

Prácticas innovadoras inclusivas

retos y oportunidades



Alejandro Rodríguez-Martín
(*Compilador*)



Universidad de Oviedo
Universidá d'Uviéu
University of Oviedo



Organización
de las Naciones Unidas
para la Educación,
la Ciencia y la Cultura

Centro
UNESCO
Principado
de Asturias

Prácticas innovadoras inclusivas retos y oportunidades

Alejandro Rodríguez-Martín

(Comp.)



Universidad de Oviedo
Universidá d'Uviéu
University of Oviedo



Organización
de las Naciones Unidas
para la Educación,
la Ciencia y la Cultura

Centro
UNESCO
Principado
de Asturias

© 2017 Universidad de Oviedo

© Los/as autores/as

Edita:

Servicio de Publicaciones de la Universidad de Oviedo

Campus de Humanidades. Edificio de Servicios. 33011 Oviedo (Asturias)

Tel. 985 10 95 03 Fax 985 10 95 07

Http: www.uniovi.es/publicaciones

servipub@uniovi.es

I.S.B.N.: 978-84-16664-50-4

D. Legal: AS 682-2017

Imprime: Servicio de Publicaciones. Universidad de Oviedo

Todos los derechos reservados. De conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente, podrán ser castigados con penas de multa y privación de libertad quienes reproduzcan o plagien, en todo o en parte, una obra literaria, artística o científica, fijada en cualquier tipo y soporte, sin la preceptiva autorización.

¿Cómo citar esta obra?

Rodríguez-Martín, A. (Comp.) (2017). *Prácticas Innovadoras inclusivas: retos y oportunidades*. Oviedo: Universidad de Oviedo.



ÍNDICE

Presentación 9

Eje Temático 1.

Políticas socioeducativas inclusivas
y formación del profesorado 13

Eje Temático 2.

Prácticas innovadoras inclusivas en
Educación Infantil y Primaria 503

Eje Temático 3.

Prácticas innovadoras inclusivas en E.S.O., Bachillerato,
Formación Profesional y otras enseñanzas 1399

Eje Temático 4.

Prácticas innovadoras inclusivas en la universidad 1807

Eje Temático 5

Prácticas innovadoras inclusivas en el ámbito social 2325

Eje Temático 6.

Prácticas innovadoras inclusivas en el ámbito laboral 2611

LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN COMO ESPACIOS EDUCATIVOS: LAS PRÁCTICAS DE ACOMPañAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO

**Ros-Garrido, Alicia¹, Belver Domínguez, José Luis²,
Chisvert-Tarazona, María José³,**

¹ Departament de Didàctica i Organització Escolar, Universitat de València,
Espanya

e-mail: Alicia.Ros@uv.es, Espanya

² Departamento de Ciencias de la Educación, Universidad de Oviedo

e-mail: belverjose@uniovi.es, Espanya

³ Departament de Didàctica i Organització Escolar, Universitat de València

e-mail: Maria.Jose.Chisvert@uv.es, Espanya

Resumen. El objetivo de la comunicación es mostrar el marco general del estudio denominado “Procesos de formación, acompañamiento, cualificación y desarrollo personal en empresas de inserción: innovación en la inclusión social desde el empleo” (EDU2013-45919-R, EMPLEA). La investigación parte del concepto de las empresas de inserción como empresas del tercer sector que promueven procesos formativos intencionales de carácter formal e informal de personas que salen de procesos de exclusión social. El objetivo principal del proyecto es conocer las prácticas de acompañamiento en el puesto de trabajo y sus efectos sobre los procesos de desarrollo personal, formativo y profesional de las y los trabajadores con contratos para la inserción en su tránsito al mercado de trabajo ordinario. Dicho objetivo se concreta en el análisis de las variaciones en la relación pedagógica (el qué y cómo se enseña y se aprende) y de las competencias durante el proceso formativo. La metodología de investigación es cualitativa y cuantitativa, utilizando el análisis documental, la observación, entrevistas y cuestionarios. El estudio es de carácter longitudinal. Los resultados que se obtengan pretenden proporcionar una propuesta metodológica de instrumentos y protocolos cuyo uso se dirija a mejorar los procesos de formación y aprendizaje en el puesto de trabajo para los colectivos más vulnerables; aportar un catálogo de parámetros relevantes de la empleabilidad; y contribuir a la elaboración de un protocolo para la transición al mercado de trabajo ordinario que contemple competencias y apoyos sociales.

Palabras clave: empresas de inserción, formación profesional, cualificación profesional, trayectorias de aprendizaje, empleabilidad



INTRODUCCIÓN/MARCO TEÓRICO

En el contexto actual de relaciones laborales, las carreras y trayectorias profesionales son menos estables y lineales debido al aumento de la flexibilidad laboral, temporalidad, tiempo parcial, abaratamiento del despido (Brunet y Pastor, 2003; De Cuyper et al, 2011). En definitiva, al aumento de la precariedad (Standing, 2011). En este contexto se han identificado relaciones entre cualificación, empleabilidad e inclusión social y el aprendizaje en el puesto de trabajo, tomando como marco de referencia los análisis realizados por Rainbird, Fuller y Munro (2004), Evans et al (2006), Stenström y Tynjälä (2009), Evans y Waite (2010) y Malloch et al (2011).

El marco teórico del estudio toma como referencia las trayectorias de aprendizaje en el puesto de trabajo indicadas por Eraut y Hirsh (2007) y la empleabilidad en los términos definidos por Llinares, Córdoba y Zacarés (2011) y por Córdoba, Llinares y Zacarés (2013). La matriz resultante permite la observación tanto de las relaciones de acompañamiento como del progreso en el desarrollo personal y ocupacional. Como pone de manifiesto Eraut (2009), las trayectorias de aprendizaje son tipos de conocimiento que se necesitan y se desarrollan en el puesto de trabajo. Así pues, nos referimos aquí al contenido formativo que impregna las prácticas laborales (y también las formativas y de acompañamiento) en las empresas de inserción (EI). Y la empleabilidad es el producto de una construcción social de una persona activa en desarrollo y las personas y el ambiente externo que se relaciona con la adquisición y mantenimiento del empleo.

La presente comunicación da a conocer los planteamientos iniciales de un proyecto de investigación de I+D+I denominado “Procesos de formación, acompañamiento, cualificación y desarrollo personal en empresas de inserción: innovación en la inclusión social desde el empleo” (EMPLEA; EDU2013-45919-R). La duración del proyecto es de cuatro años y los contratos de inserción duran un máximo de tres años por lo que el proyecto es óptimo para estudiar estos procesos en toda su extensión y poder responder a los objetivos que se plantean a continuación. Cuenta con la Federación Estatal de Asociaciones de Empresas de Inserción¹⁴⁶ (FAEDEI) como Entidad Promotora Observadora.

El contexto de la investigación

Las EI se definen como PYMEs que orientan su proceso productivo a facilitar el tránsito al mercado de trabajo ordinario de sus trabajadores y trabajadoras en proceso de inclusión social. La finalidad de estas organizaciones es la integración y formación sociolaboral de personas en situación de exclusión social. Vienen reguladas

¹⁴⁶ El contacto de los investigadores principales del proyecto de la Universitat de València con FAEDEI viene desde 2007 cuando se llevó a cabo el proyecto nacional de investigación “Prácticas de Intermediación Laboral y Fomento de la Empleabilidad: la Gestión de Itinerarios de Inserción con Colectivos Vulnerables” (SEJ2007-62145/EDUC) cuyos sujetos de investigación fueron las empresas de inserción. En diciembre de 2011 se realizó el primer convenio de colaboración entre la Universitat de València y FAEDEI.

por la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción y por la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social.

Las EI son, por una parte, estructuras de aprendizaje, en forma mercantil, cuya finalidad es la de posibilitar el acceso al empleo de colectivos desfavorecidos mediante el desarrollo de una actividad productiva, para lo que se diseña un proceso de inserción sociolaboral. Y, a la vez, son estructuras productivas con una finalidad e intencionalidad educativa y de promoción de la empleabilidad de las y los trabajadores en inserción, puesto que ofrecen mecanismos de apoyo para mejorar los recursos personales al tiempo que están orientadas a proporcionar una cualificación profesional básica, de modo que faciliten su incorporación al mercado laboral ordinario.

En estas empresas están presentes el personal técnico de acompañamiento (se ocupa de relación pedagógica con el personal de inserción), el personal técnico de producción (se ocupa de la relación ocupacional y productiva) y el personal técnico de inserción (objeto de la intervención). La trayectoria profesional y personal de las y los trabajadores en inserción en estas empresas se desarrolla a lo largo de tres fases: (1) la acogida, que conlleva el proceso de diagnóstico inicial que delimitará las áreas de intervención para cada trabajador/a de inserción; (2) el seguimiento o de desarrollo del proyecto profesional, que supone ejecutar el plan de trabajo individualizado para cada trabajador/a de inserción y cubre tanto el ámbito personal como profesional; y (3) la incorporación al mercado de trabajo ordinario, que supone concluir la relación pedagógica y planificar la incorporación al mercado de trabajo ordinario, fase que no siempre culmina con la consecución de un empleo. La duración del contrato temporal de fomento de empleo al personal de inserción será mínimo de doce meses y máximo de tres años.

Las personas que pueden ser personal técnico en inserción son aquellas que están en situación de exclusión social, están desempleadas e inscritas en los Servicios Públicos de Empleo, con especiales dificultades para su integración en el mercado de trabajo, incluidas en alguno de los colectivos explícitos en el artículo 3 de la Ley 44/2007. Para cada trabajador/a de inserción debe establecerse un itinerario de inserción sociolaboral con el objetivo de promover su integración en el mercado laboral ordinario, definiendo las medidas de intervención y acompañamiento que sean necesarias (servicios, prestaciones, acciones de orientación, tutoría y procesos personalizados y asistidos de trabajo remunerado, formación en el puesto de trabajo, habituación laboral y social).

En definitiva, las EI son empresas que promueven procesos de formación intencionales, tanto de carácter formal como informal, dirigidos a personas que salen de procesos de exclusión social, por lo tanto, tienen un carácter intencionalmente educativo.



OBJETIVOS DEL PROYECTO

El objetivo general del proyecto es conocer las prácticas de acompañamiento en el puesto de trabajo y sus efectos sobre los procesos de desarrollo personal, formativo y profesional de las y los trabajadores con contratos para la inserción en su tránsito al mercado de trabajo ordinario. Este se concreta en cuatro objetivos específicos:

1. Describir y analizar las variaciones en la relación pedagógica durante el proceso formativo desde la incorporación del personal a la empresa de inserción hasta su salida al mercado de trabajo ordinario; así como los apoyos dentro y fuera del contexto laboral que condicionan de la relación educativa: organización del trabajo, sistemas de regulación, compañeros de trabajo; así como otros tipos de apoyo tales como legal, de salud, vivienda o económico.
2. Identificar y analizar las competencias personales y sociolaborales más sensibles al cambio producido por los procesos formativos y madurativos que promueve la empresa; así como las competencias técnicas en las ocupaciones para las que hay una cualificación profesional de referencia.
3. Identificar y analizar las prácticas de evaluación del progreso del personal de inserción que realiza el personal técnico de acompañamiento y producción durante el proceso formativo, especialmente en los momentos de inflexión entre las etapas del mismo.
4. Analizar cómo contribuye cada uno de los tipos de competencia en el proceso de tránsito al mercado de trabajo ordinario, analizando la relación entre las prácticas pedagógicas y de evaluación y la adquisición de competencias y el desarrollo personal de las y los trabajadores en inserción y su mantenimiento una vez fuera de la empresa de inserción.

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

El estudio es de carácter longitudinal y realiza el seguimiento de grupos de trabajadoras y trabajadores de inserción durante los cuatro años de duración del proyecto. El trabajo de campo diseñado pretende repetir el análisis cada 6 meses en las EI que colaboran en la investigación dónde se estudiarán las prácticas de acompañamiento en las diferentes fases en las que se encuentra el personal trabajador de inserción. Las metodologías utilizadas son:

- Análisis documental. Tanto referencias académicas que constituyen el marco teórico como de documentación propia de las EI que han colaborado
- Observación no participante de procesos y relaciones en el puesto de trabajo.

- Entrevistas semiestructuradas al personal técnico de acompañamiento, de producción y de inserción.
- Cuestionarios al personal técnico de inserción (CEMI-Cuestionario de empleabilidad. Medida de los indicadores individuales y circunstancias personales).
- Cuestionarios al personal técnico de acompañamiento y de producción (Medida de los indicadores individuales y circunstancias personales del personal técnico de inserción)
- Propuesta para la evaluación de los factores externos que promueven la empleabilidad de las Empresas de inserción.

Para analizar las trayectorias de aprendizaje partimos de las categorías establecidas en Eraut y Hirsh (2007) partiendo de la diferencia entre qué se enseña y cómo tiene lugar el aprendizaje en las empresas de inserción. Y para el análisis de la empleabilidad se parte de los factores establecidos por Llinares, Córdoba y Zacarés (2011) y por Córdoba, Llinares y Zacarés (2013).

Indicadores y factores

En el análisis de las trayectorias de aprendizaje para analizar el qué y el cómo se aprende, se ha utilizado una plantilla de observación basada en las siguientes categorías e indicadores:

Desarrollo personal: - Auto-evaluación - Auto-dirección - Manejo de emociones - Construyendo y manteniendo relaciones, habilidades sociales - Disposición a atender otras perspectivas, opiniones y/o puntos de vista - Disposición a aprender y mejorar de la propia práctica. Capacidad para aprender de la experiencia	Desempeño en la tarea: - Velocidad y ritmo - Complejidad de las tareas y los problemas - Aprenden una amplia variedad de las habilidades requeridas para mejorar su empleabilidad - Comunicación con una amplia variedad de personas (pero sólo en la medida en que tienen que ver con aspectos relacionados con la tarea)
Conciencia y comprensión: - De otras personas: colegas de trabajo, clientes, mandos... - Del contexto y la situación - De la propia organización - De problemas y riesgos laborales - De los valores de la organización	Trabajar con otros: - Facilitando las relaciones sociales - Resolviendo problemas y planificando juntos - Capacidad para comprometerse y promover el aprendizaje mutuo
Desempeño en el rol: - Aprende a planificar su trabajo y a priorizar actividades, tareas - Alcance de la responsabilidad - Apoyando el aprendizaje de otras personas - Rendición de cuentas - Delegación	

Cuadro 1. Categorías e indicadores para el análisis de qué se aprende. Fuente: Elaboración propia



<p>Procesos de trabajo con aprendizaje colateral:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trabajando en equipo, participando en actividades de grupo - Consultando - Asumiendo tareas y roles que suponen un desafío - Contribuyendo a solucionar problemas - Participando en experimentación o innovaciones - Consolidando, ampliando y mejorando las destrezas - Trabajando con clientes 	<p>Actividades de aprendizaje incorporadas a otros procesos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Escuchando y observando. Preguntando y obteniendo información - Identificando a las personas con recursos - Dando y recibiendo feedback. Recapitulando errores. Reflexionando sobre lo acontecido - Empleando herramientas para el aprendizaje
<p>Procesos de aprendizaje intencional:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estando bajo supervisión. Teniendo un coach o tutor (trabajador/a acompañante y/o trabajador/a de producción) - Siguiendo a alguien en el desempeño de su trabajo - Observando puestos de trabajo distintos al propio - Participando en cursos o actividades de formación - Preparándose para presentarse a la acreditación de competencias - Gestionando su proceso en la empresa de inserción 	

Cuadro 2. Categorías e indicadores para el análisis de cómo tiene lugar el aprendizaje. Fuente: Elaboración propia

En el análisis de la empleabilidad se han utilizado dos instrumentos. El primero es un cuestionario que analiza los factores individuales y las circunstancias personales y recoge información sobre características socio-demográficas, atributos personales, habilidades y competencias, formación, conocimiento básico del empleo, vida laboral, búsqueda de empleo, salud y movilidad geográfica y flexibilidad laboral (como factores individuales) y sobre las responsabilidades/cuidados familiares, cultura del trabajo y acceso a los recursos (como factores de circunstancias personales). El otro instrumento se centra en factores externos que promueven la empleabilidad de las PTI para responder a la necesidad de investigar sobre las variables del contexto que influyen en su empleabilidad y recoge información sobre el entorno socioeconómico, características de empresa y entidad promotora (nivel macro); sobre las relaciones de la EI y del puesto de trabajo con el mercado de trabajo (nivel meso) y sobre la organización y funcionamiento de la EI y del puesto de trabajo (nivel micro).

DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

Actualmente el trabajo de campo se ha realizado en cinco comunidades autónomas: Asturias, País Vasco, Madrid, Castilla la Mancha y Valencia. Están participando un total de 12 empresas de inserción (en 7 EI se ha realizado un momento de observación y 5 han sido observadas en dos momentos).

El desarrollo del trabajo de campo ha sufrido contratiempos que nos han obligado a reducir a tres los momentos de análisis de la realidad objeto de estudio. Las principales dificultades que hemos afrontado para recoger información han sido las siguientes:

- Dilación o cancelación de visitas debido a imprevistos por parte de la empresa.
- Ajustar las visitas a momentos en los que la carga de trabajo no resulta

excesiva para la empresa, a fin de no obstaculizar su proceso productivo.

- Retraso en la entrega de información relevante para preparar la observación.

EVIDENCIAS/CONCLUSIONES

Actualmente no podemos ofrecer evidencias y/o conclusiones sobre los objetivos del proyecto puesto que estamos analizando la información recogida hasta el momento. Aunque sí podemos adelantar que esperamos que, entre otros resultados, el proyecto dará lugar a:

1. Una propuesta metodológica de instrumentos y protocolos que mejoren los procesos de formación y aprendizaje en el puesto de trabajo para los colectivos más vulnerables (objetivos 1 y 3).
2. Un catálogo de parámetros relevantes de la empleabilidad con las competencias personales y sociolaborales más sensibles a los procesos formativos y madurativos que son fundamentales en el acceso al mercado de trabajo ordinario (objetivos 2 y 4).
3. Un protocolo para la transición al mercado de trabajo ordinario que contemple competencias y apoyos sociales (objetivo 4).

El equipo de investigación está convencido que dichos resultados contribuirán a una mayor comprensión de los procesos de formación y aprendizaje en las EI acordes con la lucha para reducir la pobreza y la exclusión social en la Unión Europea (objetivo temático 9 de fomento de la inclusión social y de lucha contra la pobreza en la Estrategia Horizonte 2020). La implicación de FAEDEI en la investigación así como el carácter colaborativo y dialógico de la misma garantizan que el impacto sobre el cambio e innovación social sea posible.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Brunet, I. y Pastor, M.I. (2003). Tercera vía. Comisión Europea y estrategias de empleabilidad. *Anduli, revista andaluza de ciencias sociales*, 3, 11-26.

Córdoba, A., Llinares, L. y Zacarés, J.J. (2013). Employability Assessment in Vocational Education and Transition to the Workplace. En J. Seifried y E. Wuttke (Eds.). *Transitions in Vocational Education, Research in Vocational Education* (pp. 181-200). Opladen, Berlín, Farmington Hills, Budrich publisher.

Córdoba, A.I. y Martínez, I. (coords.) (2011). *Trabajo, empleabilidad y vulnerabilidad social*. Valencia, PUV.

De Cuyper, N., Mauno, S., Kinnunen, U. y Makikangas, A. (2011). The role of job resources in the relation between perceived employability and turnover intention: A prospective two-sample study. *Journal of Vocational Behavior*, 78(2), 253-263.



- Eraut, M. (2009). *Improving the quality of placements*. AERA annual conference, San Diego, April 2009.
- Eraut, M. y Hirsh, W. (2007). The significance of workplace learning for individuals, groups and organizations. SKOPE Monograph 6. Oxford y Cardiff Universities.
- Evans, K., Hodkinson, P., Rainbird, H. and Unwin, L. (2006). *Improving learning at work*. New York, Routledge
- Evans, K. y Waite, E. (2010). Stimulating the innovation potential of routine workers through workplace learning. *European Review of Labour and Research*, 16(2), pp. 243-258.
- Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción.
- Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social.
- Llinares, L.I, Córdoba, A.I. y Zacarés, J.J. (2011). La medida de la empleabilidad desde las Empresas de Inserción Social. En A.I. Córdoba e I. Martínez: *Trabajo, empleabilidad y vulnerabilidad social: condicionantes y potencialidades de la integración a través de las Empresas de Inserción Social*. Valencia, PUV.
- Malloch, M., Cairns, L., Evans, K. y N O'Connor, B. (eds.) (2011). *The SAGE handbook of workplace learning*. London, SAGE.
- Rainbird, H.; Fuller, A. y Munro, A. (eds.) (2004). *Workplace learning in context*. London, Routledge.
- Standing, G. (2011). *The precariat*. London, Bloomsbury.
- Stenström, M.L. y Tynyälä, P. (eds.) (2009). *Towards integration of work and learning*. Dordrecht, Springer.