

# GUÍA METODOLÓGICA PARA EL TRABAJO CON EMPRESAS

## Experiencia del proyecto Temis



EAPN Madrid. Octubre 2025

**Coordinación:** Elisa Carbonell Correas

**Redacción:** Elisa Carbonell Correas, Katia Chavez

Abiega y Marta Burgo Arregui.

**Edita:** Red Madrileña de Lucha Contra la Pobreza y  
la Exclusión Social (EAPN Madrid)

[www.eapnmadrid.org](http://www.eapnmadrid.org)

**Diseño, ilustración y maquetación:**

Carol Aldea Studio ([www.carolaldea.es](http://www.carolaldea.es) )



<b>1. INTRODUCCIÓN.</b>	<b>3</b>
<b>2. FASES DEL TRABAJO.</b>	<b>4</b>
A. Organización y diseño	4
B. Creación de una visión común y propuesta de valor	6
C. Comunicación con empresas	7
D. Buscando empresas	8
E. Las mesas de trabajo sectoriales: espacios de diálogo	9
F. Muestra de empleo verde	11
	13
<b>3. APRENDIZAJES Y CONCLUSIONES</b>	

## 1. INTRODUCCIÓN

EL PROYECTO TEMIS DE EAPN MADRID BUSCA QUE LA TRANSICIÓN ENERGÉTICA DE MADRID INCLUYA A TODAS LAS PERSONAS Y NO DEJE A NADIE ATRÁS. UNA DE SUS LÍNEAS DE TRABAJO ES LA PROMOCIÓN DE LOS EMPLEOS VERDES ENTRE LAS ENTIDADES DE LA RED Y LAS PERSONAS EN SITUACIONES DE VULNERABILIDAD (PsV).

### EMPLEOS VERDES SIN BARRERAS: apostamos por el talento

Entre 2022 y 2024, el proyecto impulsó 11 itinerarios de formación para el empleo verde con 9 entidades de la Red: Fundación Adsis, Asociación Cultural La Kalle, Asociación La Rueca, Fundación Secretariado Gitano, Cooperativa Opción 3, CEAR, Asociación Aires, Fundación Cepaim y Asociación Candelita. Estos itinerarios fueron muy diversos en metodologías, duración, colectivos destinatarios y sectores de empleo verde. Esta fase permitió posicionar el empleo verde como una prioridad.

Con los aprendizajes obtenidos, en 2024-2025 el proyecto inició una segunda fase, centrada en un acercamiento al ámbito empresarial mediante espacios de diálogo y colaboración.

En esta etapa trabajamos junto a 7 entidades de la Red: Fundación Adsis, Fundación Tomillo, Asociación La Rueca, A.D. Molinos Asociación, Fundación Nantik Lum, Fundación San Martín de Porres y Fundación Altius, para identificar los principales desafíos de la inserción de PsV en el empleo verde, para, a partir de ellos, contar con las empresas como aliadas clave para la inserción laboral.

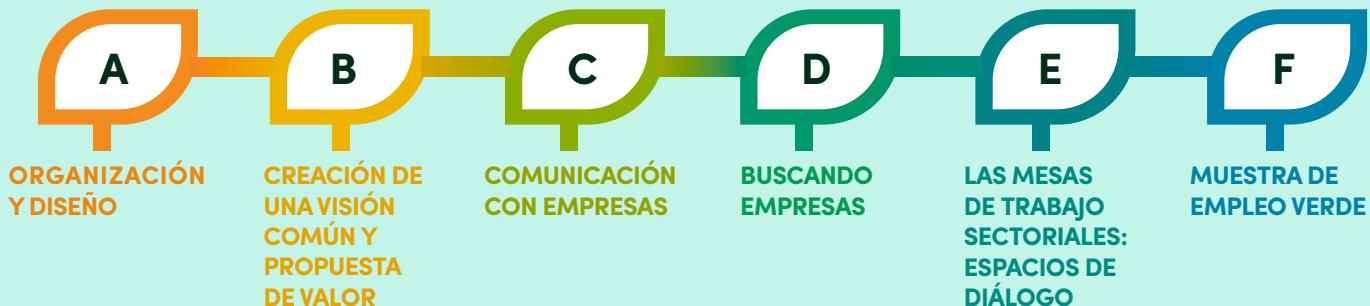


Está guía recoge la síntesis y las claves del proceso para que otras entidades del tercer sector puedan iniciar este camino y adaptarlo a sus propios contextos. De manera visual resumimos las fases seguidas desde Temis, señalamos dificultades y éxitos, y presentamos conclusiones y aprendizajes finales.



Para mayor información podéis escribirnos a [temis@eapnmadrid.org](mailto:temis@eapnmadrid.org)

## 2. FASES DEL TRABAJO



### A ORGANIZACIÓN Y DISEÑO

#### LA IMPORTANCIA DE CREAR EQUIPO

La primera fase del trabajo se centró en la organización interna del equipo.

¿Nos conocemos?, ¿cómo trabajamos?, ¿qué podemos aprender unas de otras?.



#### EL TIEMPO Y EL ESPACIO

¿Cuándo y cómo reunirnos? Cada quince días, una hora y media, en formato online, complementando estos momentos con encuentros presenciales de más duración para reforzar la confianza y el vínculo.

#### CREACIÓN COLECTIVA

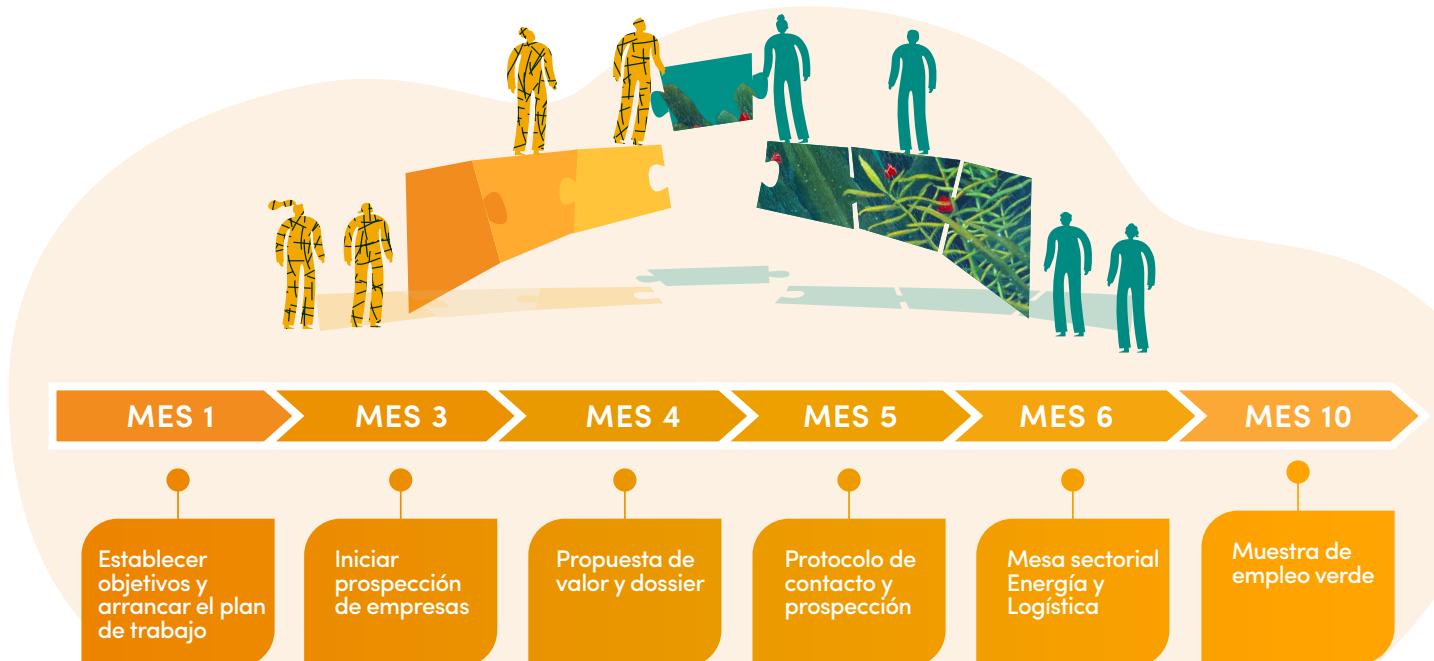
Para lograr que la metodología fuera de todas, el proceso fue de cocreación colectiva. Se utilizaron dinámicas participativas diseñadas por el equipo de Temis que permitieron: fijar objetivos comunes, elaborar una agenda de trabajo compartida y redactar un plan de trabajo.

#### OBJETIVOS COMUNES

Sensibilizar a las empresas para la inclusión de las personas en situación de vulnerabilidad en empleos verdes.



## AGENDA DE TRABAJO



## INVESTIGACIÓN PREVIA

Simultáneamente a la organización interna, se llevó a cabo una investigación previa sobre el mercado laboral y se analizaron documentos, como el Diagnóstico de empleo y desempleo de Madrid 2024-2027, que identifica el sector verde como prioritario, y el [Portfolio de itinerarios de formación e iniciativas para el empleo verde de las entidades de EAPN Madrid.](#)

**EN ESTA FASE NOS HICIMOS PREGUNTAS, TALES COMO:**

¿Cuáles son las necesidades reales de las empresas?

¿Con qué perfiles queremos trabajar?

¿Qué ayudas y bonificaciones existen?

La oferta oficial de formación para el empleo ¿se ajusta a la demanda empresarial?

¿Qué ofrecemos y cómo nos incluimos en este mercado?

## B

# CREACIÓN DE UNA VISIÓN COMÚN Y PROPUESTA DE VALOR

## Compartimos experiencias:

Cada entidad presentó sus experiencias y desafíos al trabajar con empresas, lo que nos permitió aprender de los errores y aciertos de otros.

## Construimos una propuesta de valor:

Juntas, definimos qué ofrecemos como red a las empresas. ¿Por qué deberían colaborar con nosotras? ¿Qué valor añadido aportamos?

Al principio nos costó coger el ritmo, diferentes velocidades entre entidades, y dificultad para definir el común. Sin embargo, este tiempo fue necesario para generar cohesión, ponernos en valor y crear nuestra marca diferenciadora.



## DISEÑO DE PROPUESTA DE VALOR

Nuestro objetivo fue redactar un argumentario claro que mostrase los beneficios para las empresas al colaborar con nosotras.

Hablamos de:

- 👉 Generar impacto social y mejorar la política de RSC a través de valores como la sostenibilidad, diversidad, inclusión y compromiso social.
- 👉 Liderar el cambio a través de proyectos sostenibles y sociales posicionar a las empresas como referentes, fortaleciendo su reputación.
- 👉 Mejorar la visibilidad, con acciones de comunicación como: difusión en redes, web, foros, relación con comunidad y clientes.
- 👉 Acceder a perfiles profesionales adaptados y a talento diverso que aporta innovación y creatividad.
- 👉 Vincularse con la red de profesionales de EAPN Madrid.
- 👉 Bonificaciones y reducciones a la contratación. Incentivos ambientales y sociales (fiscales, financiación, subvenciones).
- 👉 Acceso a coaliciones y alianzas estratégicas.



Estas ideas se plasmaron en un dossier para empresas que reflejaba nuestra identidad, nuestros valores y nuestra propuesta.



## C

## COMUNICACIÓN CON EMPRESAS

Para comunicarnos con las empresas nuestro lema fue: claridad y facilidad. Elaboramos un protocolo, uniendo la propuesta de valor con mensajes clave y canales específicos.

**INFORMAR SOBRE EL TIEMPO DE COMPROMISO QUE SE REQUIERE Y LAS NECESIDADES CLARAS DEL PROGRAMA.**

**LLEGAR A TRABAJADORES QUE YA ESTÁN SENSIBILIZADOS, COMO PUERTA DE ENTRADA A LAS EMPRESAS.**

**UTILIZAR LINKEDIN PARA REALIZAR CONTACTOS MÁS ESPECÍFICOS DENTRO DE LA EMPRESA, COMPARTIR PUBLICACIONES, Y BUSCAR RECOMENDACIONES.**



### PASOS DE CONTACTO CON EMPRESAS

01

**IDENTIFICAR**  
interlocutores clave:  
RRHH, RSC, dirección.

02

**PRIMER CONTACTO**  
Enviar un e-mail personalizado con el dossier, que incluya una invitación a una llamada telefónica de no más de 15 minutos.

03

**SEGUIMIENTO**  
Si no hay respuesta, realizar un seguimiento telefónico pasado una semana.

04

**INVITACIÓN**  
Si hay una respuesta positiva, invitar a la empresa a participar en las mesas sectoriales.



**MENSAJES CLAVE:** claros, persuasivos y orientados a los beneficios de contratar PsV.



- Servicio sin coste y perfiles bonificables.
- “Visibilízate como empresa comprometida con la transición justa”.
- “Ser motor de la transición”.
- “Posícionate como empresa verde y social”.
- Bolsa de trabajo con perfiles ajustados a demanda.

## D

## BUSCANDO EMPRESAS

En esta fase nos dimos al arduo trabajo de la prospección. No se trataba de contactar a cualquier empresa, sino a aquellas que compartieran nuestros valores y cumplieran ciertos criterios.

### IDENTIFICACIÓN

Buscamos empresas con iniciativas de sostenibilidad o responsabilidad social corporativa en cualquiera de los CUATRO SECTORES CLAVE



energía



gestión de residuos



renaturalización urbana



logística sostenible

### CRITERIOS DE ADECUACIÓN

Creamos una base de datos con estas empresas y buscamos y analizamos la cultura organizacional, RSC y valores de cada una para valorar su adecuación a los **criterios Temis**:

- 👉 Alineación con los valores de la Red y las entidades socias.
- 👉 Promoción de empleo responsable y digno.
- 👉 Compromiso con el cumplimiento de los ODS.
- 👉 Cumplimiento de criterios de empleo verde: Contribuyen a conservar la biodiversidad y a reducir el impacto ambiental, mejorando la eficiencia de recursos y apoyando la adaptación al cambio climático. Al mismo tiempo, impulsan la descarbonización y cumplen criterios de sostenibilidad social y económica, de forma inclusiva y equitativa.
- 👉 Que las experiencias previas de trabajo con entidades sociales sean positivas (en caso de haberlas).

 No todas las empresas valen, ¡hay que filtrar bien!

## DESAFÍOS Y RESPUESTA

Detectamos que algunos sectores son más difíciles de contactar que otros. Es necesario tener en cuenta la estacionalidad en la carga de trabajo de las empresas, ya que esto afecta directamente a la disponibilidad y la capacidad de respuesta de las mismas. Por ejemplo, en las empresas de renaturalización urbana, las épocas de primavera y verano son de máxima carga de trabajo.

Por otro lado, la alta rotación de personal en las empresas representó un desafío, exigiendo reiniciar constantemente las relaciones con nuevos interlocutores.



Pese a la prospección detallada, la respuesta inicial fue limitada.  
Solo un 10% de respuestas.



Silencio en el buzón... ¿prejuicios, miedo, falta de interés?

E

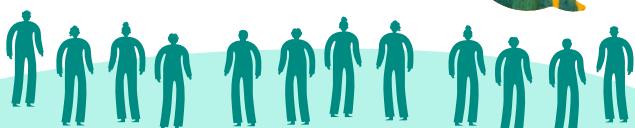
## LAS MESAS DE TRABAJO SECTORIALES: ESPACIOS DE DIÁLOGO

REUNIRSE Y DIALOGAR PARA APRENDER  
ES LO MEJOR DEL MUNDO

### EL TRABAJO PREVIO

Para conocer mejor los puestos y la oferta formativa de nuestros sectores, se elaboraron perfiles profesionales de ocupaciones con competencias técnicas y transversales (incluyendo perfiles sin experiencia). Estos se basaron en la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO) y en el análisis de las formaciones ofrecidas por las 7 entidades participantes.

El objetivo fue contrastar con las empresas si la oferta formativa y los perfiles oficiales se ajustaban a la demanda del mercado. Además, se envió un cuestionario a las empresas para identificar sus necesidades y preparar las mesas de trabajo.



## LO IDEAL VS LA REALIDAD

La idea inicial con las mesas era que fueran un espacio de trabajo con asiduidad y continuidad, que se reuniera en varias ocasiones y trabajara sobre una agenda diseñada conjuntamente. Sin embargo, en el proceso nos fuimos dando cuenta que nuestra relación con las empresas no era lo suficientemente sólida. Los tiempos acelerados y las agendas excesivas de todas impedían conseguir este compromiso a medio plazo. Finalmente, se redujo a un encuentro por sector.

## LAS MESAS DE TRABAJO

Este fue el espacio de diálogo donde las entidades sociales y las empresas nos sentamos a imaginar soluciones. Fueron encuentros de construcción muy dinámicos.

## ¿CÓMO LO HICIMOS?



## F

## MUESTRA DE EMPLEO VERDE: el colofón final

El proceso termina con la Muestra de empleo verde, un encuentro que reunió a más de 70 personas en un espacio de aprendizaje, intercambio y disfrute.

El evento tuvo un programa atractivo y diverso:

- 👉 una ponencia inicial sobre datos y tendencias del empleo verde
- 👉 una mesa de diálogo de buenas prácticas
- 👉 un consultorio de retos colaborativos
- 👉 tres espacios temáticos de trabajo en grupos reducidos centrados en financiación, medición de impacto y espacios de acogida.

La jornada destacó por su dinamismo y el interés de los contenidos; sin embargo, se repitió un desafío recurrente: la escasa presencia de empresas.



 **El pez que se muerde la cola: poca presencia de empresas.**



### 3. CONCLUSIONES Y APRENDIZAJES

LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE PRÁCTICO SON CLAVES. LOS DATOS INDICAN QUE EN EL FUTURO LA FORMACIÓN MÁS DEMANDADA SERÁ EN LA MODALIDAD FP. EL CODISEÑO DE LAS FORMACIONES JUNTO A LAS EMPRESAS ES FUNDAMENTAL PARA FORMAR SEGÚN NECESIDADES REALES.

**LA FORMACIÓN**  
es la base del  
empleo verde



**LOS PROYECTOS SON PROCESOS, PERO TAMBIÉN RESULTADOS:**

Hay que aprender a incorporar cambios en el camino, a que no siempre se consigue lo que se proyecta y a mantener los objetivos aunque haya que dar vueltas para llegar a ellos.



**LAS ENTIDADES SOCIALES SOMOS EXPERTAS EN TRABAJAR LA CONFIANZA:**

Acompañan de forma integral los procesos de inserción, entrenando habilidades sociales y de entrevista, realizando procesos de acogida y manteniendo una conexión constante con la empresa. Actúan como mediadoras entre las personas y el entorno laboral. Su experiencia en el acompañamiento y la creación de vínculos sólidos hacen de las entidades sociales un agente clave para la inclusión sociolaboral.



**LA CALIDAD DE LA INTERACCIÓN ES IMPORTANTE:**

Las dinámicas participativas y amenas crean confianza, y los eventos pequeños, donde hay espacio para la cercanía, funcionan muy bien. Las mesas de trabajo y la Muestra fueron un ejemplo de ello.



**ENFOQUE EN EL ÉXITO:**

Presentar casos de éxito de inclusión sociolaboral permite que otras empresas puedan aprender de sus iguales y disminuye el miedo a lo desconocido. Es una buena estrategia para desmitificar prejuicios y estigmas.



## COMUNICACIÓN CON LAS EMPRESAS:

Es necesario "traducir" el lenguaje de lo social al empresarial, adaptándolo a la cultura y el vocabulario de cada empresa. Asimismo, hay que segmentar canales y mensajes, ya que no todo sirve para todos; la comunicación debe ajustarse al público objetivo.



## IMPLICACIÓN DE LAS EMPRESAS:

La cercanía y el diálogo directo son esenciales. Es importante hacerlas partícipes de los eventos y procesos de nuestras entidades, no solo destinatarias de información. Conviene ofrecer inicialmente acciones de bajo compromiso que permitan un cambio progresivo. No se debe establecer contacto sin aportar algo que genere valor real.



## PREVISIONES DEL EMPLEO VERDE:

El empleo verde crecerá de forma significativa en la próxima década. Actualmente, las empresas tienen dificultad para cubrir el 75% de los puestos en España. El sector crece en ámbitos como energías renovables, gestión de residuos o agricultura ecológica, pero falta mano de obra cualificada, especializada y adaptada a las nuevas demandas.



## ALIANZAS ESTABLES E INNOVACIÓN SOCIAL:

Fortalecer colaboraciones duraderas, diversificar la financiación y medir el impacto son claves para garantizar la sostenibilidad y el valor del tercer sector.



## RETOS Y ÁREAS DE MEJORA



### Gestión del tiempo:

Persiste una dificultad constante con el tiempo ("vamos mal de tiempo") y la necesidad de tiempo de calidad para construir relaciones de confianza con las empresas.



### Captación de empresas:

La búsqueda de contactos directos es ardua y no se logró alcanzar el número de empresas deseado. Es necesario diversificar estrategias y fortalecer la prospección para llegar a nuevos interlocutores.



### Canales y lenguajes de comunicación:

Los correos genéricos tuvieron poca respuesta. Persisten barreras relacionadas con los canales, los códigos y el lenguaje utilizado con el sector empresarial. Se requiere adaptar el lenguaje de las entidades sociales a un tono más claro, concreto y orientado a resultados, que resuene con la lógica y las prioridades de las empresas.



### Dependencia de redes previas:

La mayoría de los contactos exitosos fueron con empresas con las que ya existía una relación previa, lo que evidencia la dificultad para llegar a empresas nuevas.



### Sobrecarga interna:

Existe una sobrecarga de trabajo en las técnicas de las entidades sociales, lo que limita la capacidad de seguimiento, personalización y continuidad en las acciones.



### Relaciones duraderas:

Los tiempos de las entidades sociales, normalmente vinculados a proyectos con una duración limitada, difieren de la lógica más largoplacista que requiere la construcción de relaciones sólidas y sostenibles con las empresas.

PARA MEJORAR LA INSERCIÓN DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD EN EL EMPLEO VERDE ES NECESARIO ADAPTAR LOS PLANES DE ESTUDIO, ASEGURAR EL RELEVO GENERACIONAL, PROMOVER LA PRESENCIA DE MUJERES, IMPULSAR LA FORMACIÓN EN EL MEDIO RURAL, AUMENTAR LA DIFUSIÓN DE LA OFERTA EXISTENTE Y FORTALECER LAS SOFT SKILLS Y LA FORMACIÓN PRÁCTICA.

**INSERCIÓN**  
en empleos  
verdes



[www.eapnmadrid.org](http://www.eapnmadrid.org)  
[www.proyectotemis.org](http://www.proyectotemis.org)

