

María Folla
M^a Reyes Fernández

Les empreses d'inserció de Galícia. Un camp d'intervenció professional per a l'educació social i l'animació sociolaboral

Resum

Atès el seu nombre i la seva finalitat, i per a aportar un instrument més a la integració dels sectors exclosos, l'Estat espanyol va regular les empreses d'inserció a través de la Llei 44/2007, de 13 de desembre. La realització d'un TFG d'educació social ens va permetre veure si són un instrument facilitador de la transició al treball i observar que, pel fet d'implicar la metodologia de l'animació sociolaboral, són un camp d'intervenció socioeducativa per a l'educació social, si bé existeixen certes mancances pel que fa a la contextualització del paper i les funcions de l'educador/a social.

Paraules clau

Empreses d'inserció, Col·lectius en risc d'exclusió social, Itineraris personalitzats d'inserció, Animació sociolaboral, Educació social

Las empresas de inserción de Galicia. Un campo de intervención profesional para la educación social y la animación sociolaboral

Debido a su número y a su finalidad, y para aportar un instrumento más a la integración de los sectores excluidos, el Estado español reguló las empresas de inserción a través de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre. La realización de un TFG de educación social nos permitió ver si son un instrumento facilitador de la transición al trabajo y observar que, al aplicar la metodología de la animación sociolaboral, son un campo de intervención socioeducativa para la educación social, si bien existen ciertas lagunas en cuanto a la contextualización del papel y funciones del educador/a social.

Palabras clave

Empresas de inserción, Colectivos en riesgo de exclusión social, Itinerarios personalizados de inserción, Animación sociolaboral, Educación social

Job integration agencies in Galicia. An area of professional intervention for social education and socio-occupational animation

On account of the number and purpose of the job integration agencies, and with a view to providing an additional impetus to the integration of disadvantaged sectors of society, the Spanish government passed Law 44/2007 of 13 December to regulate these firms. Our final-year degree project in Social Education gave us an opportunity to see if they are an effective instrument in facilitating the transition to work and to observe that, when the methodology of socio-occupational animation is applied, they constitute a field of intervention for social education, despite the absence of certain aspects of contextualization of the role and functions of the social educator.

Keywords

Job integration agencies, Groups at risk of social exclusion, Personal job-integration paths, Socio-occupational animation, Social education

Com citar aquest article:

Folla Sotelo, María; Fernández González, M^a Reyes (2015). "Les empreses d'inserció de Galícia. Un camp d'intervenció professional per a l'educació social i l'animació sociolaboral". *Educació Social. Revista d'Intervenció Socioeducativa*, 61, p. 109-125



▲ L'estat de benestar i els processos d'inserció sociolaboral: context de les empreses d'inserció (EI)

De l'estat de benestar al neoliberalisme globalitzat

S'entén per estat del benestar aquell en què "l'estat participa en l'impuls de les polítiques públiques que promouen el desenvolupament i creixement econòmic acompanyat de condicions que permetin elevar els nivells de vida i el benestar dels seus ciutadans" (Kusnir, 1996, pàg. 42).

Aquesta expressió apareix per primera vegada en un informe elaborat per William Beveridge el 1942, en el qual estableix els pilars de la seguretat social britànica –habitatge familiar, salut pública i ocupació. En el nostre entorn, l'estat de benestar es comença a desenvolupar a mitjan segle xx, quan els països van adoptar una sèrie de mesures per promoure la seguretat i la protecció social de la seva ciutadania –principalment, reconeixement de drets dels treballadors i les treballadores, recaptació d'impostos i redistribució de la riquesa a través del finançament de la sanitat, l'educació i la seguretat social.

Com a conseqüència d'aquest procés, en el món occidental desenvolupat es va establir el pacte social, que consisteix en l'acceptació per part dels treballadors i les treballadores de la inviolabilitat de la propietat privada i del sistema capitalista, a canvi de garantir-los els drets de ciutadania o "estatus que s'atorga als que són membres de ple dret d'una comunitat" (Marshall, 1997, pàg. 312).

Aquest model va funcionar sense grans dificultats fins a principi dels anys setanta del segle passat, a causa principalment del desenvolupament econòmic que van experimentar les societats industrials, la qual cosa va permetre un fort creixement de l'ocupació i va contribuir a millorar les condicions de protecció social. Al llarg dels anys setanta comença a manifestar-se la dificultat de l'estat per a controlar la inflació, reduir l'atur i compensar els efectes que la crisi energètica i el desenvolupament de les noves tecnologies començaven a tenir en les economies nacionals. Això no obstant, segons Petrus (1995),

[...] És de màxim interès reflexionar sobre si, com diuen alguns autors, la crisi de l'estat de benestar va generar dos tipus de població: els integrats i els exclosos. D'altres van més lluny en les seves interpretacions [...].

Claus Offe rebutja la idea convencional d'estat de benestar com a proveïdor de prestacions socials, interpretant que actua com una institució política i administrativa el principal objectiu de la qual resideix a dominar i manejar les estructures de la socialització dels ciutadans i l'economia capitalista (pàg. 9).

És a les dècades de 1980 i 1990 quan el model s'esgota, i es passa del capitalisme nacional regulat per l'Estat, al capitalisme neoliberal globalitzat. Aguiló Bonet (2008) explica les principals transformacions que caracteritzen aquest nou model econòmic, sintetitzades en dos eixos:

- La ruptura del pacte social entre capital i treball, que va provocar canvis radicals com: una nova divisió internacional del treball basada en la globalització de la producció, el pas d'una política laboral de plena ocupació i rigidesa contractual a una política de contractació flexible, precària i temporal, i l'erosió dels drets individuals i col·lectius de les persones treballadores.
- L'espectacular augment a escala mundial dels processos de transnacionalització dels mercats i globalització de l'activitat econòmica que es materialitza en: màxima desregularització estatal, liberalització dels mercats nacionals, privatització dels serveis socials públics, especulació econòmica, ingent acumulació de poder econòmic i influència política de les empreses transnacionals, i l'adopció de polítiques fiscals amb l'objectiu prioritari de reduir la inflació, disminuir la despesa pública i vigilar la balança de pagaments.

Tots aquests canvis socials estableixen nous factors que augmenten i estenen els riscos d'exclusió social. És la globalització de la pobresa

Tots aquests canvis socials, econòmics i polítics estableixen nous factors que augmenten i estenen els riscos d'exclusió social a molts grups que abans estaven fora d'aquest risc. És la globalització de la pobresa.

De l'exclusió social a la inserció sociolaboral

El concepte d'*exclusió social* fa referència al "procés mitjançant el qual els individus o grups són totalment o parcialment exclosos d'una participació plena en la societat en què viuen" (Comissió de les Comunitats Europees, 1992, pàg. 31). S'entén com un concepte multidimensional, que afecta negativament els diferents aspectes del desenvolupament humà, no només els materials. García Roca (1998) classifica els elements més habituals que conformarien l'exclusió en:

- Una *dimensió estructural o econòmica*, referida a la manca de recursos materials.
- Una *dimensió contextual o social*, caracteritzada per la dissociació dels vincles socials, la desafiliació i la fragilització de la carcassa relacional.

- Una *dimensió subjectiva o personal*, singularitzada per la ruptura de la comunicació, la feblesa de la significació i l'erosió dels dinàmismes vitals (confiança, identitat, reciprocitat, etc.).

Relacionades amb les anteriors dimensions, Juárez i Renes Ayala (1995) distingeixen tres zones que permeten distribuir les persones segons sigui el seu risc d'exclusió social.

La zona d'integració representa la situació ideal de la població. Les persones tenen feina i protecció social i gaudeixen d'una sòlida relació familiar i veïnal.

La zona de vulnerabilitat es caracteritza per la fragilitat, inseguretat i precarietat en les relacions laborals, amb els consegüents dèficits en els suports familiars i socials.

Les persones que pertanyen a la zona de marginació o exclusió pateixen les formes més extremes de pobresa. Estan al marge del món laboral, no disposen de cap tipus de protecció i estan aïllades socialment, pel fet de no tenir accés a cap forma normalitzada de participació social. Les mancances que pot presentar aquest grup se situen en tots els àmbits: social, laboral, d'habitatge, educatiu, sanitari, de qualitat, de convivència, de l'entorn afectiu i en l'ordre psicològic.

El concepte d'inserció sociolaboral, entès no com un moment puntual d'assoliment d'un treball, sinó com un procés que porta a la persona a ser ocupable

De l'estudi de l'exclusió –que incideix en la consideració de l'ocupació com a centre del procés d'integració, perquè l'autonomia econòmica permet accedir a béns materials, culturals i educatius, fet que contribueix a un desenvolupament psicosocial positiu de la persona–, sorgeix el concepte d'inserció sociolaboral, entès no com un moment puntual d'assoliment d'un treball, sinó com un procés que porta a la persona a ser ocupable, és a dir, a aconseguir i/o conservar una feina, a tenir la capacitat de sintonitzar amb el mercat laboral, a poder canviar d'ocupació sense dificultats.

Per tant, atès que l'accés a una feina “és un element clau per a la supervivència de les persones, així com per a la seva afirmació identitària com a ciutadans” (Còrdova Iñesta y Martínez Morales, 2011, pàg. 7), per a fer front a situacions de precarietat laboral, van sorgir diverses iniciatives que van pretendre proporcionar, sobretot a les persones en risc d'exclusió social, eines per incorporar-se al mercat laboral: formació ocupacional adreçada a col·lectius en exclusió, ocupació normalitzada, ocupació amb suport i ocupació protegida depenent (Carmona Orantes i Requerey Cadenas, 2007, pàg. 8-10). Aquesta última suposa la contractació laboral de persones pertanyents a col·lectius en situació o risc d'exclusió social mitjançant la creació d'una estructura empresarial específica, la prestació als treballadors/es d'inserció d'una sèrie de serveis de caràcter personal i social, i el suport financer de les administracions públiques a la contractació i a la cobertura dels costos d'infraestructures. Les fórmules que adopta aquesta ocupació protegida de-

penent són els centres especials d'ocupació (centros especiales de empleo-CEE) i les empreses d'inserció (EI), que tot seguit seran explicades amb més profunditat.

Les empreses d'inserció (EI): qüestions fonamentals

Aspectes teòrics

Les EI a Espanya van sorgir esporàdicament els anys vuitanta, tot i que és a partir del segle XXI que cobren un nou impuls (Aguilera, 2009; WISE, 2009) per lluitar contra l'exclusió social que generava l'atur de llarga durada entre les persones amb nivells molt baixos d'ocupabilitat i que quedaven fora de l'àmbit de les polítiques d'ocupació (Vidal i Claver, 2003). Emergeixen de persones vinculades a comunitats veïnals i religioses de barri, amb un component de voluntariat molt elevat i al marge del reconeixement institucional vigent, seguint el model d'ocupació amb suport destinat a persones amb discapacitat.

Són moltes les definicions que podem trobar en l'abundant bibliografia existent sobre les EI.

Des d'una perspectiva empresarial, Coqué y Pérez (2000) destaquen la combinació d'objectius socials i mercantils, i les defineixen com a “organitzacions l'objectiu primordial de les quals és la integració sociolaboral de persones amb especials dificultats en aquest sentit, que justament per això són incloses a la plantilla” (pàg. 60).

En el marc de la pràctica professional de l'educació social, i des d'una perspectiva pedagògica, Ginesta, Rué i Villarejo (2009) conceben les EI com un espai d'aprenentatge temporal en què es realitzen activitats de producció i venda de béns i serveis, i activitats d'acompanyament a la inserció. Substitueixen l'economia convencional per una economia solidària, ja que la seva principal finalitat és la integració social i la incorporació laboral de persones en risc d'exclusió social.

Per a aquest article, entenem les EI en els termes establerts per la Llei 44/2007, de 13 de desembre, per a la regulació del règim de les Empreses d'Inserció, on es recull que tindrà la consideració d'EI “aquella societat mercantil o societat cooperativa legalment constituïda i degudament qualificada per l'organisme autonòmic competent que realitzi qualsevol tipus d'activitat econòmica de producció de béns o de prestació de serveis, que tingui com a objecte social la integració i la formació sociolaboral de les persones en

situació d'exclusió social i que actuï com a espai de trànsit en l'ocupació ordinària" (article 4).

Román Ortega i Rojo Giménez (2008, pàg. 264) van elaborar una classificació de les característiques que presenten aquestes entitats del sector de l'economia social:

- Estan promogudes i tutelades per organitzacions socials no lucratives.
- Ofereixen un model d'aprenentatge que coincideix amb l'arquetip "aprendre fent".
- Les persones destinatàries d'aquestes empreses no tenen formació, habilitats personals i actituds necessàries per a l'acompliment d'un treball.
- Són projectes que constitueixen una alternativa viable al model "assistencialista" tradicional.
- Són empreses intensives en mà d'obra poc qualificada i d'escassa inversió de capital.
- Aporten benefici social, estalvien en polítiques passives d'inclusió i aporten a l'Estat impostos i flux monetari amb la contractació i producció dels seus treballadors/es.

A aquestes característiques, considerem important afegir-hi que han de ser empreses de trànsit, és a dir, la seva plantilla roman durant un temps determinat a l'EI per a més tard fer el pas al mercat laboral ordinari (Junta d'Andalusia, 2009).

Malgrat aquestes aportacions positives, les EI presenten una sèrie de febleses derivades de la seva dificultat per "harmonitzar objectius enfrontats de rendibilitat econòmica i utilitat social" (López-Aranguren, 1999, pàg. 303). Aquestes febleses segons Vidal (2001) es resumeixen en:

- Escassa presència de professionals en la gestió empresarial
- Dimensió empresarial petita i absència de consorcis d'empreses socials.
- Percepció difusa i desconeixement per la ciutadania.
- Divisió de les organitzacions de representació existents.

Aspectes pràctics

Atès el seu nombre i la importància de la seva finalitat, l'Estat espanyol es va veure en l'obligació de regular les EI amb l'objecte d'aportar un instrument més a la inserció dels sectors exclosos de la societat, per la qual cosa va promulgar l'esmentada *Llei 44/2007*.

Tot seguit, s'exposaran breument els requisits mínims que les EI, a efectes d'aquesta Llei, han de reunir segons el seu article 5.

Les EI han d'estar promogudes i participades per una o diverses entitats promotores, que podran adoptar com a forma jurídica de creació empresarial les modalitats de societat mercantil, societat cooperativa i societat laboral.

Tindran la consideració d'entitat promotora les entitats sense ànim de lucre, incloses les de dret públic, les associacions sense fins lucratius i les fundacions, amb un objecte social que contempli la inserció social de persones especialment desfavorides, que promoguin la constitució d'empreses d'inserció.

La seva participació en el capital social serà d'almenys un 51% per a les societats mercantils. En el cas de societats cooperatives i societats laborals, la participació s'haurà de situar en els límits màxims recollits en les diferents legislacions que els siguin d'aplicació.

També han d'estar inscrites en el registre corresponent a la seva forma jurídica, així com en el Registre Administratiu d'Empreses d'Inserció de la seva comunitat autònoma.

Des d'aquesta qualificació, han de mantenir en còmput anual, un percentatge de treballadors i treballadores en procés d'inserció, sigui quina sigui la modalitat de contractació, d'almenys el 30% durant els primers tres anys d'activitat i del 50% del total de la plantilla a partir del quart any, i el nombre d'aquests treballadors no pot ser inferior a dos.

Així mateix, no poden realitzar activitats econòmiques diferents de les del seu objecte social. I han d'aplicar, com a mínim, el 80% dels resultats o excedents disponibles obtinguts en cada exercici a la millora o ampliació de les seves estructures productives i d'inserció.

Les EI també han d'aplicar, segons l'article 3 de l'esmentada Llei, la metodologia dels itineraris personalitzats d'inserció (IPI), dissenyats en funció dels criteris que estableixin els serveis socials i els serveis públics d'ocupació, d'acord amb les mateixes EI, i han de ser a més acceptats per la persona contractada.

Aquests IPI inclouran les mesures d'intervenció i acompanyament que siguin necessàries i consistiran en el conjunt de serveis, prestacions, accions d'orientació, tutoria i processos personalitzats i assistits de treball remunerat, formació en el lloc de treball, habituació laboral i social encaminats a satisfer o resoldre problemàtiques específiques derivades de la situació d'exclusió que dificulten a la persona un normal desenvolupament del seu itinerari a l'EI.

Pel que fa a les figures laborals o professionals que faciliten el procés d'inserció sociolaboral, no hi ha una única fórmula atesa la diversitat d'entitats i característiques de les empreses implicades.

A la *Guía Práctica para Empresas de Inserción en Andalucía* (Junta d'Andalusia, 2009) es recull que el personal de l'empresa estarà format per treballadores i treballadors d'estructura, que donen estabilitat a l'organització, i per personal de trànsit, és a dir, les persones en procés d'inserció. El *Manual para la creación de empresas de Inserción en las Islas Baleares* (Brito García, 2011) també recull aquesta classificació.

D'altra banda, Roi Llavata i González García (2008) distingeixen tres figures laborals:

- Treballadors/es d'inserció (TI): “persones aturades que presenten un seguit de mancances socials, econòmiques, educatives, familiars, personals i/o de qualificació laboral que els dificulta en gran mesura l'accés a l'ocupació normalitzada i el manteniment d'un lloc de treball” (pàg. 198).
- Treballador/a acompanyant (TA): “és la persona que, desenvolupant una tasca productiva a l'empresa, busca ‘treballar amb’, ‘acompanyar’ la resta de companys i companyes, especialment aquells sobre els quals es formulen objectius a assolir durant la seva estada a l'empresa” (pàg. 201). Té una missió especial: facilitar el desenvolupament i l'assoliment dels objectius planificats relatius al desenvolupament de l'ocupabilitat de determinades persones que s'incorporen a l'empresa.
- Treballadors/es de producció (TP): “són els treballadors normalitzats subjectes als convenis col·lectius propis de cada sector” (pàg. 202), per tant són els i les professionals que formen part del quadre de personal i asseguren la competència tècnica i la perdurabilitat de l'empresa.

Atès que aquesta última classificació és més descriptiva, incloem aquesta terminologia en els instruments emprats en la investigació que es presenta a continuació.

Els itineraris personalitzats d'inserció (IPI): metodologia de l'animació sociolaboral (ASL)

L'animació sociolaboral: àmbit d'intervenció de
l'educació social

El *Libro Blanco sobre el título de Grado en Educación Social* (ANECA, 2004) defineix l'educador/a social com “un agent de canvi social, dinamitzador/a de grups socials a través d'estratègies educatives que ajuden els subjectes a comprendre el seu àmbit social, polític, econòmic i cultural i a integrar-se adequadament” (pàg. 127).

Els seus tres grans àmbits d'intervenció són:

- Educació social especialitzada: per afavorir la inserció social de la població en situació de marginació, desadaptació, conflicte social i exclusió social, així com prevenir aquestes situacions.
- Animació sociocultural: que centra la seva atenció en les necessitats socioculturals i de desenvolupament comunitari d'una determinada comunitat, població o territori.
- Educació de persones adultes (EPA), que atén les necessitats formatives vinculades al desenvolupament personal i l'adaptació sociolaboral.

D'aquesta classificació va desaparèixer un dels àmbits que en les “Jornades sobre la Formació d'Educadors i Agents Socioculturals”, celebrades a Barcelona el 1988, es van establir i que van ser “una de les primeres formulacions dels àmbits específics de l'educació social tal com actualment s'entenen” (Gómez Serra, 2003, pàg. 240). L'àmbit que va perdre identitat pròpia és el que fa referència a l'animació sociolaboral; bé perquè el seu origen se situava dins d'una de les possibles àrees pròpies de l'EPA –la formació relacionada amb el món del treball–; o bé perquè es pot entendre que l'ASL és un camp transversal (Fernández González i Dapía Conde, 2014).

Per minimitzar els efectes produïts en l'actualitat per les alarmants xifres referides a l'atur i contrarestar el risc que augmentin cada vegada més les persones en situació d'exclusió social, considerem que s'han de reivindicar les funcions de l'ASL, com una àrea d'actuació pròpia de l'educació social.

L'animació sociolaboral, en el marc de l'educació social, es configura com un “mètode de treball en què s'ajunten les pràctiques, mètodes i experiències de l'animació sociocultural i de l'orientació laboral” (Maya i Caballero, 2001, pàg. 20).

Podem conceptualitzar l'animació sociocultural aportant definicions de nombrosos autors i autores, però pel caràcter internacional i universal de l'organisme que la promou defensem, seguint la UNESCO (1982), que aquesta comprèn el conjunt de pràctiques socials que tenen per finalitat estimular la iniciativa i la participació de les comunitats en el procés del seu propi desenvolupament i en la dinàmica global de la vida sociopolítica en la qual estan integrades.

Segons Sarasola Ituarte (1998), l'orientació per a l'ocupació o orientació laboral

concreta el seu espai d'intervenció en l'àmbit de l'atur o el seu perill, en un intent de proporcionar-li aquelles competències que augmentin [...] la capacitat per inserir-se en l'ocupació [...] i la capacitat per adaptar-se a les noves exigències que requereix el món del treball al subjecte en qüestió (pàg. 108).

Considerem que s'han de reivindicar les funcions de l'ASL, com una àrea d'actuació pròpia de l'educació social

La intersecció d'aquests dos conceptes dóna lloc a la realització de projectes d'animació sociolaboral, implementats per professionals de la intervenció socioeducativa en el marc d'una institució i un territori i per a una comunitat, que persegueixen estimular la participació dels individus en el seu propi desenvolupament, conscienciant-los de les seves possibilitats d'inserció, i afavorir la seva integració sociolaboral. Això suposa treballar: la motivació cap a la recerca activa d'ocupació (búsqueda activa de empleo-BAE), l'adquisició d'habilitats que millorin el coneixement del procés de BAE i possibilitin la participació sociocultural, la construcció d'objectius personals i professionals assolibles i l'entrenament en les tècniques de BAE.

Aquest procés necessita d'un acompanyament professional que es concreta en la figura del animador/a sociolaboral. Tot i que el seu objectiu final és aconseguir que qualsevol persona pugui trobar una feina digna, les seves funcions són més àmplies, ja que no només ha d'aconseguir que la trobi, sinó també que la mantingui, per a la qual cosa ha de:

- Diagnosticar l'ocupabilitat de cada persona usuària del projecte.
- Promoure el compromís de la persona cap a la realització de l'itinerari.
- Formar en les habilitats i eines per a la recerca de feina.
- Fer el seguiment del procés de recerca i contractació.
- Fer l'acompanyament de les persones inserides laboralment.
- Solucionar els possibles conflictes que puguin sorgir en el marc de la relació laboral.
- Buscar noves empreses que participin en el projecte.

Aquestes funcions es concreten en l'aplicació d'itineraris personalitzats d'inserció.

Els IPI

Malgrat que els itineraris d'inserció sociolaboral s'apliquen des de fa molts anys, no disposem d'una definició unificada sobre què són, però sí que existeix un consens sobre les seves característiques (Red de Inserción Sociolaboral de Castilla-La Mancha, 2007, pàg. 7):

- Es concreten en un procés que integra de manera seqüencial les diferents etapes de què consten.
- El seu objectiu és la millora de la situació sociolaboral de les persones.
- S'operativitzen en un pla de treball personalitzat.
- Han d'estar adreçats a persones, amb voluntat per treballar, que es trobin amb alguna dificultat afegida (a més de la desocupació, generalment, la manca de competències personals i/o professionals, o bé la pertinença a un col·lectiu en risc d'exclusió social).

- Suposen la combinació a nivell territorial de dotació i distribució de recursos amb el coneixement sobre el mercat de treball.
- Han de comptar amb equips de treball multidisciplinaris i especialitzats, perquè el seu enfocament és mixt pel fet d'atendre els aspectes psicossocials i els aspectes econòmics.
- Són suportats per una organització que gestiona adequadament els recursos.
- Són integrals, per la qual cosa han de partir de la diagnosi i l'avaluació de necessitats de les persones beneficiàries, i contemplar la seva possible derivació a altres recursos.
- Han d'incorporar elements per a la coordinació dels recursos i serveis que intervenen en el procés d'inserció sociolaboral.

La concreció de tots aquests elements en una definició ens permet conceptualitzar els IPI com un procés que integra una sèrie de serveis i recursos, distingibles però associats i coordinats entre si, que s'ofereixen a un mateix individu de forma adaptada a les seves característiques, per tal d'incidir sobre les diferents dimensions de les problemàtiques que obstaculitzen el seu accés efectiu al mercat de treball i així millorar la seva situació sociolaboral.

A més, aquesta metodologia, atès que és considerada com un procés, s'estructura en fases que, tot i que poden adoptar una terminologia diferent a l'exposada en aquest article, han de respectar la lògica següent de seqüenciació (Red de Inserción Sociolaboral de Castilla-La Mancha, 2007, pàg. 13):

- a) Accés als itineraris. El personal tècnic realitza una entrevista semiestructurada per recollir informació general sobre la situació sociolaboral de la persona que busca feina i per identificar els costos d'oportunitat.
- b) Diagnòstic de l'ocupabilitat, amb la finalitat de conèixer amb més detall la situació sociolaboral, identificar els signes que verifiquen la situació de vulnerabilitat i risc d'exclusió, identificar les expectatives i necessitats percebudes i jerarquitzar necessitats.
- c) Pla de treball consensuat amb la persona, ajustant les seves expectatives per a prevenir situacions de frustració. La seva estructura és la següent: identificació de l'usuari/ària i del tècnic/a que presta el servei, objectius, resultats esperats, activitats a desenvolupar per la persona usuària i pel personal tècnic (orientació i acompanyament, principalment), incentius, derivacions a altres serveis i recursos, i cronograma per al seguiment i avaluació.
- d) Derivació. Suposa la coordinació i complementarietat entre els diferents recursos que ofereixen serveis relacionats amb la inserció sociolaboral.
- e) Seguiment i avaluació per comprovar o verificar que els objectius i metes es van complir des de l'inici de l'itinerari.
- f) Intermediació. Apropament actiu a les empreses, per part del personal tècnic, per donar a conèixer el perfil de cada candidatura i promoure un marc de confiança per a la contractació, perquè els usuaris/àries tenen dificultats en l'accés a la feina, però no a l'hora de realitzar-la.

Conceptualitzar els IPI com un procés que integra una sèrie de serveis i recursos, distingibles però associats i coordinats entre si

No obstant això, la contextualització dels IPI en una EI provoca una adaptació de les seves fases a la realitat dels treballadors i les treballadores d'inserció.

Un exemple de la diferenciació dels IPI en el marc de les EI són les propostes de Carmona Orantes (2002) i Carmona Orantes i Requerey Cadenas (2007), que coincideixen a assenyalar les següents etapes i instruments metodològics d'intervenció (vegeu Taula 1).

Taula 1. Fases dels IPI en una EI i instruments metodològics d'intervenció

Fases del pla	Instruments
1. Contacte	- Expedient del treballador/a en formació-producció. - Entrevista inicial d'orientació i diagnòstic.
2. Diagnòstic	- Diagnòstic. - Informe diagnòstic.
3. Acollida	- Guia d'acollida.
4. Contractació	- Protocol de contractació.
5. Formació-producció	- Pla formatiu de l'alumne/a en formació-producció: programa d'habilitats socials i programa d'autoestima. - Programa de formació cívico-social. - Quadern de seguiment i avaluació del treballador/a en formació-producció.
6. Gestió de la inserció en empreses normalitzades	- Guia de recursos per a la recerca activa de feina.

Fuente: Carmona Orantes i Requerey Cadenas, 2007, p. 33.

La realitat de les empreses d'inserció de Galícia. Aportacions al desenvolupament de l'educació social

Amb la realització d'un TFG d'educació social en el curs 2013/14 vam intentar valorar si les EI de Galícia són un instrument facilitador de la transició al treball. Per això, els objectius generals perseguits van ser:

- Conèixer la realitat de les EI inscrites al Registre Administratiu d'Empreses d'Inserció Laboral de Galícia.
- Estudiar les diferents fases que componen la seva metodologia d'intervenció.

Després de consultar, el gener de 2014, aquest registre, es van comptabilitzar nou empreses. La mida final de la mostra va ser de sis, que són les que van acceptar de participar en aquest estudi. Aquesta investigació no-experimental presenta un disseny descriptiu de tall transversal. La metodologia amb un

enfocament mixt, va combinar aspectes quantitius, per caracteritzar les EI atenent a les dades recollides en un qüestionari, i qualitius, per analitzar l'eficàcia dels IPI mitjançant la realització d'una entrevista semiestructurada als treballadors/es acompanyants de les EI.

El qüestionari va ser elaborat *ad hoc*, tenint en compte en el seu disseny qüestions extretes i/o adaptades del *Qüestionari sobre empreses d'inserció* realitzat per la Universitat de València (s.f.), de l'estudi de la Fundació Un Sol Món (2007) i de la investigació realitzada per l'Asociación de Empresas de Inserción de Andalucía (EIDA, 2010). Aquest primer qüestionari va ser revisat, per a la seva validació, per un grup de persones expertes.

Per a l'anàlisi de dades del qüestionari vam recórrer a les tècniques d'estadística descriptiva univariada, utilitzant estadístics de tendència central i anàlisi de freqüències i percentatges. Les dades van ser analitzades mitjançant el programa estadístic SPSS14.0 i el full de càlcul Excel 2007, tots dos per a Windows. Per a l'explotació de les dades subministrades en les entrevistes, es va triar el mètode d'anàlisi de contingut, que permet l'estudi descriptiu, objectiu i sistemàtic de tot el que es manifesta en una comunicació, en aquest TFG, les transcripcions de les entrevistes realitzades.

Pel que fa al nostre objectiu de descriure els trets característics de les EI de Galícia podem concloure que:

- Són societats limitades petites i creades fa poc, que realitzen activitats de prestació de serveis, per a la qual cosa contracten preferentment persones procedents dels serveis d'inserció social autoritzats.
- Els/les professionals que intervenen en les activitats d'acompanyament presenten perfils acadèmics diversos, des de titulacions més directament relacionades amb l'àmbit social, com l'educació social o el treball social, fins a la llicenciatura en psicologia.
- La majoria de les EI assenyalen que els seus ingressos provenen de la prestació del servei, però reconeixen també el suport de l'administració a través de subvencions o com a part important de la seva cartera de clients, igual que els suports diversos que els brinden les seves entitats promotores.
- Dins de la cartera de clients, destaca principalment el Tercer
- Sector, que per la seva naturalesa sembla que *per se* concedeix importància al valor social del servei.
- El 50% de les EI van obtenir beneficis en els tres últims anys, potser a causa que només un 16,7% consideren positivament el valor social del servei prestat.
- Tot i que el nombre total de TI que estan contractats/des per les EI analitzades és de 16, el percentatge d'insercions en l'empresa ordinària és baix (el 21,6%).

Pel que fa a les fases que componen els IPI, podem concloure que:

- Majoritàriament comencen amb una entrevista de valoració o diagnòstic –a partir d'aquest punt no hi ha homogeneïtat, ni en les fases a seguir ni en els instruments emprats.
- Les institucions que col·laboren amb les EI en la gestió dels seus IPI són principalment les entitats promotores, els serveis socials i, en menor mesura, els serveis públics d'ocupació.
- Les EI també col·laboren amb altres entitats, sobretot del seu entorn local.
- Atès que gairebé la totalitat de les EI coincideixen a assenyalar les competències personals i laborals com a factors prioritaris per a determinar l'ocupabilitat, els criteris emprats per a la selecció dels TI estan relacionats amb la possessió o possibilitat d'adquirir aquestes competències.
- La fase de formació-producció en el lloc de treball inclou, en la majoria de les empreses, formació psicosocial i laboral, que, en una part important de les mateixes, té lloc dins del desenvolupament normal del lloc de treball.
- La prospecció de llocs de treball a l'empresa ordinària es va revelar com la major feblesa de les EI de la mostra, si atenem al percentatge d'insercions aconseguides, per la qual cosa, encara que la majoria manifesten tenir previst un mecanisme d'intermediació laboral per al trànsit a l'empresa ordinària, l'han revisat perquè no s'aconsegueix l'objectiu fixat.

Atès que la mostra del nostre estudi va comptar amb poques empreses, i aquestes empreses al seu torn comptaven amb pocs treballadors i treballadores d'inserció, la capacitat de generalització dels resultats és limitada. Tot i que, d'aquesta manera, el fet d'emprar dos instruments en la recollida de la informació, la varietat de perfils de les persones entrevistades (persona d'estructura i personal d'acompanyament) i la concordança gairebé al 100% en moltes de les respostes ofertes, li va atorgar profunditat a les dades i en facilita la interpretació.

Així mateix, el percentatge d'insercions realitzades en l'empresa ordinària, com el que fa referència a l'abandonament de l'IPI, l'hem de relativitzar, ja que, hi ha discrepàncies entre les respostes donades pel personal d'estructura que va respondre al qüestionari i les manifestades pel personal d'acompanyament que va participar en l'entrevista.

Pel que fa a les aportacions d'aquesta investigació a l'educació social, s'observa que en l'actualitat hi ha certes llacunes pel que fa a la contextualització del paper i les funcions del educador/a social en les empreses d'inserció. No obstant això, es tracta sens dubte d'un dels camps en què es fa necessària la intervenció socioeducativa a través de l'animació sociolaboral. Cal, per tant, ampliar i normalitzar l'exercici professional en aquesta àrea, apropant al currículum formatiu de l'educador o educadora social competències, habilitats i destreses que facin possible una intervenció socioedu-

cativa de qualitat, no limitada únicament al paper de personal acompanyant sinó incloent-hi continguts vinculats a la gestió i a les relacions laborals. Seria convenient emprar l'educació social com a pont entre les empreses d'inserció, les empreses ordinàries i la societat en general, al mateix temps que aprofitar el treball en xarxa entre les diverses entitats i professionals així com els diferents recursos existents.

María Folla Sotela
Educativa social
mariavaldeorras@gmail.com

M^a Reyes Fernández González
Tècnica superior en Orientació Laboral
Professora associada - Universitat de Vigo
ofoe-to@uvigo.es

Seria convenient emprar l'educació social com a pont entre les empreses d'inserció, les empreses ordinàries i la societat en general

Bibliografia

Aguilera, R. (2009). “La relación laboral de los trabajadores en situación de exclusión social en las empresas de inserción”. En: *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 83, 217-249.

Aguiló Bonet, A. J. (2008). “Globalización neoliberal, ciudadanía y democracia”. En: *Nómadas, Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, 20 (4), 6-8.

ANECA - Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (2004). *Libro Blanco. Título de Grado en Pedagogía y Educación Social*. Madrid: Autor.

Beveridge, W. (1942). *Social Insurance and Allied Services*. Londres: His Majesty's Stationery Office.

Brito García, N. (2011). *Manual para la creación de empresas de inserción en las Islas Baleares*. Govern de les Illes Balears. (Recuperat el 9 de gener de 2014 de file:///C:/Documents%20and%20Settings/user/Mis%20documents/Downloads/Manual%20Creaci%C3%B3n%20EI%20IB_ESP%20(1).pdf).

Carmona Orantes, G. (2002). *El plan personal para la inserción sociolaboral: teoría y práctica en la empresa para la inserción laboral*. Huelva: Asociación de Empresas de Inserción de Andalucía.

Carmona Orantes, G.; Requerey Cadenas, M^a. P. (2007). *Manual de orientación para tutores en empresas de inserción sociolaboral*. Granada: Universitat de Granada.

Comisión de las Comunidades Europeas (1992). *Hacia una Europa de la Solidaridad. Intensificación de la lucha contra la exclusión social y la promoción de la integración*. COM (92) 30-36. Brussel·les.

- Coqué, J.; Pérez, E.** (2000). *Manual de creación y gestión de empresas de inserción social*. Oviedo: Universitat d'Oviedo.
- Córdoba Iñesta, A.; Martínez Morales, I.** (2011). *Trabajo, empleabilidad y vulnerabilidad social*. Valencia: Servei de Publicacions de la Universitat de València.
- EIDA - Asociación de Empresas de Inserción de Andalucía** (2010). *Análisis sobre el Avance en la Inserción Sociolaboral de Colectivos en Situación de Exclusión a través de las Oportunidades de Empleo que generan las Empresas de Inserción*. (Recuperat el 9 de gener de 2014 de <http://www.caritas-puertoreal.org/Documentos/PB/EDM%20EIDA.pdf>)
- Estivill, J.; Bernier, A.; Valadou, Ch.** (1997). *Las Empresas Sociales en Europa*. Barcelona: Hacer Editorial.
- Fernández González, M^a R.; Dapía Conde, M^a D.** (2014). *De los nuevos yacimientos de empleo a las profesiones emergentes. El caso de la Animación Sociolaboral*. En: P. Delgado, S. Barros, C. Serrão, S. Veiga, T. Martins, A. J. Guedes, F. Diogo, M. J. Araujo (Coords.). *Teorías & Prácticas. Espaços de investigação, formação e ação* (pàg. 410-418). Porto: Escola Superior de Educação do Politécnico de Porto.
- Fundació Un Sol Món** (2007). *Las empresas de inserción en España*. Barcelona: Obra Social de Caixa Catalunya.
- García Roca, J.** (1998) *Exclusión social y contracultura de la solidaridad. Prácticas, discursos y narraciones*. Madrid: HOAC.
- Ginesta, C.; Rué, M.; Villarejo, X.** (2009). "Integración social y laboral mediante la fórmula de empresa de inserción". En: *Educació social: Revista d'Intervenció Socioeducativa*, 41, 94-102.
- Gómez Serra, M.** (2003). "Aproximación conceptual a los sectores y ámbitos de intervención de la Educación Social". En: *Revista Interuniversitaria de Pedagogía Social*, 10, 233-251.
- Juárez, M.; Renes Ayala, V.** (1995). "Población, estructura y desigualdad social. V Informe sociológico sobre la situación social en España. Síntesis". En: *Documentación social*, 101, 67-132.
- Junta de Andalucía** (2009). *Guía Práctica para Empresas de Inserción en Andalucía*. Córdoba: Fundación para la Atención e Incorporación Social.
- Kusnir, L.** (1996). *La política social en Europa*. México: Grupo Editorial Miguel Angel Porrúa.
- López-Aranguren, L. M.** (1999). "Las empresas de inserción, un nuevo y eficaz recurso en la lucha contra la exclusión". En: *Intervención Psicosocial*, 8 (3), 299-306.
- Llei 44/2007** per a la regulació del règim de les empreses d'inserció. (2007, 13 de desembre). *Boletín Oficial del Estado*, 299, 2007, 14 de desembre.
- Marshall, T. E.** (1997). "Ciudadanía y clase social". (v. original 1950). En: *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 79, 303-320.
- Maya, P.; Caballero, J. J.** (2001). *El animador sociolaboral*. Madrid: CCS.
- Petrus, A.** (1995). "La educación social en la cultura del bienestar". En: *Comunicación, Lenguaje y Educación*, 27, 5-20.

Red de Inserción Sociolaboral de Castilla-La Mancha (2007). *Guía para la aplicación del itinerario integrado y personalizado de inserción sociolaboral*. (Recuperat el 14 de desembre de 2013 de http://empleoyformacion.jccm.es/fileadmin/user_upload/Fondo_Social_Europeo/Equal/GuiaItinerariosCLM08.pdf).

Roi Llavata, V.; González García, N. (2008). Las figuras laborales en la empresa de inserción. En: N. González García; F. Marhuenda Fluixá (coords.). *El trabajador acompañante: nuevo perfil en las estructuras empresariales* (pàg. 197-212). Valencia: Carena Editors.

Román Ortega, A.; Rojo Giménez, C. L. (2008). “Las empresas de inserción como instrumento de integración sociolaboral en España: problemas y potencialidades”. En: *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, 9, 253-271.

Sarasola Ituarte, L. (1998). “La orientación para el Empleo”. En: X. de Salvador; M^a L. Rodicio (Coords.). *Simposium sobre orientación. ¿Para onde caminha a Orientación?* (pàg. 105-118). A Coruña: Universidade da Coruña.

UNESCO (1982). *Conferencia intergubernamental sobre políticas culturales en Europa*. Hèlsinki: UNESCO.

Universitat de València (s.f.). Cuestionario sobre empresas de inserción. (Recuperat el 20 de desembre de 2013 de <http://www.uv.es/anavas/formularioEEII.html>).

Vidal, I. (2001). *El tercer sector y la economía social*. Barcelona: CESB.

Vidal, I.; Claver, N. (2003). “Las empresas sociales en el ámbito de la integración por el trabajo”. En: *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 46, 39-62.

WISE – Integrated Wireless SENSing (2009): Work Integration Social Enterprises as a tool for promoting inclusion. En *Working Integration Social Enterprises and their role in European Policies. European Community Programme for Employment and Social Solidarity PROGRESS (2007-2013)* (Recuperat el 18 de desembre de 2013 de <http://www.diesis.coop/>).