

# **Estudi d'eficiència i propostes de millora per la reinserció laboral i social de persones que compleixen penes de privació de llibertat, en el marc del programa reincorpora de la Fundació “La Caixa”**

---

Premi Recercaixa 2012

Grup de Recerca en Pedagogia Social. Universitat de Barcelona

Desembre 2014

<b>1. Presentació</b>	<b>2</b>
<b>2. El programa reincorpora , objecte de la recerca</b>	<b>4</b>
<u>2.1.Factors que incideixen en el programa</u>	5
<b>3.Objectius de recerca</b>	<b>7</b>
<b>4. L'execució penal a Catalunya i Espanya. Situació actual.</b>	<b>8</b>
<b>5. Marc teòric</b>	<b>12</b>
<u>5.1.Complexitat i acompanyament educatiu</u>	12
<u>5.2.La rehabilitació i el procés de desistiment de la delinqüència,</u>	14
<u>5.3. Inserció laboral i competències clau</u>	18
<u>5.4.El concepte de bones pràctiques en la inserció laboral</u>	23
<b>6.Metodologia</b>	<b>29</b>
<u>6.1.Equip i metodologia de la recerca</u>	29
<u>6.2.Descripció processual</u>	31
<b>7. Resultats del treball de recerca:</b>	<b>35</b>
<u>7.1.Bones pràctiques per la inserció laboral a nivell europeu.</u>	35
<u>7.2.Anàlisi quantitativa</u>	47
<u>7.3.Anàlisi qualitativa</u>	58
<b>8. Conclusions de l'estudi</b>	<b>102</b>
<b>9. Propostes de Millora</b>	<b>109</b>
<b>10. Bibliografia</b>	<b>125</b>
<b>Annex 1:</b> Estudi de competències per a la inserció laboral segons diferents autors.	<b>135</b>
<b>Annex 2 :</b> Llista de persones entrevistades i participants als focus grups a les diferents comunitats autònomes.	<b>143</b>
<b>Annex 3:</b> Quadre sobre els temes /continguts abordats a nivell territorial, per Comunitats Autònomes triades.	<b>145</b>
<b>Annex 4:</b> Llistat de les propostes de millora per temes i territoris	<b>148</b>
<b>Annex 5.</b> Instruments de recollida de dades:	<b>154</b>

## 1. Presentació

La recerca que presentem: *“l'estudi d'efectivitat del programa de reinserció de reclusos en el marc del reincorpora”* és una recerca avaluativa desenvolupada pel Grup de recerca, consolidat, en Pedagogia Social (GPS) de la Facultat d'Educació de la Universitat de Barcelona. És una recerca rellevant en tant que estudia l'efectivitat d'un programa que esdevé clau en la reinserció laboral de les persones sotmeses a mesures judicials. La recerca ha combinat mètodes qualitius i quantitius per tal de confrontar les dades i fer una lectura de resultats en clau de propostes de millora, és a dir, que no només aporta un estat de la qüestió, sinó que aprofundeix en l'anàlisi dels resultats identificant possibilitats de millora i innovació en el programa reincorpora.

Diversos estudis europeus i autòctons demostren que la reincidència post-penitenciària s'evita amb l'aplicació de programes de rehabilitació durant el compliment de condemna i amb la reinserció social i laboral un cop finalitzada la condemna. Tenint en compte aquesta premissa el treball que és presenta es un **estudi sobre l'efectivitat del programa de reinserció de reclusos en el marc del reincorpora** que la Fundació “la caixa” porta a terme a l'estat espanyol. En un moment com l'actual de reducció d'altres iniciatives i programes de finançament públic i on la conjuntura socioeconòmica dificulta la incorporació al mercat de treball tant d'exreclusos com d'altres membres de la societat. Un 24% d'atur és una dada prou rellevant com per sostenir aquesta afirmació. Així doncs, es fa imprescindible avaluar el seu funcionament per tal d'identificar les fortaleeses i poder introduir millores, per rendibilitzar la inversió d'un programa que té una important dotació econòmica i que pot jugar un paper rellevant en la millora de la qualitat de vida de les persones a les que va adreçat.

Els destinataris del programa són persones que han estat en privació de llibertat i es troben en situació d'atur. Cal tenir en compte que l'estada a

presó té greus repercussions, per exemple: manca d'autonomia per cobrir o donar resposta a les necessitats de la vida diària (alimentació, higiene, regulació horària,...), empobriment dels vincles familiars i socials, manca de recursos adaptatius per a un entorn canviant, entre d'altres. Aquestes dificultats augmenten de forma exponencial quan més temps s'està privat de llibertat.

Espanya té un dels índex de tancament a presó dels més llargs d'Europa, tot i tenir una taxa de criminalitat i perillositat per sota de la mitja europea. Mentre que la UE considera un internament a presó superior a 3 anys com un internament de llarga durada pels seus efectes en la socialització i evolució personal del reclús la mitja de pena imposada a l'estat espanyol és de 7'5 anys en més del 50% dels casos. El sistema penitenciari espanyol prioritza la seguretat, i en l'actual situació de crisi econòmica i manca de recursos per a les polítiques públiques, els recursos per la rehabilitació de persones privades de llibertat són insuficients per aconseguir amb l'objectiu de reducció de la reincidència de la delinqüència.

A la situació que pateix aquesta població cal afegir les dificultats que té el context espanyol en l'àmbit de l'ocupació. La inserció laboral dels col·lectius més vulnerables requereix una especial atenció, ja que sense programes especialitzats de gran eficàcia, el risc d'exclusió social és més elevat.

Tenint en compte aquest context tant complex el grup de recerca consolidat de Pedagogia Social (GPS) de la Universitat de Barcelona ha analitzat el funcionament i resultats del programa reincorpora de la Fundació "la caixa" a l'estat espanyol i a Catalunya, en el marc del Premi Recercaixa 2012.

Ha estat una recerca d'àmbit estatal tot i que s'ha fet des de Catalunya. S'ha tingut en compte la variable territori com element diferenciador durant tot el procés.

El grup de recerca de Pedagogia social (GPS) ha comptat amb col·laboradors externs, becaris i professionals que han fet possible la realització de la recerca.

Volem agrair el suport d'altres investigadors, Institucions, professionals que han col·laborat facilitant-nos materials, participant en les discussions, contrastant dades durant tot el procés de treball.

Especialment a les entitats: ADSIS, Associació Social Andròmines, la Fundació Ared i la Fundació el lllindar, que a través del conveni de col·laboració han estat treballant al nostre costat durant tot el procés.

## **2. El programa reincorpora, objecte de la recerca.**

*El reincorpora*<sup>1</sup> és un programa, d'àmbit estatal iniciat l'any 2011, d'inserció laboral de persones que compleixen mesures penals en la fase final de la condemna<sup>2</sup>. Es tracta d'un itinerari personalitzat d'entre 6 i 10 mesos de durada, que inclou accions de formació (teòrica, i pràctica), aprenentatge servei, intermediació laboral i acompanyament a la inserció. El porten a terme entitats socials especialitzades, que d'acord amb l'administració competent en matèria de justícia, el desenvolupen tenint en compte les realitats de cada context i del mercat de treball, havent assolit una inserció laboral en empreses ordinàries del 42% dels participants durant l'any 2013. Després del primer any d'implantació es va fer una avaluació de procés i resultats dissenyant i incorporant moltes millores al programa que s'han aplicat durant l'any 2012 i posteriorment al 2013. a un total de 41 centres penitenciaris participants, 18 centres d'inserció social, 44 entitats socials, 57 centres de formació; 1313 itineraris d'integració laboral 88 cursos de formació i, 88 projectes d'aprenentatge servei. En total 1240 participants

---

<sup>1</sup> Podeu consultar informació ampliada del programa al web corporatiu de la Fundació "la caixa": [http://obrasocial.lacaixa.es/ambitos/reincorpora/reincorpora\\_ca.html](http://obrasocial.lacaixa.es/ambitos/reincorpora/reincorpora_ca.html)

<sup>2</sup> El programa inclou les persones que compleixen mesures de presó (el col·lectiu més majoritari) i també, inclou joves que compleixen mesures tipificades en la llei de responsabilitat penal del menor 5/2000 i persones que compleixen Mesures Penals alternatives a la comunitat, molt poc presents al programa.

provinents de 17 comunitat autònomes de l'estat espanyol. Són xifres realment rellevants del programa.

El reincorpora forma part d'un programa d'inserció laboral més ampli de la Fundació "la caixa" el *programa incorpora*, en el que La Fundació "la caixa" ha invertit més de 46 milions d'euros des del seu inici. Aquest programa més ampli s'adreça a la inserció laboral de persones en situació de vulnerabilitat social: discapacitats, dones víctimes de violència masclista...

El programa reincorpora ha esdevingut per l'administració catalana i l'estat espanyol una eina clau dins els programes de rehabilitació i reinserció dirigits a la població penal. Així doncs l'estudi, l'avaluació i les propostes de millora d'aquest programa esdevenen cabdals, tant per al propi programa com per al sistema penitenciari.

L'actual situació econòmica ha posat en crisi el model de polítiques socials dels darrers anys portat a terme a l'Estat Espanyol. Les administracions no disposen d'ingressos suficients per a fer front a les diverses necessitats socials dels ciutadans de l'estat. En aquest context la col·laboració entre Fundacions, entitats socials, societat civil, xarxa empresarial i Administracions s'enforteix per a poder donar resposta a les necessitats socials actuals i emergents, tot evitant la fragmentació i l'exclusió social. Pensem que és fonamental que iniciatives com el programa reincorpora siguin avaluades i explicades per donar a conèixer l'eficiència d'una iniciativa tant complexa i rellevant com aquesta.

### 2.1.Factors que incideixen en el programa

La percepció dels professionals implicats va indicar que el programa, en un context com l'actual d'atur creixent per sobre del 20%, no pot ser mesurat únicament per nombre de participants, accions, o insercions laborals efectives al finalitzar les accions. La inserció autònoma i efectiva no està condicionada només per l'efectivitat del programa sinó també per factors externs del mercat de treball que en l'actual context incideixen de forma negativa. No n'hi ha prou amb ser competent i tenir una bona formació, ja

que no hi ha prou treball per a tots i totes. Malgrat aquesta realitat del món del treball, els processos de rehabilitació culminen amb la reinserció laboral i social, de manera que malgrat les dificultats contextuais, s'ha de seguir incidint en oferir la millor formació com a garantia de màximes oportunitats. Un altre factor que també incideix en el funcionament del programa es la complexitat de l'Administració penitenciària, ja que l'elevat grau de burocratització, les estructures professionals, els sistemes d'avaluació i classificació interns... no sempre són prou àgils i flexibles als requisits dels programa.

També juguen un paper les entitats socials la seva diversitat en funció dels seus trets d'identitat, de l'arrelament territorial, de l'experiència acumulada... desenvolupen el programa amb segell propi dins el marc general establert. D'altra banda hi ha les empreses col·laboradores, que acullen les pràctiques professionals, que amb el suport i seguiment de les entitats socials han vençut les resistències i prejudicis per tal de col·laborar amb el programa amb confiança i seguretat.

Tenint en compte els diferents elements que incideixen en el programa, la població a la que va dirigida el programa pensem que es necessari fer una avaluació externa del programa amb l'objectiu d'aportar eines que facilitin una millor coordinació i una major eficiència del programa, escoltant les aportacions, dificultats, reptes i oportunitats de cadascuna de les parts al servei de la millora conjunta. Sempre pensant en que les persones que compleixen mesures judicials amb privació de llibertat necessiten reforços positius i retorn extern del procés de millora de competències com a eina clau de motivació per evitar la reincidència

En termes generals ens proposem analitzar aspectes claus del programa que han estat controvertits, com el perfil dels participants, les competències prioritàries de treball... que podran ser analitzats amb profunditat i s'aportaran propostes d'aplicació immediata.

Volem mencionar que la recerca no farà un anàlisi en profunditat, de la metodologia “aprenentatge i servei” que també inclou el programa ja que considerem que ha estat abastament avaluada en d’altres contextos de recerca. No obstant es recolliran valoracions qualitatives per part de professionals i presos al respecte d’aquesta qüestió donat el seu valor en el marc de la rehabilitació de reclusos en tant que incorpora la reparació del dany i el retorn a la societat civil.

Tampoc no s’analitza el projecte “in-out”. Projecte de formació ocupacional dins de presó, de forma prèvia a la incorporació al programa reincorpora, impulsat des de Instituciones penitenciaries, donat que ens consta que dit projecte esta essent avaluat per la Fundación Tomillo.

Som conscients que el col·lectiu de persones que compleixen mesures judicials és especialment vulnerable en temps de crisi, ja que la manca d’oportunitats per a la població en general fan que també hi hagi menys consciència de responsabilitat social en el suport a aquest col·lectiu. La recerca pretén aportar eines de valor afegit que permeten millorar la sensibilització social i promoure la coresponsabilitat en l’atenció a la població reclusa, únic camí cap a la reducció de la reincidència i l’increment de la seguretat ciutadana. Tenim present que l’èxit de rehabilitació depèn de: La voluntat de canvi de l’intern, l’acompanyament socioeducatiu de qualitat en el procés de canvi, la qualitat dels programes de rehabilitació (formació i inserció) durant el compliment de la condemna, el suport familiar i social durant el procés i les oportunitats en l’excarceració.

### **3. Objectius de recerca**

L’objectiu final és analitzar el funcionament i els resultats del programa reincorpora de la Fundació “la Caixa”, a fi de proposar millores que es presentaran en diferents jornades de difusió de resultats.



Es proposen els següents objectius específics, com podreu veure al llarg del treball que us presentem.

1. Identificació de bones pràctiques referents en l'àmbit europeus.
2. Propostes de millora dels continguts de l'aplicatiu informàtic
3. Creació d'una eina d'avaluació de la millora de competències dels participants
5. Presentar propostes de millora del programa

#### **4. L'execució penal a Catalunya i Espanya. Situació actual.**

L'execució penal és el conjunt d'accions que es porten a terme, en un territori, que permeten el compliment de les mesures penals previstes a la legislació vigent<sup>3</sup> imposades per l'autoritat judicial.

Cada territori estableix una estructura administrativa i organitzativa per al compliment de les sancions penals. Al codi Penal de l'Estat Espanyol es preveuen diferents tipus de sancions: amonestacions, multes, privació de llibertat<sup>4</sup> i mesures penals que es compleixen a la comunitat<sup>5</sup>. Aquestes darreres estan previstes al codi penal com a mesures de compliment directe per a determinats tipus de delictes comesos o com a substitució de la pena de presó en determinades circumstàncies. Són mesures que han assolit un major grau de desplegament en els darrers anys degut a la inclusió com a penes directes en el codi penal.

Catalunya és l'única Comunitat autònoma de l'Estat Espanyol amb competències d'execució penal, i per tant, és l'única CCAA que gestiona

---

<sup>33</sup> En aquest moment les lleis vigents són el codi penal per als que han comès un delictes després d'assolir la majoria d'edat i la llei de responsabilitat penal del menor 5/2000 pels que han delinquit abans dels 18 anys.

<sup>4</sup> Inclou el compliment de penes dins de presó o centres de justícia juvenil, el compliment de 3er grau penitenciari (estades a presó amb permisos de sortides per a la realització d'activitats de reinserció en la comunitat) i la Llibertat Condicional (que s'aplica als adults, en funció del temps de compliment de condemna, perfil i procés de rehabilitació).

<sup>5</sup> Catàleg de mesures establert al codi penal i la llei de responsabilitat penal del menor de compliment d'obligacions en l'entorn comunitari: tractaments de deshabitació o salut mental, internaments en centres civils terapèutics, realització de programes formatius, serveis o treballs en benefici de la comunitat,...

amb un sistema propi l'execució penal. Per aquest fet durant tot l'estudi s'han separat les dades i el treball realitzat tenint en compte aquesta variable territorial, ja que va més enllà de les característiques socials i demogràfiques, i té molt a veure també amb un sistema organitzatiu i una xarxa de serveis diferenciada.

Pel que fa a Catalunya és el Departament de Justícia qui en té plenes competències, disposant del Centre d'iniciatives per la Inserció (CIRE) com organisme autònom per la inserció laboral i el treball del col·lectiu de persones que compleix mesures penals. A la resta de l'Estat espanyol és la *Secretaria General de Instituciones Penitenciarias* qui té la titularitat i responsabilitat de l'execució penal, disposant de el *Organismo Autónomo del Trabajo y Formación para el Empleo* (OATPFE), per a donar suport a les persones que compleixen mesures penals.

El programa reincorpora esta obert a persones que compleixen mesures penals en general, tot i que és el col·lectiu de persones privades de llibertat l'objectiu prioritari. Fet pel qual presentem dades relacionades amb el perfil de persones que compleixen mesures de presó, destinatàries principals del programa.

Així doncs, presentem les dades publicades per la Generalitat de Catalunya de *descriptors estadístics dels serveis penitenciaris*<sup>6</sup>, pel que fa a Catalunya i observant també el document el *sistema penitenciario espanyol*<sup>7</sup>,(2014) editat per la Secretaria General de Instituciones Penitenciarias podem aportar algunes dades sociodemogràfiques que ens situïn en el nombre de persones que compleixen mesures de presó.

El 7 de febrer de 2014 hi havia 9782 presos a Catalunya i 56.924 a la resta de l'Estat espanyol, sumant un total de 66.706 a tot l'estat. Es constata un

---

<sup>6</sup> Podeu ampliar aquesta informació a:  
[http://www.gencat.cat/justicia/estadistiques\\_serveis\\_penitenciaris/](http://www.gencat.cat/justicia/estadistiques_serveis_penitenciaris/)

<sup>7</sup> Es pot consultar a:  
[http://institucionpenitenciaria.es/web/export/sites/default/datos/descargables/publicaciones/Sistema\\_Penitenciario\\_2014\\_Web\\_Vin\\_2.pdf](http://institucionpenitenciaria.es/web/export/sites/default/datos/descargables/publicaciones/Sistema_Penitenciario_2014_Web_Vin_2.pdf)

decreixement entorn el 2% de la població penitenciària. Espanya es situa en una taxa de reclusos per cada 100.000 habitants, entorn els 143. Una taxa similar a l'administració britànica, notablement per sobre dels països nòrdics (Finlàndia, Noruega, Dinamarca) que es troben entorn els 60-70, per sobre d'Itàlia, Portugal, França, Alemanya i per sota de les repúbliques bàltiques, que es troben entre els 250-300 o Polònia i Txèquia, que es situen entorn els 200.

Les modificacions del codi penal, 26 reformes des de l'aprovació del Codi Penal de l'any 1995, han portat l'estat a un elevadíssim nivell de criminalització, que sense incrementar el nivell de perillositat ha portat a duplicar el nombre d'interns des de 1990.

Pel que fa a la durada de les condemnes, prenent l'exemple de les dades de la població interna a Catalunya de 2012/13, la mitjana es situa en 4'86 anys. Aquesta taxa es desglossa de la següent manera: un 14,13% compleix penes inferiors a un any; un 10,50% compleixen penes d'1 a 2 anys; un 13'62 % compleixen penes de 2 a 3 anys; un 26,10% penes de 3 a 5 anys; un 25'57% les compleixen de 5 a 10 anys; un 4,90% ho fan de 10 a 15 anys; un 2'36% compleixen de 15 a 20 anys i un 0'82 % compleixen penes de més de 30 anys). Per contra, cal indicar que tota la literatura observada està d'acord en que el temps d'empresonament és un factor en contra de la inserció laboral i social de les persones que les compleixen, afirmació que ens ha de posar en alerta dels perills de l'alta llargada de les condemnes a l'Estat espanyol i el baix nombre de llibertats condicionals imposades.

Altres indicadors, segons informes sociodemogràfics de Catalunya, diuen que entorn el 80% tenen dificultats amb les drogues (són consumidors o compleixen mesures relacionades amb el tràfic), mentre que un 25,6%, l'any 2009, tenia patologies psiquiàtriques. Pel que fa als nivells d'estudis hi ha una elevada taxa d'analfabetisme, escassa formació i una qualificació professional baixa. El 36'5 % de la població reclusa té entre 31 i 40 anys, i

és el grup majoritari. La mitjana d'edat a Catalunya el maig de 2014 es situava en 34,6 anys. A l'estat espanyol el 35'5% tenen entre 41 i 60 anys.

En els darrers anys hi ha un increment de presència de dones que suposen el 7'6% del total, (el 6'62 % a Catalunya) . També ha crescut el nombre de persones d'origen estranger, tot i que segueix sent minoritari (43'50% a Catalunya el maig de 2014). En quan el tipus de delictes comesos, pel que fa als homes, estan relacionats amb delictes contra la propietat, mentre que en el cas de les dones són contra la salut pública.

Pel que fa a la Inserció laboral, és un fet rellevant, segons la literatura existent, en els programes de reinserció de l'Estat espanyol i de Catalunya. Ambdós sistemes preveuen el treball productiu dins de presó, una mitjana mensual de 12.300 interns realitza treball productiu, a l'estat espanyol. I el maig de 2014 a Catalunya el 48,86% dels interns dels centres penitenciaris tenien algun tipus d'ocupació. Cal dir que el salari mig d'una jornada de treball es situava entorn els 13'60 €.

A l'estat espanyol en el marc del programa europeu de lluita contra la discriminació s'ha donat un impuls a la Formació Professional. Mentre que a Catalunya es treballa per a l'obtenció de títols homologats del sistema de qualificacions per als cursos de FO que es fan dins de presons.

Segons de Alós (2010) en l'estudi entorn *la inserció laboral dels exinterns dels centres penitenciaris de Catalunya*, un 43% dels interns aconseguixen una inserció laboral post condemna, un 33,4% no ho aconseguix i un 22'9% reincideix. Si comparem aquestes dades amb els índex d'inserció laboral de la població normalitzada podem dir que la inserció laboral de les persones que compleixen mesures de presó esta molt per sota de la població general. El mateix estudi assenyala la predicció que n'hi ha molts que aconseguiran feines sense alta a la Seguretat Social i per tant, no es disposa de dades registrades.

L'esmentat estudi ens apunta que els homes aconsegueixen més fàcilment insercions laborals i, en canvi, les dones mantenen millors xarxes de suport familiars i socials. També afirmen que la major part de persones que compleixen mesures de presó tenen baixos nivells de formació, fet que influeix en la seva inserció laboral (sectors d'ocupació que requereixen poca qualificació: treballs manuals...) i en l'índex de manteniment de l'ocupació que són també més baixos. L'estudi conclou que l'edat és un factor en contra de la inserció laboral, és a dir, a més edat més dificultats.

Tal com hem mencionat la crisi econòmica ha incrementat les dificultats d'inserció de tota la població, i en conseqüència més les de les persones amb perfils baixos de qualificació. Des de mitjans dels anys vuitanta fins el 2007 Catalunya va viure una època de creixement econòmic i de forta creació d'ocupació, superior a la mitjana espanyola i de la Unió Europea. En el 2008 amb la crisi econòmica la situació va canviar de forma radical passant d'una taxa del 6,1% a l'actual 24%. Tots els estudis d'ocupació assenyalen el nivell d'estudis i la xarxa de contactes personals i socials com a factors determinants per al manteniment de l'ocupació. En la transició del 2008 al 2009, on es produeix una gran destrucció de llocs de treball, mentre que el 82% dels adults amb estudis Universitaris va treballar tot l'any, dels que tenien estudis bàsics només ho van fer el 56%, segons afirmen Martínez i Marin (2011).

## **5.Marc teòric:**

Dins aquest apartat farem referència a les qüestions que resulten clau en el desenvolupament de l'estudi i que són un punt de partida que ens facilitarà la comprensió del mateix.

### 5.1..Complexitat i acompanyament educatiu

Per tal d'inscriure el nostre punt de partida, com a referent teòric, prenem el concepte de Complexitat, tal i com planteja **Edgar Morin** en diverses obres

i que descriuen entre d'altres per tot aplicant-lo a fenòmens educatius, **Bonil i Pujol**. El paradigma de la complexitat és una manera d'entendre el món i els fenòmens, que contempla diferents formes d'interpretar les realitats i possibilitats d'acció sense partir de models preestablerts, cosa que permet propostes de millora i actuacions transformadores. Una proposta que vol ser un espai de diàleg entre les tres perspectives (pensament, valors i acció), des d'un plantejament que ha de ser significatiu i orientador del procés educatiu.

La complexitat ens situa en el terreny de les diferències, les incerteses, obrint espais en la inestabilitat, en els fets imprevisibles, però entesos no com a factors que desestabilitzen o que són confosos, sinó que permeten facilitar la integració dels oposats, des d'una mirada integral, global, on els diferents aspectes de la realitat són part d'un sistema. Així doncs ens permet interrogar-nos sobre la realitat social, no per cercar formules o solucions, sinó per a facilitar preses de decisions que ens permeten actuar formant part de la construcció del canvi, formant part d'un procés de transformació cap a noves realitats, cercant formes de resoldre problemes. Entenem la complexitat com al marc d'acords a partir del qual investigar la realitat.

És en aquest marc que l'acompanyament educatiu, esdevé una eina cabdal en el procés de canvi de les persones. Parteix de la necessitat de renovació, la proximitat, el reconeixement de l'altre, facilitant l'establiment d'un itinerari a través de l'apropament i l'ús de la paraula on la persona i la comunitat són agents actius, amb capacitat de presa de decisions, tot esdevenint agents actius de canvi personal i social.

L'acompanyament estructura el pensament com un procés de continu diàleg amb l'entorn, capaç d'articular el tot i les parts. És un procés educatiu basat en la responsabilitat individual i col·lectiva, el lideratge i el protagonisme del qui s'acompanya a través de l'escolta activa, la interrogació i l'efecte mirall per part del que acompanya.

La complexitat i l'acompanyament educatiu formen part de la nostra manera de treballar, de fer recerca, de reconèixer els diferents agents participants i d'analitzar la realitat, així doncs aquesta recerca s'ha teixit des d'aquest marc en un procés de continu diàleg amb les parts i partint de l'escolta activa dels protagonistes de l'acció.

## 5.2.La rehabilitació i el procés de desistiment de la delinqüència

La **Rehabilitació** és el procés que porta a una persona que ha tingut una determinada carrera delictiva a percebre la delinqüència com una conducta no compatible amb la seva identitat actual (Maruna, 2001)

**El desistiment de la delinqüència** és el fet de deixar de delinquir, esdevé de forma natural, o bé de forma secundària (amb ajuts externs) com a resultat del procés de rehabilitació. No hi ha un acord general al respecte dels motius que porten a les persones a deixar de delinquir. Des de la criminologia hi ha diferents teories entorn el desistiment.

Però les raons fonamentals, o més coincidents es basen en l'existència d'un factor desencadenant del canvi (una nova relació de parella, una lesió, una oportunitat laboral, una malaltia, enyorança, pèrdua d'un familiar,...) que provoca una voluntat de canvi en l'intern, que comporta una revisió de la història personal per iniciar un procés de construcció d'una nova identitat no delictiva. . A partir d'aquí cal iniciar un procés de canvi de conducta en el que esdevenen claus els suports tècnics o professionals, junt amb el suport familiar i social. És en aquesta fase en que hi ha obstacles, temptacions, provocacions,.. que dificulten el procés. En aquest moment l'acompanyament ha de reforçar els èxits i empènyer el subjecte a mantenir la voluntat de canvi. Així doncs el procés de desistiment de la delinqüència haurà d'incloure:

1. Desig de voluntat de canvi
2. Conjunt d'accions per a construir el canvi d'identitat i conducta (la rehabilitació)

### 3. Mantenir el procés de canvi i superar els obstacles i dificultats.

En definitiva estem parlant de processos de canvi personal que tenen la finalitat no només del control social de reducció de la delinqüència, sinó de generar oportunitats d'inserció laboral i social de les persones que han delinquit. Per **aquest procés és necessari un canvi personal i també un canvi social.**

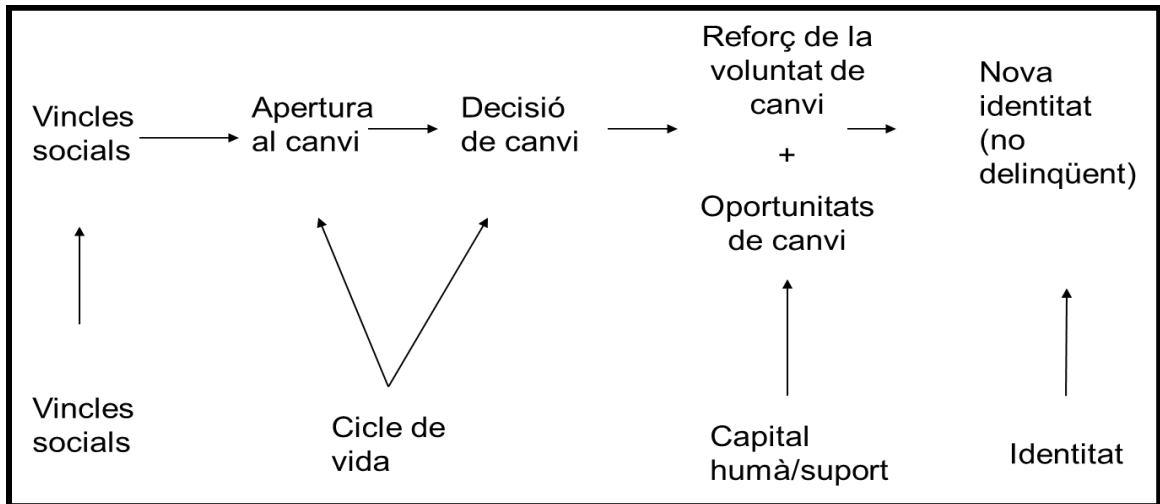
**En la literatura existent podem identificar factors que influeixen en la rehabilitació:**

- **Decisió** personal de canviar com referencien Lebel i altres (2008). Decisió subjectiva i individual. (Té a veure amb factors personals, gènere grup cultural, creences i valors familiars,...)
- **Cicle de vida** (moments de transició) (ex. el moment del final de l'adolescència) El desistiment pot tenir a veure amb la maduració (capacitat d'anàlisi de les conseqüències dels actes,...) Shover (1995) i Moffit, (1993)
- Nous **vincles** socials com publiquen Laub i Sampson (2003) Establiment d'un nou capital social: Noves parelles, nous amics, noves relacions laborals positives, veïnals,... que impulsen i promouen o sostenen els canvis d'identitat.
- Millora **capital humà** de les persones i les capacitats que tenen o que poden crear aquestes persones (educació i treball, capacitat de resolució de problemes, control d'emocions, superació d'addiccions, capacitat de comunicació amb els altres,...) com descriuen Braga et al. (2009); McGuire (2002), Zamble i Quinsey (1997), Sen (2010) o Nussbaum (2012)
- **Suport** social a les persones enunciat per Farrall (2002). Cal promoure i facilitar noves oportunitats de treball, habitatge, participació en la comunitat,...



- Canvi d'**identitat** personal (percepció d'un mateix com a persona convencional) escrit per Maruna, (2001) Cal treballar per tal que creguin en la seva capacitat de canvi i que estableixin factors d'autodeterminació personal, és a dir, que les coses no "els passen" sinó que les seves decisions i actes influeixen en les seves accions.

GRAFIC 1: Interacció entre els factors que contribueixen a la rehabilitació



FONT: Cid i Martí, (2010)

Tenint en compte aquests conceptes, per la rehabilitació i el desistiment de la delinqüència esdevenen claus les qüestions següents:

- ✓ **Promoure i/o Reforçar la voluntat de canvi de la persona:** redefinir la pròpia identitat (autoestima, reciprocitat amb els suports externs, compromís personal amb els professionals referents o amb persones externes, anàlisi d'història de vida, identificació d'oportunitats, Assumpció de responsabilitats, emancipació, ...)
- ✓ **Reforçar vincles socials externs positius per tal de facilitar l'acompanyament al canvi** (parella, progenitors, altre família extensa,... ) , al mateix temps que trencar amb l'entorn delictiu (ambients, xarxes, llocs de residència,...). Cal que algú els esperi i els doni suport i acompanyi al final de la condemna.

- ✓ **Oferir acompanyament i serveis especialitzats i de qualitat:** formació (alfabetització i formació laboral) cura de la salut, tractament de salut mental, rehabilitació de drogodependències,...
- ✓ **Oferir oportunitats d'inserció:** laboral, habitatge, participació social i comunitària,...

Tenint en compte aquestes aspectes és obvi que per tal que la rehabilitació i la desistència siguin possibles cal treballar:

- Amb la persona: promoure el canvi
- Amb la societat: cal sensibilitzar la societat per tal que li doni oportunitats laborals, de participació social, generar confiança en el canvi. Cal fer accions per a la reparació del delictes, i generar confiança cap a les persones que han comès delictes i s'han rehabilitat. Cal promoure un increment del model de justícia restaurativa. Promoure grups d'acollida i suport en el procés de sortida de presó,...
- Amb les administracions i les entitats socials: seguint treballant per a garantir programes diversos adaptats a les diferents necessitats dels interns, de qualitat professional i amb places suficients per donar resposta a les necessitats.

La connexió entre la inserció laboral i el desistiment penitenciari són evidents, pel que podem dir que una bona pràctica és mantenir la perspectiva de vinculació d'aquests dos processos de forma interdependent. Ja que no podem dir que tinguin un efecte de causalitat directa d'un sobre l'altre, però sí cal assenyalar que tenen en comú elements definitoris com la motivació al canvi, la definició de la identitat individual i la importància de l'acompanyament tècnic i social durant tot el procés. I que els resultats en ambdós processos tenen efectes un sobre l'altre.

És molt important aconseguir que aquest acompanyament al llarg del procés no tingui un caràcter purament instrumental, mecànic i d'aplicació

d'unes tècniques que poden funcionar més o menys. Cal que sigui a partir de possibilitats d'aprenentatges i assoliments significatius per part dels subjectes, que els empoderin i permetin que puguin prendre decisions sobre les seves vides conscientment. Per tant, cal que l'acompanyament, en aquests processos, sigui eminentment educatiu.

### 5.3. Inserció laboral i competències clau

La inserció laboral és la consecució d'un contracte de treball, no obstant al terme inserció laboral li atribuïm la idea de procés d'intervenció social, és a dir, l'entendem com el procés d'acompanyament que es fa per tal que una persona pugui aconseguir un contracte de treball.

Les característiques de la persona, a inserir en el mercat laboral, marcaran les característiques del procés. Així doncs una universitat pot tenir un servei d'inserció laboral, per exemple, una bossa d'ofertes d'empreses per als seus estudiants, i potser, un professional d'orientació. Una entitat social que treballa amb persones en risc d'exclusió tindrà una xarxa d'empreses col·laboradores, sensibilitzades en la inserció d'aquestes persones i també un servei educatiu d'acompanyament d'aquestes persones a la inserció. Entès com un compendi d'accions de motivació personal, identificació de competències, formació tècnica i/o transversal, orientació personal i laboral,.... que sota una tutorització educativa facilitaran el procés fins arribar a la inserció laboral.

Quan apliquem la inserció laboral a persones que compleixen mesures penals hem de tenir en compte les seves característiques personals i història personal i penal que definiran el procés d'acompanyament. Així doncs serà rellevant conèixer la seva formació bàsica i instrumental, les habilitats comunicatives i relacionals, la seva història de consum de drogues, si és el cas, , els seus hàbits personals, els seus recursos personals i socials, les potencialitats i les limitacions..... tenint especialment cura en tenir en consideració els efectes de presonització, la història

delictiva,.... de les persones que han complert mesures penals, de manera que es pugui dissenyar un compendi d'accions a mida.

La relació entre treball i inserció social es troba explicitada en la literatura internacional. Brushway (2003) tot fent un repàs de literatura criminològica apunta que dos de cada tres presos estaven ocupats el mes anterior a l'entrada a presó. Afirmar que la major part tenen nivells molt baixos d'estudis i pocs coneixements professionals. Travis (2005) afirma que a Estats Units, l'any 1997, el 56% de les persones arrestades tenia treball a jornada completa i el 12'5% parcial o ocasional, tot i que un 22% estava en el mercat il·legal, el 31'5% estava sense feina. Així doncs els índex d'inserció laboral pre-condemna veiem que són notablement per sota de la mitja general. A la vista d'aquestes xifres i tantes altres publicades veiem que la manca de treball és una característica de la població penal.

Tota la literatura existent relaciona la inserció laboral amb la inserció social. Si apliquem aquest principi a la finalitat rehabilitadora de l'execució penal, ens porta a incloure en l'execució penal serveis i programes facilitadors de la inserció laboral. L'execució penal és una responsabilitat de l'administració, que pot realitzar amb el suport d'entitats socials i empreses, i és en aquest marc que les administracions s'han posat a incloure, en els seus serveis d'execució penal, accions per la inserció laboral de les persones ateses. Trobem diferents dispositius, de característiques diferents segons el territori i la titularitat dels serveis, però considerant la inserció laboral com element clau en tot procés de reinserció, encara que no l'únic. Cid i Martí (2010) apunten a les conclusions del seu estudi entorn el desistiment penitenciari a Catalunya que la inserció laboral és important, tot i que no suficient, tant pel fet que permet cobrir les necessitats bàsiques, com pel fet que permet l'establiment d'una xarxa social que facilita consolidar identitats alternatives a la delinqüència.

Existeix un acord generalitzat que dit mercat de treball és canviant, fet que també implica canvis en el perfil dels professionals que es requereixen. Si bé es cert que l'accés al món del treball es realitza en gran part a través de processos d'inserció basats en la formació en competències també ho es

que en un moment el que el mercat es canviat aquestes competències han de respondre a aquesta situació. En conseqüència, no és suficient amb una formació tècnica de qualitat, és a dir, d'una alta competència disciplinar i tècnica, sinó que avui en dia, És necessari tenir a disposició professionals capaços d'adaptar-se fàcilment als nous models de gestió, amb ús racional dels recursos i treballant en equips altament professionalitzats (Tejeda Fernández & Navío Gámez, 2005).

S'anomena **competència, en l'àmbit laboral**, el que s'entén com a simple descripció d'alguna cosa que ha de ser capaç de fer una persona que treballi en una àrea productiva concreta, i com una acció, conducta o resultat que la persona en qüestió ha de poder realitzar, és un significat força reduït, si bé molt utilitzat. Es tractaria més aviat d'introduir un punt de vista alternatiu respecte del concepte de competència, que consideri que el coneixement, la comprensió de la situació, el discerniment, la discriminació i l'acció intel·ligent subjeuen en l'actuació i en la competència mateixa; en altres paraules, la competència suposa transferència, resposta a situacions noves, valors humans posats en pràctica, coneixement tècnic intel·ligent i desenvolupament de les habilitats que sustenten el seu assoliment, el que podria ser un "coneixement tècnic intel·ligent".

Així mateix, veiem els precedents legislatius dels que destaquem una mica més a dalt, *en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de juny, de las cualificaciones y la formación profesional que define la competencia profesional como "el conjunto de conocimientos y capacidades que permitan el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo"*<sup>8</sup>.

I un altre organisme on queda detallada aquesta relació conceptual, com és una instància d'ensenyament com és "el Instituto de las Cualificaciones" (INCUAL), la competència professional es desprèn d'un conjunt de capacitats de diferents naturaleses que permeten assolir un resultat o

---

<sup>8</sup> Mestres, Laia (2011) "Les competencias profesionales en el mercado laboral" veure a: <http://www.educaweb.com/noticia/2011/03/28/competencias-profesionales-mercado-laboral-4698/>

l'eficiència. Les que ens referim es vinculen a l'exercici professional, però sense ser independent del context i expressa els requeriments humans valorats en la relació home-treball<sup>9</sup>.

Les competències<sup>10</sup> avui, al·ludeixen a la capacitat de resolució de l'individu. La capacitat de resoldre situacions i/o problemes de forma autònoma. No n'hi ha prou amb els coneixements teòrics o factuais, sinó que caldrà comptar amb habilitats, coneixements i actituds que permetin desenvolupar la tasca, i que a més a més, ens permetin emmarcar les necessitats de les empreses que han de desenvolupar els treballadors amb una certa eficiència.

**Considerem la competència, com a conjunt integrat i complex de coneixements, capacitats, habilitats, destreses i comportaments laborals que es posen en joc en l'execució d'una determinada activitat laboral.**

El desenvolupament de les competències esdevé un repte clau pel treballador per tal de conèixer el nivell d'autodomini de tots aquests àmbits competencials i desenvolupar-los, en l'altre gran repte d'aprenentatge que tot això suposa, que es resumirà en tres grans components que a continuació descrivim, a través de 3 grans sabers:

**A) saber identificar-les**, conèixer a fons quines competències es tenen. És a dir, de quins recursos disposa la persona per tal de donar resposta a una situació laboral determinada.

**B) Aprendre a reconèixer** de manera ajustada quines són les característiques fonamentals i els requeriments concrets de l'entorn on s'ha d'actuar.

---

<sup>9</sup>Ibidem

<sup>10</sup>El model de competència laboral correspon en essència a un nou paradigma de qualificació basat en una forma diferent d'organització del treball i de gestió de la producció. La seva gènesi està associada a la crisi de la noció tradicional de llocs de treball i a un cert model de classificació i relacions professionals (Sep, Stps i Conèixer, 1996).

**C) Saber seleccionar i combinar** els recursos més idonis per generar les estratègies de resposta més adients.

Un dels factors que ha de repercutir decisivament en l'èxit d'un programa que es prioritza en assolir resultats concrets d'inserció, són les competències com a vectors clau per impulsar les millores concretes orientades cap a l'èxit i cap a la motivació dels usuaris, ja sigui en tot l'acompanyament a la inserció en tot l'itinerari, com en tots els serveis orientats en l'assessorament i recolzament a la integració social, i en les accions a reforçar la inserció laboral. Així ho hem entès quan recollim en el qüestionari que s'ha aplicat a les diverses entitats participants, i així ho hem formulat, partint de la idea que en les competències i en les seves definicions, en les diferents categoritzacions i en les diferents anàlisis portades a terme en cada experiència, podíem aportar elements comprensius i clarificadors de l'exigència d'eficiència pel programa.

Si prioritzem en aquests tipus de sabers, que semblen impulsar els àmbits de les competències des de que conformen la formació per la cerca d'ocupació, queda clar que el **saber i el saber fer**, queden eixamplats en els darrers temps, pels del **saber ser** –és a dir, els trets de personalitat i caràcter, i per tant actitudinal, que reflecteixen un desenvolupament competencial en tots els àmbits de realització en les tasques, i per tant sempre observables en tota realització professional; i també pels del **saber actuar**, que permeten la presa de decisions i la intervenció oportuna en cada moment, als quals encara s'hi afegiria els del **saber conèixer – nos**, i que amplificarien els diferents àmbits que repercuteixen en la formació i preparació per les habilitats socials i l'ajustament personal en les actituds laborals.

També la importància de les de l'actitud laboral en les àrees d'integració sociocomunitària tan fonamental per tot el procés que han de realitzar els usuaris, al marge de les activitats estrictament de l'àrea d'inserció.

A partir de les informacions i inputs que hem rebut des de diversos programes d'incorporació social, en aquestes mateixes àrees, ens indiquen

que les que ajuden a l'usuari a potenciar les seves actituds i a fonamentar el seu comportament en base al seu autocontrol, a la major autoconsciència tant de limitacions, com de destreses i competències, com a l'adaptació als canvis i al control de l'estrès i a la tolerància a la frustració, ens fan reforçar el protagonisme de la presència d'aquests continguts en la formació i en pràctiques de manera que operen i recolzen les persones ateses en l'acompanyament i el treball sobre aquests supòsits.

Totes les que refereixen les competències d'afrontament (tant de l'estrès, com a totes les relacions ja siguin amb contactes de la feina, com les relacions socials i familiars) apareixen com a clau per poder obtenir possibilitats d'èxit a les persones participants. És doncs una nova confirmació sobre la idea de la importància de les competències transversals, sobretot per aquests usuaris.

Podeu trobar a l'annex 1 un petit estudi documental de les competències per a la inserció laboral , fet a partir de diferents autors.

#### 5.4..El concepte de Bones pràctiques en la inserció laboral

La definició de bones pràctiques és una tasca gairebé impossible, ja que depèn dels contextos, idees, pràctiques, etc. diferents. Es tracta d'experiències concretes, que es porten a terme en un àmbit concret, però que el seu anàlisi i aprofundiment teòric permeten ser considerades com a referents per a d'altres contextos i realitats.

Troblem diferents definicions: "l'aplicació d'un conjunt d'estàndards de qualitat a l'oferta d'un determinat servei. Especificacions del procés el més clares possible, científicament fonamentades i revisades periòdicament, que ens indiquin les pautes d'actuació en cada situació" (Redondo et al., 1994) o bé "una referència de valors, principis i procediments que assegurin que les persones reben un servei de qualitat. Pràctiques accions professionals que ajuden a la consecució de resultats" (Arostegui i Martínez 1999) o "Aquelles formes de fer que introdueixen millores en els processos i activitats que tenen lloc en les nostres organitzacions, millor orientades a



produir resultats positius sobre la qualitat de vida de les persones” (FEAPS, 2000). O altres.

Però si intentem sistematitzar i identificar coincidències en les múltiples possibilitats podríem identificar tres elements comuns a totes elles, com assenyalen Asis i Poyato (2008):

- ✓ L'impacte i la transformació, és a dir, millores tangibles visibles en els resultats, mostra de guanys en eficàcia. Cal que demostrin la capacitat de transformació a través de l'avaluació, tenint en compte l'estudi minuciós del context on es porta a terme, de forma prèvia.
- ✓ La innovació, el caràcter pioner. Ja sigui en la metodologia, en els continguts, enfocs,...
- ✓ La capacitat de transferència a d'altres realitats i contextos, és a dir, la seva aplicabilitat i replicabilitat. Sense menystenir la possibilitat que en aquest exercí d'adaptació al nou entorn, la participació de nous actors, les oportunitats del treball en xarxa aportin millores respecte la pràctica replicada.

Ampliant aquesta definició realitzada i de forma aplicada a la inserció laboral hem identificat , en l'estudi INOFOR (Document INOFOR sobre “Identificació i Validació de Bones Pràctiques”, cimera EQUAL Barcelona organitzat per la xarxa.). es cita: “Una bona pràctica es pot entendre com una filosofia, política, procés i/o estratègia de caràcter innovador que tingui un impacte positiu, resolgui un problema i/o creï noves oportunitats”

A partir de les consideracions anteriors, la *Red Temática Nacional*, identifica els següents criteris per a la definició i validació de bones pràctiques:

- **Innovació:** introducció o millora de qualsevol element amb la intenció de perfeccionar l'acció, o el projecte, o el resultat obtingut.
- **Transferibilitat:** que es pugui replicar en un altre context.
- **Factibilitat:** és a dir, que tindrà possibilitats d'èxit, si es tenen en compte tots els contextos.

- **Impacte Positiu:** consecució dels objectius establerts i observació dels canvis produïts.
- **Planificació:** garantir l'ordre de les accions per aconseguir els resultats.
- **Lideratge social sòlid:** col·laboració i participació de tots els agents implicats.
- **Responsabilitats definides:** transparència en els processos.
- **Sistema d'Avaluació:** possibilitat de redefinició dels objectius.
- **Implicació:** compromís objectiu i subjectiu de tots els participants.
- **Peer-Recognition:** l'existència de reconeixement i valoració de l'experiència pels teus semblants i altres entitats, garanteix la seva qualitat i la pluralitat dels agents que expressen el valor d'una iniciativa tot garantint l'objectivitat.

En l'àmbit d'acció de la reinserció social i laboral de persones que han complert mesures penals, les experiències i la realitat són múltiples i diversificades, en funció del territori i el marc de polítiques públiques en els quals es desenvolupen. Tot i els esforços d'homogeneïtzar des del punt de vista de recursos i infraestructures, que d'un temps ençà es troba desenvolupant el Fons Social Europeu, i els diferents estats-nacions, les experiències d'inserció i l'èxit d'aquestes encara depenen de molts factors.

Pel que fa a això, l'autor García Vallinas (2005), estudia i analitza actuacions de captació i integració sociolaboral, en el marc del projecte: Proyecto Nacent (Network against social exclusion new task – red contra la exclusión social, nueva tarea); realitzant una revisió dels programes d'inserció sociolaboral.

En aquest context, la primera aportació que efectua aquest autor és separar aquelles actuacions que sorgeixen des de les administracions públiques, a les quals, en general, identifica amb un rol de provisió de recursos i control de les actuacions i aquelles accions que es desenvolupen des de l'àmbit privat (no públiques), que en general compleixen el rol de disseny, execució i avaluació de projectes. I fa una menció especial, a les

entitats de l'administració local, que assumeixen rols dels dos sectors anteriorment citats.

En aquest sentit, García Vallinas (2005), proposa uns trets distintius de bones pràctiques en la inserció laboral dels reclusos i ex reclusos, i que tenen a veure amb característiques d'actuació que han de complir les entitats per tal que el seu quefer sigui considerat com a bona pràctica. En conseqüència, s'han d'identificar les següents accions:

- Desenvolupen mecanismes de coordinació entre censos públics i privats.
- Consideren en la seva planificació totes les possibles etapes i actuacions per a la inserció sociolaboral exitosa. Des de les primeres mesures de detecció de persones que poden participar al programa, fins el seguiment perllongat de la inserció. És a dir:
  - Exploració de necessitats, interessos i motivació, familiar, social i laboral
  - Personalització de la proposta d'orientació i formació sociolaboral
  - Actuacions per a enfortir la família (xarxes de suport, habitatge, etc.)
  - Actuació per a erradicar qualsevol addicció
  - Actuació per a millorar habilitats socials, de cara al treball.
  - Connexió entre subjectes i possibles facilitadors de feina.
  - Seguiment i suport per al manteniment de la motivació.
- Desenvolupen projectes a llarg termini, que poden corregir el seu disseny, continuïtat de professionals, formació permanent d'aquests, intercanvi amb altres entitats.
- Desenvolupen actuacions que tenen un caràcter de posar remei a quelcom i, alhora, actuacions de caràcter preventiu.
- L'àmbit d'actuació ha de ser limitat, per a garantir l'adequació als grups i al seu context.

Aleshores, en funció de les aportacions d'aquest autor, en primer lloc existeix una confirmació d'una de les nostres primeres premisses, en afirmar l'existència d'una diversitat d'actuacions, així com una alta quantitat de centres en els que s'efectua reinserció social i laboral de presos. En segon lloc, confirma, a més a més, la necessitat de descobrir una sèrie de característiques i aspectes, que s'han de reconèixer en les actuacions per a ser reconegudes com a bones pràctiques.

En aquesta mateixa línia, l'any 2009 –com ja s'ha mencionat anteriorment, es crea a Espanya *la Red Temàtica Nacional* en sincronia amb un projecte del Fons Social Europeu, per a fomentar el contacte i intercanvi per a la transferència de coneixement entre entitats, resolució de possibles problemes i la detecció de bones pràctiques. Aquesta xarxa és gestionada pel CIRE (*Centre d'Iniciatives per a la Reinserció*) per al Fons Social Europeu i que busca realitzar una tasca que obligui a qüestionar en tot moment el seu quefer, pendent de les necessitats del mercat laboral, i a la reflexió constant de les actuals actuacions i buscar millores.

Si bé existeix una àmplia diversitat i diferències significatives entre els sistemes penitenciaris, el Fons Social Europeu ha estat finançant projectes innovadors que busquen anar generant un cert equilibri en tots els àmbits d'actuació: educació, treball, infraestructura, dotació de personal, etc.

Així doncs, quan parlem de bones pràctiques implica una mirada rellevant cap al com es fa, com es porta a terme, en tot el procés, en referència a la seva qualitat. Les bones pràctiques han d'aportar experiències, coneixements que serveixin de model per al desenvolupament de polítiques públiques en l'àmbit estudiat. Les bones pràctiques han de reconèixer tots els agents intervinents, en el camp de la inserció laboral és clau el paper de les administracions implicades, dels destinataris de les polítiques d'ocupació, de les empreses amb capacitat de contractació, dels agents educatius, i tants altres actors.

Ens hem centrat en la identificació de bones pràctiques referides a col·lectius vulnerables i en risc d'exclusió social, entenent que cal tenir en compte les especials necessitats del col·lectiu de persones que compleixen mesures penals. Moltes d'elles amb històries de vida personal en situació d'exclusió social de llarga evolució, amb les dificultats afegides que això comporta. Per tant, considerem no aplicables a la nostra recerca bones pràctiques d'inserció laboral de col·lectius altament formats o qualificats, amb domini de competències transversals, xarxa de contactes personals, etc., ja que dites bones pràctiques no serien aplicables al nostre perfil de destinatari d'inserció laboral. La mateixa *Red temàtica nacional*, a qui abans fèiem referència, ens diu que per a comprendre les diferències entre els diversos sistemes penitenciaris, és necessari conèixer les característiques del grup de subjectes amb els quals es treballa. En aquest sentit, d'acord amb la informació que forma part d'aquesta experiència, s'identifiquen una sèrie de característiques de la població penitenciària, com a elements que es repliquen en els diferents contextos i que transcendeixen de la següent manera:

Falta de formació bàsica i experiència professional, només es pot optar a feines no qualificades en condicions precàries i inestables.

- La presó provoca una desprofessionalització
- Els empresonaments perllongats empitjoren el problema de l'exclusió.
- Desvinculació amb el món laboral
- Falta d'hàbits laborals

El que acabem de dir queda reflectit quan alguns autors afirmen que *“la falta de possibilitats d'incorporació al mercat laboral, la manca d'habilitats socials i laborals i situacions personals, familiars i entorns difícils, provoquen que la inserció sigui complicada”* (Faura & Sancho, 2011:14).

En el treball de recerca de bones pràctiques ens hem centrat en la identificació dins l'àmbit ocupacional, tot i la interdependència de la inserció laboral amb la inserció social, hem considerat que calia centrar-nos en

aquelles pràctiques orientades a aconseguir un contracte de treball, entenent que dit contracte tindrà incidència en motes altres àrees personals i socials de les persones ateses.

## **6. Metodologia de l'estudi**

L'estudi es portarà a terme des de la perspectiva que ens aporta la complexitat, per tant, comptarem des del disseny fins a la difusió amb la participació dels diferents agents implicats: les administracions, les entitats socials i els responsables del programa de la Fundació "la caixa". Com exercici de coresponsabilitat entre tots els implicats. Ja que només des de les complicitats i els acords entre totes les parts és possible avançar en la definició i implementació de propostes de millora.

La consecució dels objectius serà possible a partir d'una metodologia que combinarà diferents tècniques i instruments, tant en la recollida com en l'anàlisi dels resultats. El treball es va iniciar per la recerca bibliogràfica i documental, després el disseny dels instruments per al treball de camp i la recollida de dades, per finalment l'anàlisi dels resultats, obtenció de conclusions i propostes de millora.

### 6.1. Equip i metodologia de la recerca

Com ja hem dit, la recerca ha estat dissenyada des d'una metodologia de coresponsabilitat els diferents actors participants al programa han aportat les seves visions, preocupacions, anàlisis, a fi d'aportar un resultat final contrastat i discutit amb els diferents actors implicats.

Aquest model metodològic ens ha compromès en diferents accions concretes:

- Hem mantingut entrevistes amb els Responsables de les Administracions per tal de vincular-los al procés, recollint les seves preocupacions, propostes de millora, tendències,....

- Hem comptat amb un equip d'experts<sup>11</sup> procedents de les entitats socials amb els que hem pogut debatre les nostres percepcions i resultats parcials. Això ens ha permès tenir en compte les modificacions fetes al programa durant el 2013, tot i haver treballat amb materials d'anàlisi referits a l'any 2012.
- I per últim, hem recollit l'anàlisi i reflexions de persones participants al programa a les diferents comunitats on hem desenvolupat la recerca, els hem demanat la seva opinió, convidant-los a identificar aspectes positius i oportunitats de millora del programa.

**L'equip de recerca s'inscriu en el Grup de recerca consolidat de Pedagogia Social de la Facultat d'Educció de la Universitat de Barcelona.** Per la realització de l'estudi s'han cercat diferents col·laboradors addicionals:

- a) Professionals del món de les entitats socials, que des de la seva mirada contribuïssin a l'anàlisi
- b) Especialistes en diferents activitats: Explotació estadística, anàlisi metodològic,...
- c) Recercadors en ciències socials, amb interès per la temàtica i disponibilitat per a l treball en equip i de forma autònoma.

Aquests professionals s'han incorporat com a becaris de la facultat, com a professionals contractats o bé s'ha cercat entitats externes que poguessin portar a terme encàrrecs concrets, per exemple anàlisis bibliogràfics i documentals via contracte de serveis.

---

<sup>11</sup> Els experts han participat en una comissió de seguiment l'estudi que ha estat formada per 3 entitats de Catalunya i una entitat de la CCAA de València. Per la identificació de les entitats vam establir com a criteri el català com a llengua de treball, haver estat presents en el programa des del seu inici, tenir algun tipus de col·laboració amb el grup de recerca o la Facultat de Pedagogia prèvia i tenir referències positives dels seus resultats i metodologies per part de l'Administració i la Fundació "La Caixa.

**La Direcció científica del projecte ha recaigut en la Dra. Pilar Heras, IP de la recerca, la Direcció tècnica en Núria Fabra, i la metodològica en Oriol Homs.**

**L'equip de recerca ha estat format per:**

Investigadors provinents de la Facultat d'Educació de la Universitat de Barcelona: Asun Llena Berñe, Miquel Gómez Serra, M. Jesús Igual Calvo, Esther Gil Pasamontes.

Investigadors provinents del món professional: Francesc Fernandez Serrano, Marta Ortega Cortell

Investigadors experts: Juan Andrés Castellví Oyarce, Anna Martin Pujol, Jordi Bonaterra, Laia Arias, Denisse Poblete i Rosa Subirana.

Per últim fer menció de les entitats socials que, mitjançant conveni de col·laboració han format part del comitè de seguiment, durant tota la recerca: Juan Carlos Jiménez (València) i Daniel Sáez (Catalunya) de la Fundació ADSIS; Montserrat Romo i Xavier González de l'Associació Social Andròmines; Xavier Villarejo de la Fundació Ared i Carlos Alcaine de la Fundació el llindar.

#### 6.2.Descripció processual:

Per tal de dur endavant la recerca s'ha seguit la següent metodologia de treball: S'ha iniciat el treball per l'anàlisi bibliogràfica., una segona fase ha estat el treball de camp, després l'anàlisi de dades que va aportar resultats que es llegiran en clau conclusiva per tal d'arribar a les propostes finals de l'estudi.

Paral·lelament es convoca una taula de treball representada per diferents entitats formatives i de seguiment per tal de ser més acurades en la recerca tenint en compte aquelles consideracions que les professionals del sector marquen de manera indicativa.



A partir dels resultats de l'anàlisi bibliogràfic es van dissenyar els instruments necessaris per al treball de camp (veure annexes) i s'establiren els criteris de selecció de visites per a la recollida de dades, que es consensuen amb la Fundació "la Caixa" i amb Instituciones penitenciaries i el CIRE:

Posteriorment es procedeix a concretar el calendari de visites als diferents centres penitenciaris i serveis seleccionats, es decideix a qui es passaran els qüestionaris preparats. Es fa un barem a partir de les dades de què disposem per tal de decidir la millor mostra representativa tenint en compte poder fer un mapa de les diferents realitats de l'Estat alhora que tenint en compte que la Generalitat de Catalunya disposa de competències pròpies que ens dirigeixen directament a una doble vessant documental. Així doncs s'elabora una llista inicial de Centres Penitenciaris de tot l'Estat, ara al marge de la Comunitat Catalana (a on es procurarà atendre les quatre províncies), valorant el nombre d'entitats que hi treballen adscrites al Projecte i la població a la que arriba, sense perdre de vista la màxima dispersió geogràfica que pugui acabar donant resultats potser diferencials per la ubicació autonòmica.

Pel que fa a Catalunya es van fer 2 grups focals amb els tècnics d'inserció laboral del CIRE amb un total de 16 participants provinents de tot Catalunya. També es va fer una entrevista en profunditat a la responsable del programa del CIRE. D'altra banda es va fer un tercer grup focal amb professionals de les Entitats Socials que porten a terme el programa a Catalunya en el que van participar,....

Pel que fa a l'estat espanyoles ens vam desplaçar a 5 províncies, a Cada destí es va fer una entrevista amb el/la responsable de tractament, referent del programa reincorpora, un o dos grups focals amb professionals del centre referents dels interns a nivells de selecció i seguiment dels participants al programa. Al mateix temps que la realització d'una visita a l'entitat gestora del programa a cada província en la que es va realitzar una entrevista amb el/la responsable del programa per part de l'entitat un grup focal amb formadors/es i un grup focal amb tècnics referents del procés

d'inserció dels interns, i finalment d'un a 2 interns de cada territori, ja fos a la seu de l'entitat o a la seu del CIS o el CP referent. A excepció de Madrid, on no es va treballar amb les entitats socials. Es pot veure a l'annexa 2 el llistat de persones entrevistades i participants als grups focals.

Paral·lelament es treballava en la recollida de qüestionaris on line dirigits a les entitats responsables del seguiment i les que fan seguiment i formació. En total responen 59 entitats, de les que 32 fan formació a més de seguiment i de les que 54 afirmen haver organitzat les activitats d'APS. Se'ls demana informació en relació a continguts i metodologia del programa.

D'altra banda se'ls demanen que facilitin dades de resultats i perfil dels participants al programa en el 2012, any objecte d'estudi, aportant dades concretes d'un total de 1524 participants al programa del 2012, dels que 1287 homes i 225 dones. Un 72,2% de nacionalitat espanyola. A la pregunta del permís de treball per als participants de nacionalitat estrangera 23 no contesten i un 25,01 afirmen no disposar de permís. Pel que fa al perfil formatiu de la mostra estudiada un 10,5 no tenia estudis, un 52,2% estudis primaris, un 24,3% estudis secundaris, un 6,3% batxillerat, 3,6% estudis de grau mig i finalment un 3% estudis superiors.

El treball de camp es va fer en el període de juliol a desembre de 2013.

El treball de camp s'ha fet respectant el dret a la intimitat i la protecció de dades, aplicant la normativa vigent i l'ètica professional.

Les dades obtingudes dels qüestionaris de les entitats i dels participants al reincorpora 2012 han estat tractades estadísticament amb lectura amplificada per a poder determinar els marges més extensos procurant donar la màxima representativitat a tots i cada un dels resultats obtinguts. S'ha emprat l'excel i el SPSS.

Les tècniques d'anàlisi de dades emprades han estat la regressió lineal múltiple per corroborar l'efecte de l'assistència i la participació real en la predicció del rendiment acadèmic, així com la regressió logística per a

detectar les variables que millor permeten predir l'èxit o el fracàs de la inserció.

S'han emprat els models de regressió logística, el els que s'estudia la relació entre una variable dependent qualitativa, dicotòmica (regressió logística binària o binomial, amb més de dos valors (regressió logística multinomial). L'objectiu d'aquest anàlisi era obtenir mitjançant una equació lineal aquelles variables que millor expliquen la inserció laboral efectiva. O, dit d'una altra manera, analitzant una o més variables explicatives independents o covariables, ja siguin qualitatives o quantitatives, essent l'equació inicial del model de tipus exponencial, si bé la seva transformació logarítmica (lògit) permet el seu ús com una funció lineal.

Per les seves característiques els models de regressió logística emprats han permès dues finalitats:

- Quantificar la importància de la relació existent entre cadascuna de les covariables i la variable dependent, el que porta implícit també, clarificar l'existència d'interacció i confusió entre covariables respecte a la variable dependent, és a dir, conèixer els *oddsratio* per a cada variable.
- Classificar els individus dins de les categories (present/absent) de la variable dependent, segons la probabilitat que tingui de pertànyer a una d'elles donada la presència de determinades covariables.

L'objectiu primordial que resol aquesta tècnica es modelar com influeix en la probabilitat d'aparició un succés, habitualment dicotòmic, la presència o no de diversos factors i el valor o nivell dels mateixos.

En la darrera fase l'equip de direcció de la recerca ha recollit els anàlisis parcials i ha elaborat el document final que ha estat analitzat i validat per tot l'equip de recerca i presentat als diversos agents participants.

## 7. Resultats del treball de recerca

En aquest apartat presentem els resultats dels diferents anàlisis realitzats, que han servit de base per a l'obtenció de conclusions i propostes finals.

### 7.1. Bones pràctiques per a la inserció laboral a nivell europeu:

Partim de la definició de bones pràctiques enunciada i desenvolupada al punt 3.2.3. Com hem presentat la identificació de bones pràctiques d'àmbit europeu no és una tasca pròpia del nostre equip de treball, sinó que és un treball promogut per la pròpia UE i els seus estats membres.

Així doncs, –en el context europeu- l'any 2012, la ESF *Learning Network Ex-offender Community of Practice* (ExOCO<sub>P</sub>, amb el suport del Fons Social Europeu), publica la Declaració de Berlín. Aquesta declaració parteix tot fent una caracterització d'aspectes comuns dels “ex-deliqüents”, i en la mateixa línia del que hem destacat per part de la Red Temática Nacional, identifica les següents qüestions que són aspectes generals que tenen alta incidència en la població penitenciària:

- presenten una baixa qualificació;
- la majoria de les persones recluses tenen una manca de qualificacions professionals;
- els reclusos de llarga durada, en general, mai han entrat al mercat de treball; tenen falta d'habilitats socials, no només de cara al treball, sinó també cap a la reinserció dins de la comunitat; dificultats socials de comportament; alguns presenten trastorns físics i mentals que dificulten el seu vincle amb el treball i amb al societat.

D'aquesta manera, amb la intenció d'establir sinergies entre els diferents organismes i entitats que treballen en l'àmbit penitenciari, la Declaració de Berlín es planteja els següents objectius:

- ✓ Desenvolupar i posar en pràctica estratègies de rehabilitació (reinserció).
- ✓ En el pla polític, la policia i el sistema penitenciari han de promoure i donar suport a les estratègies de reinserció en presons.

La Declaració de Berlín planteja que, a nivell pràctic i operatiu, la tasca de la reinserció social i laboral no ha de ser només del sistema penitenciari, sinó que han de confluïr tots els organismes que puguin aportar informació. Es necessiten estratègies per a sensibilitzar la societat, en particular i de manera especial a les persones que faciliten feina i a la comunitat, per tal de reduir els estereotips i afavorir la generació d'oportunitats de feina i interacció social.

La visió dels organismes i xarxes que treballen en reinserció social i laboral de exreclusos és que per a assolir aquest objectiu, ha d'existir una política sistemàtica i contextualitzada, és a dir, que s'adapti a les característiques de la població penitenciària i a les característiques i necessitats de la comunitat.

S'han de reconèixer els diferents punts de partida i demostrar la capacitat de canviar, assolir l'equilibri entre els estats membres.

Des d'aquest marc general impulsat per la UE hem realitzat una recerca bibliogràfica de bones pràctiques en matèria d'inserció laboral de persones internes en centres penitenciaris. Hem identificat administracions i entitats socials que desenvolupen programes amb aquesta finalitat. En funció de les fases en les quals actuen les intervencions, és possible trobar experiències que actuïn en el règim penitenciari tancat; aquelles que

actuen en règim penitenciari de tercer grau; i aquelles que actuen en règim de llibertat vigilada. No obstant, independentment de la fase en la qual actuïn les entitats, cada cop més es va instal·lant en el quefer d'intervenció penitenciària la idea de concebre la reinserció com un procés transversal, és a dir, que propiciï una connexió entre les diferents entitats i entre els processos i fases en els quals es treballa amb la població reclusa de cara a la inserció social i laboral.

Per poder fer un anàlisi acurat de tot tipus d'experiències, és absolutament necessari delimitar i identificar les limitacions que sorgeixen en el moment de conèixer cada experiència. En primer lloc, no s'ha de perdre de vista que es tracta d'experiències particulars que han funcionat en determinats contextos socials, econòmics i culturals, i que de cap manera són una mostra de l'èxit del sistema penitenciari d'un estat-nació, d'una unitat territorial o, fins i tot, d'un centre penitenciari, alhora que l'anàlisi ha d'entendre's com una actuació professional que en un determinat context i amb una població penitenciària de determinades característiques, ha generat resultats que han estat beneficiosos.

Tot i així, cal rescatar que, de cadascuna de les experiències, porta implícita determinades formes de fer i d'abordar la tasca de la inserció social i laboral. En conseqüència, a continuació posarem èmfasi en els paradigmes que emparen cada experiència, la seva metodologia i les teories que d'elles es desprenen.

En el cas particular de les experiències que s'emmarquen dins dels centres penitenciaris (règim tancat), la principal diferència entre els projectes observats és la política pública penitenciària, que depenent del país –fins i tot dins de les regions de cada país- s'observen diferències en la manera d'abordar la realitat de la reinserció, que finalment repercuteix en el

finançament del treball. Trobem tres visions diferents en les següents experiències:

- **Unitat Terapèutica i Educativa.** Centre penitenciari Vilanova. Astúries, Espanya. Proposen una innovació en la relació dels reclusos amb els professionals de suport on, en lloc d'una relació de treball vertical, s'aposta per una metodologia de treball que potencï l'autonomia i coresponsabilitat dels subjectes, transferint-los la responsabilitat de dissenyar i co-gestionar la seva pròpia intervenció. Utilitzen eines simbòliques que plasmen els compromisos com un contracte terapèutic, grup terapèutic, una escola de formació a l'interior de la presó i una sèrie d'activitats educatives formatives.
- **Projecte European Educational Project for Penitentiary Institutions,** Experiència a Espanya. Si bé és la continuació d'altres projectes europeus (Projecte Sócrates 1994-1999, Programa Sócrates II 1999-2007), i el programa Life long learning 2007-2013), té la particularitat de centrar-se en el segment de la població més jove dins de les presons, buscant la formació de competències genèriques i específiques a través de l'ús de les TIC (Tecnologies de la Informació i la Comunicació). Utilitzant la motivació i la curiositat com a eines d'implicació dels subjectes.
- **Presó de Bastøy, Noruega.** És un règim de privació de llibertat que funciona en un espai obert (en una illa), que funciona a mode de granja educativa, on el model penitenciari potencia l'enfortiment de l'autonomia, a partir de la formació en activitats d'agricultura, per a l'autoabastiment de la presó.

Com es pot apreciar, són tres experiències absolutament diferents, que tenen en comú la manera de relacionar-se amb els subjectes, potenciant la motivació dels subjectes i la implicació d'aquests en els seus propis processos de rehabilitació, utilitzant estratègies educatives diferents, l'èxit de les quals no rau en els continguts, sinó en que a partir de la captació de l'atenció dels subjectes, són aquests els que fan possible que els seus processos d'aprenentatge es transformin en significatius.

En aquest apartat analitzarem les experiències emmarcades en les fases de *tercer grau i de llibertat condicional*, per la senzilla raó que ambdós són períodes previs a la llibertat definitiva dels subjectes i corresponen a les etapes finals de les condemnes executòries. El tercer grau, d'acord a l'esquema del règim de l'execució de la pena en presó, correspon a un període de semi-libertat que permet el contacte amb l'exterior, i si la condemna imposada és superior a cinc anys, per a optar al tercer grau, la persona ha de complir almenys el 50% de la condemna. En aquesta fase, els subjectes tenen l'oportunitat de modificar conductes anteriors i posar en pràctica habilitats que puguin adquirir durant el règim tancat. La llibertat condicional és l'últim pas d'un sistema progressiu de llibertat, i aquí, el subjecte desenvolupa del tot la seva vida fora de la presó, amb la condició de no delinquir durant el període establert (després del compliment de com a mínim 2/3 parts de la condemna a presó i haver demostrat un bon comportament). És una mesura que insta el propi pres i que a partir de l'observació de normes concretes de conducta sentència el Jutge de vigilància penitenciària. En aquests dos marcs trobem identificades en la literatura existents diferents experiències relatades com a Bones pràctiques de les que descrivim les més rellevants, com a exemples d'altres pràctiques similars:

- **Programa d'inserció laboral per a reclusos i exreclusos. Centre José Rivera. Cooperativa social:** Desenvolupament Social A.I.E. de Castella la Manxa, Espanya. És una entitat que funciona en xarxa



per al sistema penitenciari, que es caracteritza per l'elaboració individual dels itineraris d'inserció sociolaboral i a més a més contempla accions de caràcter grupal i comunitari.

- **Ong. Lincoln shire Action Trust, ONG**, dedicada a la rehabilitació i inserció social. Lincoln shire, Anglaterra. Proposa un enfocament de col·laboració proactiva dels subjectes i la seva implicació en les diferents etapes del pla d'inserció.
- **Delancey Streetfoundation. USA. ONG**, comunitat d'autoajuda i rehabilitació. Planteja un enfocament de formació integral, la innovació de la qual és abordar la rehabilitació sense l'existència d'"experts", la feina dels quals contempla l'orientació i formació de competències bàsiques, un nivell intermedi de formació en competències específiques i l'acompanyament per a la inserció. La seva filosofia de treball és "un salva a un", on els exreclusos ja inserits laboralment acompanyen a aquells que estan iniciant el procés.
- **Progetto Vennus. Projecte europeu**, Espanya, Itàlia i Lituània. Entitats socials que aborden la inserció social i laboral. Proporciona un camí per a la inserció laboral, estructurat en diferents accions: Inserció de Pre-treball (pràctica); Orientació (redescobriments dels seus propis recursos i necessitats de formació); Educació (curs de formació de 140 hores), d'acord amb el perfil de treballador qualificat en llocs arqueològics; Inserció laboral, a través d'un conveni amb la Universitat de Cagliari, treballen 5 hores diàries; la creació d'empreses, disseny d'un pla de negocis; i cooperació internacional (socialitzar les experiències, amb altres subjectes d'altres països, que també han assolit la inserció laboral).

- **Salta, Catalunya. Empresa d'inserció sociolaboral.** Creada per la fundació Ared, promou la incorporació al mercat laboral de persones amb especials dificultats per accedir-hi, a través de processos d'acompanyament personalitzat i estructures adaptades a les seves necessitats.

De la mateixa manera que les experiències descrites dins dels règims tancats del sistema penitenciari, aquestes experiències de diferents característiques tenen en comú que, d'una o altra manera, persegueixen **establir el protagonisme i motivació dels subjectes, per tal que es transformin en els principals actors dels seus processos d'inserció social i laboral.** Tanmateix, tenen en comú, que per a assolir l'èxit compten amb **la participació i compromís de la societat civil i el teixit empresarial,** és a dir, totes incorporen una xarxa d'empreses i entitats socials que ofereixen oportunitats de treball i suport social per als participants

A més a més, a nivell teòric, es confirma a partir d'aquestes experiències desenvolupades en diversos contextos, **la necessitat de transferència a partir de la socialització i intercanvi entre els sistemes penitenciaris, de tal manera que pugui establir una xarxa sinèrgica de treball que potenciï l'aprenentatge tant dels professionals implicats en la tasca de la inserció com dels subjectes que formen part dels sistemes de presons.** Alhora, emergeix la idea que la reinserció no és una tasca única dels sistemes penitenciaris ni de les entitats associades, sinó que és una tasca de sensibilització de la societat en general. Si no és així, la inserció i social simplement no és possible.

D'aquesta manera, la tasca de la inserció social i laboral ha anat tenint un desenvolupament al llarg de la història, d'acord amb la manera d'abordar teòricament la inserció i l'execució penal. Això queda reflectit en els

plantejaments d'Ortega (1987), que efectua una anàlisi dels processos d'inserció social i laboral dels reformatoris a Espanya posterior al franquisme, i assenyala que la tasca educativa i terapèutica en els centres de presó és positiva i coherent, tot i que no n'hi ha prou amb la intenció d'educar, ni tampoc és eficient si és concebuda com una obligació dins del compliment d'una condemna, *"l'educació només és possible en un clima de llibertat"*...(Ortega, 1987; 11). Així doncs en tot procés d'inserció laboral i reinserció social cal partir de la voluntat de canvi del subjecte, havent d'incorporar en els processos d'acompanyament forçosament la motivació, entesa com la necessitat de despertar en els subjectes la inquietud del canvi.

No podem oblidar que les presons i els sistemes d'execució penal tenen com a finalitat primordial el control, fet que, probablement, ha portat a sistemes d'atenció construïts a partir d'un saber "expert" derivat de les teories neoconductistes, basades en proposar accions institucionals per a la modificació de les conductes dels subjectes, des de l'enfocament del condicionament positiu. Aquesta forma de fer es contraposa amb els factors d'èxit de la reinserció identificats en diversos estudis on es mostra que la voluntat de canvi del subjecte i el treball per motivar el canvi són claus en el procés de rehabilitació i reinserció.

Altres autors (Bushway et al 2003) plantegen que els programes de treball són molt abundants en presons i que, en general, tots els centres i sistemes penitenciaris posseeixen algun tipus de programa de treball per a reclusos; i conclouen que no existeix evidència directa que qualsevol tipus de treball realitzat a la presó abordi directament la rehabilitació i la reinserció.

En aquest sentit, com es pot desprendre de les experiències descrites, **un dels elements principals és la motivació**. Treballar la formació no és només útil per a les persones que estan llestes i disposades a sortir de la vida centrada en la conducta criminal; i en definitiva, el primer treball a la presó ha d'estar orientat a la motivació del canvi i a l'avaluació reflexiva de

les conseqüències dels seus actes. En contra ens trobem diferents situacions de realitat, que actuen com a fets motivacionals contextuals de la vida quotidiana a presó. Segons diferents autors com Brushway (2003), les principals motivacions en matèria de feines a la presó és que els subjectes s'apunten als programes de formació per a sortir de la rutina de la presó; i com a segona motivació, veiem que en l'avaluació personal que estableixen els subjectes la retribució econòmica és un factor motivacional, per contra fora de presó el factor econòmic juga en contra de les motivacions ja que els ingressos provinents d'una feina formal versus l'activitat criminal, generalment no té comparació.

Així doncs **cal vincular el desig de treball al desig de desistiment de l'acció delictiva**. És fàcil assenyalar i expressar que les accions criminològiques són "dolentes" tot i que és difícil que aquesta reflexió es traspassi a l'actuació quotidiana. Maruna (2001) sosté que el procés de renúncia al crim es refereix a romandre de manera constant –en allò quotidià- per a evitar hàbits i patrons antics de conducta i escollir conscientment actuar de manera correcta (sense infringir les lleis). Per aconseguir aquesta tasca, altres autors com Baskin i Sommers, (1998), plantegen que a vegades és necessari abandonar les antigues xarxes socials i propiciar-ne la construcció de noves. Laub i Sampson (2003) assenyalen que molts desistiments es basen en punts d'inflexió en la vida de les persones estructuralment induïts, que serveixen per a mantenir els canvis de conducta a llarg termini. De fet atribueixen gran part de l'èxit a les parelles i als empresaris contractants, reconeixent el capital social que aporten en el procés de desistiment, donant molt valor a l'acompanyament material i especialment emocional. Cid (2010) en el seu estudi del desistiment fa referència a les principals teories del desistiment provinents de la criminologia, com a referents: la teoria basada en el control (l'establiment de noves rutines, el seguiment i control i el compromís amb els agents), la que es basa en la transformació cognitiva (com a procés de construcció d'una nova identitat convencional no delictiva) i la teoria del recolzament social (basada en el recolzament material i emocional de

l'entorn social més proper, parella, fills, progenitors, entorn laboral, veïnal,...). **En totes les perspectives el treball i la inserció laboral és un agent favorable que contribueix al procés de desistiment de la vida delictiva.**

La transició de la presó a la llibertat és difícil i no existeix un model únic d'èxit, ja que no se sap quin tipus d'ajuda és la que més necessita el subjecte i, en aquest sentit, les experiències són variades (com les descrites com a bones pràctiques), que van des de programes amb un enfocament de suport intensiu, com a itineraris de seguiment; altres amb un enfocament més orientat al treball, com els programes d'emprenedoria; i altres que plantegen un enfocament d'acompanyament i seguiment, com aquells que designen a un tutor.

És a dir, **cadascun pot resultar ésser exitós d'acord amb les diferents necessitats que presenten els subjectes, tot i que la tasca principal en el procés de transició és aconseguir que el subjecte continuï convençut que l'èxit es pot aconseguir sense infringir la llei.**

Aquesta tasca es fa més complexa quan s'evidencia una realitat social i econòmica de crisi, en la qual els subjectes alliberats de les presons s'han d'enfrontar al repte de la inserció en comunitats que presenten altes taxes d'atur i pobresa, com Salomon (2004). No obstant, el desafiament és permanent i la premissa principal és que el treball és una de les eines principals per a la inclusió dels subjectes, no només per la recerca d'un benestar econòmic, sinó que aquest ofereix múltiples beneficis que penetren a diverses dimensions de la vida (individu, família, comunitat i societat), alhora que si bé la feina pot contribuir a l'adquisició de noves habilitats, a més a més genera una estructura diària de connexions prosocials. **Les investigacions evidencien que els nous rols, noves rutines i nous suports socials són l'essència d'una transició exitosa**

(Laub i Sampson, (2001); Maruna, (2001); Sampson i Laub, (1993), i Salomon (2004).

D'altra banda podem concloure **la rellevància de la implicació de la societat civil i del teixit empresarial, la creació de xarxes de suport per a les persones ateses i la creació de xarxes d'intercanvi per la transferència de bones pràctiques professionals també esdevenen claus**. Essent necessari un treball de sensibilització social al conjunt de la societat que permeti l'oferiment de noves oportunitats.

Relacionant les Bones pràctiques analitzades amb el programa *reincorpora* de la Fundació "La Caixa". Cal dir que cal contextualitzar la inserció laboral dels destinataris del programa a la voluntat de desistiment penitenciari. I incloure els aspectes de motivació al canvi, establiment de xarxa social de suport i construcció d'una nova identitat de forma rellevant. Així doncs el procés d'acompanyament a les persones que participen del reincorpora hauria d'estar relacionat amb el procés de desistiment. Enunciant-se aquí **el treball cabdal de motivació de les persones ateses** en el programa a construir una identitat nova basada en el canvi, on el treball tingui un lloc rellevant.

En la literatura revisada trobem una confluència directa entre la inserció laboral, la inserció social i el desistiment penitenciari de forma correlacionada amb la voluntat de canvi. El treball apareix en dos moments clau en el procés de desistiment:

- El treball pot ser una oportunitat de canvi i com a tal la oportunitat de iniciar el canvi per al desistiment de la delinqüència.
- El treball és una oportunitat necessària a la sortida de presó per tal de consolidar el procés de canvi.

D'altra banda totes les Bones pràctiques referides han parlat de la **necessitat d'establiment de respostes individualitzades i adequades** per als diferents perfils de persones que compleixen mesures judicials. Així doncs hauríem de treballar amb metodologies específiques, segons la posició en relació a la voluntat de canvi:

- a) Les persones que volen canviar: ajudant-les a mantenir el canvi
- b) Les persones que participen al programa per obtenir beneficis penitenciaris però no esta consolidat el procés de voluntat de canvi: aquí el programa hauria de treballar per motivar el canvi i el desistiment.

Al mateix temps que incloure acompanyament a les característiques de personalitat i competències transversals de les persones ateses en el programa.

Cal analitzar un procés d'interdependència entre el procés d'inserció laboral i el desistiment delinqüencial. Així doncs, podem dir que la inserció laboral esdevindrà clau en els processos de canvi, en tots els casos. Sabent el procés pel qual s'esdevé el procés de desistiment, podem pensar que els factors que l'afavoreixen també afavoreixen el procés d'inserció laboral. Des d'aquesta correlació d'interdependència entre ambdós qüestions volem analitzar si els processos claus del desistiment es treballen en els processos d'acompanyament cap a la inserció laboral dins el programa reincorpora.

Per últim el tercer eix de Bones pràctiques enunciat esta en referència a **l'establiment de xarxes socials de suport**. La inserció laboral aporta a més de mitjans econòmics xarxes socials de suport i les xarxes socials de suport faciliten l'accés al món del treball així doncs, cal dir que el programa ha d'incloure l'establiment de xarxes de cooperació entre entitats del sector i amb el teixit empresarial, oferint oportunitats de inserció laboral per a les persones ateses. D'altra banda també cal incorporar la perspectiva

d'acompanyar-les en la construcció d'una xarxa de suport pròpia amb familiars, amics o d'altres agents que puguin facilitar la consolidació del canvi i aportar noves oportunitats per als participants. Per tal el programa haurà d'incloure línies d'accions que permetin desenvolupar aquestes dues línies d'acció.

## 7.2. Anàlisi quantitativa

La mostra d'usuaris del programa Reincorpora ha estat analitzada a través de la informació proporcionada per les entitats que participen en el programa i que desenvolupen les tasques de suport, acompanyament i formació als usuaris per facilitar la seva inserció laboral. Les informacions recollides fan referència a característiques personals dels usuaris, a informacions relatives a la intervenció del programa i a algunes característiques de l'entorn laboral en el qual tracten d'inserir-se els usuaris.

En una primera anàlisi es descriuen les variables estudiades i es posen en relació amb el resultat de la inserció per tal d'analitzar les correlacions binàries i detectar la importància dels factors associats al procés d'inserció. Posteriorment s'ha realitzat una anàlisi multivariant en la qual primer s'han generat els perfils dels usuaris relacionats amb la inserció laboral i després s'han analitzat les variables que expliquen millor el resultat obtingut.

### *7.2.1. Qui són les persones inserides laboralment?*

Els usuaris són majoritàriament homes en un 85,1% i aquesta proporció es manté en el procés d'inserció, no es detecten diferències significatives entre homes i dones. Hi ha pràcticament la mateixa proporció d'homes i dones que hagin obtingut una primera feina al finalitzar el programa.



Gràfic 2: Característiques dels usuaris en relació a la inserció laboral

Dades sociodemogràfiques	n	%	Sense Inserció		Inserides		P
			n	%	N	%	
<b>Sexe (NC*= 12)</b>	<b>1488</b>		<b>1097</b>		<b>362</b>		
Home	1265	85,1	954	85,0	311	85,2	
Dona	223	14,9	169	15,0	54	14,8	0,490
<b>Edat (NC= 32)</b>	<b>1459</b>		<b>1097</b>		<b>362</b>		
17-25 anys	224	15,6	188	17,1	36	9,9	
26-36 anys	547	37,2	397	36,2	150	41,4	
37-47 anys	500	34,5	370	33,7	130	35,9	
48-64 anys	188	12,7	142	12,9	46	12,7	0,009
<b>Nacionalitat (NC= 1)</b>	<b>1492</b>		<b>1124</b>		<b>368</b>		
Estat Espanyol	1075	72,2	789	70,2	286	77,7	
Estranger	417	27,8	335	29,8	82	22,3	0,003
<b>Si és estranger, disposa de permís de treball? (NC=23)</b>	<b>395</b>		<b>320</b>		<b>75</b>		
No	99	25,1	92	28,8	7	9,3	
Sí	269	74,9	228	71,3	68	90,7	0,000
<b>Nivell d'estudis finalitzats (NC= 6)</b>	<b>1490</b>		<b>1123</b>		<b>367</b>		
Sense estudis	157	10,5	132	11,8	25	6,8	
Primaris	776	52,2	586	52,2	190	51,8	
Secundaris	363	24,3	271	24,1	92	25,1	
Batxillerat	95	6,3	71	6,3	24	6,5	
Professionals Grau Mig	55	3,6	41	3,7	14	3,8	
Estudis superiors	44	3	22	2,0	22	6,0	0,001
<b>Experiència laboral superior a 6 mesos abans de l'ingrés a presó? (NC= 62)</b>	<b>1435</b>		<b>1072</b>		<b>363</b>		
No	230	16,0	195	18,2	35	9,6	
Sí	1205	84,0	877	81,8	328	90,4	0,000

Font: Elaboració pròpia.

En canvi si que sembla que hi ha influència del factor edat. Els més joves tenen més dificultats en trobar una feina, encara que les persones entre 26 i 36 anys són les que tenen més opcions laborals, a partir d'aquesta edat s'observa una mateixa proporció entre els que troben feina i els que no. Aquesta tendència sembla similar a la que té lloc en el mercat de treball general, on les persones més joves són les que presenten nivells d'atur

més elevats. Cal tenir en compte que es tracta d'un col·lectiu que en la seva gran majoria, més del 70% té entre 26 i 47 anys. De confirmar-se la influència del factor edat, caldria tenir-la en compte en el disseny del programa.

Com era d'esperar la nacionalitat és un altre factor significatiu. Els usuaris estrangers tenen més dificultats en trobar feina i especialment els que no tenen permís de treball, tal com succeeix en el mercat de treball general.

També era d'esperar que la variable nivell d'estudis fos una factor influent, però en aquesta primera anàlisi no surt gaire significativa, només en els dos extrems, més dificultats pels que no tenen cap mena d'estudis i més facilitats pels que tenen estudis superiors. S'ha aprofundit en aquest punt en l'anàlisi multivariant.

Una de les variables que es configura com a important és la relacionada amb l'experiència laboral anterior al pas per la presó. Les persones que ja tenien una experiència anterior els hi és més fàcil la inserció laboral que els que no la tenien, ja sigui per l'edat o per que no havien tingut una relació laboral de tipus professional, que pot ser el cas d'algunes de les dones. Aquest fet assenyalaria la importància de tenir en compte el bagatge de competències laborals dels usuaris a l'hora de dissenyar el seu recorregut en el programa.

En aquesta primera anàlisi es detecta ja una qüestió clau, la individualització del tractament del procés d'inserció laboral per tal d'adaptar-se a les característiques dels usuaris, ja que algunes d'elles sembla que tenen influència en el resultat de la seva incorporació a l'ocupació.

### *7.2.2. Influeix el territori en la inserció laboral?*

Els usuaris del programa estan repartits en tot el territori estatal en funció de l'establiment penitenciari en el que estan complint la pena. La seva adscripció territorial és de tipus administrativa. Això no indica el seu

arrelament a un territori, ja que es possible que no coincideixi ni amb el seu territori de naixement ni amb el seu domicili abans de l'ingrés a la presó. D'altra banda, tampoc necessàriament és el mateix territori en el que s'acabi inserint laboralment. En aquest sentit la presó en la que compleixen pena no ens indica el territori en el que potencialment poden estar arrelats.

Per tant el resultat de l'anàlisi d'aquesta variable dóna unes orientacions ambivalents pel programa. A aquesta ambivalència caldria afegir que poden estar influint en aquest resultat també el factor que genèricament hem atribuït al programa, o el que podem atribuir a la dinàmica del mercat de treball local. És a dir, amb la informació disponible, en aquesta primera anàlisi, les conclusions no són suficientment clares sobre la influència del territori en el procés d'inserció ja que hi interfereixen vàries variables, les quals és difícil identificar-les individualment.

Amb tot apareixen algunes diferències territorials que sense ser molt acusades, donen peu a reservar-les per a un aprofundiment en el conjunt de l'anàlisi.

Com a criteri s'han seleccionat les Comunitats Autònòmiques que presenten una diferència positiva o negativa entre les proporcions dels usuaris inserits o no en el mercat de treball. Les comunitats que sembla tenen una major capacitat d'inserció són: Catalunya, la Comunitat Valenciana, les Illes Balears, la Rioja, Melilla. Els mercats de treball de totes elles presenten unes característiques singulars que segurament poden influir en els resultats al marge de les característiques personals dels usuaris, però aquesta qüestió caldrà aprofundir-la més endavant. Són mercats de treball dinàmics, en els que hi ha oferta de treballs poc qualificats i en molts casos relacionats amb l'economia submergida.

Gràfic 3: Residència administrativa dels usuaris del programa

<b>Comunitat autònoma de residència (NC= 53)</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>Inserció NO</b>		<b>Inserció SI</b>	
			<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<i>Catalunya</i>	524	36,1	372	33,1	152	41,3
<i>Andalusia</i>	287	19,8	220	19,6	67	18,2
<i>Madrid</i>	162	8,1	136	12,1	26	7,1
<i>Valencia</i>	46	3,1	31	2,8	15	4,1
<i>País Basc</i>	80	5,7	64	5,7	16	4,3
<i>Balears</i>	31	2,2	20	1,8	11	3,0
<i>Galícia</i>	113	7,6	95	8,4	18	4,9
<i>La Rioja</i>	13	1,0	7	0,6	6	1,6
<i>Extremadura</i>	62	4,3	53	4,7	9	2,4
<i>Castilla y Leon</i>	87	5,4	62	5,5	25	6,8
<i>Canàries</i>	30	2,1	25	2,2	5	1,4
<i>Astúries</i>	31	1,1	14	1,2	1	0,3
<i>Cantàbria</i>	30	,1	0	0	0	0
<i>Aragó</i>	31	2,2	21	1,9	10	2,7
<i>Melilla</i>	12	1,0	5	0,4	7	1,9
<b>TOTAL</b>	<b>1493</b>		<b>1125</b>		<b>368</b>	

Font: Elaboració pròpia.

### 7.2.3. La importància del programa.

El tercer eix de l'anàlisi tracta de detectar si algunes de les característiques del mateix programa i de les entitats que hi participen poden estar relacionades amb una major inserció o no dels usuaris. No totes les entitats assumeixen les dues gran eines del programa, la formació i el seguiment del procés d'inserció dels usuaris. Pel que sembla aquesta qüestió no té influència en el resultat. Això no vol indicar la bondat o no d'aquesta mesura sinó el fet que sembla que és neutre respecte al resultat de la inserció.

Gràfic 4: Característiques del programa

	n	%	Inserció NO		Inserció SI		P
			n	%	N	%	
<b>Coincideix entitat de formació i seguiment?</b>	<b>1493</b>		<b>1125</b>		<b>368</b>		
No	1069	71,6	809	71,9	260	70,7	
Sí	424	21,4	316	28,1	108	29,3	0,344
<b>Finalitza el programa de formació? (NC= 47)</b>	<b>1449</b>		<b>1090</b>		<b>359</b>		
No	235	16,2	213	19,5	22	6,1	
Sí	1214	83,8	877	80,5	337	93,9	0,000

Font: Elaboració pròpia.

En canvi sí que sembla tenir una forta influència el fet que l'usuari finalitzi o no el programa formatiu. Malgrat la gran majoria d'usuaris finalitza el programa de formació, tenen moltes més possibilitats d'inserir-se els que han seguit el programa completament que els que l'han abandonat abans de la seva finalització.

Un altra dels aspectes que s'ha volgut estudiar per la seva importància metodològica, és la influència del desenvolupament de les competències personals i professionals dels usuaris tant durant el període de formació com de seguiment i acompanyament. Aquesta és una qüestió cabdal per la metodologia emprada en el programa, i a l'hora és una qüestió difícil de mesurar i que conté una certa ambigüitat conceptual. En l'estudi s'ha optat per preguntar a les entitats quines competències havien treballat durant el programa per tal de desenvolupar la seva potencialitat en els usuaris i s'ha correlacionat amb el resultat de la inserció laboral posterior.

Una primera constatació és l'elevat nombre de competències que les entitats afirmen haver incorporat en el seu treball quotidià amb els usuaris. Segurament aquestes competències són difícilment individualitzables i totes elles presenten un elevat grau d'interdependència entre elles, per la qual cosa segurament serà difícil també d'individualitzar la seva influència en el resultat final.

Amb tot s'observa que les competències que han estat menys treballades en el procés d'inserció són les relacionades amb la competència digital, les emocions, la mobilitat, l'adaptabilitat i l'autoconeixement tant per part de les entitats que imparteixen formació com les que fan el seu seguiment. En aquestes darreres cal afegir a més, entre les competències menys treballades, les competències de disposició a l'aprenentatge i les d'organització.

Gràfic 5: Treball de les competències per part de les entitats de formació

COMPETÈNCIES TREBALLADES ENTITATS FORMACIÓ		Inserció NO		Inserció SI		P
		n	%	N	%	
<b>Comunicació (NC=2)</b>	No	13	2,3	18	9,1	
	Sí	554	97,7	180	90,9	0,000
<b>Competència digital (NC=2)</b>	No	107	18,9	39	19,7	
	Sí	460	81,1	159	80,3	0,437
<b>Disposició a l'aprenentatge (NC=2)</b>	No	24	4,2	5	2,5	
	Sí	543	95,8	193	97,5	0,195
<b>Autonomia (NC=2)</b>	No	53	9,3	18	9,1	
	Sí	514	90,7	180	90,9	0,521
<b>Responsabilitat (NC=2)</b>	No	9	1,6	4	2,0	
	Sí	558	98,4	194	98,0	0,446
<b>Emocions (NC=2)</b>	No	94	16,6	22	11,1	
	Sí	473	83,4	176	88,9	0,039
<b>Mobilitat (NC=2)</b>	No	328	57,8	95	48,0	
	Sí	239	42,2	103	52,0	0,010
<b>Treball en equip (NC=2)</b>	No					
	Sí	567	100,0	198	100,0	
<b>Adaptabilitat (NC=2)</b>	No	89	15,7	28	14,1	
	Sí	478	84,3	170	85,9	0,345
<b>Organització (NC=2)</b>	No	40	7,1%	15	7,6%	
	Sí	527	92,9%	183	92,4%	0,458
<b>Recerca de feina (NC=2)</b>	No	4	0,7	2	1,0	
	Sí	563	99,3	196	99,0	0,487
<b>Relacions interpersonals (NC=2)</b>	No	54	9,5	24	12,1	
	Sí	513	90,5	174	87,9	0,182
<b>Auto coneixement (NC=2)</b>	No	128	22,6	31	15,7	
	Sí	439	77,4	167	84,3	0,023

Font: Elaboració pròpia.

La correlació amb el resultat de la inserció no és molt conclouent i caldrà tractar-lo de nou en el conjunt de l'anàlisi ja que és una qüestió d'importància. En general no es nota la influència sobre la inserció el fet que s'hagin treballat o no les competències. Per a la majoria de les competències el resultat és ambigu, però n'hi ha unes quantes en què sembla que hi hagi una relació, en uns casos positiva i en uns altres negativa. Per exemple en el cas de les competències de comunicació i de relacions personals hi ha una relació més bona amb la inserció per part d'aquells usuaris d'entitats que afirmen que no han treballat aquestes competències. El cas contrari es dona amb les competències relacionades amb les emocions, la mobilitat, i l'autoconeixement. És a dir els usuaris de les entitats que han treballat aquestes emocions són els que tenen una major probabilitat de trobar feina. Cal recordar que totes tres competències estan situades entre les que menys atenció han tingut entre les entitats. Aquests resultats són molt fràgils, per tant es reprèn aquesta qüestió més endavant de forma més aprofundida. Aquí només s'ha pretès una primera aproximació indicativa a aquesta qüestió rellevant.

Gràfic 6: Treball de les competències per part de les entitats de seguiment

COMPETÈNCIES TREBALLADES ENTITATS SEGUIMENT		Inserció NO		Inserció SI		P
		n	%	n	%	
Comunicació (NC=2)	No	61	5,9	14	4,2	
	Sí	981	94,1	316	95,8	0,163
Competència digital (NC=2)	No	327	31,4	93	28,2	
	Sí	715	68,6	237	71,8	0,151
Disposició a l'aprenentatge (NC=2)	No	245	23,5	66	20,0	
	Sí	797	76,5	264	80,0	0,104
Autonomia (NC=2)	No	102	9,8	33	10,0	
	Sí	940	90,2	297	90,0	0,492
Responsabilitat (NC=2)	No	67	6,4	14	4,2	
	Sí	975	93,6	316	95,8	0,088
Emocions (NC=2)	No	170	16,3	31	9,4	
	Sí	872	83,7	299	90,6	0,001
Mobilitat (NC=2)	No	532	51,1	153	46,4	
	Sí	510	48,9	177	53,6	0,077
Treball en equip (NC=2)	No	49	4,7	13	3,9	
	Sí	993	95,3	317	96,1	0,341
Adaptabilitat (NC=2)	No	235	22,6	68	20,6	
	Sí	807	77,4	262	79,4	0,254
Organització (NC=2)	No	174	16,7	48	14,5	
	Sí	868	83,3	282	85,5	0,201
Recerca de feina (NC=2)	No	0		0		
	Sí	1042	100,0	330	100,0	
Relacions interpersonals (NC=2)	No	82	7,9	18	5,5	
	Sí	960	92,1	312	94,5	0,086
Auto coneixement (NC=2)	No	198	19,0	50	15,2	
	Sí	844	81,0	280	84,8	0,065

Font: Elaboració pròpia.

#### 7.2.4. Perfils associats a la inserció laboral

L'anàlisi multivariable ha confirmat algunes de les hipòtesis que s'havien avançat en els apartats anterior. En el perfil dels individus que han aconseguit la inserció laboral destaquen les variables com el nivell



d'estudis superiors, el fet d'haver acabat el programa de formació, el fet de tenir experiència laboral anterior a l'entrada a la presó, ser espanyol. En canvi els valors contraris d'aquestes variables estan associades a la no inserció, com per exemple, el fet de no haver acabat la formació, no tenir experiència laboral anterior, ser estranger o no tenir estudis. El fet de ser jove també està associat a la no inserció.

En canvi altres variables que surten associades en un sentit negatiu o positiu, són més difícils d'interpretar però assenyalen alguns punts sobre els quals caldria aprofundir més. Per exemple la influència territorial, negativa en el cas de Madrid i Galícia i positiva en el cas de Castilla y León y Catalunya, sense saber quina és la raó d'aquesta influència. Un altra exemple el fet que unes entitats treballin més certes competències o no les treballin. Sembla que treballar les competències de mobilitat són les que tindrien una major influència en la inserció laboral i en canvi les altres no en tindrien. O per altra banda els individus que han seguit cursos de comerç i màrqueting sembla que tenen més dificultats en inserir-se, al contrari els que han seguit cursos d'hostaleria, turisme, sector agrari, instal·lacions i manteniment o bé fabricació mecànica.

Amb tot sembla que el fet d'adaptar la formació a les necessitats de les empreses o bé oferir formació en sectors en els que hi ha potencial de contractació tenen una relació directa de bona pràctica respecte a la inserció laboral posterior. Igualment el fet que hi hagi una relació intensa entre la entitat de formació i la de seguiment. I finalment el fet que l'individu tingui iniciativa per a trobar una feina també està associat a l'èxit de la inserció.

Gràfic 7: Variables associades al procés d'inserció. Probabilitat menor 0,01

<b>Característiques de les persones no inserides</b>	<b>Característiques de les persones inserides</b>
No finalitza el programa de formació	Finalitza el programa de formació
Les entitats no treballen emocions	Les entitats no treballen comunicació, ni relacions interpersonals, però si treballen mobilitat
Han seguit cursos de Comerç i màrqueting	Hostaleria i turisme, agrària, instal·lació i manteniment, fusta i moble, fabricació mecànica
Cumpleixen pena a Madrid, presó Alcalà, o a Galícia	Cumpleixen pena a Castilla y León, Catalunya
No tenien experiència laboral anterior superior a 6 mesos	Tenien experiència laboral de més de 6 mesos abans de presó
Són Estrangers	Són espanyols
Sense estudis	Tenen estudis superiors
17-25 anys	Coincideix la formació rebuda amb l'ocupació inserció
	Recerca pròpia de feina
	Relació diària entre entitat de seguiment i de formació
	Adaptació de la formació a la demanda de les empreses

Font: Elaboració pròpia

Algunes de les variables destacades per la seva associació amb l'èxit de la inserció també sobresurten quan es comparen amb la major rapidesa en la inserció. El perfil dels individus que aconsegueixen una inserció amb menys de tres mesos es caracteritza per tenir una experiència laboral anterior a la presó, coincidir la seva ocupació anterior amb l'aconseguida en el procés d'inserció, haver aconseguit la feina per iniciativa pròpia, haver finalitzat els cursos de formació, haver seguit cursos d'hostaleria, del sector agrari i instal·lacions i manteniment, haver seguir cursos relacionats amb sectors amb potencial de contractació i complir la pena en una presó de Catalunya.

Una anàlisi més aprofundida sobre les variables que permeten pronosticar una millor inserció destaquen el fet d'haver tingut una ocupació de més de 6 mesos anterior a l'entrada a la presó i el fet d'haver acomplert el procés formatiu i en un sector amb possibilitats de contractació.

L'aplicació d'aquest tipus d'anàlisi permet confirmar la importància de la individualització dels itineraris d'inserció dels participants en el programa i d'alta banda la importància d'orientar correctament el procés formatiu en els sectors en els que hi hagi una major capacitat de integració laboral per les característiques del mercat de treball.

En canvi aquesta mateixa anàlisi no permet confirmar que el treball que es fa des de les entitats en el desenvolupament de les competències personals tingui un efecte en el procés d'inserció, la qual cosa requerirà una revisió de les metodologies adoptades ja que els resultats són molt ambigus en aquest terreny.

### 7.3 L'anàlisi qualitativa

Com ja s'ha dit en l'apartat de descripció de la metodologia, les dades que ens han permès fer aquesta anàlisi qualitativa s'han obtingut a partir de dues tècniques : les entrevistes i els grups de discussió . De la seva aplicació, després de categoritzar un seguit d'aspectes expressats pels informants, n'hem extret els resultats que s'exposen a continuació.

L'anàlisi dels resultats ha estat agrupat, per una banda, en els tres grans temes que ens han ocupat al llarg de l'estudi: les **competències** , la **motivació** i les **bones pràctiques**; i per l'altra, aspectes que han ajudat a clarificar **debilitats** en el programa i el seu desenvolupament , i les

**propostes de millora** que es fan des dels territoris, a partir de la implementació concreta que s'hi fa.

### 7.3.1. Competències per a la inserció

Primer caldria dir que les competències per a la inserció apareixen com a qualitats per a desenvolupar una feina (habilitats, destreses, aprenentatges dels oficis concrets) i a la vegada com a qualitats humanes (valors, aprenentatges de millora del comportament i de les accions) , per tant es podrien incloure les competències anomenades transversals en la categoria de competències socials i laborals.

En general es podria parlar de dues menes de competències: les instrumentals i les relacionades amb aspectes de desenvolupament personal, emocional, etc., si bé en l'expressió dels informants es troben barrejades i no sempre es distingeixen les que fan referència als hàbits laborals o a aspectes d'aprenentatges mecànics, com ara saber fer un currículum vitae , fer funcionar una màquina o exercir la puntualitat horària o aprendre a fer funcionar un maquinari , de les que fan referència a continguts orientats a canvis personals , a adquisició de valors humans.

Això fa que, per exemple, en el cas dels **interns** apareguin com a competències “allò que es considera que fan bé” , el que han après per a esmenar dels seus comportaments anteriors i que els permet de ser considerats en positiu en el món on s'han d'inserir (arribar a l'hora a treballar, per exemple) o fins i tot continguts concrets “*hemos aprendido sobre el reciclaje.(...) Nos llevaron al rio y vimos los residuos. (...) vimos vídeos sobre el medio ambiente(...)*” , “ *aprendes a utilizar la maquinaria (...)* las técnicas”, “ *te enseñan cómo limpiar*” (León , intern del CIS) o “*ús de programes informàtics (...)* saber utilitzar el telèfon mòbil”.

Tot i que en alguns casos parlen d'estratègies per a evitar conflictes , per a aprendre a negociar , en lloc de barallar-se , i posen el nom d'intel·ligència emocional a aquests aprenentatges (León, CIS) o d'estratègies per tal que

aconsegueixin motivar-los per a estudiar, per a fer els cursos de formació (Málaga, CIS).

Els interns consideren que les competències són quelcom que han d'aprendre a desenvolupar i que qui els potencia aquest desenvolupament és qui els "ensenya", és a dir, qui els imparteix la formació i qui els fa l'acompanyament, per part de les entitats.. Per tant, el paper de les entitats en aquests processos és considerat d'alta importància.

En aquest sentit, de tot aquest procés valoren saber fer un CV , saber organitzar-se el temps, fer treball en grup, aprendre hàbits d'higiene, de vestuari, hàbits personals , saber parlar , adreçar-se a un empresari amb propietat i respecte, fer entrevistes de feina .. i en alguns casos, la necessitat de tenir eines per a l'autoocupació... (Málaga, CIS). Els interns són receptors, molt sovint passius, és a dir, que reben aprenentatges que intenten fer sorgir capacitats que tenen i que els serveixen per a ser acceptats al món laboral, al mercat laboral.

Pel que fa a **les entitats i l'administració** (CIS,CIRE,..) , s'observa que es preocupen més de quines competències cal treballar, de com les treballen als processos que duen a terme les entitats, del que es prioritza en la formació i de què es fa seguiment en relació a aquestes competències.

Entre les prioritats de **les administracions** tenen un paper preponderant el treball sobre els hàbits, el com els interns es presenten a les empreses després d'un curs o d'un programa com el Reincorpora , és a dir, tot allò relacionat amb els hàbits de comportament , la higiene, les relacions socials , el control dels conflictes, l'autocontrol, l'acceptació de les normes, etc. Aspectes en els que coincideixen, gairebé en tots els casos, els professionals i els responsables dels CIS (Màlaga o León) i del CIRE (Catalunya), on en general la finalitat és "intentar" donar una bona imatge de cara a l'empresariat possible contractant.

Pel que fa a **les entitats**, també els preocupen les qüestions esmentades, però en el fet de presentar-se al món laboral, hi inclouen aspectes més transversals que beneficien el procés d'inserció laboral, i sobretot donen eines per al desenvolupament humà i el desenvolupament en societat, a aquestes persones que han passat temps fora de la relació societària.

Com a factor decisiu, coincideixen gairebé totes les entitats en el fet que l'intern "ha de voler" i en ajudar-lo a sentir-se motivat per a fer coses. En els següents exemples es pot veure aquesta preocupació: "*sobretudo, primero son ganas (...) creer que se puede y que la herramienta más poderosa que tienen es su Trabajo y su hacer del día a día y sus ganas de mejorar y creer que puede ser*" (Adsis , València) . La confiança en un mateix, la confiança en el procés y en el poder fer una feina y sortir-ne (Arrabal, Málaga) o "*treballar les pors davant la inserció laboral en una empresa y enfrontar-se a la realitat*" (tècnics de diverses entitats socials , Barcelona).

El tema de les habilitats socials, saber presentar-se , saber relacionar-se, "vendre's" una mica, és important segons les entitats : "*si hay un poquito de Trabajo se lo va a llevar el que más se lo pelee, cuidando los detalles*" (Adsis , València).

La tolerància a la frustració i la el recolzament familiar per a poder aguantar situacions en què no se'n surten , no els donen la feina, etc.. és un altre element que consideren molt clau i per tant una competència a treballar, però per a poder-la desenvolupar i aconseguir calen dues coses fonamentals: la motivació i el suport de l'entorn familiar i la xarxa social més propera (Adsis , València). Per part de l'intern hi ha d'haver una persistència i una intensitat en la implicació : "el que fa falta és gent que busqui, no tant contractes, que si n'hi ha , millor" (Adsis, València). En aquest sentit sembla que la fita a assolir per part de programes com el Reincorpora, segons les entitats no hauria d'estar tan fixada en els contractes aconseguits com en la gent que s'ha aconseguit que busquin feina i si pot ser, que en trobin.

Un tracte especial requereixen, en tots els processos, les persones que tenen problemes de salut mental o que estan en dependència de

substàncies tòxiques. Aquest condicionant impedeix sovint que s'aconsegueixi un hàbit de treball gairebé fins en els aspectes més mínims: *“la mayoría no tienen hábito de trabajo, no tienen hábitos laborales actuales en lo que se refiere a la búsqueda de empleo, desde el diseño de un currículum hasta cómo hacer esta búsqueda (...) además no están acostumbrados y antes del ingreso en prisión encontraban trabajo, cualquier trabajo y ahora no (...) tampoco saben gestionar el dinero ni utilizar su tiempo libre o de ocio, que es dónde muchos se pierden”* (Proyecto Hombre, León). Per això és molt necessari treballar aspectes com l'autoconfiança, l'autoestima, l'autonomia ,.. en aspectes més generals (Arrabal, Málaga; Adsis , València; Fundació Ires, Catalunya ) i també en casos molt concrets, com s'ha esmentat, de drogodependències o de salut mental (Proyecto Hombre, León).

A més, cal afegir a tot això, altres qualitats per a assolir competències com són l'empatia, la iniciativa, la proactivitat o el compromís ( Fundació Atenea, Centro de Iniciativas para la Cooperación “Batá”, Asociación Erroak, Asociación Noeso, Càritas Diocesana de Girona, Càritas Diocesana de Seorbe-Castelló,...) i com esmenten algunes entitats , el que es pretén és més fàcil d'assolir si es pot dur a terme en un marc on hi ha una voluntat d'igualtat d'oportunitats, “com a objectiu o com a pràctica” (Fundación Erguete-Integración).

Pel que fa a les **coincidències i diferències en les percepcions des dels territoris** i des dels diferents agents intervinents no són gaire significatives quan al contingut, si bé s'ha separat Catalunya- Espanya pel fet que les entitats de Catalunya són les mateixes que fan la formació i el seguiment, mentre que a la resta de l'Estat són entitats separades qui fa les dues funcions, cosa que pot condicionar la manera com fan l'adaptació a les empreses. Tot i amb això, les diferències entre els territoris, en aquest sentit , és poc significativa. Totes les entitats o gairebé, siguin de formació o de seguiment o totes dues coses a la vegada, adapten la formació a reconeixements sempre que sigui possible (certificats de professionalitat,

etc.) i fonamentalment , als continguts i als requisits plantejats per les empreses, en relació a les necessitats que aquestes tenen, tant en la formació com en la millora de competències transversals i habilitats de feina, en el decurs de la possible incorporació, el seguiment, etc..

### 7.3.2. El paper de la motivació

En el procés d'inserció i de rehabilitació, com han manifestat tots els agents implicats, el paper de la motivació és clau. S'entén la motivació com a conjunt d'estratègies per a aconseguir l'objectiu d'aquest procés, però també més enllà de l'interès inicial i per part dels interns com a maneres d'aconseguir avantatges com poden ser sortir del centre, obtenir uns pagament per a assistir al curs,... etc. Per això cal atendre al què han aportat els diferents informants al respecte, tenint en compte aquest doble sentit.

Hi ha molta literatura sobre els efectes psicològics de la presonització en les persones internes i gairebé tots els autors coincideixen en parlar de:

- un augment del grau de dependència fruit de la manca de poder de decisió sobre el seu dia a dia (privació de responsabilitat),
- una devaluació de la seva imatge amb un grau molt baix d'autoestima, i
- un augment del nivell d'autoritarisme i dogmatisme que es tradueix amb l'adhesió pels valors carceraris.<sup>12</sup>

Aquests tres factors dificulten molt que els reclusos s'impliquin activament i assimilin com a seu el pla de treball que els ha de reinserir a la societat.

---

<sup>12</sup> Valverde, J., "La cárcel y sus consecuencias", Ed. Popular, Madrid, 1991



A més, durant l'estada a la presó, l'única finalitat de l'intern és l'excarceració, l'objectiu principal sobre el qual gira tot el seu món és sortir de la presó, això provoca una distorsió de la realitat externa (idealització de familiars i/o parella, etc.), i la implantació i consolidació d'expectatives no realistes sobre el seu futur en llibertat. És clar doncs, que qualsevol procés que cerqui la rehabilitació i la reinserció social i laboral dels interns, ha de contemplar necessàriament treballar *la motivació* pel canvi.

Entenem la **motivació** com a element explicatiu d'una determinada conducta en l'individu o l'interès que el porta a aconseguir algun objectiu<sup>13</sup>.

En aquest estudi s'ha volgut plantejar la importància de la *motivació* des d'una un doble vessant, per un costat esbrinar quina és la motivació original dels usuaris del Programa Reincorpora per afrontar tot l'itinerari; i per altre, constatar si les diferents entitats, tant de seguiment com de formació, contemplaven dins la formació, estratègies de motivació pels interns amb l'objectiu d'apujar l'autoestima i motivar-los en el procés de la rehabilitació; i en cas afirmatiu, quines estratègies, activitats, i metodologies empraven per tal d'aconseguir aquest objectiu i si hi havien peculiaritats depenent del territori.

En les entrevistes realitzades tant amb els diferents professionals implicats en el desenvolupament del Programa, com amb diversos usuaris del Reincorpora, hem pogut copsar les opinions al voltant del grau de motivació que els interns manifestaven a l'hora d'afrontar tot l'itinerari.

Malgrat que en un principi les conclusions podrien semblar negatives: la majoria dels entrevistats coincidien en considerar que, de base, les expectatives dels participants no serien la inserció laboral i la rehabilitació, sinó que la seva motivació tindria molt més a veure amb altres factors com, per exemple, aconseguir beneficis penitenciaris, l'ajut econòmic que es dispensa mentre es realitza el curs, o el mateix fet de sortir del centre penitenciar. Tots estarien d'acord, però, que el fet de realitzar l'itinerari suposa en sí mateix un plus de motivació per a tots els participants, en el

---

<sup>13</sup>Geen, R. G., "Humanmotivation: A social psychological approach" Cole, Belmont, CA, 1995

sentit que significa un important suport per apujar l'autoestima i una autoafirmació com a persones que poden valer-se per si mateixes.

En definitiva, doncs, les darreres conclusions han de ser positives. Malgrat que la motivació inicial no sigui la que caldria esperar a causa dels efectes de la presonització, completar el Programa Reincorpora suposa sempre pels interns disminuir el grau de dependència i poder agafar les regnes de la seva vida, al temps que augmenta la seva autoestima quan comproven que són vàlids i útils. Un dels inseridors del CIRE a Catalunya ho expressava de la següent manera: *"(...) pues tindre una obligació, un compromís, estar amb altra gent, augmentar l'autoestima, una sèrie de coses que fa que tinguis respecte de tu mateix sobretot, i que els demás et respectin"*.

Hi ha força unanimitat també a considerar la part de les pràctiques a les empreses com a fonamentals en aquest procés de canvi en els eixos de la motivació.

És significatiu comprovar en les entrevistes amb els interns que han completat amb èxit l'itinerari Reincorpora com tots sense excepció valoren molt positivament les pràctiques i expressen les seves expectatives d'aconseguir una feina el més aviat possible.

Hem vist doncs que hi ha un canvi significatiu en la motivació dels participants del Reincorpora des de l'inici de l'itinerari fins que aquest finalitza, però ara cal preguntar-se quin és el paper de les entitats formadores i de seguiment en aquest procés de canvi. Fan servir aquestes entitats mecanismes i estratègies per aconseguir motivar els interns en el seu itinerari de rehabilitació?

La resposta és en tots els casos un sí rotund. Totes les entitats entrevistades arreu de l'estat manifesten incorporar dins l'itinerari formatiu estratègies de motivació per als interns amb l'objectiu d'augmentar l'autoestima i encoratjar-los en el procés de la rehabilitació.

Depenent de les metodologies i de les activitats que les entitats empen per aconseguir aquest objectiu podem dividir aquestes estratègies de motivació en dos grans grups: de *treball individual* i de *treball grupal*.

Quant a les estratègies de treball individual més emprades per les entitats, volem ressaltar les encaminades a:

- L'autosuperació
- L'autoconeixement i la recerca dels propis interessos
- Reconeixement de l'esforç fet i els guanys obtinguts
- Reforçar que les persones que s'involucren en el seu procés tenen millor índex d'ocupació
- Adquirir consciència de les limitacions individuals i de com superar-les en el moment de la recerca de feina
- Treballar la integració i incidir en l'esforç
- Feedback positiu i actitud positiva davant els canvis
- Establir objectius realistes a curt termini
- Assertivitat
- Identificació de competències personals per augmentar l'autoestima
- Competències transversals
- Fomentar la participació de l'alumne per promoure la reflexió i la implicació
- Valorar la puntualitat i l'assistència.

Les estratègies de motivació de caire grupal que més fan servir les entitats de seguiment i formació són:

- Dinàmiques de grup
- Roleplaying
- Jocs i debats
- Fer simulacions pràctiques emprant modelatge tipus copying
- Intercanvi d'experiències que finalitzen amb èxit
- Activitats grupals per trencar prejudicis establerts

- Participació de professionals en la matèria per tal de tenir el punt de vista d'un expert i poder veure la utilitat dels continguts apresos
- Visualització d'experiències reals relacionades amb l'entorn professional
- Treball en equip
- Apoderament com a grup
- Sessions grupals on participen antics alumnes inserits d'altres promocions
- Resolució de conflictes

En definitiva, si bé les expectatives inicials són importants a l'hora d'afrontar el Programa Reincorpora, sovint no són les que caldria esperar fruit dels factors de presonització. Malgrat tot, al llarg de tot l'itinerari es produeix un procés positiu de canvi en els interessos i la motivació dels interns on a part dels factors externs, el canvi de dinàmiques en el dia a dia (horaris, assumpció de responsabilitats, etc.), també les entitats formadores i de seguiment juguen un paper força important aquí.

### 7.3.3. Les bones pràctiques

En referència a les bones pràctiques que des dels diferents informants han transmès, n'hem categoritzat els continguts en deu aspectes que s'ha considerat fonamentals i que recullen les aportacions de tots els agents intervinents. Cal dir que no s'ha pogut destriar i expressar de manera nítida entre "el que es fa", que es podria considerar una bona pràctica realitzada i el que són gairebé "propostes per a fer", és a dir, allò que els diferents informants consideren que són i/o podrien ser bones pràctiques. Malgrat aquesta ambivalència, s'ha considerat interessant recollir en les deu categories els aspectes fonamentals del que (es faci o no) consideren que són bones pràctiques.

Val a dir que a nivell territorial hi ha força sincronia en tots els aspectes plantejats.

#### *7.3.3.1. En relació a les competències*

Hi ha consens entre totes les parts implicades, però especialment l'administració i les entitats, a fer la distinció entre les competències com a habilitats laborals i les competències transversals. Des dels educadors/es i els i les professionals expressen explícitament la necessitat de vincular l'adquisició de competències amb aquelles habilitats i aprenentatges que puguin ser transferits a d'altres activitats laborals i personals.

#### *7.3.3.2. En les metodologies aplicades*

Tots els informants expressen el que ha estat la seva experiència.

Les percepcions dels interns són més aviat sobre com se'ls tracta i com se'ls hauria de tractar. Entenen que quan es parla de bones pràctiques fonamentalment s'està parlant d'això

D'altra banda, és rellevant indicar que a nivell territorial els diferents agents consultats expressen una certa continuïtat i similitud en relació al quefer del programa Reincorpora. I a manera de resum es centren en les següents qüestions:

- El tracte individualitzat durant el curs
- S'ha de fer una exhaustiva planificació del Reincorpora, com a estratègia d'inserció de l'intern (una evolució de la seva condemna), a l'interior dels centres penitenciaris i que permeti una relació fluïda entre els professionals. Tota actuació a la presó ha de tenir aquesta mirada global no d'aspectes aïllats
- Les empreses d'inserció assenyalen que el Programa és una bona oportunitat per a la integració dels interns i per a la relació amb la

resta de treballadors. S'ha de fomentar la relació en espais informals.

- Una bona pràctica és incloure l'itinerari de formació , aspectes clau per a la cerca de treball , preparació del CV , l'entrevista, habilitats socials , xarxes socials , habilitats comunicatives i personals. Cal una avaluació final individual i a la vegada una avaluació constant, continuada, entre els serveis penitenciaris i les entitats , en diferents moments del desenvolupament del Reincorpora, si més no. Una bona pràctica ha estat que es compartissin les avaluacions que cada entitat ha fet amb els interns i comparar-les.
- Cal una relació flexible, ordenada, però flexible, dels professionals amb els interns.. Flexibilitat per a adaptar-se al temps dels interns , als qui estan desenvolupant altres tipus d'activitats, treballs esporàdic, assistència a tallers, entrevistes de feina, etc.. , perquè això genera confiança i autonomia
- Cal reflectir en el treball quotidià una alta coordinació institucional de manera que arribin les accions a l'intern , com a accions d'atenció integral.
- Per a desenvolupar una bona pràctica cal la comunicació entre entitats i professionals a partir d'un objectiu comú : reinserció social
- Els interns demanen equilibri entre els temps de la teoria i els de la pràctica i que es doni un tracte igualitari entre els diferents usuaris del Reincorpora , sense distingir-los en relació a altres tipus d'usuaris que coincideixen amb ells en espais de formació.

#### *7.3.3.3.. En referència a la selecció d'usuaris.*

De major a menor prevalença en els discursos dels agents consultats, aquest serien els aspectes fonamentals:

- Seleccionar els interns que demostrin interès, tant en els cursos de formació com en el procés de reinserció. Aquí cal imperativament valorar la motivació real. Aconseguir que la motivació es tradueixi en interès i sobretot en compromís.
- Desenvolupar el procés amb un equip multidisciplinari per a obtenir diferents visions, des de diferents perspectives i enfocaments.
- En dos dels territoris treballats – Málaga i León- es valora positiu que s'incorpori un nou filtre com la visió de l'entitat pel que fa als preseleccionats pels centres penitenciaris.
- A més s'han de valorar els aspectes d'ocupabilitat, a més de la motivació i l'adequació del perfil individual al de la formació i valorar també els aspectes de caràcter social i familiar que tenen cadascun d'ells.
- L'autonomia, l'estat de salut i psicològic per a encarar la formació i la inserció, juntament amb una visió del funcionariat que hi tracta quotidianament; una entrevista final dóna informació addicional que pot ajudar a prendre decisions ; l'actitud i la història que ha tingut l'intern en experiències anteriors de formació; el vincle amb altres interns,.. són altres elements que han aportat els informants.

#### *7.3.3.4. En relació a la selecció dels continguts i perfils de la formació*

Hi ha un condicionant clau que coincideix en la majoria de les respostes: les necessitats del mercat , vinculades a les necessitats laborals en els territoris. Alhora cal que es dissenyi el perfil de

continguts amb l'empresa formadora de manera que aquests continguts tinguin sortides laborals.

Cal també incloure en la formació els aprenentatges en destreses per a la cerca de feina , juntament amb aspectes de les competències transversals ja que aquests cursos són una oportunitat per a treballar tots els aspectes que els ajudin a la inserció laboral, però també social, per tant, caldrà utilitzar eines per a un desenvolupament de les capacitats i competències a nivell individual i a nivell grupal.

Es valora molt la possibilitat que es poguessin adequar els cursos tot posant en relació les exigències de la formació i els llocs de treball amb els perfils i nivell acadèmic dels interns.

Hi ha d'haver un equilibri entre la teoria , la pràctica i els treball voluntari . Els interns valoren molt positiu aquest aspectes. D'altra banda, alguns continguts poden ser transferits a altres activitats i a altres possibilitats d'ocupabilitat, si els serveix. És el que s'ha denominat *reciclatge laboral*.

En la construcció dels continguts, hi han de participar les diferents institucions, per tal de definir el perfil de sortida ; s'han d'avaluar amb els interns el disseny de la formació, durant els procés d'execució del curs. I sobretot s'ha de proposar que es valori amb els interns a partir de la seva experiència prèvia (del que han fet i saben fer) i que el disseny de la formació es faci a partir dels coneixements previs de l'intern i de l'interès d'aquest (aprenentatge significatiu).

#### *7.3.3.5. En relació a les pràctiques*

Les pràctiques són un objectiu de la formació en ell mateix i alhora representen una estratègia per a la inserció i probablement també per a la rehabilitació, de caràcter fonamental. La valoració per part de tots els agents implicats coincideix a presentar-les com el gran



repte pendent, ja que tenen una importància clau en tot procés d'inserció i més en els de persones d'aquestes característiques lligades a la manca de llibertat.

Els presos han de tenir una part de la formació important centrada en les pràctiques, de manera que puguin rebre el feed-back directament i de manera indirecta, de tot allò que estan fent en el camp laboral, per part de gent que no necessàriament està vinculada al programa Reincorpora. En aquest sentit les pràctiques tenen una funció socio-educativa que permet que els interns valorin l'activitat laboral i visualitzin la necessitat d'inserció, que pot ser la instància d'una primera oportunitat laboral.

També cal que aquestes pràctiques estiguin acompanyades per una fase intensiva de seguiment i avaluació i que això s'ha de fer de manera individualitzada, de manera que s'afavoreixi que els mateixos interns valorin i vegin el valor d'allò que fan.

A més, les pràctiques representen un element cabdal de fidelització de les empreses, ja que a partir d'una bona experiència consideren donar continuïtat a aquest tipus d'oportunitats. En aquest sentit i de cara a l'èxit de l'experiència, és important buscar els centres de pràctiques amb criteris de proximitat, per tal d'evitar, també, les despeses ocasionades pels trasllats en cas que siguin lluny.

#### *7.3.3.6. En relació a l'APS*

La percepció dels interns i de les entitats és que l'APS és fonamental per a la reinserció social (comunitat, sentir-se útil, etc..) però no pot ser només un voluntariat, s'ha d'insistir molt en la relació amb el món normalitzat i en el que aprenen, per tant, cal un acurat seguiment en aquest sentit i molta coordinació entre els diferents agents presents en aquest procés.

Tant als projectes de València com als de León, els diversos perfils entrevistats destaquen dels projectes d'APS el canvi intern que es produeix

en les persones (autoestima, sentir-se útil) al participar en l'experiència de l'APS (obra social, aportació a la societat). A València també promouen la implicació dels participants que ha donat lloc, en ocasions, a relacions de voluntariat entre els participants i les empreses col·laboradores, aquestes relacions han sigut posteriors a la posada en pràctica dels projectes d'APS. A l'hora que es considera una bona pràctica, aquesta, es proposa, també des de València, ampliar el temps de durada dels projectes d'APS.

Existeix contradicció en les aportacions dels Tècnics d'Entitats Socials de Barcelona, uns proposen que l'APS no sigui planificat de manera prèvia sinó que es defineixi al llarg del programa i d'altres proposen que formi part de la fase de formació, cosa que implica planificar el moment i la manera de posar en pràctica l'APS.

En les respostes de les entitats i de les administracions hi ha una coincidència unànime a considerar l'APS una bona pràctica amb els següents arguments:

- Implicació tant dels participants com de les empreses. León (Entitat Proyecto Hombre)
- Cal trobar el punt mig entre un voluntariat i unes pràctiques formatives, això requereix una planificació, i l'elecció del perfil formatiu marcarà el projecte d'APS posterior. València (Entitat Adsis)
- Augmenten l'autoestima (sentir-se útils) de les persones participants que estan o han estat en règim de privació de llibertat perquè s'adonen que "els altres" poden veure'ls d'una altra manera que no sigui com a presidaris o ex presos. Coruña (Responsable y Tècnica de Erguete Galícia); València (Entitat Adsis); València (Responsable i Tècnica del CIS)
- La participació en l'APS potencia les competències no professionals que ajuden a trobar feina als participants. Coruña (Responsable i Tècnica de Erguete Galícia)

- Les entitats que participen sempre volen repetir l'experiència. Coruña (Responsable i Tècnica de Erguete Galícia)
- Fer-se el projecte com a propi, que els participants en l'APS es facin seu el projecte augmenta la implicació. León (Empresa de formació), León (Entitat Proyecto Hombre)
- APS com a acció desinteressada, sorprèn lo generosos que es mostren els participants. León (Professionals CIS)
- Voluntariat com a metodologia d'aprenentatge. León (Professionals CIS)
- L'APS propicia el treball de les habilitats socioafectives. León (Entitat Proyecto Hombre)
- Hi ha molta feina d'organització i preparació darrere d'un projecte d'APS, els professionals que fan un bon pla de treball veuen la recompensa en lo senzill que ho fan els participants, mostren predisposició en el projecte. València (Entitat Adsis)
- Participar en un projecte d'APS redueix les pors a incorporar-se al món laboral. València (Responsable i Tècnica del CIS)
- L'APS amb participants que han estat o estan privats de llibertat canvia la perspectiva que té la societat sobre aquest col·lectiu. València (Responsable i Tècnica del CIS)
- Els participants son els protagonistes de l'activitat i això puja la seva autoestima. Màlaga (Intern CIS)
- Permet als participants prendre consciència de les necessitats socials existents, més enllà de les pròpies. Màlaga (Intern CIS)

- L'APS com a experiència vital de retorn a la comunitat. Barcelona (Tècnics Entitats Socials)
- Importància de l'avaluació per part de l'usuari. Barcelona (Tècnics Entitats Socials)

Amb aquestes dades, destaquem com a bones pràctiques la implicació dels participants i també de les empreses que participen en l'APS tant a León (Entitat ) com a la Coruña (Responsable i Tècnica de Erguete Galícia), on en aquesta última les entitats que han participat en el projecte d'APS volen repetir. Alhora, des de León (Entitat Proyecto Hombre y Empresa de formació), destaquen la importància de que els participants es facin el projecte com a propi i es sentin protagonistes de l'activitat, ja que ambdós fets augmenten l'autoestima i la implicació.

Per altra banda, cal remarcar les aportacions dutes a terme pel personal que propicia la participació en un projecte d'APS i de les quals es fa referència des de quasi totes les entitats que han participat en la recerca (la Coruña, Responsable i Tècnica de Erguete Galícia; València, Entitat Adsis; València, Responsable i Tècnica CIS; León, Entitat Proyecto Hombre; Málaga, Intern CIS; León, Professionals CIS), com són: pujar l'autoestima dels participants, propiciar accions desinteressades i que potenciïn la generositat dels participants, canviar la visió que té la societat sobre les persones que estan o han estat en privació de llibertat, potenciar les competències no professionals que ajudaran a trobar feina als participants, treballar les habilitats socioafectives, reduir les pors a la incorporació al món laboral, prendre consciència de les necessitats socials existents .

Alguns dels aspectes relacionats amb la pràctica de l'APS susciten debats entre els territoris, per exemple, a León (Professionals CIS) proposen el voluntariat com a metodologia d'aprenentatge. En canvi, des de València (Entitat Adsis), es proposa trobar el punt mig entre fer un voluntariat i unes pràctiques formatives, i apunten, a més, que això requereix una planificació

ja que el perfil formatiu marcarà el projecte d'APS posterior. Així mateix comenten la gran feina d'organització i planificació que comporta un projecte d'APS i com és de gratificant per la senzillesa amb la què sorgeixen els vincles entre els participants i les empreses amb les que col·laboren.. Cal esmentar també que des de Barcelona (Tècnics Entitats Socials) descriuen la funció de l'APS cap a les persones que estan o han estat en privació de llibertat com "l'experiència vital de retorn a la comunitat".

#### *7.3.3.7. En relació a la intermediació laboral*

És molt important la comunicació constant entre les empreses que contracten els interns i les entitats socials. I entre ambdues ha d'haver-hi una relació de confiança mútua . Per part de l'intern ha d'haver-hi un aclariment de les seves responsabilitats des del principi. Ell al seu torn ha de tenir motivació i interès per tal d'aprofitar bé aquesta fase d'intermediació i els recursos humans i tècnics que pot trobar a l'entitat social. Un element molt positiu és que els professionals de les entitats socials mantinguin el contacte permanent amb moltes empreses. En aquest sentit són les mateixes entitats qui assenyalen la importància de l'experiència de l'entitat en el territori, aconseguint que les empreses els coneguin i es faciliti així el contacte amb possibles llocs de treball.

Les empreses destaquen que per a l'èxit de les pràctiques laborals , els interns han de reflectir en les seves actuacions l'existència de competències laborals : compromís amb l'empresa, que puguin comptar amb aquesta persona per a delegar una tasca, que s'adaptin a les dinàmiques i a les rutines de l'empresa.

El paper de les entitats és la mediació, no deixar sol l'intern, proximitat en el territori, que es pugui comptar amb l'intern i que hi ha algú darrera que no el suplanta, però l'acompanya.

Una bona manera de tenir bones pràctiques en intermediació laboral és fer servir estratègies de fidelització de les empreses formadores.

### *7.3.3.8 En relació als perfils dels professionals de la formació*

Com han de ser els professionals de la formació? Quines actituds han de tenir? Cal diferenciar entre professionals de les entitats de seguiment i formadors? Cal que els professionals de la formació no diferenciïn de la resta d'educands els usuaris del Reincorpora. Cal coordinació professional, un llenguatge unificat, coherència de les accions?...

Els professionals que intervenen en la formació han de tenir les següents característiques: han de ser experts en els desenvolupament de diferents habilitats, es valorarà l'experiència prèvia que tinguin amb aquest col·lectiu, també han de saber les característiques i els perfils dels interns, per tal de potenciar les conductes pròpies per a la inserció. Aquest professionals formadors han de tenir vocació i sensibilitat, característiques que són tan o més importants que el domini que també han de tenir, dels continguts i les tècniques específiques. S'hauria de tractar de persones que estan atentes als missatges i actituds que expressen els interns, capaces de ser dinàmiques i de saber adaptar i flexibilitzar els continguts a les necessitats d'aquests interns.

Tot això tenint en compte que, en la majoria dels casos, s'està parlant d'alumnat "especial" en un programa específic. Si no fos el cas, és a dir, que els interns estiguessin fent formació en cursos més "normalitzats" amb persones no recluses, probablement aquestes característiques serien recomanables, però no és probable que es donessin, almenys algunes d'elles, en la realitat del procés formatiu.

Les respostes a aquestes qüestions que han estat més rellevants, han estat les proporcionades pels responsables i tècnics d' Arrabal, el director del CIS de Málaga i l' Empresa de Formació de León fonamentalment.

#### *7.3.3.9. En relació a la coordinació entre els diferents actors participants*

En les respostes d'aquesta categoria hi trobem moltes de les consideracions que bé podrien ser propostes per a millorar. No obstant es posen aquí perquè els informants han considerat que són bones pràctiques que en algun lloc i en algun moment s'han pogut dur a la pràctica, i com a tals són objectius a aconseguir.

La coordinació, que ja ha anat sortint en el decurs d'aquestes pàgines, entre els diferents agents intervinents, és una característica en la qual coincideixen a insistir tots els informants com a una bona pràctica. La creació d'espais de relació entre entitats, coordinació i anar a la una entre administració, entitats, Fundació "La Caixa",...amb un missatge unificat de cara al l'intern que ha de ser "interpretat" com a subjecte d'una intervenció global, integral.

Es tracta, segons els informants, de complementar els sabers referits a totes les fases del projecte, tot actuant de manera conjunta en totes les etapes, sense segregar les actuacions tot permeabilitzant les estructures per a poder treballar de manera integral. Això només és possible si es treballa mitjançant la confiança mútua.

Els aprenentatges que hagin proporcionat les dificultats trobades en les actuacions de cadascun dels agents que intervenen en els processos, ha d'ajudar a canviar de manera crítica, d'una edició del Reincorpora a una altra de posterior. Calen missatges coherents cap als interns: "*ha de ser tot una cadena, una continuïtat, des que comences fins que acabes*" (CIS de València), que es reflecteixin en el compromís i en la responsabilitat.

### *7.3.3.10. En relació a l'estil propi de les entitats*

Podríem resumir la resposta a aquest apartat dient que les informants han destacat la necessitat d'actuacions amb criteris més socioeducatius, amb incentius, estratègies de motivació, respostes a perfils i maneres de ser dels interns, diferents i amb intervencions individuals que permetin recollir aquestes diferències.

Les entitats socials han utilitzat estratègies pròpies per tal de mantenir una motivació constant i per a propiciar el desenvolupament adequat de la formació dels interns, perquè aquest es comprometin amb els seu propi procés i que permetin desenvolupar acords individuals. En aquest sentit l'entitat social de León ha creat un petit estímul econòmic, en modalitat de beca, mitjançant el qual es pacten acords i compromisos individuals per a enfortir actituds pro-reinserció. L'autenticitat dels resultats seria un tema de debat, però el resultat sembla ser que es dona.

Pel que fa a aquets estils o manera de treballar de les entitats és la relació que estableixen amb els interns que sol anar més enllà d'un curs de formació i que ha de ser entesa com una relació socioeducativa, on allò principal és trencar amb la cultura penitenciària i connectar els interns amb unes dinàmiques d'educació i habilitats tant individuals com grupals.

Ajuda força quan se'ls dona, als interns, un paper de "co-formadors" en tots aquells aspectes que es relacionen amb el centre, des de la resolució de conflictes fins a la convivència responsable en un espai comú, tot treballant l'esperit de grup.

La derivació de les persones a altres xarxes per tal d'activar altres mitjans de suport a les seves necessitats, és un altre dels elements clau per a una bona inserció social i consegüentment laboral. Connectar-los a les xarxes de benestar social, com per exemple, de salut, d'habitatge, assessoraments per a emprendre projectes autònoms, etc.. poden ser ajuts tan o més importants en la cerca de feina i en la inserció.



En aquest mateix sentit de “re-connectar” els interns a la vida social són molt importants els espais informals de relació , a la comunitat, al barri o al poble, a més de les relacions amb persones clau com poden ser la família , la parella, etc., i amb aquesta xarxa informal planificar també el lleure i el temps lliure. Per tant, potenciar aquests espais es considera una bona pràctica.

#### 7.3.4. Debilitats detectades del Programa Reincorpora per part dels diferents agents participants

Tot seguit s'exposen les debilitats o els punts febles a millorar que les diferents entitats, administracions i usuaris troben en el programa, i en què coincideixen o no els diferents informants.

##### *7.3.4.1. Des de tècnics/ques de les entitats*

En relació a les **eines o instruments** que es tenen a l'hora de seleccionar els usuaris del programa, des de l'entitat Projecte Home de León afirmen que a vegades no disposen de la informació que necessitarien per a fer una bona selecció de candidats; com a documents formals, afirmen que tampoc tenen informes complets sobre els possibles usuaris i que els objectius del programa Reincorpora no acaben de quedar clars per a les institucions penitenciàries.

Pel que fa als **professionals intervinents**, aquesta mateixa entitat explica que algunes entitats formatives s'han implicat molt en el projecte, i d'altres no tant, i això influeix en la manera de desenvolupar el programa i que la reinserció pugui ser exitosa. Aquesta entitat també es queixa que no hi ha una persona específica que s'encarregui de dirigir, supervisar o coordinar el programa Reincorpora, i consideren que la feina seria molt més fàcil si pogués haver-hi alguna persona encarregada del programa. Des d'Erguete Galicia afirmen que els i les professionals que treballen dins de la presó no

donen importància al fet que algunes persones preses es puguin reinserir o no, ja que només els interessa que no molestin. En canvi, aquesta entitat explica que ells sí que volen promoure la reinserció laboral dins el grup de presos. D'acord amb el que des d'Erguete Galicia expliquen, l'entitat Arrabal de Màlaga confirma que els presos vénen amb una actitud condicionada pels funcionaris de presons, asseguren que els usuaris del programa arriben molt cremats de l'ambient que viuen dins la presó. D'altra banda, els i les tècniques de les entitats socials de Barcelona creuen que una de les debilitats del programa Reincorpora és que en els processos de selecció dels usuaris hi intervenen molts professionals i que els criteris de selecció en cadascun d'ells/es pot ser diferent, és a dir, que no hi ha una mínima unanimitat a l'hora d'escollir els usuaris que han de participar en el programa.

Pel que fa als **canvis organitzatius referents a horaris, dates, fases o durades dels programes**, l'entitat Erguete Galicia considera que un dels motius pels quals els presos no es poden reinserir és perquè els usuaris no tenen massa hores per poder sortir a buscar feina, i això els redueix les possibilitats de reinserció. En aquest sentit, l'entitat Erguete Galicia i la Fundació Adsis de València estan d'acord amb el fet que no hi ha prou hores per portar a terme tota la formació i que les i els usuaris es puguin reinserir o trobar una feina.

Des de l'entitat Arrabal de Màlaga creuen que una debilitat relacionada amb qüestions de caire organitzatiu té a veure amb les condicions del procés de selecció (per exemple: candidats que podrien ser idonis per un determinat curs no es poden seleccionar perquè ja han fet un altre curs prèviament), i amb la falta de planificació de cursos d'una manera global, tenint en compte que les diferents habilitats i perfils dels usuaris puguin adequar-se als cursos que s'ofereixen. Alhora, els diferents tècnics de les entitats socials de Barcelona estan d'acord amb tot plegat i afegeixen que el fet que el programa sigui exclusiu per a persones provinents de la presó

implica que hi hagi més estigma de cara a aquest col·lectiu. A més a més afirmen que hi ha una manca de coordinació i de criteris tècnics compartits per a tots els i les professionals que intervenen en el programa Reincorpora, el qual també creuen que és massa curt per poder formar els usuaris.

Respecte a l'**Aprenentatge-servei**, només els tècnics de l'entitat Projecte Home hi esmenta una debilitat, mentre que la resta d'entitats no fan referència a cap debilitat durant les entrevistes. Així doncs, l'entitat de León posa en dubte que els usuaris del programa vegin o siguin conscients del que aporten a la societat amb el treball que poden estar fent dins d'una empresa, encara que Projecte Home tingui molt clar que l'Aprenentatge-servei és una iniciativa útil.

Sobre la **fase de formació del programa**, cada entitat es queixa d'aspectes diferents. D'una banda, l'entitat Erguete Galicia considera que és difícil que els usuaris del programa puguin accedir a la formació perquè molts d'ells no tenen prou nivell d'estudis previs com per participar en les formacions que es proposen. D'una altra, l'entitat Projecte Home de León es queixa que el període de formació té una durada molt curta com per poder assegurar que els usuaris es podran reinserir amb una mínima facilitat al món laboral. L'entitat Adsis de València es queixa que el fet que els usuaris passin de ser interns de tercer grau a tenir llibertat condicional, fa que no tinguin l'obligació de donar comptes de la formació que fan. Tanmateix, l'entitat Arrabal de Màlaga afirma que una de les debilitats del projecte referents a la formació dels usuaris és que hi ha disparitat de criteri pel que fa al nivell d'exigència que hi ha de cara a les persones que participen al programa. Finalment, les i els tècnics de les entitats socials de Barcelona expliquen que de vegades resulta complicat omplir els grups de formació que es programes a principi d'any, ja que, per exemple, alguns permisos poden no estar acabats de fer i no es pot continuar amb els tràmits necessaris per desenvolupar el curs de formació.

Pel que fa a la **fase de seguiment**, des d'Erguete Galicia afirmen que les persones usuàries del programa arrossegueu alts nivells de desmotivació per la dificultat de poder enviar currículums i estar en contacte amb empreses. Des del Projecte Home de León es queixen que la fase de seguiment no es pot fer bé perquè s'assabenten d'informacions rellevants dels usuaris quan ja és massa tard i no hi ha establerta cap dinàmica de comunicació entre els diferents agents participants del programa. L'entitat Adsis de València exposa que la situació econòmica dels usuaris dificulta la recerca de feina, però també hi ha un factor que destaquen que és el de la salut física i mental dels participants del programa, la qual no sempre està en el nivell més òptim per poder trobar una feina. Els tècnics de les entitats socials de Barcelona exposen que una de les debilitats del programa dins de la fase de seguiment és que hi ha una manca de beques per oferir als usuaris i això suposa un obstacle per a la recerca de feina.

Finalment, pel que fa al **perfil d'usuaris**, Erguete Galicia explica que la selecció dels candidats és un punt que falla, i en això hi estan d'acord totes les entitats a les que s'ha entrevistat. Tant l'entitat gallega com els tècnics de les entitats socials de Barcelona afirmen que la selecció dels perfils no sempre va d'acord amb el perfil de treballador que es vol crear a partir de la formació. L'empresa de formació de León exposa que un dels objectius principals dels usuaris del programa és fer aquests cursos de formació per reduir condemna, i l'entitat Adsis de València ho completa afirmant que els usuaris, tot i rebre una quantitat econòmica durant el procés d'inserció i que això pugui ser un factor que els empenyi a voler participar en el programa, no en tenen prou per poder tirar endavant i trobar una feina. D'altra banda, l'entitat Projecte Home explica que un dels problemes del programa Reincorpora és que el procés de reinserció es basa més en la consecució d'un grau per part dels usuaris, que no pas la consecució d'una inserció.

#### *7.3.4.2. Des dels i les Responsables de les entitats*

Les principals persones entrevistades han estat els tècnics i les tècniques de les entitats, que han expressat ja el seu parer en l'apartat anterior

Pel que fa als **professionals que intervenen en el programa**, el director de tractament de Texeiro afirma que no li acaba de convèncer la idea que siguin els funcionaris de vigilància qui puguin participar en el procés de selecció dels candidats a fer el curs, ja que es basen en altres interessos com el premiar els qui els donen suport o gratificar serveis.

En referència al **perfil d'usuaris que participen al programa**, el director de Tractament de Texeiro afirma que ells es deixen emportar per amiguisme i per piloteig, fins al punt que afirma que la selecció dels usuaris es fa de manera aleatòria, ja que el professional que ha de fer la selecció està desmotivats perquè tots els interns fracassen. Des d'aquesta institució, de fet, entenen que la causa principal que explica el fracàs dels interns dins del programa Reincorpora és la desmotivació dels usuaris.

#### *7.3.4.3. Des dels i les tècnics/ques de les administracions*

De la informació que tenim des de les administracions, podem començar parlant de les **eines o instruments**. Els i les professionals del CIS de León asseguren que hi ha persones que podrien ser bones candidates pel programa Reincorpora però que per diverses circumstàncies és impossible que puguin acabar-hi participant per la manca d'eines de què disposen aquestes persones .

Pel que fa als **professionals que intervenen en el programa**, des del CIRE de Barcelona afirmen que una de les debilitats del programa Reincorpora és que els i les tècniques han de fer un acompanyament a l'usuari posterior a la finalització del programa, ja que els usuaris necessiten suport constant per poder inserir-se al mercat laboral. Per la seva banda, el CIS de València afirma que ells i la Junta de Tractament estan més centrats en aspectes penitenciaris i l'entitat de seguiment i de formació fan altres avaluacions.

En relació als **canvis organitzatius, les hores, les fases i la durada del programa**, els i les tècniques del CIRE de Barcelona es queixen de la poca flexibilitat que hi ha per inserir els usuaris a les empreses, i no es considera de nou el fet que alguns usuaris puguin repetir algun curs de formació depenent de cada cas; només si fan un curs diferent. Des del CIS de León creuen que un punt feble que té el programa és que es forma els usuaris en àmbits sense possibilitats com ara els de motor o de mecànic de cotxes, així com el de la construcció, és a dir, en sectors que actualment no tenen sortides professionals clares ni fàcils. D'altra banda, el CIS de València es queixa que es troben molt aïllats de la ciutat, i això fa que el procés d'inserció es vegi encarit per la despesa que hi ha en transport per tenir connexió amb els centres de formació o amb qualsevol espai relacionat amb el procés d'inserció laboral.

Respecte a l'**Aprentatge-Servei**, el CIRE de Barcelona destaca que un problema per a la inserció dels usuaris del programa es basa en el fet que moltes de les empreses col·laboradores demanen que els usuaris tinguin algun títol o certificat formatiu d'acord amb les demandes actuals del mercat. Tanmateix, el CIRE de Barcelona afirma que no hi ha ofertes de feina relacionades amb el que els usuaris han estudiat. El que pugui suposar d'afegir l'aprenentatge-servei no resol aquesta qüestió, encara que forma en competències transversals i capacitats humanes.

Pel que fa a la **fase de formació**, només podem destacar el que afirmen els i les tècniques del CIS de León. Aquesta administració explica que un punt feble del programa és que durant el procés de formació es produeixen incidències derivades de les situacions que viuen els interns, i que durant el programa alguns d'ells no ocasionen o no tenen problemes, però un cop acaben en tornen a tenir.

En referència a la **fase de seguiment**, tant el CIS de León com el CIRE de Barcelona afirmen que no es fa un seguiment prou continuat dels usuaris. L'administració barcelonina també explica que un dels problemes que hi ha durant la fase de seguiment és que s'ha d'estar molt a sobre de les empreses col·laboradores per saber com va tot amb l'usuari inserit i que, a més a més, les empreses es desenten de l'usuari un cop ha passat el període de treball acordat.

En relació al **perfil d'usuaris**, el CIRE de Barcelona explica que des d'un bon inici ja no es té prou informació dels candidats a l'hora de fer les entrevistes de selecció, i que hi ha persones que no mostren cap canvi malgrat participar en el programa. Des del CIS de León es queixen que els perfils d'usuaris que tenen vénen condicionats per uns nivells d'estudi i d'hàbits personals baixos, així com d'un entorn social molt poc favorable que no facilita la reinserció laboral. Des del CIS de València es queixen del mateix.

Finalment, hi ha una qüestió en la qual les diferents administracions coincideixen a remarcar com a debilitat que té el programa Reincorpora, i és que, exemple, tant des del CIRE de Barcelona com des del CIS de València constaten que la crisi econòmica fa que les feines siguin de

menys durada i que les condicions laborals no siguin les més adequades per poder reinserir els usuaris en el món laboral.

#### *7.3.4.4. Des dels i les responsables de les administracions*

De la mateixa manera que passa amb les entitats, la majoria d'informació que tenim sobre les administracions ve per part dels i les tècniques del programa Reincorpora, no de part dels responsables. No obstant, es pot fer referència a alguns dels aspectes que ja hem anat comentant en apartats anteriors.

En relació a les **eines i instruments** de què es disposen des del programa, el Cap del CIRE de Barcelona afirma que els cursos es poden basar en les demandes del mercat laboral però no pas d'acord amb el perfil d'usuari ni la formació específica que aquest tingui, i això suposa un problema a l'hora de portar a terme el programa. D'altra banda, la cap de Tractament i el coordinador del CIS de León afirmen que sempre hi ha poc temps per desenvolupar bé el programa Reincorpora.

Pel que fa als professionals que intervenen en el programa, el CIRE de Barcelona destaca que els professionals canvien molt sovint de lloc de feina o a vegades no se supleixen les persones que han hagut de demanar una baixa. Aquest procés, doncs, requereix adaptar-se al dia a dia i que la feina que es fa no sempre sigui de la mateixa qualitat ni tingui continuïtat. Tanmateix, el CIRE de Barcelona considera que un punt dèbil del programa és que no tots els i les professionals que participen al Reincorpora treballen de la mateixa manera ni són igual de competents.

Finalment, pel que fa a la fase de seguiment, des de León es queixen de la falta d'una estructura per a poder fer un seguiment i un acompanyament exhaustius dels usuaris que han participat al programa.



#### 7.3.4.5. *Des dels usuaris/àries del programa*

En relació a les **eines i instruments** del programa Reincorpora, un usuari del CIS de León demana que hi hagi més part de pràctiques i no tanta de teoria, i un altre usuari explica que hauria d'haver-hi més suport econòmic en les fases finals del programa o, en cas de no haver-hi inserció, que pogués haver-hi alguna beca després de la realització del programa.

En relació als **professionals que intervenen en el programa**, un dels usuaris del CIS de Coruña explica que els professionals són molt poc flexibles, és a dir, molt restrictius.

Pel que fa als **canvis organitzatius, d'hores, de fases i de durada del programa**, els usuaris del CIS de Coruña es queixen que no tenen temps de buscar una feina mentre estan fent el programa, el qual també consta de molta teoria i molta poca pràctica. Un usuari de León també troba que durant el curs hi ha teoria però no tanta pràctica. Des de València, un usuari considera que li caldrien més hores de formació i un altre considera que el curs se li ha fet curt, i això també ho considera un usuari del CIS de Madrid. D'altra banda, un usuari del CIS de Màlaga comenta que li agradaria poder fer altres cursos encara que no hagi aconseguit inserció laboral amb el primer cop que es participa en el programa. Un altre usuari d'aquest mateix centre troba que un punt dèbil del programa és el fet que en el procés de formació només hi ha altres presos i tenen una formació com aïllada de la resta de gent que es forma per a la inserció laboral.

En referència a la **fase de formació**, un usuari del CIS de València considera que el curs de formació caldria dividir-lo segons les capacitats dels usuaris. Pel que fa a la **fase de seguiment**, cap usuari comenta res al respecte.

Finalment, en quant al **perfil d'usuaris**, un usuari del CIS de Coruña considerava que el perfil d'usuaris escollit no era el més adequat per al programa. Un altre usuari d'aquest centre afirma que algunes persones assistien al Reincorpora de manera obligatòria, mentre que un altre afirma que el curs que va fer no s'adequa al que de cara a un futur voldria treballar. D'altra banda, un usuari del CIS de València considera que hi ha gent de molts diferents nivells i que el programa s'hauria d'ajustar a les necessitats de cada persona.

### 7.3.5. Anàlisi global de la informació aportada pels diferents agents

En una breu anàlisi global dels punts dèbils que té el programa Reincorpora segons diferents agent participants es pot destacar que tot i que en la majoria de casos cada entitat o administració fa referència a qüestions molt diverses, totes elles coincideixen en pràcticament tot, expressat d'una manera o una altra. Algunes de les coincidències que hi ha entre diferents entitats i administracions són les següents: la curta **durada del programa**, que hauria de ser més llarga i **més personalitzada**, la **baixa motivació d'alguns usuaris** per participar en el programa Reincorpora o la relativa cura que es té a l'hora de **seleccionar els interns per al programa**, principalment per la manca d'informació que es té dels possibles candidats.

Altres punts dèbils del programa en què les entitats i les administracions fan èmfasi són en els **recursos econòmics** de què disposen i les poques facilitats que els usuaris tenen per tal d'aconseguir una inserció laboral. Tanmateix, del programa Reincorpora també es destaca que el tipus de **formació** que es fa als usuaris **no sempre va d'acord amb la formació que necessiten o de la que provenien abans d'entrar dins el sistema penitenciari**.

No es pot considerar que territorialment hi hagi grans diferències en la manera de treballar ni que hi hagi dades quant a les debilitats del programa

que resultin ser gaire sorprenents en aquest sentit, sinó que totes les entitats i administracions expliquen situacions similars.

Totes aquestes qüestions caldrà abordar-les en les propostes de millora, ja que totes són susceptibles de ser escoltades i revisades, i en alguns casos fins i tot són relativament fàcils de canviar amb una certa rapidesa, de cara a millorar el programa.

### **7.3.5. Propostes de millora per parts dels agents participants**

Les propostes de millora que s'han extret dels informants amb què s'ha treballat, des dels usuaris, tècnics i responsables de les entitats i de les administracions, en relació a :

#### 7.3.5.1. Eines i instruments

Els *usuaris del programa* de les ciutats de *La Coruña i León* creuen que necessiten capacitar-se per poder fer us pràctic i adequat de maquinàries i seria desitjable que aquest aprenentatge pogués donar-se de manera presencial. Per altre banda, els interns de *Valencia*, diuen que els cursos haurien de coincidir amb l'experiència laboral o l'ofici ja après prèviament, d'aquesta manera seria més fàcil continuar la capacició.

Els *tècnics de les entitats* de *Valencia i León* coincideixen en proposar el treball col·laboratiu entre Instituciones penitenciaries per tal que la selecció de candidats s'hagués d'unificar entre totes les entitats que participen en Reincorpora. Malgrat tot, creuen que és una tasca difícil d'assolir. Per altra banda, a *Valencia* creuen que la metodologia per seleccionar els perfils, no dels usuaris, podrien orientar les passes o estratègies a seguir, a la manera d'anar "aprenent sobre la marxa". En quant a *La Coruña* expliquen que primer gestionen amb las empreses per conèixer el perfil del treballador que estan buscant, llavors seleccionen als seus alumnes per formar-los i

preparar-los pràctiques que estiguin dins del sector, cosa que podria facilitar la inserció dels usuaris. Expliquen també, que existeix la necessitat de treballar les competències prèviament.

Els *responsables d'entitats de León*, han elaborat un document que explica a l'equip de treball el desenvolupament de les activitats formatives i d'inserció de manera esquemàtica i després verbal, posteriorment s'informa a 'la junta', de quina manera es treballaran aquestes activitats.

Els *tècnics de l'administració de Barcelona*, creuen que s'ha de treballar més en el currículum dels usuaris

Els *responsables de l'administració de Barcelona*, creuen que les entitats haurien de treballar de la mateixa forma els aspectes personals.

Com es pot observar els tècnics de l'entitat de Valencia i León coincideixen amb els representants de l'administració de Barcelona, expressant que el treball col·laboratiu entre institucions, tant per unificar els criteris de selecció, com per unificar el treball en general.

Per altra banda, si bé és necessari gestionar amb les empreses, també és necessari conèixer als interns per prendre la millor decisió respecte a la capacitat, per això es proposa treballar les competències, el currículum els aspectes personals.

En quant a altres continguts aïllats, trobem la proposta de l'elaboració d'un informe escrit per explicar les activitats i que els cursos que s'ofereixin siguin amb preferència presencials.

#### 7.3.5.2. Respecte els professionals que hi intervenen

Els *tècnics de les entitats de León* diuen que el formador no només hauria de conèixer el seu sector sinó també hauria de tenir "la capacitat pedagògica" per ensenyar l'adquisició de tots els continguts als interns,

encara que no es fàcil trobar aquest tipus de professionals. A *València*, diuen que es podria millorar la comunicació i la coordinació.

Els *tècnics de l'administració* de *La Coruña* diuen que hi haurien d'haver més professionals formadors.

Els *responsables de l'administració* de *Málaga*, proposen integrar grups de treball en altres comunitats per conèixer la realitat laboral de cada sector i dels interns, i d'aquesta manera derivar segons necessitat sectorial.

A *Madrid* (sense informant) i el *responsable de presons* d'Espanya a *La Coruña* expressen que els funcionaris són molt dependents i posseeixen un mínim compromís amb les activitats que es realitzen. Per altra part, a *La Coruña* creuen que si els professionals s'involucressin més en el tractament, **podrien aportar en el coneixement i en la selecció dels candidats interns.**

Dins d'aquesta categoria és interessant destacar que a *Málaga* es proposa el treball col·laboratiu entre comunitats per conèixer com treballen i les ofertes que vénen d'altres realitats. Entre *La Coruña*, *León* i *Valencia*, podem dir que per advertir certa millora, es requereix augmentar la quantitat de professionals, per tal que aquests estiguin compromesos amb la intervenció, que coneguin el sector i també tinguin 'habilitats pedagògiques', és a dir, la capacitat per compartir coneixements i per desenvolupar destreses en altres, mentre aquests mateixos professionals siguin capaços de derivar i participar en la selecció dels usuaris que serien formats per les entitats destacant aquells aspectes que s'haurien prioritzat de forma col·laborativa.

Per portar a terme aquestes propostes és necessari que es millori la comunicació i la coordinació entre els professionals i que intervinguin directa o indirectament en el programa.

En quant als continguts aïllats, trobem la proposta de derivar segons les necessitats sectorials, que proposa Málaga quan comenta la necessitat d'integrar grups de treball entre comunitats.

#### 7.3.5.3. Canvis organitzatius:

Els *usuaris del programa* de La *Coruña*, comenten que l'horari de sortida (per al tercer grau) és molt restrictiu, ja que només poden ajustar en les entregues dels currículums als que aviat sortiran en llibertat. Per la seva part a *León i Málaga* creuen que dins de la formació hauria d'haver més pràctica, i s'aprendria millor amb major temps de pràctica que de teoria. En canvi a *València*, creuen que la teoria va ser lenta i que podria ser encara més intensa, i que els cursos podrien completar-se en una vegada i no haver de reprendre'l perquè li falten hores: "*me faltan 150 horas, pues tendría que volver a hacer el curso de nuevo*".

Els *tècnics de les entitats* de La *Coruña*, creuen que és necessari unificar els horaris de sortida del CIS. A *Barcelona*, creuen que des de que els interns estan al centre és necessari conèixer-les (formació o oficis anteriors, motivacions personals, perfils, etc.) de forma que sigui possible generar una reorientació i motivació personalitzada, abans de posar-los a disposició una formació específica. D'aquesta manera s'evitaria derivar a pràctiques a les persones que no estiguessin preparades. Agregant que en cas que la persona ho requereixi (sigui per recaiguda per drogues, posem per cas) tingui la possibilitat d'estendre el procés formatiu (no repetir Reincorpora) o reiniciar el programa. Proposen a més, fer una avaluació qualitativa amb els usuaris; flexibilitzar l'horari per a la investigació en la finalització del programa; i fer més difusió per a la sensibilització social. A *León*, creuen que és necessari ampliar el temps de formació i pràctica perquè d'aquesta manera l'usuari tindria més possibilitats de treball i d'inserció. A *Málaga*, creuen que es podria incrementar a un any els itineraris formatius i les places disponibles, d'aquesta manera es podrien orientar millor la selecció dels participants (perfils, habilitats i interessos) en especial en la formació complementària com serien la de cambrer i de

barman. A *Valencia*, es pretén informar amb cartells, xerrades i fotografia, sobre el programa Reincorpora i les accions solidàries, de manera que motivin a participar i augmentin les sol·licituds amb major possibilitat de selecció. Un altre aspecte important a considerar és el context en el que es presenta un CIS (pròxim o no de l'entorn o fora/dins d'un centre penitenciari), també expliquen que en l'àrea sanitària falten hores de formació per falta de pressupost, cosa que estaria obstaculitzant les titulacions, i que, per tant, s'hauria de regular. S'ha de tenir en compte que els usuaris són persones sense treball i sense ingressos suficients per invertir en transport ja que les ajudes que disposen és simbòlica.

Els *responsables de les entitats de León*, creuen que la formació que s'entrega està bé en temps i forma com a donació dels continguts, és a dir, que si s'augmentés seria reiterativa. A *Málaga*, creuen que s'hauria d'incrementar la duració dels itineraris, en especial de les pràctiques ja que "el subsidi d'excarceració desincentiva la inserció laboral" encara que potser fóra suficient si es pogués vincular als participants a altres programes de intermediació, o com a altra opció, oferir aquests programes i ajustar la inserció laboral a dos anys segons el context.

Els *tècnics de les administracions de La Coruña*, proposen que les empreses que donen pràctica laboral als interns, es comprometin a contractar-los per un mínim de 6 mesos. A *Barcelona*, creuen que és necessari ampliar els mesos de inserció laboral i a més que els usuaris puguin repetir les capacitacions encara que no fos de manera immediata. A *Valencia*, creuen que la pràctica no laboral podria ser més llarga en comparació amb el procés formatiu. Diuen a més, que les persones "*se quejaban mucho de las prácticas no laborales, del certificado de profesionalidad de uno de los cursos*".

Els *responsables de l'administració de Málaga*, creuen que els tècnics d'una mateixa CCAA o de similars característiques haurien de coordinar-se en especial les que s'impliquen en bones pràctiques.

A *Madrid* (sense informant), proposen que el programa de Reincorpora es realitzi com a mínim durant un any sencer i que a més a més, els cursos no haurien de ser tan sols pensades per a persones privades de llibertat.

Dins dels canvis organitzatius, els informants de León (usuaris i tècnics d'entitats), Málaga (usuaris, tècnics i responsables d'entitats), Valencia (tècnics de l'administració) y Madrid (sense informant) coincideixen en proposar l'augment de les hores de pràctica, més que de teoria. Això es contradiu amb els responsables de les entitats de León que expressen que la formació que es proposa és l'adequada en temps i forma, per tan si augmentés "seria reiterativa" (empresa de formació); també es contradiu amb els usuaris de Valencia als quals els agradaria intensificar la teoria.

Entre els tècnics de la administració de Barcelona y Coruña coincideixen en treballar amb les empreses que ofereixen pràctica per tal que també ofereixin contracte i així es pugui ampliar el procés de reinserció. Els tècnics de les entitats de Barcelona i Valencia coincideixen en que es podria atorgar orientació i motivar als interns tant com faci falta per tal que surtin amb el perfil adequat per a la formació que s'ofereixi com per al treball voluntari, i a més també coincideixi en poder elaborar un pla de difusió per informar sobre las característiques del programa reincorpora. Els tècnics de les entitats com els tècnics de l'administració de Barcelona coincideixen en assenyalar que se podrien repetir els cursos.

En Málaga, els *tècnics* i els responsables de les entitats, creuen que és necessària la formació complementària.

Entre els usuaris i els tècnics de les entitats de Coruña coincideixen en plantejar que l'horari dels interns que estiguin pròxims a sortir en llibertat hauria d'augmentar.

Entre els continguts que només han aparegut una cop dins d'aquesta categoria són: l'oferta de cursos complets, ja que un usuari de Valencia explica la seva experiència de falta d'hores. Això coincideix amb els tècnics de les entitats de Valencia, que creuen que s'ha de regular la situació de



l'àrea sanitària ja que han faltat hores de formació, encara que no es té la certesa de que es tracti d'una mateixa situació sempre.

Altres situacions que apareixen com aïllades en aquesta categoria serien:

- realitzar avaluació amb els usuaris, flexibilitzar en l'horari per a la investigació de la finalització del programa i tenir en compte l'experiència i capacitació prèvia dels interns (tècnics de les entitats, Barcelona).
- tenir present el context en el que s'atorguen les capacitacions i millorar l'ajuda econòmica (tècnics de les entitats de Valencia).
- treball i coordinació entre comunitats i en la mateixa comunitat (responsables de l'administració, Málaga).
- estendre els cursos a gent que estigui lliure (sense informant, Madrid).

#### 7.3.5.4. A l'Aprenentatge Servei (APS):

Els *tècnics de les entitats de Barcelona*, creuen que s'ha de definir-ho durant el programa i no previ a aquest, i per tant vincular-ho a la fase de formació. A *León*, creuen que re-integrar-se a la societat es sentir-se útil i, per tant, puja l'autoestima, cosa que genera beneficis per a un mateix. A *Valencia*, els usuaris asseguren voler continuar amb el servei comunitari solidari ja que els canvia la percepció de la societat fins el punt que han dit que els agradaria continuar com a voluntaris i en el que voldríem posar l'èmfasi, en el sentit que aquesta participació seria del tot positiva.

Els *tècnics de l'administració de Barcelona*, creuen que s'hauria de buscar ofertes de formació i ocupació més adequades al perfil dels usuaris.

És necessari introduir el tema del voluntariat dins de la formació que se'ls dota als usuaris (Barcelona) d'aquesta manera es motivaria als usuaris ja que els podria canviar la visió que tenen respecte a la societat (Valencia), fet que elevaria l'autoestima dels usuaris (León) perquè es sentirien útils dins de la societat i possiblement podrien començar a desestimar la

conducta delictiva, i comportar a una millor i major rapidesa en la ràpida reinserció social.

En quant als continguts aïllats, dins d'aquesta categoria trobem necessari oferir formació i ocupació corresponent al perfil dels usuaris (Barcelona), no obstant, aquesta proposta es repeteix en altres categories i comunitats (Veure fase de formació Valencia, perfil dels usuaris, León i Barcelona, novament).

#### 7.3.5.5.A la fase de formació:

Els *usuaris del programa de Coruña*, creuen que si els cursos es prolonguessin a gent que ja està en llibertat serien més constructius els aprenentatges. Per la seva banda, a León, *Málaga*, els *tècnics de les entitats de Barcelona*, diuen que en la fase de formació, es podria treballar la motivació i considerar l'acompanyament abans i després de la participació en el programa per potenciar la recerca de treball, no obstant, expressen que no tots necessitarien formació. A *León*, diuen que s'ha anat diversificant la formació, amb la creació d'altres cursos en consonància amb les empreses del sector, fet que ha afavorit les alternatives de treball als usuaris. També diuen que s'ha hagut d'orientar als usuaris per reinserir-se de la millor forma perquè "*el curso es insuficiente*". A *Málaga*, diuen que el procés de formació de competències transversals treuen temps als continguts i tècniques específiques, i que, per aquest motiu es podrien estendre les pràctiques. A *Valencia*, volen canviar l'estratègia de formar segons perfil, i proposarien és gestionar amb les empreses per saber en concret què necessiten i d'aquesta manera "*diseñar un curso en base a unidades competenciales*", en el que coincideixen amb León en tant que sigui l'empresa que es comprometi a contractar i facilitar pràctiques no laborals als usuaris, de manera que la gent es motivi, perquè observen el funcionament d'allò amb què es poden trobar i no només perquè pensen en els llocs de treball existents. A *Coruña*, no els importa el certificat de

professionalitat sempre que els usuaris s'especialitzin en una àrea específica.

*València*, coincideixen en que podria haver més pràctica que teoria, que els continguts es ressaltin de forma massa ràpida, i es creu necessari aprofundir més i millor i això requeriria més temps de formació, així com a *València* on diuen que depèn del lloc de treball en el que es van a situar (peó) aquella informació que hagin de rebre.

Els *responsables de les entitats de León*, diuen que les empreses específiques podrien comprometre's a contractar a gent per temps llarg per assolir una inserció laboral més real.

Els *tècnics de l'administració de Coruña*, creuen que els cursos de formació podrien estar relacionats amb les empreses i que poden desenvolupar aquesta activitat tant dins com fora del centre penitenciari. És necessari que les empreses també es comprometin més en contractar-los. A *Barcelona*, creuen que s'hauria de fer més formació per a que els usuaris puguin obtenir certificats.

En aquesta categoria s'observa amb gran recurrència que a León, València i Coruña, proposen el treball amb les empreses que ofereixin pràctiques en quant a la gestió per conèixer les seves necessitats i que adjudiquin contractes als usuaris; per aquest comés seria necessari que la formació ofertada coincidís amb el lloc de treball i el perfil dels usuaris (València). Per la seva banda, León, Málaga i València proposen augmentar les hores de pràctica per poder obtenir una millor especialització en la formació (Coruña), i d'aquesta manera, tant abans com després d'aquesta formació considerar l'acompanyament com estratègia per provocar una major reinserció laboral més acord amb la realitat.

A propòsit d'això, entre les comunitats de Barcelona i León, proposen motivar i orientar potenciant als usuaris, integrant les competències en la fase de formació.

Dins dels continguts menys comentats en aquesta categoria es troba la proposta dels responsables de les entitats de Barcelona que consideren que mentre hi ha més formació, potser hi hagi més certificats, encara que això podria interpretar-se com l'augment d'ofertes de formació, no obstant, no ho anuncien de manera explícita. Un altre contingut aïllat és la proposta de prolongar els cursos a gent que estigui en llibertat, fet que trobem que coincideix amb Madrid (sense informant), en la categoria de canvis organitzatius.

#### 7.3.5.6. A la fase de seguiment:

Els *tècnics de les entitats de Barcelona*, proposen prolongar el procés de seguiment perquè a algunes persones els falta temps però van millorant, fet que fa pensar que si l'acompanyament continua, més la beca de transport, es podrien millorar els resultats d'inserció. A *València*, proposen treballar amb les empreses respecte a la creença sobre la reinserció de les persones que han estat privades de llibertat, a més de treballar amb els usuaris del que és "la idea d'empresa", és a dir, com funciona o com hauria de funcionar, i els tipus d'empresa, ja que mentre sigui més col·laborativa, ubicada en el context, amb reconeixements dels diferents rols i que s'accepti que l'empresa serveix a tots, major probabilitat de mantenir el lloc de treballes tindrà, o perdre-la segons sigui el cas, però amb un coneixement de les pròpies capacitats o limitacions (ja siguin de salut, físiques o mentals) però que les persones al tenir l'experiència, hi poden donar un valor afegit a aquesta interacció social. També proposen preparar millor les accions perquè així el resultat podrà ser millor.

Els *responsables de les entitats de León*, proposen el "seguiment laboral, familiar i amb visites" perquè hi ha la mancança d'una estructura per fer seguiment exhaustiu i un acompanyament.

Els *tècnics de l'administració de Barcelona*, proposen "*intensificar las tutorias con los candidatos de los cursos*"; seria necessari que l'entitat social formi segons la oferta de treball, i que també "*se debería regular el*

*contacto con los educadores de las entidades de seguimiento*". A *Valencia*, diuen que seria interessant una avaluació final amb les persones, i és justament el que no es fa. És a dir, l'avaluació a nivell global del programa sí, però amb els participants, no.

Entre les comunitats de *León* i *Barcelona* coincideixen que s'hauria de prolongar el procés de seguiment amb els usuaris i no només en aspectes laborals. Hi ha usuaris que podrien tenir millors resultats d'inserció però els seus processos són més lents, fet que fa pensar que necessitarien una mica més de temps (*Barcelona*).

Encara que semblés que són continguts aïllats, s'han unificat aspectes que estan molt relacionats, tant és així que, podem concloure que si s'elabora un pla de sensibilització dins de les empreses (*Barcelona*) es podria formar segons les ofertes de treball existents. Per això s'hauria d'intensificar les tutories (*Barcelona*) treballant el concepte d'empresa. Si els usuaris comprenen això, possiblement podrien mantenir els llocs de treball o deixar-lo (a voluntat) però amb coneixement de les pròpies capacitats i limitacions, d'aquesta manera s'evitaria etiquetar a l'usuari que abandoni el seu treball. A *Valencia*, també proposen l'avaluació conjunta amb l'usuari (codi que es repeteix en la proposta que es fa des de *Barcelona* en canvis organitzatius).

#### 7.3.5.7. perfils dels usuaris:

Els *usuaris del programa de Coruña, León i Valencia*, pensen que s'hauria de conèixer millor a l'intern i quina és la seva experiència en treballs anteriors o si hi ha alguna formació o ofici i no proposar-li qualsevol curs de formació que no li motivi, així com poder oferir-li altres cursos que podrien interessar-li més que el seu propi ofici anterior; a més, a més a *León*, diuen que han de ser una persona responsable i que no participin en el curs "*sólo para pasar el rato*".

Els *tècnics de les entitats de Coruña*, diuen que la selecció del perfil és deficient i això explicaria les baixes, així que proposarien incloure als professionals que treballen directament amb les persones per tal que col·laborin amb els criteris de selecció ja que només algunes persones haurien de repetir el programa de Reincorpora. Entre Coruña i Valencia coincideixen en que s'ha de millorar el procés de selecció per tal que el curs s'optimitzi millor, ja que les fases d'aquest condicionen tot el procés. A *Málaga* i Valencia proposen treballar la motivació amb les persones seleccionades (*"porqué hay algunos que solo quieren salir a la calle y cobrar la prestación"*).

Els *responsables de les entitats de Málaga*, diuen que les persones amb càrrega familiar tenen més dificultats per complir els requisits/perfil del programa.

Els *tècnics de l'administració a Barcelona*, que per motiu de la poca informació dels usuaris per a la selecció, a vegades no es pot reinserir a l'usuari, i també proposen oferir més informació a les empreses que no estan lligades amb Reincorpora.

Els *responsables de l'administració de Málaga*, diuen que posterior a la insistència d'una professional, es reunirien amb els tècnics per conèixer el perfil de la persona que necessiten.

A *Madrid* (sense informant) creuen que els interessa tancar tots els processos i sortir amb un certificat en mà.

Hi ha coincidència entre Málaga i León quan proposen que la formació que s'ofereixi hauria d'estar en correspondència al perfil dels usuaris, és a dir, que es tingui un coneixement previ de la seva experiència i coneixements previs (Coruña, León i Valencia). Des d'aquí motivar a l'usuari (Coruña, León, Málaga i Valencia) amb cursos que realment els interessin i no sigui una capacitació funcional (León), per això seria necessari variar en la oferta de cursos i continuar amb el seguiment en especial als usuaris amb càrregues familiars (Málaga). De gran importància és millorar el procés de

selecció (Coruña, Valencia) i per això es podria incloure als professionals alhora de seleccionar (Coruña) ja que són els que coneixen als interns ja que han treballat amb ells directament, i possiblement d'aquesta manera es podrien evitar les desercions.

Per aquest motiu es proposa, a més, que existeixi un pla de difusió i de informació per als interns com també per a les empreses, per tal que coneguin les característiques del programa Reincorpora (Barcelona).

## **8. Conclusions de l'estudi**

El programa reincorpora és un programa molt valorat i necessari des del punt de vista de tots els agents implicats. A data d'avui és un element clau.

El sistema penològic espanyol és molt punitiu i comporta moltes mesures de compliment de presó , una durada molt llarga de les penes,... que dificulten encara més el procés d'inserció laboral, pels seus efectes de presonització i aïllament social.

El desistiment de la conducta delictiva i la reinserció laboral i social es basen en factors de personalitat, la voluntat de canvi de l'intern, la xarxa de suport social i familiar i les oportunitats d'exercir la ciutadania (habitatge, necessitats bàsiques cobertes, treball, participació social,...) Així doncs treball i desistiment són dues variables interrelacionades que tenen en comú l'establiment d'una xarxa social de suport. Fet pel qual el programa reincorpora ha de poder incloure en les seves finalitats, metodologies i eines de suport als participants el desistiments de la delinqüència, la voluntat de canvi la configuració d'una nova identitat no delictiva i l'establiment d'una xarxa de suport material i emocional.

El perfil de les persones que compleixen mesures penals és un dels perfils de més difícil inserció en l'actual mercat de treball: homes de mitjana edat, amb poca formació i manca de competències bàsiques, específiques i transversals. Si tenim en compte aquesta situació caldrà incorporar en el programa xarxes d'empreses col·laboradores, entitats d'inserció protegida i fer tasques de sensibilització social, que permetin incrementar les oportunitats d'inserció.

L'anàlisi quantitativa realitzada ha posat en evidència la importància dels processos formatius ja que hi ha una relació directa entre el fet d'haver acomplert tota l'activitat formativa i la inserció laboral positiva. Aquesta relació queda reforçada quan coincideix la formació realitzada i el lloc de treball aconseguit. És a dir quan s'ha seguit una formació encaminada a preparar a una persona per un sector ocupacional en el que hi ha potencialment probabilitats de demanda de llocs de treball. Això indica la necessitat d'adequar la formació que s'ofereix als reclusos a les potencialitats reals i a les oportunitats del mercat de treball al que pot accedir la persona formada. Això significa un canvi important en el procés d'orientació i d'organització de la formació. Quan la formació correspon a demandes potencials del mercat de treball el seu efecte és positiu, però quan no, el seu efecte no és tant evident.

Un altra conclusió important de l'anàlisi és la relació entre la trajectòria ocupacional de l'individu abans d'entrar a la presó i la posterior. Els efectes són més positius quan l'individu té una experiència ocupacional anterior, aquesta experiència és clau per a una millor inserció professional posterior. Aquesta constatació juntament amb l'altra de les majors dificultats d'inserció dels joves conduiria a la necessitat de dissenyar processos adequats per a l'acumulació d'experiència per als que no la tinguin, siguin joves o no.

El fet que els joves presentin més dificultats també assenyalaria la importància de diferenciar els tractaments d'acompanyament a la inserció per a aquests col·lectiu de la resta de més edat.



Si el fet de ser jove, de ser immigrant, de tenir experiència ocupacional anterior, de tenir estudis superiors, influeix en el procés d'inserció tot apunta a la importància de les característiques personals dels individus i per tant a la necessitat d'una major individualització de l'acompanyament en funció d'aquesta variable.

D'altra banda l'anàlisi de l'efecte territorial en el procés d'inserció, encara que amb resultats ambigus i poc determinants, posa en evidència la importància de l'entorn econòmic i laboral del reclòs per tal de poder copsar les oportunitats laborals dels individus. És a dir, a l'hora de dissenyar els itineraris d'inserció caldria tenir en compte de forma prioritària a quin mercat laboral s'inserirà l'individu, detectant les oportunitats laborals que pot tenir en aquest context. És a dir, la cadència d'inserció hauria de ser des de la demanda cap a l'oferta i no a l'inrevés. Això significa que ha de partir d'una determinada experiència laboral de l'individu analitzar les oportunitats laborals potencials en el context en el qual anirà a establir-se per tal de dissenyar l'oferta formativa més adequada a aquest itinerari potencial, i no al contrari primer formar a l'individu i després veure en qui context es pot inserir.

Respecte al tractament de les competències transversals en la metodologia d'acompanyament, els resultats observats indiquen l'escassa rellevància d'aquest treball sobre els resultats del procés d'inserció, contràriament al que s'ha recollit en l'anàlisi qualitativa i de l'opinió que en tenen sobre aquest tema per part de les entitats implicades en el procés d'acompanyament. Aquesta aparent contradicció, a part d'indicar la necessitat d'aprofundir la temàtica en noves investigacions, posa de relleu la necessitat d'aprofundir en el lloc que ocupa el treball sobre les competències transversals dels individus i la metodologia de com desenvolupar les competències personals d'ordre transversals.

Els resultats de la recerca no posen en dubte la importància per a la inserció laboral del desenvolupament de les competències bàsiques d'ordre transversals i personal, sinó que introdueix un interrogant clau sobre com

cal treballar aquest aspecte per que sigui rellevant per a la inserció laboral de les persones. El fet de que no es pugui aïllar l'efecte separat de cada una de les competències que des d'un punt de vista teòric es creu que són rellevants per a qualsevol procés d'inserció laboral indicaria que cal tenir en compte dos aspectes de gran importància: la interrelació entre les diferents competències identificades i la seva relació amb altres aspectes del comportament humà requerits en tot procés d'inserció laboral.

Les competències personals i professionals són capacitats personals que només prenen rellevància quan s'activen per transformar-se en acció professional. L'activació depèn de molts altres factors com l'entorn i l'ambient i l'organització del treball, la relació amb els altres participants en el lloc de treball i també d'altres aspectes de la personalitat de l'individu o altres factors d'ordre psicològic que intervenen en l'acció humana. Si no es tenen en compte tot aquest conjunt de factors difícilment es pot establir la relació directe entre una competència tractada aïlladament i el seu resultat en el procés d'inserció. Segurament això explicaria l'escassa evidència de la influència d'una o altra competència en el resultat de la inserció. Però al mateix temps també està indicant elements que caldria tenir en compte en el disseny de les metodologies de la intervenció en l'acompanyament de les persones amb especials dificultats en la inserció laboral.

Aquesta constatació permet aconsellar un tractament globalitzat de la qüestió de les competències, ja que totes elles estan íntimament relacionades entre si i només amb un tractament conjunt des del vessant del resultat i de l'acció es pot aconseguir uns resultats més eficaços.

D'altra banda es pot concloure **la rellevància de la implicació de la societat civil i del teixit empresarial, la creació de xarxes de suport per a les persones ateses i la creació de xarxes d'intercanvi per la transferència de bones pràctiques professionals també esdevenen**

**claus.** És necessari un treball de sensibilització social al conjunt de la societat que permeti l'ofertament de noves oportunitats.

En relació a les Bones pràctiques analitzades en el programa *reincorpora* de la Fundació "La Caixa", val a dir que cal contextualitzar la inserció laboral dels destinataris del programa a la voluntat de desistiment penitenciari i incloure-hi els aspectes de motivació al canvi, establiment de xarxa social de suport i construcció d'una nova identitat de forma rellevant. Així doncs el procés d'acompanyament a les persones que participen del *reincorpora* hauria d'estar relacionat amb el procés de desistiment. Per tant, s'insisteix en **el treball cabdal de motivació de les persones ateses** en el programa, per a construir una identitat nova basada en el canvi, on el treball tingui un lloc rellevant.

En aquesta relació entre la inserció laboral, la inserció social i el desistiment penitenciari en consonància amb la voluntat de canvi, el treball apareix en dos moments clau en el procés de desistiment: com una oportunitat de canvi i com la oportunitat d'iniciar el canvi per al desistiment de la delinqüència. En aquest sentit, el treball és una oportunitat necessària a la sortida de presó per tal de consolidar aquest procés de canvi. Fet que ens situa en la necessitat d'establiment de respostes individualitzades i adequades per als diferents perfils de persones que compleixen mesures judicials

Cal analitzar un procés d'interdependència entre el procés d'inserció laboral i el desistiment delinqüencial. Podem dir que la inserció laboral esdevindrà clau en els processos de canvi, en tots els casos. Sabent el procés pel qual s'esdevé el procés de desistiment, podem pensar que els factors que l'afavoreixen també afavoreixen el procés d'inserció laboral. Des d'aquesta correlació d'interdependència entre ambdós qüestions cal analitzar si els processos claus del desistiment es treballen en els processos d'acompanyament cap a la inserció laboral dins el programa *reincorpora*. Una qüestió que no acaba de quedar del tot definida en el conjunt d'entrevistes i grups focals fets.

Cal tenir present que la majoria d'interns d'entrada solen ser receptors passius, que entenen que , per exemple, una bona pràctica és aquella que permet que se'ls tracti bé, se'ls ofereixi oportunitats, però en concret la relacionen més amb allò que els beneficia d'una manera immediata i amb bon tracte, que no pas amb allò que els empeny a prendre decisions , a estirar les seves pròpies possibilitats de cara a futur. Per això lliguen les competències amb fer també ells les coses com cal per a tenir feina, sense plantejar-se gaire més.

**L'atenció personalitzada és un requisit per a un treball de qualitat** que permeti donar resposta a la situació particular de cadascú durant tot el procés, essent les accions grupals activitats de suport per a dir procés individual. **Els temps** de treball amb cada persona atesa també han de ser flexibles, ja que a més temps de reclusió més mancances i dificultats personals, especialment pel que fa a competències bàsiques i instrumentals, i per tant, més necessitats de suport.

I un aspecte que mereix una atenció especial veiem que és el que es deriva del consum de substàncies tòxiques i de problemes de salut mental. Per això aquesta atenció personalitzada esdevé també en aquests casos un element clau.

Cal assenyalar la necessitat d'aprofundir no només en quines són les competències clau sinó en les metodologies per assolir-les. Ha estat una limitació d'aquesta recerca no poder aprofundir en les metodologies de treball de les competències enunciades, considerant que és necessari investigar els diferents models metodològics, activitats i eines que s'empren en la formació i posada en acció d'aquestes competències. Per això és molt recomanable realitzar un estudi en profunditat en aquest sentit i contrastar allò que fan les entitats amb la idoneïtat d'incorporar-hi les millores proposades.

També s'ha pogut constatar que les entitats tenen models de treball propis i que el propi programa propicia l'autogestió del servei a partir dels trets d'identitat, el tarannà i l'experiència de cada entitat participant. Però segurament és possible incentivar l'intercanvi i la transferència de bones pràctiques sense caure en l'intrusisme professional. **Es constata que manquen espais de reflexió i debat, intercanvi de bones pràctiques, dinàmiques de transferència de coneixement entre les entitats implicades, que poden aportar oportunitats de millora.** La coordinació en aquest context serà la pedra de toc per a elaborar bones propostes compartides entre les entitats i també entre el conjunt d'institucions que intervenen en el procés i en el programa , en concret.

Pel que fa a la formació, coincidint els resultats l'anàlisi qualitativa i els de l'anàlisi quantitativa, en la recerca s'ha detectat la importància de dissenyar la formació en funció de les potencialitats dels participants i de la demanda dels mercats d'ocupació. Essent rellevant els estudis demarcat d'ocupació del territori i l'existència de cursos de formació adreçats a col·lectius en risc d'exclusió social. Caldria incorporar millor la demanda de les empreses, és a dir, primer tantejar la inserció i quan hi ha possibilitats reals, dur a terme la formació abans o durant el procés de contractació laboral.

S'ha pogut veure que calia també tenir en compte l'historial laboral de l'individu. Treballar, com s'ha dit, l'experiència i a partir d'aquesta experiència i propiciar espai per a aquelles persones que no en tenen.

En el cas dels joves es requerirà una oferta d'acompanyament adaptat a les dificultats que presenten els mercats laborals per aquesta població, en el qual el més important és l'adquisició d'experiència laboral. I en aquest sentit, el treball que es pugui proposar amb població jove serà el repte a assolir en els propers anys.

## 9. Propostes de millora

A partir de les conclusions exposades a l'apartat 8 d'aquest informe, a continuació presentem algunes propostes concretes que facilitin la incorporació dels resultats de l'estudi en l'actual programa.

La connexió entre la inserció laboral i el desistiment penitenciari és fonamental, per tant, una bona pràctica és mantenir la perspectiva de vinculació d'aquests dos processos de forma interdependent. No es pot dir que tinguin un efecte de causalitat directa d'un sobre l'altre, però sí que cal assenyalar que tenen en comú elements definitoris com la motivació al canvi, la definició de la identitat individual i la importància de l'acompanyament tècnic i social durant tot el procés. I que els resultats en ambdós processos tenen efectes un sobre l'altre. Així doncs caldrà formar els professionals i incloure aquests continguts en el seguiment dels participants.

Ha quedat explicitat que **el treball de les competències** ha de partir de propostes individualitzades i treballar la personalització en cada cas i un procés d'anàlisi en cadascun d'ells, per poder recollir tots els factors individuals i realitzar una anàlisi ponderada de tots ells. Només des d'una atenció global i centrada en la persona en tota la seva globalitat l'acompanyament a la inserció laboral és viable, ja que la inserció no és només l'adquisició i el desenvolupament de competències tècniques, sinó com hem dit, esdevenen rellevants els factors de motivació, els relacionals, els d'autoconcepte o d'habilitats que només des d'un abordatge global poden ser analitzats de forma eficaç.

Si es considera allò aportat pels diferents agents intervinents, és clar que cal treballar de manera integrada i en relació a cadascuna de les persones ateses **la disposició a l'aprenentatge**, així com **la comunicació**, competències que se'ns presenten en tots els llistats avaluats, destacant-se també tant les **d'autonomia i iniciativa**, com la de la **responsabilitat**, com a bàsiques per poder començar amb una bona disposició per qualsevol exercici professional. I d'altra banda, la **gestió de les emocions**, com fonamental per a l'auto-regulació, i on es podria incloure **l'autoconfiança i**

**l'autoconeixement** , relacionades amb la identificació, i que poden tenir en compte el fet de reconèixer les emocions i els seus efectes positius, així com, conèixer els propis punts forts i els febles, per poder fer front les tasques a través de **l'automotivació** com a forma de canalitzar i mantenir l'energia necessària per assolir un objectiu amb entusiasme i perseverança.

Altres que també són indispensables són el **treball en equip i la relació interpersonal**, ja que són transversals en tot desenvolupament competencial i tenen molt a veure amb l'adaptabilitat, i d'alguna forma també amb l'organització o amb el seu desplegament en la pròpia empresa, fet que tindrà molta incidència també en el bon exercici professional, i que garantirà en el manteniment del lloc de treball. Per últim cal afegir, la **mobilitat i la recerca de feina** com a motors per incentivar el procés d'accés al treball i totes les eines que en possibiliten la gestió .

**Aquestes competències, que ara es treballen de maneres diverses i gairebé independents una de l'altra, haurien de ser abordades de forma global i integrada, no fragmentada, a través d'exemples de situacions pràctiques reals, de manera que responsabilitzin els participants del seu procés de canvi d'actituds i comportament i els hi impliquin.**

**El programa haurà d'incloure una especial atenció a l'establiment de xarxes socials de suport.** La inserció laboral aporta a més de mitjans econòmics xarxes socials de suport i les xarxes socials de suport faciliten l'accés al món del treball així doncs, cal dir que el programa ha d'incloure l'establiment de xarxes de cooperació entre entitats del sector i amb el teixit empresarial, oferint oportunitats de inserció laboral per a les persones ateses. D'altra banda també cal incorporar la perspectiva d'acompanyar-les en la construcció d'una xarxa de suport pròpia amb familiars, amics o d'altres agents que puguin facilitar la consolidació del canvi i aportar noves oportunitats per als participants. Per tant el programa haurà d'incloure línies d'accions que permetin desenvolupar aquestes dues línies d'acció.

**El suport econòmic als participants, les beques per a desplaçaments** han de tenir continuïtat durant tot el programa, de forma adaptada a les dificultats de transport en funció de la ubicació del centre penitenciari on resideixen els interns.

Caldria revisar **la flexibilitat horària per part d'alguns centres penitenciaris** oberts per tal de poder adaptar-se als requisits del programa, les ofertes laborals, i els requeriments externs.

També caldria **revisar i millorar la coordinació amb els Serveis Socials territorials** per a facilitar l'enfortiment de la xarxa social de suport i l'empoderament personal.

**És necessari millorar el treball en xarxa a dos nivells:**

**Millorar i sistematitzar la coordinació entre els diferents professionals intervinents de dins de presó i de l'entitat de seguiment**, compartint l'avaluació i procés, tenint com a punt de partida la participació de l'usuari en dit procés. Ja que en moltes ocasions depèn de la voluntat dels professionals.

**Establir sistemes de treball en xarxa i intercanvi de bones pràctiques entre les diferents entitats participants al programa.** Hi ha un gran desconeixement de continguts i metodologies de les diferents entitats participants, al mateix temps que interès per a compartir sabers, pel que recomanem la organització de jornades tècniques anuals d'intercanvi de bones pràctiques i de reflexió entorn continguts, metodologies, experiències,... amb participació dels diferents agents participants i de les diferents comunitats autònomes de l'estat espanyol i també a nivell de Catalunya.

**Recomanem contractar serveis externs al programa en la fase dels itineraris i cursos de formació específics.** En aquest cas caldrà preveure bons mecanismes de control i suport per part de les entitats de seguiment durant aquest procés. En cas que siguin propis del programa han de tenir una planificació anual, que permeti un procés de selecció d'usuaris que vinculi el perfil de la formació a la participació en un curs, orientant cap al sector d'ocupació idoni per a cada candidat/a. Es recomana formació ocupacional integrada en altres programes oberts a col·lectius diversos en situació de vulnerabilitat social.

**El programa hauria d'incloure la participació d'alguns candidats en cursos d'alfabetització i d'introducció a les noves tecnologies per a les persones amb mancances en aquestes àrees de forma prèvia a la**



**incorporació a cursos de formació**, per tal de garantir l'aprofitament de les accions. Ja sigui dins o fora del programa.

Tenint en compte la llargada de les condemnes s'ha de preveure en el programa **que les persones provinents de llargs internaments necessitaran realitzar activitats d'organització de la vida diària, adequació als nous transports, coneixement dels nous models de comunicació,...**

#### 9.1. Proposta de canvis en el circuit d'atenció a les persones ateses

Per tal d'aplicar els criteris exposats proposem un nou circuit d'atenció que dóna una millor resposta individualitzada vinculada al procés d'avaluació de competències i demandes d'ocupació del mercat de treball, que permetin millorar els resultats del programa.

Proposem una presentació del programa anualment, un cop aprovat als centres penitenciaris, es recomana que siguin les pròpies entitats de seguiment les que facin jornades informatives als interns dels centres penitenciaris, explicant el programa i animant a demanar la incorporació al programa per part dels interns, com a pas previ al procés de selecció per perfil i competències.

#### **1. Selecció dels participants.**

És molt important la selecció que es fa dels usuaris. Certament els interns haurien de tenir interès (motivació real i compromís), per això recomanem que no sigui un procés unipersonal, sinó que es treballi en equip, per facilitar una visió global de cadascun dels interns, i poder traçar el recorregut integral d'aquests atenent la seva història personal, laboral, formativa, la seva capacitat per a poder prendre decisions com a finalitat dels processos d'educació.

Considerem recomanable que les entitats socials puguin presentar els seus programes dins de presó, a través de xerrades, presentació gràfica amb cartells, i que s'incentivi als interns a demanar als seus referents de seguiment al programa, mantenint-se de forma coexistent la valoració dels professionals de centres penitenciaris, tot i no haver-hi demanda dels penats.

Es proposa una selecció de candidats en dues fases:

**Primera fase:** Pre-selecció des del centre penitenciari. Seleccionar només els participants que compleixin els següents requisits:

- Estar en règim obert, llibertat condicional o compliment en la comunitat.
- Disposar de permís de treball,
- Que no consumeixen drogues
- Que no tinguin malalties incapacitants per al treball
- Que mostren predisposició al desistiment de la delinqüència, voluntat de canvi personal.
- Temps pendent de condemna suficient per a la realització del programa

La finalitat és només seleccionar els potencials usuaris, que seran avaluats de forma conjunta amb els professionals de les entitats de seguiment.

**Segona fase:** Valoració conjunta pels responsables de seguiment dels serveis d'execució penal i els responsables de les entitats socials on es prevegi la derivació del candidat. Estudi de perfil amb l'aplicació de l'eina d'avaluació de competències dels participants, així com d'altres eines d'avaluació diagnòstica com qüestionaris, activitats grupals, rol playings o d'altres. En aquesta fase hauran de participar referents de les diferents entitats referents en un mateix territori, si és el cas conjuntament amb els professionals dels centres penitenciaris.

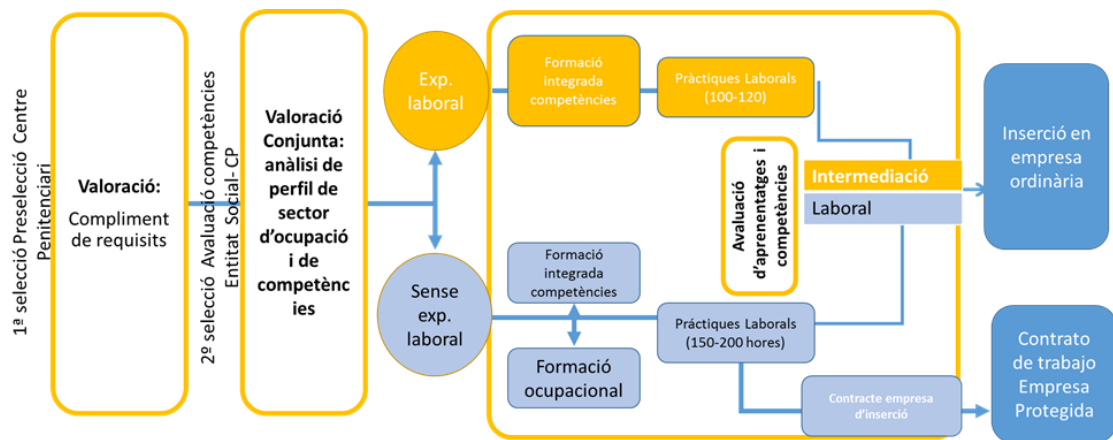
Els candidats seran derivats a les entitats socials d'acord al perfil competencial previ, és a dir serà vinculant per a la derivació les aptituds i habilitats del perfil de formació i de la xarxa d'entitats col·laboradores a la inserció de l'entitat destinatària. En aquesta fase s'emplenarà i avaluarà amb el candidat el perfil competencial d'acord a la fitxa proposada.

A partir d'aquí s'estableix un circuit d'atenció personalitzat que es basa en el perfil del candidat (a partir de l'eina d'avaluació de competències per la inserció laboral). On el sector d'ocupació és el determinant de la derivació cap a una o altra entitat d'un mateix territori o cap a una o altra acció

formativa. La intervenció i acompanyament tindrà diferents durades i accions segons el perfil del candidat/a.

En tot el procés es vincularà la formació i la inserció laboral al desistiment penitenciari, es treballarà la xarxa de suport familiar i social de l'intern, se'l vincularà als serveis socials comunitaris i se li oferiran accions formatives adequades al seu perfil. De forma resumida el procés proposat és el següent:

Fig. 8. Nou circuit d'atenció



Font: Elaboració pròpia.

La Formació esdevé doncs cabdal si no hi ha formació laboral prèvia o formació prèvia, però serà influent sempre que estigui relacionada amb les habilitats i aptituds del participant i amb les potencialitats del mercat de treball en el qual s'insereix. Pel que s'hauran de fer canvis en el procés de selecció i derivació al programa per adequar la formació a les necessitats individuals de cada intern i a les possibilitats de les empreses disposades a col·laborar. Cal donar-li importància rellevant ja que és la variable incident més clara. Es recomana la derivació dels candidats a cursos de formació ocupacional compartits amb altres perfils no lligats a l'execució penal. Per tant no caldria fer cursos de formació, sinó derivar els usuaris de forma becada cap a cursos de formació ocupacional per a col·lectius vulnerables de forma general. Això permetria una millor diversificació de perfils de formació i també una millor socialització dels interns durant la fase de formació, contribuint a la normalització.

Com hem vist el factor edat és rellevant en la inserció, pel que caldrà una especial atenció als itineraris dels joves menors de 25 anys i als majors de 25 anys.

Es proposa una nova modalitat de formació grupal: **els tallers de recerca de feina o tallers integrats de competències**. Cal sistematitzar els seus continguts i metodologies per a totes les entitats, podent mantenir l'estil propi, però unificant continguts i mantenint una metodologia de treball integrat a partir de casos pràctics que substitueixi l'actual sistema de treball per competències de forma seqüencial. D'acord als resultats observats de l'anàlisi qualitatiu i quantitatiu, es tracta de treballar les competències des de la complexitat, és a dir, de forma integrada, atenent diferents aspectes a treballar en cada persona, a partir d'exemples i situacions que siguin significatius i emprant recursos videogràfics, simulacions, anàlisi de casos, panells d'experiències, experiències viscudes i/o observades de situacions que es donen en l'entorn laboral.

Així doncs es prepara el/la candidat/a per al procés de selecció de personal (elaboració del currículum, entrevista de selecció de personal, proves psico

tècniques,..) a partir de processos simulats, recerca de feina per internet, maneigament de xarxes socials,...

També per afrontar els reptes del treball quotidià: cura personal, relacions amb companys, relacions amb els caps, compliment de tasques, treball per objectius,....

Aquest procés no es basa en el treball de situacions fictícies o parcials, sinó de situacions reals que s'hagin produït, de manera que s'hi analitzen els factors personals, familiars, actituds, control d'impulsos, assertivitat, resiliència, capacitat d'anàlisi de solucions, resolució de conflictes,... de forma integrada sempre a partir d'exemples i casos hipotètics. Així doncs no es treballen les competències de forma seqüencial, sinó de forma integrada i aplicada a la resolució de conflictes a les situacions diàries de la vida laboral . Aquesta fase ha d'incloure mòduls de formació bàsica, alfabetització informàtica que els candidats podran fer en la pròpia entitat o preferentment en recursos de la xarxa comunitària, en cas de persones provinents de llargs internaments hauran de participar en un mòdul d'activitats d'organització de la vida diària (horaris, lleure, alimentació, cura personal,...) per compensar els hàbits que s'hagin pogut perdre arran de la presonització. Aquest procés s'haurà de dissenyar a mida de cada participant segons les competències prèvies.

La fase de formació ocupacional i aquests tallers de recerca de feina o treball integrat de competències no han de ser seqüencials, sinó que poden ser vinculats i simultànies en el temps segons les hores setmanals de formació. Però si es fan de forma seqüencial cal preveure un mínim de competències personals prèvies assolides i el seguiment tutoritzat del participant en relació al seu projecte de vida i de desistiment penitenciari i fomentar la participació al curs, motivar al compliment,... L'APS es valora com una activitat molt positiva que s'ha de vincular a les pràctiques de laboratori, tot mantenint el seu sentit i orientació actual.

D'altra banda **les pràctiques en empreses ordinàries han de ser tutoritzades**, però no només des de la perspectiva de la resolució de conflictes, sinó des de l'abordatge individual i grupal de conflictes i

dificultats en el compliment de tasques, segons les prioritats establertes en l'eina d'avaluació. El temps de pràctiques en empreses es condiona a l'experiència laboral prèvia i han d'estar vinculades al perfil laboral d'ocupabilitat del candidat/a.

Quan la persona participant tingui un perfil baix en l'eina d'avaluació entorn el 3 o inferior, haurà de treballar-se per la inserció laboral en **empresa protegida**, fet pel qual el programa haurà de disposar d'una xarxa d'empreses d'inserció col·laboradores per a dit perfil de participants.

Des del primer moment en el que es determina l'itinerari de l'usuari caldria definir ja el perfil potencial d'inserció i buscar una empresa per tal d'iniciar un procés d'adaptació al lloc de treball amb la formació conseqüent. Es a dir caldria canviar la seqüència en lloc de formar i després buscar un lloc de treball adient, l'experiència actual dels processos d'inserció aconsellen invertir el procés: primer inserir i després formar. Els millors resultats s'obtenen quan les entitats tenen un col·lectiu d'empreses col·laboradores que ofereixen llocs de treball tutelats i es dissenya un procés de formació-adaptació al lloc de treball directament relacionat amb el lloc de destí.

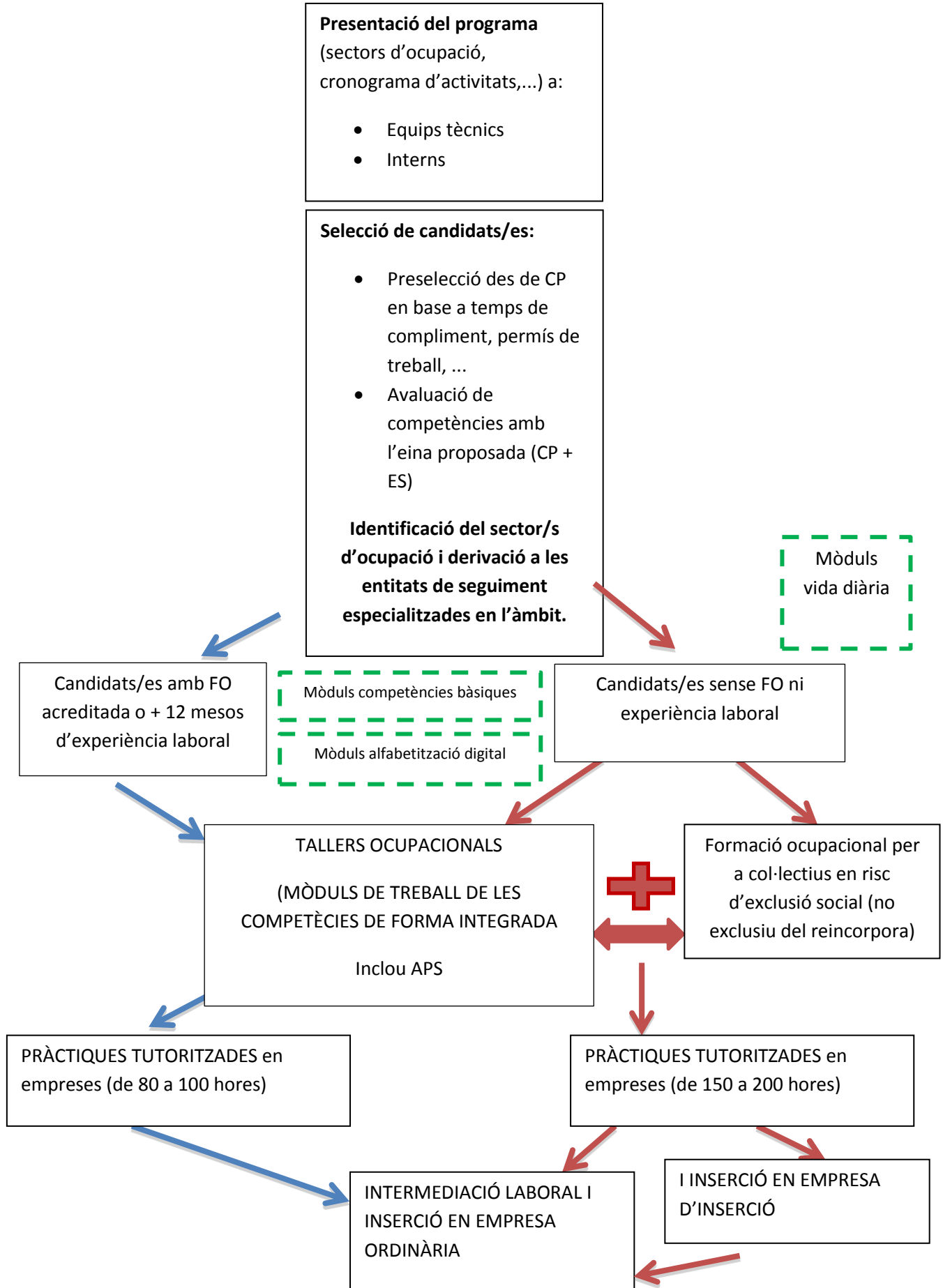
Recordem que aquest acompanyament ha de partir de la voluntat de canvi i el desistiment de la delinqüència, lligada al desig de recerca de feina i la disponibilitat a l'ocupació. Processos que impliquen un compromís de canvi personal difícil de sostenir en el temps, pel que s'hauria de treballar amb metodologies específiques, segons la posició en relació a la voluntat de canvi:

- a) Les persones que volen canviar: ajudant-les a mantenir el canvi
- b) Les persones que participen al programa per obtenir beneficis penitenciaris però no esta consolidat el procés de voluntat de canvi: aquí el programa hauria de treballar per motivar el canvi i el desistiment.

Així doncs l'acompanyament ha de ser no només ocupacional sinó de construcció d'un nou projecte de vida on el treball adquireix rellevància.

Exposem un nou gràfic més detallat de les accions proposades:

**Fig. 9: PROPOSTA DETALLADA DEL NOU CIRCUIT D'ATENCIÓ:**



## 9.2.Nova eina d'avaluació de competències dels participants.

### 1. Experiència laboral

Sector d'ocupació	Lloc de treball	any	Temps de contracte	Empresa contractant

### 2. Titulacions ocupacionals disponibles:

Sector ocupació	Titulació disponible	Hores/crèdits de la formació	Entitat acreditadora	És un títol oficial si/no

3. **Característiques personals a tenir en compte en la inserció:** certificat de discapacitat, víctima de violència de gènere, altres característiques amb bonificacions en la contractació:

4. **Sector d'ocupació:** En cas de no disposar de formació ni experiència habilitats personals per a la inserció identificar els sectors d'ocupació més idonis per a cada candidat/a tenint en compte: coneixements d'informàtica i idiomes, habilitats comunicatives i relacionals, habilitat manipulativa,...



**5. Càrregues familiars i responsabilitats a compatibilitzar amb l'horari laboral. Dificultats de desplaçament derivades de la ubicació del CP on resideix.**

**6. Formació personal per a la inserció laboral.**

Cada ítem rebrà una valoració numèrica del 0 (gens) al 5 (compliment perfecte per l'entorn laboral) (veure graella orientadora adjunta)

<b>Comportament en l'entorn laboral</b>	
Compliment de normes	
Compliment d'horaris	
Absentisme	
Higiene personal	
Cura de la imatge personal	
Absència de conflictes amb els companys	
Absència de conflictes amb els superiors	
Nivell de qualitat en el compliment de tasques (responsabilitat i implicació personal)	

<b>Empoderament personal</b>	
Consolidació de la voluntat de canvi del desistiment de la delinqüència	
Xarxa de suport familiar	
Xarxa de suport social	
Xarxa de suport en l'entorn laboral	
Capacitat organitzativa de la vida diària	
Autosuperació personal	

Altres consideracions rellevants:

GRAELLA DE PUNTUACIONS:

<b>Comportament en l'entorn laboral</b>
<p>Compliment de normes</p> <p>0 no compleix cap norma;            1 compleix poques normes,            2 compleix les normes amb dificultats,            3 compleix les normes, només amb supervisió,            4 compleix de forma autònoma la majoria de normes,            5 compleix de forma autònoma sempre les normes.</p>
<p>Compliment d'horaris</p> <p>0 No és gens puntual,            1, és puntual només esporàdicament,            2 li costa molt ser puntual, (és puntual 1 o 2 dies de cada 5)            3 és puntual entre 3 i 4 dies de cada 5            4 és habitualment puntual, falla esporàdicament            5 és sempre puntual</p>
<p>Absentisme</p> <p>0 és absentista de forma habitual sense cap justificació,            1, és absentista habitualment, però sempre es justifica,            2 té un absentisme de 2 a 3 dies de cada 5 sense justificació            3 és absentista d'un a 2 dies de cada 5, de forma justificada            4 gairebé mai és absentista,            5 mai és absentista</p>
<p>Higiene personal</p> <p>0 va sempre brut (roba, ungles, mans, cabell,...),            1 Porta roba bruta i li manca higiene a les mans, cura de l'afaitat (homes) i el cabell            2 més de la meitat dels dies li manca higiene personal i de la roba            3 menys de la meitat dels dies li falta higiene,            4 alguna vegada es presenta amb deficiències de neteja,            5 mai es presenta amb deficiències de neteja.</p>
<p>Cura de la imatge personal</p>

<p>0 va sempre deixat, roba inadequada a l'estació, en mal estat de conservació, sense pentinar ni afaitar</p> <p>1 habitualment va mal vestit i arreglat</p> <p>2 més de la meitat dels dies va mal vestit i arreglat</p> <p>3 menys de la meitat dels dies va mal vestit i arreglat,</p> <p>4 alguna vegada va desarreglat o mal vestit,</p> <p>5 mai no es presenta amb deficiències de neteja.</p>
<p>Absència de conflictes amb els companys</p>
<p>0 es baralla habitualment amb els companys, es mostra agressiu i desafiant (més d'un cop al dia)</p> <p>1 es baralla amb els companys a diari, es mostra desafiant i agressiu</p> <p>2 Té més de 3 discussions amb companys a la setmana, no agredeix però és desafinat</p> <p>3 no sol tenir discussions (màxim 1 per setmana)</p> <p>4 Té discussions aïllades amb els companys menys de 1 quinzenal. Sap reconciliar-se</p> <p>5, mai té conflictes amb els altres, si els té els sap resoldre.</p>
<p>Absència de conflictes amb els superiors</p>
<p>0 mai accepta ordres,</p> <p>1 no respecta l'autoritat de forma habitual,</p> <p>2 habitualment posa en dubte les normes i ordres i li costa acatar-les.</p> <p>3 acata les ordres pot protestar i qüestionar-les</p> <p>4 acata les ordres i no les qüestiona habitualment</p> <p>5 sap presentar disconformitats amb les normes de forma assertiva i mediatora.</p>
<p>Nivell de qualitat en el compliment de tasques (responsabilitat i implicació personal)</p>
<p>0 No li preocupa fer bé la feina i no compleix els encàrrecs ni s'hi esforça</p> <p>1 No li preocupa fer bé la feina, tot i que de vegades compleix de forma correcta els encàrrecs</p> <p>2 entorn la meitat de les vegades compleix amb els encàrrecs de forma adequada</p> <p>3 més de la meitat de les vegades compleix amb els encàrrecs, però no</p>

sempre.

4de forma habitual desenvolupa bé la tasca encomanada

.5 Sempre compleix bé amb la feina, fins i tot si s'ha de quedar més temps o repetir.-la

### 9.3.Propostes de millora dels continguts a registrar en l'aplicatiu informàtic

Dades a introduir del beneficiari del programa:

- **Formació prèvia a l'ingrés a presó:** titulacions, acreditacions de formació disponibles ( entitat que acredita la formació i si es coneix nombre d'hores realitzades)
- **Experiència laboral prèvia:** per camps d'ocupació, any i període de treball
- **Dades que el participant aporta de caràcter personal:**

Discapacitat, víctima de violència de gènere, altres categories subjectes de bonificacions en la contractació

Situació civil i càrregues familiars

Municipi en que té previst viure un cop finalitzat l'internament penitenciari.

- **Dades resultants de l'avaluació de la formació personal per la inserció laboral.** Inicials, després dels tallers integrats de competències i després de les pràctiques tutoritzades en empresa
- **Qualitat de la inserció final en empresa ordinària** (durada del contracte: inferior a un mes, inferior a 3 mesos inferior a 6 mesos o inferior a un any)

## 10. Bibliografía

AGNEW, T (2006). *Pressure din to crime. Anover view of general strain theory*. Los Angeles: Roxbury.

ALOS, R.; ESTEBAN, F.; JÓDAR, P.; MIGUÉLEZ, F. La inserción laboral de ex reclusos. Una aproximación cualitativa. 'Ex-inmates' Job Placement .A Qualitative Approach en *Revista Española de Investigación Social*, núm. 145, Enero - Marzo 201, p. 99. ISSN-L: 0210-5233.

ALOS, R. (2010) ¿Sirve el Trabajo penitenciario para la reinserción? Un estudio a partir de las opiniones de los presos de las cárceles de Catalunya. *Revista Española de Investigación Social* N°127, pp.11-31

ALOS, R.; MIGUÉLEZ, F. (2006) *El treball a les presons de Catalunya*. Barcelona, Generalitat de Catalunya.

PUEYO, A; ECHEBURUA, E. "Valoración del riesgo de violencia: instrumentos disponibles e indicaciones de aplicación". *Psicothema*, Vol.22 N. 3, pp 403-409 (Disponible en web: <http://wwwpsicothema.com/pdf/3744.pdf>)

ANDREWS,D. A.; BONTA, J.;HOGE, R.D. (1990) "Classification for effective rehabilitation: Rediscovering psychology". *Criminal Justice and Behavior*. N° 17, pp.19-52.

ANDREWS, D. BONTA, J. (2006). *ThePsychology of Criminal Conduct*. Cincinnati (EEUU): Anderson Publishing Co.

ANEAS, A. (2003) Competencias profesionales. Análisis conceptual y aplicación profesional. Seminario Permanente de Orientación Profesional. Universidad de Barcelona.

ARGÜELLES A.. (1996) *Competencia Laboral y Educación basada en normas de competencia*: Compilación. Editorial Limusa. México.

BAJO, M. T. al. Las Competencias en el Nuevo Paradigma Educativo para Europa. Universidad de Granada, s/a.

- BARBERO, J. M. (1996) Saberes hoy: diseminaciones, competencias y transversalidades. *Revista Iberoamericana de Educación*. N. 32
- BISQUERRA, R. Educación emocional y competencias básicas para la vida. *RIE*. Vol. 1, Nº 1.
- BLANCO, A. (2007) *Trabajadores competentes. Introducción y reflexiones sobre la gestión de recursos humanos por competencias*. Madrid. Esic ediciones
- BRAGA, A., PIEHL A. I HUREAU, D. Controlling violent offenders released to the community: An evaluation of the Boston reentry initiative. *Journal of Research in Crime and Delinquency*, Nº 46, pp. 411-436.
- BONIL, J., PUJOL, R.M. El paradigma de la complexitat: un marc per a orientar l'activitat científica escolar. *Revista Catalana de Pedagogia [Societat Catalana de Pedagogia]* Vol. 4 (2005), pp. 43-58
- BRUSHWAY, S. (2003). *Reinserción y prisión: programas de trabajo*. Network Urban Institute Reentry Roundtable.
- CEBOLLA, h. (2013) *Introducción al análisis multinivel*. Cuadernos metodológicos num. 49. Madrid. CIS
- CID, J; MARTÍ, J. (2011) El procés de desistiment de les persones empresonades: obstacles i suports. [Informe de recerca] Barcelona: Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada. [ Disponible en web: [http://www20.gencat.cat/docs/Justicia/Documents/ARXIUS/SC\\_3\\_175\\_11\\_cat.pdf](http://www20.gencat.cat/docs/Justicia/Documents/ARXIUS/SC_3_175_11_cat.pdf) ]
- CID, J.; TÉBAR, B (2010). Libertad condicional y delincuentes de alto riesgo . *Revista Española de Investigación criminológica*. Nº 8/3, pp.1-23.
- CINTERFOR/OIT, POLFORM/OIT, CONOCER. (1998) Serie Herramientas para la transformación. Cinterfor/OIT. En Sep, STPS y Conocer (1998) análisis ocupacional y funcional del trabajo, documento. STPS/CONALEP/UAAP/CONOCER
- CONOCER (1997); competencia laboral. Normalización, certificación, educación y capacitación, Antología de lecturas, México. Conocer-Alhambra Mexicana

CORTINES, A., MARTÍNEZ, D., GONZÁLEZ DE LA TORRE, G.; ARRIBAS, A. (2011). *Centro de Rehabilitación Laboral: Guía de procesos y buenas prácticas en rehabilitación psicosocial*. Madrid: Grupo 5.

CULLEN, F. Social support as an organizing concept for criminology: Presidential address to the academy of criminal justice sciences. *Justice Quarterly* 11 (4), 527-559.

DEL POZO, F.J.; AÑAÑOS-BEDRIÑANA, F.T. La Educación Social Penitenciaria: ¿De dónde venimos y hacia dónde vamos? *Revista Complutense de Educación*, Nº 24,1, pp. 47-68.

DELORS, J. (1996) La Educación encierra un tesoro: Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI. Ediciones UNESCO.

DENZIN, N.L.; LINCOLN, Y (2013) *Estrategias de investigación cualitativa*. Vol III. Manual de investigación cualitativa. Gedisa.

DIEZ, R. (2010). La inserción sociolaboral de un colectivo excluido: Personas drogodependientes en prisión. *Lan Harremanak* (Revista de Relaciones Laborales). Nº22, pp. 119-147.

ESF Learning Network Ex-offender Community of Practice (ExOCOoP). (2012). *The Berlin Declaration*. Bremen, Alemania: Found Social European.

FARRALL, S. (2002). *Rethinking What Works with Offenders. Probation, Social Context and Desistance from Crime*. Devon: Willan.

FAURA, J., SANCHO, P. (2011). *La Inserción puesta en práctica: experiències destacades para la inserción sociolaboral de personas reclusos y exreclusos de los participantes de la Red Temática Nacional del Fondo social Europeo*. Barcelona: Generalitat de Catalunya, Departamento de Justicia y Centro de Iniciativas para la Reinserción (CIRE).

GARCÍA, E.. (2005). Lucha Contra la exclusión: Panorama de las prácticas de integración sociolaboral de exreclusos en España. *Tabira*, Nº 21, pp. 125-138.



GALDONA, J. "La transversalidad en el currículo. La formación de la estructura ética de la persona". Programa Educación en Valores. OEI. Boletín 10. <http://www.oei.es>

GIORDANO PC, CERNKOVICH SA AND RUDOLPH JL (2002) Gender, crime, and desistance: Toward a theory of cognitive transformation. *The American Journal of Sociology*, N° 107(4), pp. 990-1064.

GOLEMAN, D. (1996) *Inteligencia emocional*. Barcelona: Kairós,

GONCZI, A. ATHANASAU, J. (1996); Instrumentación de la educación basada en competencias. Perspectiva de la teoría y la práctica en Australia". Editorial Limusa en Argüelles, A. (comp.), en Competencia laboral y educación basada en normas de competencia, Limusa-SEP-CNCCL-CONALEP, México, 1996. pp. 265-288.

GONCZI, A. (1998) Enfoques de educación y capacitación basada en competencia: la experiencia australiana. En: *Papeles de la Oficina Técnica*. CINTERFOR/OIT.

HORTA J., PÉREZ I. S., CASTELLANOS A. R. (2003) Desarrollo curricular por competencias profesionales integrales; en IBERFOP

IBERFOP. "Análisis ocupacional y funcional del trabajo" OEI, (2000). INEM. "Metodología para la ordenación de la formación profesional ocupacional". Madrid. Subdirección general de gestión de formación ocupacional. Madrid,

IBARRA, A. El Sistema Normalizado de Competencia Laboral. En: *Competencia laboral y educación basada en normas de competencia (1996)* SEP, CONOCER, CONALEP

LAUB J, SAMPSON R (2003) *Shared Beginnings, Different Lives. Delinquent Boys to Age 70*. Cambridge: Harvard University Press

LEBEL, T. P.; BURNET, R.; MARUNA, S.; BUSHWAY, S. (2008). The 'Chicken and Egg' of Subjective and Social Factors in Desistance from Crime . *European Journal of Criminology*, N° 5(2), pp. 131–159.

MARTINEZ, X.; MARIN, A (2009 i 2011) *Educació i mobilitat social a Catalunya*. Col. Polítiques,71. Fundació Jaume Bofill. [www.fbofill.cat/publicacions](http://www.fbofill.cat/publicacions)

MCGUIRE, J. (2002). Integrating Findings from Research Review. A: M. McGuire (ed.), *Offender Rehabilitation and Treatment*. West Sussex: Wiley, pp. 3-38.

MCNEILL, F., FARRALL, S., LIGHTOWLER, C., AND MARUNA, S. Reexamining “Evidence-Based Practice” in Community Corrections: Beyond “a ConfinedView” of What Works, *Justice Research and Policy*, N° 14(1), pp. 35-60

MCNEILL, F., FARRALL, S., LIGHTOWLER, C AND MARUNA, S. (2013) ‘Desistance as a Framework for Supervision’ in Bruinsma,G. And Weisburd, D. (eds.) *The Springer Encyclopedia of Criminology and Criminal Justice*. Springer.

MARUNA S (2001) *MakingGood. How ex-Convicts Reformand Rebuildtheir Lives*. Washington: American Psychological Association.

MASSOGLIA M; UGGEN C (2010). Settling Down andAgingOut: Towardan Interactionist Theory of Desistance and the Transition to Adulthood. *American Journal of Sociology*, N°116(2), pp. 543-582.

MOFFIT, T. (1993). “Adolescence-limited and life-course persistent antisocial behavior: A developmental taxonomy”. *American Psychological Association*, N° 100/4, pp. 674-701.

ONU (2007). *Recopilación de reglas y normas de las Naciones Unidas en la esfera de la prevención del delito y la justicia penal*. Nueva York: Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito.

ORTEGA, A. (2001). El trabajo de los presos dentro de las cárceles. En C. Manzanos Bilbao (Coord.). *Cárcel, Drogas y Sida. Trabajo Social Frente al Sistema Penal*. Bilbao: Salhaketa. Pp. 37-86. Recuperado de <http://www.ikusbide.org/data/documentos/LIBROCAR2000.pdf> Ministerio de Interior (2011).

ORTEGA, J. (1987) *Delincuencia, reformatorio y educación liberadora*. Salamanca, España: Amaru.

PATERNOSTER R; BUSHWAY S (2009). Desistanceandthefeared self: toward and identity theory of criminal desistance. *Journal of criminal law and criminology*. N° 99, (4), pp. 1103-1156

PEPE, S., FARNESE, M. L., AVALLONE, F.; VECCHIONE, M. (2010). Work Self-efficacy Scale and Search for Work Self-efficacy Scale: A validation study in Spanish and Italian cultural contexts. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, N° 26, pp. 201-210

PUY, O. (2008) Libro Blanco: El trabajo en las prisiones europeas, Organización y gestión de los talleres penitenciarios. Barcelona. Centre d'Iniciatives per a la Reinserció

REDONDO, S. (1992). Evaluar e intervenir en prisiones. Análisis de conducta aplicado. *Universitas 30. Avances metodológicos en Psicología*. PPU. pp 149-350

RODRIGUES-SILVEIRA, R. (2013) *Representación espacial y mapas*. Cuadernos metodológicos num 50. Madrid. CIS

SALOMON, A., JOHNSON, K., TRAVIS, J ; MCBRIDE, E. (2004). *De la prisión al Trabajo: La dimensión de Empleo en la reincorporación del prisionero. Informe de la mesa redonda de Reinserción*. Washington, DC: Urban Institute, Justice Policy Center.

SALOMON, A., OSBORNE, J., LOBUGLIO, S., MELLOW, J.; MUKAMAL, D. (2008). *La Vida después de la cárcel: mejorar la reinserción de la cárcel a la comunidad*. Washington, DC: UrbanInstitute , JusticePolicyCenter.

SAMPSON R, LAUB J. (1993) *Crime in theMaking. Path way sand turning points trough Life*. Cambridge: Harvard University Press.

SÁNCHEZ, M., (2011). Reinserción social y alternativas a la prisión. *Revista Crítica*, Nº 973,pp. 49-52

SCHÖN, D. (1992). *La formación de profesionales reflexivos. Hacia un nuevo diseño de la enseñanza y el aprendizaje en las profesiones*. Madrid: Paidós y Centro de Publicaciones del Ministerio de Educación y Ciencia.

SGIP (2011). Subdirección General de Tratamiento y Gestión. Datos relativos al cuarto trimestre de 2011.

SGIP (2013). Estadística penitenciaria. Recuperado de <http://www.institucionpenitenciaria.es/web/portal/documentos/estadisticas.html>

SHOVER, N. (1985). *Aging criminals*. Beverly Hills: Sage.

SHOVER, N. (1996). *Great pretenders. Pursuits and careers of persistent thieves*. Bouldier: Westview.

SPENCER, I. M.; SPENCER, J. M.(1993) *Competence and Work*. New York. Wiley and Sons.

SURT (2002). *Astrolabius – Estratègies per a la inclusió: estudi de les competències clau per a la ocupabilitat en els col·lectius en risc d'exclusió*. Comissió Europea. Disponible a [www.surt.org/astrolabius/](http://www.surt.org/astrolabius/)

TABACHNICK, B.; FIDELL, L (2007) *Using multivariate statistics*. Boston. Pearson/Allyn & Bacon

TABACHNICK, B(2007) *Experimental Designs Using*. Northridge Hardcover

TABERNERO, C., BRIONES, E.; ARENAS, A. (2010). Empleabilidad en jóvenes. En E. Agulló (Ed.), *Trabajo, Organizaciones y Recursos Humanos en el siglo XXI*. Nuevos Avances y Perspectivas. México: Editorial Ediuno.

TAYLOR, M. Educación y capacitación basadas en competencias: un panorama de la experiencia del Reino Unido. *Formación basada en competencia laboral*, (1998) Cinter for/OIT, POLFORM/OIT. CONOCER, Serie Herramientas para la transformación, Cinter for/OIT.

TRAVIS, J. (2005). *But they all come back. Facing the challenges of prisoner reentry*. Whashington. The Urban Institute.

UNESCO (1998) "La Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción". Conferencia Mundial sobre la Educación Superior. París, 5 - 9 de octubre.

WALMSLEY, R. (2012). *World Prison Population List* (ninth edition). London: International Centre for Prison Studies.

YAGÜE, C. (2011). *Objetivos estratégicos del Tratamiento Penitenciario. Las Políticas de intervención. Tratamiento y Seguridad*. Madrid: Máster Universitario en Administración y Gestión de Centros Penitenciarios. UNED. Plataforma formativa virtual ALF.

ZAMBLE, E.; QUINSEY, V. (1997). *The Criminal Recidivism Process*. Cambridge: Cambridge University Press.

Altres documents consultats:

AAVV Competencias profesionales demandadas en el mercado laboral” (Cátedra de Caja Rural para la Universidad de Salamanca).

<http://empleo.usal.es/docs/comprof.pdf>

Anuario Estadístico del Ministerio de Interior. *Asuntos Penitenciarios 4*. Madrid: Ministerio de Interior / SGIP. Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (2011). *Sección de Justicia. Prevención del Delito y Reforma de la Justicia Penal*. Viena: UNODC.

COLOMÉ, M. (2010) Tècniques d’anàlisi de competències professionals; fonaments metodològics.

[http://www.oficinadetreball.cat/socweb/export/sites/default/socweb\\_ca/ciuta\\_dans/\\_fixers/Proces2010\\_Material\\_analisi1.pdf](http://www.oficinadetreball.cat/socweb/export/sites/default/socweb_ca/ciuta_dans/_fixers/Proces2010_Material_analisi1.pdf)

Diccionari de competències clau elaborat por Barcelona Activa/porta22 (Ajuntament de Barcelona).

<http://w27.bcn.cat/porta22/cat/altres/diccionari.jsp>

ICQP 20/01/05 PR2. Adaptació de les qualificacions. Metodologia de treball de la Comissió Tècnica Sectorial.

[http://www20.gencat.cat/docs/Educacio/Documents/ARXIUS/doc\\_1171367\\_4\\_1.pdf](http://www20.gencat.cat/docs/Educacio/Documents/ARXIUS/doc_1171367_4_1.pdf)

Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de les qualificacions i la formació professional <http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2002-12018>

MESTRES, L. (2011) “Les competències professionals en el mercat laboral” veure a:

<http://www.educaweb.com/noticia/2011/03/28/competencias-profesionales-mercado-laboral-4698/>

El modelo ISFOL en el Departament de Treball de la Generalitat:

[http://www.oficinadetreball.cat/socweb/export/sites/default/socweb\\_es/ciutadans/fixers/Proces2010\\_Material\\_analisi1.pdf](http://www.oficinadetreball.cat/socweb/export/sites/default/socweb_es/ciutadans/fixers/Proces2010_Material_analisi1.pdf)

OCDE. (s.f.). Definición y Selección de Competencias Clave. Recuperat el 27 de Maig de 2013.

<http://www.deseco.admin.ch/bfs/deseco/en/index/03/02.parsys.78532.downloadList.94248.DownloadFile.tmp/2005.dsceexecutivesummary.sp.pdf>

## **Annex 1: Estudi de competències per a la inserció laboral segons diferents autors.**

Com hem exposat a l'apartat 5.3. hi ha una extensa bibliografia entorn el concepte de competències per a la inserció laboral. Pel que hem volgut incloure en aquest annex aquelles classificacions que considerem rellevants a l'hora de parlar d'aquest concepte.

Nombrosos estudis indiquen que la percepció de la capacitat d'obtenir un treball té influència directa sobre les emocions i conductes que es porten a terme. Mostrar autoeficàcia en entrevistes de treball i activitats de recerca de feina ha demostrat ser un bon predictor d'èxit en la recerca de feina (Kenfer et al., 2001, Saks, 2006, Wittekind et al. 2009)

Ressenyem doncs que algunes competències es sustenten en aspectes tècnics; altres es delimiten per caràcters actitudinals i altres en qüestions que es complementen a nivell de comportament i/o d'afrontament a nivell d'integració social (l'afrontament a l'estrès per exemple). Per tant, tots els programes de formació en competències per a la inserció laboral, sigui qui sigui el model metodològic o programàtic, serà fonamental que incloguin un àmbit tutorial dins del programa que pugui personalitzar l'atenció i assessorar a les persones ateses sobre l'adquisició de tots aquests afers competencials.

### *1. Tipus de competències*

Pel que hem observat, en la literatura revisada a nivell europeu – i també a Catalunya Hi ha diferents factors que són analitzats per a fer el disseny de competències a treballar amb cada persona atesa i són:

#### *a) Factors personals*

Factors individuals que tenen a veure amb les característiques objectives i subjectives del currículum, el propi entorn i el comportament individual.

Trajectòria vital



Trajectòria laboral

Trajectòria formativa

Disponibilitat vers el procés i el treball

Posicionament davant el treball

Aquests factors s'associen a **les competències transversals**: Aquelles que tenen a veure amb el saber ser i saber estar, que confronten els desigs, valors, anhels, suports amb el propi procés a seguir.

b) *Factors competencials tècnics i bàsics*

Aquells que identifiquem amb la competència professional des d'una perspectiva de continguts, habilitats i tècniques pròpies de l'exercici d'una professió. S'inclouen dins aquests factor les **competències tècniques** (Coneixement de les tècniques, utilitatges, eines, metodologies,... pròpies e cada ofici.) i les **Competències de base**(Aquelles que són necessàries per ala convivència i l'exercici de la ciutadania en el nostre entorn social, i les **Instrumentals bàsiques i específiques** (lectura, escriptura, coneixement del català i el castellà, càlcul, geografia i política, TIC,...),

1.1. Aprofundiment en les competències transversals.

Donades les característiques de les persones que compleixen mesures penals, és rellevant incloure en els processos formatius les competències transversals, pel que ens proposem, a continuació, aprofundir en aquestes **Competències transversals**. D'acord amb la literatura existent es divideixen en diferents subgrups:

- **Competències transversals d'identificació.** Són aquelles competències relacionades amb l'anàlisi tant de les pròpies capacitats com de les característiques de l'entorn laboral. Aquestes competències implicarien, per exemple, la capacitat d'identificar els propis punts febles i les potencialitats, identificar les característiques i els requeriments del context i generar estratègies de resposta

satisfactòries per a la persona, etc. Una bona capacitat de diagnosi facilitarà i permetrà relacionar-se amb els altres i l'entorn i afrontar problemes i situacions de manera eficaç.

*Els tipus de competències transversals d'identificació són els següents:*

- *Identificació i valoració de les pròpies capacitats.* Capacitat de reconèixer potencialitats i límits personals, en relació a l'àmbit laboral, i de construir una imatge professional realista i positiva valorant i confiant en les capacitats pròpies.
- *Disposició a l'aprenentatge.* Conèixer i definir els propis interessos de formació en relació a un objectiu laboral. Saber identificar els dèficits formatius que puguin afectar al desenvolupament de les tasques i mantenir una actitud positiva cap a l'aprenentatge per a millorar les capacitats professionals.
- *Situar-se en el context laboral.* Saber identificar les característiques i requeriments principals del context laboral immediat –l'ocupació, el lloc de treball, el perfil professional, etc.– per poder generar estratègies professionals que afavoreixin l'obtenció de resultats positius per a la persona i per a l'empresa.
- **Competències transversals de relació.** Són aquelles competències que incorporen un ampli ventall de processos relatius a com establir una relació amb altres persones i amb l'entorn. Relacionar-se eficaçment amb els altres suposa el desenvolupament d'un conjunt d'habilitats de naturalesa socioemocional (domini de l'expressió de les emocions i sentiments, gestió del conflicte, etc.) i d'estils de comportament que es posen en joc durant la interacció. Són competències relacionals la capacitat de comunicació, de relació interpersonal, de treball en equip, d'escolta, d'expressió, de diàleg, de cooperació, etc.

*Els tipus de competències transversals de relació són els següents:*

- *Comunicació.* Saber expressar i presentar els propis pensaments i idees de manera clara i saber escoltar i entendre als altres.
- *Relació interpersonal.* Saber relacionar-se satisfactòriament amb les companyes i companys de treball i poder respondre correctament davant les persones que hi ha per sobre d'un en l'estructura organitzacional de l'empresa, mantenint una actitud assertiva en les relacions.
- *Treball en equip.* Col·laborar i cooperar en la realització de les tasques dins d'un equip, entenent que es treballa per a un objectiu comú.
  - **Competències transversals d'afrontament.** Són aquelles competències referides al conjunt de capacitats que, integrades amb les de diagnosi i de relació, permeten a la persona intervenir sobre un problema o una situació nova amb majors probabilitats de solucionar-la. Fan referència a un conjunt de competències que permeten la construcció i la posada en marxa d'estratègies d'acció, amb la finalitat d'assolir els objectius personals i aquells previstos a la tasca. Són competències relatives a la capacitat de resolució de problemes, la capacitat de negociació, etc.

*Els tipus de competències transversals d'afrontament són els següents:*

- *Responsabilitat.* Disposició per a implicar-se en el lloc de treball, valorant-lo com a expressió de la competència professional.
- *Adaptabilitat.* Capacitat de generar estratègies de resposta als canvis de l'entorn de treball i a les noves exigències de l'ocupació, que afavoreixin l'obtenció de resultats positius per a la persona, davant un ampli ventall de situacions laborals.
- *Organització del propi treball.* Tenir una visió clara del conjunt de les tasques relacionades amb el propi lloc de treball i poder executar-les amb els recursos i els terminis previstos. Poder desenvolupar-les de manera independent.

- *Negociació*. Buscar acords satisfactoris per a les parts i apropar posicions, sempre que sigui possible, davant situacions de conflicte en les relacions interpersonals i del context laboral.
- *Gestió de situacions d'estrès*. Saber generar estratègies de resposta positiva davant les situacions de dificultat, sobrecàrrega de tasques i conflicte que poden aparèixer en relació al lloc de feina.

Les competències transversals són d'una importància significativament rellevant en el mercat laboral actual. En primer lloc perquè el mercat laboral actual es caracteritza, com ja s'ha senyalat anteriorment, pel canvi: llocs de treball temporals, canvis d'ubicació, polivalència en les ocupacions, reciclatge continu i necessitat d'actualització constant, etc. Aquest fet fa que les competències transversals adquireixin un pes que fins fa relativament poc temps no eren considerades més que com a factor addicional a tenir en compte. El que es valorava eren, bàsicament, les competències tècniques i les instrumentals. Un indicador d'aquest canvi el podem trobar en el currículum europeu, on es recomana incorporar aquesta altra cara del capital competencial de la persona, fet que fins ara no s'acostumava a introduir en els currículums.

En segon lloc, perquè treballar des d'aquesta perspectiva facilita recuperar els aprenentatges que les persones realitzen en àmbits de treball no formals amb l'objectiu de donar-los presència i valor. En altres paraules, es tracta de recuperar el seu "currículum ocult", partint del reconeixement que els aprenentatges i les experiències realitzades per les persones.

A través de la recuperació de les competències transversals adquirides durant l'experiència no reconeguda dins la trajectòria vital serà possible identificar nombroses competències perfectament transferibles a l'entorn laboral i a ocupacions concretes i més, com ja hem dit, en un mercat laboral com l'actual.

Un exemple seria el de les competències transversals adquirides en el transcurs de les trajectòries vitals de les persones immigrades, processos

que impliquen i requereixen tot un desplegament d'habilitats, actituds, coneixements, etc. per poder assolir canvis importants i complexes.

Per tant, per actuar de manera competent caldrà activar i combinar tot el conjunt de competències (tècnic-professionals, de base i transversals) que siguin necessàries per a l'ocupació concreta que s'ha de desenvolupar. De l'elecció i utilització adequada d'aquestes dependrà el nivell d'èxit de l'acció de la persona. Per tant, el capital competencial serà un factor clau de l'ocupabilitat d'una persona.

L'anàlisi funcional permet identificar les competències laborals inherents a una ocupació concreta, centrant-se en allò que el/la treballador/a assoleix, és a dir, els resultats (diferenciant-se així de l'anàlisi de tasques convencional). En altres paraules, és un mètode que permet establir l'estructura d'una qualificació professional partint de la identificació de la finalitat principal de l'ocupació i derivant successivament en les funcions que són significatives per al seu desenvolupament i arribant d'aquesta manera als elements de competència, que serien aquelles funcions realitzables per una persona.

Així, de les funcions i tasques definides per a la pràctica d'una ocupació, es desprenen les competències necessàries (les que es posen en joc) per realitzar l'acció de manera solvent i eficaç (com es posen en joc).

Ahora s'ha de considerar que no totes les ocupacions requereixen un mateix nivell de competència, variable que també permet diferenciar entre diferents llocs de treball. Els nivells de competència permeten distingir els diferents graus de complexitat, varietat i autonomia exigits.

Tenint en compte les diferents competències per a la inserció laboral, cal dir que també hem de tenir en compte que els factors personals que incideixen contenen també factors externs i interns – és a dir, extrínsecs o intrínsecs a la persona – hi ha aspectes que cal treballar prèviament per poder influir en les competències i facultar a les persones ateses a través de diferents aspectes per la inserció i en la seva integració.

## 1.2. Classificació de competències segons diferents models internacionals:

Hem analitzat els múltiples models de classificació de competències: el model ISOFOL<sup>14</sup>, la classificació de Aubrun i Orifiama (1990); Spencer i Spencer (1993), Boterf (1993), Bunk (1994), HayGroup (2003), SURT (2002)<sup>15</sup>, Barcelona activa/porta22<sup>16</sup> o IICQP (2005)<sup>17</sup>. Hem identificat les competències transversals més concorregudes en tots ells, especialment en els que fan referència a persones en situació de vulnerabilitat social i n'hem extret el següent llistat:

- ✓ Identificació i/o autoconeixement.
- ✓ Comunicació
- ✓ Competència digital
- ✓ Disposició a l'aprenentatge
- ✓ Autonomia i iniciativa
- ✓ Responsabilitat
- ✓ Gestió de les emocions
- ✓ Mobilitat
- ✓ Treball en equip
- ✓ Adaptabilitat
- ✓ Organització
- ✓ Recerca de feina
- ✓ Relació interpersonal

---

<sup>14</sup> El model ISFOL és el que té més acceptació alhora de treballar les competències de forma institucional en el Departament de Treball de la Generalitat:  
[http://www.oficinadetreball.cat/socweb/export/sites/default/socweb\\_es/ciutadans/fixers/Process2010\\_Material\\_analisi1.pdf](http://www.oficinadetreball.cat/socweb/export/sites/default/socweb_es/ciutadans/fixers/Process2010_Material_analisi1.pdf)

<sup>15</sup> A partir del projecte de recerca Astrolabius liderat per aquesta entitat..

<sup>16</sup> Barcelona Activa/porta22 (Ajuntament de Barcelona), les defineix en el *diccionari de competències clau* que pretén ser un compendi documental on poder desenvolupar el coneixement sobre les competències vàlides per a la formació que es realitza en els recursos tant de Porta22 (coneixements i recursos de recerca de feina, com d'informació dels sectors econòmics de la ciutat, com en la que es porta a terme en els recursos d'emprenedoria i d'assessoria per a les persones que estan a l'atur.

<http://w27.bcn.cat/porta22/cat/altres/diccionari.jsp>

<sup>17</sup> **ICQP 20/1/05** PR2. Adaptació de les qualificacions. Metodologia de treball de la Comissió Tècnica Sectorial.

Aquesta llista, de construcció pròpia, ha estat incorporada als qüestionaris per a les entitats de formació i per a les de seguiment, per tal de conèixer-ne la seva utilització en el marc del programa, com hem vist, al punt 7.2. i 7.3.

## **Annex 2 :Llista de persones entrevistades i participants als focus grups a les diferents comunitats autònomes.**

### *Galícia: A Coruña:*

- Entrevista al Director del CIS Carmela Arias Y Diaz Rabago (a Coruña)
- Entrevista als sots director de Tractament de la presó de Teixeiro,
- Grup focal amb diversos membres de la Junta de Tractament de la presó de Teixeiro
- Entrevista grupal amb 3 tècnics coordinadors de laborals del CIS.  
.....
- Responsable i tècnica de l'entitat Erguete,
- Entrevistes a 2 interns,

### *Castilla y León: León:*

- Entrevista a la cap de tractament i el Coordinador , gestor de formació, del CIS Jesus Haddad
- Grup focal amb els tècnics de l'equip de medi obert del CIS (2 homes i 5 dones)
- Entrevista amb el responsable del programa reincorpora de la Fundación CALS
- Entrevista a Director i al coordinador de l'empresa Plus contacto
- Entrevista grupal amb els tècnics de Projecte Hombre-
- Entrevista a 2 interns

### *València:*

- Entrevista a la coordinadora de formació inserció laboral del CIS Torres Espioca
- Entrevista grupal amb 2 tècnics de seguiment d'interns del CIS
- Entrevista grupal amb el responsable i dos tècnics de seguiment d'ADSIS-HEDRA València
- Entrevista a 3 interns

### *Andalusia: Màlaga.*

- Entrevista Directora del CIS Evaristo Martin Nieto
- Entrevista Responsable del programa reincorpora de l'Entitat Arrabal de Màlaga.



- Entrevista amb la tècnica de seguiment de l'entitat Arrabal-AID
- Grup focal amb 3 formadors de l'entitat Arrabal
- Entrevista a dos interns (1 home i 1 dona)

*Madrid:*

- Entrevista Sots director de tractament del CIS Victoria Kent
- Entrevista amb el coordinador del programa reincorpora
- Grup focal amb 3 tècnics del CIS

**Annex 3: Quadre sobre els temes /continguts abordats a nivell territorial, per Comunitats Autònomes triades.**

Dins de les Comunitats Autònomes que van ser seleccionades per aquest estudi, es pot apreciar un tema/contingut exclusiu que no va ser abordat en altres localitats.

A continuació es mostra en una taula el detall d'aquestes diferències:

CC.AA.	Localitat	Tema/Contingut
Andalucía	Málaga	Es requereix conèixer i treballar amb altres comunitats autònomes o la mateixa però en diferents sectors, amb el fi de conèixer la seva realitat, la seva forma de treballar i per tenir alternatives de derivació laboral.
Castilla y León	León	És necessari treballar amb formadors que coneguin el seu sector i que siguin capaços de compartir coneixements per desenvolupar destreses en els altres.
Catalunya	Barcelona	Respecte al procés formatiu incloure l'acció social o voluntariat i que els usuaris tinguin la possibilitat de repetir o reprendre els cursos que necessitin per a una millor o més variada especialització.
Galícia	Coruña	Només demanen augmentar la quantitat de formadors que treballen directament amb els usuaris.
Madrid	Madrid	No s'observen temes exclusius per a aquesta comunitat.
València	Valencia	Quant als cursos i referent l'experiència d'un usuari, es requereix que s'ofereixin cursos complets, amb totes les seves hores i no es talli per una qüestió administrativa/econòmica ja que d'aquesta manera els usuaris haurien de reprendre el curs complet novament i les condicions econòmiques d'aquestes persones perillaria per qüestions del transport i tot allò que dota el programa, seria insuficient.

		Es desconeix si existeix una relació, però és necessari regular la situació de l'àrea sanitària perquè han faltat hores de formació que haurien impossibilitat la titulació.
--	--	--

Per altra part, també es fa necessari abordar aquells temes/continguts que van ser anomenats per totes les localitats o en la seva majoria, entre elles trobem:

<b>Tema/Contingut</b>	<b>Localitat</b>
Treballar la motivació i orientació en els usuaris.	Barcelona Valencia Coruña León Málaga
Treball col·laboratiu entre institucions i/o comunitats.	Málaga León Barcelona Valencia
Treballar directament amb les empreses sigui en quant a la sensibilització, pràctiques oferides, inserció, contractes.	Coruña Barcelona León Valencia
Augmentar hores de pràctica vs. hores de teoria, dins de la formació.	León Málaga Valencia

	Madrid
Tenir en compta l'experiència i capacitat prèvia de l'usuari.	Valencia Barcelona Coruña León
Incloure als professionals per a la selecció dels usuaris.	Valencia León Coruña
Oferir cursos alternatius a l'ofici previ de l'usuari.	Valencia León Coruña

#### **Annex 4: Llistat de les propostes de millora per temes i territoris**

Cal dir que aquestes propostes de millora que es transcriuen a continuació, són les respostes temàtiques literals, tal com les que han expressat a cada territori (en un o en més d'un lloc) on s'ha realitzat el treball de camp. No representen les propostes generals de l'estudi sinó només un llistat de propostes que s'ha valorat i s'han considerat més o menys tant en les conclusions generals com en les propostes generals de millora que es fan de tot l'estudi.

Els apartats amb què s'han ordenat corresponen als que apareixen en l'anàlisi qualitativa.

#### **Sobre eines i instruments:**

- Cursos presencials (Coruña, León)
- Tenir en compte l'experiència i capacitat prèvia de l'intern per continuar la seva capacitat (València)
- Treball col·laboratiu entre Instituciones (València, León)
- Unificar criteris per a la selecció de participants del programa Reincorpora (València, León)
- Gestionar amb l'empresa per conèixer les seves necessitats i les pràctiques que ofereixen (València, León)
- Treballar competències (Coruña)
- Treballar en el currículum de los usuaris (Barcelona)
- Treballar aspectes personals (Barcelona)
- Treball col·laboratiu entre institucions (Barcelona)

**Sobre professionals que hi intervenen:**

- Formadors amb coneixement del seu sector i amb capacitat per compartir de manera comprensible els continguts (León)
- Millorar la comunicació i coordinació entre professionals (Valencia)
- *Elstècnics de l'administració de La Coruña* diuen que hi haurien d'haber més professionals formadors.
- Treballcol·laboratiu entre comunitats (Málaga)
- Derivar segons necessitat sectorial (Málaga)
- Formadors compromesos amb les activitats (Madrid, La Coruña)
- Incloure a professionals per a la selecció de participants (La Coruña)

**Sobre canvis organitzatius:**

- Augmentar l'horari de sortida per les persones que estiguin prop de sortir en llibertat (La Coruña)
- Augmentar hores de pràctica en la formació (León, Málaga)
- Intensificar la teoria (Valencia)
- Oferir cursos complets (Valencia)
- Unificar horaris de sortida del Cis (Coruña)
- Tenir en compte l'experiència i capacitació prèvia dels interns, previ a la formació (Barcelona)
- Orientar i motivar als interns (Barcelona)
- Possibilitat de reprendre el procés formatiu per contingència de l'usuari (Barcelona)
- Realitzar avaluació amb els usuaris (Barcelona)
- Flexibilitzar l'horari per a la investigació en la finalització del programa (Barcelona)

- Elaborar un pla de difusió i sensibilització social (Barcelona)
- Augmentar hores de formació i pràctica (León)
- Augmentar a un any la formació (Málaga)
- Augmentar a un any la formació complementària (Málaga)
- Informar sobre les característiques del programa Reincorpora (Valencia)
- Motivar cap el treball voluntari (Valencia)
- Tenir present el context en el que es formulen les capacitacions (Valencia)
- Regular la situació de l'àrea sanitària (hores, pressupost, titulació). (Valencia)
- Millorar l'ajuda econòmica (Valencia)
- Augmentar hores de pràctica (Málaga)
- Oferir programes de intermediació (Málaga)
- Regular la inserció laboral a dos anys segons el context (Málaga)
- Comprometre a empreses que donin pràctica per tal que ofereixin contracte (Coruña)
- Ampliar el temps de inserció laboral (Barcelona)
- Possibilitat de repetir capacitacions (Barcelona)
- Augmentar hores de pràctica (Valencia)
- Treball i coordinació entre comunitats i amb la mateixa comunitat (Málaga)
- Augmentar a un any la formació (Madrid)
- Extendre els cursos a gent que estigui lliure (Madrid)

### **Sobre l'APS**

- Donar importància al canvi de perspectiva social donant valor extern a l'APS (obra social/ aportació a la societat) i valor intern de l'APS en cada participant (autoestima/sentir-se útil). León); València

- Necessitat de que l'APS no sigui sols una part de la formació com a acció cap a fora, sinó que aporti quelcom a l'interior de la persona participant (autoestima, autorealització...), això crea vincles i propicia major implicació en el projecte. León
- Ampliar el temps de participació en els projectes d'APS, ja que els participants i les entitats amb les que col·laboren ho demanen. València
- Propiciar relacions i implicació entre els participants i les entitats amb les que col·laboren (voluntariat); això ha sorgit de manera esporàdica (extraordinària) i es podria establir de manera que formés part del procés d'APS (ordinària). València
- Definir l'APS al llarg del programa i no de forma prèvia. Barcelona (Tècnics Entitats Socials)
- Vincular l'APS en la fase de formació i no en la de seguiment. Barcelona (Tècnics Entitats Socials)

**Sobre la fase de formació:**

- Estendre els cursos a gent que estigui en llibertat (Coruña)
- Augmentar hores de la pràctica (León, Málaga, Valencia)
- La formació ha de coincidir amb el lloc de treball que s'ofereixi (Valencia)
- Treballar la motivació de l'usuari (Barcelona)
- Considerar l'acompanyament abans i després del programa (Barcelona)
- Comprometre a empreses que donin pràctica i que ofereixin contracte de treball (León)
- Potenciar la orientació dels usuaris (León)
- Augment d'hores de pràctica (Málaga)
- Canviar l'estratègia de formar d'acord al perfil de l'usuari (Valencia)
- Gestionar amb l'empresa per conèixer les seves necessitats (Valencia)



- Treballar competències (València)
- Treballar en l'especialització dels usuaris (Coruña)
- Comprometre a empreses que donin pràctica i que ofereixin contracte de treball (León)
- Gestionar amb les empreses per conèixer les seves necessitats i les pràctiques que ofereixen (Coruña)
- Comprometre a empreses que donin pràctica per tal que ofereixin contracte de treball (Coruña)
- A major formació més certificats (Barcelona)

**Sobre la fase de seguiment:**

- Perllongar el procés de seguiment (Barcelona)(León)
- Formar segons les ofertes de treball existents (Barcelona)
- Intensificar tutories (Barcelona)
- Treball col·laboratiu amb altres entitats (Barcelona)
- Realitzar avaluació amb els usuaris (València)
- Elaborar pla de sensibilització social dins de les empreses (València)
- Treballar el concepte d'empresa amb els usuaris (València)
- Preparar les accions per assolir millor resultats (València)

**Sobre els perfils dels usuaris:**

- Tenir en compte l'experiència i capacitat prèvia de l'intern per continuar la seva capacitat (Coruña, León, València)
- Treballar la motivació de l'usuari (Coruña, León, València)
- Oferir altres cursos, independent de l'ofici/formació anterior (Coruña, León, València)

- Oferir formació i ocupació corresponent als perfils (León)
- Perllongar el procés de seguiment (Málaga)
- Incloure als professionals per a la selecció de participants (Coruña)
- Treballar la motivació de les persones (Málaga, Valencia)
- Informar sobre les característiques del programa Reincorpora (Barcelona)
- Elaborar un pla de difusió per tal que les empreses coneguin el programa Reincorpora (Barcelona)
- Oferir formació i ocupació corresponent al perfil (Málaga)

## **Annex 5. Instruments de recollida de dades:**

### **1. Acceptació de la participació en un grup de discussió amb gravació d'àudio.**

Benvolgut/da:

En primer lloc l'equip de recerca en Pedagogia Social de la Facultat de Pedagogia de la Universitat de Barcelona li agraeix la seva participació en l'estudi:

*Estudi d'eficiència i propostes de millora per la reinserció laboral i social de persones que compleixen penes de privació de llibertat, en el marc del programa reincorpora de la Fundació "La Caixa". En el marc de la Convocatòria d'ajuts a la recerca RecerCaixa 2012*

Ens proposem realitzar un estudi d'efectivitat del programa de reinserció de reclusos en el marc del reincorpora que la Fundació "la caixa" porta a terme a l'estat espanyol.

L'objectiu final és analitzar el funcionament i els resultats del programa, a fi de proposar millores que es presentaran en diferents jornades de difusió de resultats. L'estudi es portarà a terme amb la participació dels diferents agents implicats: les administracions, les entitats socials i els responsables del programa de la Fundació "la caixa".

En la recerca s'empraran diferents eines metodològiques amb un especial èmfasi en la recerca qualitativa, pel que es portaran a terme grups de discussió per la recollida de dades amb diferents participants al programa, entre d'altres.

Li sol·licitem el seu consentiment per a participar en un grup de discussió i gravar la discussió per la seva posterior transcripció i anàlisi.

He estat informat del propòsit de la recerca i de l'ús que es farà dels seus resultats.

Se m'informa que puc negar-me a participar en el grup de discussió, així com a no facilitar informació, si no ho desitjo.

Se m'informa del que se'm sol·licita i que les dades seran emmagatzemades durant 5 anys posteriors a la finalització de l'estudi, essent només accessible a l'equip de recerca i a l'entitat finançadora, a fi de corroborar la veracitat de dades de l'estudi, preservant els criteris ètics i de legislació vigent en matèria de protecció de dades personals.

L'equip recercador es compromet a respectar la legislació vigent en matèria de protecció de dades de caràcter personal, assegurant que seran només emprades a efectes de l'objecte de la recerca esmentada. Tanmateix es compromet a fer-los arribar els resultats de la recerca.

---

*Nom de la persona \_\_\_\_\_, DNI/NIE \_\_\_\_\_  
participant al programa reincorpora des de la meva funció professional  
de \_\_\_\_\_, havent estat  
informat/da dels termes expressats, assenteixo a participar al grup de discussió i a la*

*gravació del mateix, de forma voluntària i en ple ús de les meves facultats físiques i mentals.*

*I per què així consti ho signo, a \_\_\_\_\_, el \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2013.*

Email de contacte:

## **2. QUESTIONARI GRUPS FOCALS PER ALS PROFESSIONALS DE SERVEIS PENITENCIARIS**

### **PRESENTACIÓ DEL GRUP DE DISCUSSIÓ.**

- l'objectiu és expressar lliurement les diferents opinions, no cal arribar a consensos.
- Per cada qüestió plantejada es farà un torn obert de paraules, on us podeu expressar obertament. .
- Cal explicar perquè s'està o no d'acord amb les hipòtesis o argumentacions expressades.
- Tot el que es digui és confidencial, pel que no constarà l'autoria de cadascuna de les aportacions.
- El temps màxim estarà entre 1'5 hores i 2 hores.
- El contingut serà gravat per la seva transcripció i anàlisi posterior. Tots els participants han d'autoritzar al grup de recerca a analitzar i citar les aportacions sense mencionar l'autoria individual.

### **OBJECTIU DEL GRUP FOCAL**

- a. Obtenir informació de continguts, metodologies, i bones pràctiques aplicables al programa reincorpora.
- b. Recollir propostes de millora, crítiques i oportunitats de canvi aplicables al programa.

### **GUIÓ DEL GRUP DE DISCUSSIÓ**

#### **Presentació**

Quina és la vostra funció en relació al programa reincorpora?

Al respecte dels presos participants al reincorpora teniu un protocol específic d'intervenció? O realitzeu un procés individualitzat o bé feu algunes coses específiques però no consten per escrit enlloc.

### **Al respecte de la selecció de candidats:**

Participeu directament en la selecció de participants al programa, qui i en quin moment i forma? Quins criteris són rellevants en la selecció? I en l'exclusió? Empreu eines estandarditzades per l'avaluació de competències i perfils per la selecció d'usuaris?

Quins punts forts, coses ben fetes, té el procés de selecció d'usuaris.

Quines coses a millorar té aquest procés.

### **Durant la participació al reincorpora**

Feu algun tipus de seguiment mentre participen al reincorpora de quin tipus? Periodicitat i continguts i formes?

Amb l'entitat de formació del reincorpora mentiu alguns intercanvis en quins formats, periodicitats i continguts? I amb les entitats de seguiment? Ho teniu estandarditzat o és segons cada cas?

Creieu que hi ha suficient coordinació amb les entitats? Que se'ls facilita suficient informació? Que rebeu suficient raport del seu procés? Teniu documents estandarditzats de seguiment?

Sol haver-hi incidències durant la participació al reincorpora? De quin tipus? A que creieu que es deuen (mala selecció inicial, canvi de circumstàncies personals, manca de flexibilitat o resposta adequada de les entitats ..)? com es resolen aquestes incidències?

Solen haver-hi regressions de grau amb els participants al reincorpora? Si es donen amb quina freqüència? Amb quin perfil d'usuaris? Perquè creieu que es produeixen? Creieu que aquestes persones haurien de poder tornar a participar en el programa

### **De l'impacte del programa?**

Un cop realitzat el programa quines competències considereu que han assolit? Quins canvis percebeu que fan amb la participació al programa?

Els penats fan algun tipus de valoració del que els ha suposat la participació al reincorpora?

De les insercions assolides durant la participació al programa solen mantenir el lloc de treball? Per quins motius falla el manteniment del lloc? Pel perfil temporal del lloc, pel perfil competencial dels penats?...

Les competències adquirides els serveixen per buscar nous llocs de treball? Observeu més autonomia al respecte d'altres presos?

Noteu diferències entre les competències dels que passen pel reincorpora i de la resta?

Creieu que hi ha continuïtat i coherència entre el procés previ, el treball dins el reincorpora i el seguiment posterior?

Creieu que és complementari als serveis i programes d'inserció de presó?

#### **Per concloure**

Què creieu que aporta el reincorpora?

Què creieu que s'ha de canviar?

### **3. QUESTIONARI GRUPS FOCALS PER A LES ENTITATS DE SEGUIMENT**

#### **PRESENTACIÓ DEL GRUP DE DISCUSSIÓ.**

- l'objectiu és expressar lliurement les diferents opinions, no cal arribar a consensos.
- Per cada qüestió plantejada es farà un torn obert de paraules, podent abstenir-se de resposta, un cop expressades totes les opinions es podran afegir altres aportacions, matisos o consideracions a partir de lo exposat.
- Cal explicar perquè s'està o no d'acord amb les hipòtesis o argumentacions expressades.
- Tot el que es digui és confidencial, pel que no constarà l'autoria de cadascuna de les aportacions.
- El temps màxim estarà entre 1'5 hores i 2 hores.
- El contingut serà gravat per la seva transcripció i anàlisi posterior. Tots els participants han d'autoritzar al grup de recerca a analitzar i citar les aportacions sense mencionar l'autoria individual.

#### **OBJECTIU DEL GRUP FOCAL**

- c. Obtenir informació de continguts, metodologies, i bones pràctiques aplicables al programa reincorpora.
- d. Recollir propostes de millora, crítiques i oportunitats de canvi aplicables al programa.

#### **GUIÓ DEL GRUP DE DISCUSSIÓ**

##### **AL RESPECTE DEL PERFIL DELS PARTICIPANTS AL PROGRAMA.**

La vostra entitat participa en la selecció de participants al programa, qui i en quin moment i forma?

Creieu que els candidats que us deriven són idonis per a la realització del programa? En què són idonis i en què fallen?

Quins punts forts, coses ben fetes, té el procés de selecció d'usuaris.

Quines coses a millorar té aquest procés.

Us arriba informació suficient de les persones a atendre tant per part de serveis penitenciaris com de l'entitat de formació? La informació us arriba amb temps suficient? Els documents i base de dades són àgils i adequats per al vostre encàrrec?

Establiu alguna reunió o contacte telefònic o via mail amb l'entitat on ha fet la formació? Teniu en comptes les seves orientacions i recomanacions o no us en fan?

Els participants que us arriben tenen el perfil que la vostra xarxa de empreses col·laboradores necessita? En què sí i en què no? Us arriben amb una formació tècnica adequada?

Teniu alguna incidència en el perfil de formació tècnica en que han de participar? I en els continguts de la formació tècnica? Creieu que hi hauríeu de tenir alguna cosa a dir en el disseny de la formació?

#### **AL RESPECTE DELS CONTINGUTS FORMATIUS I L'ACOMPANYAMENT**

Quines són les competències que creieu són claus per al procés d'integració laboral?

I per al manteniment del lloc de treball?

A l'arribada els feu algun tipus d'anàlisi d'ocupabilitat? Empeu algunes eines de mesura: tests, qüestionaris,...

El pla de treball individual amb els participants al programa el feu conjuntament amb ells? En quin moment establiu el pla de treball? Quins compromisos els demaneu per la seva part? Feu algun pacte escrit? En el pla de treball consten també els vostres compromisos?

Quines dificultats teniu durant el procés de inserció i seguiment? Com les resoleu?

Creieu que caldria primer veure les possibilitats d'inserció i després preparar el participant amb la formació adient al lloc de treball potencial, o és millor formar-lo primer i després buscar on inserir-el?

Quin tipus de relació establiu amb els centres penitenciaris? Periodicitat, formes, continguts ....

Al finalitzar la vostra intervenció a qui feu traspàs de l'evolució? Establiu acords de seguiment i suport posteriors?

Heu tingut alguns casos de repetidors al reincorpora? Sota quines circumstàncies? Creieu que s'hauria de poder repetir el programa si no s'ha finalitzat amb inserció laboral?

Com recolliu la satisfacció dels participants al programa? Què us diuen que els ha aportat el vostre acompanyament?

Quina incidència creieu que té l'APS en el procés d'inserció laboral? Creieu que és útil? En modificaríeu algun aspecte?

### **AL RESPECTE DEL TREBALL AMB LES EMPRESES**

Quines competències les vostres empreses col·laboradores valoren més en els candidats? Quin perfil de competències us demanen?

Com perceben els vostres candidats? Quins preconceptes tenen?

Com venceu les resistències de les empreses per inserir persones amb aquest perfil?

Establiu acords de suport post inserció? De quin tipus? Amb quina durada?

Un cop s'ha assolit la inserció quines dificultats sorgeixen més habitualment? Com les resoleu?

Com avalueu la satisfacció de les empreses col·laboradores?

### **PER CONCLOURE ( en una frase)**

Què creieu que aporta el reincorpora?

Què creieu que s'ha de canviar?

## **4.QUESTIONARI GRUPS FOCALS PER A LES ENTITATS DE FORMACIÓ**

### **PRESENTACIÓ DEL GRUP DE DISCUSSIÓ.**

- l'objectiu és expressar lliurement les diferents opinions, no cal arribar a consensos.
- Per cada qüestió plantejada es farà un torn obert de paraules, podent abstenir-se de resposta, un cop expressades totes les opinions es podran afegir altres aportacions, matisos o consideracions a partir de lo exposat.
- Cal explicar perquè s'està o no d'acord amb les hipòtesis o argumentacions expressades.
- Tot el que es digui és confidencial, pel que no constarà l'autoria de cadascuna de les aportacions.
- El temps màxim estarà entre 1'5 hores i 2 hores.
- El contingut serà gravat per la seva transcripció i anàlisi posterior. Tots els participants han d'autoritzar al grup de recerca a analitzar i citar les aportacions sense mencionar l'autoria individual.



## OBJECTIU DEL GRUP FOCAL

- e. Obtenir informació de continguts, metodologies, i bones pràctiques aplicables al programa reincorpora.
- f. Recollir propostes de millora, crítiques i oportunitats de canvi aplicables al programa.

## GUIÓ DEL GRUP DE DISCUSSIÓ

### **PART 1: AL RESPECTE DE LA COMPOSICIÓ DEL GRUP.**

#### **Grups mixtes o exclusius reincorpora?**

Tenim entès que els usuaris derivats del programa reincorpora són atesos en grups d'usuaris només d'aquest perfil? És així o algunes entitats els barregen amb candidats procedents d'altres fonts de derivació?

Si hi ha aquestes dues opcions quins avantatges i inconvenients té cadascuna de les opcions?

#### **Perfil dels participants.**

Segons tenim entès els participants al programa tenen perfils d'edat, personalitat, motivació, coneixements previs... molt heterogenis. A l'hora de configurar grups tenen en compte aquest perfil? Sota quins criteris d'agrupaments fan els grups i quins resultats té?

Disposeu de suficient informació dels participants a l'iniciar el programa? O us caldria més informació, de quin tipus? I en quin moment?

#### **Continguts i titulació**

Podeu definir de forma lliure les hores de formació, i els continguts? Els continguts es defineixen en base al catàleg de qualificacions? O quin altres criteris o orientacions? Són iguals els cursos de formació del reincorpora que els adreçats a d'altres perfils? A quin tipus de perfils?

En base a què es dissenya el curs? Es fan adaptacions de contingut dels cursos a les característiques i competències dels participants? De quin tipus amb quins criteris i límits?

Els títols emesos quina importància creieu que tenen quin tipus d'acreditació els ofereix i de què creieu que els serveix en el mercat de treball?

Teniu en compte l'experiència professional a l'hora d'acreditar la formació? Com ho feu?

Què creieu que s'emporten els participants en la formació que els impartiu? Quins coneixements i competències rellevants?

Els cursos fan només formació tècnica o també es fa formació en temes transversals i en competències bàsiques? Quines competències d'aquests dos grups es treballen durant la formació?

## **Metodologia**

Com treballau les competències bàsiques i transversals?

Quines modificacions metodològiques feu al respecte d'altres cursos formatius i perquè feu aquests canvis o adaptacions?

Hi ha criteris normatius específics? De quin tipus?

Amb quin tipus d'incidències us trobeu i com les resoleu? (baralles, menyspreu o agressions verbals als companys, consums de drogues, no acceptació de l'autoritat, ...)

Quina coordinació establiu amb el centre penitenciari? (oral, escrita, per mail, telèfon, periodicitat,...)

I amb l'entitat responsable del seguiment i la inserció laboral?

Creieu que la informació entre els diferents agents del programa és suficient o és excessiva?

Creieu que la informació que es recull dels participants i els actuals models de registre d'informació són adients? Hi faríeu alguns canvis o millores?

## **Consideracions finals:**

Algunes aportacions que tingueu que no hagueu pogut aportar fins ara?

Què li demanaríeu a la Fundació "la caixa" si poguéssiu que modifiqués canviés o millorés?