

DOCUMENTO DE **CONCLUSIONES**  
TRAS LA CONSULTA

# **APROXIMACIÓN AL IMPACTO DE ACCIONES FORMATIVAS OCUPACIONALES DE ONGS MIEMBROS DE EAPN-ES**



EUROPEAN ANTI POVERTY NETWORK **ES**

**European Anti-Poverty Network (EAPN)** es una Plataforma Europea de Entidades Sociales que trabajan y luchan contra la Pobreza y la Exclusión Social en los países miembros de la Unión Europea. La EAPN busca permitir que aquellas personas que sufren la pobreza y la exclusión social puedan ejercer sus derechos y deberes, así como romper con su aislamiento y situación, y tiene como objetivo principal situar ambas cuestiones en el centro de los debates políticos de la Unión Europea.

En España, la Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social en el Estado Español (EAPN-ES) es una organización horizontal, plural e independiente que trabaja para trasladar este objetivo a la realidad española y por incidir en las políticas públicas, tanto a nivel europeo como estatal, autonómico y local. Actualmente está compuesta por 19 redes autonómicas y 19 entidades de ámbito estatal, todas ellas de carácter no lucrativo y con un componente común: la lucha contra la pobreza y la exclusión social. En total, EAPN-ES engloba a más de ocho mil entidades sociales en todo el Estado.

<b>Título:</b>	Documento de conclusiones tras la consulta "Aproximación al Impacto de Acciones Formativas Ocupacionales de ONG miembros de EAPN-ES"
<b>Depósito Legal:</b>	M-36727-2021
<b>Dirección técnica:</b>	Víctor García Ordás (Coordinador del Grupo de Empleo y también presente en el Subgrupo que se creó para este documento concreto).
<b>Participación:</b>	Víctor García Ordás Beatriz Iraeta Gascón Jonathan Sánchez Fernández José Antonio Llosa Fernández Javier Ormazabal del Campo
<b>Colaboración y supervisión del doc.:</b>	Grupo de Empleo de EAPN-ES
<b>Fecha:</b>	Diciembre 2021



c/ Tribulete, 18 1º - 28012 Madrid



91 786 04 11



[eapn@eapn.es](mailto:eapn@eapn.es)



[www.eapn.es](http://www.eapn.es)



*Se permite la reproducción total o parcial de este documento siempre y cuando se citen las fuentes, respetándose el contenido tal y como está editado sin ningún tipo de tergiversación o cambio.*

*Financiado por:*

*Esta publicación ha recibido el apoyo económico del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 dentro del Programa de Subvenciones con cargo a la asignación tributaria del IRPF (Expediente: IRPF 101 / 2020 / 227 / 1 / 1). La información contenida en la publicación no refleja la posición oficial del Ministerio.*



# Índice

1. Introducción y contexto	5
2. Metodología	5
3. Naturaleza de la muestra	6
4. Análisis de los resultados	7
4.1. Formación impartida. Ámbito territorial	7
4.2. Personas beneficiarias o participantes	8
4.3. Inserción laboral	10
4.4. Formación certificada	10
4.5. Prácticas no laborales	12
5. El trabajo en red en los procesos de inclusión laboral	13
5.1 Trabajo en red con la Administración Pública	15
5.2 Trabajo en red con otras ONG del TSAS	16
5.3 Trabajo en red con empresas	17
6. Dificultades, retos y demandas	18
6.1 Dificultades manifestadas en la pregunta cerrada	18
6.2. Otras dificultades generales manifestadas	20
6.3. Otras dificultades específicas ocasionadas por la COVID-19	20
7. Conclusiones	21
8. Retos, reivindicaciones y necesidades	23
Listado de entidades que han cumplimentado el cuestionario	23



# 1. Introducción y contexto

El presente documento recoge, en síntesis, el resultado de un cuestionario que fue lanzado por el Grupo de Trabajo sobre Empleo de EAPN-ES. El objeto de la consulta pretende aproximarnos al impacto que provocan los programas de Formación para el Empleo desarrollados por las entidades que componemos EAPN-ES.

Las entidades sociales ejecutamos, desde hace años, una intensa labor en muy diferentes ámbitos; entre ellos, la formación y el empleo, conceptos íntimamente vinculados entre sí y, a su vez, muy relacionados con los itinerarios de incorporación laboral dirigidos a las personas que sufren especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo.

**La Formación Ocupacional, acompañada de las prácticas no laborales, es una de las principales herramientas que existen para lograr una mejor cualificación profesional y favorecer la inserción laboral.**

Actualmente estamos viviendo una situación de pandemia, de graves consecuencias a todos los niveles y cuya dimensión real es, todavía, desconocida. En relación con el empleo, la COVID-19 ha provocado unos elevadísimos niveles de paro, frente a los cuales se han implementado ciertas medidas gubernamentales como los ERTE, que han amortiguado (solo en parte) el impacto de la crisis.

En este contexto, las iniciativas de las entidades del Tercer Sector vinculadas con la Formación Profesional Ocupacional cobran una importancia decisiva a la hora de facilitar el acceso a un empleo digno de las personas que se encuentran en situaciones de pobreza o exclusión social, que son precisamente las que resultan más expuestas y con mayor debilidad ante este tipo de situaciones.

## 2. Metodología

El objetivo principal de esta consulta interna es analizar el impacto de la Formación Ocupacional que desarrollamos las ONG en la cualificación profesional, la inserción laboral, etc. de la población a la que va dirigida; pretendemos construir un breve análisis respecto a dicha formación: sus características (homologadas o no), personas a las que se dirige, número de participantes, nivel de inserción laboral, entidad financiadora, etc.

Para tal fin hemos utilizado una metodología mixta cualitativa y cuantitativa.

El procedimiento seguido para la elaboración de la consulta, explotación de los datos y obtención de las correspondientes conclusiones se ha desarrollado en **4 fases**:

- 1. Creación de un Subgrupo de Trabajo** para que interviniese de forma más intensa en estos trabajos, siempre dentro del ámbito del Grupo sobre Empleo de

EAPN ES (formado por profesionales, voluntariado; personas expertas dedicadas al ámbito del empleo, la formación y la inserción laboral).

2. **Creación de un cuestionario y su posterior difusión** entre las entidades sociales que componemos EAPN-ES y que trabajamos en el ámbito de la inserción laboral en España con grupos de personas que tienen especiales dificultades para el acceso al mercado de trabajo, ya sea a nivel estatal, autonómico o local.
3. **Análisis de resultados y contraste con el Grupo.**
4. **Redacción del informe y supervisión final por el Grupo** de Empleo de EAPN ES.

Por último, cabe destacar que **el periodo que se ha tomado como referencia a la hora de obtener los datos ha sido el año 2019**, por dos motivos fundamentales:

- En el momento de plantear la consulta, todas las entidades contaban ya con las memorias correspondientes a ese periodo, lo que no ocurría con el periodo inmediatamente posterior (2020).
- La aparición de la COVID-19 provocó la suspensión de gran parte de la formación prevista para ese año, por lo que la muestra no habría resultado suficientemente significativa.

### 3. Naturaleza de la muestra

Los **resultados obtenidos en este cuestionario corresponden a 50 entidades sociales pertenecientes a la red de EAPN ES**. En cuanto al ámbito territorial de las mismas, 11 de ellas pertenecen al ámbito estatal (aunque también están presentes en las comunidades autonómicas y en los municipios más importantes), 25 de ellas son de ámbito autonómico con repercusión en las ciudades y pueblos que las componen y las otras 14 únicamente actúan en el ámbito local.

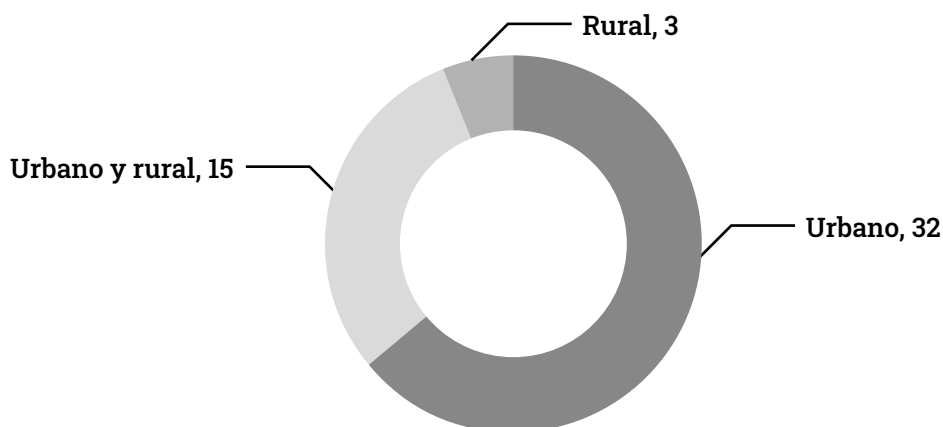
Las organizaciones autonómicas y locales que han respondido a la encuesta pertenecen a los siguientes territorios: Asturias, Aragón, Castilla La Mancha, Castilla y León, Cataluña, Ceuta, Madrid, Baleares, Murcia, Navarra y País Vasco. No obstante, a través de las respuestas de las entidades que operan a nivel estatal se tiene información de todas las comunidades y ciudades autónomas.

En relación con la distribución de las entidades que desarrollan su actividad en el ámbito rural y/o urbano, se pueden distinguir tres grupos:

- Aquellas que sólo realizan acciones en el ámbito urbano.
- Las que trabajan con exclusividad en un entorno rural.
- Y las que actúan en ambos espacios.

Según se puede ver en el gráfico la mayor parte de las entidades participantes tienen una presencia urbana o mixta (32 + 15 = 47) frente a las que la tienen en el ámbito rural o mixto (3+15 = 18).

#### Ámbito de Intervención rural o urbano



## 4. Análisis de los resultados

### 4.1. Formación impartida. Ámbito territorial

Que la formación es uno de los principales impulsores de la inserción laboral es una evidencia. El Tercer Sector es consciente de ello y desarrolla un gran número de planes de formación profesional ocupacional.

En concreto, las 50 entidades encuestadas o consultadas han desarrollado en total **6.522 acciones formativas** durante el periodo estudiado (2019). Hay que mencionar que una de las organizaciones no desarrolló acción formativa alguna, por lo que esa media se extrae, en realidad, de los datos ofrecidos por las **49 entidades** restantes.

**Si calculamos la media global, cada organización desarrolló 133 acciones.** No obstante, si desglosásemos los datos en función del ámbito territorial de cada una, se observaría una diferencia, a priori, enorme entre las de ámbito estatal y las que se circunscriben a los entornos autonómico y local:

- Ámbito estatal: 5.620 acciones formativas (con una media por entidad de 468 acciones)
- Ámbito autonómico y local: 902 acciones formativas (con una media por entidad de 24 acciones)

Sin embargo, hay que reseñar que las entidades estatales están formadas por delegaciones, o por otras de niveles inferiores (es decir, también autonómico y/o local) por lo que, en realidad, el ámbito territorial no resulta tan significativo como podría parecer tras una visión superficial de los datos.

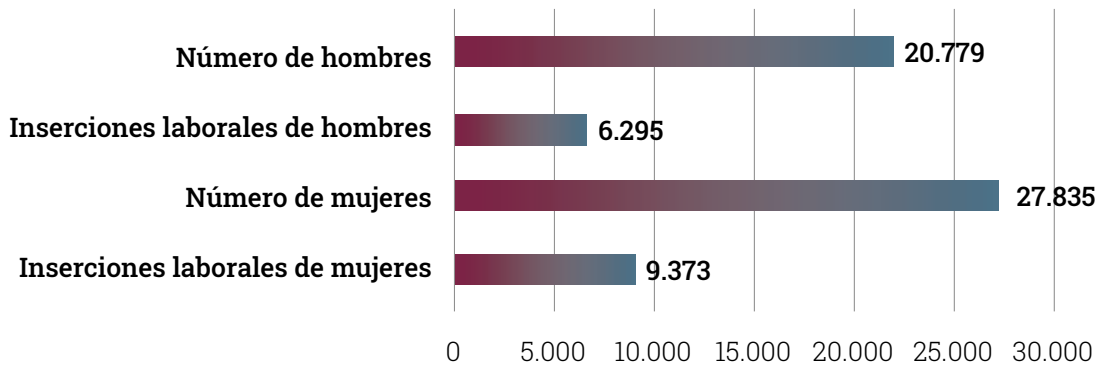
## 4.2. Personas beneficiarias o participantes

Según la información ofrecida por las entidades participantes en el cuestionario, **durante el 2019 y a través de las acciones formativas ocupacionales que han desarrollado, se formaron 48.614 personas.**

El siguiente gráfico muestra la distribución por género de:

- Las personas beneficiarias o participantes en esa formación.
- El número de esas personas que han logrado insertarse laboralmente con posterioridad.

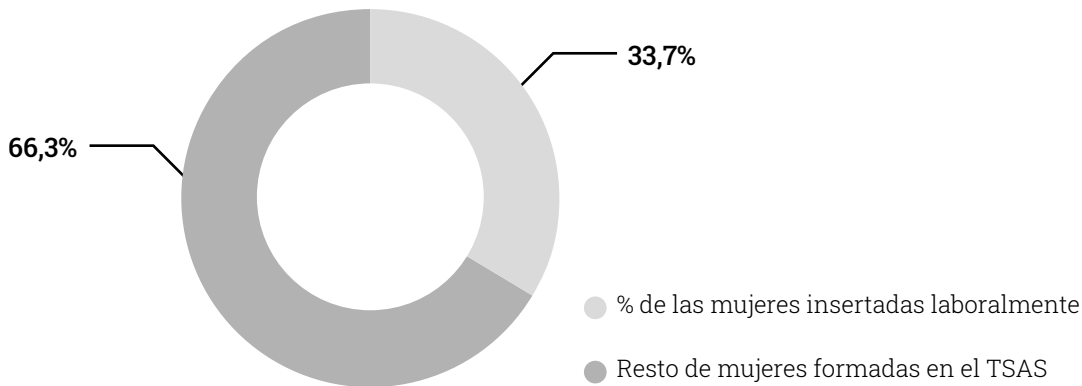
**Distribución por género de personas formadas e insertadas laboralmente**



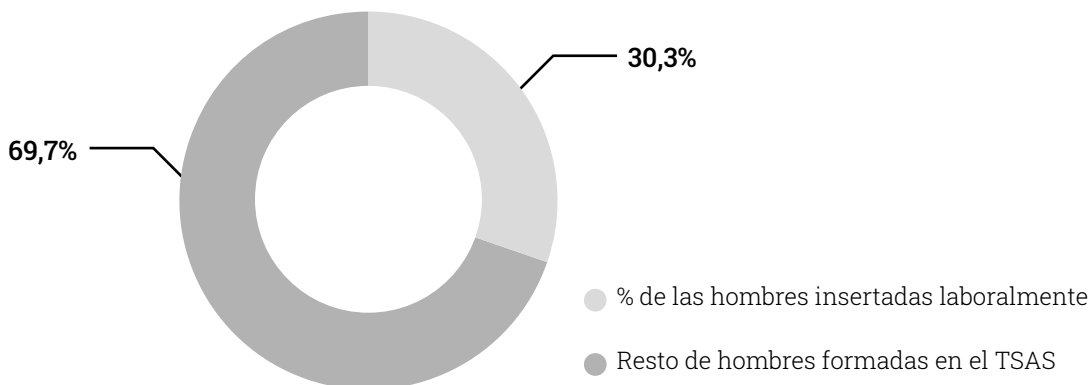
Asimismo, los gráficos siguientes muestran el porcentaje, por sexos, de personas formadas que han logrado su inserción laboral.



### Porcentaje de mujeres formadas que lograron inserción laboral



### Porcentaje de hombres formados que lograron inserción laboral



El número de mujeres formadas durante 2019 en las entidades sociales ha sido algo superior al de hombres (algo habitual en las actividades desarrolladas desde este sector, y que suelen reflejar las diferentes memorias anuales).

Además, este dato concuerda con la distribución por género de la tasa de desempleo en 2019. En concreto, en su cuarto trimestre, el porcentaje de mujeres en esta situación era del 15,55 % frente al 12,23 % de tasa masculina.

Cabe destacar que esta diferencia en función del género no solo se ha mantenido, sino que se ha agudizado, tendencia que se mantiene en la actualidad. De hecho, en el último dato oficial publicado (segundo trimestre de 2021) la distribución por género de la tasa de desempleo era del 17,36 % en mujeres frente al 13,39 % de los hombres. Es decir, la diferencia ha ascendido hasta los 4 puntos porcentuales.

En cuanto a la edad, una buena parte de las personas participantes en la formación analizada son menores de 30 años, si bien existen grandes diferencias a este respecto entre unas entidades y otras, por lo que esta cuestión no parece determinante. Se debe considerar que muchas de las organizaciones enmarcan sus actuaciones en la denominada Garantía Juvenil, instrumentada a través del Programa Operativo de Empleo Joven del FSE, o en convocatorias relacionadas.

### 4.3. Inserción laboral

En relación con el grado de inserción laboral de las personas formadas, no se aprecian diferencias significativas entre hombres y mujeres; en ambos casos **ronda el 32 % de quienes han recibido la formación.**

A la hora de analizar la inserción laboral, es importante tener en cuenta la tipología de las formaciones impartidas por las entidades, que es muy variada y con diferentes objetivos: frente a cursos que preparan para desarrollar las competencias profesionales de una ocupación u oficios concretos (que, lógicamente, cuentan con un grado de inserción laboral mucho mayor), existen otras formaciones que desarrollan otro tipo de contenidos de capacitación: la adquisición de habilidades sociales y laborales, actitudes, motivación, activación, etc. En definitiva, aspectos transversales que resultan imprescindibles a la larga para la consecución de un empleo, pero cuyos resultados no se reflejan de inmediato en los datos relativos a la incorporación al mercado de trabajo de estas personas una vez finalizan las acciones formativas de esta tipología. A su vez, debemos considerar el nivel de la cualificación adquirida dependiendo de los niveles formativos impartidos. Esto se une a la realidad del mercado laboral, ya que, en muchas ocasiones, aunque la persona esté bien preparada y formada, el mercado laboral no tiene capacidad de incorporar a ciertos perfiles.

En cualquier caso, aproximadamente la mitad de las entidades consultadas se sitúan en porcentajes de inserción de entre el 25 % y el 75 %.

Por ello, **si se diferenciase en función del tipo de formación impartida en cada caso, se observarían grandes diferencias entre el grado de inserción laboral logrado en unos cursos y otros. Sin embargo, ambos tipos de acciones resultan fundamentales,** especialmente teniendo en cuenta las realidades que viven las personas a los que se dirigen las organizaciones sociales; buena parte de ellas no han tenido la posibilidad de adquirir habilidades ni de desarrollar actitudes básicas en el ámbito laboral. Con ellas, esta tarea previa relacionada con los itinerarios de inserción laboral resulta imprescindible para que, posteriormente, puedan prepararse para puestos concretos y, finalmente, lograr un empleo.

### 4.4. Formación certificada

Los Certificados de Profesionalidad (instrumento de acreditación oficial vinculado al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales) se imparten a través de lo que

venimos en llamar Formación Certificada. Cada Certificado acredita un conjunto de competencias profesionales. Son expedidos por el SEPE y gozan de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional. No obstante, su impartición exige el cumplimiento de un buen número de requisitos, obligatorios y reglados, tanto en relación con el alumnado como con el propio centro de formación.

**Los factores tenidos en cuenta a la hora de elegir entre desarrollar formación certificada o aquella que no lo es, son variados:** alumnado al que va dirigida, habilidades y conocimientos a los que se refiere la formación, capacidades técnicas o económicas de las entidades que la imparten, etc.

En el cuestionario preguntábamos a las organizaciones sobre la presencia de **formación certificada homologada por los Servicios Públicos de Empleo** en su oferta formativa, entendiendo que, si bien los certificados de profesionalidad no están adaptados a algunos de los perfiles atendidos por las entidades sociales, sí suponen una oportunidad para otras personas. Según las respuestas obtenidas, el **48 % de las entidades ofrecen formación certificada**, aunque existen diferencias entre comunidades autónomas.

Como decíamos, **buena parte del perfil del alumnado quedaría excluido si toda la formación fuese certificada**, ya que suele exigir requisitos muy rígidos que no pueden cumplir: titulación en ESO, pruebas de acceso a ciclos formativos, etc.

Queremos destacar que **existen otras dificultades que obstaculizan (a veces hasta el punto de impedir) el acceso del Tercer Sector a la certificación de su formación**, tales como la adaptación de sus centros a lo establecido por la normativa (a nivel técnico, espacio disponible...), la burocracia y los requisitos administrativos, el coste de las formaciones, los equipamientos, etc.

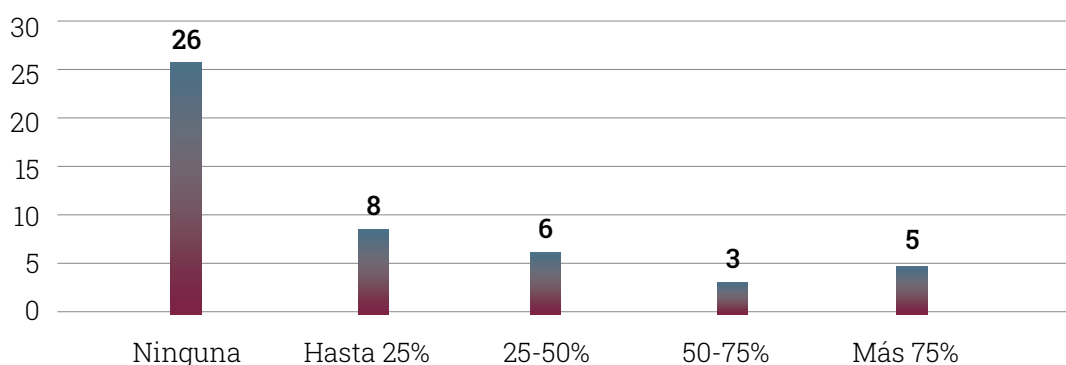
A todo lo anterior, se une **la falta de reconocimiento, a nivel oficial, de la formación impartida por el TSAS en general**, algo que sería necesario para lograr una mayor efectividad en la inserción laboral de estas personas. Destacamos la contradicción de que, a pesar de estar convenida o financiada por las administraciones en sus diferentes ámbitos, no está posteriormente avalada, de manera que es únicamente la entidad promotora u organizadora quien la justifica o acredita.

En el siguiente gráfico se puede ver la distribución a este respecto de las 50 entidades que han participado en la consulta: 26 de ellas no ofrecen ninguna acción formativa con certificado (el grupo más numeroso). En cuanto a las otras 24 organizaciones, la distribución se hace en función del porcentaje de cursos con certificación de profesionalidad respecto a su oferta formativa total:

- 8 entidades declaran que menos del 25 % de sus formaciones se corresponden con certificados de profesionalidad.
- 6 se sitúan entre el 25 % y el 50 %.
- 3 se sitúan entre el 50 % y el 75 %.
- En 5 de ellas, más del 75 % de su formación corresponde a cursos con certificado de profesionalidad homologado por los servicios públicos de empleo.

\* Cabe mencionar que 2 entidades, que sí imparten certificados de profesionalidad, no han especificado qué porcentaje supone respecto al total de la formación que ofertan.

#### Distribución de entidades según el porcentaje de certificados de profesionalidad ofrecidos



#### 4.5. Prácticas no laborales

**Las prácticas no laborales (PNL) constituyen una herramienta esencial para facilitar el objetivo de lograr un trabajo a quienes sufren problemas de empleabilidad.** Se trata de una fórmula que permite continuar la formación (que se ha obtenido de forma teórica previamente) en un entorno laboral real. Es decir, sigue siendo formación, pero con un enfoque práctico, lo que facilita la adquisición o mejora de determinadas habilidades o conocimientos, a la vez que permite que las empresas conozcan a esas personas, rompiendo en muchos casos estereotipos y facilitando su inserción laboral.

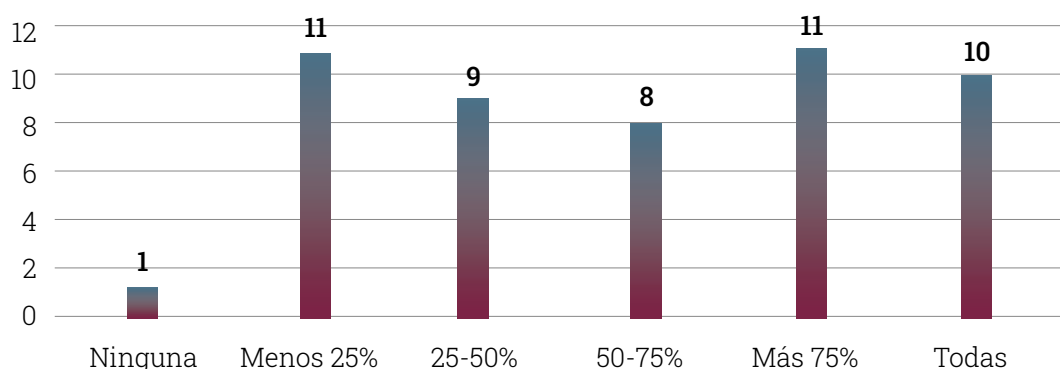
**La inmensa mayoría de las entidades consultadas (el 98 %) ofrecen PNL en, al menos, algunas de sus formaciones.**

Ese porcentaje baja a un 20 % (10 de ellas) si hablamos de organizaciones que las ofrecen en todos sus cursos, mientras un 58 % las plantea en más de la mitad de sus formaciones.

Esta herramienta supone un gran valor añadido, ya que las PNL ofrecen experiencias laborales en entornos reales y permiten poner en práctica las competencias adquiridas por quienes las realizan, reforzando la formación teórica recibida. Además, crean relaciones con los centros de trabajo, así como posibilidades de empleo futuro, incluyendo tutorizaciones con profesionales de diversas ocupaciones.

Todo ello allana el camino a una posible incorporación a un puesto de trabajo una vez finalizada la formación.

## Número de entidades por su porcentaje de cursos con PNL



## 5. El trabajo en red en los procesos de inclusión laboral

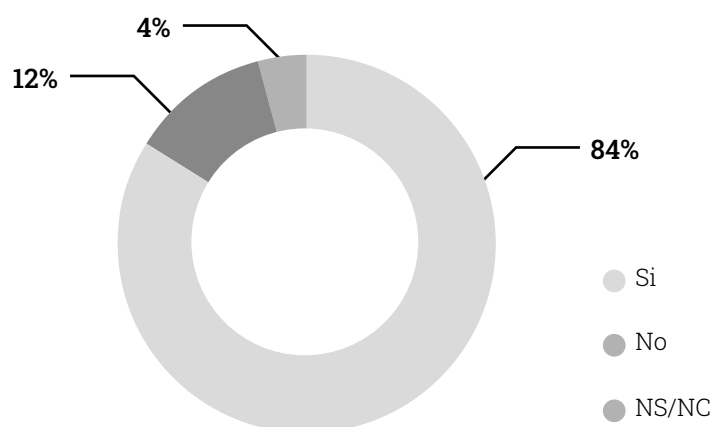
El trabajo en red es uno de los pilares de las entidades del Tercer Sector; su finalidad principal es la de **generar un espacio con objetivos y trabajo compartido común**. Ello nos permite una mayor eficacia y eficiencia, pudiendo llegar a un mayor número de personas, así como facilitar la representación de las entidades en las administraciones públicas y la interlocución con ellas.

En el caso de los programas de empleo, lo anterior es básico para poder ofrecer una mejor atención integral a las personas en situación de exclusión social, ofreciendo itinerarios laborales complementarios y maximizando/aprovechando las fortalezas de las diferentes entidades.

Queremos destacar las **alianzas con las empresas** (u organizaciones empresariales) en diferentes sectores, generando oportunidades laborales para las personas atendidas y también el **apoyo de las administraciones** desde el ámbito europeo, estatal, autonómico y local, para poder establecer convenios de colaboración, coordinaciones y sinergias.

Las entidades del TSAS, siendo conocedoras de todo ello, realizamos un gran esfuerzo para crear y consolidar alianzas y colaboraciones con entidades de todo tipo, implicadas con el tema de la inserción laboral. Como se puede observar en el gráfico, el 84 % de las entidades participantes mantienen algún tipo de colaboración y alianza con otra organización, en relación con los procesos de inclusión laboral.

## Alianzas y Colaboraciones



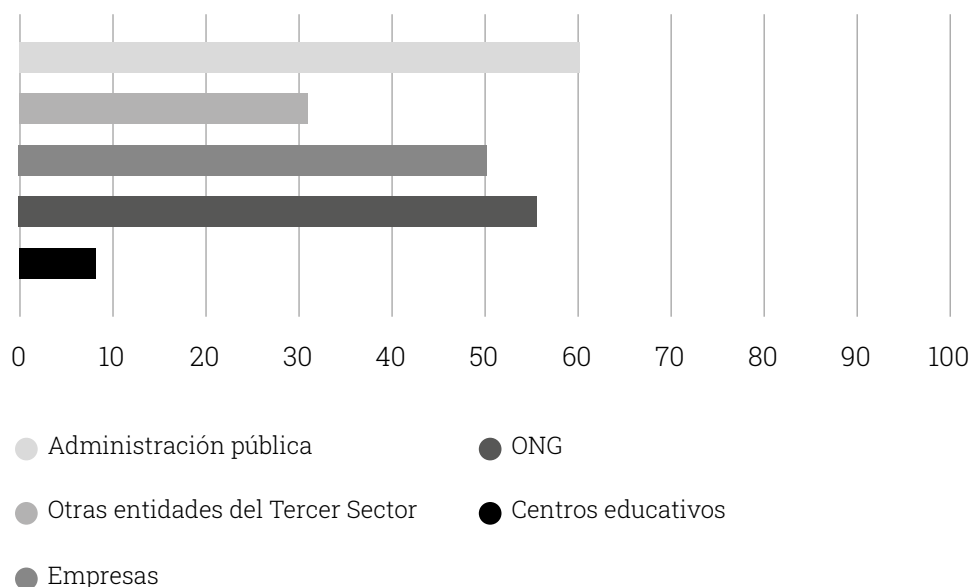
En el ámbito de la inserción laboral interactúan diversos actores, por lo que es necesario que las entidades del TSAS establezcan relaciones y colaboraciones con organizaciones de diferente índole. En este sentido, según se ha podido identificar a través del análisis de resultados de la muestra, la tipología de las organizaciones con las que colaboran las entidades del TSAS son:

- **Entidades bancarias.** El vínculo de las entidades del TSAS con estas organizaciones se establece principalmente en torno a las diferentes obras sociales o fundaciones que las entidades bancarias crean. Podemos destacar desde la financiación de programas propios de una determinada entidad del TSAS, hasta la colaboración en acciones de sensibilización o la puesta en marcha de proyectos en común.
- **Centros educativos y/o formativos.** Desde las entidades del TSAS se colabora con centros formativos y/o educativos, como centros de formación homologados, colegios profesionales, centros de Formación Profesional, Universidades... para la realización de formaciones específicas, difusión de programas, cesión de espacios y otro tipo de actividades.
- **Entidades no lucrativas no pertenecientes al TSAS.** Principalmente se colabora con entidades no lucrativas de agrupaciones empresariales, sectores profesionales... con el fin de canalizar la colaboración con las empresas privadas. Aunque también destaca la colaboración con otro tipo de entidades, como fundaciones sociales ligadas a empresas.

Además, a estas tres categorías es necesario sumar la colaboración con la **Administración Pública, empresas privadas y otras ONG del TSAS** que, debido a su especial relevancia, se tratarán con mayor profundidad en los apartados posteriores.

El siguiente gráfico muestra que las organizaciones con las que las entidades del TSAS establecen más relaciones son (teniendo en cuenta su tipología): las administraciones públicas, el sector empresarial y otras entidades sociales del TSAS.

### Alianzas y colaboraciones de las entidades del TSAS con otras organizaciones (%)



En este sentido, se ha elaborado un **indicador (denominado "densidad de red") que puntúa de 0 a 3 el nivel de alianzas de las entidades**, atendiendo a su relación con estos tres tipos de organizaciones: 3 es la máxima puntuación, y se da cuando una entidad tiene un convenio o alianza con los tres ámbitos (Administración Pública, ONG del TSAS, empresa) y 0 cuando no establece ninguna colaboración.

**La puntuación media de las entidades encuestadas es de 1,7.** Esto indica que, si bien se establecen relaciones y alianzas, aún queda un gran camino para fortalecer este trabajo en red, esencial para la inclusión laboral de las personas participantes.

## 5.1 Trabajo en red con la Administración Pública

Como mostraba el gráfico anterior, la principal colaboración existente entre las entidades del TSAS y otras organizaciones en el ámbito de la inserción laboral, se da con organizaciones de la Administración Pública. **El 60% de las entidades encuestadas** manifiestan que colaboran con algún organismo público.

En este sentido es importante destacar que las entidades del TSAS se relacionan con todos los niveles de la administración, abarcando desde la Unión Europea (p. ej. Fondo Social Europeo), instituciones estatales (p.ej. Ministerio de Trabajo y Economía Social

o Instituto de la Mujer), organismos autonómicos (p.ej. consejerías de familia, servicios sociales, de educación, servicios públicos de empleo o gobiernos autonómicos) hasta entidades locales y provinciales (p. ej. ayuntamientos, diputaciones o consorcios).

Este tipo de colaboración se plasma a través de gestión de financiación, cesión de espacios, presencia en mesas locales de coordinación, establecimiento de convenios de colaboración...

En este sentido resulta especialmente relevante cuando la colaboración no solo se concreta en la financiación de servicios o programas, sino también en otros espacios de toma de decisiones como la presencia en mesas de coordinación; es decir, cuando se buscan puntos de encuentro a través de los cuales desarrollar un trabajo conjunto y una colaboración real entre el sector privado y el público.

## 5.2 Trabajo en red con otras ONG del TSAS

La colaboración en red con otras ONG del TSAS, ocupa el segundo lugar en cuanto al tipo de organizaciones con las que se colabora; **el 56 % de las entidades participantes** revelan que mantienen este tipo de relaciones en el ámbito de la inclusión social.

- Entre las entidades que mantienen relación con otras ONG del TSAS, la gran mayoría (77 %) tienen suscritos convenios formales de colaboración. Además, el 70 % lo hacen con más de una entidad.

Los convenios se suelen firmar con:

- » Entidades sociales de la misma red a la que pertenecen, tanto a nivel autonómico como estatal.
- » Entidades sociales especializadas en el mismo sector profesional al que pertenece la entidad.

En cuanto a la **finalidad de estos convenios**, el abanico es variado, pero las más frecuentes son:

- » **Derivar personas a sus acciones formativas.**
- » **Realizar prácticas laborables.**
- El 23 % restante manifiestan que, aunque no cuentan con convenios propiamente dichos, sí que mantienen otro tipo de colaboraciones menos formales y/o puntuales como:
  - » Donaciones de materiales necesarios para las formaciones que las entidades ofrecen.
  - » Seguimiento de las personas que han pasado por los programas formativos.
  - » Derivación, en el caso de detectar que las necesidades básicas del participante no estén cubiertas.



- » Realización de talleres y acciones formativas puntuales.
- » Asesoramiento y apoyo en la planificación estratégica de la entidad.

### 5.3 Trabajo en red con empresas

Finalmente, en cuanto a las relaciones que las entidades del TSAS mantienen con otras organizaciones, la colaboración con empresas ocupa el 3er puesto en el ámbito de la inclusión laboral. En concreto, **el 50 % de las entidades que han respondido el cuestionario** afirman que mantienen colaboraciones de este tipo.

Resulta destacable que, igual que ocurría en la tipología de las administraciones públicas, las entidades sociales mantienen relaciones con todo el espectro de organizaciones del ámbito empresarial: desde grandes multinacionales hasta pequeñas y medianas empresas, resañando las vinculadas con la economía social. Normalmente estas relaciones no solo se mantienen con una sola empresa; las entidades sociales suelen coordinarse con varias a la vez.

**El 100 % de estas colaboraciones se materializa a través de convenios formales**, que se dirigen principalmente a:

- **Realización de prácticas laborables no remuneradas**, en entornos reales de trabajo, por parte de las personas participantes de los programas de empleo de las entidades del TSAS.
- **Medios materiales para la realización de las formaciones**, entre lo que se destaca: cesión de locales para impartir las formaciones, presentación de proyectos, difusión de programas, donación de materiales necesarios para la formación...
- **Apoyo en la realización de todo tipo de formaciones**, asesoramientos específicos, mentoring, etc.

Es necesario destacar que algunas entidades han manifestado las dificultades que tienen para mantener colaboraciones con empresas, porque se encuentran en entornos rurales donde el tejido empresarial es menor.

Si bien está claro que el trabajo en red y las colaboraciones con otro tipo de organizaciones constituyen un valor esencial para la inclusión laboral y que gran parte de las organizaciones establecen alianzas de algún tipo, es necesario seguir explorándolas y ampliándolas.

- En el caso de la administración pública, buscando alianzas que impliquen un mayor grado de colaboración y transformación, no únicamente como vías de financiación.
- En el caso de otras entidades sociales. el hecho de que casi el 50 % de las ONG no establezca colaboraciones con otras, da espacio a un mayor crecimiento y explotación de las fortalezas de las entidades del territorio para ofrecer una mejor atención.

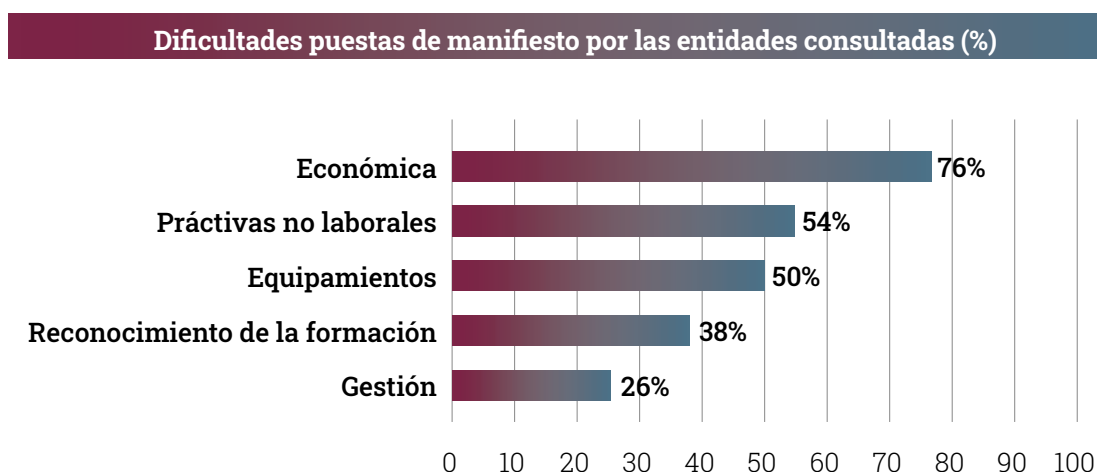
- Lo que acabamos de comentar en el punto anterior es plenamente extrapolable a las empresas privadas.

## 6. Dificultades, retos y demandas

### 6.1 Dificultades manifestadas en la pregunta cerrada

El cuestionario ha incluido una pregunta en la que se ha preguntado por las dificultades que encuentran las entidades encuestadas en relación con la formación ocupacional que imparten, ofreciendo varias respuestas cerradas.

En siguiente gráfico se muestra el porcentaje de entidades que mencionan, expresamente, haberse encontrado con cada una de esas dificultades.



- **Carencias económicas.** Se observa que la dificultad más recurrente es la económica, manifestada por un 76 % de las entidades que responden.

La principal causa puesta de manifiesto es la dependencia de las subvenciones que financian sus gastos y que, al ser insuficientes, dificultan o impiden el desarrollo de muchos de sus trabajos y proyectos.

No obstante, en este punto, hay que hacer una mención especial a la COVID-19, una pandemia que ha provocado cambios en la normativa a cumplir: requisitos referidos al espacio disponible para cada formación, medidas de seguridad, etc. lo que conlleva un mayor coste...

Asimismo, se destaca la necesidad de implementar un buen número de formaciones en modalidad online que (brecha digital aparte) requiere frecuentemente de nuevos equipamientos o equipos técnicos adecuados, entre otras inversiones.

Todo ello ha ocasionado, en muchos casos, un aumento de esos gastos, lo que se une a la aparición de nuevos costes a causa de las necesarias medidas de protección. Todo ello ha dificultado enormemente la puesta en marcha de buena parte de la formación desarrollada desde el TSAS.

- **Prácticas no laborales.** La segunda dificultad en orden de importancia, según la encuesta, está vinculada con las mencionadas prácticas; así lo han puesto de manifiesto expresamente el **54 %** de las entidades encuestadas.

Las PNL puestas en marcha desde las entidades sociales carecen, en este momento, de cobertura normativa, encontrándose en una situación de alegalidad. Esto dificulta enormemente su utilización, no solo por el temor de las propias entidades sino también por el de las empresas colaboradoras ante posibles sanciones, al no contar con un marco legislativo claro. A ello se añade la problemática ocasionada por la COVID-19, ya que las necesidades sanitarias conllevan requisitos adicionales que constituyen una dificultad adicional para dichas empresas.

Las prácticas no laborales constituyen una herramienta fundamental de inserción laboral para cualquier persona desempleada, pero muy especialmente para aquellas en situaciones más vulnerables, que suelen presentar mayores carencias, no solo curriculares sino incluso actitudinales, y que también necesitan trabajar sus habilidades personales.

Si a todo ello se añaden las dificultades de prospección del mercado de trabajo, la regulación de estas prácticas es una cuestión que resulta imprescindible abordar con urgencia.

- **Equipamientos.** Esta dificultad (puesta de manifiesto por el 50 % de las entidades participantes) está íntimamente vinculada con las carencias económicas y, como ya se ha mencionado en el punto correspondiente, se agrava con la actual pandemia y las nuevas necesidades que ha ocasionado, tanto a nivel de instalaciones y equipamientos como en lo que respecta a la tecnología imprescindible para poner en marcha formación online en aquellos cursos que, anteriormente, se desarrollaban de manera presencial.
- **Reconocimiento de la formación:** El **38 %** de las entidades consultadas mencionan, expresamente, la falta de reconocimiento u homologación de la formación ocupacional del TSAS como uno de los principales problemas.

Dicha falta de reconocimiento oficial (excepto en las acciones dirigidas a la obtención de un Certificado de Profesionalidad) conlleva consecuencias negativas, que van desde cierta desmotivación en el alumnado hasta un menor impacto en el currículum de las personas que realizan estos cursos, al carecer

del atractivo que otro tipo de formaciones “reconocidas” tienen en el mercado laboral.

- **Gestión:** el **26 %** de las entidades ponen de manifiesto las dificultades de gestión que se derivan no solo de la normativa aplicable a los distintos tipos de formación (ya sea enfocada a Certificados de Profesionalidad u otras) sino también de la complejidad ocasionada por las medidas anti-COVID que, sin las ayudas necesarias para poder afrontarlas, suponen un serio obstáculo para nuestras entidades.

## 6.2. Otras dificultades generales manifestadas

Además de las anteriores, hay otras dificultades que han sido mencionadas por las organizaciones participantes en esta consulta. Aunque son muchas, podemos resumir algunas de las más importantes:

- **La lentitud de las entidades financiadoras para adaptarse a los cambios** provocados tanto por las nuevas circunstancias en general como por aquellas provocadas por la COVID-19 en particular.
- La **brecha digital que afecta al alumnado** de estos cursos. Al tratarse de personas vulnerables, frecuentemente carecen de medios técnicos e incluso conocimientos que les permitan poder seguir un curso de teleformación.
- El alumnado está formado, frecuentemente, por **personas que sufren otras muchas carencias** (desde la propia motivación o las habilidades básicas hasta otras más materiales como el transporte...) que ya de por sí requieren medidas y medios específicos.
- **Prejuicios en el tejido empresarial**, frente a las personas que se encuentran en situaciones de pobreza o exclusión social. El desconocimiento solo se combate con determinadas medidas como las prácticas no laborales, lo que entronca con lo expresado en el punto correspondiente a dicha cuestión.
- En muchos casos, **los itinerarios formativos previstos son demasiado breves** teniendo en cuenta las personas destinatarias potenciales, lo que impide realizar el trabajo y seguimiento adecuados.
- El **desajuste entre las formaciones que se ofertan** (especialmente en el caso de los Certificados de Profesionalidad) **y las motivaciones del público objetivo** de estos cursos hacen necesario replantear la formación desde la propia base.

## 6.3. Otras dificultades específicas ocasionadas por la COVID-19

Aunque varias de estas dificultades ya se han puesto de manifiesto en los puntos anteriores, se pueden añadir algunas otras:

- La caída en la participación de la formación presencial, por miedo a los contagios.
- La situación especialmente complicada de las mujeres en situación más vulnerable de cara a su participación en acciones formativas, debido a las responsabilidades familiares que, todavía hoy, deben asumir.
- El personal de las propias entidades sociales necesita un mayor conocimiento a nivel técnico, además de los equipamientos antes mencionados.
- Al destinarse recursos a otras cuestiones, se observa un menor apoyo por parte de las Administraciones Públicas. Existe la sensación de que no consideran como prioritarias las actuaciones del Sector Social, al menos respecto a la formación que imparten. Asimismo, ha aumentado la incertidumbre sobre las cuantías económicas de las subvenciones con las que se pueda contar en el futuro.
- El aumento del desempleo y, consiguientemente, las menores posibilidades de inserción laboral conllevan una mayor necesidad de prácticas en empresas, con las dificultades ya mencionadas anteriormente.
- El paso de la formación a la modalidad online implica la correspondiente adaptación de los materiales y la adquisición de los medios necesarios, así como otras medidas, como la alfabetización digital.
- También los cambios que se están produciendo en el mercado de trabajo conllevan la necesidad de adaptación de las temáticas y contenidos abordados.

## 7. Conclusiones

1. La Formación Profesional Ocupacional es uno de los principales impulsores de la inserción laboral de los grupos de personas con especiales dificultades para el acceso al empleo. El Tercer Sector es consciente de ello y desarrolla un gran número de planes de formación profesional ocupacional. Las 50 entidades encuestadas o consultadas han desarrollado en total **6.522 acciones formativas** durante el periodo estudiado (2019).
2. Según los datos reportados por las entidades que han respondido esta encuesta, durante el 2019 y a través de las acciones formativas ocupacionales que han desarrollado, **se formaron 48.614 personas**.
3. El **grado de inserción laboral** de las personas que han recibido la formación ronda el 32 %. Aproximadamente la mitad de las entidades consultadas se sitúan en porcentajes de inserción de entre el 25 % y el 75 %.

4. **Sólo el 48 % de las entidades ofrecen formación certificada**, existiendo diferencias de unas CCAA a otras. El 38 % de las entidades consultadas mencionan, expresamente, la falta de reconocimiento u homologación de la formación ocupacional del TSAS como uno de los principales problemas. Además, frecuentemente resulta imposible cumplir los requisitos regulados para la homologación de las certificaciones profesionales (adaptación y disponibilidad de equipamientos, recursos materiales y humanos, burocracias y gestión, etc.)
5. En lo que respecta a las **prácticas no laborales (PNL)** la inmensa mayoría (el **98 %** de las entidades que han respondido al cuestionario) ofrecen PNL en algunas de sus formaciones. No obstante, estas PNL puestas en marcha desde las entidades sociales carecen, en este momento, de cobertura normativa, encontrándose en una situación de alegalidad.
6. El **trabajo en red** es uno de los pilares de las entidades del Tercer Sector con el fin de generar un espacio con objetivos y trabajo compartido común. Ello nos permite aumentar nuestra eficacia y eficiencia, pudiendo llegar a un mayor número de personas. Además, facilita la interlocución y representación de las entidades con las administraciones públicas.
7. Queremos destacar las **alianzas con las empresas/organizaciones empresariales** en diferentes sectores, generando oportunidades laborales para las personas atendidas; también el **apoyo con las administraciones** desde el ámbito europeo, estatal, autonómico y local para poder establecer convenios de colaboración, coordinaciones y sinergias.
8. Otras de las dificultades más frecuentemente expresadas son:
  - **Carencias económicas** para afrontar una formación estable de calidad adaptada a los requisitos de las certificaciones profesionales, y a las exigencias sanitarias debidas a la COVID-19.
  - **La carencia de los equipamientos necesarios.**
  - **La brecha digital.**
  - **La falta de regulación de las prácticas no laborales.**
  - **La falta de reconocimiento de la formación ocupacional impartida por las organizaciones del Tercer Sector de Acción Social.**
  - **La excesiva burocracia en la gestión de la formación.**

## 8. Retos, reivindicaciones y necesidades

1. Es necesaria una **adaptación** de la Formación Profesional Ocupacional que impartimos desde las organizaciones sociales a las exigencias de la legislación vigente, teniendo en cuenta la nueva Ley de la Formación Profesional.
2. Resulta imprescindible el **reconocimiento** de la Formación Profesional Ocupacional impartida por las Organizaciones del TSAS es una necesidad.
3. Se debe avanzar en el **apoyo**, desde las administraciones competentes, para que esta se enmarque en el catálogo de las ocupaciones y en las certificaciones profesionales.
4. Es necesaria una **legislación** sobre las prácticas no laborales que regule y unifique la diversidad de experiencias y las relaciones formativas que se establecen con las empresas.
5. Se requiere apoyo en la **adaptación** de la formación ocupacional ante las exigencias de la COVID-19 y superación de la brecha digital.
6. Se debe prestar atención y **diversificar** la Oferta Formativa Profesional Ocupacional de respuesta a las personas con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo.
7. El **reenganche educativo** de la juventud que ha abandonado el sistema educativo debe ser una prioridad.
8. Es preciso fortalecer las medidas de **activación hacia la incorporación laboral** de los grupos de personas en situación de vulnerabilidad y exclusión social.
9. Se necesita una **valoración más "científica"** del impacto de la Formación Ocupacional de las entidades del TSAS, así como un estudio que contemple un análisis de las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades de nuestras organizaciones en el desarrollo de los programas formativo-ocupacionales.
10. Debemos avanzar hacia una sintonía entre las respuestas y alternativas a las **problemáticas** de las personas con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo y las **exigencias** de este, de la legislación vigente y su ordenamiento.

### Listado de entidades que han cumplimentado el cuestionario

A continuación, se presenta el listado de todas las entidades que han cumplimentado el cuestionario cuyos resultados han sido analizados en este documento.

Cabe mencionar que, en todos los casos se menciona, como ámbito geográfico de actuación de cada entidad, el más amplio, entendiendo que abarca los inferiores (por ejemplo, una entidad estatal suele desarrollar también su actuación en los ámbitos autonómico y local).

Asimismo, en todas aquellas cuyo ámbito de actuación es inferior al estatal, se indica la Comunidad Autónoma en la que desarrollan principalmente sus actuaciones.

Entidades	Ámbito Geográfico de actuación	Ubicación (autonómicas o locales)
FUNDACION CRUZ BLANCA	ESTATAL	
Asociación de MUJERES PROGRESISTAS DE CEUTA "MARÍA MIAJA"	AUTONÓMICO	CEUTA
EDE FUNDAZIOA	AUTONÓMICO	PAÍS VASCO
ASOCIACIÓN RASCASA	LOCAL	MURCIA
ASOCIACION MURCIANA DE REHABILITACION PSICOSOCIAL	AUTONÓMICO	MURCIA
INCIDE	ESTATAL	
SOCIEDAD SAN VICENTE DE PAUL. CONSEJO ZONA ZARAGOZA	LOCAL	ZARAGOZA
ASOCIACIÓN DE MUJERES PARA LA REINSERCIÓN LABORAL XURTIR	AUTONÓMICO	ASTURIAS
ELKARBANATUZ	LOCAL	PAÍS VASCO
EMAÚS ASTURIAS"INNOVACIÓN SOCIAL Y CIRCULAR"	AUTONÓMICO	ASTURIAS
CÁRITAS DIOCESANA DE OVIEDO	AUTONÓMICO	ASTURIAS
ZABALTZEN SARTU KOOP ELK	AUTONÓMICO	PAÍS VASCO
ASPID	LOCAL	CATALUÑA
ASOCIACIÓN ARRABAL-AID	AUTONÓMICO	ANDALUCÍA
FUNDACIÓN ESCLEROSIS MÚLTIPLE	LOCAL	MADRID
ASPANRI	LOCAL	ANDALUCÍA
FUNDACIÓN EDES PARA LA EDUCACIÓN ESPECIAL	LOCAL	ASTURIAS
ASOCIACIÓN EL PRIAL	AUTONÓMICO	ASTURIAS
LA CARACOLA INICIATIVAS SOCIALES	LOCAL	ASTURIAS
MOVIMIENTO POR LA PAZ-MPDL	AUTONÓMICO	MADRID
OPCION 3 S. COOP. MAD.	AUTONÓMICO	MADRID
FUNDACIÓ PERE TARRÉS	AUTONÓMICO	CATALUÑA
MAR DE NIEBLA	LOCAL	ASTURIAS
ASOCIACIÓN PUNTO OMEGA	AUTONÓMICO	MADRID



CÁRITAS ESPAÑOLA	ESTATAL	
ASOCIACIÓN ESLABÓN	AUTONÓMICO	MADRID
GREC	LOCAL	BALEARES
FUNDACIÓN CEPAIM	ESTATAL	
COCEMFE	ESTATAL	
ACCIÓN CONTRA EL HAMBRE	ESTATAL	
FUNDACIÓN ACOBE	ESTATAL	
FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO	ESTATAL	
HOGAR SI	ESTATAL	
COMISIÓN ESPAÑOLA DE AYUDA AL REFUGIADO	ESTATAL	
ACCAS	AUTONÓMICO	CANTABRIA
OPCIÓN 3 S. COOP. MAD. INICIATIVA SOCIAL	AUTONÓMICO	MADRID
ELKARBANATUZ	AUTONÓMICO	PAÍS VASCO
ASOCIACIÓN LA COLUMBETA	AUTONÓMICO	CANTABRIA
AGIANTZA	AUTONÓMICO	PAÍS VASCO
CRUZ ROJA ESPAÑOLA	ESTATAL	
FUNDACIÓN TOMILLO	AUTONÓMICO	MADRID
LA RUECA ASOCIACIÓN	AUTONÓMICO	MADRID
COMISION CIUDADANA ANTISIDA BIZKAIA	AUTONÓMICO	PAÍS VASCO
FUNDACIÓ FORMACIÓ I TREBALL	AUTONÓMICO	CATALUÑA
ASOCIACIÓN NUEVA VIDA	AUTONÓMICO	MADRID
FUNDACIÓN ADSIS	LOCAL	MADRID
CEAR-EUSKADI	AUTONÓMICO	PAÍS VASCO
DOWN TOLEDO	LOCAL	C-LA MANCHA
ADISLAN	LOCAL	CANARIAS
ASOCIACION EN FAVOR DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL SAN JOSE*	LOCAL	ANDALUCÍA

*\* Esta entidad no desarrolló, durante 2019, ninguna acción formativa destinada al público al que se dirige (personas con discapacidad).*

**Desde EAPN ES queremos agradecer su colaboración a todas las entidades sociales que han cumplimentado el cuestionario propuesto. Dicha participación es lo que nos ha permitido extraer las conclusiones presentadas en este documento.**

## Nuestras redes y entidades miembro

### **19 redes autonómicas:**

EAPN-Illes Balears • Xarxa per la Inclusió Social • Red Andaluza de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social • Red Aragonesa de Entidades Sociales para la Inclusión • Red Europea contra la Pobreza y la Exclusión Social en Castilla y León • Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión social en Asturias • Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social de Canarias • Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social en Castilla-La Mancha • Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social en Euskadi • Red Madrileña de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social • Red de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social de la Región de Murcia • Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social de Extremadura • Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social de Melilla • Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social en Cantabria • Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social en Ceuta • Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social en el Estado Español de la Comunidad Autónoma de Galicia • Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social en La Rioja • Red Navarra de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social • Taula d'Entitats del Tercer Sector Social de Catalunya • Xarxa per la Inclusió social de la Comunitat Valenciana

### **Y 19 entidades estatales:**

Accem • Acción Contra el Hambre • Cáritas Española • Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR) • Confederación de Centros de Desarrollo Rural (COCEDER) • Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica (COCEMFE) • Cruz Roja Española • Federación de Mujeres Progresistas (FMP) • Fundación ADSIS • Fundación Cepaim • Fundación Cruz Blanca • Fundación Esplai • Fundación Secretariado Gitano • Hogar Sí • Movimiento por la Paz (MPDL) • Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE) • Plena Inclusión • Provivienda • Unión Española de Asociaciones y Entidades de Atención al Drogodependiente (UNAD)



**Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social**  
c/ Tribulete, 18 1º - 28012 Madrid  
91 786 04 11 - [eapn@eapn.es](mailto:eapn@eapn.es)  
[www.eapn.es](http://www.eapn.es)

### **Subvenciona:**

