experiencia investigadora teníamos también experiencia de voluntariado, y laboral en uno de los casos, en el ámbito de la inserción laboral, la formación y la orientación.

Desde entonces el grupo ha crecido en número, ha incorporado a nuevos miembros a la Universidad, que han leído en su seno sus tesis doctorales y en él han realizado parte de su carrera investigadora. El crecimiento ha sido tanto vertical, sumando a jóvenes que

1.- Transicions, GIUV2013-093, Transiciones entre formación y empleo en contextos de vulnerabilidad social.

2.- Grupo mixto integrado por miembros de FAEDEI y de AERESS.

finalizaban sus estudios universitarios, como horizontal, gracias a la colaboración de colegas de estas áreas de conocimiento que se han interesado por el objeto de investigación así como por la forma de trabajo del grupo.

El grupo como tal ha participado en varias investigaciones europeas financiadas públicamente (4º y 5º Programa Marco de investigación socioeconómica), algunas propuestas de innovación (financiadas a cargo de los programas Leonardo da Vinci y Erasmus+), así como en alguna investigación financiada por la Generalitat Valenciana y tres por el Gobierno de España, estas cuatro dentro de convocatorias de financiación competitiva para acciones de I+D+i.

A lo largo del tiempo, hemos trabajado en procesos de formación, orientación, intermediación e inserción laboral que tenían lugar en Programas de Garantía Social y Programas de Cualificación Profesional Inicial, ambos dirigidos para jóvenes; y posteriormente sobre Formación Profesional Básica. También sobre formación profesional de grados medio y superior, formación en el puesto de trabajo y prácticas en empresa. Hemos prestado atención en el curso de los años a los contenidos del aprendizaje profesional, a las competencias profesionales, tanto las técnicas específicas de un puesto de trabajo como a las competencias transversales, de tipo personal y social. También hemos trabajado sobre acreditación de competencias profesionales.

Se han incorporado al grupo de investigación profesionales que ahora ya tienen el título de doctor pero traen una experiencia en algún caso de muchos años en el ámbito de la orientación profesional en procesos de reconversión industrial, también en el mercado de la formación para el empleo.

Con todo este bagaje, a lo largo de algo más de dos décadas hemos continuado prestando nuestra atención a parte de la variedad de oferta formativa que existe dirigida a población con difícil acceso al mercado de trabajo, una oferta que gestionan empresas, sindicatos, administraciones públicas locales, centros educativos pero, sobre todo, entidades del Tercer Sector de Acción Social. No resulta extraño para algunos de nosotros, que hace tiempo que estamos relacionados con algunas de ellas (la Fundación Novaterra, en la Comunidad Valenciana, es el ejemplo más claro) y este ha sido también uno de los elementos de acercamiento a las entidades promotoras de muchas de las empresas de inserción integradas en FAEDEI y en AERESS.

Así es también como fuimos implicándonos, ya desde el año 2005, en distintos trabajos y con distinto grado de compromiso, realizando tanteos de investigación sobre procesos de formación y orientación a la inserción en empresas de inserción. Esto se plasmó en una investigación financiada por el Ministerio de Economía, Industria y Competitividad, 'Prácticas de intermediación laboral y fomento de la empleabilidad: la gestión de itinerarios de inserción con colectivos vulnerables'³, que realizamos en exclusiva desde la Universitat de València entre los años 2008 y 2011, y que nos permitió acercarnos a empresas de inserción de toda España, y es desde aquí que trabajamos una buena relación con FAEDEI primero y con AERESS a continuación. A aquella investigación le dimos continuidad en otra, que se ha desarrollado entre 2014 y 2018, 'Procesos de formación, acompañamiento, cualificación y desarrollo personal en empresas de inserción: innovación en la inclusión social desde el empleo'⁴, en el que han participado también colegas de otras universidades. Al final del artículo se puede ver una selección de publicaciones fruto de aquellas dos investigaciones, unas de carácter más académico y otras orientadas hacia la práctica profesional.

3. La formalización de la relación en un convenio de colaboración

Fue en 2010, coincidiendo con la puesta en marcha del grupo de trabajo de acompañamiento, que FAEDEI propuso firmar un convenio de colaboración con la Universitat de València, al amparo de lo que establece la normativa universitaria como, especialmente, el artículo 34 de la Ley 14/2011, conocida como Ley de la Ciencia, que tiene por objeto la promoción de la transferencia de conocimiento. Dadas las características de la colaboración, se trataba de un convenio que no establecía financiación alguna, pero sí permitía la colaboración en ambos sentidos: desde la Universidad, para asesorar y colaborar en actividades vinculadas a la mejora de los procesos formativos y de fomento de la empleabilidad; desde FAEDEI, a facilitar el acceso del grupo de investigación a las empresas asociadas a fin de poder realizar trabajo de investigación. El primer convenio estuvo vigente entre los años 2010 y 2014, y hacia la finalización del mismo se contó con FAEDEI y sus empresas, así como con

3.- SEJ2007-62145

4.- EDU2013-45919-R

AERESS, en la redacción de la solicitud de investigación que finalmente sería financiada y que nos ha ocupado los últimos cuatro años. El convenio fue renovado en 2016, en esta ocasión bajo la supervisión de María José Chisvert, quien para entonces ya se había incorporado al grupo de acompañamiento y se encontraba realizando un trabajo intensivo en torno a los procesos de acreditación de competencias profesionales. Este convenio sigue vigente en la actualidad.

La experiencia satisfactoria para ambas partes del convenio ha servido también al grupo Transicions para, a su vez, firmar un convenio con características similares, esta vez con la Asociación Española de Escuelas de Segunda Oportunidad, también integrada por entidades del Tercer Sector de Acción Social y con la mirada puesta, entre otras dimensiones, en la formación para el empleo dirigida a fomentar la inserción laboral de jóvenes que han dejado de acudir al sistema educativo formal.

4. Los encuentros anuales de personal de acompañamiento

Una de las tareas que más tiempo han consumido en el marco del convenio ha sido la de participar en la preparación de los encuentros anuales de personal técnico de acompañamiento. Desde el primero de estos encuentros, celebrado en la Facultad de Filosofía y Ciencias de la Educación de la Universitat de València, hasta los siete posteriores, que se han celebrado en Avilés, El Escorial, Zaragoza, Candelaria (Canarias) y San Sebastián, con una participación que ha estado casi siempre por encima del centenar de profesionales.

Estos encuentros han requerido de preparación, se ha enviado documentación previa a los mismos a quienes iban a participar en ellos, se han organizado los grupos de trabajo y sus dinámicas; y siempre ha habido miembros del equipo de investigación de la Universidad implicados en estas tareas, así como en la moderación de los debates y, especialmente, en la secretaría de los grupos de trabajo de cada uno de los encuentros, tomando notas que después se han trabajado en el seno del grupo mixto.

En casi todos estos encuentros ha habido alguna ponencia o exposición de resultados de investigación por parte de miembros del grupo de investigación, lo que en ocasiones ha constituido su eje, y también se han utilizado varias de estas reuniones para contrastar los dos documentos que acabaría publicando FAEDEI con AERESS (2014), Guillera y Chisvert (2018).

Podemos decir, a estas alturas, que los encuentros anuales se han consolidado y se han convertido en uno de los espacios preferentes de formación continua que tiene el personal de acompañamiento, además de fomentar el intercambio de instrumentos, criterios y saberes.

5. I+D+i orientada al acompañamiento a la inserción

Las empresas de inserción, entre otros quehaceres, promueven procesos formativos intencionales de carácter formal e informal de personas que salen de procesos de exclusión social. En el curso de nuestra colaboración a lo largo de estos años, hemos estudiado sus prácticas de acompañamiento en el puesto de trabajo y sus efectos sobre los procesos de desarrollo personal, formativo y profesional de las y los trabajadores con contratos para la inserción, en qué medida fomentan la empleabilidad de su plantilla en proceso de inserción. En el curso de la investigación, de carácter longitudinal, hemos utilizado metodologías cualitativas (observación en el puesto de trabajo, entrevistas, análisis documental) y cuantitativas (escalas de valoración de factores individuales de empleabilidad; y escala de valoración de factores externos y organizativos con repercusión sobre la empleabilidad). Hemos analizado la evolución de las personas con contrato de inserción, así como la evolución en la intervención del personal de acompañamiento y de producción. Hemos investigado los apoyos dentro y fuera del contexto laboral, tanto los personales como los contextuales, la organización del trabajo y los sistemas de regulación; las intervenciones educativas formales e informales, las estrategias de acompañamiento y los contenidos formativos o trayectorias de aprendizaje (desarrollo personal, desempeño laboral, trabajo en equipo, desempeño del rol y conciencia y comprensión). Hemos indagado las posibilidades de prepararse para la acreditación de competencias profesionales en el periodo de duración del contrato para la inserción.

El trabajo de investigación ha contado con la colaboración de empresas de inserción en 7 comunidades autónomas, así como con el refrendo de la Federación Española de Asociaciones de Empresas de Inserción (FAEDEI) y la Asociación Española de Empresas de Recuperación de la Economía Social y Solidaria (AERESS). Fruto de la investigación, además de la publicación del manual y guía a que nos hemos referido más arriba, y que está disponible en las páginas web de Faedei y Aeres, hemos producido dos

cuestionarios para la valoración de factores de empleabilidad, contextuales e individuales. Del primero existe versión electrónica (que sirve para la autoevaluación de las empresas de inserción) y del segundo versión online, de cuyo mantenimiento y procesamiento se encargan tanto dos miembros del equipo de investigación de la UVEG; además de haber ofrecido formación sobre el mismo en la mayor parte de asociaciones territoriales entre 2016 y 2017. El impacto del trabajo de investigación cualitativo sobre las empresas investigadas ha dado lugar a un proceso de reflexión de sus equipos profesionales que ha servido tanto para validar los informes de investigación como para revisar modos de proceder en el acompañamiento y la organización de la empresa.

Además de esta última investigación, hemos realizado otro proyectos de investigación, participado en una propuesta de Erasmus+ y solicitado otros dos en el curso de estos años; hemos participado en los ocho encuentros estatales de acompañamiento a la inserción y establecido una relación consolidada con distintas territoriales (AVEI, AMEI, AREI, ADEIPA y ASEIR-CAM) así como con varias empresas, con las que realizamos tareas de consultoría, apoyo y formación.

Los resultados son relevantes en el actual periodo financiero 2014-2020 de la política de cohesión social de la UE, en sus tres objetivos relativos al empleo, la educación y la reducción de la pobreza e inclusión social; especialmente en el reto 6: Conocimiento sobre cambios e innovaciones sociales que tienen lugar en las empresas de inserción.

Los resultados se han presentado también al Instituto Interuniversitario de Economía Social y Cooperativa, IUDESCOOP, y se han publicado resultados en la revista académica del CIRIEC así como de divulgación en jornadas organizadas por IUDESCOOP así como esta publicación en la revista Noticias del CIDEC es fruto también de esa colaboración.

Se han presentado resultados del proyecto y promovido la reflexión sobre la relación entre formación y cualificación profesional e inclusión social en las Semanas Europeas de la Formación Profesional (VETskills week) organizadas en Bruselas en 2017 y en Viena en 2018, promovidas por la Comisión Europea. En estos últimos años, la colaboración se ha concretado en un libro, 6 capítulos de libro, 12 artículos de revista y 33 congresos, 27 de ellos internacionales.

6. Referencias y publicaciones fruto de esta colaboración

- Abiétar López, M., Ros-Garrido, A. & Marhuenda, F. (2018): Profesionales de apoyo a la inserción: formación y acompañamiento en empresas de inserción”, *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 94, 155-183, DOI: 10.7203/CIRIEC-E.94.12698.
- AERESS y FAEDEI (2014): *El acompañamiento en las empresas de inserción*. Madrid, FAEDEI/AERESS.
- Chisvert-Tarazona, M. J., Ros-Garrido, A., Córdoba-Iñesta, A., y Marhuenda-Fluixà, F. (2015): Mapa de cualificaciones profesionales acreditables en las empresas de inserción, *Certiuni Journal*, 1, 36-50. En <http://www.uajournals.com/certiunijournal/images/1/3.pdf>
- Chisvert-Tarazona, M.J. (2013): “Reconocimiento de saberes no escolares: acreditación desde el Sistema Nacional de las Cualificaciones y de la Formación Profesional”. En: M.J. Chisvert-Tarazona, A. Ros-Garrido y V. Horcas-López (coord.) *A propósito de la inclusión educativa*, Barcelona: Octaedro, 175-182.
- Chisvert-Tarazona, M.J. (2018): “Modelos de análisis del aprendizaje en un contexto profesional de vulnerabilidad”. En: M. Abiétar-López, J. Belmonte-García y E. Giménez-Urraco (Coord.): *Educación, Cultura y Sociedad. Espacios críticos*, Valencia: Tirant lo Blanch, 75-91.
- Chisvert-Tarazona, M.J. (2019): “Accreditation of learning and vocational qualifications”. In: F. Marhuenda-Fluixà (Ed.), *The school-based Vocational Education and Training system in Spain. Reforms, improvements and controversies in its relation to the world of work*. Dordrecht: Springer.
- Chisvert-Tarazona, M.J., Palomares-Montero, D., Hernaiz-Agreda, N. & Salinas, M. (2018): “Trayectorias de aprendizaje en contextos informales. El caso de tres empresas de inserción”, *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 94, 185-216, DOI: 10.7203/CIRIEC-E.94.12695.

- Chisvert-Tarazona, M.J., Ros-Garrido, A., Palomares-Montero, D. y Abiétar-López, M. (2018): “Los procesos de aprendizaje en las empresas de inserción: Qué y cómo se aprende”. En: L. Matosas López (ed.), *Los retos educativos del siglo XXI en España y Latinoamérica: de las TIC a la enseñanza inclusiva*, Global Knowledge: Madrid, 187-204.
- Córdoba, A. y Martínez, I. (coords.)(2011): *Trabajo, empleabilidad y vulnerabilidad social*, Valencia, Universitat de València.
- González-García, N.; Marhuenda-Fluixá, F. (2008): *El trabajador acompañante. Nuevo perfil en las estructuras empresariales*, España: Carena.
- Grau, A., Bernad, J.C. y Navas, A. (2013): “Aproximación a la relación pedagógica en la empresa de inserción. Organización y Gestión educativa”, *Revista del Fórum Europeo de Administradores de la Educación*, 21 (3), 30-31.
- Guillera-Marco, S. y Chisvert-Tarazona, M.J. (Coord.) (2018): *Acreditación de Competencias Profesionales. Guía para empresas de inserción*. Madrid: Aeres y Faedei. Disponible en: <https://box.freepresshost.com/public/054c49>.
- Ley 1/2007, de 5 de febrero, de la Generalitat, por la que se regulan las empresas de inserción para fomentar la inclusión social en la Comunitat Valenciana, DOGV n° 5447 de 09.02.2007.
- Ley 142011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, BOE n° 131 de 02.06.2011
- Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, BOE n° 299 de 14.12.2007.
- Llinares Insa, L.I., Zacarés González, J.J. y Córdoba Iñesta, A.I. (2016): “Discussing employability: current perspectives and key elements from a bioecological model”, *Employee Relations*, 38 (6), 961-974.
- Llinares-Insa, L.I., González-Navarro, P., Zacarés, J.J. y Córdoba-Iñesta, A.I. (2018): “Employability Appraisal Scale (EAS): Development and Validation in a Spanish Sample”, *Frontiers In Psychology. Section Organizational Psychology*, Vol. 9, n° 1437, 1-11.
- Marhuenda-Fluixà, F. (2009): “Las prácticas en empresa como estrategia de inserción social”, *Aula de Innovación Educativa*, 185, 21-27.
- Marhuenda-Fluixá, F. (2009): “Work integration in social enterprises. Employment for the sake of learning”. En: Stenström, M.L. and Tynjälä, P. (eds.), *Towards integration of work and learning*, Dordrecht, Springer, 77-91.
- Marhuenda-Fluixà, F. (2013): *Prácticas de intermediación laboral y fomento de la empleabilidad: la gestión de itinerarios de inserción con colectivos vulnerables. Creando redes, estableciendo sinergias: la contribución de la investigación a la educación*, Universidad de Barcelona, 311-315. Disponible en: <http://hdl.handle.net/2445/47904>.
- Marhuenda, F. (2018): “Educadores militantes: Educar para la vida mediante el trabajo en empresas de inserción”, *Educatio Siglo XXI*, Vol. 36 (2), 43-64. En: <http://revistas.um.es/educatio/article/view/333021/231151>.
- Marhuenda, F. (2018): “Learning at work: Researching personal development and competence building in work integration companies”, *Educar*, vol. 54/2, 491-509. En: <http://educar.uab.cat/article/view/v54-n2-marhuenda-fluixa/801-pdf-en>.
- Marhuenda, F. (2018): “Re-educating adults through work. Jobcoach fostering informal learning”. En: Moreno, L., Teras, M. and Gougoulakis, P. (eds.), *Emergent issues in vocational education and training*, Malmö, Premiss, 414-439.
- Marhuenda, F. and Abiétar, M. (2017): “The educational role of jobcoach and lifecoach in work integration companies”. En: Kaiser, F. & Krugmann, S. (eds.), *Social dimension and participation in Vocational Education and Training*, Rostock, University of Rostock, 203-207. En: https://www.ibp.uni-rostock.de/fileadmin/uni-rostock/Alle_PHF/IBP/Sonstiges/VET-Conference_2017/Proceeding_onlineversion_final_01.pdf.

- Marhuenda, F., Bernad, J.C. y Navas, A. (2010): “Las prácticas en empresa como estrategia de enseñanza e inserción laboral: las empresas de inserción social”, *Revista de Educación*, 351, 139-161. En: http://www.revistae-ducacion.educacion.es/re351/re351_06.pdf.
- Marhuenda, F., Salinas, M., Belver, J.L. (2017): *EMES*, <http://programme.exordo.com/6emesconf/delegates/presentation/203/>
- Marhuenda, F. (2018): Aprendizaje en el puesto de trabajo. Una investigación en empresas de inserción. La promoción del emprendimiento y la inserción social desde la economía social. pp. 107-116. Valencia: Ciriec. <http://www.observatorioeconomiasocial.es/actualidad-observatorio.php?id=4077>, ISBN 978-84-949483-1-2.
- Martínez-Morales, I., Bernad, J.C. y Navas, A. (2012): “Las empresas de inserción social en un contexto de cambios sociolaborales. Un análisis crítico de su regulación desde la normativa vasca y estatal”, *Revista de Servicios Sociales*, 51, 67-81.
- Martínez, N., Aróstegui, I. y Galarreta, J. (2018): “Factores organizacionales que inciden en la mejora de la empleabilidad de las Empresas de Inserción”, *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 94-123. DOI: <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.94.12697>.
- Martínez, N., Galarreta, J. y Aróstegui, I. (2018): “Empleabilidad y empresas de inserción: modelo de prestaciones y apoyos”, *Zerbitzuan. Revista de Servicios Sociales*, 67, 79-93, DOI: 10.5569/1134-7147.
- Navas, A. (2009): “La educación en una empresa de inserción social: voces desde la práctica educativa”. En: F. Marhuenda-Fluixà y J.A. Aparisi (aut.), *La educación que no es noticia: voces desde la práctica educativa*, Valencia: Tirant lo Blanch, 313-330.
- Navas, A. y Marhuenda, F. (2013): “Transitions from exclusion into work integration social enterprises and into the labour market”. En: Seifried, J. y Wuttke, E. (eds.), *Transitions in Vocational Education*, Opladen, Barbara Budrich.
- Ros-Garrido, A. y Bravo, T. (2013): “Trabajo y educación: reflexiones sobre la formación para el empleo”. En: M. J. Chisvert, A. Ros y V. Horcas, *A propósito de la diversidad Educativa: una mirada ampliada de lo escolar*, Barcelona: Octaedro, 207-223.