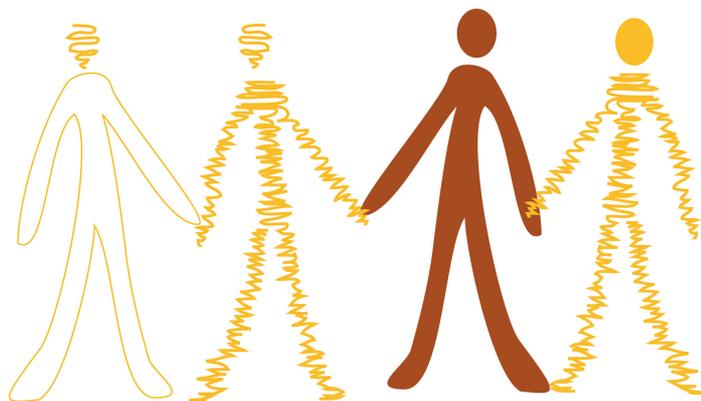


II Seminario estatal de persona de acompañamiento a la inserción



Informe de Trabajo y Conclusiones



Colaboran:



II Edición del SEMINARIO ESTATAL DE PERSONAL DE ACOMPañAMIENTO A LA INSERCIÓN

CONCLUSIONES

El presente documento corresponde al material de trabajo elaborado y trabajado en la II Edición del Seminario Estatal de Personal Técnico de Acompañamiento a la Inserción desarrollado por FAEDEI y AERESS, con el apoyo de la Universidad de Valencia, y la Colaboración de La Fundación LA CAIXA y el Ministerio de Asuntos Sociales,

Tras la constatación, en el 1er Encuentro celebrado en Valencia en Septiembre de 2010, de la necesidad de encontrarse para compartir metodologías de diagnóstico, evaluación y seguimiento de los casos presentes en las empresas de inserción se ha vuelto a organizar una 2ª edición del Encuentro, los días 10 y 11 de noviembre en Avilés, Asturias.

En éste proyecto se han implicado desde el principio las dos redes: AERES y FAEDEI.

AERESS

Constituida desde 1994 como plataforma a nivel estatal de entidades recuperadoras de residuos con fines sociales, suma la experiencia de entidades que llevan trabajando, algunas, desde principio de los años 70. Aglutina 53 iniciativas de promoción del empleo de inserción social, autoempleo y talleres ocupacionales, todas ellas sin ánimo de lucro: Asociaciones, Fundaciones, Cooperativas de Iniciativa Social, Empresas de Inserción, etc.

En la actualidad, la red gestiona más de 95.000 toneladas de residuos anuales, tiene 93 puntos de venta de artículos recuperados y de 2ª mano repartidos en 13 comunidades autónomas, emplea a más de 1.612 personas entre las cuales 734 son empleos de inserción, hay 749 personas voluntarias y más de 5.300 beneficiarios atendidos.

FAEDEI

FAEDEI es la federación de asociaciones de empresas de inserción de las diferentes comunidades del Estado Español.

En la actualidad, reúne a más de 200 empresas de inserción que generan unos 30.000 empleos dirigidos a personas con dificultades de acceso al mercado de trabajo.

- Representa los intereses económicos, sociales y empresariales de las asociaciones socias ante las Administraciones, las organizaciones públicas y privadas y los agentes sociales.

- Promueve, ayuda y fomenta el desarrollo de las empresas de inserción.

- Facilita, contribuye y promueve la inserción social y laboral a través de las Empresas de Inserción, y también a través de la economía social y/o solidaria, de los colectivos social y laboralmente excluidos del mercado laboral ordinario.

- Defiende los intereses de las personas en situación de riesgo de exclusión social a través de la inserción social y laboral.



1. PROPUESTA DE PLAN DE TRABAJO DE ACOMPAÑAMIENTO 2011-2012 FAEDEI - AERESS

Objetivos del Grupo

Después de la experiencia positiva del equipo en 2010, durante este 2011 se planteo dar continuidad a las tareas iniciadas entre FAEDEI y AERESS, partiendo del trabajo realizado por la Universidad de Valencia, con dos objetivos:

- 1.- Establecer y diseñar **procedimientos y registros para el acompañamiento**, de carácter práctico para las tres fases (diagnóstico, inserción, seguimiento), consensuando una serie de indicadores mínimos, comunes en la medida de lo posible.
- 2.- Elaborar y editar una **aplicación informática** para todo ello.

Composición del equipo

Dado que se procedió a trabajar en conjunto con AERESS y convocar al Grupo de Trabajo, o ideal es que en él participará:

- El equipo de trabajo de AERESS.
- El equipo de la Universidad de Valencia.
- Una persona de cada territorial de FAEDEI,

Reuniones del grupo.

Se realizaron 3 reuniones previas de trabajo en Madrid, los días 11 de mayo, 20 de julio y 6 de octubre.



2. TRABAJO REALIZADO PREVIO AL ENCUENTRO

Durante el 2010 se realizó un trabajo previo, el cual constó en la elaboración de un formulario para la reflexión de la fase/momento (cuya copia se adjunta en el Anexo I) el cual fue enviado a las empresas de inserción para lo completaran.

El resultado de este primer paso, fue la obtención de un informe preliminar con el cual se trabajo luego en el encuentro.

El resultado que surgió de a partir de los 36 cuestionarios¹ recibidos de 47 empresas de inserción, con la siguiente distribución geográfica:

- Aragón: 3
- Rioja: 1
- Euskadi: 11
- Asturias: 3
- Castilla y León: 3
- Castilla La Mancha: 4
- Cataluña: 3
- Baleares:1
- Valencia: 3
- Canarias: 6
- Madrid: 7
- Galicia: 2



A) INDICADORES de inicio de la fase de tránsito al mercado ordinario

Se extraen de los cuestionarios los siguientes indicadores; muchos de ellos están simplemente enunciados, algunos definidos.

Apenas hay concreciones de medición, es escasa la precisión y prácticamente nula la medida de la progresión a lo largo de esta etapa; así como escasa respecto a etapas anteriores.

1. Competencia en el desempeño del puesto de trabajo: 63%.

- Conocimiento de las tareas y las técnicas que se han de emplear

2. Estabilidad personal: 50%.

- Problemática social resuelta adecuadamente: vivienda, situación legal, estabilidad familiar

¹ Hemos recibido además 12 casos de éxito al mercado de trabajo ordinario, 8 a la propia empresa de inserción y 9 casos de fracaso al término de la fase de tránsito.



- Equilibrio en la vida personal.
- Capacidad de controlar los desequilibrios.
- Tolerancia a la frustración.
- Habilidades sociales, personales, familiares.
- Asunción de responsabilidades.

3. Hábitos básicos de trabajo: 42%.

- Puntualidad
- Autonomía
- Responsabilidad
- Compromiso
- seguridad e higiene

4. Motivación: 39%.

- disposición favorable
- iniciativa
- el trabajo ocupa un puesto en su escala de valores
- traza planes de futuro

5. Formación 19%.

- Titulación
- Cualificación
- carné

6. Otros: <5%.

- experiencia laboral previa, última renovación del contrato
- la persona demanda la salida
- la EIS ya no aporta más que un puesto de trabajo

B) ACCIONES realizadas en la fase de tránsito al mercado ordinario

Hay 4 tipos preferentes de actuaciones:

1. Observación. Especialmente competencias.

2. Tutorías, reuniones y entrevistas individuales con los trabajadores de inserción. Especialmente el contenido de estas reuniones puede ser de diversa índole desde evaluar la productividad, o los hábitos laborales, acordar el plan de trabajo...



3. Talleres o tutorías grupales. El contenido, técnicas búsqueda empleo, información mercado laboral...

4. Reuniones con otros técnicos de la EIS u otras entidades. Evaluar plan, decidir fecha finalización...

La tendencia es a emplear mecanismos de relación individuales.

La frecuencia de las tutorías es variable, en función de la demanda del usuario más que de la pauta de la propia EIS: semanal, quincenal, mensual, trimestral...

Se indican como acciones las reuniones/tutorías que se llevan a cabo; y no se adjuntan apenas informes o registros contrastables; que por lo general no son específicos de esta fase.

Los instrumentos empleados son fundamentalmente:

1. Proyecto profesional y su revisión.
2. Orientación laboral y talleres de Búsqueda Activa de Empleo.
3. Prospección de empleo, campañas.

Sólo hay dos menciones expresas a herramientas informáticas para registrar y dar cuenta de la evaluación; en Asturias² y Aragón, así como una mención expresa a un instrumento de registro específico, en Euskadi³.

C) DIFICULTADES experimentadas en la fase de tránsito al mercado ordinario

1. Externas: del propio mercado

- Estereotipos (y dificultades específicas según la edad y el sexo o rasgos de algún colectivo)
- Dificultades con los horarios, difícil conciliación
- Desempleo de larga duración
- Excesiva temporalidad del mercado
- Competencia desleal
- Dificultad para competir con la formación de otros candidatos
- Falta de carné

2. Controlables (y sujetas a la organización de la EIS):

2.1. Del proceso y trabajo de acompañamiento en la EIS.

- Falta de tiempo

² <http://www.compartiendoculturas.org/agil/>

³ Fernández, Galarreta y Martínez (2007). Manual de acompañamiento en las EIS: proceso y herramientas. Bilbao, Equal-Lamegi.



- Falta de motivación
- Recaídas
- Flexibilidad, benevolencia, se puede uno 'abandonar' al acompañante
- Cultura de trabajo
- La EIS no proporciona formación ni especialización
- Resistencia a la formación de los trabajadores de inserción
- La figura educativa en la EIS está dispersa
- Escasa formación para el acompañamiento en esta etapa
- Mayor interés por resolver el momento que por planificar el futuro
- Soledad y complejidad de la propia etapa

2.2. Del proceso productivo en la EIS.

- Falsa expectativa de permanencia
- Sobrecarga de trabajo, presión, tiempo
- Recomposición del equipo cuando se había alcanzado un rendimiento apropiado
- Tensión entre la exigencia y el equilibrio
- Proteccionismo, falta de sensibilidad, necesidad de producir lo mismo con una baja productividad
- Absentismo elevado, bajas más frecuentes

3. Atribuibles a la persona en proceso de transición.

- Inestabilidad, inseguridad, insuficiente autoestima y autoconcepto bajo
- Poca resistencia a la frustración
- Escasas habilidades sociales
- Resistencia al cambio, miedo al fracaso, incertidumbre, acomodo
- Urgencia de un sueldo
- Dificultades para conciliar
- Abandono

D) NECESIDADES surgidas en la fase de tránsito al mercado ordinario (y acciones que se pueden derivar de ellas)

1. En las personas acompañadas: cambio en la relación de acompañamiento para la inserción.



- Trabajar la motivación, ya que el subsidio u otras posibilidades son actores fuertes
 - Ofertas formativas para trabajadores en activo, compaginar la formación con el trabajo remunerado
 - Tomar conciencia del tipo de contrato de inserción
 - Trabajar el ‘desenganche’, el desapego
2. En el acercamiento a las empresas: prospección y redes en el territorio.
- Sensibilización del entorno empresarial
 - Complicidad de la administración pública
 - Prospección de oportunidades de empleo o autoempleo
 - Posibilidad de un tránsito protegido
 - Competencia desleal
3. En el proceso de acompañamiento: acciones específicas de la EIS en esta etapa.
- Mecanismos de control sobre los acuerdos
 - Recursos materiales, el personal de acompañamiento tiene excesivas funciones
 - Subjetividad a la hora de medir los progresos, faltan referentes objetivables
 - Formación para el acompañamiento en esta etapa
- E) PROPUESTAS para la fase de tránsito al mercado ordinario**
- En el proceso de acompañamiento: acciones internas a la EIS.
 - Establecer una secuencia de salida de la empresa
 - Seguimiento posterior, ya en el mercado ordinario o si no se ha dado esa inserción; prórroga del acompañamiento
 - No alargar los procesos
 - Hacer de la BAE una estrategia transversal
 - Proporcionar desde la EIS formación acreditativa para mejorar el curriculum
 - Definición de los mínimos de autonomía personal y relacional
 - En las oportunidades del mercado ordinario: acciones de prospección.
 - Proporcionar formación con compromiso de contratación posterior
 - Acuerdos de colaboración con empresas
 - Medidas de discriminación positiva y reserva de cuota de un 1% para inclusión social



- Contratación de formación para el empleo tras la EIS
- Acuerdos entre EIS y empresa destinataria para establecer enclaves laborales y tal vez intercambiar trabajadores entre empresas
- En el trabajo en red: acciones de prospección.
- Realizar un seguimiento centralizado en una sola entidad
- Acordar un protocolo de intervención sociolaboral
- Unificar las visitas a empresas y la prospección en una figura compartida por varias entidades y EIS
- Aumentar el personal de acompañamiento para proporcionar formación y reducir los plazos de inserción
- Acuerdos con el INCUAL para obtener mecanismos de certificación de los trabajos realizados por las EIS⁴.

F) COMPETENCIAS para la empleabilidad relevantes en la fase de tránsito al mercado ordinario⁵

Son las competencias necesarias para estar en condiciones de abandonar la EIS.

Hemos recibido propuestas de 16 empresas⁶, y los datos⁷ se presentan a continuación vinculados al trabajo realizado desde el I Encuentro de Personal de

Acompañamiento a la Inserción de 2010, y recogidos en Córdoba y Martínez (2011).

PERSONALES

- Autoconcepto positivo, autoestima, confianza, asertividad: 45%
- Autocontrol, paciencia, equilibrio emocional: 36%
- Capacidad de superación: 5%
- Capacidad de tomar decisiones: 8%
- Habilidades sociales: 5%
- Capacidad de solucionar problemas: 36%
- Relaciones sociales fluidas: 39%

⁴ El trabajo realizado en el proyecto <http://www.syscomproject.eu/> que forma parte de la red <http://ensie.org/> va justamente en esta línea.

⁵ Ver también anexos II y III, donde están organizadas según marcos de análisis

⁶ También han aportado algo de información sobre competencias específicas en los siguientes puestos o perfiles: operario producción mermeladas, operario agrícola y forestal, ayudante camarero, ayudante cocina*, azulejo, limpieza*, alfarería, conserje, cajero, ayuda a domicilio*, auxiliar de transporte, cuidador escuela infantil, cuidador de menores, operario textil e incluyen, entre otras, competencias para la utilización de maquinaria específica, conocimientos básicos de mecánica, conducción segura de un vehículo, técnicas operativas, trato con el público. Tienen * las ocupaciones para las que hay más de una empresa de inserción.

⁷ Donde no se indica porcentaje, hay una respuesta inferior al 3%.



- Habilidades académicas funcionales: 28%
- Escritura
- Lectura
- Uso del lenguaje
- Conceptos matemáticos básicos
- Relación con la comunidad: 17%
- Conoce y utiliza recursos comunitarios básicos
- Cuidado personal: 17%
- Estructurar la información: 5%
- Pensar y razonar, capacidad de análisis: 8%
- Atención: 5%
- Retención
- Gestión de recursos: 25%
- Gestión de información: busca y organiza, comunica incidencias: 17%
- Autoconocimiento, autocrítica: 5%
- Capacidad de aprendizaje: 25%

SOCIOLABORALES

- cumplimiento e interiorización de normas: 36%
- cumplimiento de normas básicas de convivencia
- cumplimiento de responsabilidades asignadas: 8%
- asistencia diaria: 25%
- justificación inasistencia
- puntualidad: 50%
- permanencia en el puesto de trabajo
- respeto a la jerarquía y a los compañeros: 39%
- muestra interés por el trabajo
- salud, seguridad e higiene (orden y aseo): 50%
- ropa laboral
- cuidado de la imagen personal: 5%



- limpieza durante el trabajo: 20%
- postura adecuada en el trabajo
- comunicación: 28%
- escucha activa
- fluidez verbal
- formula y responde a críticas
- adaptación, disponibilidad y flexibilidad: 39%
- capacidad y disposición a realizar nuevas tareas
- aprendizaje de nuevos roles
- trabajo con personas diversas
- asunción de responsabilidad: 64%
- identificar, asumir y realizar tareas autónomamente
- aceptar y asumir la responsabilidad
- conoce el alcance de las decisiones
- motivación y confianza: 14%
- transmitir interés o entusiasmo
- creatividad: 5%
- negociación
- organización y planificación del trabajo: 45%
- trabajo en equipo: 34%
- conocimiento de la realidad laboral, derechos y obligaciones: 8%
- iniciativa: 42%
- autonomía: 48%
- productividad, rendimiento, rapidez y ritmo, orientación al logro: 22%
- cuidado de los detalles, calidad, meticulosidad: 14%
- discreción: 8%
- identificación con el trabajo y la empresa, con el equipo: 17%
- búsqueda de empleo: 17%
- afán de superación: 5%



- seguimiento de instrucciones: 5%
- esfuerzo: 5%
- actitud ante el trabajo: 5%
- actitud ante la formación
- capacidad física: 8%

También han aportado algo de información sobre competencias específicas en los siguientes puestos o perfiles: operario producción mermeladas, operario agrícola y forestal, ayudante camarero, ayudante cocina*, azulejo, limpieza*, alfarería, conserje, cajero, ayuda a domicilio*, auxiliar de transporte, cuidador escuela infantil, cuidador de menores, operario textil, utilización de maquinaria específica, conocimientos básicos de mecánica, conducción segura de un vehículo, técnicas operativas, trato con el público.

G) LA FASE DE TRÁNSITO al mercado de trabajo ordinario

Datos recogidos del I Encuentro de Personal de Acompañamiento a la inserción en EIS.

2010	Acogida	Seguimiento	Tránsito
Factores individuales	81%	94,6%	100%
Circunstancias personales	18%	4,7%	
Factores externos	1%	0,74%	

Relación entre indicadores, competencias, dificultades y acciones en esta fase.

2011	Indicadores >20%	Competencias >20%	Dificultades	Acciones
Factores individuales	Motivación (39%)	Responsabilidad (64%) Autonomía (48%) Confianza, autoestima (45%) Capacidad de solucionar problemas (36%) Habilidades académicas funcionales (28%) Capacidad de aprendizaje (25%)	Inestabilidad Inseguridad Escasas habilidades sociales Falta motivación Falta formación	BAE Tutorías
Factores sociolaborales	Hábitos básicos de trabajo (42%) Formación (19%)	Puntualidad (50%) Seguridad e higiene (50%) Organización del trabajo (45%)		



		Respeto al equipo (39%) Cumplir normas (36%) Comunicación (28%) Productividad (22%) Limpieza (22%)		
Circunstancias personales	Estabilidad personal (50%)	Equilibrio emocional (36%) Relaciones sociales fluidas (39%) Gestión de recursos (25%)	Dificultades para conciliar	Proyecto profesional
Mercado de trabajo ordinario	--	Adaptación, flexibilidad, disponibilidad (39%)	Falta de flexibilidad Excesiva temporalidad Desventaja para competir Falta de cualificación	Prospección Sensibilización Tránsito protegido

H) CONSIDERACIONES sobre los datos presentados

Sobre los indicadores

Parecen herramientas útiles tanto los balances de competencia como el proyecto profesional que utilizan algunas entidades; aunque no disponemos de ningún modelo de proyecto profesional.

Se plantea el debate entre la importancia de la variable tiempo, la personalización de los procesos y la resistencia a la estandarización en los procesos de acompañamiento.

Hay una tendencia a plantear la individualización de los itinerarios que corre el riesgo de emplear también indicadores individualizados, que dificulten la transición.

Llama la atención el escaso papel concedido a la formación.

Algunos de los indicadores de transición apuntan en otra dirección que los elementos de diagnóstico inicial en el momento de acceso a las EIS (ver los datos del 1er Encuentro).

Sobre las acciones

Las acciones nos tendrían que servir para identificar las características y las condiciones del acompañamiento que se hace en esta fase, para ponerlas a su vez en relación con las dificultades a las que hay que hacer frente.



En general, la respuesta a esta pregunta es poco informativa, necesita más explicación de la que se da, no se intuye un protocolo de actuación claro en la mayor parte de entidades.

Hay mucha inversión de tiempo en reuniones y sin embargo no hay constancia de parte del trabajo ahí realizado; lo que tal vez dificulte el seguimiento, el contraste y, por lo tanto, también la progresión.

Las acciones y la frecuencia con que se desarrollan parecen depender más del trabajador en inserción que del propio proceso de acompañamiento a la transición. Tal vez esto dificulte el proceso de transición.

Una EIS incide en que habría que cambiar la forma de ver al trabajador en inserción, en transición debe ser ya una persona con plenas capacidades. Quizá habría que cambiar también la forma de acompañar en esta fase, para visibilizar que se trata de una fase distinta; no se percibe sin embargo que haya un tratamiento distinto desde el acompañamiento, como si bastara con que la persona en inserción ya estuviera en esa situación.

Hay, tal vez, excesiva flexibilidad e imprecisión en las acciones.

No hay apenas mención a acciones de formación (ni a un plan de formación) y, cuando la hay, es a formación que no da lugar a cualificación.

Sobre las dificultades

Poco se puede hacer desde la EIS (sí desde la entidad promotora, también desde AERESS y FAEDEI) respecto a las dificultades del propio mercado de trabajo.

Sí que se puede trabajar para abordar mejor las dificultades del proceso de acompañamiento y de las personas en proceso de transición, prestando atención a la formación o a trazar un plan de formación paralelo al desempeño del puesto de trabajo desde la incorporación a la EIS.

Por otra parte, la gerencia de las EIS tendría que prestar atención a las dificultades derivadas del proceso productivo, para facilitar esta etapa crucial en el éxito de la producción de las empresas.

Sobre las necesidades

Algunas necesidades se refieren a la prospección, que podría no corresponder a personal educativo ni siquiera al personal de producción de las EIS; tal vez desde la figura promotora. Ver también las propuestas, hay alguna que podría dar solución a esta necesidad.

Otras apuntan a un trabajo no del todo bien hecho en etapas precedentes (falta de formación, toma de conciencia de las condiciones temporales del trabajo de inserción) así como a las dificultades propias de la etapa (que puede dar indicios de retroceso en los procesos).

Parece conveniente abordar estas últimas compartiendo experiencias, poniendo en común criterios y metodologías y acordando pautas comunes que conduzcan a un buen trabajo de acompañamiento también en la transición.

Sobre las propuestas

No hay propuestas para todas las necesidades planteadas



A la vista de las respuestas a las otras preguntas, quizá habría que realizar otras propuestas

En varias de las propuestas se pueden apreciar tendencias contrarias: entre aumentar el personal o externalizar personal para realizar determinadas funciones; entre potenciar la autonomía de las personas en inserción o prorrogar el periodo de tutela y acompañamiento; entre ceder la iniciativa al mercado ordinario (o los servicios de empleo o los servicios sociales) y querer mantener la tutela de la persona desde el personal de la EIS incluso fuera de la EIS.

Sobre los balances de competencias

Los balances muestran bastante diversidad, no ya en términos de competencias específicas (son pocas las empresas que los han aportado) sino referidas al resto de competencias, tanto por la denominación como por la agrupación.

Algunos de estos balances no son específicos de la fase de tránsito, sino que se emplean para el seguimiento ordinario.

No todos los indicadores recogidos en la primera pregunta se traducen en balances de competencias.

Sí que se destacan algunos elementos clave para poder realizar con posibilidades de éxito la transición al mercado de trabajo ordinario; habría que potenciar las acciones que redundaran en la mejora de esos elementos de empleabilidad.

3 ■ II ENCUENTRO DE PERSONAL TÉCNICO DE ACOMPAÑAMIENTO

El encuentro se celebró en Avilés, los días 10 y 11 de noviembre en el **Centro Municipal de Artes y Exposiciones de Avilés (CMAE)**, situado en la Calle Llano Ponte, 49. Avilés y en las unas instalaciones de un Centro de Formación Ocupacional de Avilés.

La temática de esta 2ª edición fue la **FASE DE TRÁNSITO AL MERCADO ORDINARIO**.

Los objetivos de este encuentro estaban orientados en conocer, intercambiar y compartir experiencias. Para conseguirlos, se propuso una metodología que facilitara la participación y que nos permitiera recoger la experiencia de cada día. Por ese motivo se concibió el encuentro como algo dinámico y participativo en el que las personas asistentes fuesen los protagonistas de la puesta en



marcha de los grupos de trabajo.



El objetivo principal del Encuentro era analizar los resultados del estudio previo realizado, contrastar con los participantes, enriquecerlo, valorarlo y establecer unos mínimos acuerdos en el desarrollo de las metodologías de trabajo en el acompañamiento en las entidades de inserción en este momento del proceso.

Objetivos

- Encuentro y conocimiento del personal que realiza funciones de acompañamiento.
- Compartir experiencias de trabajo.
- Compartir metodologías.
- Consensuar criterios de mínimos y procesos básicos en el acompañamiento en la fase de tránsito.
- Posibilitar el contacto posterior entre trabajadores con intereses comunes.
- Las jornadas no pretendieron agotar todas las temáticas de interés para las personas participantes.

Dinámica de trabajo

- La jornada fue de encuentro y participación activa.
- Las dos jornadas se plantearon en torno a casos prácticos de acompañamiento, compartiendo y acordando criterios.
- Las conclusiones fueron fruto del trabajo realizado en común.
- Hubo personal de apoyo para encargarse de la moderación y secretaría de los grupos.
- El trabajo del encuentro será publicado en un documento que pueda ser utilizado en el trabajo diario.

Dirigido a

- Personas que se encontraran desempeñando funciones de Acompañamiento en las Empresas de Inserción /Entidades.
- Técnicos-as que participen tanto en tareas de producción, o acompañamiento en las distintas etapas del itinerario y en los procesos de mejora de la empleabilidad y la incorporación al mercado ordinario.

Hay dos momentos en el trabajo de grupos si bien los grupos son los mismos en los dos momentos.

1º Momento donde se trabajó los diferentes casos.

2º Momento de búsqueda de acuerdos a través de 3 talleres.

El primer turno de trabajo en grupo se dedicó a la presentación de los participantes. Se establecieron tres talleres, los cuales a su vez se dividieron en tres grupos de 11 personas cada uno (dado la cantidad de participantes), por lo cual se consituyeron 9 grupos de trabajo. Los talleres fueron:

- Taller de indicadores/competencias que detectamos son importantes en este momento de tránsito. Es importante llegar a un mínimo de consenso de cuáles son las más importantes.

- Taller de acciones, cuáles son las acciones que tenemos previstas, que desarrollamos en este momento/creemos que son importantes.

- Taller de herramientas, cuáles son las herramientas que tenemos previstas o utilizamos para el trabajo en este momento/creemos que son importantes.



Cada grupo de trabajo fue coordinado por dos personas con dos funciones diferenciadas pero complementarias. Estos son el dinamizador/a y el secretario/a. El perfil de estas



dos figuras estuvo basado en personas de las que se pudiera disponer experiencia sobre el tema a tratar, siendo enriquecedor que estos profesionales formaran parte del grupo de trabajo organizador del Seminario (FAEDEI Y AERESS). Tres profesores de la UVEG también realizaron estas funciones: Ana Córdoba, Lucía Llinares y Fernando Marhuenda.



Los/las secretarios/as tuvieron la tarea de ir recogiendo las opiniones sobre el tema, para que estuviera registrado en todo momento lo que ocurrió en el grupo de trabajo, esta tarea permitió la sistematización y la elaboración de las conclusiones del trabajo generado al final de la jornada, intentado compartir alguna de estas al final de la sesión del taller con los participantes.

Las/los dinamizadores/as fueron las personas encargadas de hacer la presentación de las cuestiones a debatir, estableciendo tiempos para facilitar las discusiones así como la adopción de acuerdos.

El trabajo en este espacio se dividió en las siguientes partes o momentos:

- Se hizo una presentación de los objetivos, metodología y funcionamiento en cada grupo. Luego se presentaron los casos y las cuestiones a trabajar y cada grupo decidió sobre el caso que quiso trabajar. se presentaron 3 casos de los cuales cada grupo tuvo que elegir 1 para trabajar. El objetivo fue que a partir de la información de la ponencia, que es el resultado extraído de la evaluación de los cuestionarios, se estableciera un diálogo y se identificará los elementos de éxito o de fracaso. **Ver casos (Anexo IV).**

✚ **Caso de éxito**

✚ **Caso de fracaso**

✚ **Caso de incorporación a la entidad promotora o la propia empresa de inserción**



- Luego se abrió un debate con las diferentes opiniones y perspectivas.
- Y se culminó con la elaboración de unas conclusiones de la primera sesión de trabajo, que se resumieron en unas 5 o 6 cuestiones.

En el segundo turno de trabajo de grupo el Objetivo del grupo fue el de dialogar, reflexionar y llegar a consensuar algunos aspectos que posteriormente se pusieron en común en el plenario, por lo cual, fue importante recoger notas. Este espacios fue concebido como un momento de reflexión abierta sobre los diferentes contenidos más relevantes que habían surgido en las respuestas a los cuestionarios enviados.



Cuestionario utilizados para los talleres de trabajo

GRUPO INDICADORES

1. – *¿Cuáles son las grandes áreas de trabajo que hay que tener en cuenta para evaluar que una persona esta preparada para realizar la transición del la empresas de inserción al mercado ordinario?*

2. - *¿Cuáles son los aspectos más significativos que indican el tránsito de la persona hacia el mercado laboral?*

¿Cuáles son los indicadores/competencias que resultan más relevantes en este momento de tránsito? Podrías seleccionarlos y ordenarlos por orden de importancia (profesional, laboral o socio-personal)

GRUPO ACCIONES QUE SE DESARROLLAN EN LA FASE DE TRÁNSITO

1. - *¿Cuáles son las acciones mas significativas que se tendrían que desarrollar en este momento?*

2.- *¿Quienes ejecutan estas acciones?*

3.- *¿Que periodicidad tiene estas acciones?*

4.- *¿Quién participa?*

5.- *¿Nos sirven para centrar o corregir posibles dificultades de la fase anterior?*

6.- *¿Se tiene suficientemente en cuenta la percepción que el propio usuario tiene de su situación personal-laboral, en esta fase?*

¿Tendríamos que poder diferenciar acciones de evaluación, de motivación, de negociación con el trabajador, y de orientación?

Relacionado con el mercado, tendríamos que poder diferenciar acciones de prospectiva, de negociación, de facilitación del acceso y de compromiso de seguimiento?

GRUPO HERRAMIENTAS

1.- *¿Cuáles son las herramientas más importantes y básicas a utilizar en este momento; de cuáles no podemos prescindir? ¿Podemos trabajar en esta fase sin sistematizar herramientas?, Definirlas*

Las herramientas, ¿son dirigidas a evaluar el progreso del trabajador, o también sirven para detectar las necesidades y perfiles del mercado?

Las herramientas, ¿se utilizan sólo dentro de la EIS o también se emplean cuando el trabajador ya ha abandonado la EIS y está en proceso de búsqueda de empleo?

2.- *¿Quién participa y se encarga de la elaboración y desarrollo de estas herramientas? ¿Quiénes las utilizan?*

3.- *¿Con qué periodicidad -y con qué calidad- las empleamos? ¿Para que nos sirven?*



4.- ¿Se tiene suficientemente en cuenta la percepción que el propio usuario tiene de su situación personal/, en esta fase? ¿Se podrían utilizar indicadores de autoinforme relevantes e informativos?

5. ¿Se necesitan diseñar nuevas? ¿Servirían las herramientas que tenemos para evidenciar las capacidades del trabajador -ante sí mismo y ante las posibles empresas contratantes? ¿Sería interesante que fueran así?





4 ■ CONCLUSIONES DE TRABAJO EN GRUPO

El resultado de este trabajo en grupo ofreció un primer informe que se expuso al día siguiente en el plenario, en el cual además se continuó debatiendo sobre los resultados obtenidos y expuesto en este informe. El mismo exponía:

A) TALLER DE INDICADORES

Hay acuerdo general sobre las tres áreas de indicadores, con matices:

- Área de conocimientos técnicos: graduado escolar, carnet de conducir, conocimientos técnicos cada uno en su área profesional
- Área sociolaboral: indicadores transversales, competencias en genérico y que valen para cualquier empleo.
- Área sociopersonal: toma de contacto con la comunidad

No hubo acuerdo en cuáles priorizar; sí en la necesidad de apoyarse en los recursos existentes en el territorio.

Participación de la sala

- Los tres grupos llega a indicadores similares. Es la misma problemática. Unificar protocolos y metodología hace crecer.
- Están todos de acuerdo en cómo funcionar. Hay consistencia interna.
- La participación de las personas en los itinerarios de las personas en los itinerarios de inserción. Hay que comenzar a pensar qué puesto en la empresa hace crecer a la persona porque no siempre se hace.
- Equilibrio entre las tres áreas pero a la hora de priorizar que el objetivo final es la adquisición del empleo y las limitaciones de la empresa y tiene que haber coordinación y utilización de recursos sociales. Así pues, primero técnicos, después sociolaborales y luego sociopersonales.

Priorización

- Es difícil





- Depende de la persona, no tiene que ver con un análisis genérico.
- La motivación de forma transversal está en todas y las competencias técnicas ya no resultan tan importantes.
- No fijamos muchos en que lo voy a enviar a un puesto de trabajo. Así pues, las competencias técnicas son importantes pero son más las sociolaborales y sociopersonales. El objetivo debe ser la posibilidad de que se inserte más adelante.
- ¿Qué es éxito en la fase de tránsito?: adquisición y mantenimiento del empleo.
- Es importante que conozcan su oficio y que sean buenos profesionales. Así debe tener competencias técnicas que le dotan de buen profesional.
- El peso de las áreas debe cambiar y variar en función de las etapas en las que se encuentra la persona.
- Cualquiera de estas áreas hay que tratarlas antes de la fase de transición. Esto tiene que estar resuelto y debe tenerlas todas. Etapa definida, con un objetivo claro. Y en esta etapa no pueden tener las tres áreas el mismo peso, sino que cuentan más los indicadores sociolaborales y técnicos.
- La formación es fundamental en esta fase de cara al mercado competitivo.
- La formación está en la transversalidad. Hay formación a lo largo del itinerario desde el inicio hasta el final.
- Lo que hay que medir es el nivel de empleabilidad de la persona. Tiene implícita cosas de cada una de las áreas.
- Las medidas no la pone la persona sino la regla que utilizamos. Si hablamos de medida la referencia no debe estar en la persona. Debe decirse desde fuera; la medida la pone el mercado, que propone expectativas de empleabilidad.
- No ver a la persona de forma individualizada
- La regla la pone el mercado pero según la circunstancia es más amplia o más restringida. Ahora hay mayores dificultades.
- El mercado pide ahora: trabajador barato, con experiencia, polivalente, cualificado, las técnicas profesionales, la capacidad de adaptarse a todas las circunstancias,
- La referencia del mercado de trabajo y los puestos a los que pueden acceder y que las competencias técnicas se orienten hacia ello.
- En el apartado de competencias técnicas los mínimos están claros. Las sociolaborales.
- El tema del autoempleo. Deberían tener opinión propia ajena al mercado.

Se acordó en este taller sobre los indicadores para la fase de transición a la empresa normalizada tres grandes áreas de indicadores a tener en cuenta:

1.- Técnicos

2.- Sociolaborales



3.- Socio Personales

Dentro de estos indicadores se buscara el equilibrio de las áreas, priorizando:

1.- Competencias técnicas básicas transversales que le permitan situarse en un mercado de trabajo cambiante.

2.- Hábitos Básicos de Trabajo

- Puntualidad
- Cumplimiento de normas
- Comunicación de incidencias
- Motivación (Ganómetro)
- Responsabilidad
- Cuidado e higiene personal
- HHSS
- Comunicación
- Relacionales
- Gestión positiva del conflicto
- Riesgos laborales
- Empoderamiento
- BAE (Caminante Proyecto personal profesional y camino y conocimiento del mercado laboral)

3.- Vivienda, adicciones, salud, familia (conciliación vida laboral y familiar), conocimiento de recursos comunitarios.

- Autonomía personal
- Proyecto personal
- Toma de decisiones
- Tolerancia a la frustración

B) TALLER DE ACCIONES

- Desde la perspectiva de empresas pequeñas es importante estandarizar esta fase. La fase de tránsito se produce porque ha llegado a los tres años y tiene que salir. Se debe hacer un planteamiento de concienciación de la fase y marcar un itinerario en esta fase en función de la persona. Cada persona tiene un momento de salida y establecer una serie de actuaciones y aunque sea el tercer año tener la responsabilidad de continuar trabajando con la persona.

- Es importante determinar el tiempo de la fase para poder planificar. Así, se debe estandarizar la fase y otorgarle un tiempo para la planificación de las acciones.



- Dentro o fuera del horario laboral: debe haber unos mínimos y normas de tiempos de compensación que debe crear la empresa para que haya claridad y no malos entendidos.
- La empresa de inserción es una herramienta para la inserción en el mundo laboral. Aquí se puede incidir en el mercado. Debe ser continuada una relación con las empresas privadas. Una vía relevante para encontrar trabajo son los contactos personales.
 - La temporalidad es importante pero es relativa según el sujeto.
 - El protagonismo y la autonomía en el momento de salida de la persona de inserción. Es importante poder dotarle de un puesto en el mercado normalizado pero debe hacerse con la persona. Es el momento de cerrar y revisar en el plan de trabajo qué falta y cómo lo hacemos. La búsqueda de empleo es serio y depende de muchos factores porque hay sobrecarga de trabajo de técnico.
 - Hay que pasar de acciones de seguimiento a rendir cuentas. Empezar a usar las tutorías hablando menos nosotros y priorizando lo que dice la persona. Hay que separar las acciones de la empresa de inserción a algunas que no le son propias. Deben dejar de hacer cosas las empresas para que comiencen a hacerlo los usuarios. Acciones de formación profesional y acreditación debe hacerlas la persona no la empresa de inserción para alcanzar la autonomía.
 - La salida hay que planificarla y hay que asumir un coste productivo si quieres que la persona pueda estudiar o buscar empleo. Cuestiones que consideran relevantes: los problemas de las personas no se debe plantear que sea de tres años. Ese tiempo está mal, el tiempo lo marca el proceso de la persona porque si lo lanzas antes de tiempo, vuelve a recaer y todo el esfuerzo no sirve para nada. Otra reflexión: hablamos de transición pero posterior a su inserción la persona anterior te sigue necesitando y se deja a esa persona suelta pero puede ser que recaigan a lo largo de los años y, por tanto, la postransición se debería pensar. Las empresas de inserción no pueden dotar de todas las herramientas sino otras instancias. El autoempleo requiere: tutorización para poder ser empresario, el asesoramiento, la financiación, el acompañamiento en el proceso de emprender. Es necesario hacer una red de empresas solidarias.
 - Se necesita un protocolo en acciones. El momento que marca esta fase es cuando todos se reúnen en la empresa. Requiere un organigrama para ver qué le hace falta a la persona. Se pide a la UV que ofrezca este tipo de herramientas.
 - Hay acciones que hacen referencia a la persona y otras al mercado laboral. También hay acciones que tienen que ver con la empresa pero no con el trabajador acompañante.
 - Hay que diferenciar las acciones de la persona, de la empresa, de la entidad promotora, de otros recursos. Cada cual debe trabajar en su ámbito de actuación.
 - La persona tiene que tomar conciencia de cuál es su situación en relación al mercado de trabajo.
 - Las empresas son una herramienta en un itinerario más amplio de recursos sociales más amplios y recursos empresariales.
 - Las empresas de inserción también tienen que producir y es importante utilizar los recursos de las administraciones públicas cuáles son sus obligaciones.



- El trabajo de inserción se debe parecer más a un trabajo en equipo y tiene un tiempo delimitado porque sino se arrastra a lo largo del tiempo.
- ¿Quién tiene que hacer cada cosa?. No cargar a los técnicos de acompañamiento. Buscar los agentes sociales y traspasar la responsabilidad a las personas de inserción.
- Dentro de este taller se presentaron algunas acciones en el proceso de transición como resumen de los tres talleres:
 - Acciones de formación profesional y de acreditación de la experiencia profesional (Carnet de manipulador de alimentos, certificados de profesionalidad, etc...)
 - Acciones formativas para el entrenamiento en la búsqueda activa de empleo. Acercamiento muy próximo al mercado laboral actual (Grupales o personales)
 - Acciones tutoriales. Revisión del plan de trabajo y planificar la salida, y coordinar con otros apoyos. Trabajar la motivación de salida en este momento. Trabajar el proceso de duelo mutuo. Concienciar desde el primer día en el tránsito de su experiencia de inserción.
 - Puesta en valor de las capacidades de las personas. Trabajar con la persona sobre la autoestima y poner en valor sus capacidades para afrontar su salida con éxito. Ver con la persona los logros conseguidos y evolución conseguida desde que inicio en la empresa. Quien ejecuta: técnico de acompañamiento o/y parte de todo el equipo que está con el trabajador de inserción. Se realiza con ellos. individualmente y/o grupal.
 - Otorgar más responsabilidades a las personas dentro de la empresa en este momento. Aumentar el ritmo, exigirles más. Acciones de rotación en los puestos de trabajo.
 - Orientación laboral con la persona (ayudar a preparar su curriculum, carta de presentación, preparar la entrevista de trabajo, que tenga su agenda de búsqueda de empleo, etc...). Visita a alguna empresa ordinaria. Quien ejecuta: técnico de acompañamiento.
 - Derivar a bolsas de empleo, que asumen la orientación laboral, los servicios de empleo
 - Seguimiento en la empresa ordinaria una vez finalizada el contrato en la EI (para que no pierda el puesto de trabajo, dentro del puesto de trabajo o fuera del mismo). Se intenta realizar con la empresa y el trabajador, siempre que ambos estén de acuerdo. Quien lo realiza: un técnico contratado para ello. Se realizan sesiones individuales y/o grupales.
 - Relación y estrategias con empresas. Quien ejecuta: entidad promotora, gerencia-Hay alguna entidad lo ejecuta el técnico de acompañamiento.
 - Coordinación de técnico de acompañamiento, servicios sociales, técnico de producción.
 - Formación del técnico de producción.
 - Prospección a la carta de ofertas.(intentar llegar acuerdos con empresas). Reflexión sobre la imagen que damos sobre las personas que son candidatos para su



incorporación a la empresa ordinaria. Quien ejecuta: Técnica de inserción, entidad promotora, persona contratada para la prospección, es un tema que no está claro.

- Los temas surgidos para el diálogo fueron:
- Necesidad de estandarización de esta fase, sus contenidos, la temporalidad, herramientas.
- La temporalidad de este momento, se determina, de cuánto tiempo estamos hablando, ¿6 meses?
- Actitud de fondo por parte de los técnicos-as de acompañamiento y de los técnicos en producción desde la autonomía y para la autonomía, de los T. I.
- Hay un conjunto de acciones que se realizan en horario laboral y hay posturas a favor y posturas en contra.

C) TALLER DE HERRAMIENTAS

La idea es crear un enlace en la Web de **FAEDEI** a la plataforma **Ágil** para que todos puedan tener acceso gratuito a esta herramienta.

Recuento de herramientas:

- Manual de Lamegui de 2007
- **Ágil**: sistema que incorpora perfiles competenciales de tres sectores laborales
- La Federación Española de EIS está en una plataforma europea (www.ensie.org) que gestiona ahora un proyecto que trata de adaptar los marcos europeos de cualificaciones al trabajo que realizan las EIS.

Se requiere un plan de autonomía personal. Hay una herramienta que no se ha utilizado sobre ello (a la que se refiere Pepe San José).

Una vez en el plenario se informó de las conclusiones y se expuso por parte del resto de participantes, sus perspectivas a trabajar en el futuro. Todo este material será editado y presentado en una 2ª publicación en el 2012, que complementará esta 1ª publicación del II Seminario de Acompañamiento a la Inserción.

Dentro de este taller se presentaron algunas herramientas para la fase de transición como:

1. Herramientas que ayudan a saber que ya se puede iniciar la fase de salida.

- Evaluaciones periódicas del itinerario o plan previo para comprobar que se van consiguiendo los objetivos. Informe competencial del trabajador en inserción, cuantificado.
 - Con ítems, indicadores y puntuaciones.
- Tomar la decisión de iniciar esta fase mediante acuerdo entre trabajador, técnico y gerente, tomando conciencia de que es un proceso distinto.
- Establecer normas, funciones y expectativas específicas para esta fase.

- Fijar plazos y límites.
- Descansar sobre otros recursos que permitan concentrar el esfuerzo de la EIS en cuestiones específicas del trabajo.
- Curriculum dinámico: comparar el curriculum inicial y final, actualizando el CV con la formación y los cursos que se vayan realizando.
- Hacer de guía, estar pendiente, observando y acompañando en el curso normal del trabajo y no sólo en las tutorías.
- ¿Conveniencia de que el trabajador en inserción haga una encuesta cualitativa del servicio prestado por la EIS?

2.Herramientas para ayudar a salir de la EIS.

Con el trabajador.

- Informe competencial, contrastando con las capacidades adquiridas durante las fases previas.
 - Escalas de empleabilidad adaptadas a cada puesto de trabajo.
 - Autoinformes del trabajador en inserción.
- Tutorías individualizadas: tener en cuenta las necesidades del trabajador y buscar empleo según las capacidades y habilidades que cada cual tiene; buscar un puesto y no sólo un empleo. Aumentar la frecuencia de las tutorías.
- Módulos de orientación laboral amplios: ayudar a hacer el CV. Incluir una carta de recomendación. Incluir el contacto de la EIS. Enseñar a hacer búsquedas en internet. Dinámicas de ensayo de entrevistas. Simulación de entrevistas de selección fuera de la EIS y la entidad promotora, con la colaboración de personal de empresas del mercado de trabajo ordinario.
- Medidas para la conciliación de la vida laboral y personal, liberando horas de trabajo en la EIS para dedicarlas a BAE; apoyando también a la familia.
- Ficha de control del BAE: visitas realizadas, cómo se organiza, qué ha hecho en cada lugar,... Limitación de BAE en el tiempo.
- Protocolo para ritualizar la salida y hacerles conscientes de su evolución, así como del tiempo y recorrido que les queda hasta salir de la EIS, visualizando su progreso. Incluir objetivos, acciones, responsables y plazos.
- Evaluaciones periódicas.
- Formación.

Con las empresas ordinarias.

- Comercial de empleo: prospector que venda en otras empresas los trabajadores en inserción.
- Contactar con empresas del sector y explicarles y recomendarles. Cuidar las relaciones con las asociaciones empresariales y profesionales.



- Firmar convenios desde las entidades promotoras.
- Promoción y acompañamiento en el autoempleo.
- Prácticas (becadas) en otras empresas, para que comprueben su buen hacer.
 - Posibilidad de subvencionar el contrato en la empresa ordinaria durante un periodo inicial, como inversión que permite cerrar el proceso y para cumplir el fin último de la EIS.
- Protocolo de coordinación entre diferentes entidades para proporcionarles la misma información (técnicos de empleo, de servicios sociales, de la entidad promotora, de la EIS).
- Trabajar para conseguir cualificaciones reconocidas por el INCUAL, con perfiles profesionales específicos de niveles I y II, para evidenciar y visibilizar la experiencia y formación adquirida.

3.Herramientas tras la salida de la EIS.

- Durante seis meses tras la finalización del contrato continuar empleando las mismas herramientas.
- Acuerdo con la administración municipal para su continuidad en el proceso BAE una vez ha finalizado en la EIS, evitando el desamparo.
- Aval de los trabajadores ante las empresas.

Las claves que surgieron en este taller fueron:

- Sistematizar herramientas específicas para usar desde el inicio de esta fase.
- Elaborar herramientas comunes, que cada cual pueda adaptar según las posibilidades de cada EIS (apoyo de la entidad promotora, del programa Incorpora). Euskadi tiene un grupo de trabajo constituido para trabajar esta fase)
- Las elaboran personal técnico de acompañamiento y de producción.
- Las herramientas para generar confianza sobre el valor y calidad del trabajo:
 - En el trabajador en inserción
 - En las posibles empresas contratantes
 - En la EIS





Anexo I

CUESTIONARIO PARA LA REFLEXIÓN DE LA FASE/MOMENTO DE TRÁNSITO AL MERCADO ORDINARIO

Parte A:

1. Cómo reconoces cuándo empieza (cuándo llega el momento) la fase de tránsito al mercado ordinario, qué indicadores la señalan:
2. Qué acciones tenéis previstas (búsqueda activa de empleo, evaluaciones, formación...etc.), cómo las desarrolláis:
 - qué instrumentos para recoger información
 - qué procedimientos para:
 - o evaluar
 - o comunicar
 - o acordar, el plan de trabajo de salida de la E.I.
 - con qué plazos o frecuencia tienen lugar las reuniones, quiénes asisten.
 - Otras acciones hacia el territorio: prospección, campañas sensibilización...
3. Qué dificultades experimentáis:
 - a. del propio mercado
 - b. del proceso y trabajo de acompañamiento
 - c. del proceso productivo en la E.I.
 - d. de la persona en proceso de transición
4. Qué necesidades se os han presentado en esta fase.
5. Qué propuestas de mejora sugerís.

Parte B:

1. Qué competencias, de qué tipo (profesional, sociolaboral y personal) y en qué grado hay que tener para:
 - producir al 100% dentro de la E.I.
 - estar en condiciones de abandonar la E.I.

Nota: vincularlas al oficio de que se trate en la E.I., o especificar si son independientes del oficio

Parte C:

1. Explica un caso de éxito en el tránsito al mercado de trabajo ordinario, indicando los hitos y acciones que explican el éxito.
2. Explica un caso de éxito en el tránsito, dentro de la E.I., de trabajador de inserción a trabajador de producción. Cómo sucedió ese tránsito y qué lo justificó.
3. Explica un caso de fracaso.



Anexo II

ELEMENTOS DE EMPLEABILIDAD valorados en las empresas de inserción según la propuesta de Llinares, Córdoba y Zacarés (2011)⁸

1. FACTORES INDIVIDUALES

1.1. Características sociodemográficas	
1.2. Atributos personales	
1.2.1. Cuidado personal	
	Cuidado personal (higiene, aspecto personal, acorde con las situaciones)
1.2.2. Actitudes hacia el trabajo	
	Voluntad y disposición para trabajar
	Grado de satisfacción en el trabajo
	Actitud positiva hacia el trabajo (transcendencia asignada al trabajo bien hecho y motivación hacia el trabajo)
	Preferencias laborales (oficio, remuneración, jornada, ...)
	Motivación intrínseca
1.2.3. Cualidades personales	
	Responsabilidad (compromiso con las propias decisiones)
	Honestidad (sinceridad, coherencia)
	Tolerancia al estrés y la frustración
	Identidad de carrera
	Seguridad en uno mismo/a, autoeficacia
	Autoestima
	Tolerancia y respeto

⁸ En negrita están destacados los elementos más considerados en la fase de tránsito al mercado ordinario, en letra gris están anotados los que son ignorados en esta fase.

Llinares, Córdoba y Zacarés (2011). *La medida de la empleabilidad desde las EIS*. En Córdoba y Martínez, Trabajo, empleabilidad y vulnerabilidad social. Valencia, UVEG.



1. 3. Habilidades y competencias	
1.3.1. Habilidades básicas	
	Conocimiento del castellano
	Capacidad básica lectroescritura
	Cálculo
	Capacidad para la comunicación oral y escrita (Capacidad de reconocer y expresar ideas y opiniones de forma clara y correcta)
	Competencias TIC básicas
	Atención y concentración
	Razonamiento lógico
1.3.2. Hábitos laborales básicos	
	Puntualidad
	Cuidado de los materiales
	Conocimiento y respeto por normas de seguridad en el trabajo
1.3.3. Habilidades y competencias personales generales	
	Diligencia (agilidad, eficiencia, prontitud)
	Autodisciplina (autocontrol, autorregulación)
	Iniciativa (decisión, empuje, propuesta y realización de modos alternativos de acción)
	Actuar de forma autónoma (independiente)
	Perseverancia (constancia, tenacidad, acabar lo que se empieza)
	Gestión del tiempo y de las tareas (autoorganización)
1.3.4. Adaptabilidad	
	Proactividad (adaptabilidad activa, anticipación a los cambios)
	Flexibilidad
1.3.5. Habilidades sociales	
	Habilidades sociales básicas de comunicación interpersonal (saludo, despedida, turnos de palabra, empatía básica, escucha)



	activa, ...)
	Asertividad
	Aceptación de críticas
	Comprensión de las demandas de las situaciones
	Gestión positiva del conflicto
	Liderazgo (guía, dirigente)
	Trabajo en equipo
	Habilidades de atención al cliente
<i>1.3.6. Potencial de aprendizaje</i>	
	Aprender a aprender e interés por aprender
<i>1.3.7. Análisis de situaciones y toma de decisiones</i>	
	Toma de decisiones
	Comprender las acciones y las consecuencias
	Juicio
1.4. Formación	
	Cualificaciones académicas y profesionales formales
	Cualificación para el trabajo específico
	Formación no reglada
	Intereses formativos
1.5. Conocimiento básico del empleo	
	Habilidades transferibles habitualmente relevantes
	Habilidades profesionales específicas
1.6. Vida laboral	
	Experiencia laboral precaria informal
	Experiencia laboral en el mercado normalizado



	Desempleo/ duración del empleo / cantidad y duración de los periodos de desempleo/ inactividad
	Referencias laborales
	Perfil profesional
	Actividades laborales no remuneradas
1. 7. Búsqueda de empleo	
<i>1.7.1. Iniciativa de búsqueda de empleo</i>	
1.7.2. Técnicas de búsqueda de empleo	
	Planificación de la búsqueda de empleo y cumplimiento
	Uso efectivo de los servicios de búsqueda formales / recursos de información (incluyendo las TIC), conocimiento y utilización eficaz de las redes sociales informales;
	Capacidad para elaborar el CV / o rellenar formularios de solicitud;
	Habilidades para la entrevista / o presentación, acceso a referencias, conciencia de las fuerzas y debilidades;
<i>1.7.3. Conocimiento del mercado de trabajo</i>	
	Conciencia de la ubicación y tipo de oportunidades del mercado laboral (también incluye conocimiento recursos intermediación)
	Enfoque realista para la orientación laboral
	Conocimiento de legislación y recursos públicos de ayuda para crear la propia empresa
1. 8. Salud	
	Salud física (estado general, estado de funciones específicas como visión, audición, motricidad fina y gruesa, etc.)
	Salud mental
	Dependencias (drogadicción, alcoholismo, etc.)
	Antecedentes médicos
	Discapacidad
	Certificado de minusvalía



1. 9. Movilidad geográfica y flexibilidad laboral	
	Movilidad geográfica
	Flexibilidad salarial y ahorros
	Flexibilidad laboral y disponibilidad (horas de trabajo, tipo de ocupación, sectores)

2. CIRCUNSTANCIAS PERSONALES

1. Responsabilidades cuidados familiares	
	Estructura familiar (descripción general de la unidad familiar)
	Hijos
	Familiares mayores (si precisan atenciones especiales)
2. Cultura del trabajo	
	Existencia en la familia
	Existencia en la comunidad
	Existencia en otras relaciones personales
3. Acceso a los recursos	
3.1. Transporte y vivienda	
	Régimen de vivienda
	Conocimiento de la red pública de transporte
	Acceso a transporte privado o fácilmente disponible
3.2. Situación económica	
	Gestión de ingresos/deudas
	Nivel de ingresos familiares
	Alcance y duración dificultades financieras
	Acceso a fuentes formales/informales de apoyo financiero



3.3. Apoyo social	
	Acceso a redes de apoyo
	Número, variedad y estado de las redes de apoyo

3. FACTORES EXTERNOS

1. Factores del mercado de trabajo	
	Grado de control de la demanda
	Naturaleza y cambios de la demanda
	Localización, centralidad/lejanía de los mercados de trabajo locales
	Grado de competencia requerido por el puesto
	Cambios en las preferencias del cliente
2. Factores macroeconómicos	
	Estabilidad macroeconómica
	Confianza en la empresa
	Grado y naturaleza de la demanda laboral en la economía nacional
3. Características de la oferta	
	Remuneración
	Condiciones de empleo
	Horas de trabajo y prevalencia del trabajo por turnos
	Oportunidades de progresar
	Extensión del trabajo a tiempo parcial, temporal y/o ocasional
	Disponibilidad de diferentes ocupaciones anteriores al empleo
4. Factores de contratación	
	Contratación formal
	Procedimiento de selección



	Preferencias generales de los empresarios en la selección de personal
	Discriminación
	Forma y alcance de la utilización de las redes informales por parte de los empresarios
	Demanda de calificaciones o credenciales apropiadas
	Equilibrio entre los intereses opuestos del empleado y del empresario
5. Políticas de empleo	
	Accesibilidad a los servicios públicos y tecnología de búsqueda de empleo
	Intervención de los servicios públicos
	Incentivos
	Existencia de 'asistencia social en el empleo'
	Activación/presión para aceptar empleos
	Accesibilidad y limitaciones en materia de formación
	Grado de políticas locales/regionales de desarrollo
	Medidas para facilitar la transición escuela-trabajo
	Abordar las cuestiones de empleabilidad en la escuela y la universidad
6. Otros factores de política de empleo	
	Accesibilidad y asequibilidad del transporte público
	Cuidado de niños
	Otros servicios de apoyo



Anexo III

ELEMENTOS DE EMPLEABILIDAD valorados en la fase de tránsito según el modelo de trayectorias de aprendizaje de Eraut⁹

Elementos de mayor peso:

1. DESEMPEÑO en la tarea

Velocidad y ritmo
Complejidad de las tareas y los problemas
Variedad de las habilidades requeridas
Comunicación con una amplia variedad de personas (pero sólo en la medida en que tienen que ver con aspectos relacionados con la tarea)
Trabajo colaborativo

2. DESARROLLO PERSONAL

Auto-evaluación
Auto-dirección
Manejo de emociones
Construyendo y manteniendo relaciones: habilidades sociales
Disposición a atender otras perspectivas
Disposición a consultar y trabajar con otros
Disposición a aprender y mejorar de la propia práctica
Obteniendo habilidades y conocimientos relevantes
Capacidad para aprender de la experiencia

⁹ En Marhuenda y Bonavía (2011). *Estrategias de formación en las EIS*. En Córdoba y Martínez, Trabajo, empleabilidad y vulnerabilidad social. Valencia, UVEG.



3. DESEMPEÑO EN EL ROL

Priorización
Alcance de la responsabilidad
Apoyando el aprendizaje de otras personas
Liderazgo
Rendición de cuentas
Rol de supervisión
Delegación
Manejo de aspectos éticos
Afrontamiento de problemas inesperados
Gestión de crisis
Estar al día

4. TRABAJO CON OTROS

Trabajo colaborativo
Facilitando las relaciones sociales
Resolviendo problemas y planificando juntos
Capacidad para comprometerse y promover el aprendizaje mutuo

Elementos no relevantes:

Conciencia y comprensión

De otras personas: colegas de trabajo, clientes, mandos...
Del contexto y la situación
De la propia organización
De problemas y riesgos
De prioridades y asuntos estratégicos
De los valores de la organización



Anexo III

TRABAJO DE CASOS

CASO ÉXITO 1: Raúl

Raúl tiene 36 años, soltero y sin hijos, con problemas de alcohol y con experiencia laboral en hostelería (10 años de camarero).

Viene derivado del Centro de Integración Social (CIS) para personas sin hogar de la Fundación, dentro de su proceso de integración, se encuentra en búsqueda activa de empleo. Lleva un proceso de año y medio, estuvo hace años en el CIS pero no supero el compromiso de alcohol en el primer mes.

En ese momento estaba realizando un curso de Ayudante de Cocina de 250 horas en el Centro de Formación y Empleo de la Fundación.

Comienza a trabajar en la EIS (Servicios de Hostelería) como ayudante de cocina con un contrato inicial de 6 meses (octubre), no se le contrata de ayudante de camarero para ver como evoluciona el tema del alcohol. Realizando bien su trabajo no se encuentra cómodo en cocina prefiere barra o servicio de mesa.

Abandona de forma consensuada el CIS a los dos meses de la contratación, se busca piso compartido y todo ello en una transición muy tranquila y con muchas visitas al CIS.

En febrero demanda la salida al mercado normalizado, y busca activamente empleo, reconoce que no va a tener mucho problema en cuanto comience la campaña de verano (en algunas zonas comienza en Semana Santa).

Se habla con el equipo técnico y todos están de acuerdo en que su disposición laboral es buena, aunque tenga algunos enfrentamientos con la encargada por la forma tener visiones diferentes de cómo debe funcionar una cocina, y que si el desea saltar al mercado laboral se le apoyará, pero que igual es un poco pronto para ello, aunque se le ve capacitado.

Le salen ofertas de poco tiempo a las que renuncia por no considerarlas interesantes, y continúa buscando de forma intensiva, tanto por internet como periódicos o conocidos del sector.

Acordado con él y teniendo en cuenta su perfil profesional y sus necesidades formativas (además de sus posibilidades de inserción laboral) realiza el curso de manipulador de alimentos, y busca formación relacionada con el corte de jamón.

Consigue una oferta de trabajo de 6 meses de camarero en otra ciudad a través de un conocido. Comenzaría en Semana Santa pero para no dejar a la empresa colgada decide finalizar el contrato (termina el 22 de abril), para ello habla con el empresario y acuerda su comienzo para principios mayo.

A fecha de hoy se encuentra trabajando, y continúa con reuniones de refuerzo para el tema del alcohol.



Hitos y acciones que explican el éxito:

- Un largo proceso de integración social realizado en el CIS.
- El refuerzo de la empresa de inserción que permite al trabajador enfrentarse al mercado laboral de una forma tutelada.
- Y el que sea el propio trabajador el decida, organice y gestione su salto al mercado laboral.

CASO éxito 2: Concha

Concha no tiene experiencia laboral, nunca ha cotizado a la seguridad social, salvo en el régimen de autónomo en una cooperativa.

Ha realizado dos cursos en el Plan FIP de desempleados, uno del municipio y otro de la Asociación: Auxiliar de Ayuda a Domicilio y Atención Especializada a Enfermos.

Tiene motivación para trabajar, en cuanto a su situación socio familiar, destacar que es necesaria su contratación valorando los siguientes aspectos: desempleada de larga duración, situación económica precaria y menores a cargo.

Dentro de las medidas de integración en el mercado de trabajo ordinario llevadas a cabo, la Empresa de Inserción le tramitó la inscripción de una trabajadora como aspirante en el proceso selectivo mediante concurso – oposición, para la contratación de Auxiliares de Geriátrica, en la modalidad de personal laboral fijo, adscritos a los servicios de una Residencia Socio – Sanitaria. Se publica la oferta en el Boletín de la Provincia en mayo de 2009; a partir de lo cual desde la Asociación se proporciona a las trabajadoras aspirantes la relación de temas recogidas en el temario del ejercicio teórico, resolviendo las dudas que se le pudieran plantear a través de las tutorías mantenidas con la Técnico de acompañamiento a la Inserción.

A fines de diciembre de 2009, se hace público el anuncio de la relación de aprobados, por orden de puntuación, con la propuesta de contratación como personal laboral fijo, con la categoría de Auxiliar de Geriátrica, de Concha, que ha venido ocupando plaza de inserción como Auxiliar de Ayuda a Domicilio, desde agosto de 2007 en la Empresa de Inserción.

La calificación final obtenida por la trabajadora insertada, alcanzó la máxima puntuación en la fase de concurso, con la valoración de los méritos profesionales y de formación acreditados documentalmente por la misma, obtenidos a través de la realización de las acciones de formación contempladas en su itinerario de inserción y de los servicios de trabajo remunerado prestados por la trabajadora.

El éxito de la inserción se considera que ha sido por la capacidad de superación personal y profesional de la trabajadora.

El seguimiento y la orientación llevada a cabo por la Técnico de Acompañamiento a la Inserción y producción: incidiendo en reforzar la autoestima, resolución de conflictos, habilidades para una comunicación eficaz en el equipo de trabajo y resolución de conflictos familiares.

Las acciones formativas propuesta por la E.I en su Itinerario de Inserción, y aquellas



acciones no formativas adicionales no contempladas en su itinerario, superadas con aprovechamiento, le supuso obtener en el concurso- oposición una puntuación superior a la hora de valorar los méritos.

Orientación y asesoramiento en el proceso selectivo mediante concurso – oposición de Auxiliares de Geriatría.

CASO éxito 3: Joaquín

Joaquín tiene 25 años y comenzó en la empresa derivado por los servicios sociales; presentaba una problemática familiar que le desbordaba y que había ocasionado que perdiera otros trabajos, eso en cierta manera había perjudicado su imagen social, se oían cosas en el pueblo como "es un gandul, no esta bien de la cabeza". A esta situación se unían problemas de endeudamiento, escaso dominio de herramientas de resolución de conflictos y escasos apoyos familiares.

El tiempo de permanencia fue de 8 meses. En este tiempo reforzó y perfeccionó la experiencia previa que tenía en hostelería, realizo varios servicios de catering, lo que le permitió exponerse de nuevo como trabajador, se vinculó a servicios de apoyo social para solucionar la problemática de su madre afectada por una enfermedad mental (en este punto fue fundamental el apoyo de los servicios sociales) , consiguió generar un sistema de ahorro para el pago de deudas y mantenía otras tareas remuneradas fuera de la empresa que le permitieron ampliar sus ingresos; al tiempo que se iban trabajando con él mecanismos de resolución de conflictos y técnicas de autocontrol.

Él determinó el final de su itinerario y decidió que era el momento de saltar a BAE, decidió hacerlo fuera de la localidad y se traslado a otra más grande con sus ahorros; en menos de un mes consiguió trabajo en la recepción de un hotel (este trabajo terminó en dos meses porque el empresario no formalizo las condiciones de la contratación) , tras este traspies se recuperó y en unos días consiguió trabajo en un restaurante el cual mantuvo durante 1 año.

Recomendaciones y preguntas para el trabajo con los casos.

1. Identificar en el caso los indicadores de inicio de la fase de tránsito.
2. Identificar en el caso la presencia o ausencia de variables que inciden en la empleabilidad y las competencias trabajadas.
3. Rastrear en el caso las acciones propuestas por la Empresa de Inserción durante la fase de tránsito.
4. Identificar en el caso la presencia o ausencia de las dificultades recogidas en el informe.

Una vez realizadas estas cuatro tareas; confirmar si la valoración que hace la empresa que ha propuesto el caso es correcta o si la podemos matizar.

Además, discutir el peso real, en cada uno de los casos, de las variables señaladas en el informe que se acaba de presentar.



CASO fracaso 1: Fernando

Fernando nació en 1967 en el seno de una familia numerosa, con una problemática asociada al abuso de alcohol de los padres, que hace que tanto él como sus hermanos hayan permanecido en diferentes centros de acogida territoriales durante gran parte de su vida.

En el año 2007, solicita estancia en el centro de día del Albergue de Cáritas, así como el uso del servicio de comedor algunos días. Es en este momento, cuando se conoce su situación personal: duerme en la calle y sus necesidades básicas las cubre gracias a la caridad de la gente.

Se valora entonces trabajar con él cuestiones como: gestión del Salario Social, asistencia a la realización de un taller de restauración y reciclaje de muebles en una Fundación, hasta que se deriva a una Casa de Acogida en una población cercana, para normalizar su situación en todos los aspectos posibles.

A partir de ahí, debido a la buena disposición y la evolución positiva que se observa durante su asistencia al Taller de recuperación de muebles, se le propone incorporarse en la plantilla de la empresa como trabajador de inserción, desempeñando el puesto de operador de montaje de muebles en la tienda de artículos de segunda mano, y de esta manera seguir avanzando en la consecución de competencias profesionales a través del empleo.

A lo largo del primer año de contrato, se trabaja con él en la búsqueda de una vivienda, para que de esta manera obtenga su propia independencia.

Se realizó el diagnóstico socio-laboral a través de diversas sesiones individuales en las que se iba analizando aquellos aspectos que incidían en su inserción psicosocial. Toda esta información permitió sistematizar el Plan de Intervención sociolaboral, conocido y aceptado por el trabajador.

A través de las tutorías mantenidas acerca de su formación, detectamos que había estado escolarizado muy poco tiempo y siempre en Centros de Educación Especial, por lo que intuimos que esta persona poseía alguna discapacidad, pero no poseía ninguna valoración, ni sabía si tenía la discapacidad reconocida. Nos pusimos en contacto con el último centro escolar en que estuvo y nos informan que en su valoración psicopedagógica consta que tiene reconocida una discapacidad leve. En el INSERSO nos facilitan su valoración: reconocida desde agosto del 2000, con un grado de minusvalía de 33% (inteligencia límite + factores sociales).

A partir de ese momento, la intervención en materia de empleo se reorientó a otra serie de recursos que pudiesen ser más acordes a esta situación: se incluyeron en la búsqueda de empleo los centros especiales de empleo y los intermediadores laborales para personas con discapacidad.

Desde que se independizó, se trabajó de manera más intensa la adquisición de hábitos de vida saludables: higiene y aseo personal (hay que recordarle con frecuencia que no debe descuidar su higiene, sobre todo pensando que es la cara visible de la empresa en los domicilios), así como alimentación equilibrada.

Por otro lado, a lo largo de ese año se produjeron varios hechos de carácter personal que acabaron por reorientar la intervención realizada y modificando los planteamientos y objetivos diseñados inicialmente en su Plan de Intervención.



En noviembre del 2008, el trabajador sufre un accidente de tráfico, tras caer de una moto de su propiedad, sufre una fractura de peroné, que le mantendrá de baja durante tres meses.

Las consecuencias de este hecho influyeron en todos los ámbitos de su vida:

Laboral: Estuvo de baja desde noviembre del 2008 hasta febrero del 2009, con la consiguiente reducción salarial.

Personal/familiar: Debido a su incapacidad física temporal, tuvo que depender de un familiar y compañeros de trabajo, para realizar las tareas domésticas, aseo, preparación de comidas...

Económico/Jurídico: creó una serie de deudas, debido a la falta de permiso de circulación y a la falta de seguro obligatorio de la moto; con la consiguiente denuncia.

Social: Tuvo que dejar de asistir a las clases de Formación Básica, a las sesiones de formación de nuevas tecnologías...

Además de la su recuperación física, nos interesaba su organización económica, ya que no sabe gestionar su dinero. Su situación económica era muy delicada, ya que contaba con pocos ingresos y además de las multas por el accidente de tráfico, tenía que pagar diferentes letras: moto, televisión, batería de cocina. Si a esto se le añade el alquiler del piso y la luz, disponía de muy poco dinero para vivir (comer, transporte, antiguas deudas etc.)

En los dos años, la evolución fue bastante desigual. En el ámbito laboral obtuvo importantes avances, así como en las habilidades sociales más básicas. Los aspectos más deficitarios son los que tienen que ver con la gestión del dinero.

Puede decirse que ha experimentado una mejoría con respecto a su nivel de empleabilidad en estos dos años, principalmente:

- **Actitudes:** La disposición que manifestó durante estos dos años fue bastante desigual. En un primer momento se encontraba altamente motivado y predispuesto para cualquier cambio que se sugiriese en su comportamiento. Pero a medida que iba cogiendo más confianza, mostraba una actitud despreocupada y en algunos casos, pasiva e inmadura. Presentaba altibajos, por lo que hay que reforzarle de manera continua para observar los cambios.
- **Aptitudes:** el nivel de conocimientos y formación adquirida, capacitación o experiencia también experimentó mucha mejoría, aunque se insistía en la necesidad de continuar con su Formación Básica.
- **Destrezas:** tiene las habilidades necesarias para desempeñar un trabajo sencillo y con indicaciones claras; tareas propias del puesto que desempeñó en la EIS durante estos dos años.
- **Hábitos:** aunque en el ámbito laboral se obtuvieron importantes mejoras; asumió las reglas de funcionamiento de la empresa, así como los hábitos laborales más elementales: acatamiento de órdenes de las personas encargadas, responsabilidad relativa a su puesto... características estas, imprescindibles para acceder y mantener un puesto en el mercado de trabajo normalizado, en el ámbito social-relacional aún necesitaba mejorar la adecuación de comportamientos ante situaciones (parecía estar siempre de broma, sobre todo ante situaciones que requerían seriedad).



En mayo, finaliza su relación laboral después de dos años de contrato, sin posibilidad de prórroga por efectuarse la contratación al amparo de una subvención que no permite que esta dure más de dos años.

El ritmo al que se fueron produciendo los cambios, no vino realmente marcado por el trabajador, sino que de alguna manera le vino impuesto por las circunstancias, y no pudo asumir esas nuevas situaciones, incluso aunque fuesen positivas.

Hay que pensar, que en un solo año, pasó de estar viviendo en la calle, a poseer una vivienda propia (algo que no había tenido en su vida), y un empleo “asegurado” lo que tampoco había experimentado en ocasiones anteriores; por lo que se encontró con una cantidad de dinero que era incapaz de administrar adecuadamente, y una responsabilidad que le era desconocida, y aunque desde la entidad se le asesoraba y orientaba en todo el proceso, no se alcanzó el éxito en su Itinerario de Inserción.

No obstante y para que no se desligue totalmente, se le sugiere al finalizar el contrato, que acudiese de nuevo al Taller de Recuperación de Muebles de la Fundación, para continuar con el acompañamiento en la búsqueda laboral y el seguimiento de su situación tras la relación laboral con la empresa.

Finalmente, y teniendo en cuenta que estas actuaciones son de carácter voluntario, esta persona decidió no acudir, con lo cual se rompe la tarea de acompañamiento.

CASO fracaso 2: Benito

Benito llegó derivado por Servicios Sociales con el objetivo de poder ayudarlo a nivel económico. Con una historia personal complicada y acentuada por las relaciones familiares, presentaba una problemática amplia para acceder al mercado de trabajo.

Inicialmente se pensaba que el problema era la falta de trabajo, según Servicios Sociales era una persona joven de apenas 20 años, emprendedora y con ganas de trabajar. Entendiendo que no existían carencias en otros niveles. Al finalizar su permanencia en la EIS, la valoración del Área Social más bien fue todo lo contrario.

Presentaba una baja autoestima y pocas ganas de cambiar su trayectoria profesional. Podíamos observar en su vida laboral, que había trabajado en diferentes lugares y la última vez se remontaba a octubre de 2008.

Quizás el hecho de estar casi más de un año sin trabajar había desmotivado al usuario. Desde su inicio, se observó el rechazo de Benito a ser considerado como un individuo con ciertas dificultades (siempre manifestaba que no le gustaban los psicólogos ni otros similares) Quizá por esa idea, no supo entender cuál era realmente el objetivo de la Fundación.

A veces se comportaba de forma pasiva, su lenguaje corporal era muy explícito, su forma de sentarse y prestar atención a veces no era del todo correcta. A veces le costaba entender las cosas, sobre todo si se las relacionaban con su comportamiento.

Le faltaba un poco más de autocrítica. De reconocer los errores y buscar la rectificación de estos. Le era difícil escuchar y ponerse en el lugar del otro. Su autoestima no era elevada. A veces daba la sensación de que no se valoraba lo suficiente. Su equilibrio emocional a veces parecía inestable.



Simpático y honesto, a medida que ibas hablando con él, y se le iban dando argumentos parecía entrar a razones, pero era muy difícil llegar a un punto en común.

Su comportamiento fue yendo de mal en peor, trabajaba a disgusto, era impuntual, parecía no importarle nada.

Con varias reuniones encima para tratar estos temas, el único objetivo de la fundación era que valorase el hecho de volver a estar implicado con un trabajo, valorando el significado de este y disfrutando de todo lo que conlleva.

Después de un mes de trabajo, varias reuniones y muchos errores cometidos, se considero que el comportamiento que nos ofrecía Benito no era aceptable.

Desde la Área Social se consideró que Benito no estaba suficientemente motivado para trabajar y valorando toda la trayectoria del caso, se considero oportuno romper el vínculo laboral con el usuario por falta de motivación, falta de compromiso y poco respeto hacia la Fundación.

Como valoración destacaríamos:

Se encontraron carencias a nivel de motivaciones, de relación con los demás. En algún momento se llevo a pensar que tal vez no quiera que se le ayudara a encontrar un trabajo, incluso se llevo a barajar la posibilidad de que hubiera aceptado el plan de trabajo coaccionado por su familia que solo quería que trabajase.

Comunicación oral: Le costaba empezar a hablar pero poco a poco se abría. Si estaba enfadado o lo que se le había dicho no le gustaba, el tono de su lenguaje se volvía cada vez más duro, hasta llegar al punto de desdecirse del compromiso que se había pactado con él. Su cuerpo transmitía mucho. Con un extenso lenguaje no verbal nos permitía saber cuáles eran sus verdaderas emociones y sentimientos.

Durante las reuniones su cuerpo expresaba más que los propios argumentos, se sentaba de forma demasiado confortable, sin mirar a los ojos, resoplando en cada momento ya veces con la mirada perdida, denotando poca implicación.

Dinamismo y constancia: Este era un aspecto que había que reconducir, considerábamos que era una persona que cuando quería sabía hacer lo correcto.

En una ocasión, él mismo se definió como una persona "vaga". Pero se le rectifico argumentando que el concepto de vagancia no era del todo correcto.

Realmente le suponía un gran esfuerzo ponerse a trabajar, pero si tenia alguien a su lado (autoridad) hacia lo correcto. Incluso cuando se lo retaba era capaz de hacer el mejor trabajo de todos.

Le dábamos a entender que podía llegar a mejorar con un poco mas de perspectiva en el trabajo.

Organización y planificación: Referente al tema de la organización y la planificación de tareas, le faltaba iniciativa y voluntad para hacer las cosas. Para trabajar este aspecto, le proporcionamos la posibilidad de realizar trabajos manuales de no mucha complicación, para que los pudiera gestionar a su manera.

Motivación por el trabajo: Este fue su gran handicap y desventaja. Le faltaba espíritu de superación. A nivel laboral eran numerosas las ocasiones que nos habían hecho dudar de la verdadera motivación y su implicación por la Fundación.



Argumentamos esta valoración en función de los diferentes aspectos analizados:

Se le explicó, desde el principio, que si no podía venir a trabajar era obligatorio avisar a la Fundación. En este caso, nunca cumplió el pacto, siempre se le tenía que llamar. Incluso en las reuniones llegaba tarde y se disculpaba argumentando que no se acordaba.

La semana de carnaval, se durmió en dos ocasiones. En ninguna de las dos circunstancias avisó. La primera fue el monitor quien le llamó y la segunda vez desde la administración. Cuando se le pidieron explicaciones, sus argumentos eran los de una persona poco comprometida y responsable.

Para motivarlo e incentivarlo, se le ofreció la posibilidad de aumentar su horario de trabajo, de esta manera se intentaba estimularle.

Si hacía más horas, implicaba mayor remuneración.

En un primer momento no lo tuvo muy claro, priorizó las horas libres, en lugar de las horas de trabajo, pero finalmente aceptó.

En una reunión se mostró enfadado, los motivos fueron porque un día creyó que trabajaría hasta las 5 y al final trabajó hasta las 6. Se le explicó que a veces el trabajo se complica y el trabajador tiene que dar un poco más de sí. (Un concepto que nunca llegó a entender).

Después de ese día y tras ofrecerle la mejora del contrato, se volvió atrás. Benito no estaba seguro de poder alcanzar el compromiso que implicaba el aumento de horas. Tal vez, no supo reconocer la necesidad de trabajar.

A su vez, tampoco parecía motivarle las horas extras, (son pagadas a mejor precio). Partíamos de la idea de los problemas económicos que sufren la mayoría de personas que participan en los programas de la Fundación. Por lo que nos sorprendió que no las aceptase.

Falta de responsabilidad en el trabajo. Ese fue otro traspie en su trayectoria. Nunca asumió su responsabilidad y deber como trabajador. Un momento crucial fue cuando Benito no se presentó a su lugar de trabajo, sin ningún tipo de aviso. Después de muchas llamadas, pudimos ponernos en contacto con él y resultó que estaba enfermo. Se pactó que necesitábamos de un justificante médico, tal y como contemplan en las normas laborales de la Fundación. Nunca aportó documentación alguna que alegara su estado enfermo. Días después, se le llamó para saber cómo se encontraba, si necesitaba de algo. Nos comunicó que había notado una mejoría y que se reincorporaba al trabajo. Tal día nunca llegó, después de comunicar la fecha en que regresaba, jamás se presentó.

Después de un sinfín de idas y venidas, de fallos y errores, de trabajos manuales y trabajo social, se decidió acabar con esta situación dándole de baja en el programa de inserción.

CASO fracaso 3: Remedios

Remedios 37 años, es gitana, con 5 hijos menores y su marido en prisión, están viviendo en un piso ocupado. Nunca ha trabajado con contrato. Apoyo moderado de sus padres. Familia multi-problemática. Atendida desde diferentes servicios públicos: menores,



vivienda, centro municipal de servicios sociales, educación familiar. A nivel productivo funciona bien desde el principio, tiene autonomía e iniciativa propia, y controla calidades.

A nivel de integración en la empresa responde bien, interactúa de forma normalizada con compañeros/as, así como con superiores. Desde el inicio los objetivos fueron, por un lado normalizar lo más posible su situación familiar de manera que interfiriese lo menos posible en ámbito laboral, y por otro dotarle de herramientas y habilidades que la hiciesen empleable en el mercado de trabajo ordinario.

Principal problema para incorporación a empresa ordinaria era su alto grado de absentismo: 35% (casi todo justificado), cuando la media de la empresa en 2010 fue del 7,2%, ya que no garantizaba que fuese a superar el periodo de prueba por este motivo.

En 2 ocasiones se realizó BAE con ella, en momentos en que su situación familiar le permitió un respiro.

Se tuvo la posibilidad de proponerla para incorporarse a una empresa cliente, para la que Remedios estaba realizando trabajos, pero en ese momento se quedó por sexta vez embarazada.

En una reunión conjunta entre los servicios sociales, la técnico de inserción y Remedios se decidió esperar hasta el fin de la baja de maternidad, que coincidía con la salida de su marido del centro penitenciario, y ver si con la ayuda de éste su situación familiar y su absentismo se regularizaba. Cuando se reincorporó tras la baja de maternidad y ya con su marido fuera de prisión, nos marcamos un plazo de 6 meses para ver la evolución, pero sus problemas de absentismo persistieron, no hubo ningún cambio, pese a los apoyos que se le prestaron desde los servicios sociales, por lo que se valoró que era necesario que Remedios tuviese un periodo de dedicación a solucionar los asuntos familiares antes de dar el paso de nuevo a mundo laboral, por lo que al finalizar su periodo de permanencia volvió a itinerario de inserción.

Problemas encontrados:

Solapamiento de profesionales y falta de coordinación

Trabajadores/as con familias multiproblemáticas que comienzan a trabajar antes de tener solucionados obstáculos externos a lo laboral. En ocasiones no se tienen en cuenta estos factores cuando se valora a los usuarios/as derivados/as a las empresas de inserción, y esto supone fracasos que podrían evitarse.

Recomendaciones y preguntas para el trabajo con los casos.

1. Identificar en el caso los indicadores de inicio de la fase de tránsito.
2. Identificar en el caso la presencia o ausencia de variables que inciden en la empleabilidad y las competencias trabajadas.
3. Rastrear en el caso las acciones propuestas por la Empresa de Inserción durante la fase de tránsito.
4. Identificar en el caso la presencia o ausencia de las dificultades recogidas en el informe.

Una vez realizadas estas cuatro tareas; confirmar si la valoración que hace la empresa que ha propuesto el caso es correcta o si la podemos matizar.

Además, discutir el peso real, en cada uno de los casos, de las variables señaladas en el informe que se acaba de presentar.



Anexo V

PROGRAMA DEL ENCUENTRO

JUEVES 10 DE NOVIEMBRE

- 10:00** **Visitas a las empresas de inserción del territorio**
- Riquirraque Emaús– Ekocenter
 - Vedelar – Escuela de Selvicultura
 - A Punto Sostenible – CP Fernández Carbayeda.
- Un autobús recogerá las personas participantes en C/ La Muralla, 30 (Delante del Palacio de Camposagrado)*
- 12:30** **Registro y recogida de documentación y Dinámica de Presentación.**
- 12:45** **Panel de experiencias “Hacia un territorio socialmente responsable”**
- Luisa García Solar. Directora del Área de Bienestar Social Ayuntamiento Avilés.
 - Jesús Díaz. Gerente de la Sociedad Mixta Aguas de Avilés.
 - Maribel González. Representante del proyecto “Tejiendo Redes, Promoviendo la Diversidad”.
- Lugar: CMAE. C/ Llano Ponte, 49. Avilés*
- 14:30** **Comida.**
- Lugar: La Dársena de Fernando. C/ Llano Ponte, 7. Avilés*
- 15:30** **Registro y recogida de documentación y Dinámica de Presentación (*).**
- 16:15** **Inauguración del II Seminario de Personal de Acompañamiento a la Inserción**
- Representante del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.
 - Representante del Principado de Asturias.
 - Representante del Ayuntamiento.
 - Representante de La Caixa.
 - Representante de AERESS.



- Representante de FAEDEI.

- Representante de ADEIPA.

Lugar: CMAE. C/ Llano Ponte, 49. Avilés

(*) Sólo para aquellas personas que no se hayan registrado al mediodía.

16:45

Ponencia Marco: “Presentación del Informe realizado a partir de los cuestionarios de trabajo en la fase de tránsito.”

17:15

Trabajo en Grupos

18:15

Descanso

18:45

Trabajo en grupos:

- Taller Indicadores

- Taller Acciones

- Taller Herramientas

20:30

Fin de la 1ª Jornada del Encuentro

21:30

Espicha

Lugar: Casa Lin. Avda. de los Telares, 3. Avilés

VIERNES 11 DE NOVIEMBRE

10:00

Presentación de información de los grupos de trabajo en plenario.

Lugar: CMAE, C/Llano Ponte, 49 Avilés.

10:45

Debate en plenario

11:30

Descanso

12:00

Continuación del Plenario: Establecimiento de las Bases para acordar criterios y acuerdos alcanzables en el plenario a consecuencia del trabajo del día anterior

13:30

Evaluación del Seminario

14:00

Clausura del Seminario (Se ofrecerá un pincho dulce/salado)

17:00

Visita Guiada a la Ciudad y al Centro de Niemeyer



EVALUACIÓN DE LA PONENCIA Y TALLERES	Valoración			
	1	2	3	4
Contenido y exposición de la ponencia	1	2	3	4
Dinámica de los talleres:				
Taller Indicadores:	1	2	3	4
Taller Acciones:	1	2	3	4
Taller Herramientas:	1	2	3	4
Contenido de las cuestiones a abordar:				
Taller Indicadores:	1	2	3	4
Taller Acciones:	1	2	3	4
Taller Herramientas:	1	2	3	4
Intercambio de ideas y experiencias: Grado de conocimiento de compañeros/as en otras entidades y/ o territorios:				
Taller casos	1	2	3	4
Taller Temáticas:	1	2	3	4

Comentarios y sugerencias:

VALORACIÓN DEL ENCUENTRO EN GENERAL: LO QUE TE HA GUSTADO MÁS Y MENOS SUGERENCIAS DE MEJORA.



VALORACIÓN DE LOS TALLERES EN GENERAL: LO QUE TE HA GUSTADO MÁS Y MENOS SUGERENCIAS DE MEJORA.

--

PERSPECTIVAS DE FUTURO:

¿Crees que será interesante realizar Seminarios de este tipo en el futuro?: Si es así indica los principales contenidos que deberían tratarse y/o otros puntos que se deberían tener en cuenta.

--