

Trabajo Fin de Grado

Las Empresas de Inserción en Aragón. Un
estudio de caso: Mapiser
The working integration social enterprises in
Aragón. A case study: Mapiser.

Autora

Alba Rodríguez-Xuárez Guallar

Directora

Carmen Marcuello Servós

Facultad Economía y Empresa

2024

ÍNDICE

1. Introducción.	5
2. ¿Qué es una empresa de inserción?	5
2.1 Empresas de inserción en Aragón.	8
3. Diferencia entre empresas de inserción y centros especiales de empleo.	11
4. Mapiser.	13
4.1 Salario diferenciado.	16
4.2 Itinerario sociolaboral.	17
4.3 Proceso de búsqueda activa de empleo.	20
5. Resultados.	21
5.1 Formaciones y cursos que ofrece la empresa.	22
5.2 Datos de la empresa entre 2016 y 2023.	23
5.3 Sectores más demandados en Aragón.	27
5.4 Formación o áreas de conocimiento más demandadas en Aragón.	29
6. Conclusiones.	30
7. Bibliografía.	32

ÍNDICE DE GRÁFICOS.

<i>Gráfica 1. Número de empleados de Mapiser entre 2016 y 2023.</i>	13
<i>Gráfica 2. Volumen de facturación de Mapiser entre 2016 y 2023.</i>	13
<i>Gráfica 3. Salarios y retribuciones desagregados por géneros de Mapiser del año 2022 en comparación con el 2021.</i>	17
<i>Gráfica 4. Número total de acciones formativas de Mapiser entre el 2016 y 2023.</i>	23
<i>Gráfica 5. N° de incorporaciones de Mapiser en el mercado laboral ordinario entre 2016 y 2023.</i>	23
<i>Gráfica 6. Porcentajes de incorporaciones de Mapiser al mercado ordinario entre 2016 y 2023.</i>	24
<i>Gráfica 7. Previsión de contratación por provincia en 2024.</i>	27
<i>Gráfica 8. Diez ocupaciones con mayor previsión de contratación en 2024.</i>	28

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES.

<i>Ilustración 1. Itinerario de inserción sociolaboral de Mapiser.</i>	19
--	----

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1. Directorio de Empresas de Aragón.</i>	9
<i>Tabla 2. Incorporaciones de trabajadores de Mapiser en el mercado ordinario entre 2016 y 2023.</i>	25
<i>Tabla 3. Previsión de contratación por departamentos en el mercado laboral de Aragón en febrero de 2024.</i>	27

Resumen.

Mediante la realización de este TFG se pretende realizar un estudio de caso a partir de la empresa Mapiser. Mapiser es una empresa de inserción sociolaboral de personas en situación de exclusión o en riesgo de exclusión. Esta labor la lleva a cabo mediante varias actividades económicas relacionadas con el manipulado industrial, la jardinería, el transporte y las mudanzas, la pintura, la destrucción documental certificada y un servicio de atención telefónica.

Este estudio analiza el proceso de inserción laboral en el mercado laboral ordinario de las personas trabajadoras de la entidad. Para ello, por un lado, se va a examinar el funcionamiento de la entidad en el que se recoge el itinerario socio-laboral y los procesos con los que cuentan para la búsqueda activa de empleo. Además, se recopilan las formaciones que ofrecen y, por último, se elabora una comparativa entre las incorporaciones que han tenido lugar en el mercado laboral ordinario y el puesto que ocupaban en la empresa. Por otro lado, se va a estudiar la demanda laboral en Aragón en el periodo 2016-2023. Esta demanda laboral se divide en la formación demandada en diferentes áreas de conocimiento y la previsión de contratación en febrero de 2024.

Abstract.

The aim of this TFG is to carry out a case study based on the company Mapiser. Mapiser is a work integration social enterprise of people in a situation of exclusion or at risk of exclusion. This work is carried out through various economic activities related to industrial handling, gardening, transport and removals, painting, certified document destruction and a telephone answering service.

This study analyses the process of labor market insertion in the ordinary labor market of the entity's workers. For this purpose, on the one hand, the operation of the entity will be examined, including the social and labor itinerary and the processes used for the active search for employment. In addition, the training they offer will be compiled and, finally, a comparison will be made between the incorporations that have taken place in the ordinary labor market and the position they occupied in the company. On the other hand, the labor demand in Aragon in the period 2016-2023 is going to be studied. This labor demand is divided into the training demanded in different areas of knowledge and the forecast of hiring on February 2024.

1. Introducción.

La inserción sociolaboral es un mecanismo necesario para facilitar el acceso al mercado ordinario de las personas en situación de exclusión o en riesgo de exclusión (FAEDEI, 2024). Las empresas de inserción (EEII) son una de las entidades de economía social que realizan esta tarea a través de los itinerarios de inserción y se agrupan en asociaciones empresariales autonómicas todas ellas con personalidad jurídica propia. A su vez, estas asociaciones se agrupan en la Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción (FAEDEI).

En España actualmente, la Federación agrupa a 12 asociaciones autonómicas, y 159 empresas de inserción (CEPES, 2023), cuyas actividades económicas se encuentra en los sectores productivos de agricultura, construcción, industria y servicios. En Aragón hay un total de 17 EEII en dichos sectores. Mapiser es una empresa de inserción aragonesa creada en 1997 y hoy en día cuenta con un total de 38 empleados.

El objetivo de este trabajo es realizar un estudio de caso a partir de la empresa de inserción Mapiser. Este estudio se va a centrar en el proceso de inserción laboral en la empresa ordinaria de las personas empleadas en la entidad mediante un análisis de la demanda laboral en el periodo 2016-2023.

Para ello, en primer lugar, se realiza un análisis del mercado laboral en Aragón, detallando los puestos de trabajo más demandados, así como, una revisión de las incorporaciones en el mercado ordinario del personal en el proceso de inserción de Mapiser en el periodo de análisis. En segundo lugar, se examinan el modelo y sistema de formación definido por Mapiser a través de certificaciones y carnets profesionales para el proceso de inserción.

2. ¿Qué es una empresa de inserción?

La Unión Europea ha mostrado su reconocimiento al trabajo realizado por las empresas de inserción desde el año 2011 con la adopción de la “Social Business Initiative” (SBI)¹. A nivel internacional, Cooney et al (2022), la primera ola de empresas sociales de integración laboral, “work integration social enterprises” (WISE) se remonta a 1960, y,

¹ Consultado en la página web de Social Business Initiative: https://single-market-economy.ec.europa.eu/sectors/proximity-and-social-economy/social-economy-eu/social-enterprises_en

las décadas posteriores se han caracterizado por ofrecer un perfil diferente, colaborando cada vez, con grupos más amplios de poblaciones desfavorecidas. La evolución de las WISE se observa en la manera en la que el modelo organización responde a las variables construcciones sociales sobre integración y regulaciones sobre empleo para los grupos desfavorecidos (en situación de exclusión o en riesgo de exclusión).

En el caso de España, en el artículo 5 de la Ley 5/2011 de Economía Social se incluye a las EEII como parte del sector de la economía social. La Asociación Aragonesa de Empresas de Inserción (AREI)² indica que las EEII son sociedades mercantiles o cooperativas creadas por entidades sin ánimo de lucro con la finalidad de facilitar el acceso al mercado laboral de personas en situación de exclusión, proporcionándoles un puesto de trabajo, formación y acompañamiento durante un periodo máximo de tres años.

El marco normativo en España se basa en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, reguladora de las Empresas de Inserción Laboral. En concreto, la definición de empresa de inserción se indica en el artículo 4 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la Regulación del Régimen de las Empresas de Inserción : “ *Tendrá la consideración de empresa de inserción aquella sociedad mercantil o sociedad cooperativa legalmente constituida que, debidamente calificada por los organismos autonómicos competentes en la materia, realice cualquier actividad económica de producción de bienes y servicios, cuyo objeto social tenga como fin la integración y formación sociolaboral de personas en situación de exclusión social como tránsito al empleo ordinario. A estos efectos deberán proporcionar a los trabajadores procedentes de situaciones contempladas en el artículo 2, como parte de sus itinerarios de inserción, procesos personalizados y asistidos de trabajo remunerado, formación en el puesto de trabajo, habituación laboral y social. Asimismo, estas empresas deberán tener servicios de intervención o acompañamiento para la inserción sociolaboral que faciliten su posterior incorporación al mercado de trabajo ordinario*”.

Las personas calificadas en riesgo de exclusión se regulan en el artículo 2 de dicha ley: “*Trabajadores de las empresas de inserción. 1. Las empresas de inserción podrán contratar como trabajadores, a efectos de lo previsto en esta Ley, a las personas en situación de exclusión social desempleadas e inscritas en los Servicios Públicos de*

² Consultado en la página web de AREI el 14/05/2024.

Empleo, con especiales dificultades para su integración en el mercado de trabajo, que estén incluidos en alguno de estos colectivos...”

Las EEII son iniciativas que, mediante la actividad empresarial, acompañadas de actuaciones sociales y de inserción laboral, hacen posible la inclusión sociolaboral de personas excluidas o en riesgo de exclusión para su posterior incorporación en empresas convencionales o en proyectos de autoempleo. Los servicios sociales públicos son los responsables de acreditar dicha situación de exclusión, tal y como se recoge en el artículo 10 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la Regulación del Régimen de las Empresas de Inserción se dice lo siguiente: “2. *Las empresas de inserción se relacionarán con los Servicios Sociales Públicos competentes a efectos de:* a) *Acreditar las situaciones de exclusión social a las que se refiere el apartado 1 del artículo 2.* b) *Poder acceder a los servicios de intervención y acompañamiento social que proporcionan los indicados servicios, descritos en el artículo 3 de esta Ley, a los trabajadores durante su proceso de inserción dentro de la empresa.* c) *Facilitar el seguimiento que corresponde hacer a los indicados servicios de los itinerarios y procesos de inserción sociolaboral de los trabajadores y prestar apoyo a aquéllos que se incorporen a un puesto de trabajo en el mercado de trabajo ordinario, una vez finalizado su proceso de inserción.* d) *Cualquier otra función que determinen las respectivas normativas autonómicas.*”

Cuando la persona se incorpora dentro de la empresa, esta sigue un itinerario general de inserción que se recoge en el artículo 4 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la Regulación del Régimen de las Empresas de Inserción: “1. *Las empresas de inserción aplicarán itinerarios de inserción sociolaboral en función de los criterios que establezcan los Servicios Sociales Públicos competentes y los Servicios Públicos de Empleo, de acuerdo con las propias empresas de inserción, teniendo que ser aceptados dichos itinerarios por la persona en situación de exclusión social contratada, con el objetivo de promover su integración en el mercado laboral ordinario, definiendo las medidas de intervención y acompañamiento que sean necesarias.*

2. *Las medidas de intervención y acompañamiento consistirán en el conjunto de servicios, prestaciones, acciones de orientación, tutoría y procesos personalizados y asistidos de trabajo remunerado, formación en el puesto de trabajo, habituación laboral y social encaminados a satisfacer o resolver problemáticas específicas derivadas de la situación*

de exclusión que dificultan a la persona un normal desarrollo de su itinerario en la empresa de inserción.”

Dentro del itinerario de una empresa de inserción, nos encontramos con dos partes diferentes. Por un lado, nos encontramos con las personas y cómo se les impulsa al mercado ordinario. Y, por otro lado, la actividad económica que realizan.

La empresa debe valorar si esa persona cuenta con los requisitos necesarios para poder desempeñar un puesto de trabajo concreto (así como un grado de empleabilidad mínimo) para ello, se realiza una entrevista inicial y una prueba de elaboración para el puesto que se haya pensado para esa persona. Si se considera que la persona no cuenta con las habilidades y/o el potencial correspondiente, se elabora un informe de mejora para los servicios sociales, destacando aquellos aspectos fuertes y aquellos aspectos en los que debe mejorar. Si se considera que la persona tiene potencial y ese grado de empleabilidad mínimo que comentaba anteriormente, se elabora un contrato de trabajo y un itinerario de inserción sociolaboral que comprende lo siguiente: desempeño de una profesión, la adquisición de competencias sociolaborales, la formación y cualificación profesional para el puesto de trabajo y el acompañamiento laboral durante todo el proceso de inserción. Finalmente, la última etapa de este proceso, es la incorporación al mercado laboral ordinario. Cuando se considera que esta persona está capacitada para integrarse en el mercado laboral.

2.1 Empresas de inserción en Aragón.

Las empresas de inserción en Aragón, nacen aproximadamente alrededor de los años 90 (Marcuello et al. 1994) debido a la necesidad de aplicar iniciativas de carácter empresarial para ofrecer formación y empleo a aquellos colectivos que tienen dificultades para acceder al mercado laboral. En el año 1995, se pone en marcha el Ingreso Aragonés de Inserción, y es en una de sus jornadas de reunión y reflexión, se intenta buscar la manera más efectiva de integrar a aquellas personas que se quedan incluidas en el sistema. Y aquí nace una de las primeras conclusiones: “la inserción social pasa por lo laboral”.

Así, en 1997, nace la Asociación para la Promoción de las Empresas de Inserción que buscaba reunir personas para solucionar esta cuestión. Poco a poco, diferentes asociaciones de vecinos y federaciones de barrios de Zaragoza, empezaron a sumarse a la iniciativa y, llega un momento en que este número es tan amplio, que surge la necesidad

de una asociación específica de carácter empresarial. Es entonces cuando las empresas de inserción comienzan a ser reguladas y reconocidas como un instrumento eficaz para luchar contra la exclusión social y que vela por una sociedad más justa e igualitaria. Y así nace AREI (Asociación Aragonesa de Empresas de Inserción).

AREI (2024) ³ es una organización empresarial sin ánimo de lucro que integra y representa a las empresas aragonesas. Hoy en día, AREI recoge 17 empresas de inserción en todo Aragón, siendo la única entidad representante de ellas, apoyando, promocionando y fomentando en todo momento su funcionamiento y desarrollo.

Según el Directorio de empresas de inserción de Aragón (2024), nos encontramos con un grupo amplio de empresas recogidas como empresas de inserción. En la tabla 1: se detallan el nombre de la empresa y las actividades que realiza.

Tabla 1. Directorio de Empresas de Aragón.

EMPRESAS DE INSERCIÓN	ACTIVIDADES
3 2 1 Inserción S.L	<ul style="list-style-type: none"> - Limpieza y mantenimiento de superficies y mobiliario en edificios, oficinas, locales y viviendas particulares. - Limpiezas especiales (limpieza de graffitis, tratamiento de suelos, limpiezas funerarias...), trabajos de altura y servicio de ayuda en domicilio y acompañamiento.
A todo trapo S.L	<ul style="list-style-type: none"> - Recogida de ropa en contenedores u otros medios. - Transporte, almacenamiento, selección, desinfección y difusión de ropa donada, a la venta de prendas (para mujer, hombre, niño, niña y bebé). - Venta de artículos del hogar y a la entrega social a Cáritas.
Adarve Inserción S.L	<ul style="list-style-type: none"> - Recogida de ropa en contenedores. - Transporte, almacenamiento, valoración, etiquetado, planchado e higienización de prendas. - Comercialización y donación de ropa. - Servicio de lavandería industrial.
Carinsertas S.L	<ul style="list-style-type: none"> - Confección textil y servicio de costura para arreglos, reparación y personalización de ropa. - Servicio de reparación de mobiliario urbano, de limpieza profesional (de oficinas, locales...), de higienización, planchado y lavandería industrial, de audaces domésticas domiciliarias y de confección textil.
Consolida Oliver, S.L.U	<ul style="list-style-type: none"> - Diseño y mantenimiento de jardines. - Talas y podas de árboles. - Reformas integrales de viviendas y locales. - Rehabilitación de fachadas.

³ Página web AREI. Consulta realizada el 23/02/2024.

	<ul style="list-style-type: none"> - Limpieza de locales y viviendas y de acompañamiento y tareas domésticas.
Embarucados S.L	<ul style="list-style-type: none"> - Servicio de limpieza, desinfección, reparación, conservación y mantenimiento de inmuebles. - Servicios de lavandería, tintorería, cosido y arreglo. - Servicios administrativos y de teletrabajo. - Apoyo a personas dependientes en su domicilio y/o en su entorno. - Servicios de gestión de residencias universitarias y estudiantiles. - Servicios de vigilancia y control de espacios públicos, privados y entornos naturales. - Servicios de construcción, rehabilitación, mantenimiento, hostelería, restauración y catering. - Manipulados industriales y soldadura. - Grabación y digitalización de datos. - Gestión de archivos.
Fade Integra S.L	<ul style="list-style-type: none"> - Limpieza de oficinas, comercios, archivos, salas técnicas y parkings. - Limpieza fin de obra, industria alimentaria y de centros sanitarios y residenciales. - Marcaje y cosido de ropa. - Gestión de lavanderías. - Camareras de pisos y complementos hostelería.
Contigo, Incluyen Barmon, S.L	<ul style="list-style-type: none"> - Recogida de ropa en contenedores ubicados en vía pública. - Transporte, selección, almacenaje, lavado, planchado, etiquetado, preparación de pedidos y entrega a las tiendas. - Venta de prendas textiles y complementos en las tiendas. Además de una entrega social. - Venta de trapo a empresas privadas.
Inserción y Trabajo, S.L	<ul style="list-style-type: none"> - Confección industrial - Reformas integrales (albañilería, fontanería, pintura, electricidad, carpintería de madera y de aluminio). - Servicios auxiliares. - Producción y comercialización de verdura ecológica.
Integrardid, S.L	<ul style="list-style-type: none"> - Obras y reformas. - Atención a la dependencia en domicilios. - Gestión de centros residenciales. - Mantenimientos integrales de empresas, centros residenciales y edificios. - Transporte de personas.
La estancia inserción S.L:	<ul style="list-style-type: none"> - Limpieza a particulares, comunidades de propietarios, empresas y grandes superficies. - Mantenimiento y arreglos básicos en viviendas (electricidad, fontanería, carpintería, pintura, etc...) - Mantenimiento de mobiliario urbano y estructuras exteriores. - Conservación y tratamiento de madera. - Jardinería y mantenimiento de zonas verdes: poda de altura, plantación, corte, abonados, etc... - Servicio de vigilancia y seguridad de instalaciones.
Le damos la vuelta S.L	<ul style="list-style-type: none"> - Recogida y restauración

	<ul style="list-style-type: none"> - Venta de artículos de bebé y niños. - Artículos infantiles y juguetes. - Textil. - Puericultura.
Ezequiel Moreno Inserción, S.L	<ul style="list-style-type: none"> - Confección textil. - Limpieza. - Manipulados industriales.
Tiebel Servicios de Inserción, S.L	<ul style="list-style-type: none"> - Recuperación textil - Limpieza profesional
Tranviaser S.L	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión de residuos sólidos urbanos. - Reciclado, donación y comercialización de todo tipo de materiales. - Mantenimiento básico de viviendas e instalaciones. - Mantenimiento de mobiliario urbano y espacios urbanos específicos. - Montaje y desmontaje de elementos culturales para actuaciones musicales y artes escénicas. - Montaje y desmontaje de elementos culturales para actuaciones musicales y artes escénicas. - Montaje, desmontaje y mantenimiento de casetas y stands. - Servicios de transporte y traslados.
Tervalis Impulso	<ul style="list-style-type: none"> - Servicios de lavandería industrial. - Manipulados. - Montaje de cajas de cartón. - Personalización de ropa de trabajo.
Mapiser	<ul style="list-style-type: none"> - Destrucción de documentos. - Pintura profesional. - Manipulados industriales. - Mudanzas y transportes. - Jardinería. - Atención telefónica.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por AREI.

El directorio muestra como la gran mayoría de empresas de inserción de Aragón realizan actividades en las áreas de limpieza, transporte, jardinería, construcción, mantenimiento, montaje, madera, vigilancia y en el área textil. Además, se puede observar, por lo general, Mapiser lleva a cabo actividades en sectores en los que se desarrollan otras empresas de inserción, no obstante, es la única de ellas que opera en la destrucción de documentos.

3. Diferencia entre empresas de inserción y centros especiales de empleo.

En ocasiones, se produce una confusión entre las empresas de inserción y los centros especiales de empleo en cuanto a las tareas, pero ambas tienen un fin común, aunque

trabajen con colectivos diferentes. Es habitual no conocer la diferencia entre empresas de inserción sociolaboral y centros especiales de empleo protegido.

De acuerdo con la Orden de 16 de marzo de 1983 por la que se establecen las condiciones que han de reunir las empresas protegidas, los centros especiales de empleo (...). Se indica que los centros especiales de empleo (CEE) son: *“(...) aquellos Centros que, contando con una plantilla constituida en su totalidad por minusválidos, sin perjuicio de la existencia de personal no minusválido imprescindible para el desarrollo de su actividad, se estructuren sobre una actividad productiva, una participación regular en operaciones de mercado y un empleo remunerado...”*

De acuerdo con el Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo (...), en los artículos 6 se regula la creación, CEE, los cuales: *“podrán ser creados por las Administraciones Públicas, directamente o en colaboración con otros organismos, por Entidades, por personas físicas, jurídicas o comunidades de bienes, que tengan capacidad jurídica y de obrar para ser empresarios”*. En el artículo 8, se incluye las características que tienen que tener los trabajadores que se incorporen a los CEE: *“las personas minusválidas físicas, psíquicas y sensoriales, definidas en el artículo 7.º de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos, previa resolución motivada de los equipos multiprofesionales de valoración en la que se determinen sus posibilidades de integración real y capacidad de trabajo, y según lo dispuesto en el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo”*.

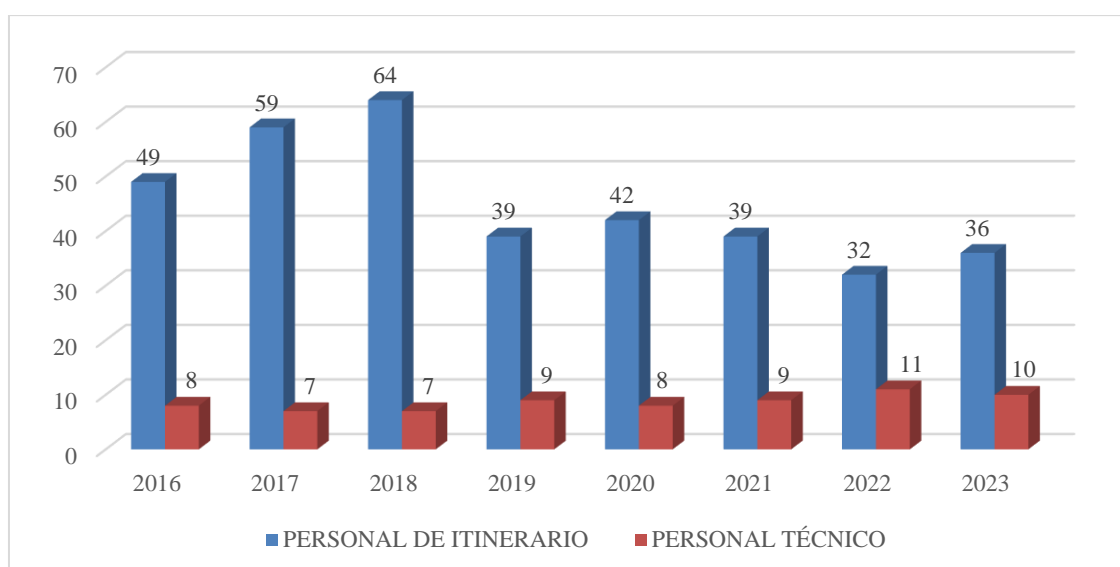
A partir del artículo 7 del Decreto de Aragón de 2010, por el que se crea el Registro de Centros Especiales de Empleo de la Comunidad Autónoma de Aragón, se establece que *“al menos un 70% de la plantilla de trabajadores deben contar con un certificado de discapacidad. Este certificado de discapacidad incluye, personas con discapacidad física, psíquica, sensorial o enfermedad mental de más de un 33% (Art 7.b)”*.

Las empresas de inserción social, atienden por lo general, a personas en riesgo de exclusión social mientras que los centros especiales de empleo atienden únicamente a personas con discapacidad.

4. Mapiser.

La empresa objeto de estudio, Mapiser, es una empresa de inserción sociolaboral que se creó en el año 1997 con el objetivo de crear empleo de inserción dirigido a personas en situación de vulnerabilidad social y, especialmente, a jóvenes con inteligencia límite. Esta empresa realiza todo tipo de trabajo relacionado con el manipulado industrial (kits de tornillería, enfundado de colchones, montaje de racks y camas hospitalarias), actividades de jardinería, el transporte y las mudanzas (tanto operarios como conductores y repartidores), la pintura, la destrucción documental certificada y un servicio de atención telefónica. Junto con Arapack, forma parte del mismo grupo de empresas.

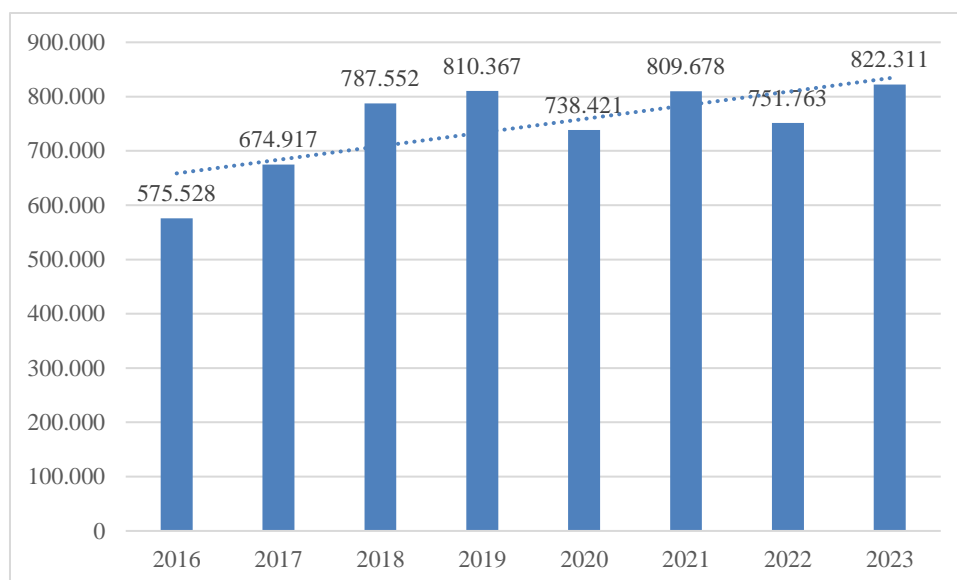
Gráfica 1. Número de empleados de Mapiser entre 2016 y 2023.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por Mapiser

Poniendo el foco en las cifras de personal de itinerario, podemos observar que alcanzar el pico más alto en 2018, mientras que, en los años posteriores, la cifra disminuye considerablemente. El salto más grande (una disminución de un 40%) se aprecia entre 2018 y 2019, desde entonces las cifras no han vuelto a ascender en gran medida, oscilando entre 32-42.

Gráfica 2. Volumen de facturación de Mapiser entre 2016 y 2023.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por Mapiser

En esta gráfica, podemos observar los niveles de facturación de la empresa en los últimos años, son cifras bastante estables. Es importante destacar que, desde el 2016, se supera el medio millón de euros de facturación, oscilando en los últimos años entre 750-830.

A continuación, se recoge fielmente la misión valores y misión de la empresa⁴:

Misión: *“La empresa de inserción Manipulados y Servicios Picarral, S.L., Mapiser, tiene como misión consolidar una estructura empresarial innovadora, dinámica, competitiva y rentable capaz de generar empleo estable y cualificado para personas que en un momento determinado de sus vidas se encuentran con dificultades de acceso al empleo.”*

Valores: *“La política de gestión de Mapiser, compartida por todas las personas que componen la organización, se alinea con los principios de la economía social y solidaria y se fundamenta en los siguientes valores: sostenibilidad, responsabilidad social, calidad, innovación y dinamismo”*

Visión: *“Mapiser tiene implantado un sistema de gestión capaz de ofrecerse como referencia líder de Responsabilidad Social Empresarial. Nos proponemos obtener y poner a disposición de la sociedad toda la rentabilidad que es posible generar a partir del ámbito de la inserción laboral: la rentabilidad económica y la rentabilidad social.*

⁴ Consultado en la página web de Mapiser: 11/04/2024

Devolvemos a la sociedad en la que trabajamos un capital humano más rico a través de la consecución del máximo grado posible de capacitación laboral y social de las personas que trabajan en nuestras empresas. Nuestro compromiso con la calidad de nuestros productos y servicios, nuestro trabajo por dotar de valor en el mercado a nuestras empresas, se derivan así de un compromiso mayor: integrar en la sociedad el valor de todas las personas.”

Mapiser está promovida por dos fundaciones que son: Fundación Picarral y por Fundación Integración y Empleo⁵.

Por un lado, Fundación Picarral se creó en 1980 para luchar por la igualdad de oportunidades de todas las personas. En 1995 crea el proyecto formativo Serpi, para mejorar la empleabilidad de los jóvenes con inteligencia límite. Fundación Picarral se encarga de desarrollar una formación de calidad que garantice la adquisición de las técnicas laborales y los recursos culturales, cognitivos, profesionales y sociales necesarios.

La Fundación Picarral está ligada al barrio del Picarral y a su entidad promotora en los orígenes, la Asociación de Vecinos y Vecinas Picarral-Salvador Allende. Es una entidad sin ánimo de lucro, reconocida por Orden Ministerial de fecha 06/07/92. Su máximo órgano de Gobierno es un Patronato, compuesto por siete miembros, que desempeñan sus funciones desinteresadamente.

Sus principales objetivos son:

- *Promover la inserción social y laboral de las personas atendidas.*
- *Conseguir que los jóvenes atendidos alcancen el mayor grado de autonomía posible.*
- *Desarrollar una formación de calidad que garantice la adquisición de las técnicas laborales y los recursos culturales, cognitivos, profesionales y sociales necesarios.*
- *Ser un foco reivindicativo y dinamizador en el entorno social.*

⁵ Consultado en la página web de Fundación Picarral y Fundación integración y empleo el 14/04/2024.

Por otro lado, Fundación Integración y Empleo fue creada por un grupo de profesionales de distintos ámbitos: académico, empresarial, social... con el objetivo de promover proyectos de empleo protegido dirigidos a capacitar profesionalmente a personas en riesgo de exclusión. También se encarga de dar respaldo y apoyar a las empresas de economía social y a las iniciativas que propongan. Además de lograr la adhesión y colaboración del tejido social de nuestra comunidad.

4.1 Salario diferenciado.

Mapiser forma parte de REAS (Red de Economía Alternativa y Solidaria). REAS⁶ nace en 1995 para desarrollar la Economía Solidaria en el Estado español. Las líneas de actuación se basan en los valores de la Carta solidaria y se enfocan en: “una actuación desde el respeto y cuidado del entorno, favorecer un modelo solidario y colaborativo, y situar a las personas y sus necesidades por delante del beneficio o la rentabilidad.”

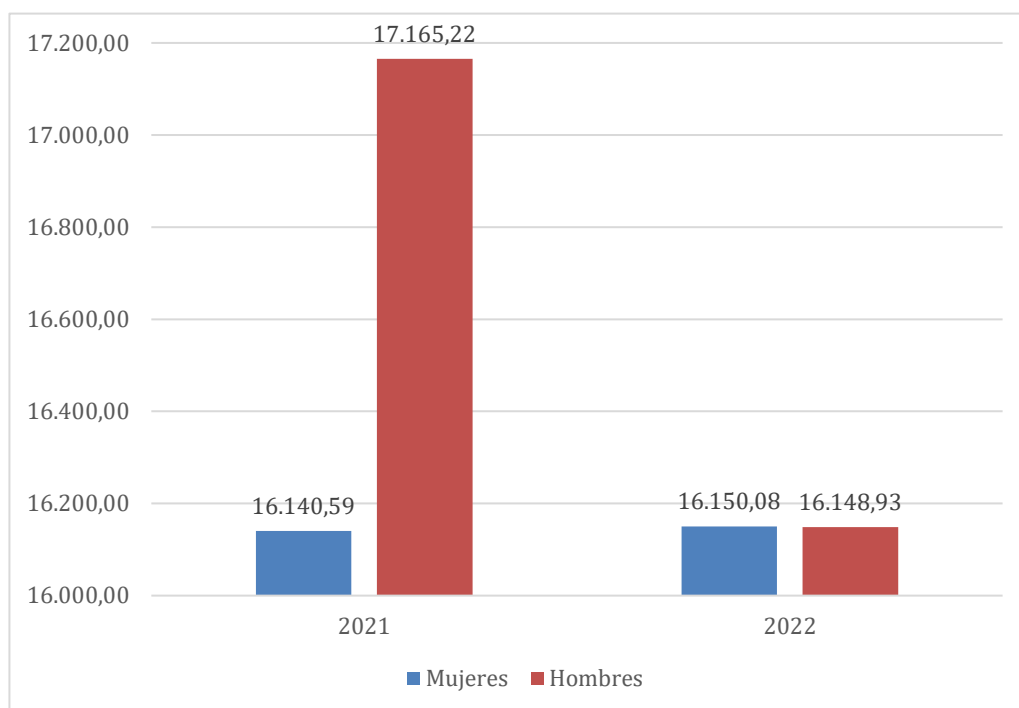
Según el artículo 2 de la Ley 5/2011, de 29 de marzo de Economía social: “*Se denomina economía social al conjunto de las actividades económicas y empresariales, que en el ámbito privado llevan a cabo aquellas entidades que, de conformidad con los principios recogidos en el artículo 4, persiguen bien el interés colectivo de sus integrantes, bien el interés general económico o social, o ambos*”.

En el caso de Mapiser, en su memoria de balance social se incorpora un aspecto muy importante. Este aspecto es el objetivo de igualdad unido desde dos perspectivas: la justicia y la diversidad. Ambas se basan en reconocer a todos los trabajadores y trabajadoras, las mismas oportunidades, condiciones y trato al igual que un reparto equitativo de obligaciones, recursos y responsabilidades.

Esta idea se recoge en el artículo 4 de la ley de Economía Social como uno de los principios orientadores de la economía social: “ (...) c) *promoción de la solidaridad interna y con la sociedad que favorezca el compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la sostenibilidad*”.

⁶Consultado en la página web de REAS <https://reas.red/> el 29/05/2024

Gráfica 3. Salarios y retribuciones desagregados por géneros de Mapiser del año 2022 en comparación con el 2021.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por Mapiser

Como podemos observar, Mapiser ha conseguido aumentar la cifra de salario medio de las mujeres del ejercicio del año 2022 en comparación con el año 2021. Por otro lado, la cifra de salario de los hombres se ha reducido considerablemente hasta alcanzar un dato similar al de las mujeres.

4.2 Itinerario sociolaboral.

Para facilitar la selección, formación y posterior incorporación de los trabajadores en el mercado ordinario, acorde con documentación interna de los protocolos de trabajo de la empresa⁷, el itinerario socio-laboral de Mapiser se divide en diferentes fases:

1. En primer lugar, tiene lugar la fase de selección. Esto es la puerta de entrada al itinerario de inserción sociolaboral. A la hora de realizar la selección, el objetivo es valorar si la persona candidata puede o no desarrollar su perfil profesional y sus competencias laborales en la empresa, y, si será posible proporcionarle los

⁷ Consultados el 28/02/2024.

factores de empleabilidad necesarios para su incorporación en el mercado laboral ordinario en el plazo máximo de 3 años.

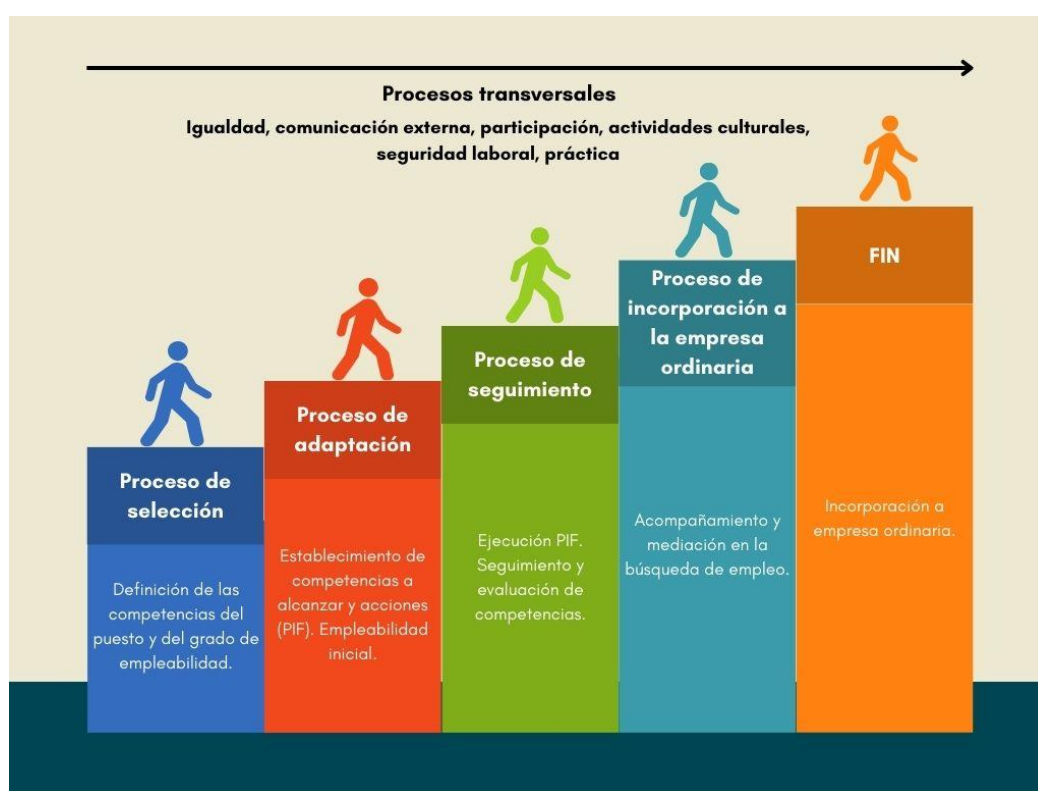
2. En segundo lugar, nos encontramos con la fase de adaptación al puesto. Una vez la persona entra a formar parte del equipo humano de la empresa, se inicia un periodo de adaptación al puesto que dura un mes y donde se realizan diferentes labores. Dentro de esta fase, se comienza por una reunión de acogida donde se entrega y explica un manual de bienvenida, epis y uniforme correspondiente. Además, se explica el itinerario sociolaboral y se firma el contrato. Posteriormente, se lleva a cabo también una presentación del responsable de producción y del compañero/a de referencia y la incorporación al puesto de trabajo.
3. Posteriormente, nos encontramos con la fase de seguimiento. En esta fase, se lleva a cabo la evaluación de competencias, la cual sirve para diseñar planes individuales de intervención donde se marcan las áreas de mejora profesionales y las acciones concretas para conseguirlo. Cabe destacar que, aunque el seguimiento es constante, las evaluaciones tienen carácter anual. Dentro de esta fase nos encontramos con varios subprocesos:
 - a. Sesiones de seguimiento individuales con trabajadores y trabajadoras.
 - b. Apoyo psicosocial.
 - c. Coordinación con las entidades colaboradoras.
 - d. Planes formativos individuales que aglutinan cinco tipos diferentes de acciones formativas.
4. Llegando al final de este proceso, nos encontramos con la incorporación al mercado laboral ordinario. En esta fase, se produce la búsqueda activa de empleo. Esta fase se trabaja solo con aquellas personas que se considera que están preparadas para acceder y mantener un puesto de trabajo en el mercado ordinario. De forma paralela, se realiza prospección empresarial, presentando una bolsa de trabajadores y trabajadoras como bolsa de candidaturas.

De manera transversal, tienen lugar una serie de procesos, que aportan un valor añadido a este itinerario. Estos procesos son:

- Acciones para la igualdad.
- Fomento de la participación.
- Planificación y realización de actividades socioculturales.
- Promoción de la seguridad y salud laboral.
- Colaboración en prácticas formativas.

En la siguiente ilustración se puede observar de manera visual el itinerario de la empresa que hemos explicado previamente.

Ilustración 1. Itinerario de inserción sociolaboral de Mapiser.



Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por Mapiser.

En base a la página web de Mapiser⁸, las competencias del itinerario, son los conocimientos y aptitudes que debe tener la persona para poder realizar su trabajo de

⁸ Consultado en la web de Mapiser el 10/04/2024

forma adecuada y cumpliendo los requisitos de calidad. Cada puesto tiene tres tipos de competencias: transversales, técnicas comunes y específicas.

Una vez se supera el periodo de prueba, se cumplimenta un primer cuestionario donde se mide el nivel inicial en las competencias del puesto de trabajo que desempeñan. Y en base a aquellas competencias a mejorar se elabora un plan formativo individual. Cada año se responde al cuestionario y según los resultados se elabora un nuevo plan formativo.

4.3 Proceso de búsqueda activa de empleo.

Durante todo el proceso, se produce un seguimiento y acompañamiento del trabajador/a hasta su incorporación en el mercado ordinario. El proceso de incorporación de Mapiser consta de cuatro fases⁹:

- 1) En primer lugar, tiene lugar una reunión con la persona preparada para incorporarse en el mercado ordinario e informarle del comienzo de la última fase del itinerario.
- 2) En esta segunda fase, tiene lugar una entrevista con el trabajador/a, se visualiza su currículum y se analizan las preferencias de puestos de trabajo, así como sus fortalezas y debilidades. Posteriormente, el trabajador/a debe acudir al INAEM para inscribirse en mejora de empleo y pedir la vida laboral, para así poder empezar a encontrar recursos para encontrar ofertas laborales. Finalmente se redacta el currículum, se busca un listado de recursos internos y externos de ofertas laborales (bolsas de trabajo).
- 3) Aquí tiene lugar la validación del currículum. Se le entrega al trabajador una lista con varias bolsas de empleo para que fije una cita y se inscriba en las bolsas. Además, la empresa le proporciona seguimiento de sus tareas y un listado de ofertas y formación disponibles.

⁹ Consultado en documentación interna de Mapiser el 17/04/2024

- 4) En esta última fase, se realiza un seguimiento de las acciones realizadas, se amplían el número de ofertas y de bolsas. Además de la posibilidad de llevar a cabo una entrevista piloto para hacer un DAFO.

En Mapiser, se encuentran diversos recursos de acceso gratuito de acompañamiento y asesoramiento laboral. Además, se trabaja en constante contacto con las agencias de colocación.

Las agencias de colocación, acorde con la página web de Fundación Rey Ardid¹⁰: “Las agencias de colocación son entidades públicas o privadas, que realizan actividades que tienen por finalidad proporcionar un trabajo a las personas desempleadas. Para conseguir este fin valorarán perfiles, aptitudes o conocimientos de las personas desempleadas y también pueden realizar actuaciones relacionadas con la búsqueda de empleo, tales como la orientación, información profesional o selección de personal”.

Las agencias de colocación (entidades sociales), trasladan a Mapiser un número de personas para que puedan comenzar el itinerario de inserción. Una vez estas personas finalizan itinerario, junto con la agencia de colocación de la que proceden y otras, se establece qué es lo más adecuado para el trabajador/a a la hora de buscar las ofertas laborales.

Mapiser se relaciona con una serie de lugar donde pueden acudir a por información las personas que finalizan itinerario:

- | | |
|------------------|---------------------|
| • Inaem | • Inaemorienta |
| • Inserta empleo | • Fundación Tranvía |
| • Ozanam | • ATADES |
| • Rey Ardid | • Zaragoza Dinamic |

5. Resultados.

El tema a estudiar en este trabajo, es analizar el proceso de inserción laboral en la empresa ordinaria de los empleados de la entidad a través de un análisis de la demanda laboral. A

¹⁰ Consultada el 16/04/2024.

partir de este objetivo que se ha planteado, la metodología que se ha seguido se centra en el periodo entre 2016 y 2023 y es la siguiente:

1. Análisis y recolección de los diferentes cursos y carnets, así como las diferentes formaciones que ofrece la empresa.

2. Estudio de las incorporaciones al mercado ordinario de Mapiser, especificando tanto el puesto que ocupaban en la empresa como el puesto al que se han incorporado.

3. Análisis del mercado laboral de Aragón en febrero de 2024.

5.1 Formaciones y cursos que ofrece la empresa.

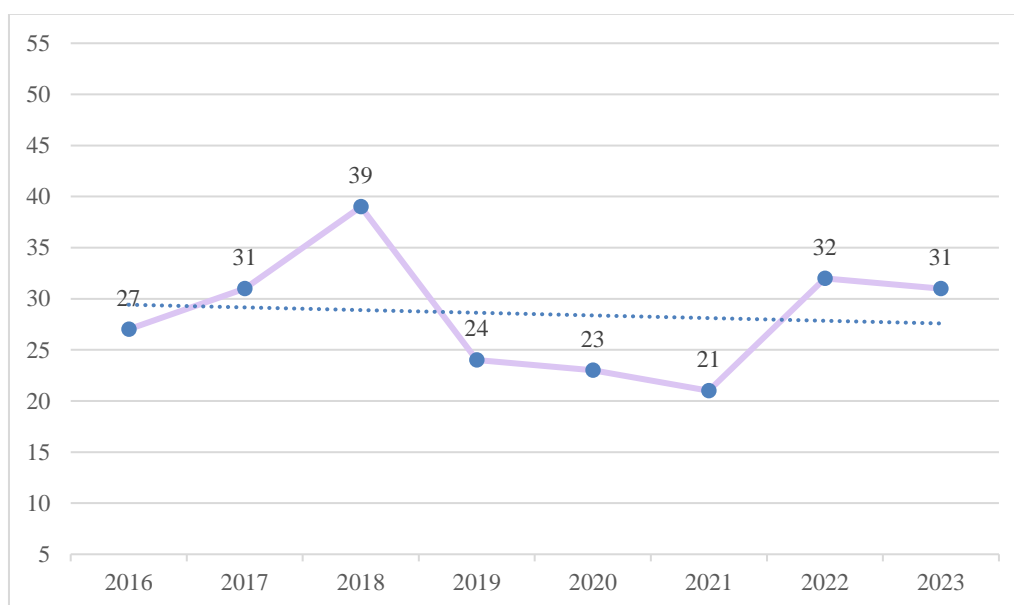
Una vez el trabajador supera el periodo de prueba y de manera anual, se detectan aquellas necesidades formativas que se requieran en el trabajador/a gracias a la respuesta de un cuestionario inicial de competencias respondido tanto por él como por su responsable. Una vez evaluado, se procede a elaborar el plan de formación individual y en base a documentación interna de la empresa a fecha 04/10/2017 y revisado el 06/02/2020, observamos que la política de formación de los trabajadores contempla 5 acciones formativas diferentes:

- Formación en puesto: Esta formación que se imparte es de dos tipos, la inicial de forma personalizada e individual a cada trabajador y trabajadora cuando se incorporan a la empresa (durante el periodo de prueba). Y el segundo tipo es la que se imparte a equipos de trabajo cada vez que hay una nueva instrucción, un cambio en el procedimiento o una reclamación.
- Formación en prevención de riesgos laborales: Es la que orienta en materia de prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales.
- Formación para el desarrollo profesional y personal: Cursos que se eligen de manera libre por los trabajadores y trabajadoras, pero con una orientación por parte de la técnica de inserción y el responsable de producción, para mejora de capacidades laborales y para facilitar la búsqueda de empleo. Pueden ser externos o internos.
- Acciones colectivas: Es aquella formación que se lleva a cabo internamente en la empresa cuando se detecta una necesidad común en un grupo de trabajadores y trabajadoras.

- Transferencia de conocimientos: Acciones en las que un compañero o compañera transfiere conocimientos al resto del equipo.

En la gráfica que se muestra a continuación, se recogen únicamente las formaciones de desarrollo personal y profesional, y la formación en prevención de riesgos laborales, que son las que la empresa tiene en cuenta en el recuento de acciones formativas.

Gráfica 4. Número total de acciones formativas de Mapiser entre el 2016 y 2023.



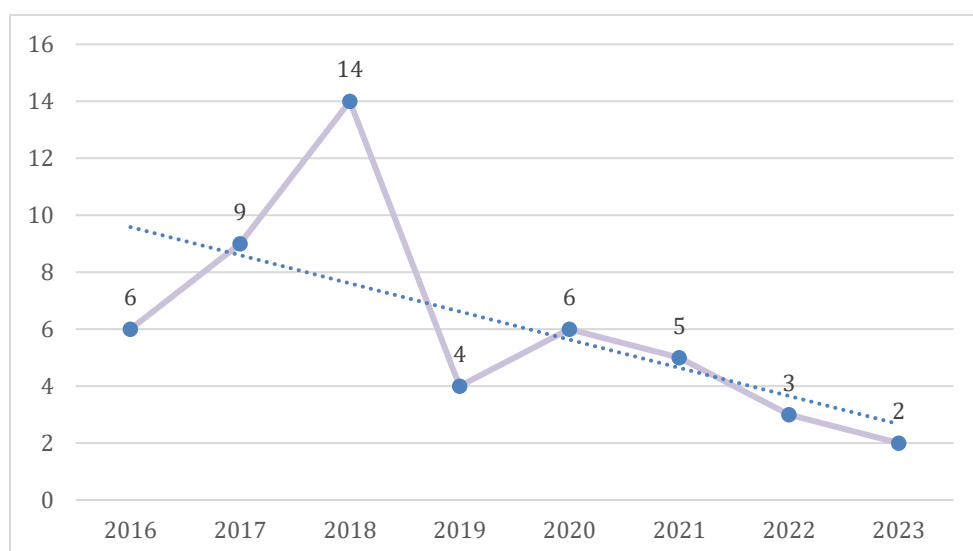
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por Mapiser

Tal y como se puede apreciar en la gráfica, el pico de acciones formativas (al igual que el de incorporaciones) se produce en 2018. Además, durante los años de la pandemia se llevan a cabo formaciones, de manera online, lo que facilitó que se siguieran realizando (en menor medida). Mapiser en los últimos años han conseguido aumentar considerablemente el número de acciones formativas.

5.2 Datos de la empresa entre 2016 y 2023.

En un primer lugar, vamos a presentar el número de incorporaciones que han tenido lugar en el mercado laboral ordinario en los últimos años.

Gráfica 5. Nº de incorporaciones de Mapiser en el mercado laboral ordinario entre 2016 y 2023.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por Mapiser

Tal y como podemos observar en la gráfica, el pico de incorporaciones más alto se alcanzó en el 2018, con un total de 14 incorporaciones. Mientras que, progresivamente desde el 2020, este número ha ido disminuyendo poco a poco.

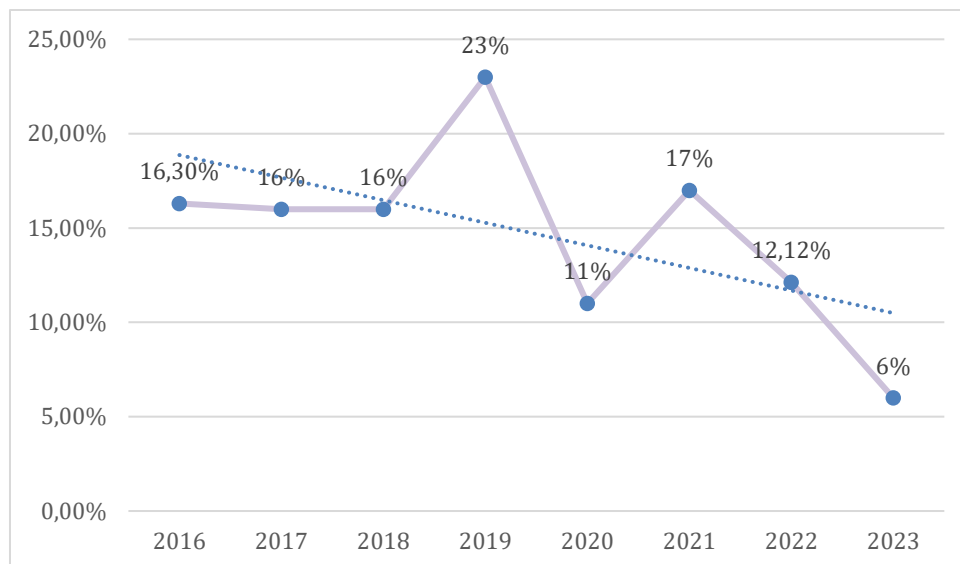
Una de las causas de este descenso, podría ser la pandemia del COVID-19, que afectó considerablemente a la situación económica de nuestro país e hizo más difícil el poder encontrar un puesto de trabajo.

Es importante apreciar que, a la hora de analizar la facilidad o dificultad de encontrar trabajo, hay que tener en cuenta diferentes factores externos que pueden condicionar y afectar positiva o negativamente a la búsqueda. En este caso, la gran pandemia mundial que se vivió afectó negativamente y sus efectos aún se aprecian hoy en día.

A día de hoy, el número de incorporaciones tiende a disminuir, teniendo un total de únicamente 2 incorporaciones en el 2023.

Si analizamos estos datos por otro lado, a continuación, se presenta una gráfica de los porcentajes de incorporación de las personas al mercado ordinario respecto a los trabajadores con los que contaba Mapiser cada año.

Gráfica 6. Porcentajes de incorporaciones de Mapiser al mercado ordinario entre 2016 y 2023.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por Mapiser

Como podemos observar, en el caso del 2021, aunque tuvieron lugar únicamente 5 incorporaciones, esto representó un 17% de la plantilla total, el segundo porcentaje de incorporaciones más alto entre el 2016 y el 2023.

A continuación, vamos a analizar un poco más en profundidad, en qué tipos de puestos se han incorporado las personas que han finalizado el itinerario.

Se muestra una tabla que recoge la información de las múltiples incorporaciones de personas que han finalizado itinerario en Mapiser, desde el 2016 y hasta el 2023, diferenciando entre hombres y mujeres.

Tabla 2. Incorporaciones de trabajadores de Mapiser en el mercado ordinario entre 2016 y 2023.

INCORPORACIONES 2016-2023	Hombres	Mujeres	Total
AUTÓNOMA LOGÍSTICA		1	1
AYDTES INVESTIGACIÓN MONTES POR OPOSICIÓN	1		1
AYUDANTE COCINA	1		1
AYUDANTE ENCARGADO MAPISER POR PROMOCIÓN INTERNA	2		2
BARNIZADOR	1		1
CARRETERO	2		2
CONDUCTORES	5		5
CONSERJERÍA	2		2

CONSTRUCCIÓN	4		4
CONTROL ACCESO	0	1	1
EMPRESA EÓLICA	1		1
FÁBRICA COLCHONES	2		2
GLOBO	1		1
GRABADORA DE DATOS		1	1
LAVANDERÍA		1	1
LIMPIEZA DE CONDUCTOS	1		1
LIMPIEZA GENERAL	1		1
LIMPIEZA HOTEL	1		1
MANTENIMIENTO DE GIMNASIO	2		2
MOZO DE ALMACÉN	1		1
OPERARIO DE MONTAJE	1		1
OPERARIO EN INYECCIÓN DE PLASTICO	1		1
OPERARIOS DE INDUSTRIA	3	2	5
OPERARIOS DE MANTENIMIENTO	1		1
OPERARIOS EN GENERAL	2		2
OPERARIOS MANIPULADOS	3		3
OPERARIOS PINTURA		1	1
RECOGIDA DE FRUTA	1		1
REPARTIDORES	2		2
	42	7	49

Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por Mapiser

Como podemos observar, en los últimos 7 años, ha habido un total de 49 incorporaciones, de ellas 42 eran hombres y 7 mujeres. En color verde se remarcan los puestos en los que ha habido más incorporaciones en los últimos años. Aquí se pueden ver el listado de una manera más visual.

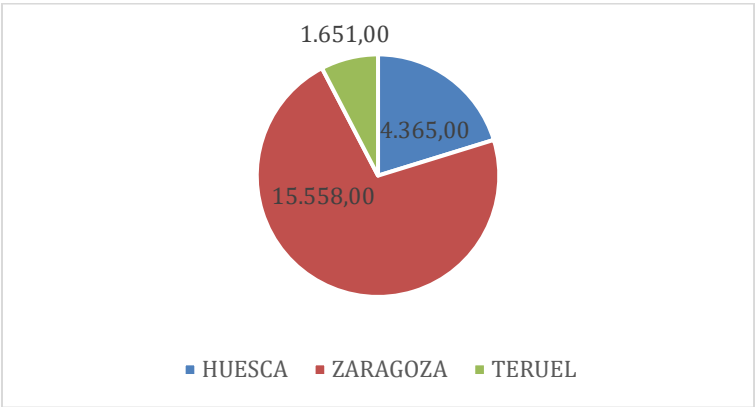
- Ayudante encargado para Mapiser por promoción interna.
- Carretillero.
- Conductores.
- Conserjería.
- Fábrica de colchones.
- Mantenimiento de gimnasio.
- Operarios de industria.
- Operarios en general.
- Operarios manipulados.
- Repartidoress.

Si nos fijamos a la vez en la gráfica anterior de número de acciones formativas, podemos observar que el pico más alto de incorporaciones y de formación tiene lugar en el mismo año, en el 2018.

5.3 Sectores más demandados en Aragón.

En primer lugar, se acude al informe de la CEOE que recoge los datos de una encuesta realizada en febrero de 2024. Este informe, se coteja con los datos proporcionados por “El Economista”¹¹. En la siguiente gráfica, se observa la previsión total de contrataciones en Aragón (21.754) y dividida por provincias. Como podemos observar, la mayoría de contrataciones previstas tiene lugar en Zaragoza.

Gráfica 7. Previsión de contratación por provincia en 2024.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por el informe de la CEOE.

Tabla 3. Previsión de contratación por departamentos en el mercado laboral de Aragón en febrero de 2024.

DEPARTAMENTOS	PREVISIÓN DE CONTRATACIÓN
1- Producción, montaje y mantenimiento	32,4%
2- Ingeniería e I+D+i	16,3%
3- Comercialización, marketing y ventas	15,7%
4- Logística, compras y aprovisionamiento	11,2%
5- Administración	9,6%
6- Tecnologías de la información	7,4%

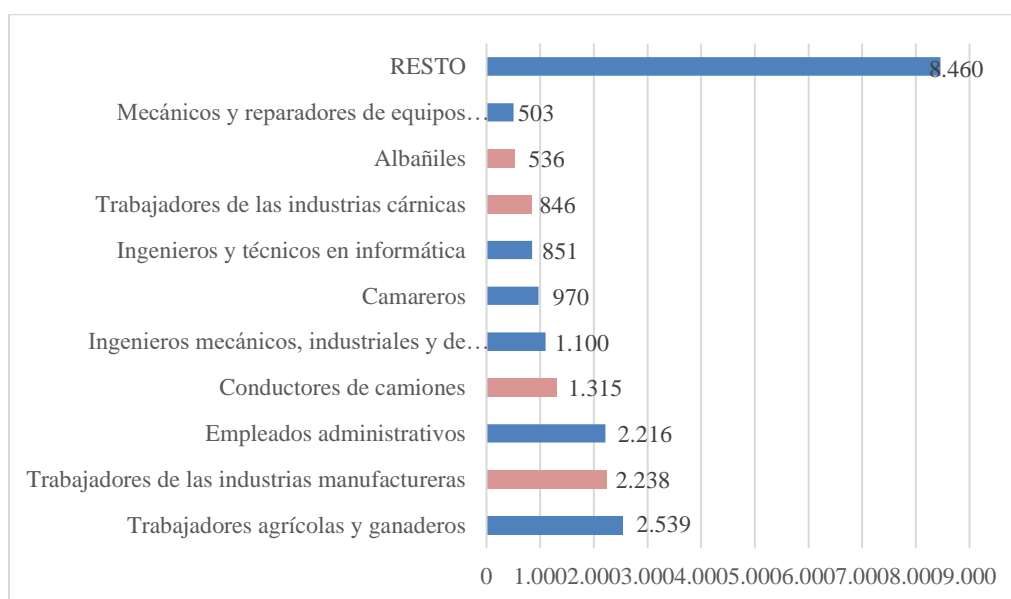
¹¹ Consultado el 19/05/2024.

7- Dirección, planificación y gestión	5,4%
8- Recursos Humanos	1,9%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por el informe de la CEOE.

En esta tabla, se encuentran destacados en verde, aquellos puestos de trabajo que encajan con las secciones que existen en Mapiser y con las incorporaciones que han tenido lugar en los últimos años. Vemos que el departamento que ocupa la primera oposición, encaja con gran variedad de puestos en los que se han incorporado varios trabajadores en los últimos años. Por otro lado, dentro de logística, compras y aprovisionamiento, podríamos encontrar conductores y repartidores, otra de las salidas potenciales de Mapiser.

Gráfica 8. Diez ocupaciones con mayor previsión de contratación en 2024.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por el informe de la CEOE.

En esta gráfica, se marca de rosa aquellas ocupaciones que encajan con las opciones que ofrecen Mapiser y, en base a los diferentes tipos de ocupaciones que anteriormente han tenido lugar en los últimos años. Como se puede observar, son solo cuatro opciones, pero, dos de ellas son las ocupaciones con mayor número de ocupaciones (obviando el resto total).

El artículo de El Economista afirma que pese a que todos son puestos con una gran demanda de trabajadores: “entre las más difíciles de cubrir, figuran los puestos relacionados con la hostelería, sector agroganadero, transporte e industria cárnica”.

Por otro lado, en este artículo, también se recoge lo siguiente: *“La demanda de profesionales con FP o certificados de profesionalidad, que son requeridos en el 54,5% de los empleos. Mientras que, titulaciones en grado o máster solamente se demandan en el 24,6%. Con dos porcentajes menores, los estudios primarios o secundarios se exigen para el 13,3% de los puestos y el doctorado solo concentra el 2,6%”*

Por ello, esto es un aspecto bastante positivo para Mapiser ya que, los puestos más difíciles de cubrir y que coinciden con sus formaciones, como puede ser conductores o trabajadores de industria, son una oportunidad muy buena. Por otro lado, para aproximadamente la mitad de demanda de trabajo, únicamente exigen algún certificado de profesionalidad, el cual ya sabemos que la empresa oferta.

5.4 Formación o áreas de conocimiento más demandadas en Aragón.

Acorde con el informe de la CEOE del mercado laboral en Aragón de 2023, las cinco áreas de conocimiento más demandadas por las empresas en Aragón son las siguientes:

- Electricidad y electrónica.
- Cualificaciones científico-tecnológicas.
- Administración y gestión.
- **Carnets para la conducción de vehículos pesados y de transporte de pasajeros y mercancías.**
- Formación en ventas y marketing.

Comparando con la información que disponemos de la empresa podemos ver, que fundamentalmente, la empresa cubre el área que ocupa la posición cuatro. Ya que, en la empresa ofrecen la posibilidad de trabajar como: conductor de camión para el transporte de diferentes productos. Además, la empresa ofrece la oportunidad, como se ha comentado previamente, de obtener una variedad de carnets profesionales: carretilla, apilador eléctrico y plataforma elevadora entre otros.

6. Conclusiones.

Este estudio se ha basado en un análisis del proceso de inserción laboral en la empresa ordinaria de las personas empleadas en Mapiser mediante un estudio de la demanda laboral en el periodo 2016-2023.

Analizando el mercado de trabajo de Zaragoza, no se ha encontrado información suficiente y reciente, por ello, ha habido que ampliar el campo a todo Aragón, esto impide dar las conclusiones precisas que se pretendía conseguir al inicio del proyecto.

La empresa ha aumentado el número de formaciones en los últimos dos años. Este dato es muy positivo ya que, en los datos en Aragón se ha podido observar que las formaciones son un aspecto muy importante a la hora de la contratación de trabajadores. Aunque no sea un factor decisivo, porque también hay otros factores que se tienen en cuenta, se recomienda a la empresa, intentar elevar el número de formaciones ya que es un punto muy positivo para la vida laboral de los trabajadores.

Las incorporaciones de trabajadores de Mapiser en el mercado ordinario han disminuido con el paso de los años, siendo únicamente tres incorporaciones en el año 2022 y dos incorporaciones en el año 2023. Estas incorporaciones fundamentalmente son en los puestos de carretillero, conductor, repartidor, operarios, mantenimiento y control de accesos. Además, también es importante destacar que han tenido lugar en menor medida, otras incorporaciones en el mercado laboral ordinario. Estas incorporaciones son en el ámbito de la pintura, del montaje y de limpieza.

En Aragón, los departamentos y las ocupaciones que más se demandan y que encajan con las ofertas de Mapiser, son los siguientes: producción, montaje y mantenimiento de gimnasio, aprovisionamiento, albañiles, trabajadores de industrias cárnicas, conductores y trabajadores de industrias.

Por ello, recopilando toda la información anterior, las formaciones en los puestos de trabajo que lleva a cabo la entidad, encajan con los perfiles que se demandan en la comunidad autónoma de Aragón. Además, la gráfica que recoge la previsión de contratación por provincia, muestra como Zaragoza es la provincia donde más contrataciones se prevén en los próximos meses y en los perfiles que se ha mencionado anteriormente.

En cuanto a posibles líneas futuras, este estudio podría servir para contemplar otras secciones que se podrían llevar a cabo en Mapiser, que encajen con otros departamentos que se consideran importantes en la demanda de trabajo. Sin embargo, para ello será necesario investigar si es posible llevar a cabo formación en otros puestos o por el contrario, profundizar y mejorar en las ya existentes.

7. Bibliografía.

1. AREI (2024) 20/02/2024. Qué son las empresas de inserción. AREI. Consultado en: <https://www.areinet.org/que-son-las-ei/>
2. AREI. (2023). 28/02/2024. Directorio de empresas de inserción en Aragón. AREI.
3. BOE (2007). *LEY 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción.*
4. BOE (2023). Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social.
5. BOE (2010). DECRETO 212/2010, de 30 de noviembre, del Gobierno de Aragón, por el que se crea el Registro de Centros Especiales de Empleo de la Comunidad Autónoma de Aragón
6. BOE (2021). Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido.
7. BOE (1983). Orden de 16 de marzo de 1983 por la que se establecen las condiciones que han de reunir las Empresas Protegidas, los Centros Especiales de Empleo y los Centros Especiales de Iniciación Productiva para obtener su calificación e inscripción en el Registro correspondiente de la Secretaría General de la Unidad Administradora del Fondo Nacional de Protección al Trabajo y para ratificar la situación registral de las Empresas Protegidas y Centros Especiales de Empleo ya inscritos.
8. CEOE (2024). “Encuesta laboral. Mercado laboral en Aragón en Febrero de 2024).
9. CEOE (2024). CEOE Aragón estima en más de 21.500 empleos las necesidades de contratación de las empresas para los próximos meses. <https://ceoearagon.es/noticias/ceoe-aragon-estima-en-mas-de-21-500-empleos->

las-necesidades-de-contratacion-de-las-empresas-para-los-proximos-meses/
Consultado el 12/05/2024.

10. CEPES (2023). El informe “las empresas más relevantes de la Economía Social” 2022-2023 refleja la pluralidad y diversidad de este modelo empresarial en España.[https://www.cepes.es/nota-prensa/811_informe-las-empresas-mas-relevantes-economia-social-2022-2023-refleja-pluralidad-diversidad-este-mod#:~:text=De%20las%203.310%20empresas%20de,Transformaci%C3%B3n%20\(3%2C64%25\)%2C](https://www.cepes.es/nota-prensa/811_informe-las-empresas-mas-relevantes-economia-social-2022-2023-refleja-pluralidad-diversidad-este-mod#:~:text=De%20las%203.310%20empresas%20de,Transformaci%C3%B3n%20(3%2C64%25)%2C)
11. Cooney, K., Nyssens, M., & O’shaughnessy, M. (2022). Work Integration and Social Enterprises. Encyclopedia of the Social and Solidarity Economy; Ilcheong, Y., Ed.
12. EL ECONOMISTA (2024). Las empresas ofertan más de 21.000 empleos en Aragón: sectores y perfiles demandados para trabajar ya <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/12705357/03/24/las-empresas-ofertan-mas-de-21000-empleos-en-aragon-sectores-y-perfiles-demandados-para-trabajar-ya.html> Consultado el 19/05/2024.
13. FAEDEI (2024), <https://faedei.org/>
14. FAEDEI (2024). Las Empresas de Inserción en España: impacto social y retorno económico. <https://faedei.org/las-empresas-de-insercion-en-espana-impacto-social-y-retorno-economico/>
15. FUNDACIÓN INTEGRACIÓN Y EMPLEO. Fundación Integración y Empleo. <https://integracionyempleo.org/la-fundacion/> Consultado: 28/02/2024
16. FUNDACIÓN PICARRAL (2024). Fundación Picarral. <https://fundacionpicarral.org/> Consultado 28/02/2024
17. FUNDACIÓN REY ARDID (2024). Qué es una agencia de colocación. <https://www.reyardid.org/blog/formacion-y-empleo/que-es-una-agencia-de-colocacion/#:~:text=%E2%80%9CLas%20agencias%20de%20colocaci%C3%B>

- 3n%20son, trabajo%20a%20las%20personas%20desempleadas. Consultado el 16/04/2024.
18. MAPISER (2017 y revisado por gerencia en 2020). “Política de formación de la empresa”
 19. MAPISER (2017). “Itinerario Socio-Laboral”.
 20. MAPISER (2016-2023). Datos de facturación, empleados e incorporaciones en el mercado ordinario.
 21. MARCUELLO, CARMEN; BELLOSTAS, ANA; CAMÓN JUAN; MARCUELLO, CHAIME; MONEVA, JOSE MARIANO (1994) “Las empresas de Inserción en Aragón: Características, evolución y futuro”.
 22. MERCADO SOCIAL DE ARAGÓN (2021). Balance Auditoría Social de Mapiser. https://mercadosocialaragon.net/wp-content/uploads/sites/2/2021/10/Balance_Auditoria-Social-Mapiser.pdf Consultado en 07/03/2024.
 23. MERCADO SOCIAL DE ARAGÓN (2022). Balance Auditoría Social de Mapiser. <https://mercadosocialaragon.net/wp-content/uploads/sites/2/2022/11/Mapiser2.pdf> Consultado en 07/03/2024.
 24. OBSERVATORIO ECONOMÍA SOCIAL. Área jurídica. Empresas de inserción y centros especiales de empleo. <http://www.observatorioeconomiasocial.es/area-juridica-empresas-sociales.php> Consultado el 22/03/2024.
 25. REAS (2024). Red de Redes de economía alternativa y solidaria. REAS. <https://reas.red/> Consultado el 29/05/2024.
 26. SEPE. (2024) Centros especiales de empleo protegido. SEPE. <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/empleo-para-personas-con-discapacidad/centros-especiales-empleo.html>. Consultado el 28/02/2024.

27. SOCIAL BUSSINESS INITIATIVE. (2024). Social enterprises. https://single-market-economy.ec.europa.eu/sectors/proximity-and-social-economy/social-economy-eu/social-enterprises_en