INFORME
I SEMINARIO ESTATAL DE PERSONAL DE ACOMPAÑAMIENTO A LA INSERCIÓN

Seminario estatal de
personal de acompañamiento
a la inserción

faedei
Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción

C/ San Bernardo, 97-99, 3º planta, oficina C • Edificio Colombia • 28015 Madrid
Tlf. 91 444 13 13 • Fax: 91 445 22 66
faedei@faedei.org

aeress
Asociación Española de Recuperadores de Economía Social y Solidaria

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

Síntesis del proyecto

"Encuentro de técnicos de acompañamiento en la inserción y educadores sociales"

Este proyecto ha tenido como acción principal el desarrollo del: ***Seminario estatal de personal de acompañamiento a la inserción,*** que ha querido servir de espacio de análisis de actividades y herramientas para la inserción, para la promoción e intercambio entre las entidades de inserción y el personal técnico de acompañamiento de todo el territorio estatal; espacio en el cual poder compartir su saber hacer, preocupaciones, sus modos e instrumentos de trabajo, promoviendo al mismo tiempo el trabajo en red y la cooperación con dos redes estatales referentes en el sector a nivel estatal que han realizado conjuntamente el Seminario.

Entidades promotoras.

Este proyecto se ha llevado a cabo conjuntamente entre dos entidades promotoras:

- AERESS: Asociación Española de Recuperados de Economía Social y Solidaria.
- FAEDEI: Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción.

Su papel ha sido decisivo para convocar a un tejido más que significativo de las entidades de inserción a nivel estatal. Ambas han trabajado de forma coordinada en las labores de: Coordinación, dirección, gestión, dinamización y participación técnica de las actuaciones necesarias para el desarrollo del proyecto.

Descripción de las entidades participantes.

AERESS, la ***Asociación Española de Recuperadores de Economía Social y Solidaria*** es una asociación sin ánimo de lucro que funciona **desde 1994** y que ha sido **declarada de Utilidad Pública** en septiembre de este año. Se constituye como una **agrupación de entidades** solidarias del estado español (**asociaciones, fundaciones, cooperativas o sociedades laborales**) **que se dedican a la reducción, reutilización y reciclaje de residuos** con un objetivo de transformación social **y de promoción de la inserción sociolaboral** de **personas en** situación o **riesgo de exclusión social**.

Cuenta en la actualidad con **34 entidades socias** especializadas en la gestión de residuos con **presencia en 13 comunidades autónomas** (Asturias, Baleares, Canarias, Castilla la Mancha, Cataluña, Comunidad Valenciana, La Rioja, Madrid, Murcia, Navarra y País Vasco).

Los **objetivos comunes** de las entidades de AERESS son:

- **La inserción social y laboral de personas con dificultades especiales para el trabajo y la integración social.**
- **Recuperación y reciclaje de residuos**

Los principios y fines ideológicos que caracteriza a AERESS son:

- Trabajar por un modelo de economía social, solidaria y ecológica
- Trabajar por la igualdad de oportunidades para todos
- Fomento del empleo
- La protección del medio ambiente
- Cooperación
- Compromiso con la comunidad
- Ausencia de ánimo de lucro

Para la consecución de nuestros fines ideológicos desde la asociación se trabaja en las siguientes líneas:

- Impulsar en reconocimiento jurídico de la empresa de economía social y solidaria en la legislación laboral.

- Impulsar el reconocimiento jurídico de la función ecológica que desempeñan los grupos recuperadores.
- Reivindicar el espacio productivo de la recogida y recuperación de los residuos urbanos hacia colectivos de economía social.
- Incidir en el reconocimiento administrativo del servicio social que desempeñamos.
- Desarrollar la formación profesional en los diferentes métodos de la recuperación.
- Desarrollar un gabinete de formación en el campo de la inserción socio-laboral, ampliando los conceptos sociales.
- Desarrollar un gabinete de formación medio ambiental en el campo de los residuos.
- Crear un gabinete técnico jurídico-fiscal de apoyo a los grupos recuperadores.

Las entidades que conforman AERESS repartidas a lo largo del territorio español son:

La Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción es una entidad sin ánimo de lucro de ámbito estatal que nace a finales del año 2007. FAEDEI, nace con la vocación de ser la representante estatal y única de las de inserción en España.

Nuestra Organización es fruto del convenio de colaboración firmado, en noviembre de 2005, entre las dos redes nacionales existentes en aquel momento, la Federación Española de Empresas de Inserción, FEDEI, y la Confederación de Empresas de Inserción, CONPEEI.

La Federación agrupa a todas las asociaciones empresariales de empresas de inserción existentes en todo el territorio nacional.

La Junta Directiva de FAEDEI está integrada por representantes de cada uno de los socios, que son:

- Asociación de Empresas de Inserción de Canarias, ADEICAN.
- Asociación de Empresas de Inserción de Galicia, AEIGA.
- Asociación de Empresas de Inserción de Madrid, AMEI.
- Asociación Aragonesa de Empresas de Inserción, AREI.
- Asociación Valenciana de Empresas de Inserción, AVEI.
- Asociación Andalucía de Empresas de Inserción, EIDA.
- Federación de Empresas de Inserción de Cataluña, FEICAT.
- Federación Castellano Leonesa de Empresas de Inserción, FECLEI.
- Asociación de empresas de Inserción de Euskadi, GIZATEA.

Este año se han incorporado dos nuevos miembros a la Federación:

- Asociación de Empresas de Inserción del Principado de Asturias, ADEIPA.
- Asociación de Empresas de Inserción de Castilla La Mancha, ASEIRCAM.

Además se mantienen contactos con las Comunidades de Extremadura y Murcia y con Centros Especiales de Empleo de Navarra.

Los fines de la Federación, tal y como quedan recogidos en sus estatutos son los siguientes:

- La defensa, promoción y representación de los intereses económicos-sociales empresariales de las Asociaciones socias ante las administraciones públicas, agentes sociales, instituciones y organizaciones públicas y privadas.
- Promover, ayudar y fomentar el desarrollo de las Empresas de Inserción.
- Facilitar, contribuir y promover 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.
- Con carácter general, la defensa de los intereses de las personas en situación o riesgo de exclusión social y cualesquiera otros de similar naturaleza.
- La defensa de los intereses colectivos de las Asociaciones socias, así como la promoción y realización de toda clase de servicios y actividades conexas que sirvan para este objetivo.
- Coordinarse y colaborar con las Administraciones Públicas, Entidades, Instituciones y Agentes sociales que trabajen para la inserción laboral, social y contra la exclusión.
- Representar a las Organizaciones asociadas para su desarrollo en la consecución y promoción de la inserción social y laboral.
- Fomentar y dar soporte a los esfuerzos de las Instituciones Oficiales, Entidades y Federaciones, para crear un clima de opinión pública favorable a la promoción de la inserción social, a través de la integración laboral de las personas en situación de exclusión.
- La defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que le son propios, siendo los medios típicos de acción la negociación colectiva laboral, el planteamiento de conflictos colectivos de trabajo, el diálogo social y la participación institucional en los organismos públicos de las administraciones laborales.
- Cualesquiera otros que coadyuven a la promoción y fomento de las empresas de inserción.

Entidades colaboradoras.

ENTIDADES	FUNCIONES
Entidades socias de AERESS. Asociaciones territoriales y Empresas de Inserción de FAEDEI	Se ha contado con su participación en para la recogida de datos e información de análisis con la que se trabajaría en el Seminario, así como con su participación en el mismo.
Facultad de Filosofía y Ciencias de la educación. Equipo de investigación del proyecto SEJ200762145, "Prácticas de intermediación laboral y fomento de la empleabilidad".Universidad de Valencia	Este equipo ha ccolaborado intensamente en el análisis de los datos e instrumentos de trabajo aportados por las entidades, cuyas conclusiones fueron expuestas en el seminario. Igualmente han colaborado en la organización y dinamización del seminario.

OBJETIVOS PERSEGUIDOS

Objetivos generales

- Profundizar en la labor que realizan los técnicos de acompañamiento a la inserción laboral y al desarrollo de itinerarios integrales de carácter multidisciplinar, con personas en situación de exclusión social dentro de las empresas de inserción.

- Fomentar el trabajo y la cooperación conjunta entre redes estatales relacionadas con la economía social y las empresas de inserción.

DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS y ACTIVIDADES DESARROLLADAS.

Las actividades realizadas en este proyecto han sido:

Grupos de trabajo Mixto con técnicos de ambas redes: AERESS-FAEDEI.

Una vez constituido el grupo mixto de ambas redes y durante los meses previos al Seminario, se celebraron varias reuniones en Madrid para la organización del mismo. El grupo de trabajo creado para ello estaba formado por miembros de la red de Aeress y Faedei así como del Equipo de Investigación de la Universidad de Valencia que ha colaborado con ambas redes en el análisis de la información y en la celebración de este encuentro.

Estas reuniones tuvieron lugar el 5 de mayo, el 15 de julio y el 21 de septiembre de 2010 en las oficinas de FAEDEI.

Durante las reuniones mantenidas se trataron los siguientes puntos:

- Modalidad y formato del seminario.
- Fecha, lugar definitivo para las jornadas. Logística.
- Plazos y método de recogida de datos, instrumentos y protocolos de actuación de las entidades.
- Elección de los datos para el análisis. Método de recogida y análisis de los mismos. Método de exposición de los datos en el Seminario. Identificación de buenas prácticas. Elección de casos prácticos y preguntas para los grupos de trabajo.
- Contenidos de las carpetas informativas a entregar. Preparación de la documentación.

- Dinámicas para los grupos de trabajo. Inauguración, cierre, conclusión y evaluación de las jornadas. Elaboración de ponencias.
- Diseño de imagen y difusión del seminario.
- Plazos, responsables.

El lugar escogido para realizar el seminario fue Valencia y en concreto el salón de actos de la propia Facultad de Filosofía y Ciencias de la Educación, que gracias al equipo de investigación, nos pusieron a nuestra disposición.

Durante estas reuniones se acordó que el seminario tuviera un carácter muy participativo, donde los protagonistas fueran precisamente el personal de acompañamiento a la inserción. Por tanto se buscó una fórmula que fomentase la participación entre los asistentes: las dinámicas de grupo. Para ello hubo que trabajar en cómo se propondrían y funcionarían las dinámicas, sus contenidos así como sus dinamizadores y secretarios.

Se descartó la idea de dividir los grupos en sectores de actividad en esta primera edición del seminario, para fomentar el intercambio. Los grupos fueron divididos en función de las distintas fases de proceso de inserción: diagnóstico, seguimiento y evaluación.

Se discutió sobre las herramientas de trabajo e información de las entidades a analizar. Además de diseñar un cuestionario de recogida de datos, se acordó solicitar a las entidades información a cerca de:

- Instrumentos de acompañamiento de las tres fases: diagnóstico, seguimiento y evaluación final
- Protocolos de actuación y aplicación de instrumentos, guías, etc.
- Narración de un caso de éxito
- Fotografías del espacio de trabajo. Con este material se montó un audio para difundir el trabajo de las entidades de ambas redes.

Se acordó que desde ambas redes se remitiesen una carta a sus respectivos socios solicitando esta información, aprovechando también para anunciar el seminario.

faedei
Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción

aeress
Asociación Española de Recuperadores de Economía Social y Solidaria

Estimadas entidades:

En los últimos años, ha habido una demanda explícita en nuestras entidades de posibilitar el encuentro y la formación de los técnicos que se dedican al acompañamiento de los trabajadores en inserción; tanto los que pueden realizar el acompañamiento en el puesto de trabajo como aquellos que realizan el acompañamiento más en coordinación con los recursos sociales o de empleo que afectan al itinerario de ese contrato.

Desde FAEDEI y AERESS estamos organizando el **1er Encuentro Estatal de trabajadores acompañantes, técnicos de acompañamiento y trabajadores de producción**; un encuentro que deseamos sea para conocernos, para compartir nuestras experiencias, metodologías, y cuyas conclusiones sean fruto del trabajo que realicemos en común.

Para conseguir estos objetivos, **proponemos una metodología que facilite la participación y que nos permita recoger la experiencia de cada día**, los aciertos, las dificultades que nos encontramos; a partir de nuestras metodologías e instrumentos de trabajo.

Invitamos a todas las personas que están en vuestras instituciones realizando estas tareas a participar en el Encuentro (y en su preparación), que se celebrará en **Valencia el próximo 22 de septiembre de 2010**.

En **documentos anexos viene toda la información que la comisión organizadora necesita para realizar el trabajo preparatorio previo al Encuentro**.

Esperamos que podáis hacer llegar esta información a las personas de vuestras entidades y empresas que están convocados a participar en este trabajo.

Para cualquier información, no dudéis en poneros en contacto con nosotros en:

- FAEDEI: Nieves Ramos: faedei@faedei.org Teléfono:914441313
- AERESS: Laura Rubio: info@aeress.org. Teléfono: 915912336

Recibid un saludo.

En Madrid, a 14 de mayo de 2010.

faedei

A.E.R.E.S.S. Asociación Española de Recuperadores de Economía Social y Solidaria

Fdo.: Nieves Ramos Rosario (FAEDEI) Fdo.: Laura Rubio García (AERESS)

INFORMACIÓN QUE SE SOLICITA A CADA ENTIDAD.[1]

Documentos solicitados:

1. Instrumentos para el acompañamiento:

FECHA DE ENVÍO A FAEDEI O AERESS: 4 DE JUNIO.

1.1. Instrumentos de acogida y valoración inicial:

- diagnóstico de empleabilidad
- guión de las primeras entrevistas
- informes de derivación
- certificados de exclusión
- ...

1.2. Instrumentos de seguimiento o progreso en la entidad o EI:

- itinerarios personalizados
- acuerdos de incorporación sociolaboral
- plantillas de valoración de tareas y competencias en el puesto de trabajo
- informes de evaluación por parte de los trabajadores acompañantes
- ...

1.3. Instrumentos de evaluación final:

- evaluación del proceso
- informes finales
- informes de derivación
- ...

---

[1] Esta información conviene que la remitan los propios participantes en las jornadas, técnicos de acompañamiento y trabajadores de producción que realizan tareas de acompañamiento.

Los documentos 1.a 3 son los que usáis habitualmente en la empresa o entidad, por lo que el plazo para su remisión es breve.

Los documentos deben remitirse SIN NOMBRE NI DATOS PERSONALES, que deben ser borrados.

2. Instrucciones sobre el modo de empleo de los instrumentos:

FECHA DE ENVÍO A FAEDEI O AERESS: 4 DE JUNIO.

2.1. Protocolos de actuación y de aplicación de instrumentos, guías o pautas para rellenar los instrumentos...

3. Fotos del lugar de trabajo.

FECHA DE ENVÍO A FAEDEI O AERESS: 4 DE JUNIO

4. Cumplimentación de Ficha anexa: "Cuestionario Instrumentos para el acompañamiento".

FECHA DE ENVÍO A FAEDEI O AERESS: 4 DE JUNIO

Para poder contextualizar los instrumentos y para recoger información sobre los posibles participantes en el encuentro es necesario la cumplimentación de una ficha (en hoja adjunta; esta información SI la tenéis que rellenar).

5. Narración (estilo libre) de una trayectoria de éxito en la entidad.

FECHA DE ENVÍO A FAEDEI O AERESS: 19 DE JUNIO

Narración del proceso de algún trabajador de inserción, presente o pasado, incidiendo en cómo fue su selección para la entidad, cómo se realizó la acogida y el seguimiento, cómo se abordó su tránsito al mercado ordinario.

Interesa poder reconocer en la narración los **hitos, situaciones y actuaciones que han propiciado el éxito del caso**; la contribución de la entidad a su proceso de inserción (la relación con el acompañante, con los colegas, su aprendizaje del oficio...) así como también los hitos o puntos de inflexión que fueron marcando y permitieron identificar los tránsitos de una fase a otra del proceso.

faedei
Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción

aeress
Asociación Española de Recuperadores de Economía Social y Solidaria

CUESTIONARIO
INSTRUMENTOS PARA EL ACOMPAÑAMIENTO

Datos de la entidad

Denominación de la entidad .....

Sector productivo en que trabaja la entidad .....

Forma jurídica de la organización .....

Dirección Postal .....

Dirección electrónica (Mail y Web) .....

1. ¿En qué fecha empezó a funcionar la entidad (bajo cualquier forma jurídica, aunque haya cambiado respecto a la situación actual)? _____

2. Número **total** de trabajadores que tiene la entidad en la actualidad _____

3. Número de trabajadores **de inserción** que tiene la entidad en la actualidad _____

4. Número de trabajadores **con funciones de acompañamiento** que tiene la entidad en la actualidad _____

5. ¿Cuáles son los principales colectivos de riesgo con los que trabaja esta organización?

_____

6. Resume en un párrafo el concepto de empleabilidad que tiene la entidad como base de su actuación

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

7. Enumera de 5 a 12 dimensiones o aspectos a considerar al hablar de empleabilidad

1.	5.	9.
2.	6.	10.
3.	7.	11.
4.	8.	12.

Datos de cada educador o trabajador de producción que realiza el acompañamiento

Nombre y apellidos .....

Función que desempeña en la entidad .....

Formación (titulaciones y experiencia profesional previa) .....

Correo electrónico .....

Nombre y apellidos .....

Función que desempeña en la entidad .....

Formación (titulaciones y experiencia profesional previa) .....

Correo electrónico .....

Nombre y apellidos .....

Función que desempeña en la entidad .....

Formación (titulaciones y experiencia profesional previa) .....

Correo electrónico .....

Nombre y apellidos .....

Función que desempeña en la entidad .....

Formación (titulaciones y experiencia profesional previa) .....

Correo electrónico .....

A medida se iba recibiendo la información se iba confeccionando una base de datos a partir de la cual se controlaba la información, se identificaban errores o carencia, y sobre la que se iniciaba el análisis.

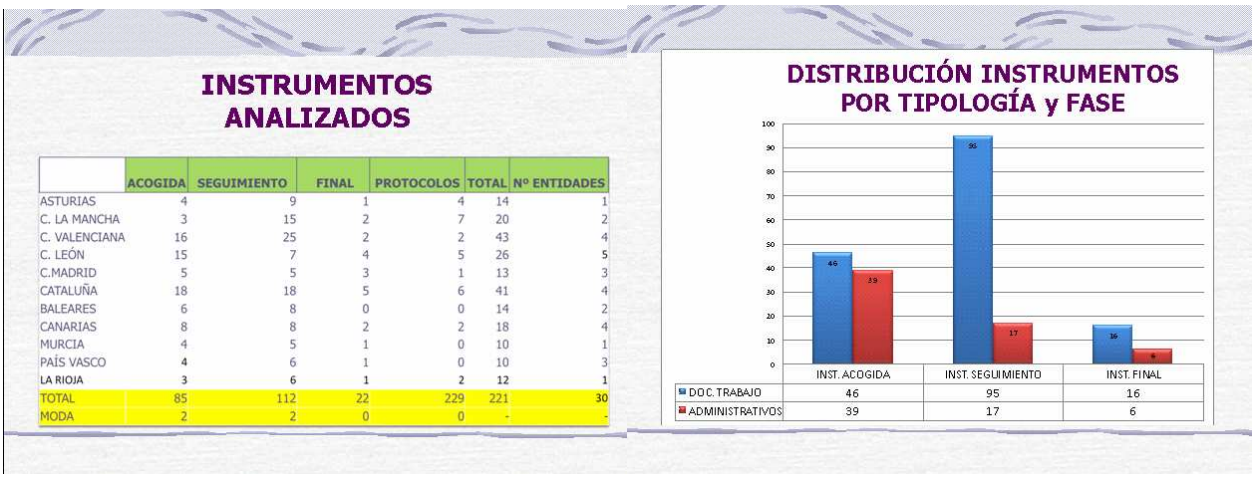
	5. Narracion trayectoria de exito		SI		06/07/2010	
3. ANDROMINES DE BARCELONA	1. Instrumentos para el acompañamiento	1.1 Acogida y valoración inicial	✓ carta de comunicacio entitats derivants ✓ Guio entrevista ✓ Model carta derivació ✓ Proposta barem ✓ RO-S01-3 diagnostic ocupabilitat ✓ RO-s01-5 Fitxa d'usuari ✓ RO-SO1-2 Processos de seleccio ✓ RO-SO1-2 Processos de selecció2	8	08/06/2010	AERESS
		1.2. Instrumentos de seguimiento o progreso	✓ Cronograma ✓ RG10-2 convocatoria reunió ✓ ROS01-6acord d'inserció ✓ seguiment quinzenal usuaris	4	08/06/2010	AERESS
		1.3. Instrumentos de evaluación final				
	2. PROTOCOLOS e instrucciones modo de empleo instrumentos		✓ Definicions seguiment ✓ POS 01 Procediment inserció ✓ Protocolos	3	08/06/2010	AERESS
	3. Fotos del lugar de trabajo.		SI	8	08/06/2010	AERESS
	4. Ficha instrumentos y acompanante.		SI	1	08/06/2010	AERESS
	5. Narracion trayectoria de exito		SI		21/06/2010	AERESS
4. EL GUSTO DE SERVIRLE ACOMPAÑAMIENTO	1. Instrumentos para el acompañamiento	1.1 Acogida y valoración inicial	X			
		1.2. Instrumentos de seguimiento o progreso	X			
		1.3. Instrumentos de evaluación final	X			
	2. PROTOCOLOS e instrucciones modo de empleo instrumentos		X			
	3. Fotos del lugar de trabajo.		SI	4	08/06/2010	FAEDEI
	4. Ficha instrumentos y acompanante.		SI	1	08/06/2010	FAEDEI
	5. Narracion trayectoria de exito		X			
5. FUNDACION INTRA	1. Instrumentos para el	1.1 Acogida y valoración inicial	✓ acreditacion exclu ✓ Anexo acreditación	6	08/06/2010	AERESS

Extracto de la base de datos elaborada. La completa se adjunta en la documentación anexa.

Un total de 60 entidades respondieron a la petición de información. Parte de los resultados del análisis se expusieron en el seminario en la ponencia marco (ver documentación anexa), estructurados de la siguiente forma:

Parte 1: Visión de conjunto de los instrumentos utilizados por las entidades.
Parte 2: Análisis de las fases del proceso de acompañamiento.
Parte 3: La empleabilidad a través de los instrumentos utilizados.
Parte 4: Constataciones y cuestiones para la reflexión y el diálogo.

La cantidad de información, la diversidad de la misma y los distintos a análisis requeridos han dejado amplias posibilidades de seguir trabajando con estos datos, y por tanto será motivo de que ambas redes se comprometan a promover una nueva edición del seminario para seguir con los trabajos.



Extracto de la ponencia Marco del seminario presentada por el equipo de la Universidad de Valencia. La ponencia completa se adjunta en la documentación anexa.

Desde AERESS y FAEDEI se coordinó la información entre las entidades de inserción y la Universidad de Valencia, marcando prioridades y demandas respectivas. Además se elaboró el plan de trabajo para los grupos que se organizarían en el Seminario. Por otro lado, se facilitó la logística a los participantes gestionando y centralizando las inscripciones, facilitando alojamiento e información a cerca de los transportes.

En la misma inscripción, se solicitó que el participante escogiese por preferencia el grupo de trabajo en el que quería participar. Una vez cerrado el plazo para las inscripciones, se distribuyó a los participantes en los diferentes grupos.

Desde la Secretaría técnica de AERESS se coordinó también el diseño de una imagen del seminario que fuera representativo de la temática y a la vez un símbolo de coordinación de ambas redes, buscando un logotipo que pudiera identificar el evento para futuras ediciones.

Seminario estatal de
personal de acompañamiento
a la inserción

FICHA DE INSCRIPCIÓN

Nombre y Apellidos
DNI
Dirección/C.P.
Localidad/Teléfono
Empresa de Inserción/Entidad
Sector Empresarial
Puesto/Antigüedad

Participación en los talleres grupo de mañana:
Selecciona dos talleres por orden de preferencia (1 y 2): la participación final en los talleres estará sujeta al número total de asistentes inscritos en cada uno de ellos.

A. Taller diagnóstico..

B. Taller seguimiento..

C. Taller evaluación..

Cumplimentar la hoja de inscripción y Enviarla **ANTES DEL 6 DE SEPTIEMBRE**:

- Por correo electrónico solamente a una de estas direcciones: gestion@aeress.org/ fadei@faedei.org indicando en el Asunto del correo la entidad a la que pertenece.

- Enviando la ficha adjunta por Fax (914. 468. 772)

Nota: PLAZAS LIMITADAS ASIGNADAS POR ORDEN DE INSCRIPCIÓN. LA INSCRIPCIÓN EN LA JORNADA ES GRATUITA.

Más adelante se facilitará información de cómo llegar y un listado de hoteles cercanos al evento donde poder alojarse.

LOGÍSTICA DEL ENCUENTRO

Lugar de celebración del Seminario: **Universidad de Valencia, Facultad de Filosofía y Ciencias de la Educación. Avenida Blasco Ibáñez 30.**

CÓMO LLEGAR:

1. Si llegas en avión:

El aeropuerto de Valencia se encuentra situado a ocho kilómetros al oeste de la capital, en los términos municipales de Manises y Quart de Poblet.
Desde el aeropuerto se puede coger un taxi, metro o autobús. (Aunque este último es más complicado)

- **Taxi**: Se puede tomar un taxi desde el Aeropuerto hasta la Universidad. La dirección es: Avda Blasco Ibáñez 30, Facultad de Filosofía y Ciencias de la Educación. Se encuentran en la puerta de llegadas del aeropuerto.

- **Metro**: Tomar línea 3 en dirección Rafelbunyol hasta la parada Facultats. El trayecto dura aproximadamente 30 min. Se detalla un mapa de la zona de la Universidad entre la parada de metro Facultats y la Facultad de Filosofía y Ciencias de la Educación. La estación de metro esta debajo de la terminal de vuelos regionales. El billete cuesta €1,70.

Ambas redes se responsabilizaron de la divulgación del evento, haciendo uso de sus respectivas páginas webs, boletines de noticias y correos electrónicos.

Toda la documentación que se preparó para el Encuentro se adjunta en formato digital en un CD.

DESARROLLO DEL SEMINARIO ESTATAL DE TÉCNICOS DE ACOMPAÑAMIENTO.

El día 22 de Septiembre a las 10:00 horas comenzó el Seminario Estatal de Técnicos de Acompañamiento a la Inserción, cuyo contenido se detalla a continuación:

Ambas organizaciones se encargaron de la recepción de los participantes, entrega de documentación, hoja de firmas, y demás cuestiones logísticas del evento.

Cada participante recibió una carpeta con la siguiente documentación:

- Programa del evento
- Mapa de la facultad e indicación de los lugares para los distintos talleres
- Dinámicas y preguntas a abordar en los diferentes talleres
- Ponencias y análisis realizados.
- Información de cada entidad
- Tarjeta identifica persona/entidad

FECHA Y HORA: 22 Septiembre de 2010. De 10h a 18h.
LUGAR: AULA MAGNA DE LA FACULTAD DE FILOSOFIA Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN. Avd. Blasco Ibáñez, 30. VALENCIA.

PROGRAMA DEL ENCUENTRO

El encuentro se celebrará en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Valencia. En los dos descansos de la sesión se ofrecerá un desayuno y una comida-buffet organizados por el personal de la empresa de inserción CONTRASTE.

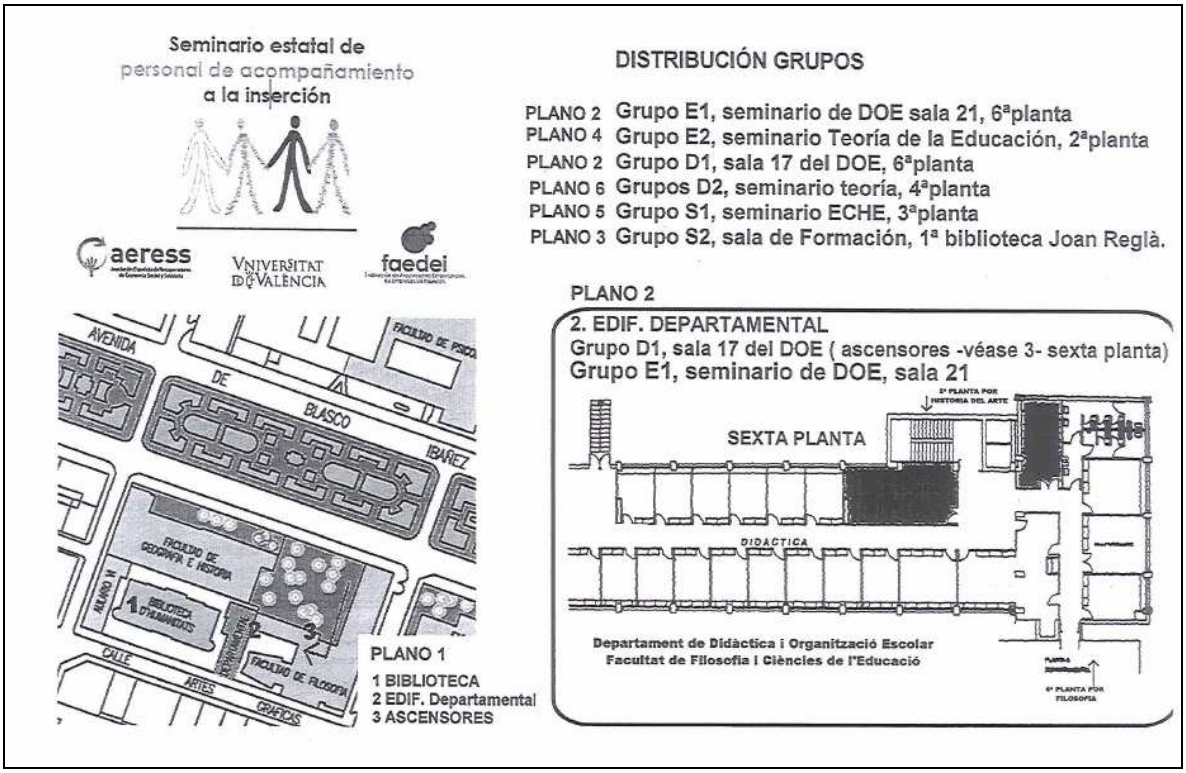
10:00	**Registro y Recogida de documentación**
10:30	**Café de Bienvenida**
11:00-12:30	**Sesión introductoria.** *Representantes de AERESS, FAEDEI.* **-Ponencia Marco: "***Instrumentos de acogida, acompañamiento y tránsito al mercado de trabajo ordinario: presentación resultados UVEG"*. Exposición de los resultados a partir de los análisis efectuados a los métodos y herramientas de trabajo de las entidades de inserción. *Representante de la UNIVERSIDAD DE VALENCIA.*
12:30-14:30	**Grupos de trabajo-1** - Taller Diagnóstico: Acogida e incorporación a la empresa. - Taller Seguimiento: Plan de trabajo y seguimiento en el puesto, progresión del trabajador de inserción. - Taller Evaluación: Evaluación y preparación del tránsito al mercado de trabajo ordinario.
14:30-15:30	**Comida Buffet**
15:30-17:30	**Grupos de Trabajo-2**
17:30-18:00	**Evaluación y Clausura**

Tras la recepción, y café bienvenida se inauguraron las jornadas y se dio pié a la ponencia marco.

- **Ponencia Marco:** *"Instrumentos de acogida, acompañamiento y tránsito al mercado de trabajo ordinario: presentación resultados UVEG".*

Una vez concluida la ponencia marco se dividieron los 6 grupos de trabajo, 2 para la fase de acogida y diagnóstico, 2 para la fase de seguimiento y 2 para la fase de evaluación, denominándolos respectivamente: D1, D2, E1, E2, S1, S2.

Se habilitó seis espacios diferentes para cada grupo con disposición de los asientos enfrentados alrededor de una mesa, con el objetivo de fomentar el trabajo en equipo. A disposición de de todos los participantes se puso papel y bolígrafos con lo que trabajar.



En cada uno de los grupos de trabajo había una media de 15 personas. Igualmente cada grupo contaba con un dinamizador y un secretario pertenecientes al equipo mixto.

El coordinador fue exponiendo en cada espacio la dinámica y conduciendo la reflexión en función del guión presentado y en base a los resultados del análisis expuesto en la ponencia marco además de la experiencia de los participantes como técnicos acompañantes.

- **GRUPOS DE TRABAJO MAÑANA:**

Los objetivos en cada uno de los grupos fueron dialogar, reflexionar y llegar a consensuar sobre los siguientes aspectos:

GRUPO FASE ACOGIDA/DIAGNÓSTICO

1. - Partiendo de vuestra experiencia, ¿cuales son los objetivos más importantes de esta fase?

2. - ¿Qué información resulta más relevante conocer para realizar un buen diagnóstico/ evaluación inicial?

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

GRUPO FASE SEGUIMIENTO

1. - Partiendo de vuestra experiencia, ¿cuáles son los objetivos más importantes de esta fase?

2.- ¿Cuales son los aspectos/ elementos, motivo de seguimiento (sistemático) a lo largo del proceso de contratación en la Empresa de Inserción?

3.- ¿Como se conectan las observaciones cotidianas del trabajador acompañante y de los trabajadores en producción con los objetivos marcados en el acuerdo de inserción?

4.- La evaluación de seguimiento posibilita constatar el avance o no en los objetivos planteados en el acuerdo de inserción?

5.- ¿Cómo podemos lograr una mayor coherencia entre la fase inicial y la de seguimiento, teniendo en cuenta las diferentes áreas?

6.- ¿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?

GRUPO FASE TRANSICIÓN AL MERCADO LABORAL NORMALIZADO

1.- Partiendo de vuestra experiencia, ¿cuáles son los objetivos más importantes de esta fase?

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

3.- En el análisis realizado, se constata que hay una gran escasez de instrumentos y de entidades que evalúen esta fase ¿se considera necesario incrementar y/o mejorar estos instrumentos? ¿Qué dificultades tenemos? , ¿Qué necesidades?

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?

- **GRUPOS DE TRABAJO TARDE:**

Durante los grupos de la tarde se analizaron dos casos prácticos tipo confeccionados con datos de distintos usuarios que accedieron a una empresa de inserción y que realizaron el itinerario con éxito. La dinámica y las preguntas a abordar fueron las siguientes:

Seminario estatal de personal de acompañamiento a la inserción

aeress

MATERIAL TALLERES TARDE

Tienes a continuación datos de Mariano y Estrella, basados sobre hechos reales de personas que accedieron a una empresa de inserción en la que les ha ido bien, dos casos que podríamos calificar de éxito, de buen hacer, tanto de las personas como de las empresas.

El grupo, tras leerlos, elige uno de los dos, 10'

A. Misión del grupo: Acordar un plan de trabajo para esa persona (ajustar las posibilidades de la persona a las de cada empresa) (desde la propia experiencia; en grupo amplio), 50'

1. Proponer los objetivos para el plan de trabajo con esta persona.
2. Proponer los plazos en los que habría que conseguir cada uno de esos objetivos y en los que habría que establecer una evaluación del progreso.
3. Proponer las acciones más relevantes que hay que llevar a cabo desde la empresa de inserción, o que hay que sugerir a la persona para que lleve a cabo donde corresponda.

B. Responder a estas preguntas, 30':

a. La empresa.

1. ¿Qué puede aportarle mi empresa a esta persona? ¿Qué dificultades veo?

b. El oficio.

2. ¿Qué ventajas tiene mi oficio para trabajar con esta persona?

3. ¿Qué dificultades tiene mi oficio para trabajar con esta persona?

c. El educador y el trabajador de producción.

4. ¿Qué puedo hacer yo con esta persona? ¿Qué riesgos puedo anticipar?

d. La persona en inserción.
¿QUÉ FACTORES, DE TODO TIPO, PUEDEN LLEVAR AL ÉXITO EN ESTE CASO?

Subvencionado por: MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN Con la colaboración de:

ESTRELLA.

- Datos:
  - Mujer
  - Divorciada
  - Madre de 2 hijas
  - 32 años
  - Sin experiencia laboral previa
  - Vive con una nueva pareja

- Diagnóstico en el momento del acceso a la empresa:
  - Necesidad económica acuciante
  - Vivienda precaria
  - Falta de formación
  - Desconocimiento de procesos de búsqueda de empleo
  - Débiles redes sociales en su entorno
  - Imprescindible poder conciliar la vida laboral con el cuidado de sus hijas pequeñas

Estrella es una mujer joven que vive con sus dos hijas y su pareja tras haberse divorciado del padre de sus hijas y haber tenido otras tres relaciones desde entonces. Es una persona bastante dependiente, a pesar de que no ha tenido suerte hasta ahora con las relaciones de pareja y, pese a querer compartir su vida, ha cambiado con frecuencia debido a los problemas de convivencia y a la falta de implicación de las sucesivas parejas en el cuidado de sus hijas, que son las personas más importantes para Estrella.
En distintos momentos de su vida ha tenido trabajos, siempre de muy corta duración y siempre en la economía sumergida, sin poder acreditar ninguna experiencia en su vida laboral. Ha trabajado como empleada doméstica, y también en la hostelería, en ocasiones como pinche de cocina y a veces como camarera; pero dejó estos trabajos muy pronto por la incompatibilidad con el cuidado de sus hijas.
Ha recibido ayuda tanto de los servicios sociales como de alguna organización sin ánimo de lucro, para ayudarle a pagar algunos de los gastos que tiene, sobre todo en las pocas épocas de su vida en que ha estado viviendo sola con sus hijas.
Su contrato en la empresa de inserción es el primero en su vida y, pese a que le han asegurado que podrá compatibilizar el horario con el cuidado de su familia, está asustada ante la responsabilidad de hacer frente a un calendario exigente, y una jornada que es larga.
Es espabilada y ha sabido ir resolviendo su situación hasta la fecha, pero nunca hasta ahora ha tenido que cumplir como trabajadora ni tampoco trabajar con otras personas con las que además debe negociar turnos y permisos para atender a circunstancias personales o familiares.

13

Subvencionado por: MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN Con la colaboración de:

MARIANO.

- Datos:
  - Varón
  - 48 años
  - Separado, 2 hijos
  - Sin techo
  - Experiencia laboral previa durante 15 años
  - Lleva 6 años en paro
  - Ex-alcohólico

- Diagnóstico en el momento del acceso a la empresa:
  - Necesidad económica
  - Necesidad de vivienda
  - Dificultad para retomar la relación con su familia
  - Introvertido y con tendencia al aislamiento
  - Falta de redes sociales útiles en el entorno
  - Cualificación profesional necesitada de actualización

Mariano trabajó varios años como contable en una empresa mediana, hasta que una combinación de circunstancias personales y profesionales le llevaron a abandonar el trabajo y también a su familia y la población donde residía.
Durante varios años, Mariano no ha trabajado y ha vivido en la calle mucho de ese tiempo, hasta que pasó a un programa atendido por una organización especializada en trabajar con transeúntes y, desde ahí, pasó a la empresa de inserción en la que se acaba de incorporar.
Sus habilidades sociales están a mínimos pero su estado de ánimo es bastante bueno y también lo son sus expectativas de poder rehacer su vida. Los hábitos laborales que perdió los puede recuperar pero no ha dejado de ser la persona reservada y arisca en que se ha convertido en estos últimos años.
El trabajo en la empresa de inserción nada tiene que ver con su experiencia ni formación previas, pero eso no supone para él inconveniente alguno en estos momentos. Sí que está empezando a ser un problema el piso compartido en el que vive en la actualidad, pero sus ingresos tampoco le permiten el acceso a una vivienda para él solo.

Subvencionado por: MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN Con la colaboración de:

Equipo de investigación del proyecto SEJ2007/62145
Prácticas de intermediación laboral y fomento de la empleabilidad

El objetivo fue compartir experiencias, criterios de actuación y prácticas profesionales de todos los técnicos de acompañamiento.

- **NOTAS Y CONCLUSIONES DE LOS GRUPOS DE TRABAJO**

GRUPO D1: TALLER ACOGIDA

Moderadora: Mar González Rodríguez- Equipo mixto FAEDEI-AERESS

Secretarios: Equipo de la UV

A. Objetivos de la fase.

1. Partiendo de tu experiencia, ¿cuáles son los objetivos más importantes de esta fase?

   Dentro de esta fase hay que diferenciar entre:

   - El trabajo que se lleva a cabo para seleccionar el trabajador de inserción
   - El trabajo que se lleva a cabo para una vez seleccionado, porder realizar la acogida en el seno de la EIS y el diagnóstico de su situación de inserción individual
   - Acoger
   - Adaptación a la EIS (a la estrucutra de la empresa, a su rol dentro de la organización, a los mecanismos de comunicación propios, a la temporalidad
   - Desmontar la actitutd pasiva a la que están acostumbrados por ser ususarios de SS.SS (problema externo a l EIS)
   - Firmar un documento de consenso por tres partes: gerente, trabajador de inserción y trabajador acompañante)

   En resumen:
   - Diagnóstico derivado de una buena relación en red con otros servicios y entidades
   - Plan individual consensuado
   - Tener claro derechos y deberes

B. Recogida de información.

2. ¿Qué información resulta más relevante conocer para realizar un buen diagnóstico/ evaluación inicial? ¿Qué información es la que tú necesitas sobre la persona que se incorpora a la empresa?

   - Qué trabajo se ha hecho previamente con la persona (información necesaria para poder empezar a trabajar)

- Nivel de resolución de conflictos (unas dos semanas): someter a situaciones para saber cómo sería su reacción en un entorno de empresa normalizada; trabajar las actitudes.

3. ¿Cuál de esa información es necesario medir para poder comprobar luego los progresos, en etapas posteriores?

   - Nivel cultural del entorno: saber cómo funcionan los distitntos colectivos para adaptar el trabajo
   - Saber actuar ante una situación
   - Leer y escribir, entender el idioma
   - Movilidad para andar 5 horas (depende del trabajo)
   - Horario (información báscia para saber si se podrán ajustar al trabajo)
   - Motivación
   - Cultural de trabajo (comunicación , trabajo en equipo)
   - Responsabilidad
   - Es necesario medir antes las competencias personales y las sociales.

4. ¿Qué formas de recoger la información facilitan el trabajo y cuáles lo complican?
   - Pedir información de manera indirecta al trabajador de producción
   - La competencia y adquisición a la hora de desempeñar el oficio
   - Por necesidades del trabajo, se recoge en la información mentalmente.

C. El punto de vista del usuario.

5. ¿Se tiene suficientemente en cuenta la percepción que el propio usuario tiene de su situación personal, en esta fase? ¿Qué indicadores de autoinforme se podrían usar, relevantes e informativos?
   - Los ususarios repiten la información que ya han dado muchas veces, y la tienen aprendida lo que produce una ausencia de opinión.
   - Se le pregunta por qué idea se hace del trabajo que no ha hecho nunca: se observa su primera narración y sus posteriores transformaciones
   - Se mide el grado de crecimiento en su autonomía
   - Se destaca en el grupo que en este punto cada entidad funciona de manera muy diferente.

GRUPO D2: TALLER ACOGIDA

Moderadora: Charo Castelló- Equipo mixto FAEDEI-AERESS

Secretarios: Ana Córdoba- Equipo de la UV

1º) Presentación asistentes: Raúl y Beatriz (LESMES, Ceislabur); Concha (Asturias, A. sostenible); Luis (Asturias, Secretariado Gitano); Ana (Asturias: EMAUS); Dani (Alicante, Proy. Lázaro); Mila (Novaterra, Mensajería Puerto); Andrés (Asturias, Secretariado Gitano); Eva (Aragón, Zaragoza, Mapiser); Álvaro (Granada. Sierra Nevada Ayuda a Domicilio); Maru (Zaragoza, Adunare); Silvia (Bilbao, Euskadi); Rita (Cádiz, Prendas Bahía).

2º) Lectura material de trabajo y toma de notas sobre cuestiones planteadas
3º) Pregunta 0:

Silvia plantea necesidad de reflexión interna. Eva siente alivio al conocer el trabajo de otras EIs (empresas de inserción) ya que ha observado que en UV y en EIs hemos encontrado las mismas dificultades que ella tenía. Aún así sugiere que la clasificación de indicadores es difícil de seguir porque no se ha separado la formación general de factores socio-demográficos y por ello aparece más indicadores en ese apartado.

Para Mila es muy útil y le ha causado buena sensación y también alivio porque le ha supuesto mayor información práctica. Tenía dudas sobre si trabajaba bien y este seminario considera le ayuda a conocer a otros y cómo éstos trabajan.

Concha ha observado que en Asturias no hay apoyo para las EIs ya que depende de subvenciones que son muy variables. Le ha llamado la atención la variedad de indicadores, que no hay seguimiento de los indicadores que se tienen en cuenta en la fase de inicio y que le dan poca importancia a las circunstancias personales cuando ella lo considera realmente importante.

Para Maru es importante que haya un trabajo en red para que no se repita que un mismo usuario pasa por diferentes entidades a la vez y por tanto se le pide la misma información en las diferentes entidades. Sugiere que deberían haber **instrumentos comunes** donde aparezcan los ítems fundamentales para todas las entidades y pautas similares a seguir lo cual disminuiría las dificultades con las que se encuentran las entidades nuevas.

Dani manifiesta su alegría porque considera que el seminario es importante para poder tratar otros temas "cualitativos" y sólo el económico que es el habitual en la mayoría de reuniones, pese a la crisis. Felicita al grupo de investigación. Intenta responder a los por qué presentados en la ponencia sugiriendo que se deben a que la realidad es dispar. Respecto a la falta de coordinación entre indicadores de acogida y seguimiento se debe a que dependen del momento de evaluación aunque sí le parece importante **unificar criterios** para llegar a un **concepto de empleabilidad similar.**
Mila asiente porque considera que su trabajo no se entiende, que les toman por locos.
Charo considera que el hecho de que haya sobre todo indicadores sobre factores individuales se debe a que son dependientes de la primera guía de empleabilidad que se elaboró que es la base de todos, el punto de partida, que se centra sobre todo en estos factores.

Pregunta 1:
Silvia plantea que es más importante establecer una relación empática que permita que la persona avance que saber qué instrumentos son los mejores.
Para Ana es más importante que el trabajador conozca el tipo de empresa, tener en cuenta su propia percepción; no sólo que se centre en la preparación al trabajo normalizado, sino que también se le ayude en todo para que sepa expresar sus necesidades.

Según Mila ellos mismos discriminan al trabajador al considerarlo difícil. Por tanto, lo más importante para ella es facilitar que se sienta bien tratándolo de tú a tú.
Según Álvaro el objetivo principal de una EI es que el trabajador mejore sus condiciones de trabajo (igual que en cualquier empresa).
Andrés no considera necesario unificar el instrumento de evaluación inicial sino "hacerse" con el trabajador y conocer todo su proceso desde que empieza en la entidad.

Para Dani hay dos objetivos: 1) Preguntarse si lo que oferta la entidad es lo que necesita esa persona; 2) Que la persona se adecue al puesto de trabajo.
Según Eva faltaría un objetivo: medir en qué grado en los 3 años va a ser posible colocarlo en una empresa. Que haya garantías (seleccionar a los menos difíciles de emplear) porque los gobiernos exigen % de empleados en empresas normalizadas.
Para Charo los objetivos fundamentales serían: 1) Conocer a la persona, un conocimiento empático; 2) Informar del puesto de trabajo tanto en su versión técnica como laboral; 3) Descubrir el grado de motivación del trabajo para el empleo.

Preguntas 2, 3 y 4:
Dani cree que lo importante es conocer todo el entorno, puntos fuertes y puntos débiles.
Álvaro considera importante centrarse en aspectos y circunstancias personales como la experiencia laboral, otras actividades desarrolladas para conocer las habilidades y competencias personales.

Según Mary antes se contrataba en la misma entidad pero ahora no, por lo que es necesaria una fase de diagnóstico.
Maru encuentra el problema de que los trabajadores no ven la EI como un recurso sino como su empresa y para ellos el tener que irse de la EI es como un castigo.
Rita pregunta cómo es que las circunstancias personales tenían un % tan bajo cuando ella las considera las más importantes en estos colectivos (por ejemplo, en su caso tuvieron que reducir contratos a jornada partida para que se pudiera compatibilizar trabajo y familia ya que su colectivo son mujeres y pregunta si el resto se encuentra con la misma problemática).

Según Dani eso depende del colectivo. En la pregunte 4 sugiere la necesidad de **instrumentos similares** que contengan unos ítems comunes a todos y otros diferentes según colectivo o actividad (añade Maru) que hagan hincapié en las variables específicas. Por ejemplo, añade que en Proyecto Lázaro tienen una plantilla que les permite quitar o poner ítems según la necesidad.

Concha se pregunta para qué es la EI y sugiere que tiene que medir tanto el perfil profesional como el perfil según colectivo aparte de los ítems comunes. Sugiere que hay competencias sociales que las EIs no pueden cambiar sino que depende del trabajador social por lo que hay que seleccionar y centrarse en sus propias competencias. Para ello ve necesario que hayan herramientas para EI para ver cómo evaluar si la persona puede o no aprovechar el aprendizaje para llegar a ser empleable (para lo cual sugiere que es importante la ayuda desde UV). Por otra parte, sugiere que se deben acotar los objetivos de la EI porque si no, no será posible avanzar y eso considera que debe hacerse en la fase de diagnóstico.

Silvia dice que a ellos se les exige producción, un % de empleabilidad y, por tanto, no pueden seleccionar al colectivo si tienen que atenerse a otras exigencias. Según Raúl no es necesario preocuparse por si la persona es productiva ya que se trata de puestos de trabajo de baja calificación y por tanto la mayoría lo sería.

Aunque Mari incide en que como su objetivo es la inserción por tanto es necesario seleccionar **colectivos productivos** en cierto modo.

Para Concha es importante valorar más las actitudes y competencias laborales transferibles para cualquier trabajo (hábitos, trabajo en grupo).

Pregunta 4:
Eva considera importante disponer de una **aplicación informática**. Raúl se suma a la sugerencia. Para Dani hacen falta **medios de recogida sistemáticos** que no contengan preguntas abiertas que dan lugar a la subjetividad.
Según Álvaro puede ser útil diferenciar entre necesidades esperadas y necesidades observadas.

Pregunta 5:
Beatriz dice que Fundación LESMES tiene una herramienta en la entrevista inicial que pregunta: "¿Cuánto te gustaría ganar?".Concha dice que la percepción del usuario es importante pero no siempre objetiva.

Para Maru es importante que el trabajador firme su acuerdo con su diagnóstico aunque considera que en las autoevaluaciones el trabajador presenta una perspectiva muy subjetiva porque dicen que saben mucho más de lo que en realidad saben. Según Concha tiene que sistematizarse la percepción del trabajador.

Para Dani tampoco se puede contar con la opinión del usuario sólo sino también poner de nuestra parte en sus valoraciones. Por ejemplo, en un caso en que alguien de 50 años diga: "Quiero ser peluquero".

TARDE:
Secretarios: ANA Y TOMÁS

1º) Recapitulación de los hablado por la mañana.
2º) Elección del caso: Mariano.
3º) Para Maru es necesario saber la actividad de la empresa aunque para Dani no lo es. Según Silvia esto depende del tipo de empresa porque es una persona tímida por lo que necesita una empresa donde el contacto habitual con los otros no sea necesario. Hay otras intervenciones pero, rápidamente Charo toma la palabra y decide seleccionar una empresa de residuos urbanos como contexto en el que situar el caso de Mariano (resultó evidente que Charo había desarrollado este caso y que lo conocía bien).

Respuestas a las preguntas que ya venían preparadas y que tenían que contestar:
A. 1. PROPUESTA OBJETIVOS:

Para Eva se debe distinguir entre objetivos de producción (que los determina el jefe de producción) y sociales (higiene, puntualidad, entidad que deriva).A Rita le preocupa su introversión pero no la considera relevante para su profesión (contable) por lo que sugiere que se mida qué problema le provoca la introversión. Para ella es muy importante ir a las causas de los problemas porque, en caso contrario, pueden suceder cosas como ésta: alguien sin techo que está saliendo adelante en la EI y que de pronto, se cruza un día con su ex-mujer en la calle, y se viene abajo totalmente. Considera importante detectar los puntos débiles de las personas para proponer objetivos realistas y suficientes.

Para Dani se deben proponer objetivos sobre necesidades económicas futuras y definir el perfil laboral que le agrada a esta persona y con el que tendrá más posibilidades de salir adelante. Es necesario también saber si tiene carnet de conducir porque si no se le pueden ofrecer micro créditos para matricularse (que devolverá mientras está en la empresa). Propone ignorar lo de la falta de redes sociales y trabajar la tendencia al aislamiento aprovechando que tiene que hacer cursos para mejorar su formación. De hecho, el planteamiento de Dani era claramente diferente al del resto de participantes ya que sus intervenciones profundizaban alrededor de la siguiente cuestión: "¿hasta qué punto la EI se debe ocupar, como verdadero eje vertebrador, de la dimensión social de la persona a la que atendemos?". Dani claramente defendía, a diferencia de la postura mayoritaria, que el eje central sobre del que se tiene que ocupar la EI es el TRABAJO y la FORMACION para poder acceder al mercado de trabajo ordinario. El resto de cuestiones como los aspectos sociales, los problemas de vivienda, su introversión…, deben trabajarse en la medida en que sea posible y siempre en paralelo a lo que debe ser el objetivo de intervención central, aprovechando las actividades centradas en el trabajo y la formación que vaya diseñándose para mejorar su empleabilidad. No hay más remedio que priorizar.

Como contrapunto a esta visión de Dani, otra asistente contó el caso de un TI que, nada más cobrar su primer sueldo se lo gastó enterito, ese sueldo y todos los demás, hasta que trabajaron juntos hábitos de ahorro y buena administración del dinero.
Según Concha es importante detectar lo que le influye en su falta de estabilidad laboral.

La cuestión central del debate, por lo tanto, se puede resumir como sigue: ¿hay que priorizar los objetivos laborales y de inserción sobre los demás, o es necesario equilibrar tanto la dimensión laboral y social como un todo indisoluble?
Convinieron en que no era lo mismo recibir un TI desde un servicio de intermediación, en el que probablemente ya se hayan estado trabajando hábitos de higiene, habilidades sociales, comunicativas y demás, que recibirlo directamente de la calle (por ejemplo, el caso de un vagabundo que haya sido incorporado a un programa de inserción).

De todos modos, la cuestión quedó en el aire hasta que intervino Charo que, de un plumazo, zanjó la cuestión proponiendo lo siguiente:

Para ella el primer objetivo debería ser comprobar hasta qué punto el TI se adapta al tipo de trabajo que le ofrece la EI a través de un periodo de prueba de 2 meses pues, en caso contrario, si no se adapta al trabajo que tiene que hacer en la EI, poco puede hacerse. Esta idea la defendió con gran énfasis. Una vez asegurada esta adaptación,

entonces el segundo objetivo debería de abordar tres áreas al unísono: gestión de una nueva vivienda, seguimiento de su alcoholismo, y proporcionarle la formación profesional reglada o no que se le pueda conseguir. Respecto a su tendencia al aislamiento, con el tiempo se vería si sería necesario intervenir.

De todos modos, Silvia se pregunta si es prioritaria la vivienda o la adecuación al trabajo y sugiere que deberían ir a la par. Y aquí termino este debate.

B.1. Ventajas:
Dani: estabilidad económica y posibilidad de mejorar sus redes sociales (importante en las grandes ciudades). Crear hábitos (higiene).
Según Eva la autoestima, sentirse útil.
Concha: un entorno protegido, prestaciones, adquisición de derechos laborales, SS.
Raúl: formación.
B.1. Dificultades:
Maru: sentirse inferior por el bajo nivel de calificación.
Ana: no poder adecuarse al trabajo, a las normas.
Dani: le quitamos tiempo en la búsqueda y formación de empleo.
Concha: motivación. Les cuesta motivarse por la falta de hábitos.
Maru: idealizan la calle porque nadie les "mandaba".
Concha: que el trabajo se considere sólo fuente de satisfacción física (sueldo).
B.2. Ventajas:
Concha: Dignidad.
Ana: Aprendizaje del oficio.
Mila: Tomar confianza en uno mismo al adquirir responsabilidad y cumplir con ella.
Raúl: aprendizaje que le servirá para diferentes sectores porque aprende a utilizar diferentes maquinarias, cambiar de tareas (no es monótono), horario continuo (fines de semana libres).
B.2. Dificultades:
Maru: sobre todo en ayuda a domicilio al ser hombre y aislado.
Silvia: no se le contrataría por ser hombre porque su empresa es de cuidados de personas mayores. Además, tiene dificultad con relaciones sociales por lo que el acompañamiento no le será fácil.
C.4: Educador/Trabajador de producción:
Dani: no ponerlo junto a otra persona con problemas de comunicación.
B.d. Factores que pueden llevar al éxito:
Andrés: el capataz o trabajador de producción es el que está con él en el día a día y es el que le va a ayudar en todos los conflictos. El tutor de inserción pierde información en el día a día porque no está siempre, sólo tienen tutorías.
Concha: seguimiento alcoholismo y facilitar autonomía en búsqueda de empleo.
Maru: Hay aspectos positivos como su actitud y el elegir la EI cuando antes estaba en organizaciones para transeúntes.
Concha: encuentros sistemáticos (semanales, mensuales?) trabajador inserción/producción/y de acompañamiento.

CONCLUSIONES:
-Es importante sobre todo consensuar herramientas
-Sobre todo encuentran ventajas.

Con respecto al evento:
-Sería interesante hacer seminarios anualmente.
-Consideran que se han hecho grupos muy grandes de trabajo y que la sala era poco cómoda al ser la mesa rectangular.
-La comida la prefieren más relajada y con más tiempo y sentados.
-Agradecen la mayor implicación teórica desde UV.

GRUPO S2: Fase de seguimiento
Modera: Maribel González- Equipo mixto AERESS-FAEDEI
Secretario: Juanjo Zacarés- Equipo de la UV

SESIÓN MAÑANA

1. Respecto a los objetivos de la fase

Se comienza señalando que los principales objetivos de la fase tienen que ver con el "acompañar en el desempeño de una persona en un puesto de trabajo real". Se discute a continuación si hablar de acompañar implica también la capacitación (tanto profesional como en otras áreas). Varias personas expresan que podemos entender que hacen referencia a los mismos aspectos, aunque se subraya que el acompañamiento personal es lo verdaderamente prioritario. Un participante acaba sintetizando que el objetivo de esta fase es *"acompañar en la capacitación",* fundamentalmente la laboral pero también en capacidades sociolaborales y personales.

Un objetivo particular de la fase que se añade es el de *"romper las autoetiquetas autoexcluyentes",* es decir, esa autopercepción fruto de toda la historia personal previa, que confirma a los trabajadores de inserción su visión como personas excluidas socialmente.

Se plantean de modo genérico, más allá de los objetivos de esta fase, dos aspectos:

a) Se trabaja con *colectivos muy variados y heterogéneos* que hace difícil que podamos establecer un perfil claro de objetivos desde el principio. Existe una dificultad añadida que también tiene que ver con la recogida de información. A veces hay datos o informaciones que no emergen en la fase inicial (p.ej. porque son más reacios a hablar de circunstancias personales) y sí en la de seguimiento, pero que por entonces no quedan registrados en el proceso.

b) Se señala la importancia de trabajar durante todo el tiempo hacia una empresa de trabajo normalizada para trasmitir desde el principio la orientación "hacia fuera". Si además podemos conocer hacia qué empresa o empresas les estamos proyectando mucho mejor. Nos podemos preguntar si nuestros usuarios se quieren ir de nuestras empresas cuando ya están para irse. Si contestamos en negativo a la pregunta es que algo no está funcionando bien.

Con vistas al logro de estos objetivos se subraya el valor de:

- la inserción como trabajador acompañante de un antiguo trabajador de inserción que puede actuar de referente y modelo para el seguimiento y

- la alianza y suma de fuerzas de todas las entidades implicadas (asociaciones, S.Sociales, etc.) para trabajar en común y aprovechar el potencial formativo de

una EI. Muchas veces se da esta colaboración pero no de modo oficial sino "por debajo". Se perciben dificultades para darse a conocer como EI y que se posibilite el trabajo conjunto, especialmente durante la fase de seguimiento. En esta fase muchas entidades derivantes parecen "desentenderse" del trabajador.

2. Respecto a la recogida de información durante esta fase

Observación previa: Se comienza expresando una cierta "sorpresa" por el excesivo énfasis en los factores individuales de empleabilidad que se ha reflejado en el análisis de los instrumentos cuando todos son conscientes de que las personas con dificultades para el trabajo tienen circunstancias personales y del entorno que los condiciona en gran medida. Pudiera deberse a una cierta "contaminación" de la visión liberal excesivamente individualista sobre la empleabilidad.

A continuación se refieren varias consideraciones sobre la recogida de información, haciendo referencia de modo simultáneo a varias de las cuestiones planteadas previamente:

- La escasez de recursos y la polivalencia en las funciones de los profesionales hace que aunque se registra información en un momento dado, sobre todo en la fase inicial, después la marcha cotidiana no lo posibilite. Esto hace que tampoco se pueda evaluar reflexivamente si el instrumento que se está utilizando es útil o ya está desfasado. No hay tiempo ni posibilidad para readaptar los instrumentos. Se valora que sería interesante tener un único instrumento de recogida de información que se pudiera ir revisando con la experiencia acumulada en su uso.

- En la fase de seguimiento no nos detenemos a evaluar indicadores generales de empleabilidad porque te limitas a una evaluación particular e individualizada del trabajador en el puesto de trabajo. Se experimenta en ese sentido una gran dificultad en aplicar de modo constante y sistemático los instrumentos de evaluación a lo largo del proceso. Se considera más a asequible la elaboración de un diario de campo con las observaciones sobre los avances realizados a partir de entrevistas personales.

- En ocasiones no se ceden ni se comunican muchos datos relevantes por parte de los Servicios Sociales lo que exige una repetición del trabajo de recogida de información.

- Se valora positivamente la posibilidad de homogeneizar o estandarizar los instrumentos a fin de utilizarlos de modo similar en diferentes empresas.

- Una de las claves para el adecuado desarrollo de todo el proceso de inserción es el que se llegue a armonizar o conjugar el perfil de inserción con el perfil de trabajo ofrecido. Si esto se consigue se previenen dificultades y problemas posteriores. Esta afirmación supone a su vez, que a) se planteen talleres prelaborales o formativos que faciliten y orienten la selección del trabajador para una EI, más allá de un mero informe de los Servicios Sociales y b) se tenga que ser más restrictivo con el perfil de trabajador que se selecciona para una EI; esta última premisa se discutió con cierta intensidad puesto que también las EIs tienen claro que no están seleccionando trabajadores que rendirán al 100% sino precisamente a muchos que sino precisamente a los que más dificultades tienen. Se remarca que la gestión de una EI implica una nueva cultural empresarial muy específica que casi hay que "inventar".

- Uno de los puntos que más ampliamente se trató fue la necesidad de una plena conexión en la fase de seguimiento entre el técnico de producción y el trabajador acompañante/educador. En muchas ocasiones el técnico de producción no se comunica apenas con el responsable del seguimiento del trabajador. Se enfatizó el papel del técnico de producción como clave de todo el proceso. Se habrá de ser creativos en el modo de lograr esta conexión y además de debe evitar que el técnico de acompañamiento "se engrandezca" a costa del de producción. Hemos de empoderar a los técnicos de producción porque muchas veces no los consideramos y nos convertimos en educadores "apagafuegos" que solucionamos los problemas que van surgiendo en el puesto de trabajo. En este sentido también se subraya que los técnicos de producción prefieren conocer sólo la información personal estrictamente necesaria. Lo importante es lo que se hable cada cierto tiempo con el técnico de producción para sintetizar la situación del trabajador de inserción, sus motivaciones, actitudes y avances.

- No se les devuelve toda la información recogida a los propios trabajadores. Cuando se hace se devuelve poco y a veces sólo lo referido a aspectos negativos.

- Se formula una cierta autocrítica sobre el rol jugado por los tutores/educadores: su comportamiento puede resultar sobre protector. Es importante que la persona en inserción se haga cargo de su propio proceso. Para ello resulta de ayuda que el plan de trabajo en el proceso de inserción sea elaborado conjuntamente, tratando de ajustar perfil personal y perfil del puesto de trabajo. Si esto no es así es complicado que se den pasos y adopten compromisos. Siempre puede ayudar el ejemplo de otros compañeros que van superando metas, completando procesos formativos y avanzando en las diferentes áreas.

SESIÓN TARDE:

Caso elegido: "Estrella".

Se hizo un análisis sobre qué recursos y capacidades ya posee y cuáles le hace falta. En ese análisis se efectuaron algunas observaciones de interés:

- ¿Es conveniente que le ayudemos a plantearse objetivos o se los planteamos nosotros? ¿Sabemos qué expectativas posee, por qué viene a la EI? ¿Qué le puede ofrecer la EI?

- El miedo ante la responsabilidad que expresa Estrella, ¿lo trabajamos previamente o lo asumimos de modo natural como algo inherente que puede ser incluso un buen motivador para el rendimiento?

- Tendríamos que ofrecerle algunos recursos de apoyo para la conciliación con las responsabilidades familiares (apoyo escolar, ludotecas, apoyos para la primera de la mañana en casa, etc.) que a veces existen (según la comunidad autónoma) y otras no. Igualmente sería recomendable para ella puestos donde las posibles ausencias son menos significativas.

- Se constata que en el sector de hostelería el perfil de Estrella existe y que se tendría que dar un período de prueba para ver si adapta al perfil laboral exigido y le resulta posible la conciliación familiar. En muchas ocasiones es complicado adaptar el turno laboral en este ámbito. Se habría de elaborar un plan de inserción flexible y dinámico, en continua revisión. Se puede de lo contrario crear excesivas expectativas.

- ¿Tiene cabida alguien que no se ajusta en sus expectativas profesionales a lo que ofrece la EI (p.ej. está en reciclaje pero quiere acceder a puestos de secretaria administrativa)? Parece concluirse que de todas formas la EI serviría sin duda de experiencia de aprendizaje para el resto de áreas a desarrollar.

Dificultades:

- Problemas de conciliación con horarios familiares.
- Se habría de dar tiempo durante el período de prueba para que se vaya percibiendo claramente los problemas reales.
- Si se le conceden muchas facilidades los otros compañeros podrían entender que se han vulnerado sus derechos.

Factores de éxito:

- La implicación personal durante todo el proceso.
- El avance en el logro de la conciliación familia-trabajo.
- Conseguir prevenir el fracaso escolar en los hijos.
- La importancia de haber desarrollado un trabajo formativo y preparatorio previo a la inserción en la EI.

GRUPO DE TRABAJO: E1 "Transición al mercado laboral"

Modera: Fernando Marhuenda- Equipo de la UV y mixto FAEDEI-AERESS

Secretario: Ignacio Martínez- Equipo de la UV

0. Reacciones iniciales

Se destaca que esta fase cobrará más relevancia en breve, pues va a llegar el momento en que se cumplan los tres años tras el establecimiento de la normativa de las EIS, por lo que será entonces cuando en muchos casos haya que afrontar la transición.

En general hay un acuerdo generalizado en que los planteamientos expuestos en la ponencia responden a la realidad, aunque el nivel de falta de sistematización llama la atención. Ante esto se reacciona en dos sentidos:

a) Se reconoce la necesidad de cuidar más la elaboración de instrumentos en esta fase. En este sentido se plantea que:

- la evaluación final es muy relevante para poder valorar adecuadamente los procesos personales.
- el diseño de esta evaluación debería tener en cuenta todo el itinerario y sus resultados deberían tener consecuencias para su reelaboración y de cara al funcionamiento de la EIS.

- es fundamental de cara a evitar el fracaso en la empresa ordinaria, marcando adecuadamente el momento de salida según el proceso personal, no sólo según las oportunidades del mercado.
- se debería mantener el uso de los instrumentos empleados desde el principio, cuidando la cuestión de la coherencia.

b) Se aportan algunos matices que ayudan a explicar la situación:

- la dificultad para sistematizar la información y los instrumentos en esta fase tiene mucho que ver con lo que implica la situación misma de "colocación", urgida por las oportunidades del mercado y vivida con "alivio" ante las situaciones personales, lo que a menudo implica tener que actuar deprisa, ser flexibles y poco sistemáticos.
- hay que tener en cuenta que la temporalidad (por normativa) condiciona las posibilidades de continuidad más allá de la evaluación del proceso personal.
- se cuenta con mucha información del "día a día" en la cabeza, pero no se sistematiza; en general los procesos están bien planteados (quien entra y cómo evoluciona) pero los finales de proceso "surgen" a menudo por sorpresa, lo que impide actuar de modo más sistemático.
- el énfasis en la valoración inicial se debe a que en él hay que medir la empleabilidad/productividad de los que van a ser trabajadores de la EIS (en definitiva es un proceso de selección), es decir, hay que considerar su necesidad –lo que les encamina a un recurso como las EIS en vez de al mercado laboral ordinario-, pero también su capacidad potencial de sacar adelante el trabajo, ponderando ambas cuestiones.
- las evaluaciones de seguimiento generan mucha información, pero ésta no siempre es utilizable al final. Tiene sentido en sí misma en la medida en que permite valorar avances en el proceso. Pero pueden no ser útiles para la cuestión del tránsito.

1. Objetivos EIS

Se menciona la transición al mercado laboral normalizado como objetivo central. Pero la dificultad que esto tiene en situación de crisis plantea la necesidad de flexibilizar ese planteamiento, teniendo en cuenta la situación personal y las oportunidades coyunturales. Esto lleva la reflexión a la necesidad de tener en cuenta también indicadores de contexto en la evaluación de procesos. También lleva a introducir la necesidad de manejar otros objetivos más finalistas, aunque requieran generar recursos paralelos a las EIS. Todo esto va saliendo en el desarrollo de las siguientes preguntas.

Además, en general encontramos que en torno a las EIS existen recursos que plantean itinerarios integrales e intervenciones más amplias que la que permite el recurso que es una EI. Esto permite una mayor flexibilidad ante situaciones de difícil transición al mercado laboral, sea por factores personales, sea por factores contextuales (crisis)

2. Indicadores significativos para el tránsito al mercado laboral.

Se podrían señalar cinco áreas relevantes: responsabilidad, habilidades sociales, hábitos laborales, motivación y seguridad e higiene.

Los indicadores más relevantes comentados serían:

- higiene
- autonomía (tanto personal como en el trabajo)
- responsabilidad
- compromiso en el trabajo (empezando por la asistencia y puntualidad)
- disponibilidad para trabajar (motivación, ganas de trabajar y aprender)
- habilidades comunicativas y relacionales
- capacidad de pedir y ofrecer ayuda
- capacidad para afrontar el conflicto
- aceptación de roles
- discreción
- sinceridad
- cultura del trabajo.
- conocimiento adquirido del funcionamiento del mercado y las empresas (nóminas, convenios, categorías profesionales...)
- respetar los bienes ajenos

Algunos comentarios al respecto:

- Relevancia de incorporar la responsabilidad en el trabajo funcionando por objetivos: autocontrol.
- Incorporar la dinámica de ir al trabajo como algo que forma parte de la normalidad vital ayuda a la estructuración personal.
- Promover una cultura del trabajo como algo valioso e integrado como parte de la vida cotidiana, y como algo que hace crecer más allá del sustento.
- La valoración positiva ha de referirse al cumplimiento de los objetivos señalados en el plan personal de inserción.
- La mayor parte de los indicadores relevantes se refieren a factores personales (motivación, responsabilidad, autonomía...) y a hábitos personales, no a cuestiones de carácter profesional.
- En ocasiones se generan en la EI dinámicas proteccionistas que generan una dependencia contraria a los criterios de autonomía que se definen como requisitos de salida, lo que puede llevar al fracaso de los procesos.

Todos ellos deberían ser operativizados, de modo que sirviesen no sólo para evaluar al final, sino para diseñar el proceso. Y debería definirse el grado de desarrollo de las habilidades que se considera "suficiente" como para salir al ML

Es importante vincular lo que se hace en la EI con las necesidades de las empresas. Lo que suelen pedir los empresarios es "que no falte al puesto de trabajo", "que se pueda hablar con él" y que tolere la frustración, si algo no es como se esperaba (o como se dice en otro momento "que puedan contar con ellos y que no les den problemas"). Es decir, cuestiones ajenas a las competencias directamente profesionales (porque esas "se las pueden enseñar ellos").

Sólo tienden a valorarse factores individuales, mientras que los condicionantes del contexto se tienen poco en cuenta. Pero es preciso tenerlos en cuenta en los instrumentos de evaluación:

- tener en cuenta las necesidades del sector empresarial al que se dirige la actividad de la EI.
- tener en cuenta las necesidades del mercado laboral, que pueden llevar a diversificar las actividades de la EI, a cambiar los perfiles profesionales o a introducir competencias diferentes y complementarias.
- tener en cuenta las dificultades vinculadas a problemáticas particulares de la persona que tienen repercusiones en el contexto, generando situaciones de mayor vulnerabilidad.

3. ¿Cómo mejorar los instrumentos?

La evaluación debe recoger todo el proceso, sin fragmentarlo, ni quedarse sólo con el resultado final. Hay que vincular todo el proceso de seguimiento con la evaluación para la transición. De algún modo el informe final debería recoger todo el itinerario personal en la EI, partiendo de la evaluación inicial.

Un problema es la falta de encuentros o espacios de trabajo que permitan compartir la información entre los diferentes profesionales de la EI.

La subjetividad es muy alta en la evaluación final. Para que la evaluación sea más objetiva es preciso una definición más clara de los indicadores; es preciso una mayor operativización. A menudo son, o muy abiertos y subjetivos, o muy cerrados y poco definidos.

A la hora de eliminar subjetividad es importante que la definición de los indicadores y criterios de valoración de la empleabilidad sea compartida por el grupo de trabajo. No basta con que estén bien definidos.

Sería bueno tener un instrumento para la medida de la empleabilidad que se usara de modo transversal a los diferentes momentos del proceso personal, y que genere posibilidades de recoger una información final.

No existen instrumentos de autoevaluación de la entidad que indiquen el nivel de cumplimiento de objetivos (salvo en casos como los que siguen procesos de calidad, por ejemplo).

4. ¿Cómo dejar constancia de la capacidad del trabajador?

La evaluación no siempre se adecua a la información que piden los empleadores, que buscan "lo que saben hacer", así como que sean cumplidores y responsables.

Es fundamental contar con servicios de mediación que faciliten estos procesos. En ocasiones se trata de servicios de orientación y mediación ajenos a la EI, pero con los que se trabaja. Desde la intermediación hay que "vender capacidades": que el empresario diga lo que necesita, porque desde la mediación se le va a buscar. No venderlo como "procesos de inserción", pese a la cuestión de las ayudas a la contratación.

Es importante que el empresario comprenda los beneficios sociales de los procesos de inserción.

5. La percepción del propio usuario.

No sale en el debate.

6. Importancia del tránsito ante los deseos de permanencia.

Surgen barreras ante la transición, que genera miedo y se percibe como "salto al vacío", por lo que los deseos de seguir en la EI son muchos. Por ello es importante transmitirles (a) lo que pueden mejorar en la empresa ordinaria (cómo puede mejorar su vida) y sobre todo (b) que cuentan con más recursos personales que antes: han aprendido técnicas y desarrollado habilidades. Para que esto segundo no sea una mera declaración de confianza, es imprescindible partir de la evaluación personal, que ofrezca datos concretos y contrastables por los educadores, pero también por el trabajador mismo.

Sería importante generar recursos de apoyo, modelos de transición exitosa, expectativas de acompañamiento o seguimiento en la transición, aunque siempre vinculando estos recursos a un proceso de mayor autonomía personal.

La situación de crisis hace que esta fase sea especialmente compleja, por lo que requiere más esfuerzos y sistematización. Pero además la crisis plantea la necesidad de diversificar los objetivos y procesos. Es decir: puede ser necesario que una entidad, además de mantener el recurso de EI de transición tenga que generar algún tipo de recurso finalista que permita aprovechar la dinámica empresarial de la EI para mantener espacios protegidos de empleo a más largo plazo. Siempre dependiendo de las situaciones personales y de las oportunidades del contexto.

Esto sería más factible si existen redes de recursos (entidades sin ánimo de lcro, servicios sociales y educativos, EIS, empresas...) que puedan coordinar objetivos y actuaciones, así como compartir la información pertinente de forma segura, ágil y sistematizada (por ejemplo, relacionar los informes de empleabilidad y los perfiles personales de los sujetos con los perfiles profesionales o competencias demandadas por las empresas)

En cualquier caso queda claro que hacen falta criterios que permitan orientar a los sujetos hacia uno u otro tipo de recurso. Y por ello se requieren instrumentos de evaluación que permitan valorar quién está en condiciones de buscar trabajo en una situación como la que en cada caso plantee el contexto.

GRUPO DE TRABAJO E2
Modera: Sergio Ochando- Equipo mixto de AERESS-FAEDEI
Secretaria: Joan Carles Bernad- Equipo de la UV

TALLER DE LA MAÑANA

Pregunta 0: ¿Qué nos ha parecido la sesión de la mañana?

- Se destaca lo poco que se tienen en cuenta los factores externos.
- Consideran que los resultados se matizarían por la diversidad autonómica.
- Parece interesante la idea del autoinforme con preguntas concretas.
- Se plantea que la personalización del seguimiento del proceso de inserción, hace que se informalice el seguimiento.

Reflexiones generales aportadas:
Hace falta:

- Fomentar el conocimiento de los factores externos.
- Cuidar la relación con los futuros empleadores.
- Sistematizar indicadores y unificar criterios.
- Tener un contacto directo y continuado con las empresas 'ordinarias', hacer un seguimiento en la nueva empresa.
- Cuidar el autoempleo.
- Cuidar la relación con las administraciones.
- Trabajar más las competencias transversales que las específicas, para mejora la empleabilidad de los trabajadores de inserción.
- Establecer una comunicación más directa con las asociaciones de empresarios.
- Cuidar la autonomía de los trabajadores de inserción a todos los niveles.
- Adaptar la prospección de nuevos empleos a los objetivos alcanzados por cada trabajador de inserción.
- Poder tener prácticas en empresas ordinarias, durante el tiempo que el trabajador de inserción está todavía en la empresa de inserción.
- Cuidar la concienciación de los trabajadores de inserción, en cuanto a la transitoriedad de la empresa de inserción, y la centralidad de ser un espacio de aprendizaje que no les puede asegurar un futuro profesional seguro (las empresas de inserción como puente a la formación, no al empleo).
- Que la sociedad conozca la labora que se hace desde las empresas de inserción.
- Vender a los posibles empleadores el valor añadido de contratar a los trabajadores de inserción por todo el proceso que han llevado.
- Seleccionar empresas receptivas.
- A la hora de buscar empresas, un punto clave es vender también las bonificaciones empresariales fruto de la contratación a trabajadores de inserción.
- Trabajar con los trabajadores de inserción para que entiendan que parte de las dificultades que se encuentran en el día a día son 'normales' (también los tienen el resto de trabajadores).
- Cuidar la sobrecarga a la que se somete al trabajador de inserción en el proceso de acompañamiento.
- Hay que hacer consciente de su responsabilidad y el sobreesfuerzo que tendrá que hacer en su proceso de inserción.

Dificultades:

- Faltan empresas con sensibilidad que acepten a estos trabajadores.
- El propio proceso es rígido y dificulta la inserción, tanto por la población como por la normativa.
- otras: la propia actividad, la desconfianza de los propios trabajadores de inserción, el vivir al día, el propio cercado de trabajo...
- La baja autoestima de los trabajadores de inserción.
- Conflictos que aparecen entre acompañamiento y producción, entre empresa y asociación.
- Se incide en los fallos más que en los logros.

Interrogantes:

- Hay que plantearse si los trabajos que se realizan en las empresas de inserción son realmente cualificantes.
- Cómo poder emitir certificaciones y acreditaciones.

  - Objetivo central de la etapa: una inserción laboral duradera.
  - Punto central de esta etapa: la intermediación.

TALLER DE LA TARDE
Caso elegido: Mariano

Objetivos:

- Formación.
- Reorientarle laboralmente.
- Trabajar sus hábitos laborales básicos.
- Trabajar sus habilidades sociales.
- Trabajar el tema de vivienda.
- Trabajar sus habilidades comunicativas y relacionales.
- Trabajar los temas de salud.
  - Trabajar sus expectativas.
  - Se destacar la importancia y centralidad de la relación fluida entre el responsable de acompañamiento y el responsable de producción.
  - Cuidar la figura del técnico de producción.
  - Eje central de trabajo: la autonomía de Mariano, y su derivación para trabajar las áreas que vayan más allá de la empresa de inserción.

Conclusiones:

- "Este encuentro era necesario".
- Se ve la necesidad de compartir entre profesionales y abrir espacios de este tipo también a los propios trabajadores de inserción.
- Se ve la necesidad de mejorar los instrumentos que se utilizan.
- Se valora que habría hecho falta poder dedicar más tiempo para poder intercambiar más.
- Se considera que esta jornada a servido también de "catarsis".

GRUPO DE TRABAJO S1. Taller de Seguimiento.
Modera: Elena Gil
Secretario: Tomás Bonavía

TALLER DE LA MAÑANA

Reflexiones generales aportadas sobre la información necesaria para el seguimiento y su registro.

- Se comenta que el trabajo de la evaluación de la empleabilidad lo han emprendido solos y que se requiere un desarrollo elaborado de cada uno de los procesos implicados. No existe una única herramienta para la evaluación inicial-seguimiento-final. También se considera la necesidad de delimitar el significado de lo que se evalúa.
- Se considera que deben crearse protocolos de colaboración entre trabajadores. Y atender a las circunstancias personales de los trabajadores y diseñar un itinerario personalizado.
- Falta preparación del técnico para fomentar sus destrezas y competencias.
- No hay evaluación final porque se realiza la evaluación continua. El registro no se realiza en los instrumentos sino que, normalmente, cada semana se reúnen los técnicos de producción y los de inserción (no todas las empresas tienen estos puestos diferenciados) y se comentan la evolución de los sujetos.
- Es la fase de entrenamiento laboral que pretende formar a la persona en todas las vertientes; pero la formación externa no es siempre obligatoria y eso dificulta el equilibrio de la teoría y la práctica.
    - Adquirir conocimientos, producir y formar en la gestión económica
    - Entrenamiento en habilidades y competencias
    - Dotarles de autonomía
    - En resumen, aprender produciendo y producir para aprender
- Se considera la importancia de formalizar los conocimientos adquiridos en la empresa con alguna titulación con validez en el mundo laboral.
- Toda la formación y seguimiento se realiza fuera del horario laboral.

- El seguimiento del mediador laboral se suele realizar fuera del horario laboral con el fin de no interrumpir la cadena de trabajo.
- Debe realizarse un seguimiento posterior a la salida de la empresa porque en la empresa ordinaria se valora, sobre todo, la productividad.
- Las entidades deben trabajar en red.

Conclusiones finales:

1. Se necesita compartir y construir el conocimiento sobre las EIs.
2. Aprender produciendo y producir aprendiendo.
3. Todo es un trabajo en equipo y cada caso requiere un tratamiento diferencial.

TALLER DE LA TARDE
Caso escogido: Mariano

Estructura y contenidos del itinerario de inserción:

- Previo al acceso a la empresa: desintoxicación (certificado: 6 meses)

Acogida:

- De 1 a 3 meses
- Establecer con él acuerdos-debe comprometerse
- Puntualidad, asistencia, higiene, adaptación al lugar de trabajo, asimilación de tareas y conocimiento interno de la empresa.

Seguimiento:

- A partir de 3 meses
- Definir el itinerario laboral
- Se analiza dónde trabajaría Mariano: en la cadena de producción sólo con el trabajador acompañante; se analiza si puede ir introduciéndolo en tareas administrativas

Objetivos a conseguir:

- Actualizar la cualificación profesional
- Retomar contactos con la familia
- Ser capaz de trabajar en una empresa
- Solucionar el problema de la vivienda (técnicas de resolución de conflictos y habilidades sociales)

Conclusiones:

- La empresa aporta: formación, estabilidad, hábitos y autoestima.
- Factores de éxito: la inquietud, el reconocimiento de que está en un proceso de cambio, la visión que tiene la EI en el entorno (dificultades porque no se contratan los servicios por prejuicios), la relación con los servicios sociales.
- Ventajas: necesidad de pocas habilidades, el conocimiento sobre la profesión, la motivación, una oportunidad para rehacer la vida, ambiente positivo, posibilidad de aumentar las habilidades y la recuperación personal, desarrollar las habilidades sociales, sentirse valorado, ser el dueño de su vida, ser valorado, aprendizaje, trabajo, modelo de trabajo óptimo, estrategias de resolución de conflictos, etc.
- Se indica la importancia de seminarios, encuentros…, en donde se profundice en estos temas.

- **EVALUACIÓN:**

Una vez finalizados los grupos de trabajo de la tarde, se realizó una evaluación del Encuentro con el objetivo de identificar los a mejorar de cara a tener en cuenta en la organización de una nueva edición.

Los resultados de las encuestas se comentan brevemente a continuación:

ORGANIZACIÓN DEL ENCUENTRO

La organización del encuentro (materiales entregados, logística, catering…) en general ha sido muy bien valorada. No obstante, en cuanto a los materiales hubo sugerencias de mejora de cara a entregar documentación mas detallada de todo lo que se había

analizado, que la organización había descartado por comodidad de los participantes, y debido a la disminución del presupuesto destinado a esta partida.

EVALUACIÓN DE LA PONENCIA Y TALLERES

En general, se ha valorado positivamente el desarrollo de los talleres en la que se dio mayor peso a los contenidos prácticos facilitando el debate y el intercambio de opiniones, pero se ha valorado especialmente el análisis y contenidos expuestos en la ponencia marco, realizados en base a los datos proporcionados por las entidades y que dado reflejo de la situación y el panorama de cómo se trabaja en las empresas a nivel estatal.

Se valora la división multisectorial de los grupos de trabajo, pero también se demandan espacios sectoriales donde compartir y profundizar en base a las mismas actividades para la inserción. Algunos participantes subrayaban la dificultad de mezclar perfiles. También se sugiere diferenciar grupos por producción e inserción.

NIVEL DE SATISFACCIÓN Y EXPECTATIVAS

El Encuentro en su conjunto ha sido valorado de manera positiva, se ha enfatizado la necesidad de organizar encuentros de estas características de forma periódica como una forma de fomentar el trabajo en grupo, el intercambio de experiencias, conocimiento de herramientas de trabajo distintas…, etc.

Ha sido generalizada la percepción positiva del trabajo conjunto entre FAEDEI y AERESS y la demanda de futuros proyectos conjuntos que aúnen sinergias.

Se ha sugerido que se organicen encuentros de mayor duración dado que no ha sido posible abordar todos los contenidos.

Algunos de los temas demandados de cara a la organización de una nueva edición de seminario:

- Establecer definiciones claras para el personal de acompañamiento: trabajador acompañante, técnico, monitor, personal productivo. Empleabilidad.
- Unificación de criterios y herramientas de trabajo. Planes de trabajos unificados. Indicadores de evaluación.
- Evaluación de resultados de los procesos de inserción
- Seguimiento y transición a empleo ordinario.
- Proceso de incorporación a empresa ordinaria.
- Programas de Inserción divididos por colectivos.
- Relación inserción/producción.
- Agentes EI (profesionales producción, técnicos, etc.)

- Coordinación con y entre administraciones. Derivaciones. Relación con servicios sociales.
- Visitas a otras entidades.
- Habilidades sociales. Resolución de conflictos. Género.
- Exposición desde experiencias a través de los usuarios y trabajadores. Análisis de aciertos y errores.
- Formación básica en gestión de empresas. Técnicas de negociación.
- Marketing social.
- Aspectos legales. Contratos.

A continuación una muestra de alguna de las encuestas; la totalidad de las mismas se adjunta en la documentación anexa.

faedei

Seminario estatal de personal de acompañamiento a la inserción

aeress

EVALUACIÓN DEL ENCUENTRO

Valora de 1 a 4 los siguientes aspectos del Encuentro señalando el número que creas conveniente, siendo el número 4 la máxima puntuación y el 1 la mínima puntuación.

Indica con una X en qué TALLER y en qué GRUPO (1 o 2) has participado:

DIAGNÓSTICO: D1 ☐ **D2** ☐ **SEGUIMIENTO: S1** ☐ **S2** ☐ **EVALUACIÓN: E1** ☐ **E2** ☒

ORGANIZACIÓN DEL ENCUENTRO	Valoración			
Logística del encuentro (información facilitada...)	1	2	3	4
Materiales entregados	1	2	3	4
Cátering	1	2	3	4
Tiempo establecido para las diferentes acciones	1	2	3	4

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

NIVEL DE SATISFACCION Y EXPECTATIVAS	Valoración			
¿El Encuentro te ha aportado personal y profesionalmente lo que esperabas?	1	2	3	4
¿El Encuentro ha cubierto tus expectativas iniciales?	1	2	3	4

VALORACIÓN DEL ENCUENTRO EN GENERAL: LO QUE TE HA GUSTADO MÁS Y MENOS SUGERENCIAS DE MEJORA.
Me ha gustado la participación, la metodología y los debates - Es preciso concretar más, pero quizá es un objetivo para futuros encuentros

VALORACIÓN DE LOS TALLERES EN GENERAL: LO QUE TE HA GUSTADO MÁS Y MENOS SUGERENCIAS DE MEJORA.
Me ha gustado el contenido y el estudio de la Universidad - Se debería mejorar el nivel de participación de trabajadores de oficios ~~foro~~, oficios ...

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.
Sí. El contenido sería profundizar en las diferentes fases y rotar de la confeccionando instrumento comunes para que luego sean adaptados por cada empresa

Seminario estatal de personal de acompañamiento a la inserción

EVALUACIÓN DEL ENCUENTRO

Valora de 1 a 4 los siguientes aspectos del Encuentro señalando el número que creas conveniente, siendo el número 4 la máxima puntuación y el 1 la mínima puntuación.

Indica con una X en qué TALLER y en qué GRUPO (1 o 2) has participado:

DIAGNÓSTICO: D1 ☐ **D2** ☐ **SEGUIMIENTO: S1** ☐ **S2** ☒ **EVALUACIÓN: E1** ☐ **E2** ☐

ORGANIZACIÓN DEL ENCUENTRO	Valoración			
Logística del encuentro (información facilitada...)	1	2	3	X 4
Materiales entregados	1	2	3	X 4
Cátering	1	2	3	X 4
Tiempo establecido para las diferentes acciones	1	2	3	X 4

EVALUACIÓN DE LA PONENCIA Y TALLERES	Valoración			
Contenido y exposición de la ponencia	1	2	3	X 4
Dinámica de los talleres:				
Taller Mañana:	1	2	X 3	4
Taller Tarde:	1	2	X 3	4
Contenido de las cuestiones a abordar:				
Taller mañana:	1	2	3	X 4
Taller tarde:	1	2	X 3	4
Intercambio de ideas y experiencias: Grado de conocimiento de compañeros/as en otras entidades y/ o territorios:				
Taller Mañana:	1	2	X 3	4
Taller Tarde:	1	2	X 3	4

NIVEL DE SATISFACCION Y EXPECTATIVAS	Valoración			
¿El Encuentro te ha aportado personal y profesionalmente lo que esperabas?	1	2	X 3	4
¿El Encuentro ha cubierto tus expectativas iniciales?	1	2	X 3	4
En general la valoración del Encuentro ha sido:	1	2	X 3	4

Comentarios y sugerencias:

Creo muy oportuno el encuentro y la colaboración entre FAEDEI, AERESS y la Universidad de Valencia.

Subvencionado por: Ministerio de Trabajo e Inmigración

Con la colaboración de: Universitat de València (8?) Facultat de Filosofia i Ciències de l'Educació

VALORACIÓN DEL ENCUENTRO EN GENERAL: LO QUE TE HA GUSTADO MÁS Y MENOS SUGERENCIAS DE MEJORA.
⊕ Presentación de la jornada de síntesis del trabajo de la Universidad ⊕ Encuentro con personas de otras entidades ⊖ Poca posibilidad de conocer con más detalle lo que se hace.

VALORACIÓN DE LOS TALLERES EN GENERAL: LO QUE TE HA GUSTADO MÁS Y MENOS SUGERENCIAS DE MEJORA.
⊕ Poner en voz alta reflexiones sobre lo que hacemos ⊖ El trabajo de la tarde era difícil de desarrollar

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.
Creo que es interesante este tipo de encuentros, con dinámicas similares, donde se parte de la experiencia, pero poder tener una visión general y llegar a conclusiones. Hay que seguir profundizando en lo q. hacemos, metodología, mejora de la empleabilidad, cultura empresarial ...

En total se contabilizaron 92 participantes, a los que hay que sumar unas 8 personas del equipo de la universidad de Valencia y de la organización que no firmaron, de forma que se alcanzó la cifra de 100 asistentes.

- **CATERING**

Para el catering se contrató a una empresa de inserción local, que sirvió el café del mediodía y la comida.

Recursos Humanos

La coordinación y la organización del encuentro se han realizado desde la Secretaría de AERESS y FAEDEI, así como a través de la colaboración del grupo de trabajo mixto de técnicos de ambas redes y el equipo de investigación de la Universidad de Valencia dirigido por el Dr. Fernando Marhuenda.

A continuación se detallan los datos de los distintos grupos de trabajo que han participado en el desarrollo del seminario:

Secretaría de AERESS

- Laura Rubio García
- María Atienza de Andrés

Secretaría Técnica de FAEDEI:

- Nieves Ramos
- Celina Osma Ruíz
- Adrián Batagglia Díaz

Grupo de trabajo Mixto FAEDEI-AERESS-AV:

- Elena Gil
- Laura Rubio
- Nieves Ruiz
- María Atienza
- Celina Osma
- Adrián Batagglia
- Pepe San José
- Maribel González
- Miguel Santos
- Sergio Ochando
- Teresa Arranz
- Charo Castelló

Equipo de la UV:

- Almudena Navas
- Tomás Bonavía
- Maria Ángeles Molpeceres
- Lucía Llinares
- Ana Córdoba
- Juan José Zacarés
- Joan Carles Bernad
- Ignacio Martínez
- Sonia Sáez
- Miriam Abiétar
- Fernando Marhuenda

Seminario estatal de personal de acompañamiento a la inserción

I SEMINARIO ESTATAL DE PERSONAL DE ACOMPAÑAMIENTO A LA INSERCIÓN :

UNA INICIATIVA DE COOPERACIÓN ENTRE REDES ESTATALES FAEDEI Y AERESS, QUE TENDRÁ LUGAR EN VALENCIA EL 22 DE SEPTIEMBRE.

El día 22 de septiembre de 2010, **FAEDEI** y **AERESS**, celebraremos, en Valencia, el **I Seminario Estatal de Pesonal de Acompañamiento a la Inserción.**

Dicho Seminario tendrá lugar en Aula Magna de la Facultad de Filosofía y Ciencias de la Educación de la **Universidad de Valencia**, sita en la Avda. Blasco Ibáñez, 30. Valencia.

El motivo de este encuentro es responder a la demanda explícita de los últimos años de las organizaciones que trabajan en la inserción, de posibilitar el encuentro y la formación del personal técnico que se dedica al acompañamiento de los trabajadores/as procedentes de procesos de inserción; tanto los que realizan el acompañamiento en el puesto de trabajo como los que realizan tareas de acompañamiento y coordinación con los recursos sociales o de empleo que afectan al itinerario de ese contrato.

CONOCER, INTERCAMBIAR, COMPARTIR EXPERIENCIAS, son los objetivos de este encuentro. Para conseguirlos, proponemos una metodología que facilite la participación y que nos permita recoger la experiencia de cada día. Por ese motivo se ha concebido el encuentro como algo dinámico y participativo en la que los asistentes van a ser los protagonistas en la puesta en marcha de los grupos de trabajo.

OBJETIVOS
- Fomentar y dinamizar una red de Personal de Acompañamiento en todo el territorio español
- Unificar criterios, metodologías y herramientas que dichos profesionales emplean en su quehacer diario.
- Identificar los aciertos y las dificultades. Propuestas de mejora.

DIRIGIDO A
- Personas que se encuentren desempeñando funciones de Acompañamiento en las Empresas y organizaciones de Inserción.
- Personal técnico que participe tanto en tareas de producción, o acompañamiento en las distintas etapas del itinerario como en los procesos de mejora de la empleabilidad y la incorporación al mercado ordinario.

Este encuento ha sido posible gracias a la colaboración del Ministerio de Trabajo e Inmigración, el programa INCORPORA de La Caixa y al trabajo técnico del equipo de

1

investigación del proyecto SEJ200762145 Prácticas de intermediación laboral y fomento y fomento de la empleabilidad.

Sobre AEREES.

Constituida desde 1994 como plataforma a nivel estatal de entidades recuperadoras de residuos con fines sociales, suma la experiencia de sus entidades que llevan trabajando, algunas, desde principio de los años 70. Aglutina 34 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.

Sobre FAEDEI

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

En la actualidad, reunimos más de 200 empresas de inserción que generan unos 3000 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.
- Fomenta el desarrollo de las empresas de inserción.
- Defiende los intereses de las personas en situación de riesgo de exclusión social a través de la inserción social y laboral.

Más información:

FAEDEI: Nieves Ramos.

Tlf:914441313. 657399540 E-mail: faedei@faedei.org

AERESS: Laura Rubio.

Tel: 915912336 . 688621315 E-mail: info@aeress.org

2

Resultados y Seguimiento de indicadores

El seguimiento de continuo del desarrollo del proyecto, se ha ejecutado por parte de la Secretaría Técnica de AERESS y de la Secretaría Técnica de FAEDEI.

Los resultados de los indicadores de seguimiento y ejecución del proyecto son los siguientes:

- **Número de entidades representadas: 232**
- **Número de personas asistentes: 100** (se contabilizaron 92 participantes en los grupos de trabajo a los que hay que sumar unas 8 personas del equipo entre el equipo de la Universidad de Valencia y de la organización que realizaron tareas de coordinación y logística el día del Encuentro).
- **Jornadas técnicas sobre recuperadores sociales desarrolladas.**
- **Número de personas informadas sobre la actividad: 25.000**

RESULTADOS PREVISTOS	OBJETIVO	RESULTADO
Nº de entidades representadas (empresas, territoriales, administración,…)	200	232
Nº de personas asistentes	120	100
Difusión del Encuentro (noticias en páginas Web, notas de prensa, boletines electrónicos)	15	51
Nº de personas informadas de la actividad	25.000	25.000