

## PROCESOS DE ACOMPAÑAMIENTO EN EMPRESAS DE INSERCIÓN

La inserción laboral en tiempos de crisis  
FECLEI, 14 octubre 2010  
Fernando Marhuenda, UVEG

## Acompañar

- Estar o ir en compañía de otra u otras personas
- Participar en los sentimientos de alguien
- *Ejecutar el acompañamiento*

## Acompañamiento

- Conjunto de personas que en las representaciones teatrales o en los filmes figuran y no hablan, o carecen de papel principal
- Alimento o conjunto de alimentos presentados como complemento de un plato principal
- *Sostén o auxilio armónico de una melodía principal por medio de uno o más instrumentos o voces*

## Acompañamiento

- Relación adulta
- Relación educativa
- Relación individual dentro de un colectivo
- Relación profesional
  - Competencia
  - Sensibilidad
  - Criterios, herramientas y protocolos

## Qué se acompaña - 1

- El proceso de inserción
- El tránsito del paro hacia la empresa ordinaria
  - La EIS es un recurso, no un contrato indefinido
- Los cambios en la persona
  - ... y en sus circunstancias

## Propósito

- Del desajuste al ajuste
  - persona-puesto
  - persona-organización
    - qué le puede ofrecer la empresa, qué el puesto

### Qué se acompaña - 2

- El malestar – el estar bien
- La incertidumbre – la confianza
- La provisionalidad – el futuro
- El fatalismo – la responsabilidad
- La complejidad – la reflexión y la crítica
- La fragilidad – la fortaleza
- El aislamiento – la relación
- La vulnerabilidad – la autonomía

### Qué acompañar - 1

- Laboral
- Educativo
- Social
- Sanitario
- Personal
  - Relaciones sociales y laborales
  - Trabajo decente
- Trabajo capacitador: se ha de visibilizar, reconocer y acreditar

### Qué acompañar - 2

- Desempeño laboral
  - velocidad, ritmo, comunicación, variedad
- Conocimiento y comprensión
  - colegas, contexto, organización, valores
- Desarrollo del rol
  - prioridades, responsabilidad, delegación
- Trabajar con otros
  - facilitación, apoyo, solución de problemas
- Desarrollo personal
  - autoevaluación, hhss, emociones, disposición

### Cómo se acompaña

- Con un contexto de trabajo ordinario
- Mediante la evaluación y corrección
  - Ir de los síntomas a las causas
    - superar prejuicios y estereotipos
- Disponer las condiciones ambientales
  - la organización al servicio del itinerario

### Condiciones del contexto - 1

- Aprovechar las oportunidades
- ¿Qué estructuras de apoyo hay?
  - En la empresa
  - En la entidad promotora
- ¿Qué estructuras de apoyo forman parte de la vida ordinaria de la persona en inserción?

### Condiciones de aprendizaje - 2

- Establecimiento de normas
- Aprovechamiento del error
- Motivar para aprender
- Diálogo socrático
- Saber en uso y nuevo conocimiento
- Conocimiento práctico

- ¿Se puede planificar el acompañamiento?
- ¿Qué sucede si el acompañamiento no se planifica?

### Itinerario de inserción

- Medio y largo plazo
- Meta clara con hitos concretos
- Multitud de obstáculos
- Trayecto individual en una organización
- Vía inestable

### Acompañamiento y evaluación

- Evaluación formativa
- Medida del progreso:
  - umbrales de acceso y salida; selección
- Comunicación de la evaluación:
  - Informar, corregir y reforzar
- Consecuencias de la evaluación
  - Toma de decisiones no paternalista

### Con qué se acompaña: Herramientas, criterios, protocolos

- Herramientas e instrumentos
- Criterios y juicios
- Métodos y procedimientos
- Pautas y normas
- Protocolos y registros

### ¿Para qué?

- Trabajar con otros profesionales
  - Acogida y derivación
  - Coordinación
  - Salida e incorporación al mercado ordinario: inserción
- Trabajar con los trabajadores en inserción
  - Diagnóstico
  - Elaboración y pacto del itinerario
  - Intervención, progresión y evaluación

### Herramientas - *son*

- Excesivas a la entrada y escasas a la salida
- Heterogéneas
- Idiosincrásicas y poco estructuradas
- Inconsistentes
- Ineficientes
- Inútiles

¿Utilizamos las herramientas?

### Herramientas – *necesitamos*

- Conocidas y reconocidas
- Eficaces
- Compartidas
- Precisas
- Apropriadadas
- Utilizadas

*¿Deseamos que sean así?*

### Criterios – *suelen ser*

- Personales
- Tácitos
- Confusos
- Dependientes del perfil de exclusión
- Variables

*¿Suplimos la ausencia de criterios con nuestro estilo personal y/o profesional?*

### Criterios – *podrían ser*

- Compartidos
- Suficientes
- Estables
- Claros y concisos
- Dependientes del perfil profesional
- Vinculados al proceso más que a la persona

*¿Cuáles son mis criterios?*

*¿Y los de mi empresa de inserción o entidad promotora?*

### CUESTIONES PARA LA REFLEXIÓN

- ¿Cómo aumentar la **coherencia** entre la fase inicial y la de seguimiento?
- 1. ¿Cómo se podría conseguir mayor coherencia entre las conclusiones de la **valoración inicial** y los **objetivos** a plantear en el itinerario individualizado de inserción?
- 2. ¿Cómo se podría conseguir mayor coherencia entre los **objetivos** del itinerario de inserción y la **evaluación de seguimiento** en las diferentes áreas?
- ➔ ¿Sería aconsejable que se utilizaran **instrumentos similares** a lo largo de cada una de las fases para constatar la consecución de los objetivos propuestos?

- El seguimiento, ¿permite **constatar el avance en los objetivos** planteados en el itinerario individualizado de inserción?
- El seguimiento, ¿permite ajustar la **intervención al ritmo** al que progresa la persona en inserción?
- ¿Cómo se conectan las **observaciones cotidianas e informales** del trabajador acompañante y los de producción con los objetivos del acuerdo de inserción?