

María Folla  
M<sup>a</sup> Reyes Fernández

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

## Resumen

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

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

*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*

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*

### Cómo citar este artículo:

Folla Sotelo, María; Fernández González, M<sup>a</sup> Reyes (2015). "Las empresas de inserción de Galicia. Un campo de intervención profesional para la educación social y la animación sociolaboral". *Educació Social. Revista d'Intervenció Socioeducativa*, 61, p. 111-127



## ▲ El estado de bienestar y los procesos de inserción sociolaboral: contexto de las empresas de inserción (EEII)

### Del estado de bienestar al neoliberalismo globalizado

Se entiende por estado de bienestar aquel en el que “el estado participa en el impulso de las políticas públicas que promueven el desarrollo y crecimiento económico acompañado de condiciones que permitan elevar los niveles de vida y el bienestar de sus ciudadanos” (Kusnir, 1996, p. 42).

Esta expresión aparece por primera vez en un informe elaborado por William Beveridge en 1942, en el que establece los pilares de la seguridad social británica –vivienda familiar, salud pública y empleo. En nuestro entorno, el estado de bienestar se empieza a desarrollar a mediados del siglo xx, cuando los países adoptaron una serie de medidas para promover la seguridad y la protección social de su ciudadanía –principalmente, reconocimiento de derechos de los trabajadores y las trabajadoras, recaudación de impuestos y redistribución de la riqueza a través del financiamiento de la sanidad, la educación y la seguridad social.

Como consecuencia de este proceso, en el mundo occidental desarrollado se estableció el pacto social, que consiste en la aceptación por parte de los trabajadores y las trabajadoras de la inviolabilidad de la propiedad privada y del sistema capitalista, a cambio de garantizarles los derechos de ciudadanía o “*status* que se otorga a los que son miembros de pleno derecho de una comunidad” (Marshall, 1997, p. 312).

Este modelo funcionó sin grandes dificultades hasta principios de los años setenta del siglo pasado, debido principalmente al desarrollo económico que experimentaron las sociedades industriales, lo que permitió un fuerte crecimiento del empleo y contribuyó a mejorar las condiciones de protección social. A lo largo de los años setenta comienza a manifestarse la dificultad del estado para controlar la inflación, reducir el desempleo y compensar los efectos que la crisis energética y el desarrollo de las nuevas tecnologías empezaban a tener en las economías nacionales. No obstante, según Petrus (1995),

*[...] resulta de máximo interés reflexionar acerca de si, como dicen algunos autores, la crisis del estado de bienestar generó dos tipos de población: los integrados y los excluidos. Otros van más lejos en sus interpretaciones [...].*

*Claus Offe rechaza la idea convencional de estado de bienestar como proveedor de prestaciones sociales, interpretando que actúa como*

*una institución política y administrativa cuyo principal objetivo reside en dominar y manejar las estructuras de la socialización de los ciudadanos y la economía capitalista (p. 9).*

Es en las décadas de 1980 y 1990 cuando el modelo se agota, y se pasa del capitalismo nacional regulado por el Estado, al capitalismo neoliberal globalizado. Aguiló Bonet (2008) explica las principales transformaciones que caracterizan este nuevo modelo económico, sintetizadas en dos ejes:

- La ruptura del pacto social entre capital y trabajo, que provocó cambios radicales como: una nueva división internacional del trabajo basada en la globalización de la producción, el paso de una política laboral de pleno empleo y rigidez contractual a una política de contratación flexible, precaria y temporal, y la erosión de los derechos individuales y colectivos de las personas trabajadoras.
- El espectacular aumento a escala mundial de los procesos de transnacionalización de los mercados y globalización de la actividad económica que se materializa en: máxima desregularización estatal, liberalización de los mercados nacionales, privatización de los servicios sociales públicos, especulación económica, ingente acumulación de poder económico e influencia política de las empresas transnacionales, y la adopción de políticas fiscales con el objetivo prioritario de reducir la inflación, disminuir el gasto público y vigilar la balanza de pagos.

Todos estos cambios sociales, económicos y políticos establecen nuevos factores que aumentan y extienden los riesgos de exclusión social a muchos grupos que antes estaban fuera de este riesgo. Es la globalización de la pobreza.

Todos estos cambios establecen nuevos factores que aumentan y extienden los riesgos de exclusión social. Es la globalización de la pobreza

## De la exclusión social a la inserción sociolaboral

El concepto de *exclusión social* hace referencia al “proceso mediante el cual los individuos o grupos son total o parcialmente excluidos de una participación plena en la sociedad en la que viven” (Comisión de las Comunidades Europeas, 1992, p. 31). Se entiende como un concepto multidimensional, que afecta negativamente a los diferentes aspectos del desarrollo humano, no sólo a los materiales. García Roca (1998) clasifica los elementos más habituales que conformarían la exclusión en:

- Una *dimensión estructural o económica*, referida a la carencia de recursos materiales.
- Una *dimensión contextual o social*, caracterizada por la disociación de los vínculos sociales, la desafiliación y la fragilización del armazón relacional.
- Una *dimensión subjetiva o personal*, singularizada por la ruptura de la comunicación, la debilidad de la significación y la erosión de los dinamos vitales (confianza, identidad, reciprocidad, etc.).

Relacionadas con las anteriores dimensiones, Juárez y Renes Ayala (1995) distinguen tres zonas que permiten distribuir a las personas según sea su riesgo de exclusión social.

La zona de integración representa la situación ideal de la población. Las personas tienen trabajo y protección social y gozan de una sólida relación familiar y vecinal.

La zona de vulnerabilidad se caracteriza por la fragilidad, inseguridad y precariedad en las relaciones laborales, con los consiguientes déficits en los soportes familiares y sociales.

Las personas que pertenecen a la zona de marginación o exclusión sufren las formas más extremas de pobreza. Están al margen del mundo laboral, no disponen de ningún tipo de protección y están aisladas socialmente, al no tener acceso a ninguna forma normalizada de participación social. Las carencias que puede presentar este grupo se sitúan en todos los ámbitos: social, laboral, de vivienda, educativo, sanitario, de calidad, de convivencia, del entorno afectivo y en el orden psicológico.

El concepto de inserción sociolaboral, entendido no como un momento puntual de consecución de un trabajo, sino como un proceso que lleva a la persona a ser ocupable

Del estudio de la exclusión –que incide en la consideración del empleo como centro del proceso de integración, porque la autonomía económica permite acceder a bienes materiales, culturales y educativos lo que contribuye a un desarrollo psicosocial positivo de la persona–, surge el concepto de inserción sociolaboral, entendido no como un momento puntual de consecución de un trabajo, sino como un proceso que lleva a la persona a ser ocupable, es decir, a conseguir y/o conservar un trabajo, a tener la capacidad de sintonizar con el mercado laboral, a poder cambiar de ocupación sin dificultades.

Por lo tanto, como el acceso a un trabajo “es un elemento clave para la supervivencia de las personas, así como para su afirmación identitaria como ciudadanos” (Córdoba Iñesta y Martínez Morales, 2011, p. 7), para hacer frente a situaciones de precariedad laboral, surgieron diversas iniciativas que pretendieron proporcionar, sobre todo a las personas en riesgo de exclusión social, herramientas para incorporarse al mercado laboral: formación ocupacional dirigida a colectivos en exclusión, empleo normalizado, empleo con apoyo y empleo protegido dependiente (Carmona Orantes y Requerey Cadenas, 2007, p. 8-10). Éste último supone la contratación laboral de personas pertenecientes a colectivos en situación o riesgo de exclusión social mediante la creación de una estructura empresarial específica, la prestación a los/as trabajadores/as de inserción de una serie de servicios de carácter personal y social, y el apoyo financiero de las administraciones públicas a la contratación y a la cobertura de los costes de infraestructuras. Las fórmulas que adopta este empleo protegido dependiente son los centros especiales de empleo (CEEs) y las empresas de inserción (EEII) que a continuación serán explicadas con más profundidad.

## Las empresas de inserción (EEII): cuestiones fundamentales

### Aspectos teóricos

Las EEII en España fueron surgiendo esporádicamente en los años ochenta, aunque es a partir del siglo XXI cuando cobran un nuevo impulso (Aguilera, 2009; WISE, 2009) para luchar contra la exclusión social que generaba el paro de larga duración entre las personas con niveles muy bajos de empleabilidad y que quedaban fuera del ámbito de las políticas de empleo (Vidal y Claver, 2003). Emergen de personas vinculadas a comunidades vecinales y religiosas de barrio, con un componente de voluntariado muy elevado y al margen del reconocimiento institucional vigente, siguiendo el modelo de empleo con apoyo destinado a personas con discapacidad.

Son muchas las definiciones que podemos encontrar en la abundante bibliografía existente sobre las EEII.

Desde una perspectiva empresarial, Coqué y Pérez (2000) destacan la combinación de objetivos sociales y mercantiles, y las definen como “organizaciones cuyo objetivo primordial es la integración sociolaboral de personas con especiales dificultades en este sentido, las cuales son incluidas para ello en la plantilla” (p. 60).

En el marco de la práctica profesional de la educación social, y desde una perspectiva pedagógica, Ginesta, Rué y Villarejo (2009) conciben a las EEII como un espacio de aprendizaje temporal en el que se realizan actividades de producción y venta de bienes y servicios, y actividades de acompañamiento a la inserción. Sustituyen la economía convencional por una economía solidaria, ya que su principal finalidad es la integración social y la incorporación laboral de personas en riesgo de exclusión social.

Para este artículo, entendemos las EEII en los términos establecidos por la *Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la Regulación del Régimen de las Empresas de Inserción*, donde se recoge que tendrá la consideración de EI “aquella sociedad mercantil o sociedad cooperativa legalmente constituida y debidamente cualificada por el organismo autonómico competente que realice cualquier tipo de actividad económica de producción de bienes o de prestación de servicios, que tenga como objeto social la integración y la formación sociolaboral de las personas en situación de exclusión social y que actúe como espacio de tránsito al empleo ordinario” (artículo 4).

Román Ortega y Rojo Giménez (2008, p. 264) elaboraron una clasificación de las características que presentan estas entidades del sector de la economía social:

- Están promovidas y tuteladas por organizaciones sociales no lucrativas.
- Ofrecen un modelo de aprendizaje que coincide con el arquetipo “aprender haciendo”.
- Las personas destinatarias de estas empresas carecen de formación, habilidades personales y actitudes necesarias para el desempeño de un trabajo.
- Son proyectos que constituyen una alternativa viable al modelo “asistencialista” tradicional.
- Son empresas intensivas en mano de obra poco cualificada y de escasa inversión de capital.
- Aportan beneficio social, ahorran en políticas pasivas de inclusión y aportan al Estado impuestos y flujo monetario con la contratación y producción de sus trabajadores/as.

A estas características, consideramos importante añadir que deben ser empresas de tránsito, es decir, su plantilla permanece durante un tiempo determinado en la EI para más tarde dar el paso al mercado laboral ordinario (Junta de Andalucía, 2009).

A pesar de estas aportaciones positivas, las EEII presentan una serie de debilidades derivadas de su dificultad para “armonizar objetivos enfrentados de rentabilidad económica y utilidad social” (López-Aranguren, 1999, p. 303). Estas debilidades según Vidal (2001) se resumen en:

- Escasa presencia de profesionales en la gestión empresarial.
- Dimensión empresarial pequeña y ausencia de consorcios de empresas sociales.
- Percepción difusa y desconocimiento por la ciudadanía.
- División de las organizaciones de representación existentes.

## Aspectos prácticos

Debido a su número y la importancia de su finalidad, el Estado español se vio en la obligación de regular las EEII con el objeto de aportar un instrumento más a la inserción de los sectores excluidos de la sociedad, por lo que promulgó la citada *Ley 44/2007*.

A continuación se expondrán brevemente los requisitos mínimos que las EEII, a efectos de esta Ley, deben reunir según su artículo 5.

Las EEII deben estar promovidas y participadas por una o varias entidades promotoras, que podrán adoptar como forma jurídica de creación empresarial las modalidades de sociedad mercantil, sociedad cooperativa y sociedad laboral.

Tendrán la consideración de entidad promotora las entidades sin ánimo de lucro, incluidas las de derecho público, las asociaciones sin fines lucrativos y las fundaciones, con un objeto social que contemple la inserción social de personas especialmente desfavorecidas, que promuevan la constitución de empresas de inserción.

Su participación en el capital social será de por lo menos un 51% para las sociedades mercantiles. En el caso de sociedades cooperativas y sociedades laborales, dicha participación deberá situarse en los límites máximos recogidos en las diferentes legislaciones que les sean de aplicación.

También deben encontrarse inscritas en el registro correspondiente a su forma jurídica, así como en el Registro Administrativo de Empresas de Inserción de su comunidad autónoma.

Desde esta cualificación, deben mantener en cómputo anual, un porcentaje de trabajadores y trabajadoras en proceso de inserción, cualquiera que sea la modalidad de contratación, de por lo menos el 30% durante los primeros tres años de actividad y del 50% del total de la plantilla a partir del cuarto año, no pudiendo ser el número de aquellos inferior a dos.

Así mismo, no pueden realizar actividades económicas distintas a las de su objeto social. Y deben aplicar, como mínimo, el 80% de los resultados o excedentes disponibles obtenidos en cada ejercicio a la mejora o ampliación de sus estructuras productivas y de inserción.

Las EEII también deben aplicar, según el artículo 3 de la citada Ley, la metodología de los itinerarios personalizados de inserción (IPIs), diseñados en función de los criterios que establezcan los servicios sociales y los servicios públicos de empleo, de acuerdo con las propias EEII, teniendo que ser además aceptados por la persona contratada.

Estos IPIs incluirán las medidas de intervención y acompañamiento que sean necesarias y 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 EI.

En cuanto a las figuras laborales o profesionales que facilitan el proceso de inserción sociolaboral, no existe una única fórmula dada la diversidad de entidades y características de las empresas implicadas.

En la *Guía Práctica para Empresas de Inserción en Andalucía* (Junta de Andalucía, 2009) se recoge que el personal de la empresa estará formado por trabajadoras y trabajadores de estructura, que dan estabilidad a la or-

ganización, y por personal de tránsito, es decir, las personas en proceso de inserción. El *Manual para la creación de empresas de Inserción en las Islas Baleares* (Brito García, 2011) también recoge esta clasificación.

Por otro lado, Roi Llavata y González García (2008) distinguen tres figuras laborales:

- Trabajadores/as de inserción (TIs): “personas desempleadas que presentan una serie de carencias sociales, económicas, educativas, familiares, personales y/o de cualificación laboral que les dificulta en gran medida el acceso al empleo normalizado y el mantenimiento de un puesto de trabajo” (p. 198).
- Trabajador/a acompañante (TA): “es la persona que, desarrollando una tarea productiva en la empresa, busca ‘trabajar con’, ‘acompañar’ al resto de compañeros y compañeras, especialmente a aquellos sobre los que se formulan objetivos a lograr durante su estancia en la empresa” (p. 201). Tiene una misión especial: facilitar el desarrollo y el logro de los objetivos planificados relativos al desarrollo de la empleabilidad de determinadas personas que se incorporan a la empresa.
- Trabajadores/as de producción (TPs): “son los trabajadores normalizados sujetos a los convenios colectivos propios de cada sector” (p. 202), por lo tanto son los y las profesionales que forman parte del cuadro de personal y aseguran la competencia técnica y la perdurabilidad de la empresa.

Por ser más descriptiva esta última clasificación, es la razón por la que incluimos esta terminología en los instrumentos empleados en la investigación que se presenta a continuación.

## **Los itinerarios personalizados de inserción (IPIs): metodología de la animación sociolaboral (ASL)**

La animación sociolaboral: ámbito de intervención de la educación social

El *Libro Blanco sobre el título de Grado en Educación Social* (ANECA, 2004) define al educador/a social como “un agente de cambio social, dinamizador/a de grupos sociales a través de estrategias educativas que ayudan a los sujetos a comprender su ámbito social, político, económico y cultural y a integrarse adecuadamente” (p. 127).



Sus tres grandes ámbitos de intervención son:

- Educación social especializada: para favorecer la inserción social de la población en situación de marginación, desadaptación, conflicto social y exclusión social, así como prevenir tales situaciones.
- Animación sociocultural: que centra su atención en las necesidades socioculturales y de desarrollo comunitario de una determinada comunidad, población o territorio.
- Educación de personas adultas (EPA), que atiende a las necesidades formativas vinculadas al desarrollo personal y la adaptación sociolaboral.

De esta clasificación desapareció uno de los ámbitos que en las “Jornadas sobre la Formación de Educadores y Agentes Socioculturales”, celebradas en Barcelona en 1988, se establecieron y que fueron “una de las primeras formulaciones de los ámbitos específicos de la educación social tal como son actualmente entendidos” (Gómez Serra, 2003, p. 240). El ámbito que perdió identidad propia es el referido a la animación sociolaboral; bien, debido a que su origen se situaba dentro de una de las posibles áreas propias de la EPA –la formación relacionada con el mundo del trabajo–; o bien, su desaparición puede estar causada por entender que la ASL es un campo transversal (Fernández González y Dapía Conde, 2014).

Para minimizar los efectos producidos en la actualidad por las alarmantes cifras referidas al desempleo y contrarrestar el riesgo de que aumenten cada vez más las personas en situación de exclusión social, consideramos que se deben reivindicar las funciones de la ASL, como un área de actuación propia de la educación social.

La animación sociolaboral, en el marco de la educación social, se configura como un “método de trabajo en el que se juntan las prácticas, métodos y experiencias de la animación sociocultural y de la orientación laboral” (Maya y Caballero, 2001, p. 20).

Podemos conceptualizar la animación sociocultural aportando definiciones de numerosos autores y autoras, pero por el carácter internacional y universal del organismo que la promueve defendemos, siguiendo a la UNESCO (1982), que ésta comprende el conjunto de prácticas sociales que tienen por finalidad estimular la iniciativa y la participación de las comunidades en el proceso de su propio desarrollo y en la dinámica global de la vida sociopolítica en la que están integradas.

Según Sarasola Ituarte (1998), la orientación para el empleo u orientación laboral

*concreta su espacio de intervención en el ámbito del desempleo o su peligro, en un intento de proporcionarle aquellas competencias que aumenten la empleabilidad (o capacidad para insertarse en el empleo) y la ocupabilidad (o capacidad para adaptarse a las nuevas exigencias que requiere el mundo del trabajo) al sujeto en cuestión (p. 108).*

Consideramos que se deben reivindicar las funciones de la ASL, como un área de actuación propia de la educación social

La intersección de estos dos conceptos da lugar a la realización de proyectos de animación sociolaboral, implementados por profesionales de la intervención socioeducativa en el marco de una institución y un territorio y para una comunidad, que persiguen estimular la participación de los individuos en su propio desarrollo, concienciándolos de sus posibilidades de inserción, y favorecer su integración sociolaboral. Esto supone trabajar: la motivación hacia la búsqueda activa de empleo (BAE), la adquisición de habilidades que mejoren el conocimiento del proceso de BAE y posibiliten la participación sociocultural, la construcción de objetivos personales y profesionales alcanzables y el entrenamiento en las técnicas de BAE.

Este proceso precisa de un acompañamiento profesional que se concreta en la figura del/a animador/a sociolaboral. Aunque su objetivo final es conseguir que cualquier persona pueda encontrar un trabajo digno, sus funciones son más amplias, pues no sólo debe conseguir que lo encuentre, sino también que lo mantenga, para lo que tiene que:

- Diagnosticar la empleabilidad de cada persona usuaria del proyecto.
- Promover el compromiso de la persona hacia la realización del itinerario.
- Formar en las habilidades y herramientas para la búsqueda de empleo.
- Hacer el seguimiento del proceso de búsqueda y contratación.
- Hacer el acompañamiento de las personas insertadas laboralmente.
- Solucionar los posibles conflictos que puedan surgir en el marco de la relación laboral.
- Buscar nuevas empresas que participen en el proyecto.

Estas funciones se concretan en la aplicación de itinerarios personalizados de inserción.

## Los IPIs

A pesar de que los itinerarios de inserción sociolaboral se aplican desde hace muchos años, no disponemos de una definición unificada sobre qué son, pero sí existe un consenso sobre sus características (Red de Inserción Sociolaboral de Castilla-La Mancha, 2007, p. 7):

- Se concretan en un proceso que integra de modo secuencial las distintas etapas de las que constan.
- Su objetivo es la mejora de la situación sociolaboral de las personas.
- Se operativizan en un plan de trabajo personalizado.
- Deben estar dirigidos a personas, con voluntad para trabajar, que se encuentren con alguna dificultad añadida (además del desempleo, generalmente, la carencia de competencias personales y/o profesionales, o bien la pertenencia a un colectivo en riesgo de exclusión social).

- Suponen la combinación a nivel territorial de dotación y distribución de recursos con el conocimiento sobre el mercado de trabajo.
- Deben contar con equipos de trabajo multidisciplinares y especializados, porque su enfoque es mixto al atender lo psicosocial y lo económico.
- Son soportados por una organización que gestiona adecuadamente los recursos.
- Son integrales, por lo que deben partir del diagnóstico y evaluación de necesidades de las personas beneficiarias, y contemplar su posible derivación a otros recursos.
- Deben incorporar elementos para la coordinación de los recursos y servicios que intervienen en el proceso de inserción sociolaboral.

La concreción de todos estos elementos en una definición nos permite conceptualizar los IPIs como un proceso que integra una serie de servicios y recursos, distinguibles pero asociados y coordinados entre sí, que se ofrecen a un mismo individuo de forma adaptada a sus características, con el fin de incidir sobre las diferentes dimensiones de las problemáticas que obstaculizan su acceso efectivo al mercado de trabajo y así mejorar su situación sociolaboral.

Además, esta metodología al ser considerada un proceso, se estructura en fases que, aunque pueden adoptar otra terminología a la aquí explicada, deben respetar la lógica siguiente de secuenciación (Red de Inserción Sociolaboral de Castilla-La Mancha, 2007, p. 13):

- a)** Acceso a los itinerarios. El personal técnico realiza una entrevista semiestructurada para recoger información general sobre la situación sociolaboral de la persona en búsqueda de empleo e identificar los costes de oportunidad.
- b)** Diagnóstico de la empleabilidad, con la finalidad de conocer más detalladamente la situación sociolaboral, identificar los signos que verifican la situación de vulnerabilidad y riesgo de exclusión, identificar las expectativas y necesidades percibidas y jerarquizar necesidades.
- c)** Plan de trabajo consensuado con la persona, ajustando sus expectativas para prevenir situaciones de frustración. Su estructura es la siguiente: identificación del usuario/a y del técnico/a que presta el servicio, objetivos, resultados esperados, actividades a desarrollar por la persona usuaria y por el personal técnico (orientación y acompañamiento, principalmente), incentivos, derivaciones a otros servicios y recursos, y cronograma para el seguimiento y evaluación.
- d)** Derivación. Supone la coordinación y complementariedad entre los diferentes recursos que ofrecen servicios relacionados con la inserción sociolaboral.
- e)** Seguimiento y evaluación para comprobar o verificar que los objetivos y metas se cumplieron desde el inicio del itinerario.

Conceptualizar los IPIs como un proceso que integra una serie de servicios y recursos, distinguibles pero asociados y coordinados entre sí

- f) Intermediación. Acercamiento activo a las empresas, por parte del personal técnico, para dar a conocer el perfil de cada candidatura y promover un marco de confianza para la contratación, porque los usuarios/as tienen dificultades en el acceso al empleo, pero no a la hora de realizar su trabajo.

No obstante, la contextualización de los IPIs en una EI provoca una adaptación de sus fases a la realidad de los trabajadores y las trabajadoras de inserción.

Un ejemplo de la diferenciación de los IPIs en el marco de las EEII son las propuestas de Carmona Orantes (2002) y Carmona Orantes y Requerey Cadenas (2007), que coinciden en señalar las siguientes etapas e instrumentos metodológicos de intervención (ver Tabla 1).

**Tabla 1.** Fases de los IPIs en una EI e instrumentos metodológicos de intervención

Fases del plan	Instrumentos
1. Contacto	- Expediente del trabajador/a en formación-producción. - Entrevista inicial de orientación y diagnóstico.
2. Diagnóstico	- Diagnóstico. - Informe diagnóstico.
3. Acogida	- Guía de acogida.
4. Contratación	- Protocolo de contratación.
5. Formación-producción	- Plan formativo del alumno/a en formación-producción: programa de habilidades sociales y programa de autoestima. - Programa de formación cívico-social. - Cuaderno de seguimiento y evaluación del trabajador/a en formación-producción.
6. Gestión de la inserción en empresas normalizadas	- Guía de recursos para la búsqueda activa de empleo.

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

## La realidad de las empresas de inserción de Galicia. Aportaciones al desarrollo de la educación social

Con la realización de un TFG de educación social en el curso 2013/14 intentamos valorar si las EEII de Galicia son un instrumento facilitador de la transición al trabajo. Por ello, los objetivos generales perseguidos fueron:

- Conocer la realidad de las EEII inscritas en el Registro Administrativo de Empresas de Inserción Laboral de Galicia.

- Estudiar las distintas fases que componen su metodología de intervención.

Tras consultar en enero de 2014 dicho registro, resultaron un total de nueve empresas. El tamaño final de la muestra fue de seis, al ser las que aceptaron participar en este estudio. Esta investigación no-experimental presenta un diseño descriptivo de corte transversal. La metodología con un enfoque mixto, combinó aspectos cuantitativos, para caracterizar a las EEII atendiendo a los datos recogidos en un cuestionario, y cualitativos, para analizar la eficacia de los IPIs mediante la realización de una entrevista semiestructurada a los/as trabajadores/as acompañantes de las EEII.

El cuestionario fue elaborado *ad hoc*, teniendo en cuenta en su diseño cuestiones extraídas y/o adaptadas del *Cuestionario sobre empresas de inserción* realizado por la Universidad de Valencia (s.f.), del estudio de la Fundació Un Sol Món (2007) y de la investigación realizada por la Asociación de Empresas de Inserción de Andalucía (EIDA, 2010). Este primer cuestionario fue revisado, para su validación, por un grupo de personas expertas.

Para el análisis de datos del cuestionario recurrimos a las técnicas de estadística descriptiva univariada, utilizando estadísticos de tendencia central y análisis de frecuencias y porcentajes. Los datos fueron analizados mediante el programa estadístico SPSS14.0 y la hoja de cálculo Excel 2007, ambos para Windows. Para la explotación de los datos suministrados en las entrevistas, se eligió el método de análisis de contenido, que permite el estudio descriptivo, objetivo y sistemático de todo lo manifestado en una comunicación, en este TFG, las transcripciones de las entrevistas realizadas.

En cuanto a nuestro objetivo de describir los rasgos característicos de las EEII de Galicia podemos concluir que:

- Son sociedades limitadas pequeñas y de reciente creación, que realizan actividades de prestación de servicios, para lo que contratan preferentemente a personas procedentes de los servicios de inserción social autorizados.
- Los/as profesionales que intervienen en las actividades de acompañamiento presentan perfiles académicos variados, desde titulaciones más directamente relacionadas con el ámbito social, como la educación social o el trabajo social, hasta la licenciatura en psicología.
- La mayoría de las EEII señalan que sus ingresos provienen de la prestación del servicio, pero reconocen también el apoyo de la Administración a través de subvenciones o como parte importante de su cartera de clientes, igual que los apoyos diversos que les brindan sus entidades promotoras.
- Dentro de la cartera de clientes, destaca principalmente el Tercer Sector, que por su naturaleza parece que *per se* concede importancia al valor social del servicio.

- El 50% de las EEII obtuvieron beneficios en los tres últimos años, quizá debido a que sólo un 16,7% consideran positivamente el valor social del servicio prestado.
- A pesar de que el número total de TIs que están contratados/as por las EEII analizadas es de 16, el porcentaje de inserciones en la empresa ordinaria es bajo (el 21,6%).

En cuanto las fases que componen los IPIs, podemos concluir que:

- Mayoritariamente comienzan con una entrevista de valoración o diagnóstico –a partir de este punto no existe homogeneidad, ni en las fases a seguir ni en los instrumentos empleados.
- Las instituciones que colaboran con las EEII en la gestión de sus IPIs son principalmente las entidades promotoras, los servicios sociales y, en menor medida, los servicios públicos de empleo.
- Las EEII también colaboran con otras entidades, sobre todo de su entorno local.
- Como la casi totalidad de las EEII coinciden en señalar a las competencias personales y laborales como factores prioritarios para determinar la empleabilidad, los criterios empleados para la selección de los TIs están relacionados con la posesión o posibilidad de adquirir esas competencias.
- La fase de formación-producción en el puesto de trabajo incluye, en la mayoría de las empresas, formación psicosocial y laboral, que, en una parte importante de las mismas, tiene lugar dentro del desarrollo normal del puesto de trabajo.
- La prospección de puestos de trabajo en la empresa ordinaria se reveló como la mayor debilidad de las EEII de la muestra, si atendemos al porcentaje de inserciones alcanzadas, por lo que, aunque la mayoría manifiestan tener previsto un mecanismo de intermediación laboral para el tránsito a la empresa ordinaria, deben revisarlo porque no consigue el objetivo fijado.

Debido a que la muestra de nuestro estudio contó con pocas empresas, y estas empresas a su vez contaban con pocos trabajadores y trabajadoras de inserción, la capacidad de generalización de los resultados es limitada. Aunque así, el hecho de emplear dos instrumentos en la recogida de la información, la variedad de perfiles de las personas entrevistadas (persona de estructura y personal de acompañamiento) y la concordancia casi al 100% en muchas de las respuestas ofrecidas, le otorgó profundidad a los datos y facilita su interpretación.

Así mismo, el porcentaje de inserciones realizadas en la empresa ordinaria, como el referido al abandono del IPI, debemos relativizarlo, ya que, existen discrepancias entre las respuestas ofrecidas por el personal de estructura que respondió al cuestionario y las manifestadas por el personal de acompañamiento que participó en la entrevista.

En cuanto a las aportaciones de esta investigación a la educación social, se observa que en la actualidad existen ciertas lagunas en cuanto a la contextualización del papel y funciones del/a educador/a social en las empresas de inserción. No obstante, se trata sin duda de uno de los campos en los que se hace precisa la intervención socioeducativa a través de la animación sociolaboral. Se hace necesario por lo tanto, ampliar y normalizar el ejercicio profesional en esta área, acercando al curriculum formativo del/a educador o educadora social competencias, habilidades y destrezas que hagan posible una intervención socioeducativa de calidad, no limitada únicamente al papel de personal acompañante sino incluyendo contenidos vinculados a la gestión y a las relaciones laborales. Sería conveniente emplear la educación social como puente entre las empresas de inserción, las empresas ordinarias y la sociedad en general, al mismo tiempo que aprovechar el trabajo en red entre las diversas entidades y profesionales así como los distintos recursos existentes.

Sería conveniente emplear la educación social como puente entre las empresas de inserción, las empresas ordinarias y la sociedad en general

María Folla Sotela  
Educadora social  
mariavaldeorras@gmail.com

M<sup>a</sup> Reyes Fernández González  
Técnica superior en Orientación Laboral  
Profesora asociada - Universidad de Vigo  
ofoe-to@uvigo.es

## Bibliografía

- 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. (Recuperado el 9 de enero de 2014 de file:///C:/Documents%20and%20Settings/user/Mis%20documentos/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<sup>a</sup>. P.** (2007). *Manual de orientación para tutores en empresas de inserción sociolaboral*. Granada: Universidad 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. Bruselas.
- Coqué, J.; Pérez, E.** (2000). *Manual de creación y gestión de empresas de inserción social*. Oviedo: Universidad de Oviedo.
- Córdoba Iñesta, A.; Martínez Morales, I.** (2011). *Trabajo, empleabilidad y vulnerabilidad social*. Valencia: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Valencia.
- 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*. (Recuperado el 9 de enero 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<sup>a</sup> R.; Dapía Conde, M<sup>a</sup> 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* (p. 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: *Educación social: Revista de Intervención 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.
- Ley 44/2007** para la regulación del régimen de las empresas de inserción. (2007, 13 de diciembre). *Boletín Oficial del Estado*, 299, 2007, 14 de diciembre.



- 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*. (Recuperado el 14 de diciembre de 2013 de [http://empleoyformacion.jccm.es/fileadmin/user\\_upload/Fondo\\_Social\\_Europeo/Equal/GuiaItinerariosCLM08.pdf](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* (p. 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<sup>a</sup> L. Rodicio (Coords.). *Simposium sobre orientación. ¿Para onde camiña a Orientación?* (p. 105-118). A Coruña: Universidade da Coruña.
- UNESCO** (1982). *Conferencia intergubernamental sobre políticas culturales en Europa*. Helsinki: UNESCO.
- Universidad de Valencia** (s.f.). Cuestionario sobre empresas de inserción. (Recuperado el 20 de diciembre 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)* (Recuperado el 18 de diciembre de 2013 de <http://www.diesis.coop/>).