



LAS ENTIDADES DE LA ECONOMÍA SOCIAL Y LOS COLECTIVOS EN RIESGO Y/O EN EXCLUSIÓN SOCIAL: NECESIDADES, RETOS Y DIFICULTADES DE FORMACIÓN EN LA RECUPERACIÓN POST COVID19



Federación de Asociaciones Empresariales
de Empresas de Inserción



Fundación Estatal
PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO

**LAS ENTIDADES DE LA ECONOMÍA SOCIAL
Y LOS COLECTIVOS EN RIESGO
Y/O EN EXCLUSIÓN SOCIAL:
NECESIDADES, RETOS Y DIFICULTADES
DE FORMACIÓN EN LA RECUPERACIÓN
POST COVID19**

EDITA

Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción (FAEDEI)
Calle Escuadra, 11. 28012 Madrid
Tel. 91 444 13 13 • faedei@faedei.org • www.faedei.org

COORDINACIÓN

Lorena Venegas Cordón (Andaira)



REALIZACIÓN

Aicha Belassir (FAEDEI)
Aldo García Borges (Andaira)
Beatriz Vanesa Guzmán Pérez (FAEDEI)
Fernando Sabín Galán (Andaira)
Judith Sala (FAEDEI)

Con la colaboración de Javier Mendoza Jiménez

DISEÑO Y MAQUETACIÓN

Empresa de Inserción Eurolan Economía Solidaria S.L.U.

Índice

INTRODUCCIÓN	9
La Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción (FAEDEI)	10
Las Empresas de Inserción	11
El impacto del COVID19 en las Empresas de Inserción	12
Descripción del estudio	13
OBJETIVOS DEL ESTUDIO	15
METODOLOGÍA	17
Aproximación cuantitativa	18
Aproximación cualitativa	24
IMPACTO	27
Sector de la inclusión social	28
Colectivos	31
Colectivos con los que trabajan	31
Diferencias entre colectivos	31
Sectores productivos	32
Sectores actuales	32
Cambios en las actividades productivas	32
NECESIDADES	35
Entidades	36
Formación en competencias digitales	36
Formación en nuevos protocolos	36
Formación para formadores	36
Personas en formación	37
Formación en habilidades personales	37
Formación en competencias transversales	38
Alfabetización en español para personas migrantes	40
Formación en competencias digitales	41
Formación en nuevos sectores productivos	43
Los resultados de la formación	44
DIFICULTADES	47
Entidades	48
Crisis sanitaria y nuevos protocolos	48
Recursos limitados	48
Personas en formación	49
Brecha digital y accesibilidad de herramientas tecnológicas	49
Virtualidad	50
Motivación	51
RETOS Y BUENAS PRÁCTICAS	53
Retos	54
Visualización y valoración del trabajo de las EIS y de los CEEIS	54
Apertura a nuevos sectores productivos vinculados a Fondos Europeos	58
Digitalización de las empresas y entidades	60
Buenas prácticas	62
CONCLUSIONES	63
BIBLIOGRAFÍA	69

INTRODUCCIÓN

La Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción (FAEDEI)

La Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción (FAEDEI) es una entidad sin ánimo de lucro, que nace en 2007 con la vocación de ser la representante estatal y única de las Empresas de Inserción (en adelante EIs) en España. Actualmente agrupa a 12 asociaciones autonómicas de EIs (Tabla 1).

Tabla 1. Asociaciones autonómicas de Empresas de Inserción de FAEDEI.

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

Entre los fines de FAEDEI, recogidos en sus Estatutos, puede destacarse el de promover, ayudar y fomentar el desarrollo de las EIs, y contribuir a la inserción de las personas social y laboralmente excluidas, o en riesgo de estarlo. Igualmente son fines de la Federación la colaboración con las Administraciones Públicas, Entidades, Instituciones y agentes sociales que trabajan para la inserción social y laboral, a la vez que apoyar los esfuerzos de las Instituciones Oficiales para crear un clima de opinión pública favorable a la promoción de la inserción social -propiciando la integración laboral de aquellos colectivos social y laboralmente excluidos, o en riesgo de estarlo-.

Para la consecución de los citados fines, FAEDEI viene desarrollando actividades que, en general, promocionan, fomentan y consolidan a las Empresas de Inserción, como son la creación de dispositivos de promoción, orientación, asesoramiento, estudio, asistencia técnica, difusión, sensibilización y dinamización social o formación (celebración de cursos, seminarios o jornadas).

Para ello, en el año 2017 se elaboró el Plan Estratégico para el cuatrienio 2017-2020 en el que se definieron tres líneas estratégicas preferentes para el período y que recogen las necesidades de las empresas de inserción a corto, medio y largo plazo: (1) impulso de desarrollos normativos que favorezcan el sector de las Empresas de Inserción; (2) fomento de la inter-cooperación y desarrollo de las redes territoriales; y (3) fortalecimiento institucional e impulso de la interlocución de FAEDEI.

Las Empresas de Inserción

Las Els son una familia de economía social de reconocida eficacia para la inserción sociolaboral de personas en situación y/o riesgo de exclusión social. A nivel estatal, son un importante instrumento para la puesta en práctica de las políticas activas de empleo. Por una parte, porque se trata de entidades que realizan actividades de mercado en diferentes sectores productivos, de manera autónoma y económicamente viable. Y, por otro lado, porque ofrecen, de manera paralela, itinerarios de formación e inserción para personas con dificultades de inserción laboral o en riesgo de exclusión social.

De esta forma, el objetivo principal de estas empresas es mejorar la empleabilidad y conseguir la inserción sociolaboral 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. Además, las Els favorecen la conciliación de los intereses profesionales y los sociales en aras de encontrar un equilibrio entre el desarrollo laboral y el personal a través de un acompañamiento que asegure el logro de la autonomía personal de las personas trabajadoras en tres dimensiones: personal, sociolaboral y profesional.

En materia socioeconómica, se puede afirmar que las Els son herramientas eficaces y eficientes de las políticas activas de empleo para las personas más vulnerables. En concreto, de las 975 personas trabajadoras en inserción (PTI) que finalizaron sus itinerarios personalizados en 2019, el 54,56% (532) se incorporaron al mercado laboral ordinario por cuenta ajena, el 10,97% (107) se incorporó a la plantilla de estructura y/o técnica de las propias Els y el 2,97% (29) han conseguido un empleo por cuenta propia. Por tanto, el 68,51% (668) de las personas trabajadoras en inserción que han finalizado sus itinerarios en 2019 han conseguido incorporarse al mercado laboral normalizado.

Además, desde el punto de vista económico, son empresas sustentables. Los ingresos totales en 2019 ascendieron a 143,91 millones de euros, de los cuales el 77,94% (112,16 millones de euros) proceden de la venta de productos y servicios. En cuanto a su retorno económico, en el año 2019, la contratación por parte de las Empresas de Inserción de un total de 1486 personas trabajadoras de inserción (PTI), que anteriormente recibían Renta Mínima de Inserción (RMI), supuso un ahorro total de 8.257.107,60 € para las Administraciones Públicas. Las Els también retornaron un total de 8.461.239,17 € a las Administraciones Públicas vía impuestos.

Las Els son mayoritariamente empresas pequeñas, de menos de 25 personas trabajadoras. Las actividades económico-productivas que realizan son, principalmente, actividades del sector servicios (75,19%), seguidas del sector industrial (11,28%), construcción (7,52%) y agrícola (6,02%). Dentro de las actividades de servicios, prevalecen las de recogida, tratamiento y eliminación de residuos sólidos, los servicios de comidas y bebidas, servicios de edificios y actividades de jardinería, servicios personales y comercio al por menor e intermediarios del comercio. Un rasgo destacable de las Els es que alrededor del 50% tienen líneas de actividad en más de un sector económico.

Por último, en lo que concierne a los indicadores de gestión, el 29% de las Els tiene algún sistema de calidad implantado. Por su parte, el 69% cuentan con medidas para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y el 84% cuenta con medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Asimismo, las Els implementan en su acción cotidiana medidas relacionadas con la sostenibilidad medioambiental (consumo responsable, 70%; ahorro energético, 61%; o reciclaje, 91%).

El impacto del COVID19 en las Empresas de Inserción

Con el objetivo de conocer el impacto del COVID19 sobre las Els, desde FAEDEI se ha llevado a cabo un estudio destinado a detectar aquellas dificultades, así como las acciones que han tenido que ser desplegadas por las Els para poder hacer frente a la actual crisis sanitaria: **Impacto laboral y económico de la crisis del COVID19 en las Empresas de Inserción en España**. Un estudio que, junto con el actual, ayuda a componer un mapa general que puede facilitar vislumbrar las principales necesidades, dificultades y retos tanto a nivel general como específicamente en materia de formación para el empleo.

Si se presta atención al estudio, se puede observar como más de la mitad de las entidades (61,6%), afirma estar presentando dificultades para mantener los empleos debido a las importantes pérdidas financieras. Además, algunas señalaron cuestiones como los sobrecostes generados por la aplicación de las medidas de prevención del COVID19, así como las dificultades para mantener las medidas de conciliación. En menor medida, las empresas que han contestado a la encuesta de FAEDEI afirmaron tener dificultades para mantener la relación con los proveedores y clientes habituales, así como bajas laborales por contagios directos o contactos con personas contagiadas.

En cuanto a las principales medidas adoptadas durante los primeros meses de la pandemia, el 52% ha procedido a la reorganización del trabajo para mantener la actividad, con acciones como el fomento del trabajo a distancia, la modificación de la jornada laboral o la adopción de turnos de trabajo. Un elemento que ha quedado de manifiesto a lo largo del presente estudio, donde se insiste por parte de las personas consultadas en la prioridad de la reorganización frente a la reconversión de la actividad. Sin embargo, siempre y cuando las circunstancias lo han permitido, se ha producido una reconversión de la actividad, sobre todo en aquellos sectores que han contado con una mayor facilidad a la hora de adaptarse al nuevo contexto. Estos han sido fundamentalmente el sector de la limpieza, lavandería o el sector textil. En este sentido, cabe destacar que casi el 30% de las Els han sido capaces de reconvertirse en un plazo muy corto de tiempo y bajo una situación excepcional, asegurando en muchas ocasiones la mayor parte de los empleos.

En cuanto a los aspectos laborales, el 45,2% de las Els que han participado en el estudio afirman haber aplicado Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTEs) en sus plantillas, siendo otras medidas adoptadas la conciliación (42,5%), el fomento del trabajo a distancia (31,5%), las vacaciones anticipadas (21,9%) o la creación de bolsas de horas (3%). En este punto, es destacable el alto porcentaje de entidades que han implementado medidas de conciliación, un indicativo del papel social de las Els, y del carácter distintivo respecto a otras empresas, situando a las personas en el centro de las entidades, también en situaciones extremadamente complejas como la actual.

En relación con el trabajo a distancia, uno de los mayores retos ha sido la adaptación de las Els a este desafío, pues un alto porcentaje de las actividades llevadas a cabo por las organizaciones encuestadas requieren de presencialidad. Sin embargo, más allá de este obstáculo, en el contexto actual se ha puesto de manifiesto la incidencia del desarrollo digital en el sector de las empresas para asegurar la adaptación a esta nueva situación. Una cuestión que se ha desarrollado a lo largo del actual estudio, pues se detecta que más allá del reto que supone adaptar las Els al entorno digital, es prioritario acabar con la brecha digital, asegurando que las personas trabajadoras cuenten con las competencias necesarias para desenvolverse en este entorno.

Respecto a las repercusiones financieras, el 90% de organizaciones indicaron tener dificultades para mantener la actividad empresarial, señalando la caída en la facturación y el cierre de las

empresas como unos de los principales temores. Por otra parte, más de la mitad de las empresas señalan las pérdidas de empleo y la incertidumbre en su sector específico como principales preocupaciones de cara al futuro de sus empresas (58,9% y 53,4%, respectivamente).

Por último, y atendiendo a las medidas necesarias para hacer frente a la situación actual, casi el 90% de las respuestas señalaron la necesidad de incrementar las ayudas directas a las Els. Por otra parte, el 74% considera a la contratación pública reservada como una vía para mejorar las posibilidades de recuperación del sector y, en menor medida, el 32,9% y 15,1%, respectivamente, añade los aplazamientos y ayudas fiscales, y los aplazamientos en el pago de facturas como posibles políticas a implementar. Al mismo tiempo, del actual estudio se desprenden toda una serie de retos como son el de la valorización del trabajo de las Els, la apertura de nuevos sectores productivos vinculados a nuevos Fondos Europeos o la digitalización del sector para favorecer su competitividad en el mercado.

Descripción del estudio

La formación y el conocimiento son herramientas imprescindibles para la resiliencia de las entidades de la Economía Social y sus personas trabajadoras, máxime en un contexto como el actual donde las Els están realizando un esfuerzo extraordinario para hacer frente a la crisis generada por el COVID19. En este sentido, el presente estudio tiene como objetivo adentrarse en las necesidades, retos y dificultades de formación en las entidades que conforman la Economía Social, concretamente en los colectivos en riesgo y/o exclusión social. Para ello, el documento se ha estructurado en cinco grandes bloques que han servido para guiar el análisis en base a los objetivos del estudio y que se describen a continuación.

El primer apartado pretende ser un acercamiento al impacto que ha generado la actual crisis sanitaria en las Els, complementando de esta forma el estudio al que se ha hecho referencia. En este sentido, se muestra de forma general en qué medida ha afectado el COVID19 al sector de la inclusión para posteriormente adentrarse en el impacto sobre los colectivos y los sectores productivos. Esto nos permitirá describir aquellos colectivos en riesgo y/o exclusión social con los que trabajan las Els, así como analizar, desde esa heterogeneidad, sus diferencias. De igual modo, esta visión general nos facilitará, por una parte, una perspectiva sobre los principales sectores productivos en los que se desenvuelven las Els. De esta manera podremos analizar de qué forma se ha visto resentida su actividad y cómo se ha reorientado para su adaptación al nuevo contexto.

En un segundo punto se analizan aquellas necesidades formativas que han surgido tras la actual crisis. En este sentido, se muestran por un lado aquellas necesidades propias de las entidades, como son la formación en competencias digitales, la formación en nuevos protocolos para cumplir con las medidas de seguridad e higiene, así como las necesidades de formación para el personal de acompañamiento e inserción. Por otra parte, se examinan aquellas necesidades formativas que tienen como fin asegurar la inserción sociolaboral de las personas trabajadoras. En este sentido, se hace especial hincapié en la formación en habilidades personales y en competencias transversales, a la formación en competencias digitales y a la formación en los nuevos sectores productivos que posiblemente vayan a ser impulsados bajo los Planes de Recuperación.

En el tercer apartado, se muestran las principales dificultades a las que se enfrentan las entidades a la hora de desplegar la oferta formativa, diferenciando tanto las dificultades para las entidades como para las personas en formación. Sobre las primeras se observan fundamentalmente aque-

llas limitaciones que son fruto de los nuevos protocolos introducidos como consecuencia de la crisis sanitaria, y que dificultan el normal desarrollo de las sesiones formativas de carácter presencial. Además, a estas se sumaría la limitación de los recursos disponibles, hecho que dificulta el acceso a la formación existente a la vez que limita la programación de una oferta formativa propia, tanto de forma presencial como virtual. En cuanto a las propias personas en formación, se muestran aquellas limitaciones relacionadas con la brecha digital y con la accesibilidad de las herramientas. De igual forma, se describen los límites característicos de la virtualidad y de cómo se ha podido ver resentida la motivación del alumnado por esta vía de formación.

En el cuarto apartado, se muestran los retos a los que deben hacer frente la Els para asegurar su futuro. Entre estos retos destacaría la reconversión de líneas de producción, sobre todo en aquellos sectores que pueden verse impulsados gracias a los Fondos Europeos para la recuperación post COVID19. De igual manera se describen otros desafíos que de forma paralela aparecen a lo largo del estudio, como puede ser la digitalización de las entidades y la formación para superar la brecha digital. En este sentido, se pone en valor el trabajo que realizan las entidades a la hora de asegurar la inserción sociolaboral de las personas en riesgo y/o exclusión social.

Por último, y vinculado al apartado anterior, se describen algunas experiencias significativas de buenas prácticas, tanto en el interior de las Els, como en el trabajo interorganizacional con otras entidades de la Economía Social como son los Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social (CEEIS).

OBJETIVOS DEL ESTUDIO

Objetivo General

Analizar las necesidades, retos y dificultades de formación en las Empresas de Inserción de la Economía Social, ante el impacto que ha supuesto el COVID19, concretamente en los colectivos en riesgo y/o de exclusión social.

Objetivos Específicos

- Comprender de qué manera las entidades de la Economía Social pueden reconvertirse y adaptarse a las nuevas necesidades de formación para los próximos años.
- Identificar las necesidades formativas de las entidades de la Economía Social en relación a:
 - Necesidades de formación que permitan la continuidad de la actividad propia de la empresa (medidas de prevención y seguridad, higiene, fomento de las medidas del trabajo a distancia, utilización de medios informáticos y plataformas en línea, etc.)
 - Necesidades de formación no estrictamente ligadas a la actividad de la empresa, pero que permiten la sostenibilidad de la misma, así como el mantenimiento de puestos de trabajo (actividad comercial, etc.)
 - Necesidades formativas vinculadas a nuevas actividades, productos y servicios que permitan atender necesidades surgidas dentro de la sociedad con motivo de la crisis sanitaria.
- Conocer las percepciones y representaciones de los colectivos en riesgo y/o de exclusión social en relación con sus procesos formativos y expectativas laborales.
- Registrar buenas prácticas en materia de alianzas o trabajo conjunto entre Els y CEEIS.

METODOLOGÍA

Para dar respuesta a los objetivos planteados, el estudio se ha desarrollado con un enfoque multimétodo, mediante el cual se han aplicado de forma conjunta técnicas de carácter cuantitativo y cualitativo, que a continuación se detallan.

Aproximación cuantitativa

Encuesta a una muestra de personas que están desarrollando un itinerario de inserción o que están inmersas en un proceso formativo.

La realización de esta encuesta ha tenido un doble objetivo:

- En primer lugar, recabar información relacionada tanto de los perfiles y los procesos formativos, como del impacto generado por el COVID19 en las necesidades formativas y en las expectativas laborales. Se han incluido para ello:
 - Variables sociodemográficas: sexo, edad, nacionalidad, comunidad de residencia y colectivo social en riesgo de exclusión.
 - Variables socioeducativas: nivel de estudios reglados y procesos formativos (frecuencia, motivación, sector económico, calidad, utilidad, actividades y competencias relevantes y modalidad formativa).
 - Variables sociolaborales: situación laboral y experiencia laboral.
- En segundo lugar, complementar y ampliar la descripción por medio de la aplicación de técnicas cualitativas.

TIPOS DE ANÁLISIS EFECTUADOS

Se han efectuado dos tipos de análisis. Primero se ha realizado un análisis descriptivo de las variables sociodemográficas incluidas en la encuesta para después analizar, específicamente, las variables que resultan de especial interés. Para los dos tipos de análisis se han empleado fundamentalmente el análisis de frecuencias y el análisis bivariado.

MUESTRA

A través de la administración combinada de un cuestionario auto-cumplimentado en línea y su versión telefónica, se obtuvieron 109 encuestas válidas. El trabajo de campo se llevó a cabo entre el 11 de noviembre y el 15 de diciembre de 2020. De un total de 182 cuestionarios, se consideraron válidos 109, aquellos que presentaban respuestas completas en el bloque de datos personales.

Es preciso indicar que los resultados que se presentan en este informe no corresponden a un muestreo probabilístico¹. Por este motivo, se debe ser prudente a la hora de su interpretación, sabiendo que, si bien los resultados no son estadísticamente representativos, sí pueden darnos una idea aproximada de la población que ocupa un puesto de inserción o que está inmersa en un proceso formativo en España.

¹ La muestra no se basa en las leyes de la probabilidad y no garantiza la inferencia o extrapolación de los resultados. Hay que tener en cuenta que los sujetos no tienen la misma probabilidad de participar en el estudio, dado que quienes han respondido a la encuesta, de forma voluntaria, son personas relacionadas con entidades pertenecen a FAEDEI o a alguna de las Asociaciones que engloba.

A continuación presentamos la primera parte del análisis de los datos, en la cual describiremos las principales características de la muestra. En los apartados posteriores, analizaremos de forma exhaustiva los datos obtenidos en la encuesta a través de la triangulación y de las tablas de frecuencias.

Descripción de la muestra

En cuanto a la distribución de la muestra por sexo, el 69,7% de las 109 personas que han respondido a la encuesta son mujeres, mientras que el 30,3% de las respuestas corresponden a hombres. Esto supone una diferencia entre sexos de 39,4 puntos porcentuales. Estos datos contrastan con las cifras de las personas trabajadoras en inserción según el sexo, dado que de las 4.360 empleadas², el 47% son mujeres y el 53% son hombres. Si bien es preciso reseñar que estos datos sólo hacen referencia a las personas trabajadoras en la actualidad y no al conjunto de personas que han realizado un proceso formativo o que en la actualidad se encuentran en desempleo.

ERES

	Frecuencia	Porcentaje válido
Hombre	33	30,3
Mujer	76	69,7
Total	109	100,0

Teniendo en cuenta la aproximación a los colectivos en riesgo o situación de exclusión social se tomó en consideración las franjas de edad empleadas en la encuesta de Condiciones de Vida, adaptándolas al contexto laboral y formativo. Por este motivo, se estableció como edad última de referencia los 55 años, dado que el colectivo de personas de 65 y más años no se ve afectado por el desempleo³.

Como se puede observar, la franja de edad que acumula un mayor número de cuestionarios respondidos es la de entre 30 y 44 años, con un dato del 46,8% de la muestra. Si agregamos franjas, el 86,2% de las personas encuestadas tienen más de 30 años, por lo que el colectivo de jóvenes, de 16 a 29 años, representaría el 13,8%.

EDAD

	Frecuencia	Porcentaje válido
16-29 años	15	13,8
30-44 años	51	46,8
45-55 años	31	28,4
+ 55 años	12	11,0
Total	109	100,0

² Fuente: Memoria Social 2019, Madrid, Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción.

³ Visto en: https://www.msbs.gob.es/ssi/familiasInfancia/inclusionSocial/inclusionSocialEspana/Evolucion_indica_pobreza_09_18.pdf.

Respecto a la distribución territorial, entre las Comunidades Autónomas con mayor número de respuestas se encuentran Canarias, Galicia, Madrid y País Vasco, que acumulan el 69,8% de la muestra. Dicha sobrerrepresentación coincide con los territorios en los cuales se centró el trabajo de campo cualitativo. La distribución territorial completa se observa en la siguiente tabla, donde se incluyen todas las Comunidades y Ciudades Autónomas con representación muestral:

COMUNIDAD O CIUDAD AUTÓNOMA EN LA QUE VIVES:

	Frecuencia	Porcentaje válido
Andalucía	1	0,9
Aragón	6	5,5
Asturias, Principado de	9	8,3
Balears, Illes	4	3,7
Canarias	21	19,3
Castilla y León	5	4,6
Castilla-La Mancha	1	0,9
Cataluña	1	0,9
Galicia	21	19,3
Madrid, Comunidad de	17	15,6
Murcia, Región de	2	1,8
Navarra, Comunidad Foral de	4	3,7
País Vasco	17	15,6
Total	109	100,0

El nivel de estudios de las personas participantes en la encuesta se distribuye de la siguiente manera: el 46,8% de la muestra tiene un nivel de estudios intermedios (grupo de personas con educación secundaria, bachillerato o formación profesional). A este grupo le siguen las personas con menor formación, que acumulan el 35,1% de la muestra, que o bien cuentan solo con estudios primarios o no tienen estudios terminados. Por último, un 18,1% de las personas participantes declararon haber alcanzado niveles de estudio superiores.

NIVEL DE ESTUDIOS REGLADOS TERMINADOS:

	Frecuencia	Porcentaje válido
Estudios primarios (graduado escolar, EGB completa)	31	33,0
Educación Secundaria Obligatoria (ESO o 1º y 2º de BUP)	12	12,8
Bachiller (BUP, bachiller superior, COU, PREU completa)	18	19,1
Formación Profesional Grado Medio (FP I, Formación profesional básica, oficialía industrial...)	9	9,6
Formación Profesional Grado Superior (FP II, Formación Profesional Avanzada, maestría industrial superior o equivalente)	5	5,3
Estudios superiores (diplomatura, licenciatura, grado, ingeniería...)	17	18,1
Ninguno	2	2,1
Total	94	100,0

Al preguntar si se reconocían en algunos de los colectivos con mayor riesgo de vulnerabilidad social, se dio la opción de responder de forma múltiple a distintas opciones. La mayoría de las personas participantes en esta encuesta, concretamente 3 de cada 10, se autoidentificaron como personas de 45 años y como personas desempleadas de larga duración. El número de personas que no se reconoce en ninguno de los colectivos planteados sería 26, que representa el 23,9%.

¿TE RECONOCES EN ALGUNO DE LOS SIGUIENTES COLECTIVOS?

	Respuestas	
	Nº	Porcentaje de casos
Jóvenes menores de 30 años, con baja formación	12	11,0%
Personas mayores de 45 años	36	33,0%
Personas desempleadas de larga duración	34	31,2%
Personas con discapacidad	11	10,1%
Víctima de violencia de género	8	7,3%
Personas en proceso de rehabilitación o reinserción	9	8,3%
Ex reclusos/as	2	1,8%
Personas refugiadas, apátridas y migrantes con necesidad de protección internacional	10	9,2%
Personas sin hogar	3	2,8%
Personas receptoras de Renta Mínima de Inserción	18	16,5%
Jóvenes extutelados	3	2,8%
En ninguno de estos colectivos	26	23,9%
Total	172	157,8%

a. AGRUPACIÓN DE DICOTOMÍAS. TABULADO EL VALOR 1.

Una amplia mayoría, el 99,1% de las personas encuestadas, tiene experiencia laboral. Entre quienes tienen experiencia, lo más habitual es tener entre 2 y 10 años o más de 10 años, que de manera conjunta supone el 84,4% del total. Por otra parte, 16 personas afirmaron tener una experiencia laboral inferior a los dos años, representando el 14,7% de la muestra.

EN TOTAL ¿CUÁNTOS AÑOS HAS TRABAJADO?

	Frecuencia	Porcentaje válido
Nunca he trabajado	1	0,9
Menos de 2 años	16	14,7
Entre 2 y 10 años	46	42,2
Más de 10 años	46	42,2
Total	109	100,0

En cuanto a la participación en procesos formativos para el empleo, 87 personas afirman haber participado en alguno, lo que supone el 79,9% de la muestra. A su vez, un 54,2% afirman haber finalizado el proceso formativo, ya sea hace un año (24,8%) o hace más de dos (29,4%). Las personas (28) que actualmente se encuentran inmersas en un proceso formativo representan el 25,7%, mientras que el 20,2% afirma no haber formado parte de ningún proceso formativo para el empleo.

¿HAS ESTADO O TE ENCUENTRAS ACTUALMENTE EN UN PROCESO FORMATIVO PARA EL EMPLEO (realizando cursos, talleres, programas de empleo, orientación laboral ...)?

	Frecuencia	Porcentaje válido
Sí, estoy estudiando y/o realizando las prácticas formativas	28	25,7
Sí, pero terminé hace 1 año	27	24,8
Sí, pero fue hace más de 2 años	32	29,4
Nunca he estado en un proceso formativo para el empleo	22	20,2
Total	109	100,0

De las 87 personas que han realizado un proceso formativo, 83 indicaron a qué sector económico correspondía la formación. El listado de sectores económicos se elaboró a partir de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11), y se procedió a la selección de los grandes grupos y subgrupos principales más relevantes para este estudio. A posteriori, esta reducción de sectores económicos ha podido ser la responsable de que el porcentaje más alto de respuestas⁴ haya sido la categoría "Otro", con un 33,7%. Entre las categorías propuestas, las que obtienen mayores porcentajes serían: "Actividades sanitarias y de servicios sociales" (12%); "Transporte y almacenamiento" (9,6%); "Comercio al por mayor y al por menor" y "Actividades administrativas y servicios auxiliares", ambas con un 8,4%. El resto de sectores planteados aglutinan entre 2 y 6 respuestas.

⁴ Se especifica que si la persona ha realizado varios procesos formativos señale el sector económico del último de ellos.

¿A QUÉ SECTOR ECONÓMICO PERTENECE EL PROCESO FORMATIVO EN EL QUE ESTÁS O ESTUVISTE?

	Frecuencia	Porcentaje válido
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	2	2,4
Industria manufacturera	2	2,4
Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	2	2,4
Construcción	2	2,4
Comercio al por mayor y al por menor	7	8,4
Transporte y almacenamiento	8	9,6
Hostelería	5	6,0
Información y comunicaciones	2	2,4
Actividades administrativas y servicios auxiliares	7	8,4
Educación	5	6,0
Actividades sanitarias y de servicios sociales	10	12,0
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	3	3,6
Otro	28	33,7
Total	83	100,0

Respecto a la frecuencia de realización de proyectos formativos, aproximadamente un tercio de las personas ha realizado 2 cursos, talleres y/o programas de empleo en los últimos 3 años y casi un cuarto de las personas, el 22,6%, ha realizado 1. Mientras que el 43,6% ha realizado de media 1 o más proyectos formativos cada año de los últimos tres, esto es, ha realizado 3 o más en los últimos 3 años.

EN LOS ÚLTIMOS 3 AÑOS ¿CUÁNTOS CURSOS, TALLERES Y/O PROGRAMAS DE EMPLEO HAS REALIZADO?

	Frecuencia	Porcentaje válido
1	14	22,6
2	21	33,9
3	10	16,1
4	7	11,3
5	5	8,1
Más de 6	5	8,1
Total	62	100,0

Aproximación cualitativa

ANÁLISIS DE FUENTES SECUNDARIAS

Se han identificado y analizado aquellas fuentes secundarias necesarias para realizar una primera aproximación al objeto de estudio. Este análisis documental nos ha servido para caracterizar la labor y el contexto actual de las Els y CEEIS, así como para indagar y reflexionar sobre aspectos que repercuten en los procesos formativos:

ENTREVISTAS

Se han realizado un total de 7 entrevistas⁵ telemáticas a personal experto de entidades pertenecientes a FAEDEI:

Persona	Entidad	Cargo que ocupa
José Manuel García Marrero	Asociación de Empresas de Inserción de la Región de Murcia (ADEIRMUR)	Presidente
Josefa Torres	Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo (FEACEM)	Directora-Gerente
Charo Castelló	Fundació Tots Units	Gerente
Silvia Bazán Arnaudas	Fundación Federico Ozanam	Trabajadora social. Equipo psicosocial
Santiago Peñasal	Grupo Peñasal Kooperatiba	Coordinador
Mar González	Integra Todos, Empresa de Inserción	Trabajadora social. Personal Técnico de acompañamiento a la inserción
María Ana Elvira Acosta	ISONORTE Empleo, Empresa de Inserción	Personal Técnico de acompañamiento a la inserción

Los objetivos de dichas entrevistas han sido:

- Conocer el impacto que la crisis generada por el COVID19 ha tenido en las propias Entidades y Els: a nivel organizativo, presupuestario, de recursos humanos, protocolos...
- Identificar los mecanismos de adaptación a la crisis que las entidades han puesto en marcha.
- Conocer sus impresiones sobre el impacto del COVID19 en los procesos formativos y en los sectores económicos: nuevos nichos de empleo y nuevas necesidades formativas.
- Aportar claves sobre los retos y dificultades existentes para mejorar la empleabilidad de las personas en situación y/o en riesgo de vulnerabilidad, prestando especial atención a la diversidad de colectivos.

⁵ Las referencias a las entrevistas y grupos de discusión se realizarán de manera que se mantenga el anonimato.

GRUPOS DE DISCUSIÓN

Se han celebrado 3 grupos de discusión, uno de ellos formado por personal experto y los dos restantes por personal técnico de Empresas de Inserción. Como técnica cualitativa de investigación, su aplicación resulta especialmente interesante cuando el objetivo es captar las representaciones sociales, el sentido, las opiniones, las actitudes o las motivaciones sobre un tema u objeto de estudio de fácil reflexión por parte de los actores participantes en esta técnica.

Persona	Entidad	Cargo que ocupa
Belén Rodríguez	Arroupa, Empresa de Inserción	Personal Técnico de acompañamiento a la Inserción
Eduardo Sanz	Asociación de Empresas de Inserción de Navarra (EINA)	Presidente
Silvia Sanz Urdiales	Euskarri Koop	Personal Técnico de acompañamiento a la Inserción
Ignacio Velo	Fundación Once	Responsable de Relaciones Institucionales de ILUNION
Francisco Martínez	Fundación San Martín de Porres	Coordinador
Elena Gil Bartolomé	Fundación San Martín de Porres	Directora de Programas de Inserción Laboral
Esperanza Vera	Fundación HOGAR SÍ	Personal Técnico de acompañamiento a la Inserción
Rosario Sánchez	Miraverintegración, Empresa de Inserción	Personal Técnico de acompañamiento a la Inserción
Llucía Forteza Oliver	Orientació Laboral	Coordinadora del servicio de orientación laboral
Cristina Salvador Pedrero	Recumadrid, Empresa de Inserción	Responsable
Alazne Palacín Ferro	Sokaire, Empresa de Inserción	Personal Técnico de acompañamiento a la Producción
Anna Margarit Caldés	Solidança, Empresa de Inserción	Personal Técnico de acompañamiento a la Formación
María Elena Andrés del Pozo	Uzipen, Empresa de Inserción	Personal Técnico de acompañamiento a la Inserción

El propósito de los grupos de discusión ha sido:

- Profundizar en el conocimiento sobre el impacto de la crisis en las Els y en los colectivos en situación y/o riesgo de exclusión social.
- Recoger las necesidades y dificultades que ha percibido el personal técnico de formación durante y tras el estado de alarma.
- Identificar buenas prácticas de trabajo colaborativo entre Els y CEEIS.
- Contrastar las premisas aportadas en las entrevistas.



IMPACTO

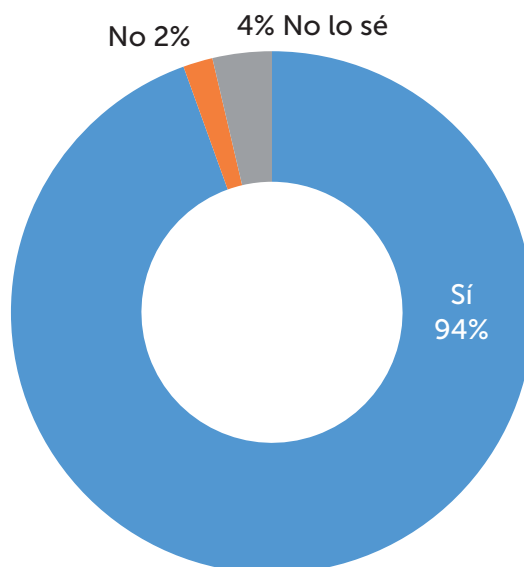
Sector de la inclusión social

Si bien se afirma que la crisis ha golpeado más al sector de la inclusión social, también se percibe una oportunidad para cambiar el modelo económico y dotar de un mayor peso a la Economía Social y al Tercer Sector. En lo que coinciden la gran mayoría de personas entrevistadas es en el aumento de demanda de servicios a las personas, a lo que deben hacer frente con los mismos o incluso menos recursos. Ese aumento de las personas que las entidades deben atender se define como una de las mayores dificultades que deben afrontar.

"Que no se aprovechen las Administraciones Públicas de las Entidades del Tercer Sector para cambiar las cosas". (E1)

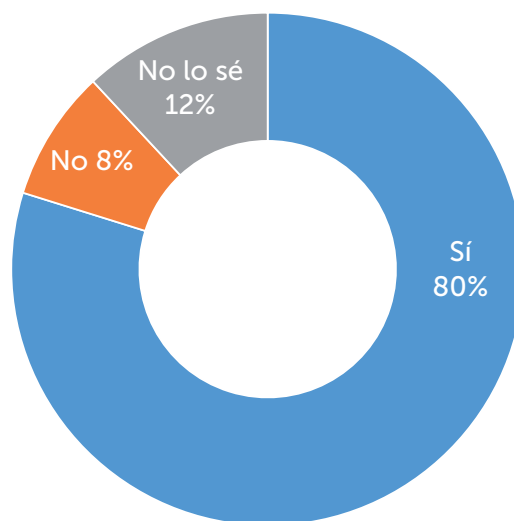
El aumento del número de personas que demandan los servicios de las Empresas de Inserción no sólo se justifica por el contexto de crisis económica y social provocada por el COVID19. Para comprender mejor este incremento hay que tener en cuenta la importancia que las personas otorgan a la formación como mecanismo para encontrar o preservar el empleo. Según observamos en la encuesta el 94,5% de las personas encuestadas consideran que la formación les puede ayudar laboralmente. Esta relevancia que se le concede a la formación se aprecia también en que el 79,8% de las personas iniciaría un proceso formativo para mejorar su empleabilidad, porcentaje en el que se incluye el 81,8% de las personas encuestadas que afirman no haber realizado nunca un proceso formativo.

Debido a la crisis producida por el COVID-19 ¿crees que la formación (cursos, talleres, programas...) es importante para seguir trabajando o encontrar trabajo?



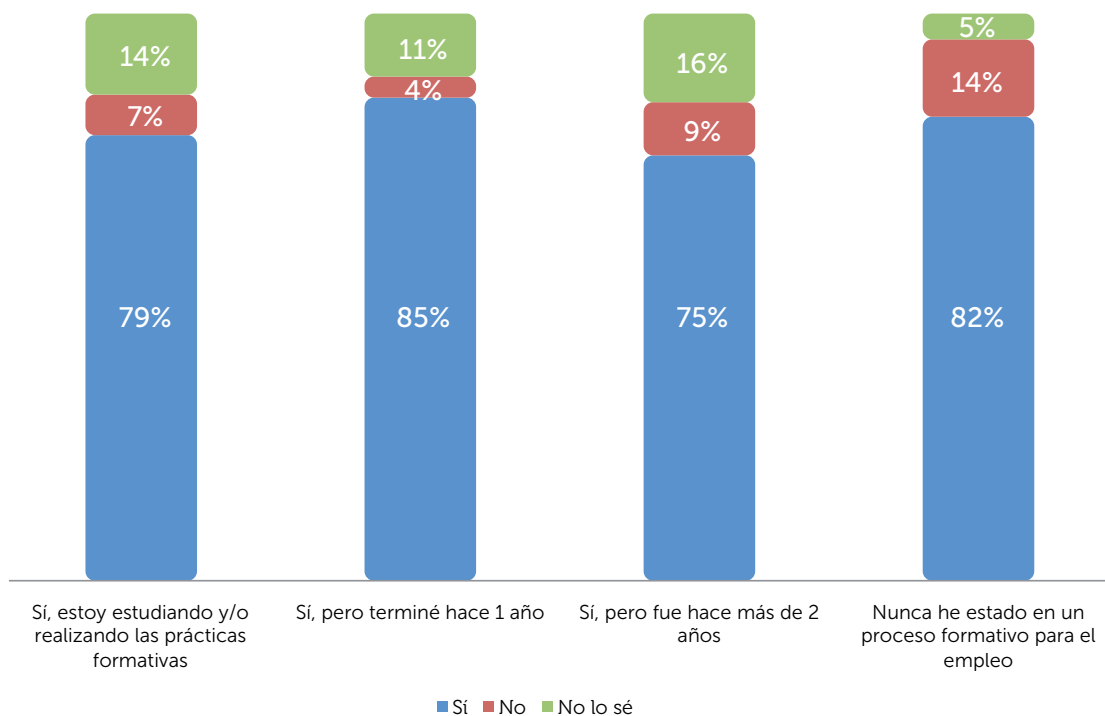
FUENTE: ENCUESTA A UNA MUESTRA DE PERSONAS QUE ESTÁN DESARROLLANDO UN ITINERARIO PERSONALIZADO DE INSERCIÓN O QUE ESTÁN INMERSAS EN UN PROCESO FORMATIVO.

¿Te apuntarías a una formación (cursos, talleres, programas de empleo...) para mejorar tu empleabilidad en los próximos meses?



FUENTE: ENCUESTA A UNA MUESTRA DE PERSONAS QUE ESTÁN DESARROLLANDO UN ITINERARIO PERSONALIZADO DE INSERCIÓN O QUE ESTÁN INMERSAS EN UN PROCESO FORMATIVO.

¿Te apuntarías a una formación (cursos, talleres, programas de empleo...) para mejorar tu empleabilidad en los próximos meses?



FUENTE: ENCUESTA A UNA MUESTRA DE PERSONAS QUE ESTÁN DESARROLLANDO UN ITINERARIO PERSONALIZADO DE INSERCIÓN O QUE ESTÁN INMERSAS EN UN PROCESO FORMATIVO.

En esta situación se ha expresado como solución más una idea de reorganización antes que una reconversión. Se defiende que las Empresas de Inserción tienen que hacer frente a algunos cambios, similares a los que se realizaron en la crisis de 2008. Por su parte, para aumentar los recursos de los que disponen las entidades, se confía en los Fondos Europeos recientemente aprobados, entre cuyas prioridades está la ruptura de brechas sociales.

"La situación es similar a la crisis de 2008 donde hubo un desplome de actividad por la bajada de la construcción". "El COVID19 ha reafirmado el cambio". (E6)

"Los Fondos Europeos pueden ayudar a aumentar los recursos disponibles". (E2)

Existe una honda preocupación en el impacto de la pandemia en la brecha digital, que ya era grande, y en el perjuicio de la individualidad en los colectivos con los que trabajan este tipo de entidades. Ello puede provocar mayores carencias formativas en habilidades sociales y de relación con el entorno e, incluso, que no puedan acceder a ayudas públicas.

"Hay personas que no tienen acceso a los medios, ni tampoco tienen formación digital básica". (GdD PT2)

"Es muy importante la digitalización de las personas con las que trabajan, y más ahora, por las relaciones con la Administración Pública". (GdD PT2)

El traslado de las actividades formativas al formato en línea también ha supuesto un trastorno para las entidades. Se une una reducción del número de plazas con un aumento de las necesidades formativas que hace complicado llegar a todas las personas que las necesitan.

"Es difícil atender las necesidades de formación". (GdD PT2)

En cuanto a impactos concretos, se destaca en la caída tanto de la actividad como en las contrataciones de los colectivos de exclusión social. Ha habido una fuerte paralización en la actividad que ha sido distinto por sectores. Por ejemplo, los sectores esenciales como la limpieza y la desinfección se han visto menos afectados y, en general, todas aquellas actividades que podían realizarse al aire libre.

"Hemos sufrido una desaceleración absoluta de la contratación en los últimos trimestres. Hemos sufrido la necesidad de aplicar ERTes a las personas (...) que trabajan en nuestros Centros. La dinámica de contratación en los Centros (...) ha caído en el cómputo anual respecto al año pasado un 24%". (E4)

Se percibe una respuesta asimétrica por parte de las Administraciones Públicas ante la situación. Uno de los grandes problemas ha sido la pérdida de contacto con los/las trabajadores/as de servicios sociales y la burocracia de los procedimientos administrativos. Se ha multiplicado el trabajo en este sentido y algunos servicios públicos se han visto desbordados.

COLECTIVOS

Colectivos con los que trabajan

Los colectivos con los que trabajan las entidades son muy variados. En general, las entidades sociales trabajan con personas en situación de vulnerabilidad derivadas de los servicios sociales. Si bien la mayoría de organizaciones atiende a un colectivo heterogéneo, algunas de ellas se centran en algunos grupos como los jóvenes de escuelas de segunda oportunidad que adquieren de formación y competencias profesionales. Uno de los grupos que más ha crecido en los últimos años es el colectivo de personas migrantes, que ya supone una parte importante de las personas que atienden.

"Ahora mismo trabajan con una joven de etnia gitana sin formación, una persona de 62 años con problemas mentales, mujer, y una persona con una situación económica familiar muy afectada". (E3)

Las mujeres tienen un peso relevante entre las personas que son atendidas, especialmente aquellas que han sido víctimas de violencia de género y las que tienen poca formación. Un caso especial, por su naturaleza, son los CEEIS, cuya plantilla se compone de personas con discapacidad.

Por último, cabe reseñar que se detecta un aumento de personas de colectivos que se encontraban antes en una "zona gris" con respecto a la inclusión y que ahora han entrado irremediablemente en ella. Sin embargo, el hecho de que no sean reconocidos por los servicios sociales como colectivos vulnerables complica su atención, y se une al hecho de que sufren por su inexperiencia a la hora de solicitar ayudas sociales.

Diferencias entre colectivos

Debido a la heterogeneidad resaltada anteriormente, existen diferencias apreciables entre los colectivos con los que trabajan las empresas sociales. Si bien una característica común a todos los grupos es que se han visto afectados por la pandemia, no todos lo han sido por igual. Por ejemplo, las personas con enfermedad mental se han adaptado mejor que otros que sí tenían una mayor movilidad y vida social.

La labor de inserción social también es diferente en función del colectivo del que se trate. Las personas con adicciones, una vez normalizadas, pueden ser insertadas más fácilmente, al igual que las mujeres que han sido víctimas de maltrato. En el otro extremo estarían las personas con enfermedad mental que requieren de un proceso más largo y que a veces supera los 3 años que se han establecido por ley.

"El período máximo para el itinerario de inserción de 3 años a veces es insuficiente para las personas con enfermedades mentales". (E2)

Las características de las personas que integran los colectivos también provocan diferencias a la hora de trabajar con ellos. El nivel cultural y la nacionalidad son determinantes para plantear un tipo de acción u otra. La heterogeneidad entre colectivos condiciona igualmente el tipo de problemas que les afectan y que tienen que superar.

SECTORES PRODUCTIVOS

Sectores actuales

Las entidades sociales trabajan en multitud de sectores, que tienen en común que son intensivos en mano de obra, lo cual es coherente con su objetivo de insertar sociolaboralmente al mayor número de personas. La actividad de la mayoría de las organizaciones se concentra en el sector servicios, donde la limpieza, la jardinería y la recogida de residuos representan una parte importante. Sin embargo, en los últimos años se ha detectado una tendencia creciente a la diversificación que incluye aspectos relacionados con la industria como la automoción, la logística, etc.

Así mismo, la agricultura, sobre todo de carácter ecológico para aunar la sostenibilidad social y ambiental, también se ha abierto paso entre las estructuras productivas de las empresas sociales y va ganando importancia dentro de estas.

Por lo tanto, a pesar de una visión tradicional que reduce la actividad empresarial de este tipo de entidades a pocos sectores, puede afirmarse que las entidades incluidas en este estudio han conseguido diversificarse, lo cual puede ayudarles a afrontar mejor la situación actual de crisis.

“Tenemos actividad en todos los ámbitos. En el ámbito urbano, en el ámbito rural (...) En concreto en el ámbito rural nuestras entidades en muchos sitios son la empresa más grande que hay en la zona”. (E4)

“Tenemos un tamaño medio más elevado que el tamaño medio de la empresa en España”. (E4)

“A lo mejor a la gente le resulta muy curioso que un Centro Especial de Empleo haya hecho parte del cableado del AVE a la Meca, o que tenemos Centros Especiales de Empleo que están en la cadena de montaje de Ford”. (E4)

Cambios en las actividades productivas

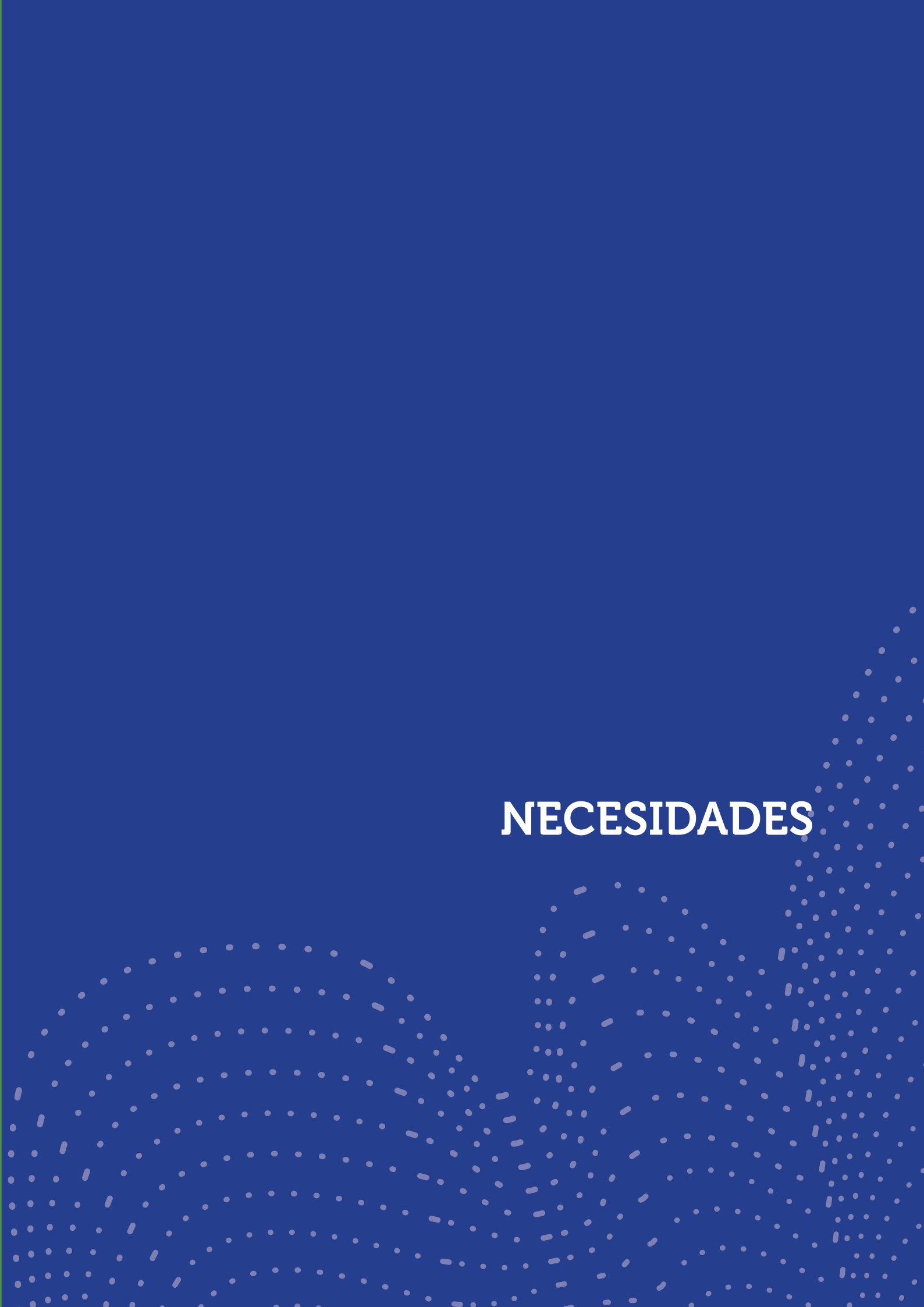
La situación derivada de la crisis del COVID19 ha producido sin duda cambios tanto en la manera de afrontar las actividades productivas como en los propios sectores en los que se ocupan las empresas. Esa reorganización a la que se hacía alusión anteriormente se concentra en una serie de puntos que se detallan a continuación:

- Potenciación de actividades al aire libre.
- Potenciación de actividades presenciales ampliando el horario, lo cual supone también un cambio de protocolos que influye en las rutinas de las personas trabajadoras.
- Potenciación del negocio en línea y menos importancia de las tiendas presenciales.
- Impulso de la digitalización.
- Apuesta por la economía circular y el ámbito rural.
- Impulso de la compra pública responsable, en determinadas regiones.

Entrando más en detalle, la especialización en un sector con una mayor demanda por la situación como es la limpieza parece haber sido una salida común para muchas de las entidades. Ello no se ha realizado de manera automática, puesto que han sido necesarios cambios en la formación que han venido condicionados por los problemas que se señalaban anteriormente. Por su

parte, los sectores relacionados con energías renovables se han visto afectados positivamente, como es el caso de la venta de paneles solares. Sin embargo, los servicios de ayuda a domicilio se vieron resentidos puesto que las personas usuarias no querían que personas externas entraran en sus casas aumentando el riesgo de contagios.

El sector del textil ha sido otro de los que ha recibido un impulso sustancial, sobre todo a raíz de las necesidades de confección de mascarillas y trajes sanitarios. Algunos estudios de viabilidad realizados han orientado a las entidades hacia la elaboración de productos ecológicos, lo cual refuerza su carácter sostenible y las alinea con los objetivos de sostenibilidad nacionales e internacionales.



NECESIDADES

ENTIDADES

Formación en competencias digitales

Con respecto a las necesidades formativas en el interior de las Els y los CEEIS, tomando en consideración el impacto del COVID19 en relación con la digitalización de las entidades planteado en el apartado previo, se pone de manifiesto que es fundamental la formación en el manejo de nuevas tecnologías para facilitar la digitalización de determinados procesos que ayuden a mejorar la productividad de las empresas y las entidades.

Asimismo, el COVID19 ha impulsado una serie de cambios en el interior de las entidades que requieren de competencias específicas, sobre todo cuando las personas trabajadoras no cuentan con las habilidades necesarias: bien porque tienen que hacer frente a la brecha digital o por la aceleración de determinados procesos. Ello exige un reciclaje constante a la hora de familiarizarse con las nuevas herramientas, sobre todo de aquellas que facilitan el trabajo a distancia.

"Yo no había utilizado el zoom en mi vida. Además, un día era el zoom, el otro el Teams, el otro no sé qué (...) Cuando te aprendías una luego era otra versión y al final no era lo mismo".
(E4)

En este sentido, las entidades son cada vez más conscientes de las potencialidades que brindan las nuevas tecnologías, ya no sólo para el trabajo a distancia, sino también para insertarse en un mercado cada vez más competitivo, por lo que se hace referencia al comercio electrónico como una apuesta necesaria en el contexto actual. De esta forma, los nuevos itinerarios formativos deberán de tener en cuenta la obtención de conocimientos específicos en materias como el posicionamiento web, el marketing digital o los nuevos modelos de distribución; sobre todo de cara a posicionar a las Els y a los CEEIS como empresas modernas que puedan competir en igualdad de condiciones en un mercado marcado por la innovación tecnológica.

Formación en nuevos protocolos

Dentro de las necesidades de formación también aparecen cuestiones relativas a los nuevos protocolos surgidos como consecuencia de la crisis sanitaria, de ahí que las personas participantes planteen como imprescindible formación específica e incluso obligatoria en medidas preventivas. Durante este periodo, algo igual que en otras muchas empresas, las Els y los CEEIS se han visto obligadas a adaptarse a las medidas sanitarias necesarias para frenar la expansión del COVID19, sobre todo porque en muchas ocasiones las actividades que desarrollaban habían sido consideradas esenciales durante el estado de alarma. Entre ellas destaca la gestión de residuos, la limpieza hospitalaria o los servicios de lavandería.

Formación para formadores

Por último, existe una demanda específica sobre todo por parte del personal técnico de las entidades en lo que se refiere a la formación de formadores, también para la adaptación al nuevo contexto y a las nuevas modalidades formativas que han abierto para evitar la presencialidad en las aulas.

"Nosotros como equipo hemos hecho un curso de formación telemática. Durante todo este año nos hemos apuntado a realizar cursos como equipo de profesionales". (E6)

Además, si bien se valora de forma positiva los encuentros anuales en los que se produce un intercambio de conocimiento y se detectan nuevas necesidades, manifiestan que les resulta complicado encontrar este tipo de formación, sobre todo dirigida al personal técnico de acompañamiento e inserción.

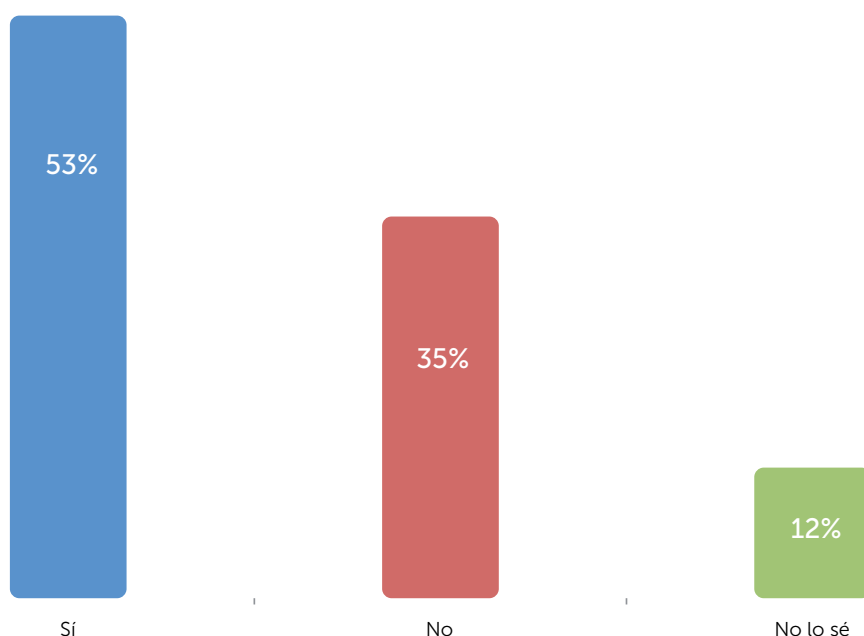
PERSONAS EN FORMACIÓN

Formación en habilidades personales

En lo que se refiere a las necesidades formativas para las personas trabajadoras en inserción, se identifica por parte del personal técnico la necesidad de una formación encaminada a sortear las dificultades a las que se enfrentan en su día a día. En este sentido se plantea la necesaria incorporación de itinerarios formativos en competencias personales, pues muchas de ellas provienen de contextos precarios que se han visto agravados como consecuencia de la crisis sanitaria. Se habla sobre todo de facilitar que las personas trabajadoras cuenten con mayores habilidades a la hora de enfrentarse no sólo a la búsqueda de empleo sino también a la gestión diaria de su cotidianeidad, intentando además que su situación no llegue a cronificarse, sobre todo si se tienen en cuenta colectivos que parten de una mayor vulnerabilidad como pueden ser personas migrantes o personas sin hogar. Para ello resulta imprescindible atender a cuestiones como la gestión de las emociones, el cuidado y la imagen personal, la autoestima o la planificación de su vida familiar.

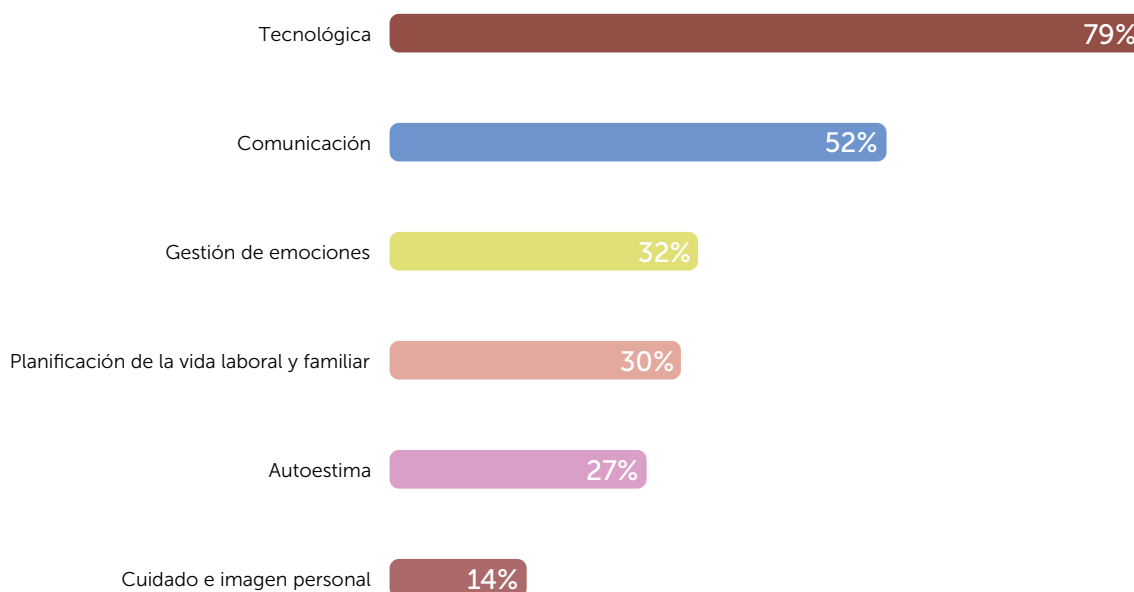
Del total de personas encuestadas, 58 personas coinciden en señalar la necesidad de formarse para resolver cuestiones en su día a día, lo que supone el 53,2%. A las personas que indicaron esta opción se les pidió que señalaran, con un máximo de tres opciones, los tipos de formación que consideran necesarios. La formación tecnológica es sin duda el tipo de aprendizaje más demandado: 7 de cada 10 consideran que adquirir habilidades tecnológicas les ayudaría en su día a día. Por otra parte, destaca la formación relacionada con la comunicación, señalada por el 51,8% de estas personas.

¿Crees que necesitas formación para resolver cuestiones que habitualmente se presentan en tu vida diaria?



FUENTE: ENCUESTA A UNA MUESTRA DE PERSONAS QUE ESTÁN DESARROLLANDO UN ITINERARIO PERSONALIZADO DE INSERCIÓN O QUE ESTÁN INMERSAS EN UN PROCESO FORMATIVO.

¿Qué tipo de formación crees que te ayudaría en tu vida diaria?



FUENTE: ENCUESTA A UNA MUESTRA DE PERSONAS QUE ESTÁN DESARROLLANDO UN ITINERARIO PERSONALIZADO DE INSERCIÓN O QUE ESTÁN INMERSAS EN UN PROCESO FORMATIVO.

Formación en competencias transversales

Partiendo por tanto de la necesidad de formación en habilidades personales, del análisis también se desprende la importancia de otro tipo de competencias que podríamos llamar transversales, y que al igual que las personales favorecen la inserción de las personas trabajadoras no sólo en el ámbito laboral sino también en su entorno más inmediato. En este sentido, se ha comentado el esfuerzo que en muchas ocasiones realizan las entidades a la hora de financiar el carnet de conducir para personas que por su situación de vulnerabilidad no cuentan con los recursos suficientes para costearlo.

Asimismo, teniendo en cuenta el impacto del COVID19 en la brecha digital de los usuarios, expuesta en el apartado anterior, muchas de las personas trabajadoras necesitan un apoyo importante para desenvolverse con la Administración Pública a la hora de solicitar y tramitar ayudas o para cuestiones mucho más cotidianas como la solicitud o renovación del DNI o el Certificado Digital.

[Las personas trabajadoras] “requieren de un apoyo importante para realizar todo tipo de gestiones, hasta la inscripción en el SEPE”. (GdD PT2).

“Se trata sobre todo de competencias que favorecen la autonomía de las personas en inserción y que, en el contexto actual generado por el COVID19, ya no son sólo necesarias sino imprescindibles”.

A su vez, se identifica por parte del personal técnico una serie de carencias a la hora de desarrollar algunas actividades básicas en el seno de las EIs y los CEEIS, sobre todo de aquellas personas con un menor nivel educativo y que, en contextos como el actual, cuentan con mayores dificultades para adaptarse a los cambios. En este sentido, se plantea que una tarea fundamental y prioritaria debe ser la apuesta por la formación básica para las personas en inserción, sobre todo teniendo en cuenta que muchas de ellas ni siquiera poseen certificado de escolaridad o el graduado escolar.

“Casi toda la gente que recibimos no pasa del certificado de escolaridad. Y eso es un gran problema”. (E1)

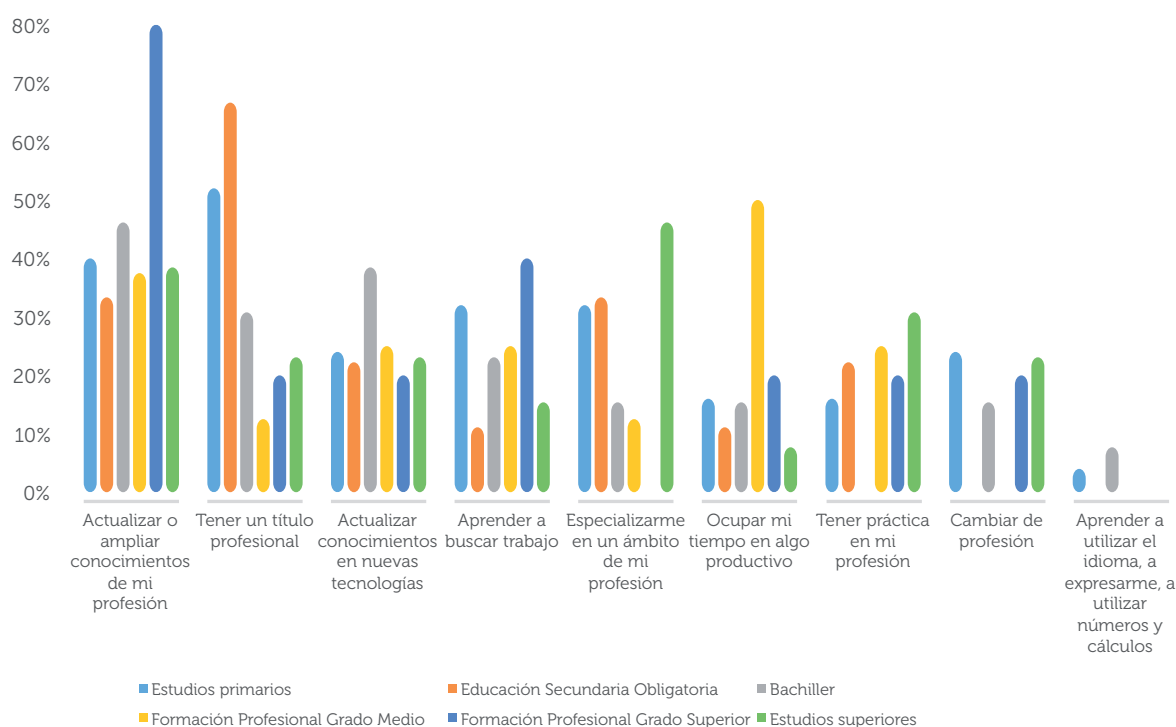
Es por ello que se hace especial hincapié en el impulso de actividades formativas para asegurar que las personas trabajadoras puedan acceder a un certificado de profesionalidad que les permita acreditar sus competencias profesionales, unos certificados que, según el personal técnico, deben ser mucho más flexibles para poder adaptarse a las necesidades de las personas trabajadoras y de las propias empresas. En cualquier caso, el perfil de las personas en inserción es heterogéneo, y al igual que las Els cuentan con personas con un nivel de formación bajo, también existen otro tipo de perfiles que cuentan con una formación superior y que, por lo tanto, demandan unos requerimientos formativos diferentes que también deben ser tenidos en cuenta.

Si analizamos los motivos por los que las personas iniciaron el proceso formativo según el nivel académico obtenido, observamos que la obtención de un título profesional es uno de los motivos principales para aquellas personas con estudios primarios y de secundaria, con un 52%, y 66,7% respectivamente. Estos valores son muy distintos para las personas con estudios de Grado Medio, Grado Superior y Estudios Universitarios para los que representa el 12,5%, el 20% y 23% respectivamente.

Atendiendo a las competencias más importantes para la empleabilidad en el futuro, también se observan diferencias según el nivel de estudios reglados. De esta forma, las competencias en lenguas extranjeras adquieren mayor relevancia para aquellas personas con estudios intermedios y superiores, mientras que las competencias técnicas y prácticas resultan más significativas para las personas con menor nivel formativo.

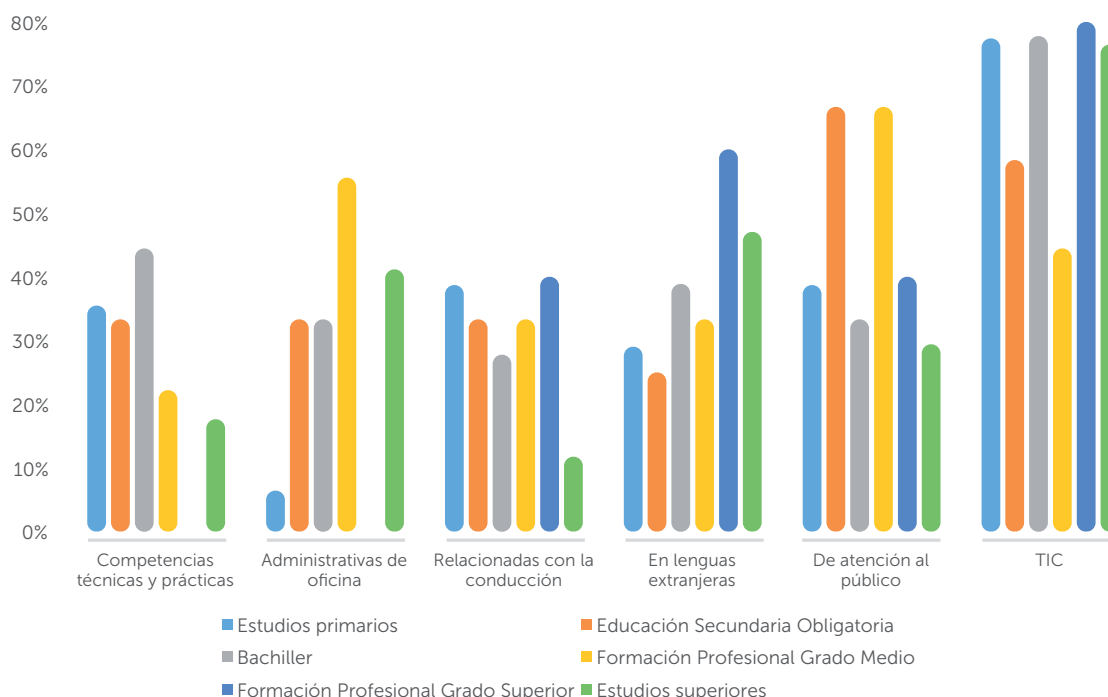
Por otra parte, todas las personas encuestadas, con independencia del nivel de estudios, coinciden en señalar que las competencias tecnológicas son las más importantes para el empleo en los próximos años.

Motivos por los que iniciaron la formación según el nivel de estudios



FUENTE: ENCUESTA A UNA MUESTRA DE PERSONAS QUE ESTÁN DESARROLLANDO UN ITINERARIO PERSONALIZADO DE INSERCIÓN O QUE ESTÁN INMERSAS EN UN PROCESO FORMATIVO.

Competencias más importantes según el nivel de estudios



FUENTE: ENCUESTA A UNA MUESTRA DE PERSONAS QUE ESTÁN DESARROLLANDO UN ITINERARIO PERSONALIZADO DE INSERCIÓN O QUE ESTÁN INMERSAS EN UN PROCESO FORMATIVO.

Alfabetización en español para personas migrantes

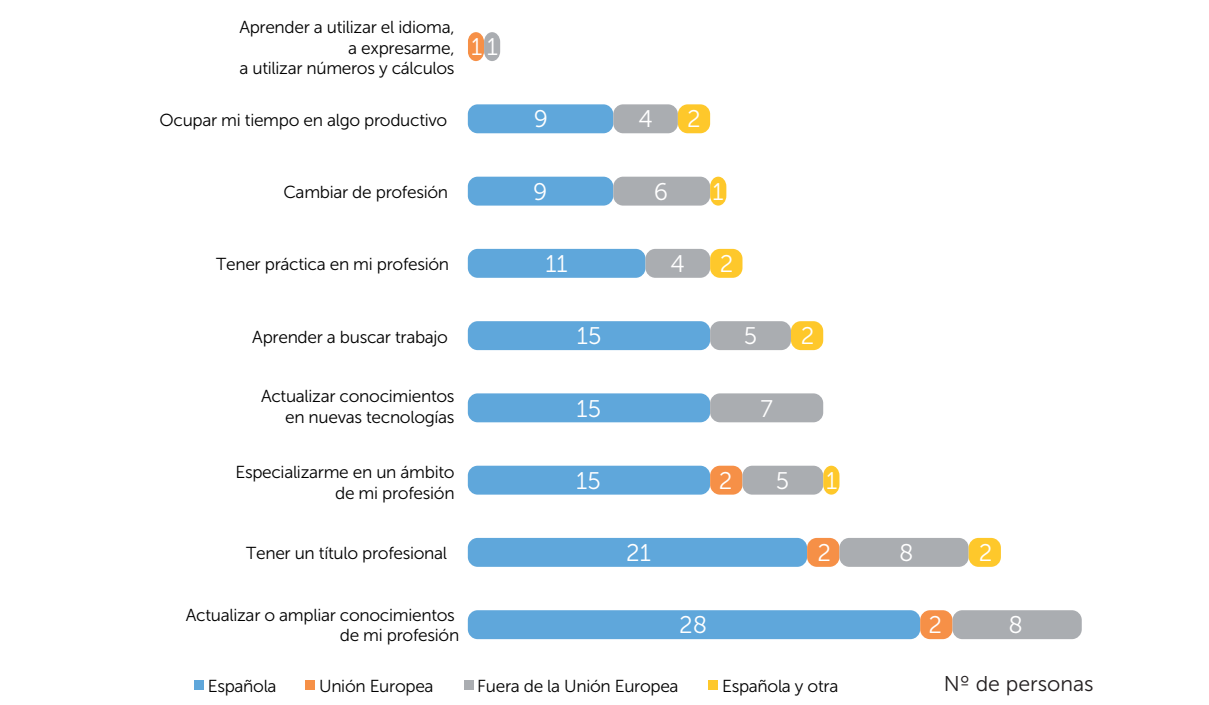
Por otra parte, y en relación con la cuestión anterior, el efecto de la crisis migratoria ha motivado que muchas Els hayan visto incrementado el número de personas migrantes entre las personas trabajadoras, siendo en algunos casos un colectivo con una presencia significativa en el seno de algunas entidades.

“El número de inmigrantes que atendemos se ha multiplicado por veinte”. (E6)

En este sentido, se advierte que, a las necesidades formativas en competencias transversales y personales, debería sumarse la necesaria introducción de itinerarios formativos que permitan a este colectivo superar las barreras idiomáticas a las que se enfrentan en su día a día, sobre todo por la dificultad a la hora de encontrar formación en abierto. Una cortapisa para su desenvolvimiento en la comunidad y para su futura inserción en el mercado de trabajo, pues la barrera idiomática y las dificultades para acceder a un programa de idiomas dificultan su integración, siendo un ejemplo el acceso al certificado de acogida.

Un ejemplo de ello es que las dos personas que han señalado que “aprender a utilizar el idioma, a expresarse y a utilizar números y cálculos” fue un motivo para iniciar un proceso formativo para el empleo, no tienen nacionalidad española.

Motivos por lo que iniciaron la formación según la nacionalidad



FUENTE: ENCUESTA A UNA MUESTRA DE PERSONAS QUE ESTÁN DESARROLLANDO UN ITINERARIO PERSONALIZADO DE INSERCIÓN O QUE ESTÁN INMERSAS EN UN PROCESO FORMATIVO.

Formación en competencias digitales

Como se ha podido ver en el análisis, la importancia de las competencias personales y transversales es bastante significativa. A ellas se añade la formación en habilidades digitales, sobre todo en el contexto actual de aceleración de la virtualidad, que ha venido a imponer la necesidad de formarse en nuevas herramientas tecnológicas. Sin embargo, si en el apartado anterior muchas de las necesidades se encontraban vinculadas a la digitalización de las EIs y los CEEIS, las necesidades formativas para las personas trabajadoras en inserción en muchas ocasiones son mucho menos ambiciosas. En este sentido, se identifica la importancia de la formación en el manejo de herramientas para la comunicación a través de dispositivos móviles.

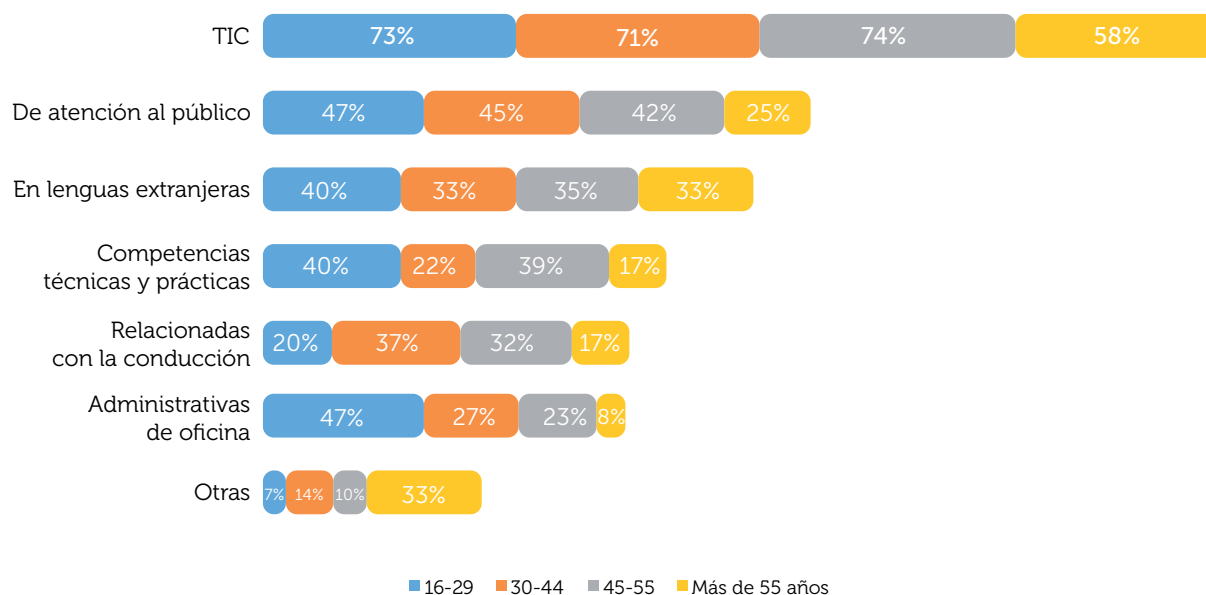
“Todo se hace de manera telemática, y las personas no están preparadas. Ahora mismo resolver cualquier asunto requiere tener competencias digitales”. (E3)

Es por ello que la superación de la brecha digital se debe convertir en un objetivo prioritario, sobre todo para aquellos colectivos que no sólo no cuentan con las competencias necesarias, sino que además tampoco disponen de herramientas tecnológicas ni recursos económicos para acceder a ellas.

Al analizar la diferencia de requerimientos formativos según el nivel formativo de las personas encuestadas ya se ha hecho mención a que 7 de cada 10 coinciden en señalar que es la competencia más importante para la empleabilidad en los próximos años. Si atendemos a las diferencias generacionales tampoco encontramos diferencias. Con independencia de la edad, todas las personas advierten la relevancia de adquirir competencias en tecnologías de la información como pueden ser el uso de ordenador, de programas informáticos, de Internet, de redes sociales y la creación de páginas, etc.

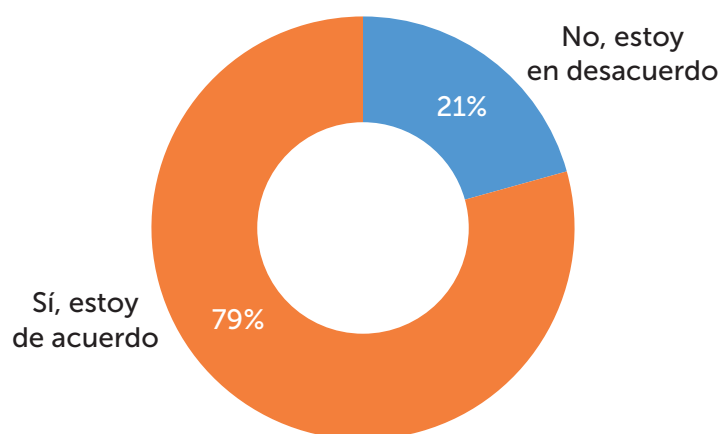
La respuesta es casi unánime: el 79,3% de las personas encuestadas indica que son habilidades imprescindibles y consideran que las adquieren durante los procesos formativos.

Competencias más importantes según edad



FUENTE: ENCUESTA A UNA MUESTRA DE PERSONAS QUE ESTÁN DESARROLLANDO UN ITINERARIO PERSONALIZADO DE INSERCIÓN O QUE ESTÁN INMERSAS EN UN PROCESO FORMATIVO.

La formación me ha facilitado el acceso a las nuevas tecnologías de la información y comunicación



FUENTE: ENCUESTA A UNA MUESTRA DE PERSONAS QUE ESTÁN DESARROLLANDO UN ITINERARIO PERSONALIZADO DE INSERCIÓN O QUE ESTÁN INMERSAS EN UN PROCESO FORMATIVO.

A todo ello se suma otro tipo de necesidades formativas que tienen que ver con la forma de relacionarse con las Administraciones Públicas. Si bien antes de la crisis la gestión de un número importante de servicios requería estar familiarizados con el entorno digital, en el nuevo contexto se ha incrementado el número de trámites que deben ser realizados de manera virtual, y que en muchas ocasiones dificultan a las personas poder desenvolverse de forma natural en este entorno.

"No tienen la aplicación del Servicio Canario de Empleo (SCE) en el móvil, no miran el ordenador y no saben como se tienen que vincular. No conocen las seis ocupaciones básicas del SCE en las que pueden estar sin titulación, y no saben en qué ocupaciones están apuntados en el SCE". (E1)

Es por ello que desde las entidades se ha realizado un esfuerzo por formar a las personas trabajadoras para la interacción con la Administración a través de la gestión del certificado digital, de la inscripción en el SEPE o trámites con la Seguridad Social. Además, muchas de ellas demandan también formación para otro tipo de gestiones diarias, como puede ser la búsqueda de empleo.

Formación en nuevos sectores productivos

Por último, como consecuencia de los cambios en las actividades productivas comentados en el apartado Impacto, existe una demanda formativa importante en aquellas actividades que, o bien han tenido que reconvertirse como consecuencia de la crisis sanitaria, o de aquellas que pueden verse impulsadas gracias a los Planes de Recuperación gestionados con Fondos de la Unión Europea.

Así, como primer punto se identifican demandas en el sector textil, pues muchas empresas que se dedicaban a la confección han reconvertido su actividad para atender la demanda de equipos de protección o mascarillas. Una reconversión productiva que está implicando nuevas necesidades de formación y que actualmente están asumiendo las propias entidades.

Por otra parte, las actividades de limpieza y lavandería han experimentado un impulso sustancial, teniendo que adaptarse a las nuevas necesidades como consecuencia de los protocolos sanitarios, y que ha supuesto un cambio en la formación para el uso de nuevas maquinarias y productos. En la misma línea se expresan a la hora de mostrar las necesidades formativas en el ámbito sociosanitario y en cocina, dado que la formación en prevención ha sido fundamental y ha requerido una adaptación imperiosa por parte de las entidades para cumplir con los nuevos protocolos.

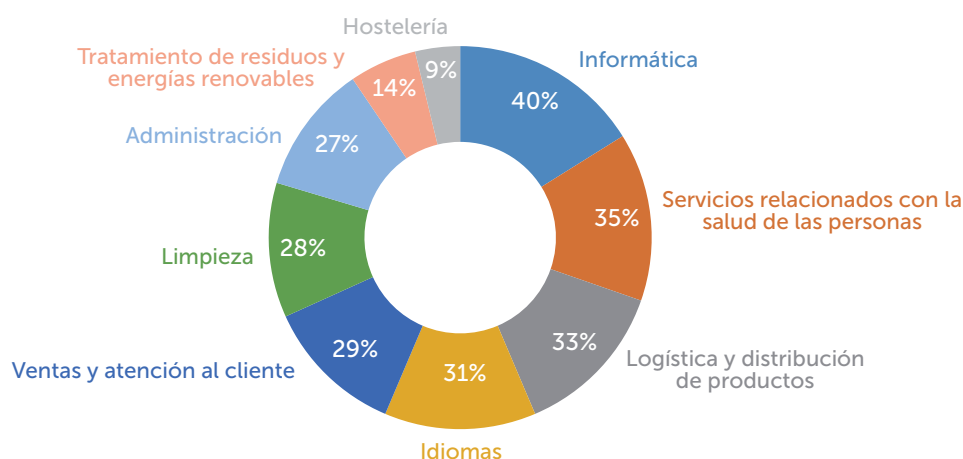
En cuanto a las nuevas necesidades formativas, como se ha adelantado, se ha resaltado la importancia de abrir nuevos itinerarios formativos ligados a las nuevas actividades emergentes que van a surgir vinculadas al Plan de Recuperación para Europa en materias tales como la economía verde, la protección sanitaria o la digitalización de la actividad económica.

“Las Els tienen que estar atentas a las profesiones más demandadas en el nuevo escenario, y formar a las personas en estas nuevas profesiones”. (GdD PT2)

En este sentido, se ha planteado la necesidad de aprovechar aquellos ámbitos donde se cuenta con presencia -reciclaje, el cultivo ecológico, sector de los cuidados o energías renovables- para comenzar a formar a las personas trabajadoras en las ocupaciones del futuro. Y a su vez, intentar realizar un esfuerzo para que estas personas cuenten con las habilidades digitales que permitan modernizar la actividad en estos sectores productivos que puedan verse impulsados.

A las personas encuestadas se les ha preguntado por el tipo de actividad que consideran de utilidad cuando realizan cursos, talleres y programas de cara a mejorar su empleabilidad en los próximos meses. En consonancia con las personas expertas y con el personal técnico entrevistado, destacan itinerarios formativos ligados a las nuevas actividades emergentes como son: la digitalización de la actividad económica; los servicios relacionados con la salud y el cuidado de las personas; y la logística. Por el contrario, otorgan menor importancia al sector de energías renovables, reciclaje y tratamiento de residuos, categoría que, junto a la hostelería, no alcanza el 15% de los casos.

Actividades útiles para realizar formación



FUENTE: ENCUESTA A UNA MUESTRA DE PERSONAS QUE ESTÁN DESARROLLANDO UN ITINERARIO PERSONALIZADO DE INSERCIÓN O QUE ESTÁN INMERSAS EN UN PROCESO FORMATIVO.

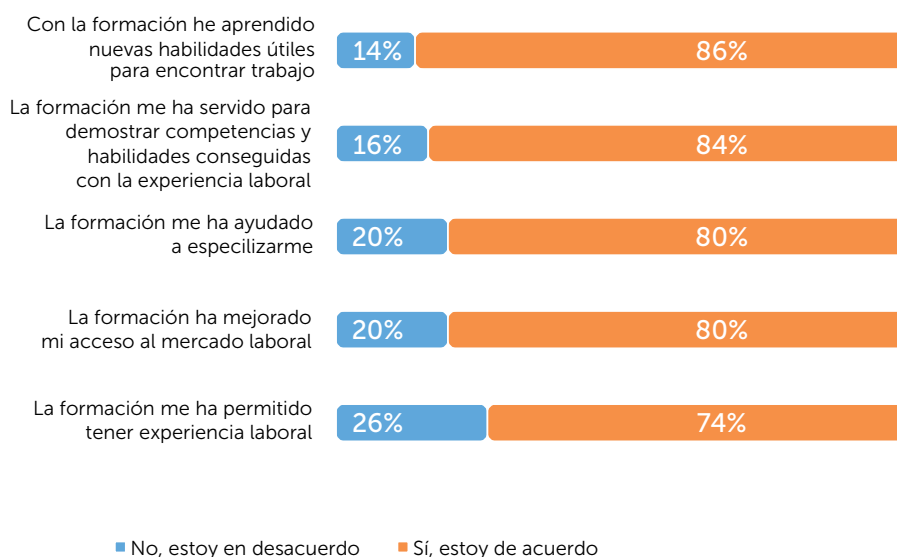
Los resultados de la formación

La encuesta incluye un bloque de preguntas formuladas específicamente con el objetivo de aproximarnos al impacto que los procesos formativos tienen en la adquisición de competencias y en la facilitación del acceso al mercado laboral de las personas encuestadas. Con este fin se les ha planteado una serie de afirmaciones con las que debían indicar si estaban de acuerdo.

Una amplia mayoría de las personas que han participado en un proceso formativo han respondido de manera afirmativa a todas ellas, lo que es un indicador de la utilidad de la formación para la búsqueda de empleo y desarrollo personal de las personas que participan en ellos.

"A ninguna empresa se le ocurre poner un centro de trabajo en un sitio perdido del Pirineo para dar trabajo a cuatro. Nosotros si lo hacemos. ¿Por qué? porque tenemos esos cuatro allí. Y como no se pueden mover de allí, tenemos que buscar una actividad económica que allí la puedan desarrollar. Y lo hacemos". (E4)

¿Estás de acuerdo con las siguientes afirmaciones?

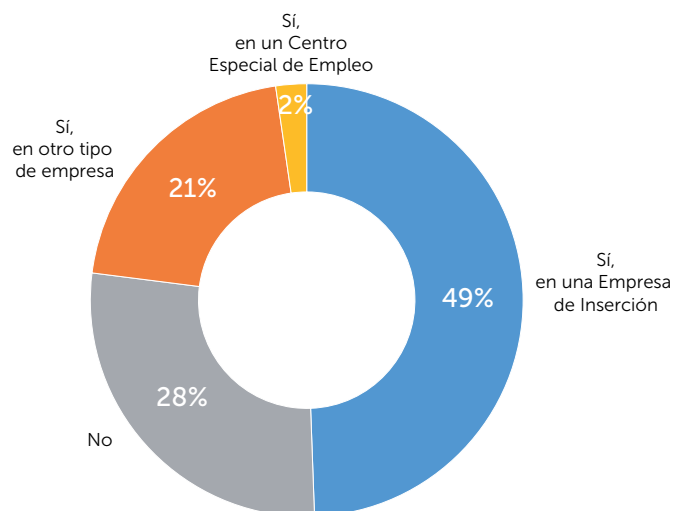


FUENTE: ENCUESTA A UNA MUESTRA DE PERSONAS QUE ESTÁN DESARROLLANDO UN ITINERARIO PERSONALIZADO DE INSERCIÓN O QUE ESTÁN INMERSAS EN UN PROCESO FORMATIVO.

A la pregunta sobre el impacto directo que la formación tiene para la obtención de empleo, el 72,4% afirman haber encontrado trabajo al terminar la formación. Generalmente han sido contratadas por una Empresa de Inserción, con un dato del 49,4%. Según indica un 20,7%, fueron contratadas por otro tipo de empresa, frente a las personas que encontraron trabajo en un CEEIS, un 2,3%.

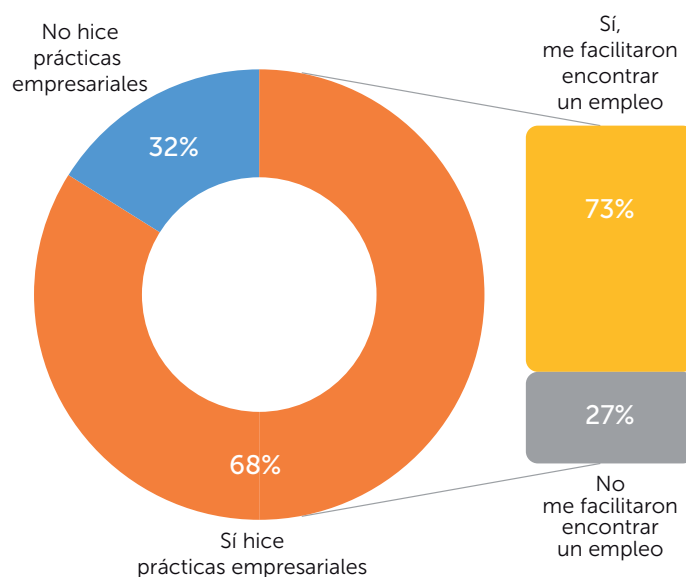
Al preguntar si las prácticas formativas en empresas les facilitaron encontrar empleo, un 32,2% de las personas encuestadas han señalado que no las realizaron, pese a ser uno de los aspectos más valorados para iniciar una formación. De las personas que sí realizaron estas prácticas, el 72,9% indica que les facilitó la obtención de empleo.

Al terminar la formación ¿encontraste empleo?



FUENTE: ENCUESTA A UNA MUESTRA DE PERSONAS QUE ESTÁN DESARROLLANDO UN ITINERARIO PERSONALIZADO DE INSERCIÓN O QUE ESTÁN INMERSAS EN UN PROCESO FORMATIVO.

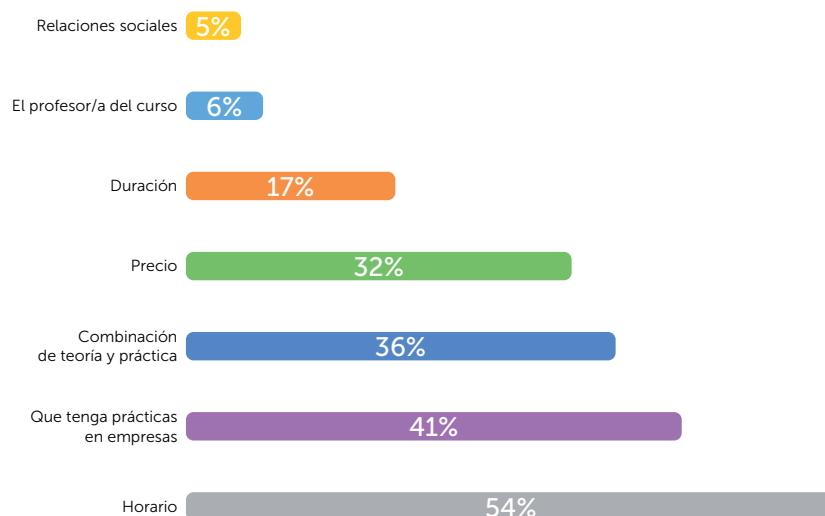
Prácticas empresariales



FUENTE: ENCUESTA A UNA MUESTRA DE PERSONAS QUE ESTÁN DESARROLLANDO UN ITINERARIO PERSONALIZADO DE INSERCIÓN O QUE ESTÁN INMERSAS EN UN PROCESO FORMATIVO.

Por último, ante la pregunta sobre los aspectos que consideran más importantes a la hora de iniciar una formación, se pidió a las personas participantes que seleccionaran dos opciones entre los valores de una lista. La opción más escogida ha sido el horario en el que se imparte la formación, elegida por el 54,1%, siendo la posibilidad de realizar prácticas empresariales la segunda opción, con un dato del 41,3%.

Señala los 2 temas más importantes para apuntarse a un curso



FUENTE: ENCUESTA A UNA MUESTRA DE PERSONAS QUE ESTÁN DESARROLLANDO UN ITINERARIO PERSONALIZADO DE INSERCIÓN O QUE ESTÁN INMERSAS EN UN PROCESO FORMATIVO.

Tal y como se ha señalado en la introducción del estudio, las Els otorgan una importancia esencial a la adecuación de los horarios a las necesidades de las personas trabajadoras y por ello el 84% de estas cuentan con medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

DIFICULTADES

ENTIDADES

Crisis sanitaria y nuevos protocolos

Si se atiende a las dificultades con las que cuentan las entidades a la hora de desplegar su oferta formativa, una de las principales limitaciones ha sido la introducción de los protocolos sanitarios implementados como consecuencia del COVID19. En este sentido, gran parte de los cambios en los itinerarios formativos, fueran internos o externos, se han debido a la introducción de estos protocolos.

"Ha sido un sálvese quien pueda porque de un día para otro te dicen que ya no pueden venir los chicos a la formación y se tienen que quedar en casa. Entonces ha sido ¿qué innovo? ¿qué hago? ¿cómo me preparo para que la formación no se vea muy condicionada en estas circunstancias?". (E5)

Así, si bien en un primer momento la formación quedó en muchos casos paralizada, una vez esta pudo reanudarse, las entidades han tenido que realizar un reacomodo de las aulas con el objetivo de reducir el alumnado, por lo que una de las primeras dificultades que se detectan es la gestión de los espacios, así como la reorganización de los horarios para reanudar la formación.

Además, se observa que la reducción de las plazas ha venido acompañada de una mayor demanda de formación, a lo que se suma el hecho de que gran parte de la formación programada se ha visto alterada, sobre todo durante los primeros momentos de la crisis sanitaria. En este sentido, si bien hubo parte de la actividad formativa que ha podido ser reanudada, aquellas entidades que no disponen de recursos para programar y ofertar cursos de formación en línea han contado con bastantes dificultades a la hora de impartir los contenidos formativos. Uno de ellos, y que se ha puesto de manifiesto durante el estudio, es la importancia para las propias entidades de contar con plataformas virtuales propias para poder desplegar la oferta formativa.

En este sentido el personal técnico, no sólo ha tenido que adaptar los contenidos formativos, sino que, a su vez, ha tenido que emplear nuevos canales para su difusión, fundamentalmente correo electrónico y aplicaciones de mensajería instantánea como WhatsApp. De esta forma, las personas en formación han podido acceder de forma inmediata a unos materiales que en algunos casos han tenido que ser creados *ad hoc* a través de videotutoriales o cápsulas formativas; realizando además un trabajo constante de seguimiento para intentar que las personas en formación no se vean limitados por la brecha digital.

Recursos limitados

En lo que se refiere a recursos, se argumenta tanto por parte del personal técnico como por las personas expertas que la crisis sanitaria ha acentuado algunas de las limitaciones a las que se enfrentan las entidades a la hora de desarrollar la formación, pues muchas de ellas no cuentan con los suficientes recursos materiales y humanos para poder ofrecer una formación adecuada en el contexto actual. En este sentido, la oferta formativa en línea se ha visto alterada por la falta de los medios tecnológicos necesarios para la impartición de la formación en este formato, recursos como ordenadores o salas de informática. Una cuestión que se acentúa sobre todo en el medio rural, puesto que en estos espacios la brecha digital se pone de manifiesto por el lado de los medios, la conectividad y las competencias. Una formación que, como señala el estudio de COCETA (2020), ha sufrido un crecimiento exponencial, pues se identifica que de toda la formación realizada en los últimos 12 meses, un 75,5% se ha desarrollado de manera virtual. Así, para suplir esta falta de medios y evitar que la formación se vea paralizada, en muchos casos las entidades promotoras han puesto a disposición de las EIs y de los CEEIS todo tipo de recursos como ordenadores o salas de informática.

Por otra parte, a la falta de recursos materiales se suman las limitaciones presupuestarias con las que cuentan las entidades, lo que dificulta que en muchas ocasiones puedan programar una oferta formativa adecuada a sus necesidades.

"Los cursos a veces son muy caros. Una sesión de seis horas para un curso de carretillero cuesta trescientos euros, lo que es inasumible para las entidades". (E2)

A su vez, parte de estas limitaciones tienen que ver sobre todo con una falta de medios humanos, pues se identifica que hace falta personal en el seno de las entidades que ayude a gestionar las solicitudes para acceder a los cursos de formación bonificados.

"Tienes que disponer de una semana para preparar la documentación. Si cuentas con menos tiempo pierdes la bonificación". (GdD PT2)

Es por ello que en el contexto actual se reduce la rentabilidad de los cursos no sólo por las limitaciones en cuanto a recursos materiales y humanos sino también por el aumento del coste de la formación, como consecuencia de los protocolos sanitarios para la prevención del COVID19.

PERSONAS EN FORMACIÓN

Brecha digital y accesibilidad de herramientas tecnológicas

Tal y como se ha puesto de manifiesto a lo largo del estudio, una de las principales dificultades a las que se enfrentan las personas en formación tiene que ver con la brecha digital en el uso de las TIC y con la accesibilidad de las mismas, sobre todo para el colectivo de personas con discapacidad.

"Tenemos un colectivo que necesita no sólo adaptaciones físicas para poder manejar la tecnología, sino que también requiere que las propias herramientas tecnológicas sean accesibles en su diseño". (E4)

Una brecha que, como se ha mostrado anteriormente, se acentúa en el medio rural, pero también en algunos colectivos que, por su situación de especial vulnerabilidad y de privación material, no cuentan ni con las habilidades ni tampoco con los medios necesarios para poder superarla.

"Hay personas que no tienen acceso a los medios ni tampoco tienen formación digital básica". (GdD PT2)

Siguiendo el estudio de COCETA (Ibídem), cuando se pregunta a aquellos perfiles que no han usado la formación en línea, un 22,7% de las personas encuestadas han manifestado que no disponen ni de las competencias ni de los equipamientos necesarios para el seguimiento de la formación.

En este sentido, las entidades han tenido que hacer un esfuerzo a la hora de dotar de recursos a las personas trabajadoras, pero también para la formación en la utilización de determinados dispositivos como teléfonos móviles u ordenadores, así como en el acompañamiento durante la formación en línea. Por lo tanto, a diferencia de las dificultades que puedan tener las entidades a la hora de familiarizarse con el uso de algunas herramientas para el trabajo a distancia, existen colectivos que por su condición de alta vulnerabilidad cuentan con una doble dificultad, pues ni siquiera están familiarizados con el uso de estos dispositivos.

Virtualidad

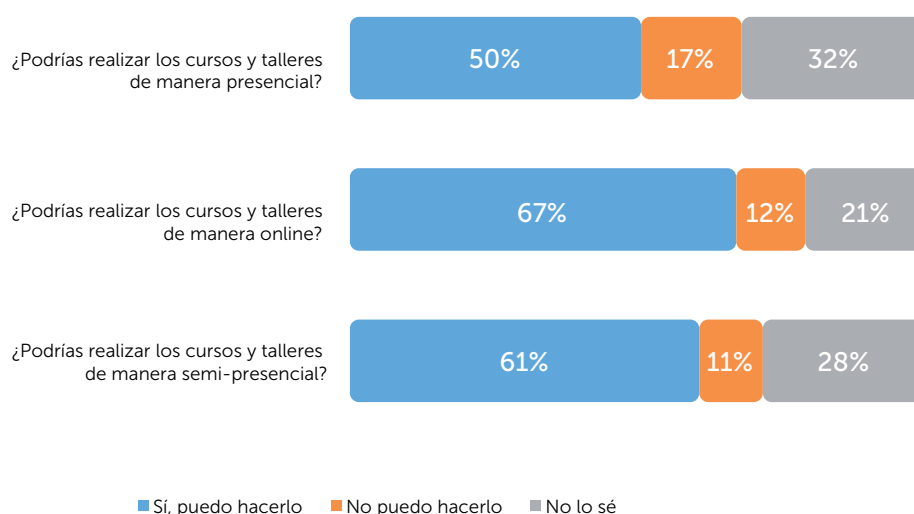
Otra de las principales dificultades que se han identificado tiene que ver con la virtualidad a la hora de impartir parte de una formación que, en muchos casos, es eminentemente práctica. Tal y como se desprende del análisis, la gran mayoría de las oportunidades de empleo para los colectivos con los que trabajan las Els y los CEISS, requieren de una formación presencial donde los contenidos, en muchas ocasiones, no pueden impartirse de manera virtual.

Así, se especifica que en sectores como jardinería, limpieza, lavandería, textil, cocina u otro tipo de actividades manuales se requiere de una formación eminentemente práctica para la adquisición de unas competencias que difícilmente pueden ser alcanzadas a través de la formación en línea. Además, se pone de manifiesto la importancia tanto de la formación presencial como de las prácticas profesionales, pues sobre todo estas últimas permiten la adquisición de habilidades sociales que sólo se desarrollan haciendo formación externa. A ello se añade una pérdida del sentimiento de acompañamiento que se percibe como frío pues la comunicación virtual no permite introducir matices del lenguaje lo que, en ocasiones, puede provocar un sentimiento de abandono por parte de las personas trabajadoras.

En relación al cuestionario, dos preguntas se refieren específicamente a la formación en modalidad virtual. En primer lugar, se ha preguntado a las personas encuestadas sobre la posibilidad de realizar cursos y talleres de manera en línea o a distancia. La mayoría de ellas, un 67%, afirman poder realizar la formación mediante esta modalidad. Ante la misma cuestión referida a las modalidades semipresencial y presencial, el porcentaje de personas que responden "Sí, puedo hacerlo" se va reduciendo, ofreciendo unos porcentajes del 60,6 y del 50,5% respectivamente.

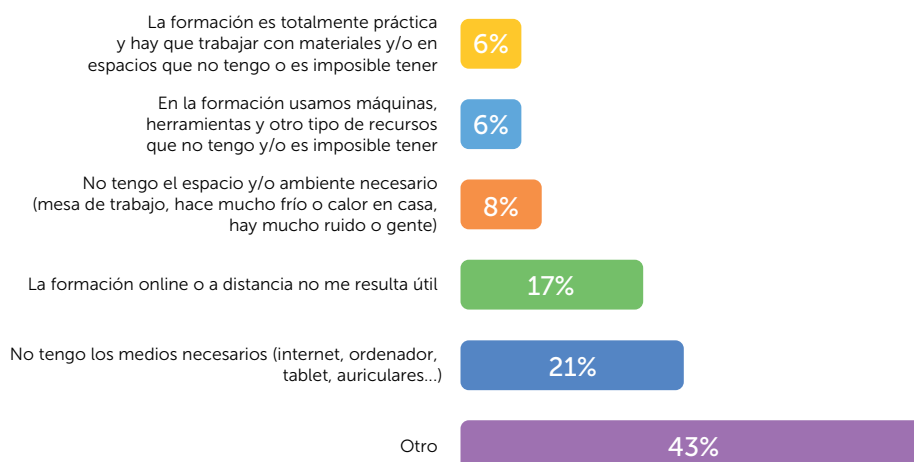
Respecto a los motivos por los que no podrían, o no saben si podrían, realizar la formación en alguna modalidad en línea, el principal motivo señalado ha sido "Otro", con un dato del 43,4%, sin duda un alto porcentaje. Entre las opciones propuestas, el mayor porcentaje lo ofrece la falta de medios tecnológicos, ya sea disponer de Internet en su domicilio, ordenadores o tabletas, así como de otros accesorios, hecho que obstaculiza al 20,8%. El segundo motivo por el cual no realizarían la formación de manera en línea es que el 17% de las personas encuestadas no la consideran útil. En cuanto a las dos opciones propuestas que hacen referencia explícita a la formación, el porcentaje acumulado sería del 11,4%.

Modalidad formativa



FUENTE: ENCUESTA A UNA MUESTRA DE PERSONAS QUE ESTÁN DESARROLLANDO UN ITINERARIO PERSONALIZADO DE INSERCIÓN O QUE ESTÁN INMERSAS EN UN PROCESO FORMATIVO.

¿Es por alguno de estos motivos?



FUENTE: ENCUESTA A UNA MUESTRA DE PERSONAS QUE ESTÁN DESARROLLANDO UN ITINERARIO PERSONALIZADO DE INSERCIÓN O QUE ESTÁN INMERSAS EN UN PROCESO FORMATIVO.

Estos y otros aspectos también se ponen de manifiesto en el estudio de COCETA (Ibídem), pues entre las dificultades y desventajas que señalan las personas encuestadas se encuentran: no disponer del profesorado con el que interactuar, la dificultad para hacer redes con el resto del alumnado, la dificultad en algunas regiones con la conectividad, así como la falta de adaptación de los centros de formación a estas nuevas modalidades. Además, según se desprende de este estudio, frente al uso mayoritario de la modalidad en línea, cuando se pregunta por las preferencias, la formación presencial y la mixta se colocan en primer y segundo lugar respectivamente.

Motivación

Por último, se manifiesta una falta de motivación de las personas trabajadoras en inserción, sobre todo porque la situación de incertidumbre generada por la crisis sanitaria les ha afectado emocionalmente, lo que hace que disminuya su motivación e interés a la hora de formarse.

"La gente está bajo mínimos, tiene otras preocupaciones, y la formación se reduce a lo estrictamente necesario: medidas preventivas y de seguridad". (GdD PE)

Así, según manifiesta el personal técnico, la incertidumbre ha generado un desinterés en dos grupos especialmente. Por un lado, en las personas jóvenes, que han visto cómo se han ido reduciendo los espacios de interacción en el aula con personas con sus mismos intereses e inquietudes. Por otro lado, las personas de mayor edad, que normalmente son las que mayores resistencias al cambio presentan, sobre todo a la hora de formarse en competencias digitales.

Asimismo, la Renta Mínima plantea dificultades para la motivación de algunas personas, poniéndose como ejemplo el colectivo de personas con discapacidad en relación con su inserción laboral, en particular, entre las personas con discapacidad severa. En concreto, la dificultad consiste en convencer a las personas para que trabajen y que reciban formación cuando perciben una Renta Mínima.

"La diferencia entre el sueldo que recibe por trabajar y la renta mínima no es suficiente incentivo". (GdD PE)

RETOS Y BUENAS PRÁCTICAS

RETOS

Visualización y valorización del trabajo de las EIs y CEEIS

Reestructuración productiva

Las EIs y CEEIS tienen el reto de reconvertir aquellas líneas de producción que han resultado afectadas adversamente por el COVID19. Actividades económico-productivas como son el aprovechamiento agrícola y forestal, las reformas y servicios de mantenimiento, la hostelería y restauración, el cuidado de personas a domicilio, o actividades industriales asociadas a las ramas de carpintería, metal o automoción han quedado paralizadas o han experimentado descensos en la producción sustanciales. Su necesaria transformación constituye una tarea compleja de llevar a cabo debido a que el apoyo público se ha materializado, hasta el momento, en acciones que vienen a prolongar la desaceleración o el detenimiento de la producción en lugar de impulsar su reorientación, reconversión o transformación.

"Hay ayudas para salir del paso, para aguantar, pero no para acompañar y ayudar a hacer las cosas de otra manera. [...] Los ERTes alargan la agonía, pero no ayudan a reconvertirse". (GdD PE)

Asimismo, las entidades son conscientes de que no todas las empresas pueden reconvertirse, adaptarse a los nuevos requerimientos impuestos por la pandemia. Afrontar esta realidad constituye un reto, ya que supone una transformación productiva que afecta al factor capital y a los recursos humanos. La resistencia al cambio inherente a las personas implica que las entidades tienen que realizar un esfuerzo sustancial para lograr la necesaria reestructuración. Esta reconfiguración interna ha de realizarse además de manera ágil, con rapidez, exige prestar atención de manera continuada a los cambios que se están produciendo y se producirán en los sectores productivos. El impulso de competencias colaborativas interorganizacionales, incluso entre las EIs y los CEEIS, constituye un instrumento vital para aprovechar las oportunidades que surgen en el entorno, suponiendo un reto para las entidades, por el insuficiente grado de desarrollo de este tipo de competencias:

"Las EIs tienen retos con los colectivos y retos como entidades, ya que tienen que ser muy ágiles, muy proactivas. Deben estar atentas al mercado, ser creativas, hacer colaboraciones con empresas y acercarse a estas empresas." (GdD PT2)

"Las alianzas permiten solventar el problema de tener pocos recursos y conseguir llegar a las personas. Sin embargo, las EIs deben trabajar y desarrollar competencias de colaboración y confianza." (GdD PE)

"Es un reto la colaboración entre EIs y CEEIS: es un campo de desarrollo". (E4)

Por otra parte, la reactivación de las actividades productivas en las regiones se sigue viendo condicionada por las diferencias en la actuación de las Administraciones Públicas, suspendiendo contratos con entidades en unos casos, o buscando nuevas vías de colaboración que apoyen a las empresas en otros.

"...el servicio de recogida de residuos se vio perjudicado por la suspensión del contrato con el Ayuntamiento". (GdD PT1)

"... se ha llegado a un convenio con el Ayuntamiento de Bilbao para la apertura y gestión de dos albergues y eso ha posibilitado un incremento de la actividad de las EIs". (E5)

"...al comienzo de la crisis la hostelería no se vio afectada, pues los hoteles se reconvirtieron en hospitales y en lugar de refugio para personas sin hogar". (E4)

Consecuentemente, un reto que tienen las entidades es seguir trabajando para lograr el reconocimiento de las Administraciones Públicas en el conjunto del territorio español. Han de seguir trabajando para hacer que la compra pública responsable y la reserva se configuren realmente en herramientas que robustezca al sector en la actual situación:

"...La compra pública responsable es una oportunidad para las Els y los CEEIS, es fundamental en la actual situación. Sin embargo, es aún una tarea pendiente en toda España, excepto en Navarra, País Vasco y Cataluña." (GdD PE)

"La Administración Pública Autonómica compra en China las mascarillas, en lugar de a ellos, que son la única empresa en Castilla-La Mancha que produce mascarillas." (E3)

Como se ha visto en el apartado Impacto, determinadas líneas productivas tradicionalmente desarrolladas por las empresas han experimentado un fuerte empuje con el COVID19. En particular, la prestación de servicios como lavandería y limpieza, jardinería, cuidados a personas, venta de productos de segunda mano, reparto a domicilio, o actividades industriales como la confección, se han dinamizado notablemente.

"La limpieza es el sector más fuerte, el que más está sumando". (E1)

"Algunas reconvirtieron su actividad, pues si no hay EPIs los fabricamos". (E4)

"En la rama de reciclaje, han tenido un aumento de la demanda de ordenadores por parte de las escuelas y de colectivos en situación de vulnerabilidad." (GdD PT2)

El impulso de estas actividades productivas ha sido posible gracias al compromiso de las personas que integran el sector. Un compromiso que ha llevado a las entidades a acometer cambios profundos en sus procesos de trabajo (protocolos sanitarios), sistemas informáticos (protocolos de los controles de acceso), procesos productivos (nuevas líneas de producción), innovación en productos (mascarillas, trajes sanitarios, equipos de protección), con sus propios recursos.

"Lo que ha habido es un compromiso de las personas trabajadoras con discapacidad increíble (...) Estamos haciendo algo importante porque se nos necesita". (E4)

Dar respuesta de manera satisfactoria a las necesidades y exigencias impuestas por la pandemia ha sido, de momento, un logro. Mantener este posicionamiento, continuar en esta senda, y seguir aprovechando las oportunidades que existen o que surgirán constituye un reto para las entidades. Y ello esencialmente por dos razones. En primer lugar, porque los recursos de los que disponen siguen siendo escasos, limitados, aspecto que dificulta el despliegue de las entidades para aprovechar las oportunidades y acometer los retos. En segundo lugar, porque abordar la planificación y la organización resulta aún más complejo, debido a la incertidumbre que el COVID19 ha venido a añadir a un entorno empresarial ya turbulento.

"Las Empresas de Inserción no disponen de los recursos suficientes, tienen limitado lo que pueden hacer." (GdD PE)

"La COVID ha traído mucha incertidumbre, lo que dificulta la planificación y la organización de las Els y los CEEIS. No se sabe qué va a pasar en los próximos meses." (GdD PT2)

La formación y capacitación de las personas

Los ejes formativos de las Els y los CEEIS son la capacitación profesional y la formación básica. Estas entidades proporcionan formación orientada a la profesión, potenciando la adquisición de competencias básicas y transversales a los colectivos con los que trabajan, como ha quedado expuesto en los apartados previos. Podrían distinguirse dos tipos de retos en relación con esta actividad formativa, un primer grupo de retos *tradicionales*, frente a otro de nuevos retos, planteados por el COVID19.

Dentro de los *tradicionales*, se ha identificado el fomento de las competencias básicas cuando las personas no perciben la importancia de su adquisición.

"Siguen encontrándose con un déficit en las competencias básicas, a lo que se añade la no percepción de la importancia de tener competencias básicas". (E1)

En segundo lugar, el logro del equilibrio entre el itinerario formativo y el productivo de las personas que están ocupando un puesto de inserción sigue constituyendo un dilema interno, de compleja resolución para las entidades.

Con carácter general, proporcionar capacitación básica, transversal y orientada a la profesión es en sí un reto en el nuevo contexto. Y ello esencialmente por tres factores, ya comentados en el apartado Dificultades: el elevado coste económico de la formación básica, la escasez de medios financieros con los que cuentan las organizaciones y las dificultades para gestionar los cursos subvencionados por la FUNDAE.

"Para los cursos de la FUNDAE necesitamos a alguien que nos gestione los créditos formativos". (E6)

A los tres aspectos anteriores el COVID19 ha añadido un cuarto elemento, ya comentado también en los apartados previos: el mayor volumen de personas a las que es preciso atender (emigrantes, mujeres, jóvenes sin formación, personas afectadas por ERTes, principalmente). Se plantea pues un reto, concretado en la búsqueda y planteamiento de líneas de financiación innovadoras que posibiliten a las entidades cubrir las necesidades formativas.

"Hay que buscar nuevas líneas de financiación para cubrir las nuevas necesidades formativas". (E4)

En relación con el grupo de nuevos retos, es conveniente tener presente que la reestructuración productiva de las entidades, así como las nuevas condiciones bajo las que toda actividad humana ha de realizarse, han afectado también a los procesos formativos, en particular a los contenidos impartidos y a los soportes y canales empleados para su distribución.

En cuanto a los contenidos, como ha quedado expuesto a lo largo del Informe, las empresas han tenido que introducir formaciones nuevas, capacitando en una serie de perfiles, como son el acompañamiento en la producción y la inserción en los procesos de comercialización y marketing o la formación para la prevención básica del COVID19, cuyos contenidos son totalmente novedosos. A su vez, han tenido que elevar el nivel de exigencia y la profesionalización de los contenidos formativos de perfiles ya existentes, asociados a actividades de limpieza, restauración, desinfección, lavandería.

"Los procesos cambian y se producen cambios en los procesos de venta al público que suponen variar los contenidos formativos". (E3)

"La limpieza, el sector de mayor crecimiento, pero también exige más profesionalidad. Exige que la persona tenga una base mayor: se debe afinar más en los perfiles buscados". (E1)

Estos logros alcanzados por las entidades en relación con su actividad formativa, haciendo fren-

te a nuevos contenidos o elevando la exigencia en los requerimientos de los perfiles, recuérdese, han sido acometidos con recursos propios, financieros y formativos, con gran agilidad.

“Están respondiendo a todas estas necesidades formativas con sus recursos. Han tenido que ir aprendiendo sobre la marcha, y con sus propios recursos”. (E3)

Proseguir con esta labor formativa en el nuevo entorno empresarial constituye un empeño complejo de alcanzar, principalmente por la conjunción de los aspectos siguientes. En primer lugar, siguen produciéndose cambios en los sectores productivos y, consecuentemente, en las demandas de profesiones. Esta circunstancia exige que las entidades sigan prestando atención a los cambios que van acaeciendo, y mantener una actitud proactiva para formar en los perfiles demandados en el mercado. En segundo lugar, el mayor nivel de exigencia de los perfiles de los puestos de trabajo implica que las entidades deban hacer un esfuerzo mayor para garantizar la empleabilidad de los colectivos con los que trabajan. A los dos factores anteriores se suma un tercer elemento, la escasez de recursos formativos de los que disponen las entidades y los limitados apoyos financieros.

“Las Els tienen cada vez el listón más alto, tienen que hacer un esfuerzo mucho mayor y ser aún más ágiles. Los requerimientos de los puestos de trabajo son más exigentes, y a los colectivos vulnerables les va a costar más cumplir con estos requerimientos”. (GdD PT2)

“No existe un instrumento de formación para la Empresa de Inserción. (...) Es tan tedioso solicitar y llegar a una formación, que cuando llega ya no hace falta, porque ya la tienen”. (E3)

Recuérdese además que, como quedó expuesto en el apartado de Dificultades, las entidades han podido garantizar la continuidad de la actividad formativa gracias a los cambios introducidos en los soportes y canales de distribución de contenidos, basados en la digitalización. Las entidades prosiguen con la impartición de formación en formato *online*, vislumbrando además su prolongación en el futuro. Este aspecto tiene implicaciones sustanciales para las entidades, ya que ven la necesidad de resolver los dos problemas fundamentales a los que se enfrentan, relacionados con la brecha tecnológica de los usuarios.

En primer lugar, requieren garantizar que los colectivos a los que se dirigen dispongan de los recursos tecnológicos necesarios para recibir la formación. Y, en segundo lugar, necesitan que posean las competencias digitales básicas para ser usuarios en línea de formación. Estos dos elementos cobran aún mayor relevancia en el medio rural, un espacio en el que, como se ha visto en apartados previos, la brecha digital se acentúa, lo que acrecienta las dificultades para lograr este objetivo en este entorno:

“Las Els tienen que adaptarse a las necesidades de las personas, y el reto es adaptarse cuando no disponen de recursos, ya que los colectivos a los que se dirigen no tienen los recursos digitales para poder recibir la formación”. (GdD PE)

“Todo se hace de manera telemática, y las personas no están preparadas. Ahora mismo resolver cualquier asunto requiere tener competencias digitales. (...) Existe una falta de acceso a medios digitales, falta de conexión a las redes en el medio rural”. (E3)

Por otra parte, para subsanar las dificultades para acceder a la formación de las personas con recursos económicos escasos, desde FAEDEI se propone una beca que posibilita el acceso a la misma. Estas formaciones disponibles, gratuitas, no obstante, exigen demasiado tiempo de jornada laboral, resultando, en última instancia, incompatibles con un trabajo remunerado a jornada completa. De ahí que su disfrute requiera de una reducción de la jornada y de ingresos y, en consecuencia, la formación deja de ser realizada por las personas con necesidades de formación y económicas. Esta circunstancia resulta especialmente gravosa para las mujeres con cargas familiares no compartidas. De cara al futuro, se plantea el reto de resolver este dilema, y encontrar una solución satisfactoria que permita equilibrar la disyuntiva entre formación e ingresos.

La visión externa de las EIs y los CEEIS

En relación con este aspecto, el análisis de la información cualitativa ha permitido identificar un reto tradicional de las EIs y los CEEIS, el de hacer entender a las empresas convencionales, pequeñas y medianas, el modelo de trabajador basado en competencias, ya que especialmente para estas empresas es más fácil llevar a cabo un proceso de selección de personal en base a títulos que en base a competencias. Las entidades deben seguir esforzándose para lograr este objetivo, percibido además de especial importancia en la actual situación, ya que las oportunidades laborales para los colectivos con los que trabajan siguen encontrándose fundamentalmente en estas empresas:

"Este cambio es fundamental, ya que las oportunidades laborales están en estas PYMES".
(GdD PE)

Por otra parte, las entidades deben seguir esforzándose en su reconocimiento externo ante las empresas ordinarias. Continuar concienciando a estos agentes de que no son entidades benéficas, sino que desarrollan una actividad económico-productiva en el mercado. Además, deben seguir trabajando para que las empresas convencionales tomen conciencia del valor que añade integrar en sus procesos productivos a los usuarios de las Empresas de Inserción.

Este reconocimiento externo ahora mismo supone un reto, ya que el impacto del COVID19 ha venido a añadir dos dificultades que complican el logro de este objetivo. Por una parte, es mucho más difícil convencer al tejido empresarial de que la inserción de los colectivos vulnerables añade valor a su producto. Y, por otra, la pandemia ha supuesto una reversión de la interacción social, lo cual dificulta la valoración externa del rasgo distintivo de las EIs, a saber, la presencia y la cercanía con las personas trabajadoras.

"Ahora es mucho más difícil convencer al tejido empresarial de que la inserción personal de los colectivos vulnerables añade valor a su producto. Transmitir este mensaje en pandemia es más complicado". (GdD PE)

"La pandemia ha traído un cambio cultural hacia el desprecio hacia las relaciones sociales, que no favorece a las EIs, porque las EIs educan con el trato humano. Las relaciones terapéuticas en las EIs se basan en el trato humano". (GdD PE)

Apertura a nuevos sectores productivos vinculados a fondos europeos

Un reto que tienen las entidades es el posicionamiento en actividades productivas relacionadas con la economía circular, la economía verde, la protección y recuperación sanitaria y la digitalización de la economía, por estar todas ellas especialmente vinculadas con los Fondos Europeos.

A este respecto, las entidades identifican oportunidades específicas en líneas de actividad en las que han venido siendo actores tradicionales, como son el reciclaje, la prestación de servicios o los cuidados a personas, como ha quedado expuesto en el apartado "Necesidades". Han de aprovechar el ser agentes referentes en las mismas para posicionarse en los ámbitos de la economía verde y la economía circular, y favorecer de manera paralela el desarrollo rural:

"Un ejemplo es aprovechar la presencia que se tiene en entornos rurales para comenzar a realizar actividades ligadas a la economía verde o en ámbitos como el reciclaje para el fomento de la economía circular". (GdD PE)

La prestación de servicios en áreas rurales que dinamicen el entorno agrario es un reto que podría llevarse a cabo fijando a trabajadores del sector agropecuario que, hasta el momento, se han

desplazado a estas zonas con carácter temporal, o impulsando en ellas la creación de empleos vinculados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS):

"El retorno de los servicios a las zonas rurales es un nicho de mercado donde pueden entrar las Els, tanto por la prestación de servicios directamente para el sector agrícola, como por la prestación de servicios para el sector sociosanitario." (GdD PE)

"La economía circular supone una oportunidad para la creación de empleo para personas con discapacidad en el ámbito rural, concretamente empleos de futuro relacionados con los ODS en el ámbito rural. La economía circular es una manera de trasladar al ámbito rural una salida profesional, empresarial y de participación de la economía social para el fomento del desarrollo rural". (GdD PE)

Asimismo, las entidades son conscientes de que pueden aprovechar su experiencia en el área de cuidados a personas para posicionarse en ámbitos como la gestión de centros de atención o el transporte adaptado. Identifican también potencialidades en la rama de energías renovables, relacionadas con la instalación de paneles solares o con sistemas de iluminación de bajo consumo.

La captación de Fondos Europeos constituye un reto para las entidades debido a que el simple ejercicio de una actividad económico-productiva tradicional no es suficiente para conseguir ser receptoras de los recursos de la Unión Europea. Concretamente, exige a las entidades un considerable esfuerzo, al menos, en tres ámbitos. En primer lugar, deben introducir mejoras en sus sistemas de gestión medioambiental y de residuos que promuevan la economía verde internamente. En segundo lugar, acometer proyectos de cierta envergadura requiere el desarrollo de competencias colaborativas que permitan encontrar aliados confiables y potentes con los que asociarse. Y, por último, las acciones a desplegar preferiblemente han de ser transversales, esto es, han de incidir de manera simultánea en ámbitos estratégicos y en colectivos diferentes.

"Tenemos que conseguir ser mucho más verdes en nuestra propia gestión interna". (E4)

"Se necesitan alianzas con socios potentes para contribuir a los ODS en la última milla y la economía circular. La creación de empleo no se hace de manera individual, sino que va de la mano con socios potentes". (GdD PE)

"Hay una apuesta por la economía circular, o de 360 grados, que incluye de manera conjunta el reciclaje, el empleo de mujeres y la integración social de personas con discapacidad. Aquí hacen falta actores para la captación de residuos, para concienciar a la sociedad en general de su importancia,". (GdD PE)

Finalmente, la falta de planificación estratégica de los Fondos Europeos vinculados a los Planes de Recuperación constituye un riesgo para las entidades de Economía Social en general, y en particular, para las Els y los CEEIS. Conocer en torno a qué sectores girará el nuevo modelo de desarrollo resulta crítico para las entidades, de cara a posicionarse en las actividades económicas que lo vertebran, e impulsar la formación necesaria a las personas y colectivos con los que trabajan.

"Estos Fondos constituyen una oportunidad para las entidades de Economía Social, y suponen también un riesgo, si no se hace de forma planificada". (GdD PE)

"Sí que tenemos que hacer una reflexión de los sectores económicos emergentes y que van a ser impulsados como consecuencia del desarrollo de los Planes de Recuperación y Resiliencia". (E4)

"También va a ser esencial la formación a personas trabajadoras en las nuevas actividades emergentes que han surgido o van a surgir como consecuencia de la COVID19, viniendo muchas de ellas marcadas desde Europa." (E4)

Digitalización de las empresas y entidades

Las TIC han tenido y siguen teniendo un papel crítico en el nuevo escenario. El COVID19 no sólo ha supuesto una aceleración de los ritmos de digitalización de las actividades productivas y formativas de las entidades, sino que, además, se considera deseable acometer una reconversión de las entidades basada en las TIC, principalmente por su conexión con los Fondos Europeos.

Como ha quedado de manifiesto en los apartados previos, la integración de las TIC en las actividades productivas y formativas de las entidades ha evitado su paralización y, en última instancia, ha permitido a estas organizaciones seguir apoyando a los colectivos a los que se deben. Hasta el momento, la digitalización de las entidades impulsando, por ejemplo, líneas de negocio que antes de la pandemia eran en línea o el trabajo a distancia, ha sido posible, de momento, sólo para determinados colectivos o líneas productivas:

"Se ha aprovechado el teletrabajo para muchas de las actividades (...) Si alguien se dedica exclusivamente a jardinería en ningún momento se pensó el tema del teletrabajo". (E4)

"Han potenciado líneas de negocio que antes de la pandemia eran online, han desaparecido las tiendas físicas. (...) Es cierto que el teletrabajo es más complicado para determinados colectivos, y en colectivos cuyo trabajo tiene que ser presencial." (GdD PE).

Las TIC están permitiendo a las empresas y entidades incentivar la formación ocupacional basada en la tecnología y, de esta manera, continuar brindando oportunidades a sus usuarios:

"Lo que estamos haciendo es reorientar los empleos del futuro, basados en tecnología, porque ahora es lo que se puede hacer". (GdD PE)

Los logros alcanzados por las entidades en la digitalización no son suficientes, siendo necesario seguir avanzando y profundizando en su reconversión tecnológica, por constituir un ámbito estratégico con el que se vinculan los Fondos Europeos. En particular, el análisis de la información cualitativa recolectada a través de las entrevistas personales y los grupos de discusión ha permitido identificar campos específicos en los que el desarrollo tecnológico se considera deseable. A título ilustrativo, aplicaciones móviles que propicien la accesibilidad de las plataformas virtuales a las personas con discapacidad, la creación de herramientas tecnológicas en la teleasistencia o la formación interna en el manejo de nuevas tecnologías son algunos de ellos.

"Yo creo que somos capaces de hacer más investigación, más desarrollo y más innovación en todo el tema de aplicaciones tecnológicas que puedan ayudar incluso a las propias personas con discapacidad. Es necesaria la formación en el manejo de las nuevas tecnologías para la propia modernización de los CEEIS". (E4)

En relación con el despliegue formativo con base en las TIC, un reto que tienen las entidades es el de tratar de garantizar la formación práctica dentro de los procesos de enseñanza aprendizaje. Hay una necesidad de estar presente en la formación que no puede garantizarse tan fácilmente como antes, constituyendo la realidad virtual una herramienta que permitiría solucionar este problema:

"Hay que avanzar en toda la parte de teleformación (...) y seguramente hay herramientas que no estamos utilizando como por ejemplo la realidad virtual. ¿Se puede utilizar la realidad virtual para simular el ejercicio práctico de una determinada formación? pues seguramente sí". (E4)

Esta profundización en la digitalización constituye un reto para las entidades, principalmente por dos elementos, la incertidumbre asociada a los procesos de I+D+i y la brecha digital de los colectivos con los que trabajan. En primer lugar, el riesgo financiero de los procesos de innovación, explicado por su elevado coste y la incertidumbre en cuanto al éxito de los resultados, conjugado con los escasos recursos de los que disponen estas empresas y el insuficiente apoyo público existente, permiten entender la complejidad inherente al logro que este objetivo implica

para las entidades.

En segundo lugar, la brecha digital de los usuarios requiere que las entidades deban hacer un esfuerzo mayor para hacerles entender que existen oportunidades laborales vinculadas a la digitalización:

"La búsqueda de negocio en la última milla es un nicho de mercado para personas que no tienen un perfil profesional muy alto (...) Pero las personas en situación de vulnerabilidad no consumen en línea, no entienden o no ven porqué es un sector incipiente en el que existen oportunidades laborales (...) Las personas necesitan tener competencias digitales para desempeñar los puestos de trabajo más básicos, para ser un repartidor necesitan controlar una PDA. (...) A las personas con brecha digital les genera estrés tomar conciencia de su situación (...) no ven que tener competencias digitales es necesario, que pueden realizar trabajos digitales, y que además quieran hacerlo". (GdD PE)

BUENAS PRÁCTICAS

Las entidades consideran que las prácticas de colaboración interorganizacional son una herramienta fundamental para avanzar en la cohesión del Tercer Sector en general y, en particular, de la familia específica aquí tratada. Y es que, frente a la rivalidad que genera el desarrollo aislado e individual, la cooperación permite cohesionar y fortalecer a las organizaciones, y llegar juntas donde aisladamente es impensable.

Se han identificado prácticas colaborativas de las Els y CEEIS con empresas convencionales diversas pertenecientes al sector sociosanitario, desde organizaciones de gran tamaño y con proyección internacional para la impartición de cursos de limpieza hospitalaria, hasta con hospitales y centros de salud para la confección de trajes sanitarios, favorablemente acogidas por las distintas partes:

"Tienen un convenio con CLECE para un curso de limpieza hospitalaria". (E6)

"Elaboran para el personal sanitario monos y batas. Estos proyectos de aprendizaje servicio y de buenas prácticas son muy motivadores y muy bien recibidos, tanto por las Administraciones como por el personal al que va dirigido". (GdD PT2)

En ciertos casos, la colaboración se da entre empresas promotoras para el establecimiento y desarrollo de una Empresa de Inserción. Resulta común, por otra parte, el establecimiento de relaciones cooperativas entre las Els orientadas a facilitar, por ejemplo, la contratación de servicios, e incluso prácticas colaborativas entre las Els y entidades de otras familias de la Economía Social escalables a distintas regiones españolas:

"Cuentan con una empresa de inserción con dos promotoras diferentes (...) que surte de alimentos a comedores sociales que coordina Cáritas [...] Destaca, por otra parte, la intercooperación entre Els a través de la contratación de servicios. También a través del Mercado Social, Fiare, GoiEner,...". (E5)

"...concretamente, una entidad de Economía Social pone a disposición cursos de formación en instalaciones fotovoltaicas para formar a personas de otras entidades, otra empresa se encarga del mentoring, o acompañamiento de las dos Els que hacen las instalaciones. Esta buena práctica la van a exportar a otras Comunidades Autónomas. Y van a desarrollar itinerarios formativos para formar en esto específicamente". (GdD PE)

En cuanto a las relaciones interorganizacionales entre las Els y los CEEIS, pueden encontrarse Els que son a su vez CEEIS y, con menor frecuencia, CEEIS que cuentan con Els:

"Nuestra relación con las propias entidades de discapacidad es absoluta porque en muchos casos el promotor del CEEIS (...) son las propias entidades de discapacidad". (E4)

CONCLUSIONES

A decorative graphic consisting of numerous small white dots and short, curved white lines scattered across the bottom half of the blue background, creating a textured, abstract effect.

Problemas de presente y oportunidades de futuro

El impacto de la crisis sanitaria generada por la pandemia probablemente refuerce el papel que tiene la Economía Social en la sociedad. Gracias a su respeto por la diversidad y su atención a la heterogeneidad de necesidades, su acción puede lograr, al menos, amortiguar las repercusiones económicas y sociales que ha tenido el parón de la actividad económica como consecuencia del COVID19. Al igual que sucedió durante la crisis económica de 2008, estas entidades afrontan un aumento de demanda de las personas usuarias, si bien en esta ocasión cuentan con los mismos e incluso menos recursos.

La crisis parece haber provocado una modificación en los colectivos con los que trabajan las entidades sociales, con una mayor presencia de personas en situación de alta vulnerabilidad migrantes, así como de personas que tradicionalmente no han sido consideradas en riesgo de exclusión social por los servicios sociales, pero que viven una situación que los acredita como tal. A esta situación habría que sumarle el desconocimiento sobre el alcance de una crisis que todavía está por resolverse.

Sin duda esta situación ha supuesto un gran impacto en las actividades formativas relacionadas con la inserción laboral. Tal y como se recoge en el análisis de necesidades, se puede hacer una distinción entre aquellas necesidades formativas que presentan las propias entidades y las que se recogen por parte de las personas trabajadoras en inserción. En este sentido, si se atiende a las primeras, se observa de manera clara que es urgente la introducción de itinerarios formativos que permitan la adquisición de competencias digitales. De este modo se facilitará que estas personas se desenvuelvan con unas herramientas que resultan fundamentales para el trabajo en remoto. De igual forma, las competencias digitales son imprescindibles para el desarrollo de nuevos procesos que puedan mejorar la competitividad de las EIs y los CEEIS en el mercado, como podría ser, por ejemplo, la implantación del comercio electrónico.

Por otra parte, se expresa una mayor demanda en la formación de contenidos que ayuden a cumplir con las medidas sanitarias de prevención frente al COVID19. Esta situación se podría justificar por la importante presencia que tienen estas empresas en sectores como el de la limpieza, la lavandería o el sector sociosanitario.

Respecto al personal de las entidades, sobre todo por parte del personal técnico de acompañamiento e inserción, se expresa la necesidad de realizar cursos específicos de formación para formadores, pues se pone manifiesto la dificultad para acceder a este tipo de cursos.

En cuanto a las personas en proceso de inserción sociolaboral, se aprecia la necesidad de introducir módulos formativos en habilidades personales como son la gestión de las emociones, el cuidado y la imagen personal, la autoestima o la planificación de la vida familiar. Además, y de forma paralela, el análisis muestra la importancia del desarrollo de otro tipo de habilidades que pueden ser consideradas transversales, entre las cuales destaca la adquisición de competencias para la interacción con la Administración Pública.

Por otro lado, existe una gran demanda de formación básica, que es preciso gestionar de manera simultánea con la acreditación de competencias mediante certificados de profesionalidad. Asimismo, se destaca la necesidad de abrir itinerarios formativos de alfabetización en español para personas migrantes, pues como hemos indicado este colectivo es importante en el seno de las EIs. A través de esta formación se dará acceso a estas personas a muchas opciones laborales y formativas, puesto que la certificación de idiomas es un paso previo para su inserción a todos los niveles.

La formación en competencias digitales aparece como hilo conductor del análisis, y se considera imprescindible para superar la brecha digital a la que se enfrentan los colectivos con los que trabajan este tipo de organizaciones. Al no contar con los medios ni las habilidades, se les impide acceder a multitud de aspectos fundamentales en el día a día. Un ejemplo de esto sería la utilización del certificado digital, que ha cobrado una gran importancia con la pandemia, y que es imprescindible para casi todo tipo de gestiones, desde el trabajo a distancia hasta el inicio de

determinados trámites con la Administración Pública.

En cuanto a las dificultades detectadas, la mayoría se concentran en los procesos de adaptación de las actividades formativas. La adopción de los protocolos sanitarios ha dificultado el normal desarrollo de las sesiones formativas sobre todo por la necesidad de adaptar espacios y ratios para frenar la expansión del coronavirus. Si bien en ningún momento las entidades sociales han dejado de prestar sus servicios de inserción, sí han modificado los canales usados para ello. De esta manera, las reuniones presenciales han sido sustituidas por llamadas telefónicas, mensajería en línea o videoconferencias, lo cual afecta negativamente a las personas usuarias, puesto que esta vía tiene muchas limitaciones a nivel emocional y de afectos. Además de esto, se expresan muchas dificultades a la hora de planificar la oferta formativa, pues a la falta de recursos materiales se suma el coste de la formación, así como los trámites necesarios para la gestión de la formación bonificada.

Para las personas en formación, la brecha digital supone la mayor dificultad para adaptarse a la nueva situación. Por esta razón, las entidades han tenido que esforzarse para dotar a estas personas, no solo de los medios necesarios, sino también de formación en habilidades básicas para poder desenvolverse en estos nuevos entornos.

Asimismo, la adaptación de muchos contenidos formativos a estas nuevas modalidades dificulta el aprendizaje de aquellas actividades que requieren un alto grado de presencialidad en sus sesiones, como puede ser la limpieza, la jardinería o cualquier otro tipo de actividad manual, y cuyas competencias difícilmente pueden ser adquiridas por medio de una formación puramente teórica. A ello se le suma el hecho de que la virtualidad dificulta la interacción y acaba con espacios de socialización que son imprescindibles para la adquisición de habilidades sociales. Por último, se ha percibido un menor grado de motivación, que podría deberse a la presente situación de incertidumbre laboral, familiar y sanitaria.

En cuanto a los retos que deben afrontar las entidades, la reconversión de sus actividades productivas es, probablemente, el mayor de ellos. Si bien la actividad de las organizaciones se ha resentido, al igual que la economía en general, el grado ha variado en función de su especialización previa. Entre los problemas detectados se encuentra, en primer lugar, la reconversión de las líneas de producción adversamente afectadas por el COVID19, en un contexto en el que los apoyos públicos para la reorientación de la actividad son escasos o insuficientes. En segundo lugar, debe responderse a la pregunta sobre qué hacer con líneas productivas cuya reestructuración no es posible y, al mismo tiempo, afrontar la previsible resistencia al cambio de las personas que integran la estructura de las entidades.

La prolongación de la actividad económica de aquellas ramas que se han visto, o se verán, afectadas positivamente por la pandemia es también un objetivo cuyo logro constituye un reto para las entidades. No debe olvidarse que la escasez de recursos que caracteriza a estos entes les impide desplegarse para aprovechar las oportunidades que surgen en el entorno. En este sentido, abordar la planificación estratégica y la organización en sí misma, resulta aún más complejo en un entorno empresarial con mayor turbulencia.

En este plano productivo, la respuesta que se propone pasa por una diversificación de actividades, apuntando hacia aquellos sectores como la limpieza, la gestión de residuos y los relacionados con la gestión sanitaria que han salido más fortalecidos de la situación actual. Es por ello que ha aparecido una demanda de formación en aquellas actividades que han tenido que ser reconvertidas como consecuencia del COVID19, especialmente en el sector textil, de limpieza y lavandería. También se expresa una demanda de formación para aquellas actividades que pueden verse impulsadas gracias al próximo Plan de Recuperación para Europa en ámbitos como la economía verde, la protección sanitaria o la digitalización de la actividad económica.

Por otra parte, el análisis de la información recolectada en las entrevistas y los grupos de discusión, ha permitido identificar una serie de retos relacionados con los procesos de formación en las entidades. En particular, algunos de los retos tradicionales se mantienen, como puede ser el fomento de las competencias básicas cuando las personas que las requieren no perciben

la importancia de su adquisición. Un aspecto a tener en cuenta sería de qué manera se podría corregir la actuación de las Administraciones Públicas, cuando estas, en lugar de apoyar la actividad de las entidades, contrarrestan sus logros. Por último, sería importante conseguir un equilibrio entre el itinerario formativo y el productivo de las personas que están ocupando un puesto de inserción.

Con carácter general, proporcionar capacitación básica, transversal y orientada a la profesión, constituye todo un reto en un contexto condicionado por factores como pueden ser el elevado coste económico de la formación básica, la escasez de medios financieros con los que cuentan las organizaciones, las dificultades para gestionar los cursos subvencionados por la FUNDAE y el mayor volumen de personas a las que es preciso atender. Para resolver este dilema se plantea la necesidad de buscar nuevas líneas de financiación que hagan posible alcanzar esta meta.

La adaptación de estas organizaciones a un mercado cambiante constituye otro de los grandes retos que afrontar. El mero mantenimiento de la labor formativa en el nuevo contexto empresarial constituye un empeño difícil de alcanzar, principalmente porque las entidades deben seguir prestando atención a una situación que cambia continuamente, al tiempo que mantienen una actitud proactiva para formar los perfiles demandados en el mercado. Además, el mayor nivel de exigencia de los perfiles de los puestos de trabajo implica que las entidades deban hacer un esfuerzo todavía mayor para garantizar la empleabilidad de los colectivos con los que trabajan. La escasez de recursos formativos de los que disponen las entidades y los limitados apoyos financieros viene a dificultar todo este proceso.

El reconocimiento externo de las entidades es otro de los puntos que deben abordarse. Aquí, se mantiene el tradicional reto de hacer entender a las empresas convencionales el modelo de trabajador basado en competencias. El impacto del COVID19 ha dificultado más si cabe el logro del reconocimiento externo, ya que resulta más complicado transmitir el mensaje de que la inserción laboral es un elemento que aporta valor a las empresas convencionales. Asimismo, el deterioro de las relaciones sociales en tiempos de pandemia añade trabas a la consecución de este logro.

Como se ha venido remarcando a lo largo de todo este estudio, los logros alcanzados por las entidades en la digitalización no son suficientes, y es necesario seguir avanzando y profundizando en su reconversión tecnológica, por constituir un ámbito estratégico con el que se vinculan los Fondos Europeos. Esta profundización en la digitalización constituye un reto para las entidades, principalmente por dos elementos: la incertidumbre asociada a los procesos de I+D+i y la brecha digital de los colectivos con los que trabajan. El riesgo financiero de los procesos de innovación, explicado por su elevado coste y la incertidumbre en cuanto al éxito de los resultados, conjugado con los escasos recursos de los que disponen estas empresas y el insuficiente apoyo público existente, permiten entender la complejidad inherente al logro que este objetivo implica para las entidades. Por otro lado, la brecha digital de los usuarios requiere que las entidades deban hacer un esfuerzo mayor para transmitir a estas personas las oportunidades laborales que están vinculadas a este campo.

Finalmente, en el campo de las oportunidades, la captación de Fondos Europeos constituye una nueva vía de financiación para las entidades pero exige un considerable trabajo en, al menos, en tres ámbitos: la introducción de mejoras en los sistemas de gestión medioambiental que promuevan internamente la economía verde, el desarrollo de competencias colaborativas para encontrar aliados potentes con los que asociarse, y el desarrollo de acciones transversales que incidan de manera simultánea en ámbitos estratégicos y colectivos diferentes.

Para afrontar todo el panorama descrito, las entidades consideran que las prácticas de colaboración interorganizacional son una herramienta fundamental para avanzar en la cohesión del Tercer Sector en general y, en particular, de la familia específica aquí tratada. Se han identificado prácticas colaborativas de las Els y CEEIS con cierta diversidad de empresas convencionales pertenecientes al sector sociosanitario. En ciertos casos, la colaboración se da entre empresas promotoras para el establecimiento y desarrollo de una Empresa de Inserción. Resulta común, por otra parte, el establecimiento de relaciones cooperativas entre las Els orientadas o entre las

Els y entidades de otras familias de la Economía Social escalables a distintas regiones españolas.

A lo largo de este estudio se ha puesto de manifiesto que la situación actual ha acrecentado problemas que ya existían, como la falta de recursos, la carencia de habilidades básicas de las personas usuarias y una colaboración insuficiente de la Administración. Ha quedado patente, según el testimonio de las organizaciones y personas entrevistadas y encuestadas, que la brecha digital es el gran “cuello de botella” que obstaculiza dar una respuesta adecuada a las nuevas necesidades. Las actividades formativas parecen ser las grandes afectadas tanto en la manera en la que se imparten como en los cambios de los contenidos que deben producirse. Se han detectado también dificultades y retos en la parte productiva de las organizaciones, que ha tenido que adaptarse a las nuevas restricciones con el agravante de que, por lo general, se trata de actividades presenciales e intensivas en mano de obra.

Sin embargo, a lo largo del estudio se ha puesto de manifiesto que existen nuevas oportunidades, sobre todo relacionadas con los Fondos Europeos de Recuperación que se alinean con muchos de los principios que las entidades sociales tienen en su ADN. La Economía Social puede (y debe) liderar la recuperación para evitar que la “nueva normalidad” se parezca demasiado a la antigua. Para ello, las políticas públicas no deben perder de vista que las personas beneficiarias y usuarias deben estar en disposición de poder recibirlas. Esa adaptación debe pasar necesariamente por las entidades sociales, que trabajan sobre el terreno y están más que capacitadas para adaptar las alejadas estrategias macroeconómicas a las específicas y heterogéneas necesidades de los colectivos en exclusión. De lo bien que se produzca esa alienación entre ambos factores dependerá en gran medida el éxito que se consiga.

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA

- CEPES. (2019). La actividad formativa en las entidades de la Economía Social en su ámbito funcional. Madrid: CEPES. Recuperado de: <https://www.cepes.es/documentacion/574>
- (2020). Evolución y tendencia de la Economía Social. Madrid: CEPES. Recuperado de: <https://www.cepes.es/documentacion/574>
- COCETA. (2020). La formación profesional digital en la economía social: de la teleformación al aula virtual. Madrid: COCETA
- FAEDEI y AERESS. (2014). El acompañamiento en las Empresas de Inserción. Madrid: FAEDEI y AERESS. Recuperado de: https://solidanca.cat/download/publicacions_/Manual%20d%27Inserci%C3%B3%20FAEDEI.pdf
- FAEDEI. (2020). Memoria Social Empresas de Inserción. 2019. Madrid: FAEDEI. Recuperado de: <http://www.faei.org/images/docs/documento83.pdf>
- (2020). Impacto laboral y económico de la crisis de las COVID19 en las Empresas de Inserción de España. Madrid: FAEDEI. Recuperado de:
- FUNDAE. (2020). Economía Social y formación para el empleo. Informe anual 2019. Madrid: FUNDAE. Recuperado de: <https://www.fundae.es/docs/default-source/publicaciones-y-evaluaciones/cuadernos-de-trabajo/econom%C3%ADa-social-y-formaci%C3%B3n-para-el-empleo.pdf>
- ODISMET. (2020). Efectos y consecuencias de la crisis de la COVID-19 entre las personas con discapacidad. Madrid: ODISMET. Recuperado de: https://www.odismet.es/sites/default/files/2020-07/Informe_EstudioCOVID_19_v3_0.pdf

