



## BALANCE SOCIAL 2024

114 ESPACIO CREATIVO S.L.U.

687 043 113

[gerencia@espacio114.com](mailto:gerencia@espacio114.com)

## 1.- MEMORIA SOCIAL.

### a) Presentación de la Sociedad.

#### **Espacio Creativo S.L.U.: Un Compromiso con la Inclusión y la Sostenibilidad**

Desde su fundación en 2016, Espacio Creativo S.L.U., empresa de Inserción Social de Cáritas Diocesana de Tenerife, comparte el firme propósito de contribuir a la acción social de Cáritas. Nuestro compromiso diario se centra en satisfacer las necesidades de nuestros clientes, promover el bienestar de nuestros trabajadores y actuar de manera responsable con la sociedad y el medio ambiente.

#### **Colaboración con Cáritas Diocesana de Tenerife**

Mantenemos una estrecha colaboración con las diversas áreas de trabajo de Cáritas Diocesana de Tenerife, especialmente con su departamento de Economía Solidaria y Empleo. Esta coordinación nos permite impulsar iniciativas conjuntas de formación y acompañamiento dirigidas a personas en situación de exclusión social.

#### **Apuesta por la Economía Social y Solidaria**

Continuamos promoviendo la contratación reservada y fortaleciendo nuestra relación con la administración pública. Asimismo, trabajamos para sensibilizar al sector empresarial sobre la importancia del consumo responsable a través de la economía social y solidaria, y en particular, de las empresas de inserción.

#### **Misión y Objetivos: El Empoderamiento a través del Empleo**

Nuestra misión se basa en los principios de la economía solidaria, en sintonía con la acción social de Cáritas Diocesana de Tenerife.

Nuestro objetivo principal es mejorar la empleabilidad de personas en riesgo de exclusión social, ofreciéndoles oportunidades de empleo de inserción que incluyan formación y acompañamiento en un entorno laboral real.

#### **Principios Fundamentales:**

- **Enfoque en la persona:** Colocamos a la persona en el centro de todas nuestras acciones, buscando la equidad social, política y económica a través del trabajo.
- **Desarrollo local sostenible:** Construimos un modelo basado en el desarrollo local armónico, relaciones comerciales justas, igualdad de oportunidades y participación activa.
- **Crecimiento personal y profesional:** Implementamos estrategias que fomentan el crecimiento personal y laboral, el empoderamiento, la formación en derechos y la igualdad de oportunidades, sin olvidar la protección del medio ambiente.

- **Gestión eficiente y sostenible:** Optimizamos el funcionamiento, la organización y la financiación de la empresa de inserción social para garantizar el desarrollo integral de las personas y la viabilidad de nuestros proyectos económicos.

En resumen, Espacio Creativo S.L.U. se esfuerza por ser un motor de cambio positivo, combinando la eficiencia empresarial con un profundo compromiso social y medioambiental.

*Objetivos propuestos.*

Cáritas apuesta por una Economía Solidaria que pone a la persona en el centro, al servicio de los derechos humanos y que prioriza el cuidado del planeta.

Nuestro objetivo general es:

#### **Objetivo General:**

- Facilitar la inserción laboral de personas en situación de exclusión social, proporcionando empleo de inserción que combine formación y acompañamiento en un entorno laboral real.

#### **Objetivos Específicos:**

- Diseñar e implementar itinerarios personalizados de inserción laboral que fortalezcan las competencias profesionales y transversales, incrementando las oportunidades de acceso al empleo ordinario.
- Impulsar y desarrollar iniciativas de economía social, priorizando proyectos de empresas de inserción y cooperativas, que estén alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- Promover y adoptar estrategias de finanzas éticas que armonicen beneficios sociales y económicos, garantizando la sostenibilidad y el impacto positivo de las iniciativas.
- Ejecutar campañas de sensibilización sobre comercio justo y consumo responsable, fomentando la solidaridad y la transformación social en el tejido comunitario.

#### **Acciones y Actividades Propuestas para 2024:**

En 2024, Espacio Creativo S.L.U. se enfocó en consolidar su posición en el mercado de artes gráficas, un pilar fundamental para su misión social. Para ello, se implementarán las siguientes acciones:

- **Modernización y Capacitación:**

- Se continuará invirtiendo en maquinaria de última generación para actualizar los procesos de producción.

- Se diseñarán programas de formación que desarrollen competencias profesionales actualizadas, alineadas con las demandas del sector.
- Esto permitirá mejorar la empleabilidad de las personas en inserción y asegurar la competitividad de la empresa.
- **Sostenibilidad y Responsabilidad Social:**
  - Se consolidarán las acciones para integrar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en la operativa diaria.
  - Se intensificará la formación en igualdad y derechos, así como en prácticas de respeto al medio ambiente.
- **Implementación de ISO 9001 y ISO 14001:**
  - Se completará el proceso de implantación de las normas ISO 9001 (Gestión de la Calidad) y ISO 14001 (Gestión Ambiental).
  - La implementación de estas normas es muy importante, ya que demuestran el compromiso de la empresa con la calidad de sus servicios y con la protección del medio ambiente.
  - La ISO 9001 mejorará la eficiencia y la satisfacción del cliente, mientras que la ISO 14001 reducirá el impacto ambiental de las operaciones.
- **Posicionamiento en el Mercado:**
  - Se reforzará la diferenciación de la empresa mediante la promoción de su modelo de economía social y solidaria.
  - Se dará visibilidad a los procesos de acompañamiento y participación de las personas en inserción, destacando su valor social.
  - Se continuara con la publicación de guías de actuación que implementen los ODS en el sector de las artes gráficas.
- **Desarrollo del Personal:**
  - Se ofrecerá formación continua en derechos laborales, participación y empoderamiento personal.
  - Se implementarán programas de igualdad de oportunidades para garantizar un entorno de trabajo inclusivo.
  - Se mejorara la comunicación interna para mejorar el compromiso de los trabajadores con la empresa.

#### **Importancia de ISO 9001 y 14001 para una Empresa de Inserción en Artes Gráficas:**

- **Calidad y Eficiencia:**
  - La ISO 9001 asegura la calidad de los productos y servicios, lo que aumenta la confianza de los clientes y mejora la eficiencia operativa.
  - Para una empresa de inserción, esto se traduce en una mayor competitividad y sostenibilidad a largo plazo.
- **Responsabilidad Ambiental:**
  - La ISO 14001 reduce el impacto ambiental de las actividades de artes gráficas, que pueden incluir el uso de productos químicos y la generación de residuos.

- Esto es crucial para una empresa comprometida con la sostenibilidad y la responsabilidad social.
- **Reputación y Credibilidad:**
  - La certificación ISO mejora la reputación de la empresa y demuestra su compromiso con la excelencia y la sostenibilidad.
  - Esto puede abrir nuevas oportunidades de negocio y fortalecer las relaciones con clientes y colaboradores.
- **Funcionamiento interno:**
  - La implementación de estas normas, mejora el funcionamiento interno de la empresa, ya que marca unos protocolos de actuación, y unos objetivos de calidad, y medioambientales, que mejoran la gestión general de la empresa.

#### **Estrategias Adicionales:**

- Establecer alianzas estratégicas con otras empresas y organizaciones para ampliar el alcance de las acciones sociales y ambientales.
- Desarrollar campañas de sensibilización para promover el consumo responsable y el apoyo a las empresas de inserción.
- Medir y evaluar el impacto de las acciones implementadas para mejorar continuamente los procesos y resultados.
- Continuar con la digitalización de los procesos de la empresa, para una mejor gestión, y para la formación de los trabajadores en las nuevas tecnologías.

Estas acciones y estrategias permitirán a Espacio Creativo S.L.U. consolidarse como una empresa de inserción líder en el sector de las artes gráficas, generando un impacto positivo en la sociedad y el medio ambiente.

#### *Desarrollo de La Dimensión Social*

#### **Enfoque Centrado en la Persona: El Corazón de Nuestra Dimensión Social**

En Espacio Creativo S.L.U., la dimensión social se fundamenta en un acompañamiento personalizado, donde la persona es el eje central de todas nuestras acciones. Entendemos que el proceso de inserción es un camino único para cada individuo, con sus propios ritmos y desafíos. Por ello, la responsabilidad del acompañamiento es compartida por todo el equipo, desde el personal técnico de producción hasta el de gestión, creando un entorno de colaboración integral.

#### **Principios Metodológicos y Proceso de Acompañamiento:**

Nuestra metodología se basa en principios que nos diferencian, reconociendo que la exclusión social no sigue un patrón lineal. El proceso de acompañamiento se adapta a las necesidades individuales, con avances y retrocesos, requiriendo flexibilidad y comprensión.

### Fases del Acompañamiento:

#### 1. Acogida y Diagnóstico Inicial:

- Este primer paso busca facilitar la integración del participante a la empresa.
- En 2024, no hemos tenido ninguna incorporación a la empresa.

#### 2. Desempeño Laboral y Mejora de la Empleabilidad:

- El éxito de esta fase radica en la integración del trabajador, adaptando las exigencias a sus capacidades y ritmo de aprendizaje.
- Ejemplos de progreso en 2024:
  - José Manuel Santos Nieto: Se observó un avance significativo en su normalización, trabajando en la superación de barreras y fortaleciendo su motivación y autoconfianza.
  - Shayla Santos Suárez: Se diseño un itinerario personalizado, focalizado en la mejora de su formación y normalización social, con resultados positivos.
- El desarrollo de competencias para la empleabilidad se aborda en tres áreas:
  - Técnico-profesionales: Habilidades específicas del oficio.
  - Socio-laborales: Competencias para la integración en el entorno laboral.
  - Socio-personales: Aspectos personales que influyen en el desempeño laboral.

#### 3. Transición al Mercado Laboral Ordinario:

- Esta fase se inicia cuando el participante ha desarrollado las competencias necesarias en las tres áreas mencionadas.

### Apoyo Personalizado: Tutorías y Seguimiento Continuo

En Espacio Creativo S.L.U., el acompañamiento individualizado se considera un pilar fundamental para el éxito de la inserción laboral. A través de tutorías y seguimientos personalizados, nos enfocamos en el desarrollo integral de cada participante, abordando tanto sus necesidades laborales como personales.

### Tutorías Individualizadas: Un Espacio para el Desarrollo

- Las tutorías, se realizan quincenalmente en un entorno de total privacidad, permiten un diálogo directo y profundo entre el técnico de acompañamiento y el participante.
- Durante estas sesiones, se evalúan las aptitudes y competencias del participante, se ajusta su itinerario personalizado y se brinda orientación laboral.

- Este enfoque individualizado facilita la identificación de necesidades específicas y la derivación a módulos de formación pertinentes.
- Se realizaron un total de 24 tutorías al año, en las cuales se abordaron los compromisos del itinerario personalizado de empleabilidad y la formalización de acuerdos concretos.

### **Seguimiento Continuo: Impulsando la Normalización Laboral**

- El seguimiento continuo es esencial para apoyar el proceso de normalización laboral de cada participante.
- A través de evaluaciones periódicas, se monitorea el progreso en la adquisición de competencias profesionales y transversales, y se abordan las barreras que puedan obstaculizar el acceso al empleo.
- Este seguimiento constante permite adaptar las estrategias de acompañamiento a las necesidades cambiantes de cada participante.
- Se realizaron 30 seguimientos individualizados.
- El resultado de este apoyo constante, se ve reflejado en la buena adaptación de los trabajadores a sus puestos de trabajo.
- El objetivo principal es potenciar las competencias personales y profesionales de los participantes, mejorando su empleabilidad y facilitando su desarrollo profesional.

## **FORMATACIONES REALIZADAS.**

### **En lo referente a las acciones grupales a nivel formativo.**

#### **Internas:**

Formación en competencias para la vida - Cáritas Diocesana de Tenerife.

- Módulo 1. Trabajo en equipo
- Módulo 2. Habilidades de comunicación efectiva.
- Módulo 3. Gestión de conflictos, negociación y mediación.
- Módulo 4. Formación en Participación.
- Módulo 5. Formación en Derechos y empleo decente.
- Taller de objetivos de desarrollo sostenible (ODS) - Cáritas Diocesana de Tenerife. (2 horas).
- Taller de igualdad de oportunidades. 2 horas.

Las competencias transversales de empleo trabajadas y evaluadas a nivel de desempeño cotidiano son las siguientes:

- Incremento de la capacidad para cumplir normas y asumir responsabilidades.
- Aumento de la capacidad de trabajo en equipo.

- Modelo de negocio.
- Trato con proveedores y clientes.
- Habilidades comunicativas.

Para ello hemos fomentado el acompañamiento a la inserción con seguimientos semanales.

#### **Formaciones externas:**

Jose Manuel Santos.

1. Formación en Desarrollo sostenible: Procesos y procedimientos medioambientales dentro de las artes gráficas. Módulo de Inteligencia artificial.

Shayla Santos Suárez.

1. Formación en Desarrollo sostenible: Procesos y procedimientos medioambientales dentro de las artes gráficas.

Como observamos el grado de compromiso, motivación y actitud con su IPE es muy bueno, lo que lleva que ambas personas planteen formaciones a poder realizar que complementen su salida profesional.

#### **ÁREA SOCIO – FAMILIAR**

Dentro de este apartado englobamos aspectos importantes dentro de una empresa de inserción social, como son la estabilización económica, salud, asuntos jurídicos y penitenciarios, relaciones personales y familiares, mejora de la vivienda, crecimiento personal (desarrollo del autoconocimiento, autoestima, autonomía, etc.) apoyo terapéutico para afrontar recaídas, dificultades emocionales...

Todos estos aspectos son claves dentro del proceso de inserción, ya que ayudan a que las personas consigan una inclusión integral y no solamente en el aspecto laboral. Los procesos de acompañamiento personalizados permiten que cada trabajador/a tenga un proceso único y adecuado a sus necesidades y realidad. Así mismo, el trabajador/a se siente respaldado/a por la técnica de inserción laboral.

Con nuestro personal en inclusión social se trabajan procesos para adquirir, entre otras, las siguientes competencias:

- Formación en competencias transversales de empleo
- Formación en Desarrollo sostenible y medio ambiente
- Gestión financiera personal, incluyendo apoyo en el manejo de deudas y multas.

- Planificación personal.
- Conocimiento de los servicios públicos.
- Elaboración de presupuestos personales.
- Apoyo en procesos de realojo y mudanza.

#### **AREA FORMATIVO LABORAL.**

El modelo de empresa de inserción social de formarse en el puesto de trabajo permite al personal contratado adquirir de forma paulatina una serie de competencias que posteriormente le abrirán las puertas del mercado laboral ordinario. Destacamos:

##### Competencias profesionales

Este año se ha trabajado de manera individualizada las siguientes áreas:

- **Hábitos laborales básicos:** Asistencia al puesto de trabajo, puntualidad, comunicación con los compañeros, responsabilidad con las tareas encomendadas, proactividad e iniciativa, trabajo en equipo, autonomía.
- **Conocimiento y cumplimiento de las normas** de prevención de riesgos laborales en empresas de artes gráficas

##### **Específicas del puesto de Auxiliar de producción de artes gráficas:**

- Conocimiento de los diferentes soportes utilizados en una imprenta digital.
- Utilización de plegadora, grapadora, guillotina y otros equipos de acabado final.
- Utilización de la nueva maquinaria para el fomento de la innovación en los procesos de producción, lo que fomenta la mejora de la empleabilidad en el campo de las artes gráficas.
- Limpieza y mantenimiento del taller

Evaluación de los procesos personalizados de empleabilidad.

A nivel general hemos de destacar que el plantearnos objetivos de participación de las personas contratadas como EEII en la gestión del funcionamiento y planificación de las acciones de la empresa a posibilitado el aumento del compromiso de las personas participantes tanto por la asunción de los objetivos de la empresa, como de su compromiso en su IPE.

Además, la modernización de algunos procesos productivos han resultado óptimos a la hora de abordar elementos como la innovación, la tolerancia la frustración y aspectos relacionados como la capacidad de mejora y crecimiento profesional.

### **Metodología**

La metodología aplicada en nuestros procesos de acompañamiento se sustenta en tres pilares fundamentales dentro de todo proceso de aprendizaje y adquisición de competencias.

**SABER:** Formación en las competencias profesionales relacionadas con el trabajo a desarrollar.

**SABER HACER:** a través de un entorno de trabajo real ponemos en práctica los conocimientos adquiridos. Aprendemos mientras avanzamos, generando un espacio grupal y favoreciendo el aprendizaje colaborativo en la adquisición de nuevas habilidades o perfeccionamiento de las ya adquiridas, fomentando el intercambio de experiencias y la creación y consolidación de redes solidarias y de autoapoyo.

**HACER:** Construir haciendo. Acompañamos a la persona en su proyecto laboral, desde el acompañamiento técnico hasta la realización de acciones formativas complementarias que faciliten esta labor. Esto implica un proceso de cambios y de aprendizaje que conduce a la adquisición y aplicación de nuevas competencias, que a su vez contribuirán a definir un modelo donde la persona experimenta que puede plantearse retos y obtener éxitos.

Bajo estos pilares se sustenta el proceso de intervención a desarrollar:

**Ley 44/2007, Artículo 3. Itinerario de inserción socio laboral y de servicios de intervención y de acompañamiento por medio de empresas de inserción.**

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, de poniendo las medidas de intervención y acompañamiento que sean necesarias.

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.

Los itinerarios de inserción tienen que ser aceptados 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.

Estas medidas de intervención y acompañamiento responden al desarrollo de un conjunto de servicios, prestaciones, acciones de orientación, tutoría y procesos personalizados.

Estos diseños se centran en la formación ajustada al desempeño en el puesto de trabajo, potenciando las habituaciones laborales y sociales encaminadas 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.

#### Fase I: Acceso a la oferta de un puesto de trabajo

Se trata de identificar a la persona que más se ajusta a las necesidades y posibilidades de la empresa de inserción, considerando tanto criterios productivos como sociales. Para ello habrá que hacer una descripción del puesto de trabajo que girará en torno a las funciones del mismo y los requisitos para su desempeño.

A partir de aquí, se darán los siguientes pasos: remisión de candidatos/as a través del Servicio Canario de Empleo o los Servicios Sociales de Base, una vez hecha la preselección, estudio y valoración de candidatos/as para posteriormente notificar la decisión a la Entidad derivante y finalmente acuerdo y firma de contrato laboral.

- Creación de la oferta en función del puesto ofertado.
- Difusión y publicidad de la oferta
- Recepción y estudio y selección de candidatos.
- Realizar entrevistas de selección de personas participantes del proyecto.

#### Fase II: Acogida e incorporación

En esta fase se trata de acoger al nuevo trabajador/a, proporcionándole toda la información que pueda necesitar en relación a la empresa y a su puesto de trabajo desde una actitud de cercanía y apertura, donde sientan que han llegado a un lugar en el que ellos/as son los protagonistas y donde pueden reflexionar sobre sus expectativas de formación, su futuro laboral, sus propias potencialidades y en definitiva despertar la inquietud hacia la formación y el empleo. Una acogida bien planificada y organizada, dará como resultado menos errores y una mejor comprensión de los objetivos y resultados que se espera del candidato, esto puede incidir en la mejora del servicio al cliente, en la productividad, en una mayor motivación de las personas y de las relaciones

interpersonales. En el momento de la acogida se le informa a los/as trabajadores/as de su Itinerario Personalizado de Inserción(IPIs) para que desde el momento de su incorporación sepan cuáles son sus funciones dentro de la empresa.

Realizar y acompañar a acogida e incorporación de las personas a su puesto de trabajo.

**Fase III: Diagnóstico de Empleabilidad y desarrollo (actualización) del Itinerario de Inserción**

Es el momento de desarrollar el diagnóstico de empleabilidad de la persona, consistente en la recogida de información que determine, determinar el lugar donde se encuentra la persona en su trayectoria hacia la plena inserción socio laboral, en base a diferentes variables interviniéntes y que nos darán las pautas para diseñar de manera consensuada su itinerario de inserción y desde ahí, ordenar las acciones que se van a desarrollar, incluyendo aquellas acciones que tienen que ver con el puesto de trabajo, pero también otro tipo de acciones de información, orientación o formación complementarias que no siempre tendrán que desarrollarse en el entorno de trabajo. Tomando siempre como punto de partida sus propias metas, nuestra función es la de facilitar los procesos de cambio utilizando como marco de referencia la potencialidad de las personas y confiando en sus capacidades.

Elaborar diagnósticos de empleabilidad y planificación de itinerarios personalizados de inserción (IPIs).

Orientación laboral y elaboración de planes personales de empleo y formación dirigidos a la consecución de puestos de trabajo adecuados a las capacidades y aptitudes de los trabajadores en procesos de inserción. Dentro de la Orientación laboral, facilitaremos las herramientas para que cada trabajador/a, de manera personal, hagan su currículum, carta de presentación, sepan enfrentarse a una entrevista de trabajo y elaboren una Agenda de Búsqueda de empleo.

**Fase IV: Desempeño laboral como eje del acompañamiento**

Esta fase tiene como objetivo que la persona adquiera las competencias básicas para la mejora de su desempeño laboral. Por un lado, desde la adquisición de competencias formativas específicas que sólo será eficaz si lo integramos en el funcionamiento real de la empresa de manera que la formación se desarrolle a través de los procesos productivos. Y por el otro desde el desarrollo de otro tipo de competencias ubicadas en un nivel personal y grupal, de equipo de trabajo, más directamente vinculadas al desenvolvimiento con las personas y a las formas de afrontamiento del puesto de trabajo y las tareas (actitudes laborales).

Por ello, y en virtud del diagnóstico de empleabilidad se trabajarán y potenciarán los siguientes grupos competenciales:

Técnico-profesionales: referente a los contenidos específicos de la especialidad profesional de Maquinista de impresión digital, estampación textil, en serigrafía, reprografía, rotulación y diseño gráfico; incluyendo competencias relacionadas con la seguridad en el trabajo.

Sociales e interpersonales en el ámbito laboral: comunicación, trabajo en equipo, autocontrol, derechos y obligaciones.

Metodológicas: adaptación, responsabilidad, productividad, iniciativa y autonomía, autoestima y confianza, motivación al aprendizaje permanente para desarrollar una actitud positiva hacia el aprendizaje.

Personales: que, aunque no tienen que ver directamente con el desempeño laboral, pueden incidir en él: capacidades físicas, cuidado personal, salud y seguridad, autorregulación, habilidades académicas funcionales, utilización de la comunidad, gestión económica, búsqueda de empleo, adaptación al cambio, tolerancia a la frustración, empatía.

Programar e impartir formación en competencias y talleres grupales de búsqueda activa de empleo. Así mismo programar e impartir talleres sobre Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

Acompañar y hacer seguimiento a las personas participantes.

#### Fase V: La inserción como horizonte del acompañamiento

La inserción de la persona en el mercado laboral ordinario, marcará desde un inicio el desarrollo del proceso de acompañamiento, potenciando las competencias anteriormente descritas no sólo en el entorno de trabajo sino enfatizando el papel que desempeña la formación complementaria, entendida como aquellas, acciones explícitas de formación que enriquecen y complementan la formación que se produce vinculada al desempeño laboral.

- Prospección de empresas al objeto de difundir entre las mismas las posibilidades de integración laboral de trabajadores en procesos de inserción, así como de estimular su contratación informando acerca de las ventajas económicas y sociales que ello conlleva.
- Colaboración en los procesos de selección de trabajadores en procesos de inserción.
- Asesoramiento y apoyo en el análisis de puestos de trabajo y en el proceso de adecuación de la persona en proceso de inserción a dichos puestos de trabajo.
- Mediación laboral mediante la presentación a la empresa contratante de aquellos trabajadores en procesos de inserción que presenten habilidades y capacidades adecuadas para el puesto de trabajo a desempeñar.

- Seguimiento de las incorporaciones laborales en una empresa ordinaria de aquellos trabajadores procedentes de una empresa de inserción.
- Realizar visitas a las empresas para la captación de ofertas.
- Intermediar en los procesos de selección de los candidatos/as.
- Llevar a cabo acciones de sensibilización sobre responsabilidad social corporativa a las empresas.

## 2. MEMORIA ECONÓMICA.

a. **Ingresos totales: 224.821,22 €**

b. **Facturación. 220.222,03 €**

**Evolución económica de la actividad.** Durante el ejercicio 2024, la empresa ha mantenido una notable senda de crecimiento. Globalmente, los ingresos totales han experimentado un **aumento significativo del 43,26%**, pasando de 157.000 € en 2023 a **224.821,22 €** en 2024. Este incremento se desglosa en un **impresionante aumento del 98,39% en la cifra de negocio**, que asciende a **220.222,03 €** en 2024 frente a los 111.000 € del año anterior, y una **disminución porcentual en los ingresos por subvenciones públicas y ayudas de terceros**, representando ahora un 1,99% del total de ingresos.

En cuanto a la cifra de negocio, la estrategia comercial continúa enfocada en la consolidación de clientes fijos y la captación de clientes públicos con un volumen de facturación medio superior, buscando optimizar la rentabilidad de las ventas. La empresa sigue activa en la búsqueda de Contratos Reservados y en la participación en licitaciones de gasto público. El notable incremento del **98,39%** en la cifra neta de negocios en 2024 respecto a 2023 evidencia el éxito en la consecución de contratos con organismos públicos.

En relación con la evolución de los costes en 2024, se ha registrado un **modesto incremento del 1,83%**. La empresa mantiene una política de contención de gastos, beneficiándose de la no existencia de costes significativos de actividad como el alquiler del local, cedido por Cáritas Diocesana de Tenerife.

Analizando la naturaleza de los costes, los gastos de personal se han mantenido estables debido a la continuidad en el número de plazas de inserción. Los costes de las ventas han disminuido porcentualmente en relación con las ventas, principalmente por la reducción del trabajo subcontratado gracias a la incorporación de nueva maquinaria. Los gastos generales de explotación (seguros, licencias, suministros, etc.) también se han mantenido en niveles similares al año anterior. Finalmente, el importe de las amortizaciones ha aumentado como resultado de la adquisición de nuevos activos.

**c. Evaluación de las intervenciones realizadas.**

En relación a las inversiones, se han ido incorporando activos fijos a través de subvenciones públicas, con el doble objetivo de incorporar diversificar en la oferta de productos de la empresa y aumentar la productividad de una empresa con personal de inserción que precisamente se caracteriza porque su nivel de productividad es inferior a la de un empleado del mercado ordinario.

Con todo lo anterior, la entidad este año da un resultado positivo, que además consolida la no existencia de tensiones de tesorería que ha tenido ejercicios anteriores, y que han sido atendidas por la entidad promotora.

**d. Ayudas públicas recibidas.**

**Ayudas públicas recibidas: 24.598,79 €**

Se incluye aquí la cuantía imputada al cierre del ejercicio según criterio contable de imputación de ingresos en correlación con los gastos ejecutados en el ejercicio para el caso de Subvenciones de explotación y en correlación a la amortización de los bienes financiados para el caso de Subvenciones de Capital.

Seguiendo este criterio, constan imputadas a este ejercicio las siguientes subvenciones:

Subvenciones de Explotación

- Servicio Canario de Empleo: plazas, gestión e incentivación, por importe de 12.143,48 €  
- FSE+ Cáritas Española. 12.455,31 €

\*Este año no hemos recibido subvenciones de capital.

**e. Costes de personal.**

1 Técnico de acompañamiento a la producción. Gr. 2 30432,84

1 Técnico de acompañamiento a la producción. Gr. 3 26712,84

1 Peones de artes gráficas Gr. 4. PLAZA EEII 13114,59

1 Peones de artes gráficas Gr. 4. PLAZA EEII 12803,54

**Total del coste: 83.063,81 €**

**3. INFORMACIÓN SOBRE LAS TAREAS DE INSERCIÓN.**

**a. Número de trabajadores insertados, deglozados por género, edad, colectivo social y categoría laboral.**

En este periodo los dos trabajadores están en fase de desempeño laboral.

**b. Periodos de permanencia en plazas de inserción.**

En nuestra empresa los periodos de permanencia en plazas de inserción están en una media de 2 años y 10 meses. Fundamentalmente porque nuestro perfil de persona que ocupa plaza de inserción viene determinado por encontrarse en situación de alta vulnerabilidad social, estando en centros de acompañamiento, es decir, en situación de sin hogarismo. O ser, jóvenes con bajos niveles formativos y sin experiencia profesional.

**c. Indicadores de sobre-coste laboral de los trabajadores de inserción.** El cálculo de sobrecoste en nuestra empresa de inserción responde a evaluación de diferentes grupos de competencia.

## Indicadores de sobre-coste laboral de los trabajadores de inserción.

### 1. COMPETENCIAS REFERIDAS A LA PROFESIÓN CONCRETA.

#### 1er Grupo: COMPETENCIAS TÉCNICO-PROFESIONALES

<b>Competencia 1</b> <b>del puesto de trabajo:</b>	<p>A. INTRODUCCIÓN GENERAL DE PROCESOS EN EL TALLER DE ARTES GRÁFICAS 1. Pre-impresión en el proceso de Artes Gráficas</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Recepción y comprobación de originales</li> <li>3. Tratamientos de archivos: dependiendo de dónde se va a imprimir</li> <li>4. Maquetación e imposición</li> <li>5. Pruebas de pre-impresión</li> <li>6. Proceso de impresión según el equipo a utilizar</li> <li>7. Post-impresión</li> </ol> <p>B. SOPORTES DE IMPRESIÓN (I). CONOCER EL ALMACÉN</p> <p>almacén y clases de papel</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aplicar los distintos papeles o materiales según el producto gráfico</li> <li>2. Interpretar ficha técnica de fabricante, especificaciones y certificados de calidad</li> </ol> <p>C. SOPORTES DE IMPRESIÓN (II). CLASIFICACIÓN PAPEL</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Calidad y acabado</li> <li>2. Gramaje y cuerpo</li> <li>3. Formato</li> </ol> <p>D. SOPORTES DE IMPRESIÓN (III). GRAN FORMATO</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aplicaciones de los distintos materiales según los soportes</li> <li>2. Tipos de materiales y vinilos: vinilo de rotulación, vinilos textiles, vinilos de impresión, lona. Lienzi, arenados, microperforados, laminados</li> <li>3. Soportes de aplicación: cartón pluma, PVC, metacrilato, divond, glasspack</li> </ol>	1. Conocer
<b>Competencia 2</b> <b>del puesto de trabajo:</b>	<p>E. OPERACIONES AUXILIARES EN ARTES GRÁFICAS</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ajustes y montaje de equipos de producción gráfica</li> <li>2. Alimentación y reposición de los consumibles</li> <li>3. Acondicionamiento y alimentación de los soportes siguiendo las instrucciones de trabajo</li> <li>4. Control de la calidad del producto en proceso</li> <li>5. Limpieza, mantenimiento y puesta a punto en el proceso gráfico</li> <li>6. Seguridad y prevención</li> </ol>	

## Indicadores de sobre-coste laboral de los trabajadores de inserción.

### F. OPERACIONES DE MANIPULADO Y FINALIZACIÓN DE PRODUCTOS GRÁFICOS

1. Recepción y entrega de encargos de imprenta. Órdenes de producción
2. Preparación de los espacios de trabajo y materiales
3. Manipulado: Encuadernación
4. Manipulado de distintos materiales gráficos: plegado, alzado, embuchado, grapado
5. Corte de lonas, impresos a gran formato, colocación de ollados, instalación de Roll up
6. Prevención de riesgos laborales, personales y ambientales

### G. GUILLOTINADO

1. Recepción y entrega de encargos de imprenta. Órdenes de producción
2. Preparación de los espacios de trabajo y materiales
3. Manipulado: Encuadernación
4. Manipulado de distintos materiales gráficos: plegado, alzado, embuchado, grapado
5. Corte de lonas, impresos a gran formato, colocación de ollados, instalación de Roll up
6. Prevención de riesgos laborales, personales y ambientales

### Competencia 3 del puesto de trabajo:

### H. ESTAMPACIÓN TEXTIL

1. Conocer los distintos tipos de vinilos textiles: de corte y de impresión
2. Pelar correctamente el vinilo teniendo en cuenta el original dado.
3. Realizar el proceso de estampación (planchado)
4. Conocer las características técnicas de aplicación de cada vinilo: tiempo, presión y temperatura, teniendo en cuenta la prenda textil.
5. Comprobar el acabado final

### I. ROTULACIÓN

1. Conocer los distintos tipos de vinilos de rotulación: de corte y de impresión
2. Aplicación de los vinilos (rotulación) sobre los distintos soportes
3. Utilizar correctamente las herramientas seguir el proceso de forma ordenada

### J. DISEÑO, MAQUETACIÓN Y COMPOSICIÓN

1. Figuras básicas
- Figuras y formas
- Colocar una palabra o un título
- Combinar títulos con imágenes o bloques de texto

## **Indicadores de sobre-coste laboral de los trabajadores de inserción.**

### **2. Maquetación: Equilibrio y Armonía**

- Combinar y colocar múltiples elementos
- Usar una retícula

### **3. Tipografía**

- Texto y tipografías
- Composición
- Color, estilo y forma
- Estilos, formas, formatos, y de positivo a negativo
- Filetes y ornamentos
- Tipografía y vida
- Concordancia
- Conflicto
- Contraste
- Categorías de tipos

**4. El color**

- Mensaje
- Diferencias y legibilidad
- Combinar tipografías, colores e imágenes

### **2. Competencias relacionadas con la seguridad e higiene.**

<b>Seguridad e higiene.</b>	<b>e</b> Utilización adecuada de EPIS (equipo de protección individual)
-----------------------------	---

## Indicadores de sobre-coste laboral de los trabajadores de inserción.

### 2DO GRUPO: COMPETENCIAS SOCIO-LABORALES

<b>2do Grupo: COMPETENCIAS SOCIO-LABORALES</b>	<p><b>1.- HÁBITOS BASICOS DE TRABAJO</b></p> <p><b>2.- RESPONSABILIDAD Y PRODUCCIÓN.</b> Capacidad para cumplir compromisos adquiridos relacionados con el trabajo y asumir las consecuencias que puede tener para las personas, entidades o proyectos.</p> <p><b>3.- PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL PROPIO TRABAJO.</b> Tener una visión clara del conjunto de las tareas relacionadas con el propio puesto de trabajo y poder realizarlas con los recursos y en los plazos previstos. Desarrollar las tareas con autonomía de forma gradual.</p> <p><b>4.- ADAPTABILIDAD E INICIATIVA.</b> Capacidad de generar estrategias de respuesta positivas a los cambios del entorno laboral y a las nuevas exigencias.</p>	<p>1. Asistencia, puntualidad, preaviso, justificantes, bajas, altas.</p> <p>2. Higiene en el trabajo, ( aspecto físico, higiene corporal).</p> <p>3. Normas en el trabajo.</p> <p>4. Cuidado y orden del material, herramientas, ropa, etc. (ej. cuidado de la pistola).</p> <p>1. Finalización del trabajo asignado en el tiempo en el que se le ha encargado.</p> <p>2. Capacidad para pedir aclaraciones y aplicar sugerencias recibidas.</p> <p>3. Autonomía en la realización del trabajo (no necesita supervisión).</p> <p>4. Asume sus propios errores y aciertos</p> <p>1. Trabaja en una misma tarea de manera constante</p> <p>2. Tiene una visión global de las de tareas que ha de desarrollar en su puesto de trabajo</p> <p>3. Identifica claramente los pasos a realizar en la ejecución de las tareas encomendadas</p> <p>4. Sabe establecer prioridades en el orden de ejecución de las tareas asignadas</p> <p>1. Identifica sus actuaciones inadecuadas en el entorno laboral y las modifica.</p> <p>2. Mantiene una actitud abierta y flexible a los cambios que puedan producirse en su entorno laboral (horarios, tareas, etc.)</p> <p>3. Busca soluciones efectivas ante situaciones nuevas o imprevistas</p>
--	---	---

## Indicadores de sobre-coste laboral de los trabajadores de inserción.

	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Identifica la información relevante en una comunicación oral y pregunta cuando es necesario</li> </ol>
	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Interpreta y utiliza correctamente el lenguaje no verbal (gestos, posturas, tonos de voz...)</li> </ol>
	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Transmite información de manera clara y efectiva</li> </ol>
<b>6.-RELACIÓN INTERPERSONAL.</b> <b>Saber relacionarse satisfactoriamente con los compañeros/as de trabajo y clientes y poder responder correctamente ante sus superiores/as, manteniendo una actitud asertiva en las relaciones.</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tiene un trato agradable en la interacción con otras personas</li> </ol>
	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Valora positivamente el trabajo realizado por sus compañeros/as</li> </ol>
	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Expresa sus opiniones aunque sean diferentes de las del resto</li> </ol>
	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Respeta las opiniones de los otros aunque sean diferentes de las suyas</li> </ol>
<b>7.- TRABAJO EN EQUIPO.</b> <b>Colaborar y cooperar en la realización de las tareas dentro del equipo, entendiendo que se trabaja por un objetivo común.</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Solicita ayuda cuando lo necesita</li> </ol>
	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Ofrece apoyo en la realización de tareas a los/as compañeros/as que lo necesitan</li> </ol>
	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Participa activamente con otras personas en la realización de una tarea conjunta</li> </ol>
	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Hace sugerencias para mejorar el trabajo o las condiciones del mismo</li> </ol>
<b>8.-NEGOCIACIÓN.</b> <b>Buscar acuerdos satisfactorios para las partes y acercar posiciones, siempre que sea posible, ante situaciones de discordia en las relaciones interpersonales y del contexto laboral.</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Habla con sus compañeros/as para resolver problemas o desacuerdos</li> </ol>
	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Da los pasos necesarios para plantear las quejas a la persona responsable de su trabajo</li> </ol>
	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Se manifiesta ante críticas que no considera merecidas, planteándose a la persona de la que provienen</li> </ol>
	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Ante situaciones de conflicto en el trabajo, busca, cuando es posible, acercar posiciones y llegar a acuerdos satisfactorios para todas las partes</li> </ol>

## Indicadores de sobre-coste laboral de los trabajadores de inserción.

**9.- GESTIÓN DE SITUACIONES DE ESTRÉS.** Saber generar estrategias de respuesta positivas ante situaciones de dificultad, sobrecarga de tareas y conflicto que pueden aparecer relacionadas con el puesto de trabajo.

1. Mantiene el control de sí mismo/a en situaciones estresantes o que provocan fuertes emociones
2. Ante los problemas o errores que pueden surgir en el entorno laboral identifica las causas o razones más importantes que los han originado
3. Ante situaciones de exceso de trabajo, busca canales de comunicación con sus técnicos/as para encontrar soluciones
4. Interpreta las situaciones difíciles como oportunidades y posibilidades de desarrollo profesional.

### 3er grupo: FACTORES SOCIALES Y COMPETENCIAS SOCIO-PERSONALES

<b>3er grupo:</b> <b>FACTORES SOCIALES</b>	<b>Y AUTOCUIDADO</b>	1. Niveles de autoestima y confianza en si misma
	<b>AUTONOMIA PERSONAL</b>	2..Capacidad para la toma de decisiones
	<b>AUTOCONTROL</b>	3.Tolerancia a la frustración.
	<b>FACTOR SOCIAL</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Posee una red social y/o familiar para el cuidado de los/as hijos/as o familiares dependientes</li> <li>5. No presenta conflictos familiares que afecten a su rendimiento laboral</li> <li>6. No sufre violencia de género</li> </ol>
	<b>COMPETENCIAS BÁSICAS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>7. No padece exclusión residencial (no está en alguna de las situaciones que están descritas en "Tipo de Vivienda" desde el código 02 hasta el código 07 del SICCE).</li> <li>8. No está en tratamiento médico y/o psicológico que afecte a su rendimiento laboral</li> <li>9. No tiene problemas con la justicia que afecten a su rendimiento laboral</li> <li>10. Nivel de Lectoescritura</li> <li>11. Competencia matemática</li> </ol>

Cada competencia está ponderada en un excell con un peso determinado lo que da uno de los dos valores que obtendremos para calcular el sobre coste final.

El otro valor a utilizar se calcula con otra tabla ponderada de las acciones que se realizan en el acompañamiento a la inserción de las personas, lo que denominamos actividades improductivas DTNP.

Acciones individuales de tutorías, seguimientos y normalización de barreras de la persona.

Acciones grupales de formación interna y externa.

Todo ello nos da el porcentaje final de sobre costes de cada persona en inserción. A modo de ejemplo presentamos la tabla final de sobrecostes.

El valor anual se calcula en función de los avances de las personas calculando una media ponderada de las mismas.

	Período 1	Período 2
<b>Fechas que abarca el informe de sobrecoste</b>	<b>01/01/2024</b>	<b>01/07/2024</b>
	<b>30/06/2024</b>	<b>31/12/2024</b>
<b>% SOBRECOSTE de los 3 primeros grupos de competencias</b>	<b>53,67%</b>	<b>50,40%</b>
<b>% SOBRECOSTE de las Actividades improductivas DTNP</b>	<b>13,58%</b>	<b>6,72%</b>
<b>% Total de SOBRECOSTE LABORAL</b>	<b>67,25%</b>	<b>57,12%</b>

Los sobrecostes del año 2024 son los siguientes:

- Jose Manuel Santos 42.02 %
- Shayla Santos Suáez 65.80 %

#### **d. Sectores empresariales en los que se insertan y tipos de contrato.**

Este año no hemos tenido ninguna inserción, pero al realizar un análisis de los resultados de nuestras inserciones hemos de comentar que el 70% de las inserciones que se producen en la empresa se realizan en el sector de las artes gráficas.

#### **e. Beneficio social de la inserción.**

En el ejercicio 2024 no hemos tenido inserciones.

**4. COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA A 31/12/2024.**

a. Número de trabajadores en plazas normalizadas de inserción desglosados por género, edad y categoría laboral.

Número de Trabajadores	Género		Edad		Categoría Laboral	
	H	M	H	M	H	M
2	1	1	44	47	G.III	G.II

b. Número de trabajadores en plazas de inserción, desglosados por género, edad, colectivo social beneficiario y categoría laboral.

Número de Trabajadores	Género		Edad		Colectivo social.		Categoría Laboral	
	H	M	H	M	H	M	H	M
2	1	1	53	28	h.	h.	G.IV	G.IV

\*h. Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por la Comunidad Autónoma de Canarias.

**Informe de vida laboral de la empresa.**



## INFORME DE VIDA LABORAL DE UN CÓDIGO CUENTA DE COTIZACIÓN

DATOS IDENTIFICATIVOS DE LA EMPRESA		
RAZÓN SOCIAL 114 ESPACIO CREATIVO	CÓDIGO CUENTA DE COTIZACIÓN 0111 38 117465964	EMPRESARIO 9 0B76698364
DOMICILIO CL JUAN PABLO II 23 1 12Q	LOCALIDAD SANTA CRUZ DE	C.P. 38004
CNAE 8899 Otras actividades de servicios sociales	TIPOS AT: IT 0,80	IMS 0,70
		TOTAL 1,50

DATOS LABORALES													
NÚMERO DE AFILIACION	DOCUMENTO IDENTIFICATIVO			NOMBRE Y APELLIDOS							CLV		
	SITUACIÓN	F.REAL ALTA	F.EFECTO ALTA	F.REAL SIT.	F.EFECTO SIT.	G.CM	T.C.	C.T.P.	EP/OC	TIPOS AT: IT	IMS	TOTAL	DIAS COT.
28 1011632437	1 008038620M	ALTA	01-09-2022	01-09-2022	JOSE MANUEL SANTOS NIETO	10/8	552	0,625	0,80	0,70	1,50	464	50D
38 1012762422	1 078695094L	ALTA	02-01-2019	02-01-2019	MARIA EVA MARTIN PEÑA	02	100		0,80	0,70	1,50	2081	85F
38 1046903085	1 042240076R	ALTA	01-02-2023	01-02-2023	SHAYLA SANTOS SUAREZ	10/8	552	0,625	0,80	0,70	1,50	369	OJ4
38 1069600075	6 05Y103039C	ALTA	01-09-2017	01-09-2017	GUSTAVO ADOLFO PINZON BATISTA	03	189		0,80	0,70	1,50	2569	6QZ
FIN..INFORME.													PB1
NUMERO TOTAL DE TRABAJADORES: 4													Total CLV Z6F

De Conformidad con los términos de la autorización número 16433, concedida en fecha 10/06/1999 a PIÑERO GUERRA JOSE LUIS por la Tesorería General de la Seguridad Social, certifico que estos datos han sido transmitidos y validados por la misma e impresos de forma autorizada, surtiendo efectos en relación con el cumplimiento de las obligaciones conforme al artículo uno de la Orden ESS/484/2013 de 26 de marzo (BOE de 28 de marzo).

El usuario principal,

Fdo:

CODIFICACIONES INFORMÁTICAS				
REFERENCIA: A157240900001	FECHA: 12-09-2024	HORA: 11:36:52	HUELLA: 7HBF2DJE	PÁGINA: 1 de 1

Este documento no será válido sin las codificaciones informáticas

A157

