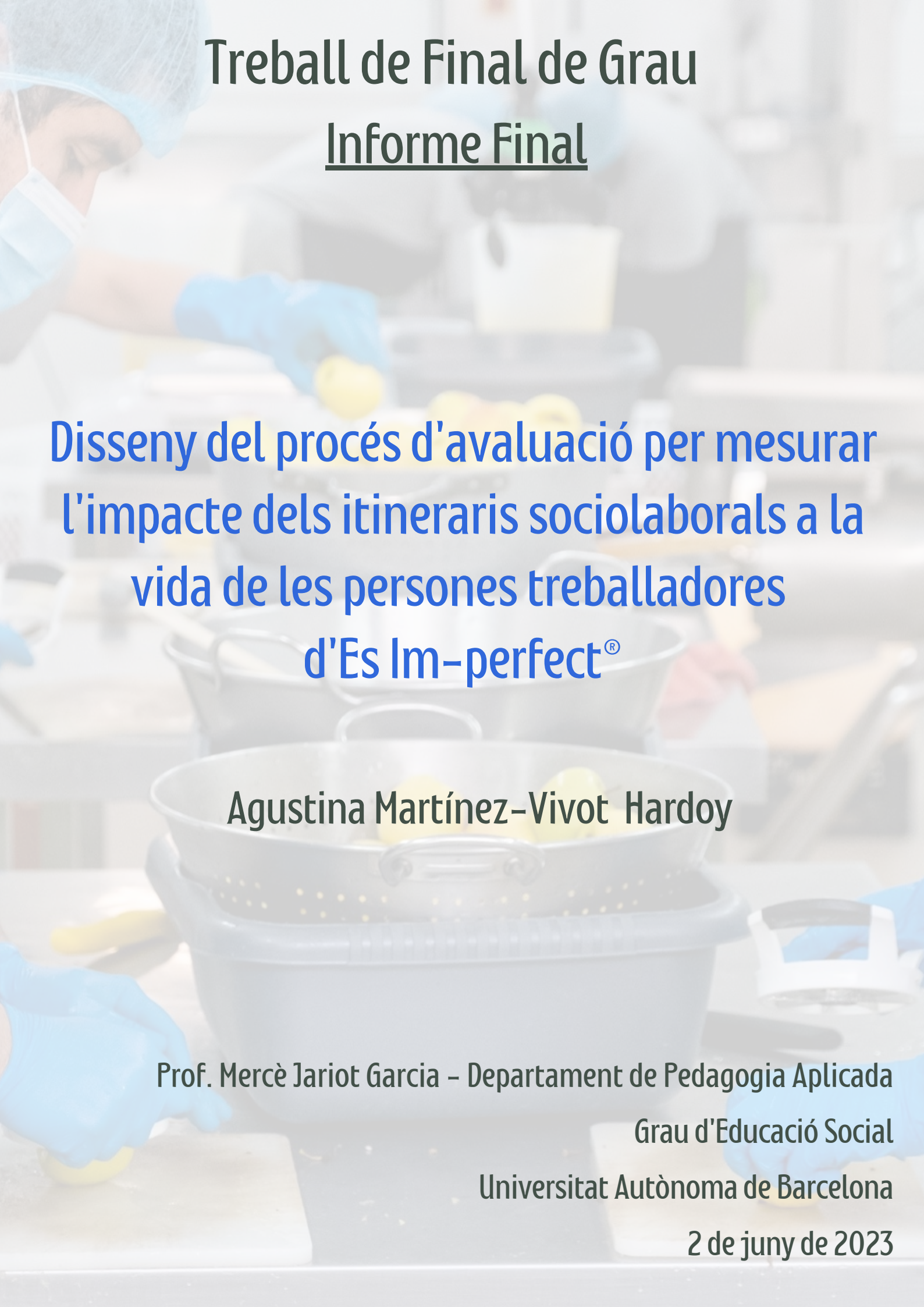

This is the **published version** of the bachelor thesis:

Martínez Vivot Hardoy, Agustina; Jariot, Mercè, dir. Disseny del procés d'avaluació per mesurar l'impacte dels itineraris sociolaborals a la vida de les persones treballadores d'Es Im-perfect. Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona, 2023. (Grau en Educació Social)

This version is available at <https://ddd.uab.cat/record/280670>

under the terms of the  license



Treball de Final de Grau

Informe Final

**Disseny del procés d'avaluació per mesurar
l'impacte dels itineraris sociolaborals a la
vida de les persones treballadores
d'Es Im-perfect[®]**

Agustina Martínez-Vivot Hardoy

Prof. Mercè Jariot Garcia – Departament de Pedagogia Aplicada

Grau d'Educació Social

Universitat Autònoma de Barcelona

2 de juny de 2023

RESUM

Aquest treball contempla el disseny d'un qüestionari d'avaluació dels processos d'inserció sociolaboral de les persones treballadores d'Es Im-perfect des d'una perspectiva integral. El treball s'inicia amb una detecció de necessitats orientada al context de l'organització i el de la de les persones a integrar que permeten avaluar tot el procés socioeducatiu. L'instrument es basa en aspectes inicials i finals de la inserció i la formació laboral.

Paraules clau: Inserció sociolaboral integral, avaluació, exclusió social, empresa d'inserció, maduresa i autoestima professional, detecció de necessitats.

RESUMEN

Este trabajo contempla el diseño de un cuestionario de evaluación de los procesos de inserción sociolaboral de las personas trabajadoras de Es Im-perfect desde una perspectiva integral. El trabajo se inicia con una detección de necesidades orientada al contexto, el de la organización y el de la de las personas a integrar, que permite evaluar todo el proceso socio educativo. El instrumento se basa en aspectos iniciales y finales de la inserción y la formación laboral.

Palabras Clave: Inserción sociolaboral integral, evaluación, exclusión social, empresa de inserción, madurez y autoestima profesional, detección de necesidades.

ABSTRACT

This work envisages the design of a questionnaire to evaluate Es Im-perfect's workers socio-labour integration processes from an integral perspective. The work begins with a detection of needs based on the organization's and the worker's to be integrated context, to allow the evaluation of the whole socio-educational process. The instrument is based on the initial and final aspects of labour insertion and training.

Keywords: Comprehensive socio labour insertion, evaluation, social exclusion, insertion company, maturity and professional self-esteem.

Índex de continguts

1. Introducció	1
2. Objectius	2
2.1 Objectius generals	2
2.2 Objectius específics	2
2.3 Objectius de Desenvolupament sostenible	2
3. Fonamentació Teòrica	3
3.1 Orientació i inserció laboral	3
3.2.1 Model Integral d'orientació professional	4
3.2.2 Model d'inserció laboral de Montané	5
3.2.3 Model Heurístic dels factors relacionats amb el procés d'inserció	6
3.2.4 Un model ajustat per a la proposta Avaluativa d'Es Im-perfect	7
3.2 Les empreses d'inserció laboral	7
3.3 El procés d'inserció	8
3.4 L'avaluació dels projectes d'inserció sociolaboral a les empreses d'inserció	9
3.5 Feina, realització personal i satisfacció laboral	10
3.6 Barreres d'accés a la feina per les persones en risc d'exclusió	10
4. Detecció de necessitats	11
4.1 Les necessitats a Es Im-perfect	12
4.1.1 Necessitats socials i institucionals	13
4.1.2 Expressades i reals	17
4.1.3 Percebudes i sentides	18
4.1.4 Normatives	20
4.1.5 Resum de necessitats detectades	21
5. Proposta de disseny d'avaluació dels itineraris d'inserció	23
5.1 Justificació	23
5.2 Objectius generals i específics de la proposta d'avaluació	23
5.3 Elaboració de l'instrument d'avaluació	24
5.3.1 Metodologia	24
5.3.2 Validesa i fiabilitat	26
5.3.3 Interpretació dels resultats de l'instrument d'avaluació	26
5.3.4 Protocol d'aplicació	27
6. Conclusions	28
7. Reflexions finals	30
8. Referències bibliogràfiques	31
9. Annexos	34
Annex 1: Entrevista a l'Equip Tècnic d'Es Im-perfect	34
Annex 2: Full d'observació de persones treballadores al seu lloc de feina	37
Annex 3: Resum de la primera entrevista informal a la Directora d'Es Im-perfect	40
Annex 4: Qüestionari d'avaluació inicial per valorar els itineraris d'inserció laboral	41
Annex 5: Qüestionari d'avaluació final per valorar els itineraris d'inserció laboral	48
Annex 6: Interpretació dels resultats del qüestionari d'avaluació sobre els itineraris d'inserció	55
Annex 7: Instrument d'avaluació i interpretació dels itineraris d'inserció a Es Im-perfect	63
Annex 8: Rúbrica per a l'autoavaluació i la millora dels projectes ApS	86

Índex de Figures

Figura 1. Model d'inserció laboral de Montané.....	6
Figura 2. Model d'inserció heurístic de Donoso.....	7
Figura 3. Disseny urbanístic típic del barri de Sant Cosme.....	14
Figura 4. Balanç econòmic d' Es Im-perfect 2021.....	16

Índex de Taules

Taula 1. Detecció i priorització de necessitats socioeducatives d'Es Im-perfect.....	22
--	----

1. Introducció

L'informe sobre l'estat dels serveis socials a Catalunya del 2020 (Generalitat de Catalunya, 2022), ressaltava la desocupació com a element desencadenant del procés d'exclusió social, ja que afecta el procés d'integració de les persones en la societat. El treball mercantil constitueix la font bàsica d'ingressos de les persones, però també és clau en la construcció de la identitat de l'individu. Atur i inactivitat són dos factors de risc que poden desencadenar en situacions d'exclusió social.

És en aquest marc, neix Es Im-perfect, una empresa d'inserció inscrita al Registre d'empreses d'inserció de la Generalitat de Catalunya, ubicada al Prat de Llobregat amb la missió d'actuar sobre tres necessitats socials: lluitar per l'aprofitament alimentari, garantir el dret a una alimentació saludable i sostenible per a tota la població i crear oportunitats laborals per a col·lectius en situació de risc d'exclusió social.

La importància de la labor de les empreses d'inserció per intentar mitigar les situacions de vulnerabilitat és clau, en el sentit que ofereixen oportunitats laborals i formatives. No obstant això, i si bé aquestes organitzacions fan una tasca clau i de prevenció, la seva viabilitat econòmica i la falta de recursos és sempre el repte més significatiu que afronten.

L'entitat ha assolit grans fites, però com moltes entitats del mateix sector, no han arribat a disposar d'indicadors per a conèixer si els itineraris laborals transitats per les persones usuàries esdevenen experiències positives i transformadores respecte al moment d'arribada a l'entitat i és aquí on enfocarem la nostra tasca.

Aquest treball pretén col·laborar amb la difícil, però oportuna feina que es realitza a Es Im-perfect, mitjançant el disseny d'una eina pràctica d'avaluació per entendre si els itineraris sociolaborals actuals que transiten les persones que hi treballen a l'organització els hi permeten sortir de la situació inicial en la qual van començar i quins són els factors que ho han fet possible o no.

L'avaluació és una de les fases de més importància i transcendent d'un procés d'intervenció, per a la qual cal una implementació prevista i planificada (López, 2019). Com a professionals del món social, tenim el deure de ressaltar el paper estratègic de l'avaluació en la consecució d'una veritable educació per a la Justícia Social (Murillo, Roman i Hernández, 2011), que expressen que difícilment es pot aspirar a una educació per a la Justícia Social sense sistemes i mecanismes d'avaluació que col·laborin en aquesta consecució.

El present treball de final d'estudis professionalitzador introdueix aspectes de recerca, a partir d'una investigació dinàmica, viva, però sobretot holística i crítica, incloent-hi la metodologia Aprenentatge Servei (ApS). Per fer-ho possible, treballarem amb la direcció de l'entitat i la tutora de la Universitat, com així també amb bibliografia de referència, documents de l'entitat, entrevistes i articles d'actualitat que permetran donar resposta al repte al qual volem donar resposta.

El treball es compon de nou apartats. Comencem per la justificació i definició d'objectius per després passar a la fonamentació teòrica que emmarca i sustenta el nostre treball. Posteriorment, avaluem de necessitats l'entitat, el seu context i les seves persones treballadores. Tot seguit fem la nostra proposta de disseny d'avaluació. Per acabar, incloem les conclusions i reflexions finals sobre aquest procés de construcció conjunta.

2. Objectius

2.1 Objectius generals

Els Objectius generals del present TFG són:

- Dissenyar un sistema d'avaluació per valorar l'eficàcia i l'impacte dels itineraris d'inserció d'Es Im-perfect que permeti identificar situacions millorables per adaptar-se a les necessitats de les persones treballadores.

Aquest objectiu defineix l'apropament a la situació avaluativa a l'entitat, pensada sempre amb les persones com a centre del nostre treball. Els objectius específics que ens hem proposat en un segon nivell es descriuen a continuació.

2.2 Objectius específics

- Elaborar un instrument d'avaluació fiable perquè l'entitat pugui aplicar-lo posteriorment.
- Avaluar els resultats de l'impacte dels itineraris d'inserció quant a transferència de competències i satisfacció de les persones treballadores de l'entitat.
- Proposar millores futures a partir de la introducció del sistema d'avaluació.
- Aplicar la cultura d'avaluació a l'entitat.
- Introduir la metodologia ApS en el disseny del projecte.

2.3 Objectius de Desenvolupament sostenible

Els Objectius de Desenvolupament sostenible descrits per (Centre UNESCO de Catalunya, 2017) que afecten en major mesura aquest treball són els següents:



ODS 4: Educació de qualitat: L'elaboració d'un sistema d'avaluació facilita a l'entitat una eina socioeducativa per acompanyar les persones treballadores, entenent l'educació com a eina indispensable de transformació i apoderament de la societat.



ODS 8: Treball digne i creixement econòmic: Validar el procés d'inserció de l'entitat demostra la voluntat de millora d'Es Im-perfect per brindar oportunitats laborals de qualitat que afavoreixin la integració social i magnifiquin les possibilitats d'incorporació al mercat laboral ordinari de les persones treballadores.



ODS 10: Reducció de les desigualtats: L'entitat ofereix feina a persones en situació de vulnerabilitat. Dissenyen conjuntament un itinerari d'inserció sociolaboral acordat i a mida de les persones treballadores, que permet desplegar i desenvolupar competències personals i tècnic-professionals per arribar a aconseguir els objectius personals acadèmics i professionals de cadascú.

3. Fonamentació Teòrica

Com hem apuntat anteriorment, en aquest apartat identifiquem els conceptes i relacions entre els temes que fonamenten la nostra argumentació, abans d'endinsar-nos en el disseny de la nostra proposta d'avaluació dels itineraris d'inserció a Es Im-perfect.

3.1 Orientació i inserció laboral

Abans d'endinsar-nos en els diferents models que inspiren la nostra proposta creiem fonamental definir el concepte d'orientació i inserció laboral.

En primer lloc, entenem l'orientació com una acció social que necessita interaccions entre persones, grups i comunitats. Orientar és acompanyar i procurar suports quan es necessiten encara que no es demanin o no es vegin perquè cada persona pugui concretar un projecte de desenvolupament personal, acadèmic i professional, i portar-lo a la pràctica amb possibilitats raonables de sortir-se'n (Martínez, 2022).

És fonamental per a nosaltres coincidint amb l'autor anterior, partir des d'aquest punt, ressaltant la necessitat de la continuïtat d'aquest procés al llarg i ample de la vida i de caràcter preventiu, sense oblidar-nos que la persona en contacte amb el seu entorn és sempre la protagonista.

En el camp laboral, coincidim que l'orientació ha d'estimular el desenvolupament d'habilitats, coneixements i actituds necessàries perquè la persona en procés d'orientació pugui adaptar-se a les demandes del mercat laboral. D'igual manera, la persona en aquesta situació ha de poder superar els processos de cerca, incorporació i manteniment del lloc de feina a partir d'habilitats d'adaptació i superació (Jariot i Rodríguez, 2003).

Anant un pas més enllà, l'orientació sociolaboral, és un procés de suport i acompanyament en el desenvolupament de competències personals, socials i laborals que situen a la persona en una posició favorable davant l'ocupació i possibiliten l'accés i manteniment d'un lloc de treball (Ceniceros, 2003, citat a González, 2018).

D'aquesta manera, destaquem que la funció de l'orientació ha de permetre elaborar el pla de carrera de la persona d'acord amb el coneixement de l'entorn, l'autoconeixement, i el desenvolupament de competències i habilitats que li permetran autogestionar la seva pròpia carrera.

Per una altra banda, considerem la inserció sociolaboral com un procés educatiu que ajuda a les persones a conèixer les oportunitats existents sobre diferents professions i la formació que exigeix el món laboral en general tal com mencionen (Donoso i Sánchez, 2013).

L'orientació és l'acció que es realitza durant el procés d'inserció. Creiem fonamental que durant aquest temps les persones es coneguin a si mateixes, i des d'aquest autoconeixement identifiquen les pròpies necessitats, aspiracions i aptituds, valorant la importància i descobrint destreses i el seu valor professional.

Per aquest motiu, la persona orientadora que acompanya el procés, ha d'assumir l'autonomia de la persona orientada com subjecte actiu i participatiu del seu propi procés orientador per facilitar l'autoreflexió i autoconeixement com ja hem mencionat, perquè sigui ella mateixa capaç d'orientar-se en un futur aconseguint un funcionament autònom de manera integral (Calvo, 2011, citat a González, 2018).

Com hem destacat anteriorment, creiem important remarcar que no es pot reduir la inserció laboral a la mera incorporació d'una persona a un lloc de feina, sinó que el que és realment important és el procés d'inserció i l'acompanyament que esdevenen factors claus per l'èxit i la transformació de la situació d'exclusió de la persona atesa, coincidint amb (Zubero, 2009).

Necessitem una mirada global que promogui l'ocupació de qualitat, en lineal amb [l'ODS 8](#) abans mencionat. Considerant la promoció personal, social, cultural i laboral de les persones, a través de la formació, la qualificació professional, el desenvolupament de l'autodeterminació i la vinculació i participació social que en el context actual són imprescindibles (Martínez i Galarreta, 2019).

Per aquest motiu cercarem models d'orientació laboral que consideri la persona des de totes les dimensions de la seva vida. Models que ens ajudin a construir una eina avaluativa de valor i fonamentació des del vessant de la justícia social i la pedagogia crítica.

A continuació especifiquem tres models teòrics per a treballar la inserció laboral. Aquests models ens permetran aconseguir els objectius d'aquest TFG, ja que faciliten un marc de treball validat per experts de l'àmbit, per arribar a la concreció de la nostra proposta avaluativa que té per finalitat la millora de l'entitat i les seves persones treballadores.

3.2.1 Model Integral d'orientació professional

Segons les doctrines (Lawy, Quinn i Dimet 2010 i Chisvert 2014, citat a Pereira 2017), la formació i l'orientació laboral s'adapten a les necessitats i característiques de les persones participants en els processos formatius i d'orientació.

Aquest model, defensat des de l'educació social, sosté que els projectes i programes dirigits a la inserció sociolaboral, s'inicien des de l'anàlisi i la detecció de les necessitats del col·lectiu amb el qual es treballa i incloent totes les dimensions de la persona.

Els components d'aquest model són socioeducatius, i com per a nosaltres i l'entitat el més important són les persones treballadores de l'entitat, que es troben en situació d'exclusió social, hem de trobar un model d'orientació que ens permeti abastar tot el procés per aconseguir la seva integració sociolaboral.

El model integral d'Orientació Professional (Pereira, 2017) inclou les següents característiques que ens resulten interessants pel nostre projecte:

- Adaptació al context, socioeducatiu, econòmic laboral i polític.
- Aprofitament dels recursos relacionats amb l'orientació, la formació i l'ocupació de l'entorn.
- Impuls del desenvolupament integral de la persona: característiques personals i laborals, necessitats, interessos, mancances, etc.
- Foment de l'autonomia personal i participació i compromís durant tot el procés d'orientació.
- Flexibilitat en la intervenció per afavorir l'adaptació a les persones i l'entorn per millorar les possibilitats d'èxit.

(Martínez, 2022) és un altre autor que dona suport als models integrals d'orientació professional que afegeix dos aspectes addicionals per tenir en compte:

- L'orientació al llarg de tot el procés vital.
- La identificació de tots els agents de l'entorn que col·laboren en la integració social i laboral.

En conclusió, el model integral ens ajuda amb els aspectes generals dels objectius d'aquest treball, recuperant a (Pereira, 2017) amb tota la part d'adaptació a la persona i el seu context, i (Martínez, 2022) amb l'orientació per a tota la vida, i en xarxa.

3.2.2 Model d'inserció laboral de Montané

El model de Montané, se centra en el dinamisme de tres factors que condicionen la inserció (Montané, 1990, citat a Filella, 2000): El demandant; El mercat de treball; i les estratègies de cerca de feina. Aquest model enfoca la inserció laboral des de la empleabilitat i l'ocupabilitat.

La empleabilitat, és un terme no és reconegut en els diccionaris catalans, però uns pocs autors de l'àmbit sociolaboral l'utilitzen i el defineixen com el grau d'adequació del perfil psicosocial latent al perfil típic d'una persona activa laboralment en un context determinat (Blanch, 1992, citat a Filella 1996). Això ho podríem traduir com la preparació o formació per a ocupar un lloc de feina específic.

En canvi, l'ocupabilitat és un terme més reconegut en l'àmbit global i es refereix al grau de probabilitat que té una persona demandant de feina d'accedir a un lloc de treball o conservar el que ja té (López, 2019).

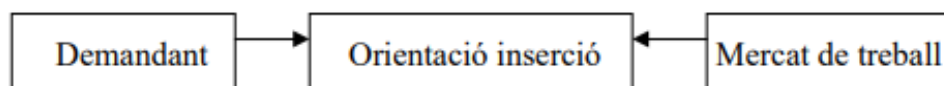
Ens resulten rellevants aquestes idees perquè és important destacar que no serveix de res tenir una bona formació si no es disposen ofertes de feines i tampoc serveix que hi hagin ofertes de feina si no hi ha persones per aquest tipus d'ocupació.

A més és interessant la relació que existeix entre ofertes i demandants de feina. Sense formació, és difícil aconseguir una ocupació digna. En tot cas sense formació es pot accedir a llocs de treball simples, subqualificats i temporals, el qual facilitaria una inserció sociolaboral precària amb pocs resultats socioeducatius.

Aquest model, d'acord amb (Torres, 2007) i, a diferència d'altres models que només consideren a la persona, o altres que consideren només el mercat, Montané inclou la visió de la interacció dinàmica de tots 3 factors com podem apreciar a la Figura 1.

Figura 1.

Model d'inserció laboral de Montané



Nota: La figura representa la interacció dinàmica dels tres elements del model d'inserció laboral de Montané. Extret de Torres, 2007.

3.2.3 Model Heurístic dels factors relacionats amb el procés d'inserció

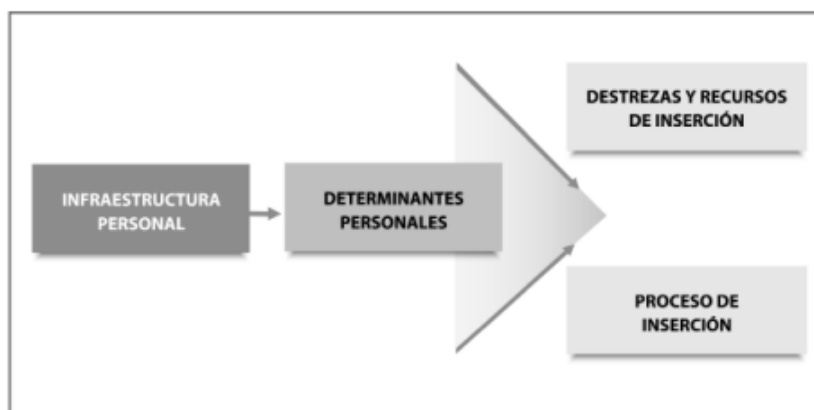
El diagnòstic de la inserció sociolaboral des del vessant del model heurístic té la finalitat de delimitar les variables relacionades amb les possibilitats d'accés a un lloc de feina (Donoso i Sánchez, 2013). Aquest model permet establir mancances o necessitats per després treballar amb les persones i promocionar, ajustar i optimitzar els seus processos d'inserció.

Estructurat en quatre blocs, aquest model delimita el procés d'inserció. El primer tracta els determinants personals, com gènere, classe social i edat, on la intervenció és mínima, però afecten el procés. El segon bloc, el formen els determinants personals, és a dir actituds, adquisicions, capacitats, habilitats i característiques de la persona que influeixen en el desenvolupament de la persona. Aquestes qüestions anteriors s'emmarquen sota la política econòmica i laboral del context i per últim, el bloc del procés d'inserció representa el moment puntual de la cerca de feina i les conductes, expectatives i reaccions personals. (Donoso, 2000 citat a Donoso i Sánchez 2013).

Ens sembla destacable aquesta proposta, ja que contempla les característiques personals de les persones en procés d'inserció.

Figura 2.

Model Heurístic de Donoso



Nota: Interacció d'elements del Model Heurístic de Donoso. Extret de Donoso i Sánchez, 2013

3.2.4 Un model ajustat per a la proposta Avaluativa d'Es Im-perfect

A tall de resum, els models integrals generals, especialment el de (Lawy, Quinn, Dimet i Chisvert, citat a Pereira, 2017) permeten tenir una visió de conjunt del context on es troba l'empresa i dels seus components humans. Com que ja hem destacat que el més important són els treballadors en situació de risc d'exclusió, el Model de (Martínez, 2022) ens presenta una doble i àmplia visió del factor humà amb el doble concepte d'orientació al llarg de la vida amb la consideració dels tutors d'orientació, és a dir les persones que han tingut relació amb els treballadors de l'empresa.

Davant aquesta situació, que és àmplia i general, el model de Montané citat anteriorment (Filella, 2000), ens ajuda a concretar com avaluar la formació i les estratègies per a ocupar un lloc de treball, aplicant els termes empleable i ocupable, ateses les ofertes i demandes d'ocupació.

Per últim, el model heurístic de Donoso, s'enfoca en la persona i les seves característiques i com aquestes influeixen en el seu itinerari d'inserció. (Donoso, 2000 citat a Donoso i Sánchez 2013).

Resulten interessants totes les propostes, ja que cadascuna d'ells se centra en aspectes diferents de la persona i el seu procés d'orientació, però tenint en compte que cerquem un model ajustat per al disseny d'una proposta avaluativa, pensem que els models integrals s'ajusten a la necessitat de l'entitat en considerar les persones en totes les seves àrees de la vida, més enllà de la inserció sociolaboral, però sense oblidar els aspectes sobre l'adaptació al mercat de treball pel qual les persones s'han de preparar i el mercat que ha de procurar oportunitats per a elles de Montané ni el vessat de les característiques personals del model heurístic.

3.2 Les empreses d'inserció laboral

Havent decidit que la nostra proposta es basa en un model integral d'orientació sociolaboral, creiem important definir i contextualitzar el que fan les empreses d'inserció i les diferents qüestions que les defineixen.

Les empreses d'inserció, són entitats privades de l'àmbit social que fan possible que els col·lectius en exclusió puguin trobar oportunitats laborals que els permetin participar activament en tots els àmbits socials (Sevillano, 2018). A més aquestes entitats tenen encara més rellevància avui dia perquè reben nous grups de persones que no eren ateses tradicionalment.

Les persones a les quals van especialment dirigides són aquelles que compten amb alguna mena de dificultat per accedir al mercat de treball, com podria ser el cas de falta d'habilitats laborals o socials, limitacions físiques o mentals. Subratllem en aquest sentit, que aquestes entitats neixen per donar resposta a un buit existent a la societat, l'atenció de les persones en risc d'exclusió, conseqüència de l'actual model de desenvolupament econòmic, coincidint amb (García, 2007).

Tot i que les accions de les empreses d'inserció es dirigeixen a millorar l'ocupabilitat dels col·lectius mencionats anteriorment, compten amb suport limitat de les institucions i la falta de consciència social (Gil i Ramos, 2013). Per reforçar aquesta idea (García, 2007) ressalta que el funcionament i viabilitat d'aquestes entitats depenen d'ajudes econòmiques de les administracions públiques i sense elles no poden ni competir i en molts casos ni tan sols constituir-se. És a dir que per una part les empreses d'inserció necessiten l'administració i la societat, però no troben el suport necessari el qual fa aquesta labor molt complexa.

Per aquest motiu, creiem que és de vital importància per a les empreses d'inserció, en aquest moment d'enormes dificultats d'accés a l'ocupació i d'augment del risc d'exclusió de les persones més vulnerables, donar visibilitat a la necessitat de la seva existència, concordant amb (Gil i Ramos, 2013). Sobretot tenint en compte que els col·lectius de treballadors atesos, recollits en la Llei 27/2002, per a la regulació del règim de les empreses d'inserció, són cada vegada més nombrosos.

3.3 El procés d'inserció

Diversos experts han identificat el què d'un procés d'inserció perquè acabi en una inserció laboral sostenible, efectiva i de qualitat. En primer lloc, mencionen la necessitat que la pràctica d'inserció sigui holística i integral. S'ha de treballar les qüestions tècniques, però també s'han de desenvolupar les competències personals amb acompanyament psicosocial coordinat entre tots els professionals involucrats durant tot el procés (Martínez, 2020).

Allò aconsegueix l'apoderament de la persona, fent-la protagonista de la seva inserció, amb autonomia, i adaptació a la realitat canviant del mercat de treball com ja hem apuntat en l'apartat sobre l'orientació i inserció laboral.

En segon lloc, és necessària la voluntat d'inserció de la mateixa persona. Per molts recursos que es destinin a la inserció, si la persona no manifesta interès i motivació per canviar la seva situació laboral i estar disposada a esforçar-se per aconseguir-ho, la inserció serà pràcticament impossible.

Per desenvolupar la motivació és necessari valorar el treball i vincular-lo directament a la dignitat de la persona, ja que en molts casos persones que reben percepcions de renda mínima d'inserció no volen posar en risc aquest únic ingrés davant l'entrada al mercat laboral.

Per una altra banda, la Legislació sobre les E.I. regula l'itinerari sociolaboral, com a element clau i fonamental perquè la E.I. compleixi la seva funció d'integració laboral de persones en risc d'exclusió, d'acord amb (Vargas, 2022).

El moment de sortida i la incorporació al mercat ordinari de treball s'ha considerat habitualment el moment crític, ja que és el moment en què es verifica si el procés de formació-ocupació aconseguix els resultats d'inserció, tornant a (Martínez i Galarreta, 2019). Per aquests autors és també el moment en el qual emergeixen les diverses contradiccions i limitacions relacionades amb la situació actual del mercat de treball en temes com la precarietat laboral, els salaris baixos i el paper d'intermediació que juguen les E.I.

En aquest sentit hem trobat també de manera inquietant i preocupant que a una anàlisi de factors d'èxit a les empreses d'inserció es menciona que la quantitat de persones que aconseguixen reinserir-se després de la sortida d'una E.I. era gairebé nul (Collado, 2022).

Per això és important destacar com hem emfatitzat en diferents ocasions, que la inserció laboral no es pot reduir a ser valorada des del punt de vista de l'ocupació de la persona que acaba un procés d'inserció, sinó que hem de tenir en compte altres àmbits de millora de la persona que ha aconseguit durant el seu temps a l'empresa d'inserció com podrien ser les competències tècnico-professionals, les competències personals i les millores en l'àmbit psicosocial.

3.4 L'avaluació dels projectes d'inserció sociolaboral a les empreses d'inserció

L'avaluació i el seguiment dels projectes són recursos imprescindibles i bàsics per obtenir informació que permet conèixer i analitzar el desenvolupament dels processos d'inserció. Aquesta informació permet introduir factors o accions de correcció en la intervenció, conèixer per què pot fracassar un projecte o saber les causes que determinen el seu èxit (López, 2019).

En la mateixa línia de suport al procés d'avaluació, hem trobat que un dels majors reptes que assumeixen els professionals d'acompanyament en les múltiples tasques que realitzen és la dimensió avaluativa, tot i que de no realitzar-les periòdicament, el funcionament de l'empresa d'inserció podria ressentir-se quant al compliment dels seus objectius (Zacarés, Llinares i Córdoba, 2012).

Per una altra banda, el desenvolupament vigent sobre les empreses d'inserció i la seva funció social mostra la importància atorgada a aquestes entitats i la preocupació per la inserció sociolaboral, partint des de la premissa que les empreses d'inserció són agents actius de la

inserció sociolaboral amb l'objectiu d'aconseguir la integració de persones al mercat ordinari (Zacarés, et al., 2012).

Finalment i coincidint amb els autors abans mencionats, no volem deixar de ressaltar que les situacions econòmiques que afronten gairebé la majoria d'entitats d'aquest sector dificulta poder trobar el temps i professionals amb coneixement per poder portar a terme l'avaluació dels projectes.

3.5 Feina, realització personal i satisfacció laboral

Les persones en risc d'exclusió social presenten destacades diferències davant la manca d'ocupació. No obstant això als problemes d'índole econòmica i fins i tot social, s'afegeix el fet de no tenir feina, afectant també el seu equilibri psicològic, el benestar i, en definitiva, la seva qualitat de vida (Izquierdo, 2012, citat a Rodríguez, 2019).

En aquesta mateixa línia (Aysan i Aysan, 2019) defensen que fins i tot quan la situació financera i altres característiques individuals es mantenen constants, la desocupació redueix la satisfacció vital de les persones. L'impacte de l'exclusió social, la privació i les diferències financeres en la satisfacció de la vida demostra ser més alt que els impactes del nivell educatiu, l'estat civil, l'edat i l'estat laboral.

És evident que el treball remunerat assegura un ingrés econòmic indispensable per viure la vida tal com s'ha estructurat a les societats modernes, sobretot per a les persones en situació vulnerable, però defensem que l'accés a la feina en entitats amb missions i objectius clars donen l'oportunitat a les persones a sentir-se útils i valorades, arribant més enllà de la pura raó de l'ocupació per motius econòmics, transformant-se en motiu de satisfacció de la vida.

Les oportunitats laborals no són tan sols importants perquè les persones es puguin integrar al mercat laboral, sinó que a partir de la feina, les persones poden tornar a creure en elles, a sentir-se empoderades i capaces d'arribar fins on elles mateixes s'ho proposin.

3.6 Barreres d'accés a la feina per les persones en risc d'exclusió

Per contextualitzar la realitat econòmica actual de les persones en situació de dificultat laboral, com és el cas de les persones treballadores de l'entitat, hem volgut exposar l'estat de precarietat social en la qual ens trobem actualment.

L'Estat de Benestar dels anys daurats, basat en la igualtat i solidaritat col·lectiva, va començar a qüestionar-se als anys vuitanta per la introducció d'idees neoliberals que van erosionar el consens sostingut de les polítiques socials (Fernández, 2012). El clima de contenció econòmica d'aquells anys, va portar als cercles empresarials a pressionar en aspectes tals com la desregulació laboral per evitar el risc de tancament d'empreses en un marc econòmic globalitzat.

La desocupació va anar creixent lligat als acomiadaments massius de treballadors, produint-se un canvi sobre la conceptualització de la pobresa, derivant en un nou terme, el d'exclusió social, donant-li un nou significat al concepte tradicional de pobresa, com a realitat estàtica, on les respostes es basen en estratègies merament benèfiques, caritatives o assistencials.

Les polítiques públiques del mercat de treball a Espanya, s'han caracteritzat per la seva insuficiència i l'afavoriment de la desigualtat (Manzanera, 2018), buscant la inserció de les persones vulnerables o excloses afavorint la seva ocupabilitat, perquè l'ocupació, no es pot assegurar (Santos, 2004, citat a Manzanera, 2018).

Coincidint amb (Funcas, 2021, citat a Morcillo, 2022), ens trobem actualment davant d'un sistema social ineficient, que ja venia colpejat des d'abans de l'inici de la crisi sanitària, que no pot frenar l'augment considerable de les situacions de pobresa aguda o necessitat extrema.

En aquest sentit (López i González, 2021) expressen que tot i les bones intencions de les polítiques d'ocupació, les oportunitats no acaben d'arribar on més es necessiten i s'aposta per polítiques d'ajudes econòmiques curterministes, que no solucionen el greu problema de base, desterrant iniciatives de treball garantit, les quals creiem que són més adequades i sostenibles a llarg termini s com a mecanisme per assegurar la inserció i cohesió social.

Per tot el que hem exposat anteriorment, concordem amb la idea de la necessitat de polítiques socials que promoguin el benestar econòmic-social de la població, incloent-hi el conjunt d'intervencions públiques dirigides a millorar les condicions de vida de la ciutadania (Gordon, 2020, citat a Morcillo, 2022).

És evident que avui dia aquelles iniciatives de protecció cap a les persones més vulnerables han perdut força i ha guanyat terreny l'economia i l'individualisme afectant directament persones en situació vulnerable, com és el cas d'Es Im-perfect.

En aquest sentit i com a reflexió final del moment actual que vivim, instem als polítics i governs a tornar sempre a aquesta base al moment del disseny de noves iniciatives, sempre tenint en compte i incloent la perspectiva de les persones objecte d'inserció.

4. Detecció de necessitats

Havent decidit que la nostra proposta es basa en un model integral d'orientació sociolaboral, i després de definir els conceptes i relacions entre els temes que fonamenten la nostra argumentació, ens endinsarem en la detecció de necessitats per analitzar el context territorial i institucional de l'entitat i d'especial forma el factor humà.

4.1 Les necessitats a Es Im-perfect

Per a poder conèixer la realitat del que està passant a l'entitat en el seu context i per fer una fotografia de la situació de suport a la qual busquem donar resposta, realitzarem inicialment una detecció de necessitats.

Aquesta detecció es fa sota una metodologia d'anàlisi formal, concretament basant-nos en la proposta per la detecció de necessitats sociolaborals de (Navio, 2007). La classificació d'aquest autor per a la realització d'una detecció de necessitats es basa en la següent tipologia:

- Necessitats socials i institucionals: Les socials fan referència a les persones treballadores d'acord amb el context específic en el qual es troben com a part de la societat i per una altra banda, les institucionals són les que provenen de la mateixa entitat.
- Necessitats expressades i reals: Coincideixen amb el que les persones senten, es poden manifestar i descriure. Podrien ser les demandes de les treballadores i tècnics de l'entitat que ens apropen a la seva percepció real sobre allò que necessiten.
- Necessitats percebudes i sentides: Es basen en la percepció sobre una determinada carència que expressen les persones.
- Necessitats normatives: Són necessàries per establir la situació ideal de les persones treballadores de l'entitat i ens pot aportar aquesta informació un informant de tercer nivell, expert en processos sociolaborals.

Els **instruments** utilitzats per a recollir aquesta informació són:

- Entrevistes semiestructurades a persones tècniques de l'entitat dissenyades prèviament que permeten expressar lliurement les opinions dintre les qüestions que volem indagar.
- L'observació directa amb rúbrica dels treballadors en el seu entorn de feina realitzada per l'educadora social que realitza aquest treball.
- La participació en reunions d'equip.
- Anàlisi documental dels processos existents de l'entitat.
- Revisió bibliogràfica de referència de l'àmbit de la inserció laboral.

Per recollir aquesta informació ho farem a partir d'**informants** de:

- Primer nivell: Persones treballadores;
- Segon nivell: Persones tècniques que acompanyen a les persones treballadores;
- Tercer Nivell: Anàlisi dels documents de l'entitat: memòries, procediments i processos.

Per triangular i validar la informació recollida farem una interpretació d'acord amb la concordança obtinguda amb les altres fonts.

És important destacar que en treballar en una entitat amb un equip reduït de persones treballadores, el procés d'interacció i comunicació és obert i senzill. La dinàmica de l'entitat facilita trobades informals que ens permeten conèixer de manera més propera les necessitats.

Recordem que el tipus de necessitat que volem solucionar és socioeducativa, concretament conèixer a partir d'una eina d'avaluació com és el procés d'inserció portar a terme per l'entitat i quin és l'impacte quant a la millora de les vides de les persones contractades.

A continuació, descrivim les necessitats tipificades anteriorment.

4.1.1 Necessitats socials i institucionals

Per identificar les necessitats socials de les persones treballadores de l'entitat hem analitzat diverses fonts de tercer nivell a partir de l'anàlisi documental. És a dir, documents de l'entitat on es parla dels processos i la realitat de l'entitat, legislació, i dades del barri de Sant Cosme del Prat de Llobregat obtingudes d'informes rellevants, notícies periodístiques i de la pàgina web de l'Ajuntament del mateix territori. També hem volgut afegir la visió de la Federació d'empreses d'inserció de Catalunya (FEICAT) per incloure la visió d'altres entitats del mateix sector.

En aquest sentit resumim i destaquem aquells factors que ens han semblat interessants en la construcció d'aquest treball.

4.1.1.1 Necessitats socials: perfil de les persones treballadores

Les persones susceptibles de contractació a l'entitat són derivades des del departament d'acció social, especialment del barri de Sant Cosme, on la majoria viu. Totes elles disposen d'un certificat d'exclusió social que valida la situació de vulnerabilitat (Es Im-perfect, 2022).

Es Im-perfect treballa amb persones que formen part d'un col·lectiu heterogeni que comparteix problemàtiques de fons que comporten, un risc d'exclusió social o problemes d'inserció o reinserció sociolaboral, com és el cas de: Persones amb dificultats d'incorporació al mercat laboral per raons de gènere, addiccions o problemes de salut; Persones immigrants o demandants d'asil o de minories ètniques i comunitats marginades; Persones amb nivell baix de formació reglada o que no han finalitzat els seus estudis, amb un nivell baix d'habilitats laborals o sense o poca experiència laboral; Persones aturades de llarga durada o majors de cinquanta-cinc anys; Qualsevol altra persona de col·lectius desfavorits en situació de vulnerabilitat acreditada per informe dels Serveis Socials, com ara persones recluses o exrecluses, persones sense llar o famílies monoparentals, entre d'altres.

4.1.1.2 Necessitats socials: Àmbit territorial d'actuació de l'entitat

L'obrador d'Es Im-perfect està localitzat al barri de Sant Cosme situat al sud-est del nucli urbà del municipi del Prat de Llobregat a la comarca del Baix Llobregat (Ajuntament del Prat de Llobregat, 2023).

La població del barri, segons el Mapa de barris i de les àrees estadístiques de referència, rondava les 7.100 persones l'any 2016 (Institut d'Estudis Regionals i Metropolitans de Barcelona, 2016), i la renda per llar a Sant Cosme és la més baixa de tota la comarca (Bertral, 2021).

A escala urbanística, el Sant Cosme actual té un caràcter homogeni en la seva trama viària i en la tipologia de les seves edificacions com podem veure a la Figura 1. L'origen del barri es remunta a l'any 1967 amb l'objecte d'acollir famílies provinents de les barraques de Montjuïc i les afectades per les riudes del riu Llobregat dels anys seixanta (Ajuntament del Prat de Llobregat, 2023).

Figura 3.

Edificacions al barri de Sant Cosme, el Prat de Llobregat



Nota. Tipologia urbanística del barri. Extret de Bertran, 2017.

Sant Cosme és l'únic barri de tot Catalunya on tots els habitatges originals s'han enderrocats per reconstruir-los de nou, ja que la seva construcció original, citant l'autor "era una calamitat" (Soro, 2017). El mateix autor relaciona la mala fama i la vinculació directa del barri en problemes de drogues als anys noranta, però avui dia expressa que el problema més persistent del territori és l'absentisme escolar.

La proximitat a l'Aeroport de Barcelona, les seves infraestructures viàries, les dificultats de construcció i gestió dels habitatges públics i la vulnerabilitat social de la seva població fan de Sant Cosme un lloc singular i diferent d'altres barris en una situació semblant.

4.1.1.3 Necessitats institucionals

Història, objectiu, missió de l'entitat i marc jurídic de referència

La Fundació Espigoladors, neix el 2014 per donar resposta a la crisi social i econòmica del 2008, particularment centrats en el malbaratament alimentari segons la pròpia entitat (Es Im-perfect, 2021) en la Memòria d'Inserció del mateix any.

El seu objectiu és donar resposta a tres problemes socials i mediambientals alhora: combatre les pèrdues i el malbaratament alimentari, treballar pel dret a una alimentació saludable de les persones vulnerables i, finalment, generar oportunitats laborals per a aquestes persones.

Amb aquesta voluntat transformadora, l'any 2018, la Fundació Espigoladors posa en marxa un obrador al barri de Sant Cosme del Prat de Llobregat que posteriorment el 2021 es converteix en una empresa d'inserció, on a més de transformar aliments sota la marca Es Im-perfect, s'obre la branca de la inserció laboral i es permet donar resposta al model circular que es buscava impulsar segons la Memòria de la (Fundació Espigoladors, 2022).

La Llei sobre mesures legislatives per a regular les empreses d'inserció sociolaboral regula la seva activitat (Llei 27/2002, de 20 de desembre).

Objecte i finalitat de l'entitat

La labor de l'entitat se centra en la transformació de fruites i verdures de proximitat descartades del circuit comercial a causa de la seva aparença estètica, les caigudes de preus o per excedents de producció, per donar-les un nou valor.

Es Im-perfect té la responsabilitat de proporcionar a les persones treballadores en situació de risc d'exclusió social, processos personalitzats i assistits de treball remunerat, formació en el lloc de treball, habituació social i laboral i, si escau, serveis d'intervenció o mesures d'acompanyament social que permetin llur posterior incorporació al mercat de treball ordinari, seguint amb la Llei sobre mesures legislatives per a regular les empreses d'inserció sociolaboral, anteriorment esmentada (Llei 27/2002, de 20 de desembre).

Recursos

A escala de recursos personals, actualment l'entitat compta amb 21 persones treballadores:

- | | |
|-------------------------------------|----------------------------------|
| - 15 ajudants de cuina | - 1 encarregat de cuina |
| - 1 responsable tècnic de producció | - 1 responsable de torn de tarda |
| - 1 tècnic d'acompanyament | - 1 auxiliar administratiu |
| - 1 tècnic de magatzem i logística | |

D'aquestes 21 persones, 12 estan contractades amb itinerari d'inserció, 5 tenen contracte indefinit i 4 són contractes subvencionats pel Servei d'ocupació de Catalunya (SOC) en contracte de formació en alternança del Programa Demà Jove de Fundesplai.

Per una altra banda, Es Im-perfect contracta a la Fundació Espigoladors com a entitat promotora els serveis de direcció, gestió d'administració i finances, comunicació i comercial.

Com a obrador obert a la comunitat, a l'entitat hi col·laboren també estudiants en pràctiques universitàries i entitats del territori, persones que han estat condemnades a realitzar treballs

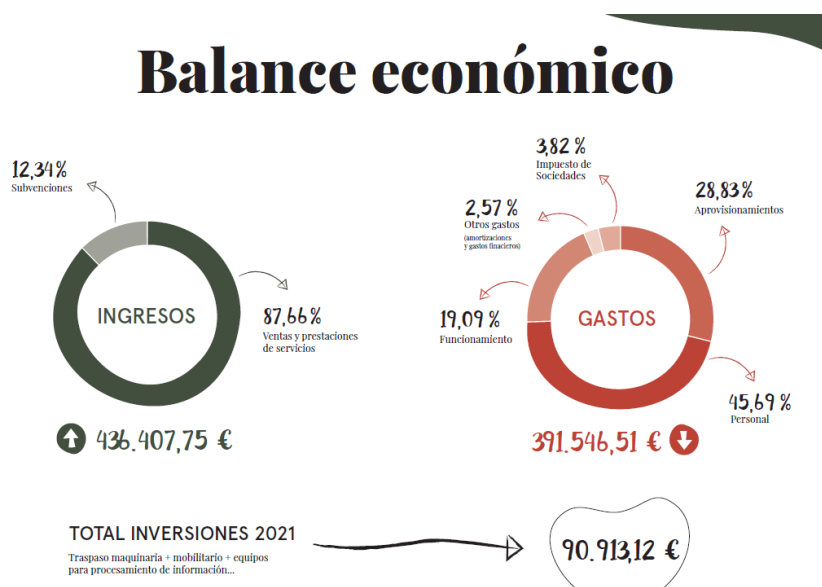
comunitaris com a mesures penals alternatives, i persones voluntàries que ajuden en l'assessorament tècnic.

L'entitat compta amb un obrador de 250m² al barri de Sant Cosme ubicat als baixos d'un edifici residencial. A més disposa d'una nau industrial situada en la zona industrial de l'Estruch com a magatzem de suport.

Quant als recursos econòmics, l'any 2021 es va caracteritzar en ser l'any d'inici com a empresa d'inserció. Dels ingressos, 88% van correspondre a vendes i prestacions de serveis i 12% a subvencions. En l'àmbit de les despeses, la majoria, 45,7% correspon a nòmines seguides per un gairebé 30% d'aprovisionament de matèria primera i un 20% de funcionament, com es destaca a la Figura 4.

Figura 4.

Balanç econòmic 2021 Es Im-perfect



Nota: Ingressos i despeses de l'entitat. Extret de la Memòria E.I Es Im-perfect, 2021.

4.1.1.4 Necessitats institucionals: Reptes actuals de les empreses d'inserció

No volem deixar d'incloure en aquesta diagnosi, la visió de la Federació d'empreses d'inserció de Catalunya (FEICAT, 2023), la qual agrupa a totes les entitats d'aquestes característiques, inclosa Es Im-perfect, i lluita per trobar solucions i defensar la labor que porten a terme, així com els interessos d'aquestes entitats de manera conjunta.

Com a principals preocupacions del sector, la FEICAT destaca la falta d'informació i incertesa sobre subvencions i altres ajudes econòmiques, el desconeixement de la societat sobre la labor que realitzen aquestes entitats, els prejudicis socials, la competència deslleial, les polítiques injustes i els canvis legislatius.

4.1.2 Expressades i reals

Les necessitats expressades i reals que hem detectat, han estat principalment a partir de fonts de primer nivell, durant entrevistes realitzades a les persones tècniques, en la participació de reunions i en l'observació directa de les persones treballadores durant els dies que hem estat treballant a l'entitat.

A l'entrevista amb les persones tècniques que acompanyen les treballadores a l'obrador que incloem a [l'Annex 1](#), la Directora, la Responsable de producció de l'obrador i la Tècnica d'acompanyament ens van compartir els reptes que enfronten com a organització social i que descrivim a continuació en els següents apartats.

4.1.2.1 Recursos limitats de l'entitat

Ens comenten que el repte principal que afronten avui dia són les instal·lacions actuals en les quals es troba l'obrador, ja que els hi suposa un límit quant al creixement de la producció de conserves i la labor d'impacte de la marca. En aquest sentit i en resposta a aquest repte, ens comenten que hi ha la previsió de mudança a l'espai actual on es troba el magatzem actual de l'entitat dins del mateix municipi, però aquesta mudança comporta obres d'infraestructura majors i aquest canvi d'instal·lacions es farà en la segona meitat del 2024.

Les tres tècniques senten que sempre treballen contra rellotge i que els hi manca temps i mans els resultats de la feina realitzada no sigui sempre en sentit d'urgència. N'estan orgulloses de tot el camí que han recorregut, però reconeixen que hi ha poc temps per introduir nous processos i procediments o revisar-los per la falta de personal i són conscients que aquí hi ha molt espai per a millorar com a organització. Mencionen també la dificultat de trobar persones tècniques compromeses amb el projecte i sobretot la necessitat que l'entitat pugui créixer econòmicament i vendre a gran escala per poder mantenir l'estructura de costos actual.

4.1.2.2 Situació de les persones treballadores i acompanyament a l'entitat

A l'entrevista ens recorden que les persones treballadores d'Es Im-perfect es troben en situació d'exclusió social. A més d'aquesta dura situació, hem pogut constatar amb elles que a part de les dificultats econòmiques expressades també manifesten signes de baixa autoestima, motiu pel qual els hi costa creure en elles mateixes. També ens comenten que a l'obrador sovint han de gestionar situacions personals urgents com la falta d'aliments, la pèrdua de l'habitatge, immigració o problemes familiars, entre altres, les quals han de prioritzar i acompanyar, ja que d'una altra forma aquestes necessitats immediates no els hi permeten poder enfocar-se en el treball.

Se senten orgulloses de dir que l'acompanyament a l'entitat no tan sols s'ofereix a la persona que viu el procés, sinó al seu àmbit personal i familiar proper. D'acord amb la demanda de cada persona, donen suport on les persones treballadores expressen dificultats per arribar i trobar solucions, com en situacions de tramitacions en administracions públiques o en empreses

privades. Entenent que com a entitat social, el treball en xarxa és fonamental, posen a disposició el seu coneixement del sistema i col·laboraren amb tots els agents del territori per trobar solucions que arribin a millorar la vida més enllà de la feina.

4.1.2.3 Expansió del treball en xarxa

Quant a les col·laboracions amb l'administració local, plantegen que els hi queda molt camí a fer. Reconeixen que han de trobar maneres per treballar més col·laborativament, i també aposten pel treball amb la resta d'entitats del mateix territori per ampliar la xarxa i establir més sinergies conjuntament. Aquestes col·laboracions en diferents grups d'inserció al territori els hi permet trobar respostes a les situacions més complexes que afronten.

4.1.2.4 Finalització dels itineraris d'inserció

En l'àmbit sociolaboral expressen que encara no han fet els tres anys com a empresa d'inserció, i per això encara no han arribat al moment de tancar un itinerari d'inserció d'un període complet. En aquest sentit sí que han sortit persones de l'obra, però això ha estat per baixa voluntària de les persones treballadores.

En aquesta línia, expliquen que als períodes d'inserció s'enfoquen en la formació en competències bàsiques, transversals i tècnic-professionals per facilitar l'aprenentatge, el coneixement i l'adquisició d'aptituds i habilitats generals i específiques que fan les persones treballadores desenvolupin de forma eficaç la seva tasca en el lloc de treball.

Expressen preocupació per la part final dels itineraris, perquè encara han de viure com organització aquesta etapa per primera vegada, i són conscients que encara que les persones acabïn un itinerari d'inserció de forma positiva i amb bona formació, la sortida al món laboral ordinari actual està plena d'obstacles.

4.1.2.5 Altres reptes

Una oportunitat propera és la certificació Bcorp de la marca Es Im-perfect. Aquesta insígnia els hi permetria tenir més visibilitat en el mercat com a marca amb sentit, compromesa amb les persones i el medi a més de la millora interna quant a processos que significa ser una entitat Bcorp. Per poder donar resposta a aquest repte necessiten dedicar molt temps, però n'estan segures que és el camí correcte, ja que és una manera de donar-li una formalitat als processos i procediments de l'entitat en un moment de creixement com el que tenen davant.

4.1.3 Percebudes i sentides

Tal com hem mencionat anteriorment, les necessitats percebudes que hem pogut detectar en les carències expressades per l'equip tècnic a l'entrevista d'equip inclosa a [l'Annex 1](#) que són diverses. Expressen que els trets diferencials de l'organització són la formació, l'acompanyament proper i els vincles que es generen amb les persones treballadores i el seu entorn proper. A partir d'aquí, treballen per aconseguir canvis generant oportunitats i espais per demostrar que elles són

capaces de sortir endavant per elles mateixes. Valoren tot l'aconseguit en aquests 2 anys com a empresa d'inserció de manera molt satisfactòria però saben que els hi queda molta feina a fer.

4.1.3.1 Les identificades a l'entrevista amb l'equip

Aquelles necessitats percebudes destacables que hem detectat a l'entrevista amb l'equip tècnic són:

- **Contractació de perfils tècnics:** La limitació de recursos, tant econòmics com de personal i el sentit de la urgència són una barrera de creixement per l'entitat.
- **Complexitat dels perfils de persones treballadores en itinerari d'inserció:** Les persones contractades viuen complexitats personals que influeixen transversalment en les seves vides.
- **Finalització dels itineraris d'inserció:** Abans d'arribar al límit de tres anys de contractació, han de preparar-se per afrontar aquesta nova etapa de cara a la sortida de l'entitat.
- **Mètodes i processos per valorar els processos de l'entitat:** Enfocades en l'àrea de la inserció laboral encara no disposen d'eines formals per valorar els processos d'inserció.

4.1.3.2 Les identificades a la graella d'observació

Durant les visites a Es Im-perfect hem aprofitat per presenciar i sentir com es treballava per apropar-nos a la realitat de l'entitat. Ho hem formalitzat mitjançant un full d'observació inclòs a [l'Annex 2](#) d'aquest treball amb l'objectiu d'identificar les actituds o situacions on podríem identificar possibles necessitats percebudes d'acord amb les carències del personal.

L'observació ens ha permès validar que les instal·lacions són justes, i que es treballa d'una manera àgil i dinàmica dins i fora de la cuina. Tothom està enfocat en les seves responsabilitats i la gent es mou per l'espai amb satisfacció, cordialitat i professionalitat. Hi ha un sentit d'urgència constant i les tècniques de l'entitat estan molt involucrades en tots els processos de l'entitat.

A escala de producció es nota quines són les persones que porten més temps treballant, ja que demostren més seguretat en la seva manera de fer, i l'escriptori de la persona d'acompanyament és un lloc habitual on sempre hi ha persones treballadores parlant amb la tècnica.

Els tècnics es comuniquen en un to positiu i directe amb les persones treballadores. Notem un ambient de treball distès, tot i el dinamisme i agilitat del dia a dia.

A la graella d'observació a [l'Annex 2](#), hem pogut constatar que la majoria de les persones treballadores en procés d'inserció han fet un procés migratori. A la graella d'observació hem registrar que l'idioma és una barrera important. Tothom parla castellà i algunes poques entenen català, tot i que les persones migrades manifesten dificultat en l'expressió oral, i és més notori si han d'expressar-se de manera escrita.

A més, hem pogut identificar algunes situacions de falta de responsabilitat i compromís cap a la feina, ja que alguns treballadors passen per alt la necessitat de comunicació amb l'equip tècnic

quan no es poden presentar a treballar, arriben tard, etc. Per una altra banda, un tema que ha sorgit en diverses ocasions és la conciliació familiar i la demanda constant de flexibilitat per poder combinar família i feina.

Quant a competències informàtiques, totes les persones saben utilitzar mòbils, però no tenen exposició a ordinadors i equipaments similars, ja que principalment activitats manipulatives a l'entitat. A més els hi costa molt entendre com funcionen les administracions locals per la burocràcia dels tràmits personals i entendre com donar resposta a les diferents situacions.

Finalment, i quant a la part emocional, hem detectat casos de baixa autoestima i de falta d'eines de gestió emocional. Algunes persones es frustren fàcilment i de seguida expressen el seu malestar, sense pensar en l'entorn o les altres persones treballadores. La interculturalitat i la barrera idiomàtica amb la qual es troben a l'obra dificulden la comunicació i les formes o expressions porten a situacions de malentesos. Per una altra part, en algun cas també hem detectat frustracions per acceptar les normes i formes de treballar, ja que algunes persones manifesten dificultats per acceptar-les amb l'objectiu de millorar en les competències tècnic-professionals i d'aquesta manera una millor preparació pel mercat laboral ordinari.

4.1.3.3 Notes de reunions

La primera reunió amb la directora d'Es Im-perfect inclosa a [l'Annex 3](#), va ser el punt de partida per arribar al moment actual per aportar solucions a l'entitat en les seves necessitats. Aquest acord inicial ens va permetre arribar a la realització del nostre TFG basat en la metodologia ApS, es a dir, una proposta educativa que combina processos d'aprenentatge i de servei a la comunitat en un sol projecte ben articulat en el qual els participants es formen tot treballant sobre necessitats reals de l'entorn amb l'objectiu de millorar-lo (Associació Centre Promotor d'Aprenentatge Servei, 2019).

Tal com vam acordar en la reunió inicial, hem pensat que per justificar les necessitats de l'entitat, podríem realitzar una detecció de necessitats per valorar els espais de millora que trobéssim. Ens van facilitar plena llibertat per treballar i identificar punts de millora i volem expressar el nostre màxim agraïment a la confiança que ens han dipositat per deixar-nos fer una anàlisi profunda i sense limitacions.

4.1.4 Normatives

Per poder valorar la situació ideal de les persones treballadores hem fet una anàlisi documental amb fonts pròpies de l'entitat utilitzades en els processos interns dissenyada i on expliquen la feina que realitzen. La part sobre la situació ideal d'alguns d'aquests aspectes analitzats les treballem a la justificació teòrica d'aquest document.

4.1.4.1 Procés d'inserció

L'itinerari d'inserció laboral és l'eina a través de la qual l'entitat porta a terme les diferents mesures d'intervenció i acompanyament amb l'objectiu de promoure la integració de les persones en el mercat laboral ordinari en funció de les seves necessitats i els criteris que s'estableixen des de l'entitat, segons el document sobre el Procés d'Inserció (Es Im-perfect, 2022).

Aquest document mencionat anteriorment, també inclou un apart sobre la justificació de la creació de l'empresa d'inserció, el perfil de les persones treballadores, un detall de les formacions que reben a escala professional, transversal i complementaria i les fases de l'itinerari d'inserció.

En aquesta línia i d'acord amb cada persona, confeccionen itineraris individualitzats en períodes d'entre sis mesos i anys per a cada persona treballadora. En aquest procés defineixen el conjunt de serveis, prestacions, accions d'orientació, tutories i processos personalitzats i assistits de treball remunerat, formació i habituació laboral i social.

L'itinerari actual de l'organització compta amb les següents fases: 1) acollida i presentació, 2) diagnosi i entrevista, 3) pla d'actuació, 4) acompanyament i 5) seguiment, i s'encaminen a satisfer o resoldre problemàtiques específiques derivades de la situació d'exclusió de la persona. Para cadascuna d'aquestes etapes també vam poder consultar els models d'entrevistes que es fan servir.

4.1.4.2 Memòria de la Fundació Espigoladors

A la Memòria 2021 hi ha un apartat específic que tracta la situació de l'obrador del 2021 (Fundació Espigoladors, 2021). Aquest document inclou un repàs anual sobre el model del negoci, productes i l'empresa d'inserció.

4.1.4.3 Memòria d'Empresa d'inserció

La memòria Empresa d'Inserció del 2021 (Es Im-perfect, 2021) descriu els antecedents i justificació de la creació de l'empresa d'inserció, el perfil de les persones treballadores, la formació i l'estructura necessària, la solvència tècnica, les fases del procés d'inserció, activitats i serveis, recursos materials, viabilitat econòmica, i la vinculació amb el territori.

4.1.5 Resum de necessitats detectades

A tall de síntesi destaquem les principals carències detectades que ens permetran justificar i dissenyar la nostra proposta avaluativa a Es Im-perfect destacades a la Taula 1.

Taula 1.

Resum de la detecció de necessitats a Es Im-perfect

Tipus de Necessitat (Model Navío, 2007)	Principals necessitats identificades
Socials i institucionals	Complexitat quant a les particularitats socials i econòmiques de les persones treballadores de l'entitat.
	Limitació de recursos econòmics de l'entitat que repercuteix en la disponibilitat i contractació de mà d'obra a l'entitat.
	Desconeixement i prejudicis de la societat sobre la labor que fan les E.I.
	Competència deslleial
	Polítiques públiques injustes i constants canvis legislatius
Expressades i reals	Disponibilitat de recursos econòmics que limita el creixement de l'entitat quan a les seves instal·lacions i en la contractació de perfils tècnics.
	Facilitar suport de qualitat a les persones en itineraris d'inserció davant les seves situacions de vida.
	Expansió del treball en xarxa amb altres entitats públiques i privades
	Suport i acompanyament al tram final dels itineraris d'inserció per que les persones treballadores trobin oportunitats laborals fora de l'obra.
	Respondre a les demandes necessàries per realitzar la Certificació Bcorp.
Percebudes sentides	<i>Persones tècniques de l'entitat</i>
	Contractació de perfils tècnics
	Complexitat dels perfils de persones treballadores en itinerari d'inserció
	Preparació i suport davant la finalització dels itineraris d'inserció
	Mètodes i processos per valorar els processos de l'entitat
	<i>Persones treballadores de l'entitat en itinerari d'inserció</i>
	Falta de responsabilitat i compromís d'algunes persones cap a la feina.
	Demandes constants per a la conciliació familiar.
	Falta de competències TIC.
	Falta de coneixement del funcionament de les administracions locals
	Problemes de gestió emocional
	Acceptació de normes i de millora en les tècniques tècnic-professionals
	Barrera lingüística
	Complexitats familiars que impacten transversalment a la seva salut
	Falta d'eines d'avaluació dels processos d'inserció als documents de l'entitat.
Normatives	

Nota: Resum de necessitats per àrea. Elaboració Pròpia.

Podem observar que algunes de les necessitats es repeteixen en les diferents àrees, ja que s'han identificat als diferents instruments i fonts d'informació utilitzades. Pensem que el motiu principal és que moltes d'aquestes necessitats es troben interrelacionades. Aquesta repetició ens ajuda a validar que les necessitats identificades són realment vàlides.

Com a observadors participants, hem pogut constatar en primera persona justament les qüestions que s'havien parlat a l'entrevista amb les persones tècniques, sobretot en la urgència amb la qual es treballa en tot moment i la necessitat de disposar de més temps i recursos per a atendre a totes les persones davant les seves particularitats de vida. A més, El fet que l'entitat tingui un nom reduït de persones treballadores facilita l'alt grau d'interacció i comunicació que ens hi ha permet conèixer de manera informal molts dels processos que realitzen.

Els documents de l'entitat que hem analitzat marquen el camí a seguir en els diversos processos que han engegat, però a l'hora ens permeten identificar que no hi ha disposen d'elements d'avaluació sobre treball que realitzen amb les persones en itineraris d'inserció.

En aquesta línia, i com que aquest TFG vol donar resposta a una necessitat real de l'entitat a partir de la metodologia ApS, vam compartir aquestes mateixes conclusions amb la directora de l'entitat que ha constatat la concordança d'opinions i li vam proposar treballar en el disseny d'una eina d'avaluació dels processos d'inserció per poder valorar i entendre les millores o canvis que arriben a aconseguir a les seves vides després del pas per l'entitat.

Creiem que aquesta proposta avaluativa no tan sols provocarà un benefici per a l'entitat quant a la valoració de la seva feina i en la seva orientació a la millora, sinó que impactaran directament al benestar de les persones treballadores d'Es Im-perfect.

Al següent apartat de fonamentació teòrica vincularem com hauria de ser aquest procés d'avaluació a l'entitat, a partir de valorar diferents visions d'autors sobre els diferents temes que hem cregut important destacar, i que es relacionen de manera propera amb la proposta avaluativa que volem oferir a l'entitat considerant el context de l'empresa, la seva estructura i els seus recursos, i el factor humà.

5. Proposta de disseny d'avaluació dels itineraris d'inserció

5.1 Justificació

Arribem finalment al disseny de la nostra proposta amb la voluntat de concretar el que hem estat explicant anteriorment, per resoldre una situació identificada a la [detecció de necessitats d'Es Im-perfect](#) sobre la falta d'instruments d'avaluació per valorar l'impacte dels itineraris d'inserció de les persones treballadores.

A més, com ja havíem apuntat, aquest instrument d'avaluació ha estat un encàrrec de l'entitat, Es Im-perfect amb la qual hem acordat la realització d'aquest TFG professionalitzador seguint la metodologia ApS.

5.2 Objectius generals i específics de la proposta d'avaluació

L'**objectiu general** de la proposta d'avaluació és:

- Dissenyar un sistema d'avaluació per valorar l'eficàcia i l'impacte dels itineraris d'inserció d'Es Im-perfect que permeti identificar situacions millorables per adaptar-se a les necessitats de les persones treballadores.

Els **objectius específics** són:

- Elaborar un instrument d'avaluació fiable perquè l'entitat pugui aplicar-lo posteriorment.

- Avaluar els resultats de l'impacte dels itineraris d'inserció quant a transferència de competències i satisfacció de les persones treballadores de l'entitat.
- Proposar millores futures a partir de la introducció del sistema d'avaluació.
- Aplicar la cultura d'avaluació a l'entitat.
- Introduir la metodologia ApS en el disseny del projecte.

5.3 Elaboració de l'instrument d'avaluació

5.3.1 Metodologia

En primer lloc, és important destacar que el disseny d'aquest instrument té els seus orígens en el model d'orientació laboral integral justificat al [Punt 3.2.4](#), i són la font d'inspiració del nostre instrument d'avaluació.

Per iniciar el nostre qüestionari d'avaluació sobre els itineraris d'inserció laboral, volem destacar que hem triat un instrument ja validat per persones expertes en la inserció laboral (Pérez Escoda, 1996 citat a Torres, 2007). Hem fet una adaptació de les preguntes per apropar-les al nostre context, i per encara donar-li més credibilitat, hem volgut relacionar-lo amb les vuit competències bàsiques d'ocupabilitat necessàries per adquirir i mantenir un lloc de treball independentment del tipus de feina, basades en el model IARS (Arnau et al., 2019; Jariot et al., 2020).

Si bé l'instrument és un instrument únic, presentem dos qüestionaris d'autoavaluació, un inicial i un altre final. El qüestionari valida l'impacte dels itineraris d'inserció a l'entitat d'acord amb competències i habilitats d'ocupació per entendre els canvis obtinguts per les persones treballadores des de l'inici fins al final del seu pas per l'empresa d'inserció.

Tal com al qüestionari original, hem inclòs una única pregunta oberta per conèixer el projecte professional de la persona. La valoració de les preguntes es realitza amb una escala *Likert* de l'1 al 4, en la qual l'1 identifica la competència i la unitat de competència més baixa i menys desitjable i el 4 com a assoliment màxim de la competència i més buscada.

Les preguntes són idèntiques, tot i que canviem el temps verbal per comparar la situació d'entrada de la persona amb la de sortida de l'entitat, i així valorar la utilitat de les diferents accions realitzades durant el temps en procés d'inserció.

De la mateixa manera, i en la voluntat de facilitar a l'entitat un instrument integral i holístic que analitzi la situació de la persona en les diferents àrees de la seva vida, introduïm un complement al qüestionari d'inserció laboral que inclou les formacions en les quals se centren a l'entitat, descrites al document del Procés d'inserció (Es Im-perfect, 2022) i la satisfacció de la persona.

Aquest apartat valora les competències tècnic-professionals del sector alimentari, les competències personals, el grau de satisfacció amb les persones de l'entitat i el suport rebut el procés d'inserció. Finalment dues preguntes obertes sobre aspectes positius i limitacions que

poden haver viscut durant el temps com a persones treballadores com a preguntes obertes qualitatives.

La valoració de les preguntes del complement es presenta també mitjançant una escala *Likert* de l'1 al 4, en la qual l'1 identifica la competència i la unitat de competència més baixa i menys desitjable i el 4 com a assoliment màxim d'aquella competència i per tant la situació més desitjada.

El nostre qüestionari valora: els coneixements i destreses d'inserció, actituds, habilitats, amplitud, motivació, adaptabilitat i autoestima.

Quant al contingut del qüestionari d'inserció laboral i per identificar als participants adaptem el nostre instrument començant per les dades personals de les persones treballadores: Nom, cognom, i data d'inici/ final a l'entitat. També introduïm informació sobre el tipus de feina que desitja aconseguir la persona i l'experiència laboral en aquest sector per conèixer el perfil professional.

Com mencionàvem anteriorment, hem introduït les competències d'ocupabilitat (Arnau et al., 2019; Jariot et al., 2020), ja que aporta consistència i força a l'instrument. En aquest sentit, busquem que el qüestionari valori aquestes vuit competències clau en l'ocupabilitat: autoorganització, construcció del projecte professional, presa de decisions i resolució de problemes, treball en equip, comunicació, perseverança, flexibilitat, responsabilitat i corresponsabilitat. Tot i que podrien semblar competències abstractes i poc funcionals, totes elles ens ajuden a valorar com les persones entenen el treball: treballar en equip, repartir responsabilitats i empatia.

A més, amb les preguntes afegides al complement sobre les competències tècnic-professionals, personals i d'acompanyament psicosocial, no tan sols podrem entendre l'impacte de la formació sinó que també valorem la satisfacció de les persones. D'aquesta manera obtindrem una bona foto de la realitat i dels impactes obtinguts i com s'han sentit durant el temps a l'entitat.

El qüestionari inicial es troba a [l'Annex 4](#) i el final es troba a [l'Annex 5](#).

Per facilitar la identificació de coneixements i habilitats, hem classificat les preguntes de l'instrument en 12 factors que es relacionen amb les competències i habilitats tècnic-professional, personals, i la formació i satisfacció amb el procés d'inserció. Aquests factors i la seva relació amb les preguntes es troben a [l'Annex 6](#) en el full d'interpretació de resultats.

Els qüestionaris es faciliten en llengua castellana i amb vocabulari no tècnic, ja que moltes de les persones treballadores han viscut un procés migratori i de les llengües parlades al territori manifesten major destresa i confiança amb el castellà.

Quant al format, l'instrument es facilita en format d'arxiu de text perquè es puguin completar i guardar a la base de dades de l'entitat, facilitant l'accés a les persones tècniques que ho hagin d'aplicar.

5.3.2 Validesa i fiabilitat

Com vam apuntar anteriorment, l'elecció del qüestionari d'inserció laboral ha estat presa en gran manera perquè es tractava d'un instrument vàlid i fiable aplicat en anteriors ocasions per: Montané, Pérez Escoda i Torres (Citat a Torres, 2007).

Pérez Escoda va fer una anàlisi exhaustiva sobre el contingut i el constructe del qüestionari per un grup de jutges experts i va analitzar la fiabilitat de l'instrument amb resultats significatius que demostraven que l'instrument tenia una consistència interna adequada i que era precís i fiable, a més que l'aplicació del qüestionari havia estat positiva (Torres, 2007).

Addicionalment, l'anterior autora ha realitzat la prova de fiabilitat de l'Alpha de Cronbach al qüestionari amb programari SPSS, la qual analitzava l'homogeneïtat i consistència de les qüestions plantejades amb un resultat de 0,741 pels 32 elements aplicats (Torres, 2007). Com que la nostra adaptació del qüestionari es basa en 30 indicadors quasi idèntics, considerem que la validesa és màxima ja els canvis respecte al qüestionari original han estat mínims.

Amb aquest mateix criteri, hem inclòs el model IARS de competències d'ocupabilitat (Arnau et al., 2019; Jariot et al., 2020) que també comptava amb la garantia d'aplicacions anteriors. El model IARS de competències bàsiques d'ocupabilitat no havia estat validat anteriorment a l'aplicació mencionada, per aquest motiu les autores van realitzar una anàlisi de la validesa mitjançant la perspectiva de les persones responents per aportar indicis sobre la validesa del model. Finalment aquest enfocament va aportar la validesa buscada al model, ja que l'estudi coincideix amb les premisses dels experts sobre el tema, i per tant és un instrument apte pel disseny de plans d'orientació individualitzats per millorar el potencial d'ocupabilitat de les persones treballadores. A més les autores mencionen que el qüestionari havia passat la validació de sis especialistes de l'àmbit de l'orientació i inserció laboral abans de la seva aplicació.

Els indicadors que hem fet servir per valorar les competències tècnic-professionals, personals i psicosocials sorgeixen de la formació que Es Im-perfect realitza durant el temps a l'entitat i que figuren al document del procés d'inserció (Es Im-perfect, 2019). Per aquest motiu hem cregut important introduir-los a l'instrument com a complement al qüestionari d'inserció i ens ajudaran a valorar aquestes qüestions treballades a l'entitat. Aquest complement ha estat validat per 2 experts de la inserció i orientació laboral a més de la pròpia entitat tot i que no s'ha aplicat anteriorment a la nostra proposta.

5.3.3 Interpretació dels resultats de l'instrument d'avaluació

Per valorar l'instrument facilitem una taula d'interpretació amb la puntuació per a cada resposta i moment d'avaluació. A [l'Annex 6](#) facilitem la taula d'interpretació del nostre instrument.

Com hem mencionat anteriorment, les respostes al qüestionari es realitzen amb una escala Likert de l'1 al 4 de menor a major intensitat. Per obtenir el resultat final es registren les respostes a la

taula d'interpretació dels annexos mencionats anteriorment i es comprova la puntuació obtinguda tant pel qüestionari d'inserció laboral com pel complement del mateix qüestionari.

A més, com hem mencionat anteriorment, hem classificat les preguntes en 12 diferents factors que permetran identificar amb més claredat les àrees avaluades amb relació al procés d'inserció.

Per comprovar els factors, verifiquem les respostes amb el nivell obtingut i amb la referència interpretem els resultats. A [l'Annex 6](#) presentem les possibles puntuacions que obtindríem en l'aplicació de l'instrument d'avaluació.

Pel cas de les preguntes qualitatives i obertes que hem inclòs a l'instrument, aquestes ens donen més informació sobre la persona que considerem important tenir en compte. Pel cas de la pregunta sobre el projecte professional, la resposta ajudaria a l'entitat a acompanyar la persona en la seva trajectòria professional, i pels casos de les preguntes sobre aspectes positius i limitacions de l'experiència a l'entitat ens donarien l'oportunitat d'entendre alguns aspectes qualitatius no captats en el qüestionari i que poden ser rellevants per valorar tota l'experiència de la persona i la possible introducció de canvis i millores en l'entitat.

5.3.4 Protocol d'aplicació

És recomana l'aplicació immediata d'aquest instrument d'avaluació, ja que com hem expressat es necessita comptar amb eines d'avaluació per valorar l'impacte de la feina que es realitza l'entitat a partir d'indicadors fiables.

Com que volem facilitar l'aplicació de l'instrument presentem un document únic amb tots els elements necessaris per aplicar i interpretar l'instrument dissenyat per a Es Im-perfect. D'aquesta manera el compendi a [l'Annex 7](#) compren: instruccions d'aplicació, qüestionaris per a les persones treballadores, fulls de puntuació, significat dels factors avaluats i la interpretació dels resultats.

Com hem apuntat anteriorment, els qüestionaris d'avaluació estan lligats a una temporalitat a l'inici de l'itinerari d'inserció i en acabar-lo. Per donar més validesa a l'avaluació es recomana aplicar-lo durant les primeres setmanes d'arribada i l'última setmana del procés d'inserció.

El temps que podrien trigar a realitzar-lo pot variar depenent de cada persona, ja que moltes d'elles poden expressar dificultats de comprensió de la llengua i podrien necessitar més temps per a completar-lo. Aconsellem facilitar el temps necessari i estar disponible per aclarir qualsevol dubte sobre el vocabulari de l'instrument.

En la cerca d'un instrument d'avaluació integral alineat amb el model de referència en l'orientació laboral, que formalitzi aquesta globalitat de la vivència compartida i com que el nostre projecte es va realitzar mitjançant la metodologia Aprenentatge i Servei (ApS), hem decidit utilitzar el model del Grup de Recerca en Educació Moral (GREM) de la Universitat de Barcelona d'avaluació, ja que es basa en la millora d'aquestes experiències concretament (Puig et al., 2014).

Aquest model és adient per l'avaluació del nostre treball, ja que considera la complexitat dels projectes l'ApS que fan difícil valorar a causa de les múltiples dimensions que la configuren. El model proposa una rúbrica que presentem a [l'Annex 8](#) i els nivells als quals volem comprometre'ns en l'avaluació de la nostra experiència amb l'entitat.

L'aplicació de la rúbrica té l'objectiu de reunir les parts intervinents en el projecte, estudiants i entitat en l'anàlisi i debat sobre aspectes de millora o d'innovació o l'avançament del projecte. D'aquestes discussions poden sortir accions per elaborar un pla de treball que permetrà implementar i consolidar els canvis necessaris.

Volem remarcar que hem estat treballant en tot moment del projecte amb l'entitat. Inicialment, hem definit els objectius, després hem compartit la detecció de necessitats per poder decidir el què d'aquest projecte, la realització de l'avaluació dels itineraris d'inserció. A partir d'aquí, i fins aquest punt hem estat fent iteracions sobre la proposta que hem construït de manera conjunta.

Arribats a aquest moment, creiem destacable mencionar l'acord de continuïtat a l'entitat fins passada l'aplicació i la interpretació de l'instrument dissenyat, amb l'objectiu de fer els ajustos necessaris que millorin l'èxit de l'eina dissenyada i entendre l'impacte de la nostra proposta i si en definitiva ha millorat la vida de les persones treballadores.

A partir de la interpretació dels resultats obtinguts, recomanem la realització d'una anàlisi profunda per entendre els factors positius i les barreres amb les quals es troben les persones participants en els seus itineraris, amb la finalitat de millora dels processos de l'entitat.

Una eina que podria ser de valor podria resultar de valor podria ser l'anàlisi DAFO que permetria analitzar estratègies de correcció afrontament, manteniment i aprofitament pel futur de l'entitat i el bé de les seves persones treballadores.

6. Conclusions

En un món de canvis constants i davant l'escenari actual d'incertesa, l'exclusió social és una nova realitat que s'ha instal·lat entre nosaltres (Fernández, 2012). Cal abordar-la de manera urgent, per a combatre-la, mitjançant la posada en funcionament de valors i de pràctiques de solidaritat, de justícia i de responsabilitat compartida per no deixar a ningú enrere.

Les empreses d'inserció, com Es Im-perfect, s'encaminen a donar suport a aquest col·lectiu de persones i realitzen una feina molt necessària però poc reconeguda (Gil i Ramos, 2013). L'oportunitat de realitzar aquest TFG en format ApS, ens ha permès apropar-nos als reptes que enfronta l'organització en la seva tasca de suport a les persones treballadores en risc d'exclusió sovint ignorades per la societat.

En aquest sentit de reconeixement a la labor realitzada, va néixer aquesta col·laboració amb Es Im-perfect per engegar el disseny d'una eina pràctica d'avaluació sota la metodologia ApS, feta a mida per a validar els itineraris d'inserció i per tant, millorar els processos de l'entitat, però sobretot la vida de les persones treballadores de l'entitat.

Gràcies a l'exhaustiva detecció de necessitats realitzada, hem arribat entendre la seva idiosincràsia i hem aconseguit l'objectiu del nostre projecte, dissenyar una eina socioeducativa basada en un apropament integral de les persones treballadores, més enllà de l'èxit que puguin aconseguir a escala laboral en un futur pròxim (Pereira, 2017 i Martínez, 2022).

Agraïm l'acollida que hem tingut a Es Im-perfect. La disposició, sensibilitat i sinceritat del seu equip en tot moment, va facilitar poder donar resposta a l'encàrrec que ens havien encomanat.

Voldríem mencionar algunes limitacions per tenir en consideració respecte al nostre projecte. En primer lloc, basem la nostra proposta en les experiències i percepcions de les persones amb les quals hem treballat en la construcció de l'instrument d'avaluació. Per entendre si aquestes percepcions són verdaderes haurem de contrastar-les amb les visions i experiències de les persones treballadores d' Es Im-perfect durant l'aplicació.

També hauríem de comprovar si el fet que el qüestionari sigui administrat en un idioma que per a moltes persones treballadores no és la llengua materna, podria suposar una barrera per arribar a la sinceritat que busquem dels responents. Per aquesta limitació suggeriríem el suport d'una persona tècnica per aclarir qualsevol dubte relacionat amb l'idioma tot i que també aquesta intervenció podria contaminar els resultats.

Per una altra part, en un món tan interconnectat i tecnològic, també pensem que ens hagués agradat facilitar l'instrument en format de full de càlcul o qüestionari digital. Es recomanable fer aquest pas de cara a la interpretació de resultats.

Tan sols esperem que aquest humil treball sigui capaç de col·laborar en l'enorme tasca que fa Es Im-perfect per aquelles persones que l'únic que demanen és un lloc de feina per sustentar-se i sentir-se realitzades en una societat que té facilitat per descartar qui no genera o consumeix capital econòmic (Izquierdo, 2012, citat a Rodríguez, 2019).

Sabem de primera mà que el moment de la sortida de les empreses d'inserció, no és justament un moment màgic a la vida de les persones, ja tot i que durant el temps d'acompanyament s'han desplegat eines per a millorar les situacions de les persones, en sortir al mercat ordinari es troben en entorns d'ocupació precària, exigent i rígida, que no demostra empatia a les situacions de vida de les persones en situació d'exclusió, és a dir tot l'oposat a la metodologia de treball a l'E.I.

Com a professionals del sector social som portaveus de denúncia, però també hem de ser capaces d'exigir un lloc a la taula on es prenen les decisions que afecten el col·lectiu que

defensem exigir polítiques públiques que les reconguin, més enllà de les iniciatives assistencialistes i curterministes que perpetuen, no tan sols la situació de pobresa, sinó a la possibilitat d'integrar-se en la societat en tots els nivells de manera integral (López i González, 2021).

7. Reflexions finals

Hem arribat al punt final del TFG i el camí ha estat ben intens. Hem tingut moments de replantejament existencial, però tot allò ens ha ajudat a arribar on ens trobem ara mateix.

Hem hagut de regular les nostres emocions i en reconèixer que un pas cap enrere ens ajuda a fer-ne 4 al davant. Ens envaeix una sensació d'orgull i acompliment profunda. Aquest TFG és l'últim pas de cinc anys d'estudis. És la cirera del pastís.

Hem estat a l'altura del que se'ns va encarregar, ja que hem demostrat haver assolit les competències bàsiques, específiques i transversals del grau d'educació social en l'aplicació dels coneixements i habilitats apreses per a resoldre l'encàrrec d'Es Im-perfecta a partir d'una necessitat concreta d'una entitat social en la cocreació d'una eina d'aplicació pràctica.

Reconec que en ser una estudiant amb estudis previs i experiència professional ja portava una càrrega prèvia. Per aquest motiu, també aquest TFG m'ha donat la possibilitat de desaprendre per ser millor professional.

Hem demostrat que els estudis d'aquests cinc anys ens han preparat per a respondre professionalment, amb responsabilitat, compromís i iniciativa hem executat un projecte socioeducatiu de principi a fi que té com a centre el col·lectiu de persones en risc d'exclusió i a més hem ofert una eina d'avaluació per validar la seva utilitat.

Hem treballat amb l'entitat a partir de l'intercanvi d'idees i solucions, com agents actius, prenent decisions dins del grup d'iguals a l'entitat. Hem emès judicis i hem fet recomanacions però sempre des d'un lloc d'humilitat i amb fonamentació teòrica del nostre àmbit darrere.

El domini de coneixements teòrics i de les tecnologies de la informació i comunicació ens van permetre analitzar la situació de l'entitat, analitzar-la i a partir d'una detecció de necessitats i amb la creativitat com a eina indispensable, hem pogut oferir un instrument d'avaluació fet a mida.

Tot allò no ha estat senzill i no podem pensar que aquest és un esforç individual. Aquest treball col·laboratiu en format ApS no hauria estat possible sense la col·laboració de l'entitat i cadascuna de les persones que hi treballen. També gràcies a la meua tutora Mercè Jariot, el meu pare postís Josep Montané, i la meua família que sense el seu suport incondicional m'han donat suport durant aquest temps.

8. Referències bibliogràfiques

- Ajuntament del Prat de Llobregat. (2023). Pla Estratègic de Sant Cosme. <https://www.elprat.cat/persones/pla-estrategic-de-sant-cosme/el-barri-de-sant-cosme-el-punt-de-partida>
- Arnau, L.; Sala, J., Urrea, A. (2019). Les competències bàsiques d'ocupabilitat: visió de present i de futur. *Notes*, 2019, Vol. 34, Núm. 34. <https://raco.cat/index.php/Notes/article/view/348732/440415>
- Associació Centre Promotor d'Aprenentatge Servei. (2019). Què és l'APS? Definició. <https://aprenentatgeservei.cat/que-es-laps/>
- Aysan, M., Aysan, U. (2017). The Effect of Employment Status on Life Satisfaction in Europe. https://www.researchgate.net/publication/314262260_The_Effect_of_Employment_Status_on_Life_Satisfaction_in_Europe
- Bertral, X. (2021, 12 de març). Gent del Barri: La vida s'obre pas entre l'urbanisme d'alguns dels barris menys afavorits de Catalunya. *Diari Ara*. https://www.ara.cat/fotografies/gent-barris-pobres-catalunya-fotografies_3_3843190.html
- Bertran, A. (2017). La redención de Sant Cosme. *El Periódico*. <https://www.elperiodico.com/es/barcelona/20170708/sant-cosme-se-redime-6153378>
- Centre UNESCO de Catalunya. (2017). Educació per als Objectius de Desenvolupament Sostenible. Objectius d'aprenentatge. <https://catesco.org/wp-content/uploads/2022/10/Educacio-per-als-objectius-de-desenvolupament-sostenible.pdf>
- Collado, L. (2022). Un análisis de los factores de éxito en las empresas de inserción. Un estudio sobre la Fundació Engrunes. [TFG]. Universitat de Barcelona. <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/189191/1/Laura%20Collado%20G%c3%b3mez%20TFG.pdf>
- Donoso, T.; Sánchez, A. (2013). Orientación educativa y profesional. Estudio de casos. https://www.researchgate.net/publication/236146786_Orientacion_educativa_y_profesional_Estudio_de_casos
- Es Im-perfect (2021). Memòria d'Inserció 2021.
- Es Im-perfect (2022). Procès d'inserció.
- Federació d'empreses d'inserció de Catalunya – FEICAT (2023). Que fem per les nostres empreses associades. <https://www.feicat.cat/que-fem-empreses-dinsercio-ocupacional-de-catalunya/>
- Fernández, T. (2012). El Estado de Bienestar frente a la crisis política, económica y social. *Portularia*, XII, 3-12. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=161024437001>
- Filella, G. (1996). *Orientació per a la recerca d'ocupació en la formació ocupacional als centres penitenciaris*. [tesi doctoral, Universitat de Barcelona]. TDX Tesis Doctorals en Xarxa. <http://hdl.handle.net/10803/2939>
- Filella, G. (2000). Evaluación del programa de orientación para la inserción laboral en los centros penitenciarios. <https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/45191/1/Evaluacion%20del%20programa%20de%20orientacion%20para%20la%20insercion%20laboral%20en%20los%2>

[Ocentros%20penitenciarios.pdf](#) Fundació Espigoladors. (2022). Memòria de la Fundació Espigoladors 2022.

García, A., (2007). El momento actual de las Empresas de Inserción, un momento histórico. CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, (59), 7-32. <https://www.redalyc.org/pdf/174/17405902.pdf>

Generalitat de Catalunya (2022). Informe sobre l'estat dels serveis socials a Catalunya. https://dretssocials.gencat.cat/web/.content/03ambits_tematicos/15serveissocials/sistema_catala_serveis_socials/documents/informe_estat_serveis_socials/Informe-sobre-lestat-dels-serveis-socials-2020.pdf

Gil, M., Ramos, N. (2013). Las empresas de inserción en la economía social y solidaria: Perspectivas y propuestas desde FAEDEI. *Cuadernos De Trabajo Social*, 26(1), 43-53. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/las-empresas-de-inserción-en-la-economía-social-y/docview/1370804241/se-2>

González, E. (2018). La Educación Social en la inserción laboral en un ámbito rural. *RES: Revista de Educación Social*, (27), 152-175. http://eduso.net/res/wp-content/uploads/2020/06/inserural_res_27.pdf

Institut d'Estudis Regionals i Metropolitans de Barcelona (2016). Elaboració del mapa de barris i de les àrees estadístiques de referència. <https://iermb.uab.cat/wp-content/uploads/2017/01/16013.pdf>

Jariot, M., Rodriguez, M. (2003). Investigación y Sociedad. XI Congreso de modelos de investigación educativa. ADIPE. https://www.researchgate.net/profile/Patricia-Moreno-11/publication/299431244_LOS_ESTEREOTIPOS_DE_GENERO_EN_LA_FORMACION_DEPORTIVA/links/56f686c508ae81582bf2f72c/LOS-ESTEREOTIPOS-DE-GENERO-EN-LA-FORMACION-DEPORTIVA.pdf

Jariot, M., Sala, J., Arnau, L., & Marzo, T. (2020). Análisis del modelo teórico del test situacional de desarrollo de competencias básicas de empleabilidad: la perspectiva de los trabajadores. *Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria*, 37, 23-38. https://ddd.uab.cat/pub/artpub/2021/271805/revpedsoc_a2021n37p23SPA.pdf

Ley 27/2002, de 20 de diciembre, de Medidas Legislativas para Regular las Empresas de Inserción Sociolaboral. Boletín Oficial del Estado, 14, de 16 de enero de 2003. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2003/BOE-A-2003-990-consolidado.pdf>

López, A., González, A. (2021). IV Revolución industrial y mercado laboral en España: un escenario post covid-19. *RIPS: Revista de Investigaciones Políticas Y Sociológicas*, 20 (1). <https://revistas.usc.gal/index.php/rips/article/view/7611>

López, J. (2019). El procés d'inserció sociolaboral. Institut Obert de Catalunya. https://ioc.xtec.cat/materials/FP/Recursos/fp_iso_m04_/web/fp_iso_m04_htmlindex/media/fp_iso_m04_material_paper.pdf

Manzanera, S. (2018). Las políticas del mercado de trabajo como factor de intensificación de precariedad laboral y exclusión social. *Prisma social*. 23, 331–352. <https://web-s-ebscohost-com.are.uab.cat/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=d91cc7d3-2778-4ab4-8f8e-286c75e174b7%40redis>

Martínez, M. (2020). La inserción laboral de colectivos vulnerables: buenas prácticas. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/37384/La%20insercion%20en%20el%20mercado%20laboral%20de%20las%20personas%20con%20especial%20vulner>

[abilidad.%20Buenas%20Practicas-%20Martinez%20Rubi%2c%20M%20Teresa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

- Martínez, M. (2022). Què vols ser? Orientació amb joves per a un futur verd i compromès. Eumo Editorial.
- Martínez, N., Galarreta, J. (2019). El Acompañamiento en las Empresas de Inserción. <https://biblioteca.hegoa.ehu.eus/downloads/20799/%2Fsystem%2Fpdf%2F4099%2FM-6772.pdf>
- Morcillo, J. (2022). Exclusión social, pandemia y políticas sociales en España: un análisis desde el Trabajo Social. *Trabajo Social*, 24(1), 169–191. <https://doi.org/10.15446/ts.v24n1.94719>
- Murillo, F., Román, M., Hernández, R. (2011). Evaluación Educativa para la Justicia Social. *Revista iberoamericana de Evaluación Educativa*, 4 (1), 8-23. <https://revistas.uam.es/index.php/riee/article/view/4467>
- Navio, A. (2007). Análisis y detección de necesidades, en Tejada (Coord). *Formación de formadores. Tomo I*. Thomson: Madrid
- Pereira, A. (2017). La orientación profesional desde el enfoque de la educación social: un modelo integral de intervención. *RES Revista de Educación Social*, 24 622-630. <https://eduso.net/res/wp-content/uploads/documentos/992.pdf>
- Puig, J., Martín, X.; Rubio, L., Palos, J., Gijón, M., de la Cerda, M., Graell, M. (2014). Rúbrica per a l'autoavaluació i la millora dels projectes d'ApS. https://aprenentatgeservei.cat/wp-content/uploads/quies/aps_autoevaluacio_cat_IMP_A5.pdf
- Rodriguez, A. (2019). La influencia de los factores emocionales para la empleabilidad de personas desempleadas en riesgo de exclusión social. [TFM]. Universidad de Sevilla. [https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/93975/La%20influencia%20de%20los%20factores%20emocionales%20para%20la%20empleabilidad%20de%20personas%20desempleadas%20en%20riesgo%20de%20exclusion%20social%20ALONSO%20RODRIGUEZ%20ANGEL%20\(Formacion\).pdf?sequence=1](https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/93975/La%20influencia%20de%20los%20factores%20emocionales%20para%20la%20empleabilidad%20de%20personas%20desempleadas%20en%20riesgo%20de%20exclusion%20social%20ALONSO%20RODRIGUEZ%20ANGEL%20(Formacion).pdf?sequence=1)
- Sevillano, V. (2018). Las empresas de inserción como salida laboral para las personas en riesgo de exclusión social. *Cuestiones pedagógicas*, 26, 131-144. https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/83767/09.%20MO%2010_26%20DEFINITIVO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Soro, S. (2017, 7 d'octubre). Sant Cosme: el barri fènix que ha ressorgit de la runa. *Diari Ara*. https://www.ara.cat/societat/sant-cosme-barri-fenix-ressorgit_1_1291077.html
- Torres, O. (2007). Programa de formació per a la inserció laboral dels postgraduats en traducció. [Tesi doctoral]. Universitat Autònoma de Barcelona. <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5268/oth1de1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vargas, A. (2022) Las empresas de inserción. Un análisis de su régimen legal y del sector en la era post-covid. <http://ciriec.es/valencia2022/wp-content/uploads/COMUN-186.pdf>
- Zacarés, J., Llinares, L., Córdoba, A. (2012). Las herramientas de evaluación en las empresas de inserción según las fases del itinerario: un ejemplo en el País Vasco. *Zerbitzuan*, nº 52, p. 141-152. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4111538.pdf>
- Zubero, I. (2009). Inserció laboral: I què fem amb la societat? *Educació Social*, núm. 41 p34-46. <https://raco.cat/index.php/EducacioSocial/article/view/165613/241201>

Annexos

Annex 1: Entrevista a l'Equip Tècnic d'Es Im-perfect

Data: 22/10/22

Participants: Directora de l'entitat, Responsable de producció, Responsable d'acompanyament, estudiant: Agustina Martínez Vivot

1) Per què i com arriben les persones a Es Im-perfect?

Directora: Per necessitat. Cada dia hi ha més gent que es troba sense oportunitats laborals i per necessitat econòmica extrema. A més ens presenten unes situacions de vida molt difícils i en molts casos l'autoestima amb la qual es presenten a les entrevistes és superbaixa. A l'obrador a més que puguin treballar les acompanyem perquè puguin millorar la seva situació de vida a escala personal, però també familiar i també les ajudem que tornin a creure en elles mateixes.

Per arribar a l'obrador, El departament d'Acció social del municipi del Prat de Llobregat ens deriva perfils quan necessitem personal i totes elles presenten un certificat d'exclusió social que valida la situació de dificultat de cada persona.

A Es im-perfect fem conserves per poder donar feina a la gent que més ho necessita a part de salvar tones de fruites i verdures, que de no ser pel que fem acabarien als abocadors.

2) Quins són els principals reptes de l'entitat?

Responsable de Producció: El repte principal avui dia són les instal·lacions actuals en les quals es troba l'obrador, ja que els hi suposa un límit quant al creixement de la producció de conserves i la labor d'impacte de la marca. Estem ubicats als baixos d'un edifici residencial amb molts problemes estructurals que sorgeixen sovint, com fuites, goteres, etc.

En aquest sentit i en resposta a aquest repte, ens comenten que hi ha la previsió de mudança a l'espai actual on es troba el magatzem actual de l'entitat dins del mateix municipi, però aquesta mudança comporta obres d'infraestructura majors i aquest canvi d'instal·lacions no podrà realitzar fins dintre un any i mig.

Directora: Recursos econòmics.

Les tres: Treballen contra rellotge i que els hi manca temps i mans perquè els resultats de la feina realitzada no sigui sempre en sentit d'urgència. N'estan orgulloses de tot el camí que han recorregut, però reconeixen que hi ha poc temps per introduir nous processos i procediments o revisar-los per la falta de personal i són conscients que aquí hi ha molt espai per a millorar com a organització. Mencionen també la dificultat de trobar persones tècniques compromeses amb el projecte i sobretot la necessitat que l'entitat pugui créixer econòmicament i vendre a gran escala per poder mantenir l'estructura de costos actual.

Responsable d'acompanyament: En l'àmbit sociolaboral no han fet els tres anys com a empresa d'inserció, i per això encara no han arribat al moment de tancar un itinerari d'inserció d'un període complet. En aquest sentit sí que han sortit persones de l'obra, però això ha estat per baixa voluntària de les persones treballadores.

Expressen preocupació per la part final dels itineraris, perquè encara han de viure com organització aquesta etapa per primera vegada, i són conscients que encara que les persones acabin un itinerari d'inserció de forma positiva, la sortida al món laboral ordinari actual està plena d'obstacles.

3) Com és la vostra relació amb les administracions locals?

Directora: Quant a les col·laboracions amb l'administració local, plantegen que els hi queda molt camí a fer. Reconeixen que han de trobar maneres de treballar de manera més propera, i també apostarien pel treball amb la resta d'entitats del mateix territori per ampliar la xarxa i establir més sinergies conjuntament.

4) Quines oportunitats teniu més a prop com a entitat?

Responsable de Producció: La certificació Bcorp de la marca Es Im-perfect. Aquesta insígnia els hi permetria tenir més visibilitat en el mercat com a marca amb sentit, compromesa amb les persones i el medi. Per poder donar resposta a aquest repte necessiten dedicar molt temps, però n'estan segures que és el camí correcte, ja que és una manera de donar-li una formalitat als processos i procediments de l'entitat en un moment de creixement com el que tenen davant.

Responsable d'acompanyament: També el fet que en un període molt proper moltes persones que estan a prop d'acabar el seu itinerari hauran de sortir de l'empresa d'inserció. Com que encara no tenim tres anys com a empresa d'inserció serà un any ple d'aprenentatges en aquest acompanyament cap al mercat laboral ordinari.

5) Quins aspectes trebal·leu als itineraris d'inserció?

Responsable d'acompanyament: Als períodes d'inserció s'enfoquen en la formació en competències bàsiques, transversals i tècnic-professionals per facilitar l'aprenentatge, el coneixement i l'adquisició d'aptituds i habilitats generals i específiques que fan les persones treballadores desenvolupin de forma eficaç la seva tasca en el lloc de treball.

6) Quin tipus d'acompanyament ofereix a les persones treballadores d'Es Im-perfect?

Directora: Se senten orgulloses de dir que l'acompanyament a l'entitat no tan sols s'ofereix a la persona que viu el procés, sinó al seu àmbit personal i familiar proper. D'acord amb la demanda de cada persona, donen suport allà on les persones treballadores expressen dificultats per arribar i trobar solucions, com en situacions de tramitacions en administracions públiques o en empreses

privades. Entenent que com a entitat social, el treball en xarxa és fonamental, i posen a disposició el seu coneixement del sistema i col·laboraren amb tots els agents del territori per trobar solucions que arribin a millorar la vida més enllà de la feina.

7) Com és treballar a Es Im-perfect?

Responsable d'acompanyament: A l'obrador el clima i la satisfacció laboral són molt elevades, ja que tenen una rotació de personal mínima. Els trets diferencials que les identifica com a organització són la formació, l'acompanyament proper i els vincles que es generen amb les persones treballadores i el seu entorn proper. A partir d'aquí, treballen per aconseguir grans canvis generant oportunitats i espais per demostrar que elles són capaces de tirar endavant per elles mateixes.

8) Com valoreu l'èxit que obtenen les persones en sortir de l'entitat?

Directora: Les sortides que hem tingut fins ara han estat diverses. Algunes persones no s'han adaptat a un entorn de feina dinàmic, altres per motius personals havien de marxar del país, altres han volgut fer un canvi professional a les seves vides i tornar a estudiar i altres han passat a un lloc de feina del mercat ordinari. En tots els casos acompanyem a les persones durant un any posterior a la sortida. Les truquem i preguntem com es troben i com estan. També si necessiten suport i en cas que sigui així els hi donem suport.

9) Tot allò ho feu d'una manera formal?

Responsable d'acompanyament: Tot el que fem està molt ben raonat i prenen les decisions en equip. Hem millorat processos, però aquest d'impacte del temps que passen les persones aquí i quins beneficis obtenen no ho hem formalitzat encara. Ho sabem de manera informal perquè som pocs i tots ens coneixem, però aquesta és una de les qüestions en les quals hem de posar-nos per a millorar com a entitat. Identificar el que fem, com ho fem i introduir millores on les identifiquem.

10) Com valoreu aquests anys com a empresa d'inserció?

Directora: Tot l'aconseguit en aquests dos anys com a empresa d'inserció de manera molt satisfactòria, però saben que els hi queda molta feina a fer.

11) Ens podríeu compartir els vostres documents per entendre com us organitzeu, els recursos amb els quals disposeu, processos, polítiques, balanços, etc.?

Totes: I tant! Els trobes en la carpeta de compartits al teams. Tet donem accés ara.

Annex 2: Full d'observació de persones treballadores al seu lloc de feina

Objectiu: Identificar les possibles necessitats percebudes de les persones treballadores a Es Im-perfect

Actituds / situacions que es volen identificar: Necessitats percebudes d'acord amb carències que expressen les persones treballadores.

Dia: 17/12/22

Educador/a: Agustina Martínez-Vivot

Hora	Treballador/a	Quina acció destacable s'ha identificat? Què ha passat? Hi ha hagut algun conflicte? Mostra comportament disruptiu?	En quin moment passa ? Què està fent la resta de l'equip? (activitats, situació...) Què ha passat abans? Qui ho ha iniciat ? Quina és la causa?	Com intervenen els tècnics? Quines intervencions realitzen per a solucionar-ho?	Com acaba la situació?	Possible necessitat percebuda identificada
10:00	CA	Arribada tard per problemes de conciliació familiar.	Arriba a la feina i li recorden que sempre ha avisar per telèfon la situació.	Li demanen que recuperi la mitja hora que ha arribat tard	La persona recupera el temps per la tarda	Problemes de compromís, responsabilitat cap a la feina i de conciliació familiar
10:45	MK	Suport per ajudar a treure torns a la web d'estrangeria per renovació NIE	Durant la sortida al descans. Treballador busca a la responsable d'acompanyament	Seu amb ell amb l'ordinador. Tenen dificultats amb el sistema. Estan 1 hora davant la pantalla.	Poden gestionar el torn per la persona treballadora que torna al lloc de feina.	Falta de competències TIC i coneixement del funcionament de les administracions locals
13:00	CM	La treballadora li expressa a la persona d'acompanyament que vol fer un curs de formació externa.	La treballadora surt del seu lloc de feina i pregunta a la tècnica.	La persona tècnica informa que esta demanat i que està a l'espera de que li contestin.	La treballadora torna al lloc de feina amb la promesa de la tècnica que li donarà resposta aviat quan tingui novetats.	Motivació per la formació externa
14:00	RM	Treballadora que no ha seguit la instrucció de la responsable de producció	La treballadora s'ha sentit ofesa perquè li han remarcat que no havia netejat les taules de producció correctament.	Una companya intervé i repassa les taules. El tècnic li explica com és la manera correcta de fer ho i la treballadora de mala manera contesta en la seva llengua materna que la tècnica no pot interpretar. La tècnica li demana a la treballadora que surti de l'obrador i no fa cas, contestant de manera irrespectuosa.	Al dia següent la persona d'acompanyament i la Responsable de producció parlen amb la persona i li fan un toc d'atenció explicant que el comportament és inadequat i greu i que de repetir-se, pot sancionar-se	Falta de eines per la gestió emocional i d'acceptació de normes i tècniques de feina.
15:00	PO	Treballadora que expressa que voldria realitzar altres tasques de les que esta fent per cansament.	Després de 1h 30 realitzant la mateixa tasca expressa malestar i de mala manera diu que ha de canviar de tasca	La Tècnica li explica que altres persones estan ocupades i que ha de seguir una estona mes i la persona segueix però descontenta.	La Responsable de situació havia demanat a la encarregada que treballés amb PO fora de la cuina etiquetant però la encarregada va triar una altra companya amb la que se sent més còmoda treballant	Falta de visió de conjunt del que està passant a l'obrador i falta d'acceptació de les instruccions que se li demanen.

15:30	ST	Dues treballadores que estan realitzant una tasca parlen en la seva llengua materna, àrab.	Les treballadores estan traient un pallet amb el carretó i entre elles es donen instruccions en àrab.	La persona tècnica els hi recorda que les llengües que es parlen a l'obrador son el castellà i el català, com a part de la formació relacionada amb el desenvolupament lingüístic de les persones.	Les treballadores es disculpen de manera vergonyosa i diuen que no tornarà a passar	Desenvolupament lingüístic de les persones treballadores estrangeres.
-------	----	--	---	--	---	---

Full d'observació de persones treballadores al seu lloc de feina

Objectiu: Identificar les possibles necessitats percebudes de les persones treballadores a Es Im-perfect

Actituds / situacions que es volen identificar: Necessitats percebudes d'acord amb carències que expressen les persones treballadores

Dia: 27/01/23

Educador/a: Agustina Martínez-Vivot

Hora	Inicials treballador/a	Quina acció destacable s'ha identificat? Què ha passat? Hi ha hagut algun conflicte? Mostra comportament disruptiu?	En quin moment passa ? Què està fent la resta de l'equip? (activitats, situació...) Què ha passat abans? Qui ho ha iniciat ? Quina és la causa?	Com intervenen els tècnics? Quines intervencions realitzen per a solucionar-ho?	Com acaba la situació ?	Possible necessitat percebuda identificada
14:00	AP	El treballador avisa telefònicament que no es presentarà a treballar perquè el pare i mare estan a comissaria	La trucada passa al moment que el treballador ha de començar el seu torn. La setmana anterior no s'havia presentat per acompanyar al seu avi al metge i no haver presentat justificant vàlid.	Li expliquen que aquest no es un permís contemplat al conveni i que per absentar-se ha de presentar un justificant vàlid	La persona no es presenta aquell dia ni cap dia més. Finalment es fa un acomiadament disciplinari per no presentació al lloc de feina durant més de 20 dies.	Falta de responsabilitat i compromís cap a la feina.
15:15	MK	El treballador s'enfada quan 2 persones surten de cuina a etiquetar i verbalitza el seu descontent	Mentre que el treballador esta rentant els estris de feina, la responsable crida a dues treballadores a etiquetar. MK s'enfada perquè diu que hi ha molta feina a cuina.	La responsable li explica que ara la prioritat es etiquetar i que ella s'encarrega de distribuir les tasques. El treballador diu que son tonteries i segueix treballant de mala manera.	La responsable de torn li demana després de 2 hores de passat l'incident que surti de l'obrador i li explica que el que ha passat no es correcte i que ha de respectar que a l'obrador hi ha moltes tasques i que totes son igual d'importantes.	Falta de eines per la gestió emocional, rigidesa i falta d'acceptació o orientació a la millora, falta de expressió lingüística .
16:00	ST i HM	Les treballadores demanen un dia a recuperar per una festivitat musulmana	Quan tornen de la pausa	La Tècnica de producció apunta que deuran demanar permís al formulari de vacances per que la responsable d'administració ho valori.	La consulta li arriba a la responsable d'administració que ho exposarà a la reunió d'equip tot i que per conveni no toca aquest permís.	Demandes de flexibilitat constants per part de les persones de l'obrador.

16:30	XD	El treballador es troba atordit i molt nerviós, demana fer una pausa	Mentre que estava treballant	El tècnic li facilita el permís i deixa que surti a descansar.	Com que la persona té una condició coneguda a l'obra se li faciliten més pauses en cas de ser necessari. La persona treballadora segueix un pla d'acompanyament.	Condició psicològica que requereix més atenció i flexibilitat per part de l'equip tècnic. L'equip ja ho fa d'aquesta manera.
18:30	CD	Durant una entrevista amb la responsable d'acompanyament la treballadora es posa a plorar i explica que la seva filla es troba malament i necessita acompanyament psicològic.	Durant la entrevista amb la tècnica d'acompanyament.	La tècnica li facilita permisos per acompanyar la seva filla en el seu tractament psicològic.	La treballadora torna a treballar més tranquil·la.	Problemàtiques de conciliació familiar i falta de temps per acompanyar familiar.
19:00	HM	Durant una entrevista amb la responsable d'acompanyament la treballadora expressa que se sent molt nerviosa i li costa concentrar-se. Manifesta dolors en les cervicals. Ha agafat una baixa la setmana anterior.	Durant la entrevista amb la tècnica d'acompanyament.	La tècnica li demana que en qualsevol moment que no es trobi bé per alguna situació que ho expressi amb ella o a la tècnica de producció així sempre pot comentar el que li està passant i rep suport i acompanyament.	La persona ho accepta i dona el seu acord per avisar.	Problemes familiars externs que acaben impactant en la feina i la salut de les persones treballadores.
19:45	DG	Una de les treballadores no creu que pugui fer una tasca i la tècnica de producció l'anima.	La treballadora ha d'engegar la màquina d'etiquetatge per realitzar un lot de productes.	La tècnica l'anima tot i la seva poca confiança	La treballadora comença a realitzar la tasca tot i que en un moment donat té por i expressa la seva preocupació	Confiança en si mateixa.

Possibles necessitats percebudes identificades (a confirmar amb l'equip tècnic):

- Falta de responsabilitat i compromís cap a la feina.
- Conciliació familiar
- Falta de competències TIC
- Coneixement del funcionament de les Administracions locals
- Eines de gestió emocional
- Acceptació de normes i de millora en les tècniques tècnic-professionals
- Barrera lingüística
- Problemes familiars que impacten en la salut

Annex 3: Resum de la primera entrevista informal a la Directora d'Es Im-perfect

Data: 15/03/2022

Participants: Directora de l'entitat, estudiant: Agustina Martínez Vivot

Objectiu: Possibilitat de col·laboració amb el TFG i les pràctiques durant el curs 2022-23

El dia 15 de març de 2022 ens vam apropar a les instal·lacions d'Es Im-perfect al Prat de Llobregat amb l'objectiu de conèixer l'entitat i de presentar la possibilitat d'una col·laboració amb les estudiants d'educació social de la Universitat Autònoma de Barcelona.

Ens va rebre la Directora de l'entitat i ens va començar a explicar la missió, visió i objectius de l'entitat. El model de triple impacte econòmic, ambiental i social i com treballen a les instal·lacions de l'obrador.

Després ens va presentar l'equip i ens va fer una visita per l'obrador i ens va mostrar com treballaven, com produïen i com organitzaven la feina.

Després vam sortir a fer un cafè i vam començar a valorar les possibilitats de col·laboració que podríem trobar. Com a estudiants de grau en una disciplina tan propera a la feina que fan a l'obrador d'inserció laboral, ens vam oferir a ajudar-les en els reptes on necessitessin un cop de mà ja que el teníem l'idea de comprometre'ns amb un TFG pràctic i basat en una necessitat concreta en modalitat Aprenentatge i Servei (ApS).

Va ser molt fàcil posar-nos d'acord ja que hem fet molt bona connexió entre les dues parts i ràpidament va acceptar la nostra proposta per a realitzar un TFG i unes pràctiques a l'entitat de cara al curs següent.

Vam quedar que tornaríem a posar-nos en contacte per fer les formalitats de registre d' Es Im-perfect com a entitat col·laboradora. Hem cregut oportú que per a detectar les necessitats acurades a l'entitat, el millor seria realitzar una detecció de necessitats per poder definir específicament el tema del projecte. Ens vam acomiadar molt il·lusionades de poder donar resposta als reptes de l'entitat.

Annex 4: Qüestionari d'avaluació inicial per valorar els itineraris d'inserció laboral a Es Im-perfect

Datos personales y del itinerario de inserción

Nombre:

Apellido:

Fecha entrevista:

Entrevistador:

Fecha inicio contrato: / /

Autovaloración sobre la inserción laboral

Responde cada pregunta marcando la respuesta con la que estés más de acuerdo.

Me gustaría encontrar trabajo de _____

	No, nada en absoluto			Mucho
	1	2	3	4
¿Tienes experiencia en este trabajo?				

Indica el tiempo de experiencia en este trabajo (años / meses) _____

Ahora que estás iniciando tu itinerario de inserción en Es Im-perfect y pensando en tu tiempo anterior a tu entrada a la entidad...

	No, nada en absoluto			Mucho
	1	2	3	4
1. ¿Conocías lo que piden las empresas del sector de la alimentación? (formación necesaria, tareas, maneras de trabajar, etc.)				
2. ¿Conocías lo que ofrecen las empresas del sector de la alimentación? (salarios, condiciones de trabajo, etc.)				
3. ¿Sabías cómo utilizar los servicios de asesoramiento laboral del territorio?				

Siguiendo con tu experiencia anterior al obrador...

	No, nada en absoluto			Mucho
4. ¿Habías diseñado tu currículum vitae (CV)?				
5. ¿Sabías enviar el CV para aplicar a un trabajo?				
6. ¿Mantenías una agenda para hacer seguimiento de las ofertas de trabajo?				

7. ¿Qué vías utilizabas para buscar Trabajo?	Indica tu grado de acuerdo con cada recurso			
a) Familiares, amigos y conocidos				
b) Anuncios de prensa				
c) Anuncios/bolsas de trabajo en Internet				
d) Gremios / cámaras de alimentación				
e) Prácticas de formación				
f) Empresas de trabajo temporal				
g) Visitas directas a empresas				
h) Auto anuncios				
i) Otros (especificar)				
8. ¿Habías realizado simulaciones de entrevista?				

	Ninguna	1	Entre 2 y 5	+ de 5
9. ¿Cuántas empresas habías contactado telefónicamente o visitado personalmente en los últimos 30 días?				

	Ninguno	1	Entre 2 y 5	+ de 5
10. ¿Cuántos currículums /ofertas de trabajo habías enviado /contestado en los últimos 30 días?				

	Ninguna	1	Entre 2 y 3	+ de 3
11. ¿Cuántas entrevistas o pruebas tenías pendiente de realizar?				

	No dedicaba tiempo	Menos de 4 horas	Entre 5 y 8 horas	+ de 8 horas
12. ¿Cuánto tiempo dedicabas a buscar trabajo cada semana?				

No, nada en absoluto

Mucho

	1	2	3	4
13. ¿Hubieras estado dispuesto/a a hacer un curso de formación si te hubiera ayudado a encontrar trabajo?				
14. ¿Hubieras estado dispuesto/a a aceptar otras ocupaciones parecidas a la buscada?				
15. ¿Hubieras estado dispuesto/a a aceptar un trabajo de una categoría inferior o a trabajar con un salario más bajo?				

	No puedo desplazarme	Menos de 30 minutos	Entre 30 y 60 minutos	+ de 60 minutos
16. ¿Hubieras aceptado un trabajo, aunque hubieras tenido que desplazarte diariamente?				

No, en absoluto

Si, sin problemas

	1	2	3	4
17. ¿Hubieras aceptado un trabajo en el que hubieras tenido un horario irregular o que trabajar los fines de semana, de noche, etc.?				

	Porque me queda cerca de casa	Para aprender y formarme	Para encontrar trabajo con más facilidad	Las últimas 2 cosas
18. Has aceptado esta posición en el obrador principalmente...				

Pensando en tu experiencia previa a entrar a Es Im-perfect...

No, nada en absoluto

Mucho

	1	2	3	4
19. ¿Creías que eres un/a buen/a profesional?				
20. ¿Tus compañeros de trabajo anterior o amigos te consideraban buen/a trabajador/a?				
21. Pensabas que podías				

ofrecer algo más o diferente que el resto de los colaboradores?				
---	--	--	--	--

	Una tarea Imposible	Cuestión de constancia y dedicación en la búsqueda	Cuestión de suerte	Las últimas 2 cosas
22. ¿Considerabas que encontrar trabajo era principalmente:				

Mucho

No, nada en absoluto

	1	2	3	4
23. ¿Creías que habías dedicado bastante tiempo a buscar trabajo y preferías esperar a que te contactaran para ofrecerte un trabajo?				
24. ¿Estabas desanimado/a porque creías que te sería muy difícil encontrar trabajo?				
25. ¿Creías que sería difícil encontrar el trabajo que deseabas?				

B. Complemento al cuestionario de inserción laboral

Competencias técnico-profesionales

1. ¿Cómo valoras tus conocimientos a escala técnico-profesional en el ámbito de la industria alimentaria en tu llegada a Es Im-perfect?

	No tengo conocimientos			Tengo muchos conocimientos
	1	2	3	4
a) Manipulación de alimentos				
b) Preparación de frutas y verduras				
c) Coccción de alimentos				
d) Envasado				
e) Dosificado				
f) Etiquetado				
g) Preparación de pedidos				
h) Logística (manejo de carretilla)				
i) Uso de maquinaria (dosificadora, autoclave, etiquetadora, coladora, etc.)				
j) Prevención de riesgos laborales				

Competencias personales

2. ¿En qué medida has trabajado las siguientes aptitudes y habilidades personales antes de tu llegada a la entidad?

	Poco			Mucho
	1	2	3	4
a) Aprendizaje y despliegue de habilidades de idioma castellano				
b) Aprendizaje y despliegue de habilidades de idioma catalán				
c) Hábitos de cuidado de la higiene de la industria alimentaria				
d) Hábitos de responsabilidad e implicación en el trabajo				
e) Autonomía (hacer las tareas de manera independiente)				
f) Habilidades de Comunicación				
g) Iniciativa y motivación para el trabajo				

h) Trabajo en equipo				
i) Disponibilidad para aprender				
j) Uso de las TIC				
k) Conocimiento del mercado laboral (requisitos para buscar, acceder y mantener un trabajo)				
l) Temas medioambientales (perdidas y malbaratamiento alimentario, impacto sobre el clima, reciclaje y tratamiento de residuos)				
m) Alimentación saludable				
n) Comercialización de los productos Es Im-perfect				
o) Primeros auxilios				

Satisfacción sobre el proceso de inserción

3. ¿Cuál es tu grado de satisfacción hacia las siguientes personas durante tu proceso inicial a la entidad?

	Poco		Mucho	
	1	2	3	4
a) Compañeros/as de trabajo				
b) Encargado de Cocina				
c) Encargada de Pedidos				
d) Responsable de Producción				
e) Responsable de turno				
f) Acompañamiento a las personas				
g) Administración de personal				
h) Dirección				

4. ¿Cuál es tu grado de satisfacción sobre los siguientes apoyos recibidos en tu etapa inicial?

	Poco		Mucho	
	1	2	3	4
a) Disposición y soporte de las personas técnicas				
b) Plan de actuación – itinerario acuerdos				
c) Formaciones				
d) Comunicación sobre				

los servicios del territorio				
---------------------------------	--	--	--	--

Aspectos positivos y limitaciones

5. ¿Qué aspectos positivos creerías que te podría aportar esta experiencia a Es Im-perfect?

6. ¿Qué limitaciones crees que te podría aportar esta experiencia a Es Im-perfect?

Annex 5: Qüestionari d'avaluació final per valorar els itineraris d'inserció laboral
a Es Im-perfect

Datos personales y del itinerario de inserción

Nombre:

Apellido:

Fecha entrevista:

Entrevistador:

Fecha inicio contrato: / /

Fecha final contrato: / /

A. Cuestionario sobre la inserción laboral

Autovaloración sobre la inserción laboral

Responde cada pregunta marcando la respuesta con la que estés más de acuerdo.

Me gustaría encontrar trabajo de _____

	No, nada en absoluto			Mucho
	1	2	3	4
¿Tienes experiencia en este trabajo?				

Indica el tiempo de experiencia en este trabajo (años / meses) _____

Ahora que estás acabando tu itinerario de inserción en Es Im-perfect ...

	No, nada en absoluto			Mucho
	1	2	3	4
1. ¿Conoces lo que piden las empresas del sector de la alimentación? (formación necesaria, tareas, maneras de trabajar, etc.)				
2. ¿Conoces lo que ofrecen las empresas del sector de la alimentación? (salarios, condiciones de trabajo, etc.)				
3. ¿Sabes cómo utilizar los servicios de asesoramiento laboral del territorio?				

Siguiendo con tu experiencia de cara a tu salida al mercado laboral ...

	No, nada en absoluto			Mucho
	1	2	3	4
4. ¿Has diseñado o actualizado tu currículum vitae (CV)?				
5. ¿Sabes enviar el CV para				

aplicar a un trabajo?				
6. ¿Mantienes una agenda para hacer seguimiento de las ofertas de trabajo?				
7. ¿Qué vías utilizas para buscar Trabajo?	Indica tu grado de acuerdo con cada recurso			
a) Familiares, amigos y conocidos				
b) Anuncios de prensa				
c) Anuncios/bolsas de trabajo en Internet				
d) Gremios / cámaras de alimentación				
e) Prácticas de formación				
f) Empresas de trabajo temporal				
g) Visitas directas a empresas				
h) Auto anuncios				
i) Otros (especificar)				
8. ¿Realizas prácticas o simulaciones de entrevista?				

	Ninguna	1	Entre 2 y 5	+ de 5
9. ¿Cuántas empresas has contactado telefónicamente o visitado personalmente en los últimos 30 días?				

	Ninguno	1	Entre 2 y 5	+ de 5
10. ¿Cuántos currículums /ofertas de trabajo has enviado /contestado en los últimos 30 días?				

	Ninguna	1	Entre 2 y 3	+ de 3
11. ¿Cuántas entrevistas o pruebas tienes pendiente de realizar?				

	No dedico tiempo	Menos de 4 horas	Entre 5 y 8 horas	+ de 8 horas
12. ¿Cuánto tiempo dedicas a buscar trabajo cada semana?				

	No, nada en absoluto			Mucho
	1	2	3	4
13. ¿Estarías dispuesto/a a hacer un curso de formación si te ayudara a encontrar trabajo?				
14. ¿Estarías dispuesto/a a aceptar otras ocupaciones parecidas a la buscada?				
15. ¿Estarías dispuesto/a a aceptar un trabajo de una categoría inferior o a trabajar con un salario más bajo?				

	No puedo desplazarme	Menos de 30 minutos	Entre 30 y 60 minutos	+ de 60 minutos
16. ¿Aceptarías un trabajo, aunque tuvieras que desplazarte diariamente?				

	No, en absoluto			Si, sin problemas
	1	2	3	4
17. ¿Aceptarías un trabajo en el que tuvieras un horario irregular o que trabajar los fines de semana, de noche, etc.?				

	Porque me quedaba cerca de casa	Para aprender y formarme	Para encontrar trabajo con más facilidad	Las últimas 2 cosas
18. Aceptaste esta posición en el obrador principalmente...				

Pensando en tu experiencia final ...

	No, nada en absoluto			Mucho
	1	2	3	4
19. ¿Crees que eres un/a buen/a profesional?				
20. ¿Tus compañeros de trabajo anterior o amigos te consideran buen/a trabajador/a?				
21. Piensas que puedes ofrecer algo más o diferente que el resto de los colaboradores?				

	Una tarea Imposible	Cuestión de constancia y dedicación en la búsqueda	Cuestión de suerte	Las últimas 2 cosas
22. ¿Consideras que encontrar trabajo es principalmente:				

Mucho

No, nada en
absoluto

	1	2	3	4
23. ¿Crees que has dedicado bastante tiempo a buscar trabajo y prefieres esperar a que te contacten para ofrecerte un trabajo?				
24. ¿Estas desanimado/a porque crees que te será muy difícil encontrar trabajo?				
25. ¿Crees que será difícil encontrar el trabajo que deseabas?				

B. Complemento al cuestionario de inserción laboral

Competencias técnico-profesionales

1. ¿Cómo valoras la formación técnica-profesional recibida en el ámbito de la industria alimentaria a Es Im-perfect?

	No tengo conocimientos			Tengo muchos conocimientos
	1	2	3	4
a) Manipulación de alimentos				
b) Preparación de frutas y verduras				
c) Coccción de alimentos				
d) Envasado				
e) Dosificado				
f) Etiquetado				
g) Preparación de pedidos				
h) Logística (manejo de carretilla)				
i) Uso de maquinaria (dosificadora, autoclave, etiquetadora, coladora, etc.)				
j) Prevención de riesgos laborales				

Competencias personales

2. ¿Cómo valoras la formación recibida durante tu tiempo en Es Im-perfect sobre las siguientes aptitudes y habilidades personales?

	Poco			Mucho
	1	2	3	4
a) Aprendizaje y despliegue de habilidades de idioma castellano				
b) Aprendizaje y despliegue de habilidades de idioma catalán				
c) Hábitos de cuidado de la higiene de la industria alimentaria				
d) Hábitos de responsabilidad e implicación en el trabajo				
e) Autonomía (hacer las tareas de manera independiente)				
f) Habilidades de Comunicación				
g) Iniciativa y motivación para el trabajo				
h) Trabajo en equipo				
i) Disponibilidad para				

aprender				
j) Uso de las TIC				
k) Conocimiento del mercado laboral (requisitos para buscar, acceder y mantener un trabajo)				
l) Temas medioambientales (perdidas y malbaratamiento alimentario, impacto sobre el clima, reciclaje y tratamiento de residuos)				
m) Alimentación saludable				
n) Comercialización de los productos Es Im-perfect				
o) Primeros auxilios				

Satisfacción sobre el proceso de inserción

3. ¿Cuál es tu grado de satisfacción hacia las siguientes personas durante tu tiempo en la entidad?

	Poco			Mucho
	1	2	3	4
a) Compañeros/as de trabajo				
b) Encargado de Cocina				
c) Encargada de Pedidos				
d) Responsable de Producción				
e) Responsable de turno				
f) Acompañamiento a las personas				
g) Administración de personal				
h) Dirección				

4. ¿Cuál es tu grado de satisfacción sobre los siguientes apoyos recibidos durante tu tiempo en Es Im-perfect?

	Poco			Mucho
	1	2	3	4
a) Disposición y soporte de las personas técnicas				
b) Plan de actuación – itinerario acuerdos				
c) Formaciones				
d) Comunicación sobre los servicios del territorio				

Aspectos positivos y limitaciones

5. ¿Qué aspectos positivos creerías que te ha aportado esta experiencia a Es Im-perfect?

6. ¿Qué limitaciones crees que ha aportado esta experiencia a Es Im-perfect?

Annex 6: Interpretació dels resultats del qüestionari d'avaluació sobre els itineraris d'inserció laboral a Es Im-perfect (inicial i final)

**A. Significat dels factors de les preguntes del qüestionari d'inserció
(Competències i habilitats d'inserció)**

Factor	Descripció	Puntuació mínima	Puntuació màxima
Factor 1 (pregunta 1 a 3)	Avalua la capacitat de la persona en procés d'inserció en relació a les competències de construcció del projecte professional, coneixement del sector alimentari i serveis d'assessorament ocupacional.	3	12
Factor 2 (pregunta 4 a 8)	Avalua la capacitat de la persona en procés d'inserció en relació a les competències de destreses d'inserció comunicació, autoorganització, responsabilitat i corresponsabilitat.	12	48
Factor 3 (pregunta 9 a 12)	Avalua la capacitat de la persona en procés d'inserció en relació a les competències de motivació i autoorganització.	4	16
Factor 4 (pregunta 13 a 18)	Avalua la capacitat de la persona en procés d'inserció en relació a les competències d'adaptabilitat al mercat i ofertes de feina, flexibilitat, presa de decisions i resolució de problemes.	6	24
Factor 5 (pregunta 19 a 21)	Avalua la capacitat de la persona en procés d'inserció en relació a les competències de Autoestima i treball en equip.	3	12
Factor 6 (pregunta 22 a 25)	Avalua la capacitat de la persona en procés d'inserció en relació a les competències de motivació, perseverança, presa de decisions i resolució de problemes.	4	16

Puntuació del qüestionari sobre la inserció laboral

		Respostes			
Preguntes	Factors avaluats	1	2	3	4
Nivell		Nivell D	Nivell C	Nivell B	Nivell A
	Factor 1	Pregunta oberta			
1.		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
2.		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
3.		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
	Total Factor 1				
4.	Factor 2	1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
5.		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
6.		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
7.		No puntua			
a)		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
b)		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
c)		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
d)		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
e)		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
f)		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
g)		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
h)		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
i)		Pregunta oberta no puntua			
8.		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
	Total Factor 2				
9.	Factor 3	1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
10.		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
11.		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
12.		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
	Total Factor 3				
13.	Factor 4	1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
14.		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
15.		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
16.		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
17.		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
18.		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
	Total Factor 4				
19.	Factor 5	1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
20.		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
21.		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
	Total Factor 5				
22.	Factor 6	1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
23.		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
24.		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
25.		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
	Total Factor 6				
Nivell		Nivell D	Nivell C	Nivell B	Nivell A
Total global qüestionari A					

Interpretació dels resultats del qüestionari d'inserció
(competències i habilitats d'inserció):

Nivells C i D

Factor	Puntuació	Descripció
Factor 1	Entre 3 i 6 punts	La persona en procés d'inserció no demostra interès per construir el seu projecte professional, ni manifesta coneixement del sector alimentari ni dels serveis d'assessorament ocupacional, motiu pel qual no serà capaç d'orientar la seva carrera professional i trobarà moltes dificultats en la seva inserció laboral.
Factor 2	Entre 12 i 24 punts	La persona en procés d'inserció no demostra saber com buscar feina, com comunicar-ho als demès, ni com organitzar-se per fer ho, per la qual cosa les probabilitats d'èxit del procés d'inserció seran molt baixes.
Factor 3	Entre 4 i 8 punts	La persona en procés d'inserció no està dedicant ni temps ni esforç per presentar-se a les possibles ofertes de feina. Sense aquesta visibilitat no es podrà incorporar a un lloc de feina.
Factor 4	Entre 6 i 12 punts	La persona en procés d'inserció no demostra interès en formar-se o d'adaptar-se a les possibles exigències del mercat laboral, motiu pel qual li serà àmpliament més difícil aconseguir feina.
Factor 5	Entre 3 i 6 punts	La persona en procés d'inserció no creu en ella mateixa ni en els demès, per la qual cosa serà difícil que transmeti una seguretat a l'hora d'entrevistar-se o realitzar un treball concret.
Factor 6	Entre 4 i 8 punts	La persona en procés d'inserció està desanimada en la cerca de feina, per tant espera que les ofertes li arribin sense esforçar-se ni sortir de casa per trobar la feina desitjada.

Nivells A i B

Factor		Descripció
Factor 1	Entre 7 i 12 punts	La persona en procés d'inserció demostra interès per construir el seu projecte professional, manifesta coneixement del sector alimentari i dels serveis d'assessorament ocupacional, motiu pel qual podrà orientar la seva carrera professional i trobarà facilitats en la seva inserció laboral.
Factor 2	Entre 25 i 48 punts	La persona en procés d'inserció demostra saber com buscar feina, com comunicar-ho als demès, com organitzar-se per fer ho, per la qual cosa les probabilitats d'èxit del procés d'inserció seran molt elevades.
Factor 3	Entre 9 i 16	La persona en procés d'inserció dedica temps i esforços per presentar-se a les possibles ofertes de feina. Ampliant aquesta visibilitat podrà incorporar-se més ràpidament a un lloc de feina.
Factor 4	Entre 13 i 24	La persona en procés d'inserció demostra interès en formar-se o adaptar-se a les possibles exigències del mercat laboral, motiu pel qual li serà àmpliament més fàcil la seva inserció al mercat laboral.
Factor 5	Entre 7 i 12 punts	La persona en procés d'inserció creu en ella mateixa i en els demès, per la qual cosa transmetrà seguretat a l'hora de presentar-se als demès i realitzar un treball concret.
Factor 6	Entre 9 i 16	La persona en procés d'inserció creu en les seves possibilitats per trobar feina, per tant surt a buscar ofertes i s'esforça per trobar la feina desitjada.

A més de valorar cada factor per separat pensem que és interessant obtenir una puntuació global per valorar els processos d'inserció a escala general.

Puntuació	Nivell d'inserció	Assoliment de competències i habilitats
32 punts	D	Baix
33-64 punts	C	Normal baix
65-96 punts	B	Normal alt
97-128 punts	A	Alt

B. Complement al qüestionari d'inserció (formació i satisfacció)

Significat dels factors de les preguntes del complement al qüestionari d'inserció (formació tècnic-professional i satisfacció)

Factor	Descripció	Puntuació mínima	Puntuació màxima
Factor 7	Avalua la capacitat de la persona en procés d'inserció en relació amb les competències tècnic-professionals.	10	40
Factor 8	Avalua la capacitat de la persona en procés d'inserció en relació a les competències personals.	15	60
Factor 9	Avalua la satisfacció de la persona en procés d'inserció en relació amb les persones tècniques de l'entitat.	8	32
Factor 10	Avalua la satisfacció de la persona en procés d'inserció sobre suport, formacions i serveis rebuts.	4	16
Factor 11	Avalua els aspectes positius quant a l'experiència a l'entitat.	Pregunta oberta d'anàlisi qualitatiu	
Factor 12	Avalua les limitacions quant a l'experiència a l'entitat.	Pregunta oberta d'anàlisi qualitatiu	

Puntuació del complement al qüestionari sobre la inserció laboral

		Respostes			
Preguntes	Factors avaluats	1	2	3	4
	Nivell	Nivell D	Nivell C	Nivell B	Nivell A
1.		Sense valor			
a)	Factor 7	1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
b)		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
c)		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
d)		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
e)		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
f)		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
g)		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
h)		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
i)		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
j)		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
	Total Factor 7				
2.		Sense valor			
a)	Factor 8	1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
b)		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
c)		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
d)		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
e)		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
f)		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
g)		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
h)		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
i)		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
j)		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
k)		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
l)		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
m)		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
n)		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
o)		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
	Total Factor 8				
3.		Sense valor			
a)	Factor 9	1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
b)		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
c)		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
d)		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
e)		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
f)		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
g)		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
h)		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
	Total Factor 9				
4.		Sense valor			
a)	Factor 10	1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
b)		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
c)		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
d)		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
	Total Factor 10				
5.	Factor 11	Pregunta oberta sense valor quantitatiu			
	Total Factor 11	n/a			
6.	Factor 12	Pregunta oberta sense valor quantitatiu			

	<i>Total Factor 12</i>	n/a			
	Nivell	D	C	B	A
Total global Complement B					

Interpretació dels resultats del qüestionari d'inserció (competències i habilitats)

Nivells C i D

Factor	Puntuació	Descripció
Factor 7	Entre 10 i 20	La persona en procés d'inserció no demostra haver assolit les competències tècnic-professionals, per la qual cosa tindrà dificultats per aconseguir una feina en la indústria alimentària.
Factor 8	Entre 15 i 30	La persona en procés d'inserció no demostra haver assolit les competències personals, per la qual cosa li costarà trobar i sostenir una feina en el mercat laboral ordinari.
Factor 9	Entre 8 i 16	La satisfacció de la persona en procés d'inserció en relació amb les persones tècniques és mínima, motiu pel qual no ha aconseguit general vincles amb l'equip de l'entitat ni disposarà de xarxa de recolzament.
Factor 10	Entre 4 i 8	La satisfacció de la persona en procés d'inserció en relació amb el suport, formacions i serveis és mínima, per la qual cosa l'entitat no està oferint un servei d'inserció sociolaboral integral.
Factor 11	Sense valor numèric n/a	Pregunta oberta d'anàlisi qualitatiu sobre els elements facilitadors quant a l'experiència a l'entitat.
Factor 12	Sense valor numèric n/a	Pregunta oberta d'anàlisi qualitatiu sobre els elements limitadors quant a l'experiència a l'entitat.

Nivells B i A

Factor	Puntuació	Descripció
Factor 7	Entre 21 i 40	La persona en procés d'inserció demostra haver assolit les competències tècnic-professionals, per la qual cosa podrà trobar feina en la indústria alimentària.
Factor 8	Entre 31 i 60	La persona en procés d'inserció demostra haver assolit les competències personals, per la qual cosa serà capaç de comunicar-se amb els altres, trobar i sostenir una feina en

		el mercat laboral ordinari.
Factor 9	Entre 17 i 32	La satisfacció de la persona en procés d'inserció quant a les persones tècniques és màxima, motiu pel qual haurà aconseguit generar vincles de qualitat amb l'equip de l'entitat i ampliarà la seva xarxa de suport en cas necessari.
Factor 10	Entre 9 i 16	La satisfacció de la persona en procés d'inserció quant al suport, formacions i serveis és optima, per la qual cosa l'entitat li ha facilitat un servei d'inserció sociolaboral integral.
Factor 11	Sense valor numèric n/a	Pregunta oberta d'anàlisi qualitatiu sobre els elements facilitadors quant a l'experiència a l'entitat.
Factor 12	Sense valor numèric n/a	Pregunta oberta d'anàlisi qualitatiu sobre els elements limitadors quant a l'experiència a l'entitat.

A més de valorar cada factor per separat, pensem que és interessant tenir una puntuació global sobre la formació i satisfacció per valorar els processos d'inserció

Puntuació	Nivell d'inserció	Assoliment de formació i satisfacció
37 punts	D	Baix
38-74 punts	C	Normal baix
75-111 punts	B	Normal alt
112-148 punts	A	Alt

la present proposta de disseny forma part d'un TFG professionalitzador sota la metodologia ApS entre l'alumnat de la Universitat Autònoma de Barcelona

Qüestionari d'avaluació dels itineraris d'inserció Es im-perfect



Aplicació

Format individual d'autoavaluació. Administrat per les persones tècniques d'Es Im-perfect en un moment i espai tranquil. S'informa els participants l'objectiu de l'avaluació i es demana la seva col·laboració voluntària.



Àmbit d'aplicació

Persones treballadores d'Es Im-perfect en itinerari d'inserció



Durada

Entre 20 i 30 minuts depenent de cada persona.



Objectiu

Dissenyar un sistema d'avaluació per valorar l'eficàcia i l'impacte dels itineraris d'inserció d'Es im-perfect que permeti identificar situacions millorables per adaptar-se a les necessitats de les persones treballadores.



Descripció

El qüestionari es compon de 12 factors que avaluen les competències i habilitats d'inserció com així també la formació tècnic-professional i la satisfacció



Instruccions d'aplicació

El qüestionari consta de dues parts: Una primera part A: Qüestionari sobre la inserció laboral (inicial pàgina 3 / final pàgina 10), que valora els coneixements i habilitats i una part B: Complement al qüestionari d'inserció (inicial pàgina / final pàgina 14), que valora la formació tècnic-professional com la satisfacció de les persones treballadores d'Es im-perfect. És important que la persona respongui al qüestionari i al complement directament marcant les respostes per a cada pregunta.



Qüestionari d'avaluació dels itineraris d'inserció Es im-perfect



Interpretació



El personal tècnic de l'entitat interpretarà els resultats obtinguts. Es pot valorar cada factor per separat, com així també obtenir un indicador global sobre la inserció laboral per a cada part de l'instrument. A partir del sumatori de les respostes a cadascun dels factors es traspasa a la taula d'interpretació (pàgina 17 i 21) i es comprova la puntuació obtinguda (A, B, C o D) amb el full d'interpretació (pàgina 18 i 22)

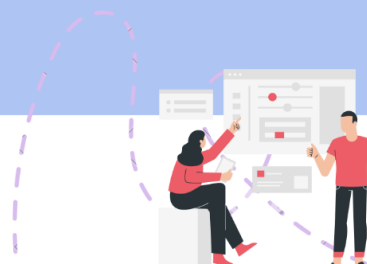
Avaluació



Aquest projecte utilitza el model del Grup de Recerca en Educació Moral (GREM) de la Universitat de Barcelona d'avaluació per la millora de les experiències ApS (Puig, Martín, Rubio, Palós, Gijon, de la Cerda i Graell, 2014).

Anàlisi dels resultats

Una vegada obtinguts i analitzats els resultats, es recomanable dur a terme un pla d'acció i acompanyament, a mida de cada persona treballadora, per donar suport al desenvolupament de les àrees de millora perquè la seva inserció sociolaboral sigui integral i, per tant, exitosa.



Agustina Martínez-Vivot Hardoy
agustina.martínez.vivot@autonoma.cat
Universitat Autònoma de Barcelona
2023

Pàgina 2

Qüestionari d'avaluació inicial

Datos personales y del itinerario de inserción

Nombre:

Apellido:

Fecha entrevista:

Entrevistador:

Fecha inicio contrato: / /

Autovaloración sobre la inserción laboral

Responde cada pregunta marcando la respuesta con la que estés más de acuerdo.

Me gustaría encontrar trabajo de _____

No, nada en absoluto

Mucho

	1	2	3	4
¿Tienes experiencia en este trabajo?				

Indica el tiempo de experiencia en este trabajo (años / meses) _____

Ahora que estás iniciando tu itinerario de inserción en Es im-perfect y pensando en tu tiempo anterior a tu entrada a la entidad...

No, nada en absoluto

Mucho

	1	2	3	4
1. ¿Conocías lo que piden las empresas del sector de la alimentación? (formación necesaria, tareas, maneras de trabajar, etc.)				
2. ¿Conocías lo que ofrecen las empresas del sector de la alimentación? (salarios, condiciones de trabajo, etc.)				
3. ¿Sabías cómo utilizar los servicios de asesoramiento laboral del territorio?				

Siguiendo con tu experiencia anterior al obrador...

No, nada en absoluto

Mucho

	1	2	3	4
4. ¿Habías diseñado tu currículum vitae (CV)?				
5. ¿Sabías enviar el CV para aplicar a un trabajo?				
6. ¿Mantenías una agenda para hacer seguimiento de las ofertas de trabajo?				

7. ¿Qué vías utilizabas para buscar Trabajo?	Indica tu grado de acuerdo con cada recurso			
a) Familiares, amigos y conocidos				
b) Anuncios de prensa				
c) Anuncios/bolsas de trabajo en Internet				
d) Gremios / cámaras de alimentación				
e) Prácticas de formación				
f) Empresas de trabajo temporal				
g) Visitas directas a empresas				
h) Auto anuncios				
i) Otros (especificar)				
8. ¿Habías realizado simulaciones de entrevista?				

	Ninguna	1	Entre 2 y 5	+ de 5
9. ¿Cuántas empresas habías contactado telefónicamente o visitado personalmente en los últimos 30 días?				

	Ninguno	1	Entre 2 y 5	+ de 5
10. ¿Cuántos currículums /ofertas de trabajo habías enviado /contestado en los últimos 30 días?				

	Ninguna	1	Entre 2 y 3	+ de 3
11. ¿Cuántas entrevistas o pruebas tenías pendiente de realizar?				

	No dedicaba tiempo	Menos de 4 horas	Entre 5 y 8 horas	+ de 8 horas
12. ¿Cuánto tiempo dedicabas a buscar trabajo cada semana?				

	No, nada en absoluto			Mucho
	1	2	3	4
13. ¿Hubieras estado dispuesto/a a hacer un curso de formación si te hubiera ayudado a encontrar trabajo?				
14. ¿Hubieras estado dispuesto/a a aceptar otras ocupaciones parecidas a la buscada?				
15. ¿Hubieras estado dispuesto/a a aceptar un trabajo de una categoría inferior o a trabajar con un salario más bajo?				

	No puedo desplazarme	Menos de 30 minutos	Entre 30 y 60 minutos	+ de 60 minutos
16. ¿Hubieras aceptado un trabajo, aunque hubieras tenido que desplazarte diariamente?				

	No, en absoluto			Si, sin problemas
	1	2	3	4
17. ¿Hubieras aceptado un trabajo en el que hubieras tenido un horario irregular o que trabajar los fines de semana, de noche, etc.?				

	Porque me queda cerca de casa	Para aprender y formarme	Para encontrar trabajo con más facilidad	Las últimas 2 cosas
18. Has aceptado esta posición en el obrador principalmente...				

Pensando en tu experiencia previa a entrar a Es im-perfect...

	No, nada en absoluto			Mucho
	1	2	3	4
19. ¿Creías que eres un/a buen/a profesional?				
20. ¿Tus compañeros de trabajo anterior o amigos te consideraban buen/a trabajador/a?				
21. Pensabas que podías				

ofrecer algo más o diferente que el resto de los colaboradores?				
---	--	--	--	--

	Una tarea Imposible	Cuestión de constancia y dedicación en la búsqueda	Cuestión de suerte	Las últimas 2 cosas
22. ¿Considerabas que encontrar trabajo era principalmente:				

	Mucho			No, nada en absoluto
	1	2	3	4
23. ¿Creías que habías dedicado bastante tiempo a buscar trabajo y preferías esperar a que te contactaran para ofrecerte un trabajo?				
24. ¿Estabas desanimado/a porque creías que te sería muy difícil encontrar trabajo?				
25. ¿Creías que sería difícil encontrar el trabajo que deseabas?				

B. Complemento al cuestionario de inserción laboral

Competencias técnico-profesionales

1. ¿Cómo valoras tus conocimientos a escala técnico-profesional en el ámbito de la industria alimentaria en tu llegada a Es im-perfect?

	No tengo conocimientos			Tengo muchos conocimientos
	1	2	3	4
a) Manipulación de alimentos				
b) Preparación de frutas y verduras				
c) Cocción de alimentos				
d) Envasado				
e) Dosificado				
f) Etiquetado				
g) Preparación de pedidos				
h) Logística (manejo de carretilla)				
i) Uso de maquinaria (dosificadora, autoclave, etiquetadora, coladora, etc.)				
j) Prevención de riesgos laborales				

Competencias personales

2. ¿En qué medida has trabajado las siguientes aptitudes y habilidades personales antes de tu llegada a la entidad?

	Poco			Mucho
	1	2	3	4
a) Aprendizaje y despliegue de habilidades de idioma castellano				
b) Aprendizaje y despliegue de habilidades de idioma catalán				
c) Hábitos de cuidado de la higiene de la industria alimentaria				
d) Hábitos de responsabilidad e implicación en el trabajo				
e) Autonomía (hacer las tareas de manera independiente)				
f) Habilidades de Comunicación				
g) Iniciativa y motivación para el trabajo				

h) Trabajo en equipo				
i) Disponibilidad para aprender				
j) Uso de las TIC				
k) Conocimiento del mercado laboral (requisitos para buscar, acceder y mantener un trabajo)				
l) Temas medioambientales (perdidas y malbaratamiento alimentario, impacto sobre el clima, reciclaje y tratamiento de residuos)				
m) Alimentación saludable				
n) Comercialización de los productos Es imperfect				
o) Primeros auxilios				

Satisfacción sobre el proceso de inserción

3. ¿Cuál es tu grado de satisfacción hacia las siguientes personas durante tu proceso inicial a la entidad?

	Poco			Mucho
	1	2	3	4
a) Compañeros/as de trabajo				
b) Encargado de Cocina				
c) Encargada de Pedidos				
d) Responsable de Producción				
e) Responsable de turno				
f) Acompañamiento a las personas				
g) Administración de personal				
h) Dirección				

4. ¿Cuál es tu grado de satisfacción sobre los siguientes apoyos recibidos en tu etapa inicial?

	Poco			Mucho
	1	2	3	4
a) Disposición y soporte de las personas técnicas				
b) Plan de actuación – itinerario acuerdos				
c) Formaciones				
d) Comunicación sobre				

los servicios del territorio				
---------------------------------	--	--	--	--

Aspectos positivos y limitaciones

5. ¿Qué aspectos positivos crearías que te podría aportar esta experiencia a Es im-perfect?

6. ¿Qué limitaciones crees que te podría aportar esta experiencia a Es im-perfect?

Qüestionari d'avaluació final

Datos personales y del itinerario de inserción

Nombre: _____ Apellido: _____
 Fecha entrevista: _____ Entrevistador: _____
 Fecha inicio contrato: / / Fecha final contrato: / /

A. Cuestionario sobre la inserción laboral

Autovaloración sobre la inserción laboral

Responde cada pregunta marcando la respuesta con la que estés más de acuerdo.

Me gustaría encontrar trabajo de _____

No, nada en
absoluto

Mucho

	1	2	3	4
¿Tienes experiencia en este trabajo?				

Indica el tiempo de experiencia en este trabajo (años / meses) _____

Ahora que estás acabando tu itinerario de inserción en Es im-perfect ...

No, nada en
absoluto

Mucho

	1	2	3	4
1. ¿Conoces lo que piden las empresas del sector de la alimentación? (formación necesaria, tareas, maneras de trabajar, etc.)				
2. ¿Conoces lo que ofrecen las empresas del sector de la alimentación? (salarios, condiciones de trabajo, etc.)				
3. ¿Sabes cómo utilizar los servicios de asesoramiento laboral del territorio?				

Siguiendo con tu experiencia de cara a tu salida al mercado laboral ...

No, nada en
absoluto

Mucho

4. ¿Has diseñado o actualizado tu currículum vitae (CV)?				
5. ¿Sabes enviar el CV para				

aplicar a un trabajo?				
6. ¿Mantienes una agenda para hacer seguimiento de las ofertas de trabajo?				
7. ¿Qué vías utilizas para buscar Trabajo?	Indica tu grado de acuerdo con cada recurso			
a) Familiares, amigos y conocidos				
b) Anuncios de prensa				
c) Anuncios/bolsas de trabajo en Internet				
d) Gremios / cámaras de alimentación				
e) Prácticas de formación				
f) Empresas de trabajo temporal				
g) Visitas directas a empresas				
h) Auto anuncios				
i) Otros (especificar)				
8. ¿Realizas prácticas o simulaciones de entrevista?				

	Ninguna	1	Entre 2 y 5	+ de 5
9. ¿Cuántas empresas has contactado telefónicamente o visitado personalmente en los últimos 30 días?				

	Ninguno	1	Entre 2 y 5	+ de 5
10. ¿Cuántos currículums /ofertas de trabajo has enviado /contestado en los últimos 30 días?				

	Ninguna	1	Entre 2 y 3	+ de 3
11. ¿Cuántas entrevistas o pruebas tienes pendiente de realizar?				

	No dedico tiempo	Menos de 4 horas	Entre 5 y 8 horas	+ de 8 horas
12. ¿Cuánto tiempo dedicas a buscar trabajo cada semana?				

	No, nada en absoluto			Mucho
	1	2	3	4
13. ¿Estarías dispuesto/a a hacer un curso de formación si te ayudara a encontrar trabajo?				
14. ¿Estarías dispuesto/a a aceptar otras ocupaciones parecidas a la buscada?				
15. ¿Estarías dispuesto/a a aceptar un trabajo de una categoría inferior o a trabajar con un salario más bajo?				

	No puedo desplazarme	Menos de 30 minutos	Entre 30 y 60 minutos	+ de 60 minutos
16. ¿Aceptarías un trabajo, aunque tuvieras que desplazarte diariamente?				

	No, en absoluto			Si, sin problemas
	1	2	3	4
17. ¿Aceptarías un trabajo en el que tuvieras un horario irregular o que trabajar los fines de semana, de noche, etc.?				

	Porque me quedaba cerca de casa	Para aprender y formarme	Para encontrar trabajo con más facilidad	Las últimas 2 cosas
18. Aceptaste esta posición en el obrador principalmente...				

Pensando en tu experiencia final ...

	No, nada en absoluto			Mucho
	1	2	3	4
19. ¿Crees que eres un/a buen/a profesional?				
20. ¿Tus compañeros de trabajo anterior o amigos te consideran buen/a trabajador/a?				
21. Piensas que puedes ofrecer algo más o diferente que el resto de los colaboradores?				

	Una tarea Imposible	Cuestión de constancia y dedicación en la búsqueda	Cuestión de suerte	Las últimas 2 cosas
22. ¿Consideras que encontrar trabajo es principalmente:				

	Mucho			No, nada en absoluto
	1	2	3	4
23. ¿Crees que has dedicado bastante tiempo a buscar trabajo y prefieres esperar a que te contacten para ofrecerte un trabajo?				
24. ¿Estas desanimado/a porque crees que te será muy difícil encontrar trabajo?				
25. ¿Crees que será difícil encontrar el trabajo que deseabas?				

B. Complemento al cuestionario de inserción laboral

Competencias técnico-profesionales

1. ¿Cómo valoras la formación técnica-profesional recibida en el ámbito de la industria alimentaria a Es im-perfect?

	No tengo conocimientos			Tengo muchos conocimientos
	1	2	3	4
a) Manipulación de alimentos				
b) Preparación de frutas y verduras				
c) Cocción de alimentos				
d) Envasado				
e) Dosificado				
f) Etiquetado				
g) Preparación de pedidos				
h) Logística (manejo de carretilla)				
i) Uso de maquinaria (dosificadora, autoclave, etiquetadora, coladora, etc.)				
j) Prevención de riesgos laborales				

Competencias personales

2. ¿Cómo valoras la formación recibida durante tu tiempo en Es im-perfect sobre las siguientes aptitudes y habilidades personales?

	Poco			Mucho
	1	2	3	4
a) Aprendizaje y despliegue de habilidades de idioma castellano				
b) Aprendizaje y despliegue de habilidades de idioma catalán				
c) Hábitos de cuidado de la higiene de la industria alimentaria				
d) Hábitos de responsabilidad e implicación en el trabajo				
e) Autonomía (hacer las tareas de manera independiente)				
f) Habilidades de Comunicación				
g) Iniciativa y motivación para el trabajo				
h) Trabajo en equipo				
i) Disponibilidad para				

aprender				
j) Uso de las TIC				
k) Conocimiento del mercado laboral (requisitos para buscar, acceder y mantener un trabajo)				
l) Temas medioambientales (perdidas y malbaratamiento alimentario, impacto sobre el clima, reciclaje y tratamiento de residuos)				
m) Alimentación saludable				
n) Comercialización de los productos Es im-perfect				
o) Primeros auxilios				

Satisfacción sobre el proceso de inserción

3. ¿Cuál es tu grado de satisfacción hacia las siguientes personas durante tu tiempo en la entidad?

	Poco			Mucho
	1	2	3	4
a) Compañeros/as de trabajo				
b) Encargado de Cocina				
c) Encargada de Pedidos				
d) Responsable de Producción				
e) Responsable de turno				
f) Acompañamiento a las personas				
g) Administración de personal				
h) Dirección				

4. ¿Cuál es tu grado de satisfacción sobre los siguientes apoyos recibidos durante tu tiempo en es im-perfect?

	Poco			Mucho
	1	2	3	4
a) Disposición y soporte de las personas técnicas				
b) Plan de actuación – itinerario acuerdos				
c) Formaciones				
d) Comunicación sobre los servicios del territorio				

Aspectos positivos y limitaciones

5. ¿Qué aspectos positivos creerías que te ha aportado esta experiencia a Es im-perfect?

6. ¿Qué limitaciones crees que ha aportado esta experiencia a Es im-perfect?

Interpretació dels resultats dels qüestionaris d'avaluació sobre els itineraris d'inserció laboral a Es im-perfect (inicial i final)

A. Significat dels factors de les preguntes del qüestionari d'inserció (Competències i habilitats d'inserció)

Factor	Descripció	Puntuació mínima	Puntuació màxima
Factor 1 (pregunta 1 a 3)	Avalua la capacitat de la persona en procés d'inserció en relació a les competències de construcció del projecte professional, coneixement del sector alimentari i serveis d'assessorament ocupacional.	3	12
Factor 2 (pregunta 4 a 8)	Avalua la capacitat de la persona en procés d'inserció en relació a les competències de destreses d'inserció comunicació, autoorganització, responsabilitat i corresponsabilitat.	12	48
Factor 3 (pregunta 9 a 12)	Avalua la capacitat de la persona en procés d'inserció en relació a les competències de motivació i autoorganització.	4	16
Factor 4 (pregunta 13 a 18)	Avalua la capacitat de la persona en procés d'inserció en relació a les competències d'adaptabilitat al mercat i ofertes de feina, flexibilitat, presa de decisions i resolució de problemes.	6	24
Factor 5 (pregunta 19 a 21)	Avalua la capacitat de la persona en procés d'inserció en relació a les competències de Autoestima i treball en equip.	3	12
Factor 6 (pregunta 22 a 25)	Avalua la capacitat de la persona en procés d'inserció en relació a les competències de motivació, perseverança, presa de decisions i resolució de problemes.	4	16

Puntuació del qüestionari sobre la inserció laboral

		Respostes			
Preguntes	Factors avaluats	1	2	3	4
Nivell		Nivell D	Nivell C	Nivell B	Nivell A
	Factor 1	Pregunta oberta			
1.		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
2.		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
3.		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
	Total Factor 1				
4.	Factor 2	1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
5.		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
6.		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
7.		No puntua			
a)		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
b)		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
c)		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
d)		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
e)		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
f)		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
g)		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
h)		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
i)		Pregunta oberta no puntua			
8.		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
	Total Factor 2				
9.	Factor 3	1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
10.		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
11.		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
12.		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
	Total Factor 3				
13.	Factor 4	1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
14.		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
15.		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
16.		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
17.		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
18.		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
	Total Factor 4				
19.	Factor 5	1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
20.		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
21.		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
	Total Factor 5				
22.	Factor 6	1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
23.		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
24.		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
25.		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
	Total Factor 6				
Nivell		Nivell D	Nivell C	Nivell B	Nivell A
Total global qüestionari A					

**Interpretació dels resultats del qüestionari d'inserció
(competències i habilitats d'inserció):**

Nivells C i D

Factor	Puntuació	Descripció
Factor 1	Entre 3 i 6 punts	La persona en procés d'inserció no demostra interès per construir el seu projecte professional, ni manifesta coneixement del sector alimentari ni dels serveis d'assessorament ocupacional, motiu pel qual no serà capaç d'orientar la seva carrera professional i trobarà moltes dificultats en la seva inserció laboral.
Factor 2	Entre 12 i 24 punts	La persona en procés d'inserció no demostra saber com buscar feina, com comunicar-ho als demès, ni com organitzar-se per fer ho, per la qual cosa les probabilitats d'èxit del procés d'inserció seran molt baixes.
Factor 3	Entre 4 i 8 punts	La persona en procés d'inserció no està dedicant ni temps ni esforç per presentar-se a les possibles ofertes de feina. Sense aquesta visibilitat no es podrà incorporar a un lloc de feina.
Factor 4	Entre 6 i 12 punts	La persona en procés d'inserció no demostra interès en formar-se o d'adaptar-se a les possibles exigències del mercat laboral, motiu pel qual li serà àmpliament més difícil aconseguir feina.
Factor 5	Entre 3 i 6 punts	La persona en procés d'inserció no creu en ella mateixa ni en els demès, per la qual cosa serà difícil que transmeti una seguretat a l'hora d'entrevistar-se o realitzar un treball concret.
Factor 6	Entre 4 i 8 punts	La persona en procés d'inserció està desanimada en la cerca de feina, per tant espera que les ofertes li arribin sense esforçar-se ni sortir de casa per trobar la feina desitjada.

Nivells A i B

Factor	Puntuació	Descripció
Factor 1	Entre 7 i 12 punts	La persona en procés d'inserció demostra interès per construir el seu projecte professional, manifesta coneixement del sector alimentari i dels serveis d'assessorament ocupacional, motiu pel qual podrà orientar la seva carrera professional i trobarà facilitats en la seva inserció laboral.
Factor 2	Entre 25 i 48 punts	La persona en procés d'inserció demostra saber com buscar feina, com comunicar-ho als demès, com organitzar-se per fer ho, per la qual cosa les probabilitats d'èxit del procés d'inserció seran molt elevades.
Factor 3	Entre 9 i 16	La persona en procés d'inserció dedica temps i esforços per presentar-se a les possibles ofertes de feina. Ampliant aquesta visibilitat podrà incorporar-se més ràpidament a un lloc de feina.
Factor 4	Entre 13 i 24	La persona en procés d'inserció demostra interès en formar-se o adaptar-se a les possibles exigències del mercat laboral, motiu pel qual li serà àmpliament més fàcil la seva inserció al mercat laboral.
Factor 5	Entre 7 i 12 punts	La persona en procés d'inserció creu en ella mateixa i en els demès, per la qual cosa transmetrà seguretat a l'hora de presentar-se als demès i realitzar un treball concret.
Factor 6	Entre 9 i 16	La persona en procés d'inserció creu en les seves possibilitats per trobar feina, per tant surt a buscar ofertes i s'esforça per trobar la feina desitjada.

A més de valorar cada factor per separat pensem que és interessant obtenir una puntuació global per valorar els processos d'inserció a escala general.

Puntuació	Nivell d'inserció	Assoliment de competències i habilitats
32 punts	D	Baix
33-64 punts	C	Normal baix
65-96 punts	B	Normal alt
97-128 punts	A	Alt

B. Complement al qüestionari d'inserció (formació i satisfacció)

Significat dels factors de les preguntes del complement al qüestionari d'inserció (formació tècnic-professional i satisfacció)

Factor	Descripció	Puntuació mínima	Puntuació màxima
Factor 7	Avalua la capacitat de la persona en procés d'inserció en relació amb les competències tècnic-professionals.	10	40
Factor 8	Avalua la capacitat de la persona en procés d'inserció en relació a les competències personals.	15	60
Factor 9	Avalua la satisfacció de la persona en procés d'inserció en relació amb les persones tècniques de l'entitat.	8	32
Factor 10	Avalua la satisfacció de la persona en procés d'inserció sobre suport, formacions i serveis rebuts.	4	16
Factor 11	Avalua els aspectes positius quant a l'experiència a l'entitat.	Pregunta oberta d'anàlisi qualitatiu	
Factor 12	Avalua les limitacions quant a l'experiència a l'entitat.	Pregunta oberta d'anàlisi qualitatiu	

Puntuació del complement al qüestionari sobre la inserció laboral

Preguntes	Factors avaluats	Respostes			
		1	2	3	4
	Nivell	Nivell D	Nivell C	Nivell B	Nivell A
1.		Sense valor			
a)	Factor 7	1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
b)		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
c)		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
d)		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
e)		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
f)		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
g)		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
h)		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
i)		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
j)		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
	Total Factor 7				
2.		Sense valor			
a)	Factor 8	1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
b)		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
c)		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
d)		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
e)		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
f)		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
g)		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
h)		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
i)		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
j)		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
k)		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
l)		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
m)		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
n)		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
o)		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
	Total Factor 8				
3.		Sense valor			
a)	Factor 9	1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
b)		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
c)		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
d)		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
e)		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
f)		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
g)		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
h)		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
	Total Factor 9				
4.		Sense valor			
a)	Factor 10	1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
b)		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
c)		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
d)		1 punt	2 punts	3 punts	4 punts
	Total Factor 10				
5.	Factor 11	Pregunta oberta sense valor quantitatiu			
	Total Factor 11	n/a			
6.	Factor 12	Pregunta oberta sense valor quantitatiu			
	Total Factor 12	n/a			
	Nivell	D	C	B	A
Total global Complement B					

Interpretació dels resultats del qüestionari d'inserció (competències i habilitats)

Nivells C i D

Factor	Puntuació	Descripció
Factor 7	Entre 10 i 20	La persona en procés d'inserció no demostra haver assolit les competències tècnic-professionals, per la qual cosa tindrà dificultats per aconseguir una feina en la indústria alimentària.
Factor 8	Entre 15 i 30	La persona en procés d'inserció no demostra haver assolit les competències personals, per la qual cosa li costarà trobar i sostenir una feina en el mercat laboral ordinari.
Factor 9	Entre 8 i 16	La satisfacció de la persona en procés d'inserció en relació amb les persones tècniques és mínima, motiu pel qual no ha aconseguit general vincles amb l'equip de l'entitat ni disposarà de xarxa de recolzament.
Factor 10	Entre 4 i 8	La satisfacció de la persona en procés d'inserció en relació amb el suport, formacions i serveis és mínima, per la qual cosa l'entitat no està oferint un servei d'inserció sociolaboral integral.
Factor 11	Sense valor numèric n/a	Pregunta oberta d'anàlisi qualitatiu sobre els elements facilitadors quant a l'experiència a l'entitat.
Factor 12	Sense valor numèric n/a	Pregunta oberta d'anàlisi qualitatiu sobre els elements limitadors quant a l'experiència a l'entitat.

Nivells B i A

Factor	Puntuació	Descripció
Factor 7	Entre 21 i 40	La persona en procés d'inserció demostra haver assolit les competències tècnic-professionals, per la qual cosa podrà trobar feina en la indústria alimentària.
Factor 8	Entre 31 i 60	La persona en procés d'inserció demostra haver assolit les competències personals, per la qual cosa serà capaç de comunicar-se amb els altres, trobar i sostenir una feina en el mercat laboral ordinari.
Factor 9	Entre 17 i 32	La satisfacció de la persona en procés d'inserció quant a les persones tècniques és màxima, motiu pel qual haurà aconseguit generar vincles de qualitat amb l'equip de l'entitat i ampliarà la seva xarxa de suport en cas necessari.
Factor 10	Entre 9 i 16	La satisfacció de la persona en procés d'inserció quant al suport, formacions i serveis és òptima, per la qual cosa l'entitat li ha facilitat un servei d'inserció sociolaboral integral.
Factor 11	Sense valor numèric n/a	Pregunta oberta d'anàlisi qualitatiu sobre els elements facilitadors quant a l'experiència a l'entitat.
Factor 12	Sense valor numèric n/a	Pregunta oberta d'anàlisi qualitatiu sobre els elements limitadors quant a l'experiència a l'entitat.

A més de valorar cada factor per separat, pensem que és interessant tenir una puntuació global sobre la formació i satisfacció per valorar els processos d'inserció

Puntuació	Nivell d'inserció	Assoliment de formació i satisfacció
37 punts	D	Baix
38-74 punts	C	Normal baix
75-111 punts	B	Normal alt
112-148 punts	A	Alt

Annex 8: Rúbrica per a l'autoavaluació i la millora dels projectes ApS

		I	II	III	IV
BÀSIC	Necessitats	Ignorades. Les necessitats no estan programades i tampoc no hi ha previstes activitats per detectar-les o definir-les, encara que és probable que siguin presents en el projecte.	Presentades. Els educadors i/o entitats socials decideixen les necessitats sobre les quals dur a terme el servei sense consultar-ho als participants	Decidides. Els participants, sovint juntament amb els educadors, decideixen les necessitats sobre les quals volen actuar, analitzant diferents problemes i triant-ne un.	Descobertes. Els participants descobreixen les necessitats en fer un projecte col·lectiu de recerca en què duen a terme un treball de comprensió crítica de la realitat.
	Servei	Simple. Servei de curta durada compost per tasques senzilles la realització de les quals comporta una exigència i implicació limitades.	Continuat. Servei de durada prolongada compost per tasques repetitives i/o fàcils d'aprendre, la realització de les quals comporta una exigència i implicació moderades.	Complex. Servei de durada prolongada que permet adquirir experiència i destresa en la realització de tasques de complexitat notable, la realització de les quals comporta una exigència i implicació elevades.	Creatiu. Servei de durada variable compost per tasques complexes que els mateixos participants han de dissenyar per resoldre un problema que exigeix creativitat, cosa que comporta una exigència i implicació encaramés grans.
	Sentit del servei	Tangencial. Servei que no parteix d'una necessitat detectada i del qual els participants no perceben la possible dimensió social.	Necessari. Servei que dona resposta a una necessitat de la comunitat, tot i que els participants no sempre aconsegueixen percebre'n la dimensió social.	Cívic. Servei que dona resposta a una necessitat de la comunitat i els participants en són conscients de la dimensió social.	Transformador. Els participants donen resposta a una necessitat i en són conscients de la dimensió social, però a més perceben els límits de qualsevol servei que no consideri l'acció política.
	Aprenentatge	Esportani. Els aprenentatges no estan programats ni tampoc hi ha activitats pensades per facilitar-los; s'adquireixen d'una manera informal durant el servei.	Planificat. Els aprenentatges es programen d'acord amb el currículum o projecte educatiu i es dissenyen activitats per adquirir-los, sense preveure necessàriament la relació que té amb el servei.	Util. Els aprenentatges planificats i les activitats formatives tenen una relació estreta amb el servei. La seva adquisició afavoreix una qualitat millor de la intervenció.	Innovador. Els aprenentatges s'adquireixen a partir d'una activitat investigadora, estan relacionats amb el currículum o projecte educatiu i es vinculen directament amb el servei a la comunitat.
PEDAGÒGIC	Participació	Tancada. Els participants es limiten a fer les activitats que s'han programat prèviament sense poder introduir modificacions a la proposta inicial.	Delimitada. Els participants fan aportacions puntuals requerides pels educadors en diferents moments del procés.	Compartida. Els participants comparteixen amb els educadors la responsabilitat en el disseny i desenvolupament del conjunt de l'activitat.	Liderada. Els participants es converteixen en promotores i responsables del projecte de manera que intervenen en totes les fases, decidint sobre els diferents aspectes rellevants.
	Treballen grup	Indeterminat. Processos espontanis d'ajuda entre participants que duen a terme una activitat individual de servei.	Col·laboratiu. Processos basats en la contribució dels participants en un projecte col·lectiu que requereix unir tasques autònomes i independents.	Cooperatiu. Procés de treball interdependent entre participants en un projecte col·lectiu que requereix articular aportacions complementàries per assolir un objectiu comú.	Expansiu. El treball col·lectiu va més enllà del grup inicial de participants i incorpora de manera activa altres agents externs, cosa que crea xarxes d'acció comunitària.
	Reflexió	Difusa. L'activitat reflexiva no està prevista, ni es proposen tasques per impulsar-la, encara que d'una manera natural es pot pensar en l'experiència pròpia i debatre-la.	Puntual. La reflexió està programada i té previstes tasques per facilitar-la, encara que ocupa tan sols un temps limitat i separat del curs de les activitats del projecte.	Continuada. A més de tenir moments i tasques de reflexió, els participants duen a terme exercicis reflexius durant la realització de tot el projecte.	Productiva. La reflexió, a més de prevista i continuada, implica els participants en una activitat de síntesi o de creació que produeix una aportació nova a la comunitat.
	Reconeixement	Casual. No hi ha activitats de reconeixement previstes, encara que de manera espontània els diferents agents que hi intervenen poden agrair i valorar la tasca feta pels protagonistes.	Intencionat. Els educadors organitzen activitats destinades a reforçar positivament el treball dels participants i/o celebrar la finalització del servei.	Recíproc. Els beneficiaris del servei i/o les entitats socials, sovint en col·laboració amb els educadors, duen a terme iniciatives per expressar la seva gratitud i celebrar l'èxit del servei.	Públic. El reconeixement als participants adquireix una dimensió pública, bé perquè l'activitat es dona a conèixer a la ciutadania, o bé perquè l'Administració l'agraeix i li adfona pel valor cívic que té.
	Avaluació	Informal. No hi ha un pla d'avaluació establert, encara que els educadors de manera espontània i puntual poden avaluar els participants i comunicar-los la seva valoració.	Intuitiva. Per avaluar, els educadors es limiten a constatar, sense criteris ni indicadors definits, l'assoliment de certs objectius generals d'aprenentatge, que es poden acreditar.	Competencial. Els educadors apliquen un pla d'avaluació que defineix objectius, criteris, indicadors i metodologies per millorar el desenvolupament competencial dels participants i per acreditar-los.	Conjunta. Els participants, juntament amb els educadors, intervenen de manera activa en diferents moments del procés de preparació i aplicació d'un pla d'avaluació competencial.

ORGANITZATIU	Partenariat	Unilateral. En el projecte participa una sola organització, normalment educativa, bé perquè s'accedeix directament a l'espai de servei, o bé perquè el receptor forma part de l'organització que l'impulsa.	Dirigit. En el projecte participen almenys dues organitzacions: l'educativa, que el planifica i el porta a terme, i l'entitat social, que es limita a oferir l'espai de servei.	Pactat. Almenys dues organitzacions —l'una educativa i l'altra social— acorden conjuntament les condicions d'aplicació d'un projecte d'aprenentatge servei dissenyat exclusivament per una de les dues.	Construït. Les organitzacions implicades en el projecte el dissenyen i l'apliquen conjuntament des de l'inici fins al final del procés.
	Consolidació en centres	Incipient. L'aprenentatge servei es coneix a cau-sa d'un projecte que ja porta a terme algun educador/a o a causa de la presentació d'una experiència d'un altre centre.	Acceptada. Els projectes d'aprenentatge servei d'iniciativa personal tenen el reconeixement de l'equip directiu del centre i el suport de part del professorat.	Integrada. L'aprenentatge servei és present en més d'un nivell educatiu, es vincula al currículum de diferents matèries, té implicacions en la metodologia i en l'organització del centre.	Identitària. L'aprenentatge servei forma part de la cultura del centre, consta en el seu projecte educatiu i el centre el presenta com un tret de la seva identitat.
	Consolidació en entitats	Incipient. L'aprenentatge servei es coneix perquè ja es participa en una experiència puntual o a causa de la presentació del projecte d'una altra entitat.	Acceptada. Els projectes d'aprenentatge servei tenen el reconeixement de la direcció i dels professionals de l'entitat, que accepten la funció educadora de l'organització.	Integrada. L'aprenentatge servei és present en el programa d'activitats de l'entitat, que disposa de l'estructura i del personal necessaris per garantir-ne la implementació.	Identitària. L'aprenentatge servei forma part de l'ideari de l'entitat, que el presenta com un tret de la seva identitat i el dota amb els recursos necessaris per garantir-ne la implementació.