

# Fundación Promoción Humana



**Las empresas de inserción social**

## **Las empresas de inserción social**

### **Un programa de para la inserción laboral**

Los excluidos laborales en argentina aumentan año a año situación encarada por los diferentes gobiernos con política de subsidios, siendo ya varias generaciones las que son subsidiadas por el estado.

Si bien los gobiernos que han pasado dicen de su voluntad de generar trabajo digno para aquellos que subsidian y las organizaciones que agrupan a los desocupados dicen luchar para que dejen de ser subsidiados las propuestas que se han barajado hasta ahora no han tenido un resultado positivo.

Hoy el reto para la política de empleo y las organizaciones que trabajan en pro de la inserción social y laboral es cómo hacer frente a las dificultades que sufren muchas personas para integrarse a un empleo, un problema que no se soluciona sólo con las viejas recetas de la formación profesional

Es importante tomar conciencia de la complejidad del proceso de integración sociolaboral que hace que aumenten considerablemente las barreras tradicionales para las personas en riesgo de exclusión.

Por eso es necesario encarar estas barreras de modo integral, estableciendo medidas convenientes, suficientes y reales para

garantizar la integración con acciones encaminadas a superar las limitaciones y promover las capacidades .

Un trabajo de inserción debe estar enfocado en trabajar con cada individuo y cada grupo social para mejorar las condiciones que causan su exclusión e ir progresando hacia una situación en que esas condiciones garanticen la inserción sociolaboral

Las personas excluidas tienen necesidad de un consistente andamiaje humano de contención así como de una terapia persistente porque las necesidades de muchos marginados y excluidos sociales van mucho más allá de las meras carencias económicas.

En función de ese objetivo, una de las herramientas utilizadas en varios países de Europa es la empresa de inserción social.

### **Empresas de Inserción Social**

Las empresas de inserción nacen como un instrumento para luchar contra la pobreza y la exclusión social. Son iniciativas que combinan la lógica empresarial con metodologías de inserción laboral. Son empresas que no están al margen de los procesos convencionales de la economía, ya que producen bienes y servicios, mejoran el entorno, potencian los servicios a las personas y favorecen la calidad de vida, siendo rentables y competitivas. Además de valorar su rentabilidad económica es muy importante destacar la importancia en los aspectos sociales, ya que los beneficiarios dejan de ser personas pasivas y dependientes

### **Características de las empresas de inserción**

- En Europa son gestionadas por una organización social o entidad sin ánimo de lucro.

-Pueden tener entre sus trabajadores un porcentaje de trabajadores de inserción que oscila entre un 30% y un 60%.

-La igualdad de género es otro de los factores que tienen presentes las empresas de inserción promoviendo que un 50% de la plantilla laboral sea ocupado por mujeres

-Deben tener servicios de guardería o flexibilidad horaria para el acompañamiento de los hijos al colegio.

-El compromiso con el medio ambiente tampoco es ajeno al sector y tales como la priorización de productos con mayor vida útil, ecológicos, medidas de ahorro energético como el control del gasto de agua y electricidad y medidas de reciclaje de residuos

- Aplican un porcentaje de los excedentes obtenidos en cada ejercicio económico a la mejora o ampliación de las estructuras productivas y de inserción.

-Las empresas de inserción se rigen por el convenio del sector en el que trabajan

-Los apoyos para la creación de empresas de inserción, se dan a través de los subsidios del estado para los estudios de mercado, planes de viabilidad, gastos de constitución y primeros meses de funcionamiento

-Las figuras jurídicas con las que funcionan son principalmente, las asociaciones, fundaciones y cooperativas debido a los beneficios fiscales de los que gozan estas fórmulas jurídicas

-Deberían tener un estatuto especial que permita cumplir su función y que haga que no tengan que competir en situación de desventaja con las empresas más grandes.

## **Los tipos diferentes de Empresas de Inserción**

- **De transición ó puente:**

Limitan el tiempo de permanencia de una mayoría de trabajadores, manteniendo un núcleo que genera estabilidad y continuidad. El destino de esa mayoría de trabajadores es el empleo formal en alguna empresa.

• **Finalistas:**

Los puestos de trabajo a ser ocupados permanentemente por personas con especiales dificultades para acceder al empleo ordinario y con pocas perspectivas de poder llegar a hacerlo. Se asemejan a los Centros Especiales de Empleo.

**Los destinatarios de la inserción social son:**

Personas en situación o grave riesgo de exclusión social que estén desempleadas y que tengan dificultades importantes para integrarse en el mercado de trabajo ordinario.

- Beneficiarios de planes sociales.
- Desempleados de muy larga duración.
- Jóvenes que no hayan finalizado el período de escolaridad y se encuentren en situación de desempleo.
- Ex-toxicómanos que se encuentren en proceso de rehabilitación y reinserción social.
- Internos de centros penitenciarios y ex-reclusos en situación de desempleo.
- Inmigrantes.

**El proceso de inserción**

La empresa de inserción tiene un **itinerario de inserción** que consiste en un plan de trabajo personalizado que establece un camino planificado hacia la integración laboral.

Es fundamental durante este proceso considerar la realidad de las personas o colectivos en riesgo de exclusión, de la comunidad y entorno en que se encuentran, de sus familias, de los centros y recursos existentes, de los profesionales que intervienen y, en definitiva, de todos los agentes implicados. La intervención en este ámbito debe tener muy presente estas realidades a la hora de planificar las actuaciones y procesos, sin compromisos ambiciosos, aunque objetivos y consecuentes con la realidad social y personal en la que se desarrolla la persona

Normalmente un itinerario de inserción contempla varias etapas:

**1.- Recibimiento y asesoramiento:** se diagnostica la situación de la persona.

Se realiza un análisis exhaustivo de las competencias, necesidades y expectativas de cada persona para definir su propio plan de trabajo..

**2.- Plan de trabajo individualizado.**

Este plan de trabajo es suscrito mediante acuerdo para conseguir el compromiso en el cumplimiento de los objetivos por la persona señalados en colaboración con el equipo. Paralelamente se establece un plan de tutoría y seguimiento individual que se mantiene a lo largo de todo el proceso

**3.- Pretalleres laborales.**

En esta fase se pretende que las personas adquieran nuevas competencias y habilidades. Estas labores formativas atienden tanto el ámbito socio-afectivo como el formativo ocupacional.

**4.- Talleres de especialización laboral.**

La persona ya se encuentra trabajando y conlleva labores de capacitación, orientación, acompañamiento y seguimiento.

## **Seguimiento**

El seguimiento en todo este proceso es una parte fundamental del trabajo de inserción, entendiendo por éste un contacto continuo con la persona durante y al finalizar las acciones acordadas. El aspecto motivacional es esencial por lo que el trabajo en el terreno de las habilidades emocionales es crucial intentando evitar el derrotismo en la persona y a actitudes que conducen a la pasividad. Hay que ayudar y enseñar a la persona a anticiparse a los momentos difíciles y a disponer de herramientas y respuestas para enfrentarse a distintas y difíciles situaciones.