

## DATOS IDENTIFICATIVOS

**Nombre del proyecto:**

**Acuerdo de compromiso para usuarios de la  
“sección D” del Centro Ocupacional ADEMO I**

**Entidad:**

**Fundación ADEMO**

**Responsable:**

**El equipo E.T.O**

**Fecha de inicio:**

**6 de octubre de 2008**

### Breve justificación:

El Manual de Procedimientos de intervención en el área de inserción laboral de los Centros Ocupacionales de la Red Pública de la CM, habla del Área de Inserción Laboral como de la plataforma encargada de favorecer el tránsito de los usuarios al empleo.

Así mismo, se habla de la Planificación Centrada en la Persona como principio metodológico e ideológico que debe guiar nuestras acciones en la mejora de la calidad de vida de los usuarios. Y plantea las intervenciones con la familia como un proceso transversal.

Es por ello que teniendo en cuenta, por un lado, estos dos elementos: la recreación de un ambiente laboral lo más normalizado posible en este área, y por otro lado la necesidad de implicación y compromiso por parte de los usuarios y sus familias para asegurarnos el éxito en las acciones que emprendemos, formando éstas parte de su plan de vida; y por otro que los usuarios empleables a corto y medio plazo ya han culminado sus procesos de inserción; desde el ETO surge la idea de poner en marcha el “Acuerdo de compromiso” para mejorar la empleabilidad de los “trabajadores” de la sección D del Centro Ocupacional Ademo I , que describimos a continuación.

### Descripción del proyecto:

#### **Objetivos:**

- ✚ Recrear un ambiente laboral lo mas normalizado posible en el AIL, en cuanto a nivel de exigencia e implicación en lo que a las actividades productivas se refiere.
- ✚ Asegurarnos mediante la firma de este acuerdo, de un nivel de comprensión, implicación y compromiso, en las acciones que se van a llevar a cabo, para facilitar el éxito de estas.
- ✚ Dar a los usuarios la oportunidad de decidir sobre las acciones que afectan a su futuro y a su vida.

- ✚ Dar a los usuarios el poder de decisión, respecto a los temas de funcionamiento de la sección que les afectan directamente: horarios, descansos, forma de funcionamiento, etc.
- ✚ Generar espacios de encuentro y de solución de problemas en grupo, que permita a los usuarios responsabilizarse del funcionamiento de la sección, mediante los Grupos de Debate y Opinión.
- ✚ Conseguir que las personas que participen de esa sección, lo vivan como algo suyo y construido por todos, frente a algo impuesto y ajeno a cada uno de ellos (adaptar los servicios a las personas y no a la inversa).
- ✚ Abrir nuevos cauces de comunicación en el proceso de intervención con la familia y conseguir acercarlos e implicarlos en los objetivos de la Sección.

### **Metodología:**

- ✚ Desarrollo y diseño del documento (acuerdo de compromiso) en lectura fácil en el que se recogen los términos del acuerdo.
- ✚ Presentación, reunión individual de apoyo y firma del acuerdo.
- ✚ Carta informativa a la familia sobre los propósitos y objetivos del acuerdo
- ✚ Desarrollo y diseño del protocolo de participación para la regulación consensuada de la sección.
- ✚ Dinámica de mejora continua a través de asambleas, grupos de debate y opinión y grupos de trabajo para el desarrollo de las acciones de mejora y resolución de conflictos.
- ✚ Revisión anual de todo el proceso.

### **Participantes**

- ✚ Veinticinco usuarios que por su trayectoria en el centro y según las valoraciones de las áreas ocupacional y de apoyos se ajustan a los criterios establecidos.
- ✚ El equipo E.T.O

### **Descripción de la experiencia**

En reunión del equipo E.T.O surgió la idea del “acuerdo de compromiso”. Comienza un trabajo en equipo que da como primer resultado un dossier consensuado que recoge la dinámica que se propone para la sección, que posteriormente se adaptó a lectura fácil.

La presentación a los usuarios se hizo en pequeños grupos en los que se da lectura al acuerdo y se van aclarando las dudas que surgen. En esta reunión se les hizo entrega del documento de “acuerdo de compromiso” y de una carta informativa para sus familias. Se establecieron dos semanas de reflexión.

Se designaron tres facilitadores, que asesoraron a los usuarios. Estos a lo largo del periodo de reflexión, se reunieron con cada usuario para definir las expectativas de este y preparar la reunión de firma del acuerdo.

Se habló con todas las familias que lo requirieron.

Posteriormente, se realizó la reunión de firma del “acuerdo de compromiso”, en la que estuvieron presentes el usuario, su facilitador, el profesional de referencia (maestro de taller) y el director.

Lo que se pretendía en esta reunión era acercar a cada persona en relación a su valoración, a sus puntos fuertes y debilidades lo que para él supondría el acuerdo, lo que se “le pide y lo que se le da”. Se establecieron metas que han sido la base de su itinerario.

Una vez firmado el acuerdo por los interesados, y establecida la sección, se realizó una asamblea con todos (usuarios y ETO) para definir unas normas básicas de funcionamiento consensuadas por todos.

Esto dió lugar a una dinámica de trabajo, que comprendía como herramienta de prevención y solución de conflictos, los grupos de debate y opinión (grupos de 6/8 usuarios, un facilitador y un responsable de sección).

Transcurrido un año, se revisarán los tanto los acuerdos individuales como el contenido del “acuerdo de compromiso”, para realizar las mejoras necesarias.

## Síntesis de la valoración

Queremos destacar varias fases que han cobrado especial relevancia en el desarrollo del proyecto y que entendemos nos ayudarán a incorporar los planteamientos y la mecánica del “manual de procedimientos” en el contexto de los valores y la misión del Centro, lo que nos anima a compartirlo como buena práctica:

- ✚ Trasladar toda la complejidad de la dinámica de implementación del manual de procedimientos en la sección D en un documento en lectura fácil ha supuesto todo un desafío para el equipo, una declaración de intenciones y un compromiso tanto con nuestros valores y como con la dinámica que nos propone el manual de procedimientos.
- ✚ La intensidad con la que los usuarios se han acercado a la propuesta y la cantidad de preguntas a las que ha habido que dar respuesta, tanto en las reuniones de grupos (informativa, asambleas y grupos de debate y opinión) como las individuales, nos anima a seguir en esta línea de trabajo.
- ✚ El desarrollo del proyecto ha abierto la necesidad de desarrollar protocolos de participación, definir el funcionamiento de los grupos de debate y opinión e incorporar el proceso de valoración de forma cercana, comprendida y consensuada.
- ✚ La carta a las familias ha puesto en marcha una serie de contactos que han dado curso a acciones como : aclaración de dudas, invitación a participar en el plan de trabajo, reflexión sobre la toma de decisiones, revisión del posicionamiento sobre la empleabilidad