



HAL
open science

Investigación-Acción-Participativa en procesos de innovación de las Empresas de Inserción en Andalucía

Manuela Fernández Borrero, B. Miedes Ugarte

► **To cite this version:**

Manuela Fernández Borrero, B. Miedes Ugarte. Investigación-Acción-Participativa en procesos de innovación de las Empresas de Inserción en Andalucía. 11th Annual International Conference of Territorial intelligence of INTI, "Territorial intelligence and globalization tensions, transition and transformation", Oct 2012, La Plata, Argentina. halshs-00941329

HAL Id: halshs-00941329

<https://shs.hal.science/halshs-00941329>

Submitted on 2 Apr 2014

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Investigación-Acción-Participativa en procesos de innovación de las Empresas de Inserción en Andalucía.

Manuela A. Fernández Borrero
manuela.fernandez@ole.uhu.es

Blanca Miedes Ugarte
miedes@uhu.es

Centro Internacional de Investigación en Inteligencia Territorial
Universidad de Huelva (España)
<http://www.c3it.uhu.es>

Resumen

Las Empresas de Inserción en España no son una realidad reciente (Asensio, Miedes, 2001), pero sí lo es su regulación y consolidación (la ley nacional es de 2007). Estas empresas desarrollan un modelo de integración laboral de personas alejadas del empleo, en situación real de producción para el mercado, mediante el diseño de itinerarios individualizados de incorporación socio-laboral (Carmona, 2008).

La Asociación de Empresas de Inserción de Andalucía (EIdA) es un actor territorial que agrupa desde 1998 a las empresas pioneras de este sector en esta región española (en 2011 eran 27 empresas con una media de 284 trabajadores anuales). Para la promoción de este tipo de experiencias EIdA emplea desde sus orígenes metodologías de Investigación-acción-participativa (IAP), con el apoyo científico-técnico del Observatorio Local de Empleo de la Universidad de Huelva. Ambas entidades crearon el año 2000 el Observatorio Andaluz de Empresas de Inserción (OAEI) (Miedes, et. alia 2005).

La comunicación, a modo de ilustración de las potencialidades del método Catalyse en el desarrollo de la inteligencia territorial (Girardot, 2008), presenta los resultados de un proceso de IAP, en el marco del OAEI, en el que cinco empresas de inserción se plantearon como objetivo analizar de manera conjunta los perfiles de todas las personas trabajadoras en las diferentes entidades, identificar sus principales necesidades de partida y evaluar sus progresos en términos de inserción socio-laboral. El fin último era poner en común la evaluación de las diferentes metodologías de itinerarios de inserción personalizados con el fin de mejorar la eficacia y eficiencia de estos procesos.

El debate de los resultados arrojó consideraciones de las EI tanto de carácter aplicado (posibles líneas de actuación) como más globales de defensa del rol socioeconómico de las EI en el territorio. El proceso permitió establecer y afianzar criterios comunes y metodologías unificadas dirigidas a reforzar el sector, tanto interna, como externamente de cara a sus principales *stakeholders* públicos y privados. El proyecto permitió así al reforzamiento de las capacidades de los actores involucrados, principal objetivo de los métodos y herramientas de la inteligencia territorial (Miedes, 2009) y puso de manifiesto las principales ventajas del uso de la metodología Catalyse cuando se dan los condicionantes mínimos para su aplicación.

Palabras clave: Empresa de Inserción, Investigación-acción-participativa, inserción sociolaboral, metodología Catalyse, inteligencia territorial.

1. Introducción

Hasta la entrada en vigor de la Ley nacional de regulación de las Empresas de Inserción (Ley 44/2007, de 13 de diciembre), existían en España diferentes conceptualizaciones, pero actualmente esta figura empresarial queda legalmente definida como “aquella sociedad mercantil o cooperativa legalmente constituida, que debidamente calificada por los organismos autonómicos competentes en la materia, realice cualquier actividad económica de producción de bienes y servicios, cuyo objeto social tenga como fin la integración y formación sociolaboral de personas en situación de exclusión social como tránsito al empleo ordinario” (Art. 4).

La asociación andaluza de Empresas de Inserción (EIDA) trabaja desde el año 1998 agrupando y representando al sector de las Empresas de Inserción de Andalucía, así como a sus entidades promotoras públicas y privadas (en 2011 eran 27 empresas con una media de 284 trabajadores anuales). Desde EIDA se defienden los intereses económico-sociales y empresariales de las empresas, así como se desarrollan tareas de promoción, apoyo y fomento de la creación de EI en el ámbito autonómico. Con el fin de disponer de base científico-técnica que avale sus reflexiones y actuaciones, EIDA crea en el año 2001, junto con el Observatorio Local de Empleo de la Universidad de Huelva, el Observatorio Andaluz de Empresas de Inserción (OAEI), desde el que se establece un marco de colaboración para la realización de análisis y estudios sobre el sector con una metodología de Investigación Acción Participativa (IAP).

El objeto de esta comunicación es el análisis de un proceso de IAP realizado por el OAEI en el marco del proyecto “Diagnóstico multidimensional de las principales barreras de las personas

trabajadoras en inserción de las Empresas de Inserción (EI) en relación a la formación e inserción sociolaboral". Se trata de un proyecto financiado por el gobierno regional (una persona, seis meses) y desarrollado por la Asociación de Empresas de Inserción de Andalucía (EIdA).

El objetivo directo del proyecto era conocer las principales barreras y dificultades de inserción que experimentan las personas para acceder al mercado laboral ordinario, sobre todo de aquellas personas en exclusión o en riesgo de exclusión social y presentar líneas de actuación que permitieran incrementar su tasa de inserción laboral, mejorando la metodología de itinerarios personalizados de inserción que se venían utilizando, con mayor o menor éxito, en las EI andaluzas (Carmona, 2008). El objetivo indirecto era incrementar las capacidades de las empresas de inserción dotándolas de instrumentos de análisis y evaluación de sus propios resultados.

2. Metodología.

El interés de este proceso es que constituye un buen ejemplo de aplicación del método *Catalyse* (Girardot, 2008) y permite ilustrar sus potencialidades y sus límites. Se desarrolló desde febrero a junio de 2011, y en él participaron 124 trabajadores/as de inserción (44% de la región). Se empleó un cuestionario con 84 ítems, administrado por los tutores y tutoras de inserción socio-laboral de cada empresa (o la persona que ejercía esta función, en los casos en los que no existía una persona que se ocupase en exclusividad de este cometido). El cuestionario era una adaptación, realizada por los propios participantes en función de los objetivos del proyecto, del guión europeo validado por la Red Europea de Inteligencia Territorial para el diagnóstico y seguimiento de realidades y perfiles en diferentes sectores. En él se recogía información sobre las características de las unidades familiares en las que vivían los trabajadores, su alojamiento, su salud, su autonomía personal y social, su situación con respecto al empleo y la formación, el diagnóstico inicial de las principales necesidades que tenía al llegar a la empresa (expresadas por el usuario y consensuadas con el tutor) y la situación en la que se encontraba con respecto a esas mismas necesidades seis meses después (de igual forma).

Los datos se recogieron en la aplicación *Pragma* en su versión on-line y se aplicó un análisis descriptivo básico, un análisis factorial de correspondencias exploratorio y una clasificación ascendente jerárquica (con las aplicaciones *Anaconda* y *Nuage*) que permitió identificar los principales perfiles de las personas en proceso de inserción.

La participación fue un elemento esencial de todo el proceso, con seminarios iniciales de

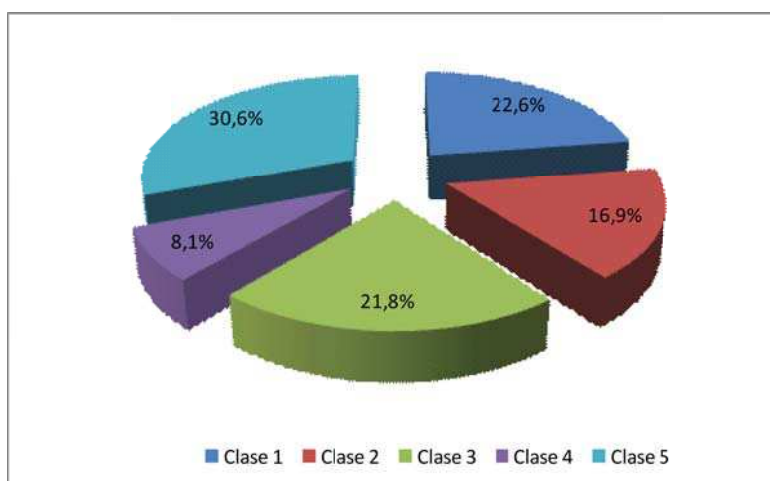
formación sobre la metodología para los participantes, que se familiarizaron fácilmente con las herramientas, así como con procesos de retroalimentación continua y un grupo de discusión final que permitió debatir los resultados cuantitativos y establecer líneas de acción en las EI. El proceso estuvo orientado en todo momento a la transferencia de la investigación y la apropiación del método por parte de los participantes. Un elemento clave de la metodología, esencialmente dirigida a la construcción de las capacidades de los actores en el territorio.

3. Principales resultados del análisis realizado por las empresas.

El análisis descriptivo básico mostró el bajo nivel de instrucción de las personas trabajadoras en inserción, el nivel de ingresos medio (dado que estaban trabajando en las EI) y, para sorpresa de los participantes, las, en general, buenas valoraciones realizadas en cuestiones con carga subjetiva como son la salud, la calidad de vida y las condiciones de trabajo.

El Análisis de Correspondencias Múltiples (AFC), un análisis multivariante de carácter exploratorio, permitió identificar unos perfiles más complejos de las personas trabajadoras de inserción de las EI.

Figura 1. Distribución de la muestra por clases.

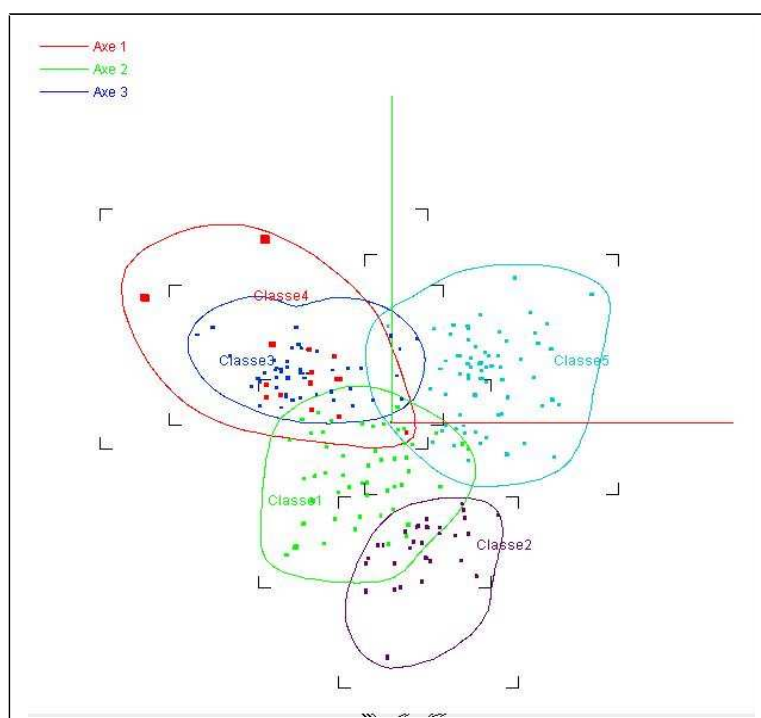


Los resultados mostraron un total de cinco clases. A grandes rasgos las dos primeras agrupaban a los individuos en mejor situación (normalmente varones de mediana edad trabajando en empresas del sector de la construcción e industrial), siendo la Clase 2 muy próxima a la primera (trabajadores del mismo tipo con menos experiencia); las Clases 3 y 4 también eran próximas

entre ellas y se caracterizan por agrupar personas jóvenes, aunque la última está formada íntegramente por población extranjera. Por último se reveló una quinta clase de mayor vulnerabilidad y riesgo de exclusión que aglutina a la mayoría de las mujeres de la muestra (trabajadoras del sector servicios, principalmente).

Uno de los aspectos que concentró más atención en el grupo de discusión posterior fue la situación visibilizada en el análisis de la clases más vulnerables (Clase 5, mujeres, y Clase 4, personas extranjeras).

Figura 2. Tipología extraída del análisis.



En cuanto a las mujeres, el análisis multivariante puso sobre la mesa la cuestión de la conciliación de la vida familiar y laboral, pues esta clase tenía como característica un menor número de horas de jornada de trabajo (30 o menos horas a la semana) y los niveles económicos más bajos (derivados en muchos casos de esta reducción de jornada). Incluso en las empresas de inserción, cuyo cometido es la integración laboral, la situación de las mujeres es mucho peor que la de los varones. Esta conclusión abrió una línea de acción en las empresas.

Sobre las personas de origen extranjero, la representante de una de la empresas que cuenta con mayor presencia de estas personas entre su plantilla de trabajadores/as en inserción, señalaba el hecho de que se haya dado un alto nivel de necesidad de habituación sociolaboral en este grupo,

explicándolo por la trayectoria de vida de estas personas. La mayoría de ellas son personas jóvenes y provienen de centros de alojamiento, de fases de estudio, careciendo de autonomía en aspectos de horarios de trabajo, de retribuciones y gestión de los recursos económicos, de hábitos laborales, etc. A este grupo de factores hay que añadir, en algunos casos, las diferencias culturales que puedan existir y que deben ser trabajadas para una integración mutua, favoreciendo una adaptación intercultural positiva, no solo en la esfera laboral sino en el resto de esferas de la vida de las personas, favoreciendo una adecuada integración socioeconómica y cultural. De nuevo, el análisis multidimensional permitió visibilizar una situación que requería atención por parte de las empresas.

En cuanto al propio proceso de análisis y la metodología empleada todos los miembros del grupo lo consideraron de gran utilidad para las empresas.

Una de las virtudes señaladas sobre el método es que, una vez recogida la información, la fase más ardua del proceso, los resultados pueden obtenerse con relativa rapidez. Por otro lado, la interfaz gráfica de los programas utilizados permiten una comprensión intuitiva del funcionamiento del método, lo cual posibilita la participación de las personas implicadas en la interpretación de los resultados y en el análisis de su correspondencia con la realidad observada en su actividad cotidiana. Todo ello sin unos conocimientos técnicos (estadísticos, informáticos) específicos. Esta co-construcción genera una mayor confianza de los actores en el método de análisis, incluso cuando aparece un resultado no esperado, y un mayor reconocimiento de la utilidad de este tipo de procesos.

El grupo hizo la propuesta de profundizar en la herramienta para permitir gestionar, no solo analizar y conocer, los itinerarios personalizados de inserción. También se mencionó la necesidad de adecuar la herramienta de recogida de información del balance social agregado que EldA realiza anualmente, de modo que sea útil para EldA como asociación de empresas, pero también a cada una de las EI para poder disponer de sus datos para el balance social que preceptivamente tienen que presentar cada año (Miedes et alia, 2005), así como para poder facilitar la mutualización de datos con la Federación Nacional de EI y a otros estudios.

4. A modo de conclusión, algunos aprendizajes.

La experiencia demuestra que la versatilidad de las herramientas del método Catalyse, su bajo coste, su fácil manejo y su interfaz gráfica, hacen muy accesibles los resultados a los actores, lo que posibilita su utilización en contextos muy dispares, con partenariados muy diversos,

mejorando los procesos de intercambio de la información y la calidad de los diagnósticos y evaluaciones compartidos. Esto puede tener un importante papel en la consolidación de las redes de actores, incrementar la calidad técnica de sus proyectos y acciones territoriales y atraer o consolidar las fuentes de financiación públicas y privadas. Ahora bien, el proceso también pone de manifiesto que para que este resultado exitoso se produzca es necesario que la iniciativa parta de un grupo de agentes interesados en promover la innovación social, incorporando herramientas de análisis y evaluación a sus procesos. El fin último ha de ser la acción, no el análisis. Por otro lado, el proceso requiere cierta inversión de tiempo, tanto para adquirir o movilizar las competencias necesarias por parte de los actores, como para la propia realización del proyecto (en este caso seis meses de trabajo de una acompañante investigadora, financiada por el gobierno regional, y el tiempo de trabajo de los tutores y tutoras de las empresas, financiados por las propias empresas).

5. Bibliografía

- ASENSIO, M.J. y MIEDES, B. (2001) Empresas de Inserción. Una caracterización con referencia a la experiencia andaluza. *Portularia*, n. ° 1, 99-110.
- CARMONA, G. (2008). Estrategias de relación entre los trabajadores acompañantes y los trabajadores de inserción. En González, N. y Marhunda, F, 2008, *El trabajador acompañante. Nuevo perfil en las estructuras empresariales*. Carnea Editors, 129-166.
- GARCÍA, M.A. (2007). Las Empresas de Inserción: el derecho al trabajo de todas las personas. *Salud y drogas*, 7(1), 107-135.
- GIRARDOT, J.J. (2008): Evolution of the concept of territorial intelligence within the coordination action of the European network of territorial intelligence. *Res-Ricerca e Sviluppo per le politiche sociali*, n.°1-2, 11-30.
- GONZÁLEZ, N. y MARHUENDA, F. (2008) El proceso de inserción social dentro de las empresas de inserción. En González, N. y Marhuenda, F, 2008, *El trabajador acompañante. Nuevo perfil en las estructuras empresariales*. Carnea Editors, 105- 128.
- GONZÁLEZ, E. (2009). La inclusión social en el ámbito local: las políticas. Cuaderno Europeo- Políticas de inclusión activa en el plano local. n. ° 6, 17-46.
- ROIG, V. y GONZÁLEZ, N. (2008). Las figuras laborales en la Empresa de Inserción. En González, N. y Marhuenda, F, 2008, *El trabajador acompañante. Nuevo perfil en las estructuras empresariales*. Carnea Editors, 197-232.
- MIEDES, B., BARBERO, M., MORENO, A. y PÉREZ, G. (2005). Empresas de Inserción en

XI INTI International Conference La Plata 2012

Equipo TAG Territorios Posibles UNLP-CONICET y Universidades asociadas del GDRI
Groupe de Recherche CNRS INTI International Network of Territorial Intelligence
Instituto IdhICS, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, Universidad Nacional de La Plata - CONICET

Andalucía. Servicio Andaluz de Empleo, Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía.

MIEDES, B. (2009) "Territorial intelligence: towards a new alliance between sciences and society in favour of sustainable development", *Res Ricerca e Sviluppo per le Politiche Sociali*, 105-116. Italia: Departamento de ciencias de la educación Universidad de Salerno.

SÁNCHEZ-URÁN, Y. (2006). Excluidos sociales: empleo y protección social. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n. ° 59, 171-190.

SANTOS, M. y SANZ, E. (2001) La medición de la exclusión social. Dos aplicaciones: Las rentas mínimas de inserción y las empresas de inserción. *Investigaciones aplicadas*. Vol. 10, n. ° 1, 85-103.

TORONJO, D. (2001). Inserción social vs inserción económica, *Portularia*, 1, 33-47.

VALLECILLO, M.R. y MOLINA, C. (2008). Empresas de Inserción y mercados de trabajo inclusivos. Nuevo marco regulador y modelos de gestión. Granada: Comares.