



## **Acompañamiento Educativo En Las Empresas De Inserción, Construcción De Un Proceso Artesanal.**

Resumen:

Al hilo de las políticas públicas orientadas en la lucha contra la exclusión social en el estado español, hace una década que entró en vigor la ley 44/2007, para la regulación del régimen de las empresas de inserción (EEI). Aquél paso supuso, no solo la regulación de dichas entidades, sino un reconocimiento a la tarea, que desde las entidades promotoras de la EEI, se venía reclamando. Han centrado sus esfuerzos a conciliar los aspectos productivos y mercantiles, con los aspectos socioeducativos, incidiendo en la vida las personas y generando procesos de desarrollo de la empleabilidad y de mejora de la calidad de vida. Esto ha sido posible compaginando el saber teórico del acompañamiento, la producción de herramientas, y la individualización de la intervención.

Palabras clave:

Acompañamiento educativo- Empresa de Inserción- Aprendizaje a lo largo de la vida- Empleabilidad- Educación Social.

---

Organizado por:





## 1. Objetivos o propósitos:

---

- Presentar desde la teoría el proceso educativo individualizado que las empresas de inserción llevan a cabo en los procesos de acompañamiento de las personas.

## 2. Marco teórico:

---

En el presente trabajo presentaremos lo que la literatura científica recoge en torno al acompañamiento en las empresas de inserción, y al hecho educativo que en las mismas se lleva a cabo como herramientas de lucha contra la exclusión social.

La raíz etimológica de la palabra educación tiene una doble vertiente. En ocasiones esta dualidad se ha presentado como contrapuesta. Como dos maneras de entender la educación. Por un lado educare traducida a nuestro idioma como criar, nutrir o alimentar y por el otro exducere entendida como sacar, llevar o conducir desde dentro hacia afuera (Nassif, 1975). Esta visión de heteroeducación y autoeducación propone una mirada diversa, dual y complementaria a los procesos educativos, que como en otros ámbitos de la vida, suceden dentro de las empresas de inserción. Esto lo podemos ver reflejado en sus manuales, y herramientas que contemplan en la praxis ambos procesos (Fernandez, Galarreta, Martínez, 2007) (Faedei, 2014).

Cómo el acompañamiento no es una herramienta exclusiva de las empresas de inserción, tomaremos como punto de partida la propuesta que Pérez Eransus (2004) hace del acompañamiento como herramienta contra la exclusión social. La autora propone que el acompañamiento es una relación continuada, duradera, que tiene como fin contribuir a que las personas mismas dominen sus vidas y sus dificultades. Y para

---

Organizado por:





ello, las personas profesionales del acompañamiento hemos de movilizar recursos y capacidades, no solo de las personas, sino del propio entorno.

Regresando al ámbito de las empresas de inserción, en el “Manual de Acompañamiento en las empresas de inserción: proceso y herramientas”, añade a esta idea varias características que sería importante destacar. ¿Qué es importante para la persona? Otorgándole con ello, el protagonismo principal del proceso de cambio. Y a su vez, añade la necesidad de superar los modelos basados en el déficit, para centrarse en los logros. Y desde la visión heteroeducativa propone dedicar tiempo, analizar y dialogar, desde el esquema de la colaboración. Y con ello propone a las profesionales cinco criterios básicos que han de tener las herramientas que diseñemos. Hemos de recoger sus expectativas, con un lenguaje comprensible, que nos permita recoger paulatinamente la información, para superar la situación actual, y en relación con los recursos y programas de los que la propia comunidad mantiene.

Por su parte González y Marhuenda (2008) aportan al debate que es la relación la principal herramienta que tienen los acompañantes de personas en inserción. Y que como toda relación queda supeditada a nuestras propias creencias, valores y cultura. Por lo que nuestra manera de afrontar esa “relación” de acompañamiento será decisiva para ser “agentes de inserción”. Los autores a su vez, proponen seis actitudes que consideran básicas para afrontar esta relación de acompañamiento a la inserción. Hemos de poner a la persona en el centro de la intervención, reconociendo su dignidad, con una actitud de acoger, y de aceptar incondicionalmente, usando la escucha activa y la empatía.

---

Organizado por:





Por su parte Gallastegi y Martínez (2011) añaden que es la confianza la que permite establecer pactos. Y que dichos pactos suponen un aprendizaje para todas las partes implicadas en el itinerario de inserción. Y que esto es posible por un metodología circular, se realiza un balance, se llega a unos acuerdos, se actúa, se realiza seguimiento de esas acciones y se vuelve a hacer balance. Pero según estos autores, es toda la organización la que ha de estar implicada en el proceso de acompañamiento. No se entiende una empresa de inserción donde el técnico de producción no acompañe a la persona en el desarrollo del ámbito que le corresponde. Por lo tanto cada itinerario se adapta a cada persona, historia y situación.

### **3. Metodología:**

---

Para el presente trabajo se ha realizado un análisis documental de los materiales publicados sobre la materia desde diferentes ámbitos, académicos y profesionales, especialmente desde las asociaciones de Empresas de Inserción, concretamente las agrupadas en torno a Gizatea, en el País Vasco.

### **4. Discusión de los datos, evidencias, objetos o materiales:**

---

Siguiendo con la línea de todos los manuales, al margen de cómo los diseñen, se establecen herramientas de trabajo, como los planes individualizados de inserción, o plan de caso. (Fernández, Galarreta, Martínez 2007) (González, Marhuenda, 2008)

---

Organizado por:





(Gallastegi, Martínez, 2011) (Faedei, 2014) En ellos se trabaja desde la perspectiva de la adquisición de competencias. La persona en inserción, tiene un punto de partida, y se marca un punto de llegada. Dicho punto, obligatoriamente requiere de la adquisición de nuevas competencias que le acerquen a su destino deseado. Dichas competencias pueden ser técnicas, sociolaborales o personales. Siguiendo con la idea inicial, de que el acompañamiento en las empresas de inserción es un hecho educativo en su doble vertiente filosófica, podemos señalar que la adquisición de estas competencias responde en cada caso a una de las vertientes. Por ejemplo el desempeño técnico, aun cuando los procesos de inserción van precedidos de procesos formativos, como pueden ser el manejo de maquinaria concreta, estamos ante un acompañamiento “educare”, y por el contrario la adquisición de competencias de carácter personal, como pueden ser hábitos de higiene, o mejora de la comunicación, podríamos situarlo en un acompañamiento exducere, ya que estas competencias no son aprendidas desde fuera, si no experimentadas desde dentro del individuo, y sacadas. El perfil de personas susceptibles de ser trabajadores en inserción es muy amplio, máxime en tiempo de crisis. Pero la exclusión social leve o moderada, también conlleva un deterioro o pérdida de hábitos básicos, en su mayoría en relación al estado de ánimo y de necesidades no cubiertas que la exclusión puede acarrear.

## **5. Resultados y/o conclusiones:**

---

Las empresas de inserción, no solo son dispositivos de lucha contra la exclusión social y empresas vinculadas a la economía social y al tercer sector social. Las empresas de inserción en tanto en cuanto son espacios de acompañamiento, son espacios de

---

Organizado por:





carácter eminentemente educativos. Y forman parte de los dispositivos que como sociedad nos otorgamos para el aprendizaje a lo largo de la vida. En este caso de nuestros miembros más vulnerables y con una mayor dificultad. Cómo tantos otros procesos educativos que se desarrollan, las empresas de inserción inciden en la calidad de vida de las personas y por ende en sus comunidades, donde al salir de la zona de dificultad generan nuevas relaciones con el entorno.

## **6. Contribuciones y significación científica de este trabajo:**

---

Recogiendo todo lo expuesto hasta ahora y los autores, y en síntesis. Podemos decir, que el acompañamiento en las empresas de inserción, es una relación educativa continuada y duradera, que tiene como centro, de la acción y la reflexión, a la persona y su vida durante un proceso de cambio, centrándonos en los logros a conseguir, mediante el establecimiento, en confianza y respeto, de pactos. Y que para ello, los profesionales dialogaremos y movilizaremos recursos de las personas y el entorno. Siempre bajo las expectativas del acompañado, con un lenguaje claro, recogiendo la información que nos lleve a superar la situación actual. Y que esto solo es posible reconociendo la dignidad del individuo, acogiéndolo, aceptándolo, escuchándolo y empatizando con él. Y por lo tanto, adaptando en lo posible, no solo los técnicos de acompañamiento, sino toda la entidad, a los itinerarios necesarios para superar la situación de riesgo o exclusión social que sufre el individuo.

A fin de cerrar y a modo de conclusión, podemos afirmar que el acompañamiento es un proceso de carácter artesanal. Cada trabajo que realicemos será

---

Organizado por:







único e irrepetible, ya que nunca más se repetirán miméticamente las condiciones que han propiciado este hecho educativo.

## 7. Bibliografía:

---

- Faedei, (2014). *El acompañamiento en las empresas de inserción*. Madrid: AERESS
- Fernández, A. Galarreta, J. Martínez, N. (2007) *Manual de acompañamiento en las empresas de inserción: Proceso y herramientas*. Bilbao: REAS Euskadi
- Gallastegi, A. Martínez, N. (2011). *La mejora de los procesos de acompañamiento en las empresas de inserción*. Bilbao: Gizatea
- González, N. Marhuenda, F. (2008). *El trabajador acompañante*. Valencia: Carena
- Martínez, N. Gallastegi, A. Yániz C. (2012): *Evaluación y medición de competencias profesionales básicas en las Empresas de Inserción*. Bilbao, GIZATEA.
- Nassif, R. (1975). *Pedagogía General*. Madrid: Cincel
- Pérez Eransus, B. (2004). *El acompañamiento social como herramienta de lucha contra la exclusión*. En Documentación social 135. Madrid: Cáritas

---

Organizado por:

