



# **M1.899\_TFM ÀMBIT LABORAL**

1er SEMESTRE – OCTUBRE 2022

**L'empresa d'inserció com a motor per a la millora de  
l'ocupabilitat de persones amb situacions de  
vulnerabilitat social**

TUTOR: Vicente Gabarda Méndez

**Núria Hernández Méndez**

# ÍNDEX

1. Títol .....	3
2. Introducció.....	3
3. Justificació.....	4
4. Marc normatiu .....	5
5. Marc teòric.....	6
Aportació a la societat i l'ètica professional .....	9
6. Plantejament del problema .....	11
Descripció dels objectius.....	11
Hipòtesi .....	12
7. Marc Metodològic .....	12
Enfocament metodològic (tipus de recerca).....	12
Planificació de la investigació: context, estratègia i instruments de recollida de dades.....	12
8. Estratègia d'anàlisi de dades i/o exposició o interpretació de resultats .....	14
9. Conclusions i suggeriments .....	18
Conclusions de la investigació referits als objectius i/o hipòtesis. ....	18
Limitacions, suggeriments i propostes de millora. ....	20
Perspectives de futur (prospectiva).....	21
10. Referències bibliogràfiques .....	22
11. Annexos .....	25
Annex 1. Persones Ateses .....	25
Annex 2. Professionals .....	29
Annex 3. Empreses.....	35
Annex 4. Temporalització treball de camp .....	38

## 1. Títol

“L’empresa d’inserció com a motor per a la millora de l’ocupabilitat de persones amb situacions de vulnerabilitat social”

## 2. Introducció

La recerca que es presenta a continuació s’emmarca en la intervenció en l’àmbit laboral i pretén analitzar i, d’aquesta manera, comprendre, el model d’acompanyament i el treball de l’ocupabilitat de persones en situació de vulnerabilitat social, a través d’itineraris personalitzats definits en una empresa d’inserció (d’ara endavant EI) i com es porta a terme el procés d’incorporació al mercat laboral ordinari.

L’entitat objecte d’estudi és EI del Baix Llobregat; una entitat arrelada al territori des de fa 25 anys dedicada a la inserció sociolaboral i formació professionalitzadora a través d’activitats vinculades al medi ambient i la gestió de residus (EI del Baix Llobregat, 2022).

La metodologia que es durà a terme parteix d’una anàlisi documental i d’obtenció d’informació mitjançant qüestionaris; aquests s’adrecen a les tècniques que acompanyen la inserció, a les persones treballadores a l’empresa d’inserció (d’ara endavant PTI) i a les empreses on es produeixi la inserció futura. Això permetrà conèixer i avaluar el model d’intervenció que s’està duent a terme tenint en compte els diferents actors implicats. Per donar resposta a l’objectiu de la recerca, es durà a terme una investigació quantitativa, que permet recollir dades secundàries i generar-ne de pròpies a través del qüestionari, com a instrument de recollida de dades. La metodologia ex-post-facto és la que millor respon a aquesta investigació, ja que permet realitzar una millor comprensió i fer una descripció de la realitat, analitzant, categoritzant i organitzant les diferents variables (León i Montero, 2020). Aquesta informació s’extraurà a partir d’una mostra no probabilística per accessibilitat ja que la facilitat d’accés a les persones participants és molt elevada (Rodríguez, 2018).

Per concretar el context de la recerca, cal definir les EI com espais de treball protegit on, de forma temporal, s’ha de produir un aprenentatge. Es duen a terme per una banda, activitats econòmiques de producció i venda de béns i serveis i, per l’altre, activitats d’acompanyament a la inserció, responsabilitzant la persona durant tot el procés (Ginesta et al., 2009).

### 3. Justificació

Les persones que inicien un procés de recerca de feina comencen una fase que no està exempta de dificultats. Si a aquest procés li sumem situacions de vulnerabilitat social, les quals es poden desencadenar per diferents circumstàncies personals, socials, familiars, formatives, etc., ens trobem persones amb una situació límit de pobresa i amb un nivell molt elevat de risc d'exclusió social i estigmatització. L'exclusió social es defineix per l'acumulació de factors i dèficits socials que s'interrelacionen i es retroalimenten com: la pobresa, l'atur, la precarietat, la diversitat funcional, la malaltia, l'accés restringit a prestacions socials, l'educació, l'accés al sistema sanitari, l'esclletxa digital, el dèficit de participació en el conjunt de la societat. (García et al., 2013). Així doncs, s'assenyalen dimensions laborals, econòmiques, culturals i polítiques que aboquen a les persones a una posició de desavantatge en el conjunt de la societat.

El sociòleg Robert Castel, considera que el treball té un valor que va més enllà de ser un mitjà per guanyar-se la vida (Castel, citat a García et al., 2013); el treball es converteix en un suport dels individus dins l'estructura social i un mitjà per aconseguir beneficis tant materials com de protecció de la salut, educatius, etc.; un lloc social d'apoderament personal, de socialització, benestar i d'inclusió en una societat en la qual esdevenir una ciutadania activa.

Un estudi previ, relacionat amb el tema de la recerca, es centra en la noció de les trajectòries d'aprenentatge que Michael Eraut ha descrit, i de quina manera, aquesta metodologia, es pot materialitzar en l'avaluació d'aspectes com el desenvolupament de l'ocupabilitat, les competències personals i socials que les persones poden aprendre a través de feines desenvolupades a les empreses d'inserció, considerades de baixa qualificació professional (Marhuenda, 2017).

A partir de tot l'exposat anteriorment, la motivació que m'impulsa a dur a terme aquesta investigació, és esbrinar com es treballa a l'El El del Baix Llobregat aquest procés d'apoderament i trencament amb les situacions de vulnerabilitat. La inquietud per conèixer aquest procés, parteix del meu pas per l'entitat en el meu període de pràctiques del Màster i del meu desconeixement en relació al funcionament d'una empresa d'inserció. La meva trajectòria professional com educadora social, m'ha vinculat a l'acompanyament de les persones en diferents moments de la seva història vital promovent l'autonomia i l'apoderament personal. M'he plantejat identificar la metodologia que es fa servir i quina és la seva eficàcia en relació al creixement i transformació de les persones. Considero que, des de la posició de la psicopedagogia, aquesta recerca permet la identificació de la viabilitat i èxit de la proposta

metodològica de la empresa d'inserció, com a millora de vida de les persones en situació de vulnerabilitat. A partir dels resultats que es puguin extreure, des de la psicopedagogia es pot assessorar cap a millores que promoguin aprenentatges centrats en el desenvolupament integral de les persones.

## 4. Marc normatiu

La Constitució Espanyola a l'article 9 recull que tots els poders públics han de facilitar la participació de tots els ciutadans a la vida política, econòmica, cultural i social del país. Les persones en situacions de vulnerabilitat tenen especial dificultats d'accés al mercat de treball considerat un dels mecanismes facilitadors de la integració i participació activa (BOE, 2007).

Les empreses d'inserció es presenten com a model d'intervenció per acompanyar les persones amb risc d'exclusió social i estan regulades per diferents normatives tant a nivell de govern d'Espanya com l'autonòmic. Ambdues normatives defineixen les empreses d'inserció entenent-les com "empreses que desenvolupen activitats econòmiques de producció de béns o prestació de serveis amb l'objecte final de la integració sociolaboral de persones en situació d'exclusió social" (BOE, 2007; DOGC, 2003).

L'empresa d'inserció on es porta a terme l'estudi, està promoguda per una Fundació que porta el mateix nom, acomplint com a primera demanda descrita a la legislació espanyola en l'article 5. La Fundació, com a entitat sense ànim de lucre té per objecte la promoció de la inserció sociolaboral i formativa de persones amb risc d'exclusió social, emmarcant-se, doncs, en els requisits definits en l'article 5 de la normativa catalana.

Per tal d'aconseguir els seus objectius, les empreses han de poder definir itineraris d'inserció aplicats a partir dels criteris establerts per part dels Serveis Socials i dels Serveis Públics d'Ocupació, acceptats per la persona destinatària del contracte laboral a la EI. Són aquests serveis els que, mitjançant una valoració i un informe sociolaboral de la persona, donen accés a l'oportunitat d'obtenir un contracte en una empresa d'inserció (DOGC, 2003). L'Administració Pública, doncs, té un paper de coordinació i col·laboració amb les empreses d'inserció per assegurar els itineraris i esdevenir un suport a la persona una vegada s'incorpora al mercat ordinari (Art.9, DOGC, 2003).

La metodologia que cal aplicar, recollida a l'article 3, fa referència a accions personalitzades, d'acompanyament, formació, treball remunerat i habituació laboral (BOE, 2007). Tot aquest procés es limita temporalment amb una contractació que va des dels 6 mesos (mínim) fins als tres anys (màxim) de contractació, en funció dels criteris acordats amb els serveis públics, sense que es puguin contractar persones amb una relació laboral prèvia en una altre empresa (o la mateixa) en els dos anys anteriors, excepte que hagi esdevingut una recaiguda en la situació de vulnerabilitat.

La llei 27/2002 als articles 12 i 13, estableix una sèrie d'obligacions tant per part de l'empresa com per part de la persona contractada que, més enllà del que s'estableix a la normativa laboral vigent, faciliti la incorporació d'hàbits socials i de treball, l'adquisició de competències tècniques per desenvolupar l'activitat per la qual s'està contractant, i la participació i col·laboració en les mesures d'acompanyament que s'estableixin en el procés d'inserció (DOGC, 2003).

## 5. Marc teòric

L'any 2014, la Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción (FAEDEI) i l'Asociación Española de Recuperadores de Economía Social y Solidaria (AERESS) conjuntament amb la Universitat de València, publiquen el manual "L'acompanyament a les empreses d'inserció" com a metodologia teòrica comú entre totes les empreses que havien participat en trobades anuals arreu de l'estat espanyol. Aquest manual posa en valor els processos d'intervenció socioeducativa que les EI duen a terme en el seu dia a dia amb les persones que hi treballen (PTI). Es defineix l'EI com un espai d'aprenentatge on, mitjançant la relació laboral empresa-persona treballadora, s'apliquen, de forma consensuada amb la PTI, les mesures d'intervenció i acompanyament que es considerin necessàries (2014). Aquestes mesures posen al centre a les persones, individualitzant els processos i oferint serveis, accions orientadores, tutories, etc. per tal que puguin desenvolupar competències i habilitats que li afavoreixin l'accés al mercat ordinari i millorin la seva participació com a ciutadanes actives a la societat. Les empreses d'inserció, tant a nivell econòmic com social, mostren preocupació per les necessitats de les persones, innovant en la seva capacitat productiva. Són empreses que, al mercat, es mostren competitives, ja que produeixen béns i serveis de qualitat i a la vegada impacten en el benestar de les persones en risc de exclusió, oferint-les la possibilitat de transformar-se. És una empresa de transició que facilita la reintegració al mercat laboral després d'un període de contractació limitat (Rey et al. 2020).

L'acompanyament laboral facilita l'acció educativa, fent èmfasi en l'avaluació de les necessitats individuals en termes de protecció. Segons Boleà i Cárceles (2019), cal indagar sobre la interacció entre el context, la persona, les situacions de vulnerabilitat i les de protecció que l'envolten per tal de definir quins són els factors que cal transformar. Això permet prioritzar i establir un bon itinerari que asseguri l'èxit en la inserció de la persona.

La formació al lloc de treball que es produeix en les EI permet el desenvolupament de l'ocupabilitat per competències (Colomer i Fló, s.d.) per poder vincular-les a l'acompliment del lloc de treball. Si partim del concepte competències, l'enfocament holístic que planteja Guzmán (2016) engloba diferents visions en relació a l'assoliment per competències. Per una banda l'anàlisi conductista, avaluant l'acompliment de les tasques; per l'altre, el funcional, recollint els comportaments relacionats amb les funcions del lloc de treball i finalment el constructivista, orientant-se al desenvolupament individual de les competències.

El desenvolupament de competències cal definir-ho no només com a característiques personals sinó també coneixements, motivacions i conductes que es reflectiran en l'acompliment d'una professió i no seran fixes i inamovibles, ja que, segons la situació, s'executaran d'una manera o altra i, fins i tot, s'haurien de reajustar (Guzmán, 2016). En aquests termes, Monereo (2019) recull diferents models d'intervenció psicopedagògica que recolzarien el treball des de diferents perspectives.

Per una banda, el model humanista parteix de que l'objectiu final de la intervenció és l'autorealització personal, la pertinença al grup i la presa de consciència d'un mateix i de l'entorn. El rol professional es basa en la relació a partir del diàleg, el respecte positiu incondicional, sense una intervenció directiva ni prescriptiva i prenent decisions consensuades prèviament amb les persones a les quals s'acompanya. (Monereo, 2019).

Per l'altre banda, el model col·laboratiu es basa en la perspectiva constructivista entenent l'aprenentatge com un procés de construcció interna i en relació al context (Badia et al. 2006) on l'actuació del professional es a partir de l'acompanyament i la col·laboració des d'una posició simètrica.

Considerant que les diferents habilitats es van adquirint i reajustant en funció de les situacions experimentades, ja siguin formatives, personals, socials i professionals, és a dir, en la relació persona-context, el terme ocupabilitat implica un indicador concret en la vida d'una persona respecte a una ocupació. Seguint el treball realitzat per Colomer i Fló (s.d.) en el marc de treball col·laboratiu amb les Entitats Catalanes d'Acció Social (ECAS), l'ocupabilitat presenta quatre

trets que la caracteritzen: és dinàmica, relativa, variable i multifactorial. Això implica que la posició de l'ocupabilitat dependrà tant del moment vital de la persona, del capital competencial i competències requerides a l'ocupació, com de la situació dels mercats econòmics i la interacció de diferents factors.

Des de la perspectiva persona-context, els factors poden ser de tipus estructurals (context), personals i competencials (persona). Primerament, els factors estructurals són aquells en que la persona no controla ni pot incidir, ja que són externs a ella; poden ser les polítiques econòmiques, socials, la situació laboral, discriminació social, etc. En segon lloc, els factors personals es relacionen amb la trajectòria vital, laboral, formativa, valors, propi entorn, etc. Per finalitzar, concretar els factors competencials que s'identifiquen amb el desenvolupament professional, com serien les competències de base, les tècniques, transversals i d'accés a l'ocupació. (Colomer i Fló, s.d.).

El model de competències està lligat a una visió constructivista en el procés d'aprenentatge ja que, incidir en els factors competencials, implica una millora a partir de la gestió i modificació que cada persona fa. És necessari l'autoconeixement, reflexió sobre l'entorn, l'exploració i entrenament en diferents contextos per identificar, desenvolupar i avaluar les competències i per tant, millorar l'ocupabilitat. Nisha i Rajasekaran (2018) enumeren les habilitats de comunicació, de treball en equip, de resolució de problemes, d'intel·ligència emocional, de lideratge, entre altres, com aquelles habilitats d'ocupabilitat que perceben els empresaris com necessàries per accedir i mantenir un lloc de feina. Per tant és necessari no només aprendre com fer una determinada tasca (que implica uns coneixements tècnics adequats al lloc de treball) si no també el desenvolupament de competències transversals per assolir-lo amb èxit.

Les situacions d'exclusió social "resulten d'un sistema que imposa una brutal desigualtat en la distribució del benestar" (García et al. 2013, p.62). Les persones en situació de vulnerabilitat social, per determinades circumstàncies i/o experiències viscudes, no tenen les mateixes oportunitats pel que fa a l'estatus formatiu, professional, personal, econòmic ni de desenvolupament competencial en els termes que s'estan considerant en aquest marc teòric. Segons OCDE (2019) la competència esdevé un mecanisme d'inclusió i participació, contribuint a la cohesió social i la justícia. Tenint en compte que l'exclusió social és un procés dinàmic i multifactorial, incidir sobre les dinàmiques que la provoquen, és un bon punt de partida per la intervenció i transformació educativa.



Les empreses d'inserció esdevenen un recurs de l'economia social adreçat a millorar les possibilitats per accedir a una ocupació. El treball remunerat és un mecanisme essencial per la inclusió social, la realització personal i la protecció contra la pobresa (Martínez i Galarreta, 2019). El model d'aquestes empreses cerca que, entre la interacció persona-empresa, es generin oportunitats i experiències reals que impactin directament en la millora de l'ocupabilitat. Mohan et al. (2018) apunten a l'esclatxa de les habilitats d'ocupabilitat entre els requisits de l'indústria i les habilitats de les persones preparades tècnicament per dur a terme una ocupació. A l'empresa d'inserció, l'aprenentatge de les competències tècniques específiques, es desenvolupa durant el temps de contractació, i el paper de les professionals de l'orientació i la inserció ha de partir de la identificació, el desenvolupament i avaluació de les competències transversals. Aquestes permetran a les persones accedir i mantenir un lloc de feina en un futur pròxim. Així doncs, és tant important incidir en formació de coneixements específics, com en el treball dels coneixements que permeten incrementar el pensament crític i fer autoavaluació en relació amb la manera com es resolen situacions que es puguin donar en un equip de treball.

## **Aportació a la societat i l'ètica professional**

Segons la normativa APA (2021), la recerca que es presenta pretén aportar coneixement a la comunitat educativa i més concretament a les persones responsables de l'empresa d'inserció El del Baix Llobregat., per poder identificar la idoneïtat de la metodologia que s'està duent a terme en la millora de l'ocupabilitat de les persones que treballen i disposen d'un itinerari d'inserció. D'aquesta manera es poden desenvolupar i establir millores que afavoreixin l'objectiu final de la inserció sociolaboral i promoguin l'augment en la qualitat de vida de les persones en situacions de vulnerabilitat.

Conèixer els resultats de l'estudi pot obrir una porta a la revisió que cada El pugui fer del seu funcionament i si el model d'intervenció d'acompanyament s'està aplicant de forma efectiva.

Una altre aportació que es pot presentar és la coherència en l'aplicació i seguiment dels procediments descrits a la normativa que regeix les empreses d'inserció.

En relació amb la garantia d'acomplir amb l'ètica professional, s'assegura un procés confidencial en quant al tractament de les dades i el procediment per obtenir-les. La informació que es pot obtenir es considera sensible i, fins i tot, íntima. Tal i com es preveu a l'article 40 del Marc ètic de les activitats professionals i investigadores, cal garantir el secret professional (León i Montero, 2020). Un altre article enumerat a León i Montero, fa referència a l'autorització

expressa de les persones participants (art. 34). Per tant s'elabora un document de consentiment informat en el qual es descriu l'objectiu de l'estudi, les dades de la persona responsable i com contactar-hi, quin tractament es farà de la informació obtinguda i amb quina serà la tècnica de recollida d'informació, garantint l'anonimat i la participació voluntària. S'afegeix un espai d'autorització on consta la signatura de la persona participant. Aquest consentiment informat, crea un compromís col·laboratiu entre participants i la persona investigadora per establir un "encuentro de subjetividades que dialogan y negocian" (Miguélez, 2016, p.115) i així garantir una ètica basada en el respecte a la confidencialitat però també a la privacitat i intimitat de les persones investigadores. En el cas de la mostra, en ésser per accessibilitat, es contactarà amb les persones seleccionades i se les convidarà a participar en l'estudi via telefònica, Whatsapp o correu electrònic (Rodríguez, 2018).

Els valors que guien la recerca són l'honestat, sinceritat i sentit de la responsabilitat. León i Montero (2020), destaquen la importància de la prudència en l'aplicació de les tècniques i instruments de recollida de dades, perquè, segons quina informació demanem i quines siguin les respostes, no afecti al desenvolupament de l'estudi. Per tant, s'han de concretar molt bé les qüestions a plantejar per tal que siguin clares i entenedores per a totes les persones col·laboradores. D'aquesta manera assegurem que les participants no valorin la recerca com una avaluació de la seva professionalitat, personalitat o capacitats, sinó que les respostes que s'obtinguin són fruit de l'experiència personal.

Per respectar els drets de les persones participants, s'exposa de forma clara que l'estudi no requerirà de l'ús d'imatges i/o àudio, només la participació en un qüestionari anònim.

En últim terme es preveu, a través d'un document escrit, l'agraïment a la participació a les professionals de la inserció, a les PTI i a les empreses, per dedicar una estona del seu temps a contribuir amb la investigació.

## 6. Plantejament del problema

La investigació cerca avaluar la metodologia de treball en una EI per tal de comprendre i analitzar quin és l'impacte en la millora de l'ocupabilitat de les persones que hi són beneficiàries i el grau d'inserció al mercat ordinari. Les preguntes d'investigació que justifiquen aquesta qüestió són les següents:

Quins factors influeixen en la incorporació al mercat ordinari de la PTI? Quins són els elements clau a treballar en els itineraris d'inserció? Com es treballen aquests itineraris? En quin grau es valora la millora de l'ocupabilitat de les persones que treballen a l'EI? Quin és el grau de satisfacció de les PTI en relació amb el procés que han viscut? Les persones que s'insereixen al mercat ordinari, obtenen contractacions de curta durada? Mantenen el lloc de treball al llarg del temps? Quin és el grau de satisfacció de les empreses ordinàries amb relació al desenvolupament del treball d'una persona que prové d'una EI?

### Descripció dels objectius

La finalitat que es persegueix és conèixer el model d'intervenció a l'empresa d'inserció identificant aquells processos que faciliten la incorporació de les persones en situació de vulnerabilitat social al mercat de treball ordinari per tal d'avaluar la seva eficàcia.

Objectiu General:

- Avaluar l'eficàcia del model d'intervenció a l'empresa d'inserció des de tres perspectives: professionals, persones treballadores a l'empresa inserció (PTI) i empreses del mercat ordinari

Els objectius específics que se'n deriven són:

- Descriure les fases de l'itinerari d'inserció
- Identificar el grau de satisfacció en el procés desenvolupat
- Identificar el grau de millora en l'ocupabilitat de les persones
- Comparar el número d'itineraris d'inserció realitzats a l'EI amb el número de persones que s'han incorporat al mercat de treball ordinari
- Identificar el grau de satisfacció, en relació al desenvolupament del treball, de les empreses que contracten persones que han passat per l'EI.

## Hipòtesi

La hipòtesi principal del treball és si l'empresa d'inserció esdevé un recurs exitós per al desenvolupament i millora de l'ocupabilitat de les persones amb vulnerabilitat social. Es pretén donar resposta a partir d'un estudi que descrigui la relació entre aquestes dues variables.

## 7. Marc Metodològic

### Enfocament metodològic (tipus de recerca)

La metodologia triada per dur a terme aquesta investigació es un disseny ex-post-facto retrospectiu. Segons León i Montero (2020), és una metodologia que permet una reconstrucció dels fets, és a dir, les persones que seran objecte d'estudi, ja han realitzat el procés d'acompanyament en l'empresa d'inserció. Es busca una covariació entre la millora de l'ocupabilitat de persones que han estat contractades a l'empresa d'inserció (variable dependent) i el procés d'acompanyament que han tingut en la durada del contracte (variable independent) per identificar la possible relació entre causa i efecte.

### Planificació de la investigació: context, estratègia i instruments de recollida de dades.

L'àmbit on es durà a terme el treball de recerca es centra a EI del Baix Llobregat i en la identificació, anàlisi i comprensió de quin és el model d'intervenció que es porta a terme amb les persones amb vulnerabilitat social que hi treballen (PTI) per a la incorporació al treball a l'empresa ordinària. Per tant, s'adreça als professionals que hi intervenen, als treballadors de la EI i a les empreses del mercat ordinari en les quals la inserció s'hagi fet efectiva.

#### Mostra i participants

S'accedeix a les persones que participaran a la recerca a través d'una mostra no probabilística per accessibilitat (Rodríguez, 2018). En aquest moment del màster, em trobo realitzant les pràctiques a l'Empresa d'Inserció del Baix Llobregat, i això em permet tenir un contacte proper a les professionals orientadores laborals. En aquest cas, són tres persones. Pel que fa a la mostra de les persones que han estat contractades com a PTI, s'accedirà a les que han finalitzat contractació en els últims dotze mesos. El número total de persones a les quals s'accedirà serà

de vint-i-nou. Aquest número s'extreu de l'anàlisi del registre de persones amb les que s'ha realitzat un itinerari d'inserció i aquest hagi estat de al menys 6 mesos. Per últim, es vol tenir accés a les empreses del mercat ordinari que hagin contractat una persona que hagi tingut un itinerari d'inserció; per tant, estaran associades a les persones que finalment participin en l'estudi.

#### Instruments de recollida d'informació

S'elaboren tres instruments per recollir la informació, ja que a la mostra hi ha tres tipologies diferents de participants: persones que han treballat a l'empresa d'inserció, professionals d'orientació laboral i empreses del mercat ordinari.

L'instrument triat és un qüestionari estructurat, recopilant un conjunt de preguntes factuais, majoritàriament de resposta tancada, que facilitaran l'elecció en funció de l'experiència viscuda i relacionades amb el procés d'inserció sociolaboral. Es planteja també alguna pregunta oberta, de tipus subjectiu, però de resposta curta, que permetrà acotar alguna informació i aportar valor a la recerca. D'aquesta manera es pot afegir informació que es desconegui per part de la investigadora i pugui ser interessant per treball (Rodríguez, 2018). El qüestionari es crea ad hoc, ja que la informació que es vol recollir és molt concreta en quant a la relació entre l'ocupabilitat de les persones i el model d'acompanyament en l'empresa d'inserció. Es defineixen preguntes amb resposta mitjançant escala Likert amb ítems de medició ordinal en un rang 1-4 (Hernández et al, 2014; Muguira, 2021). Altres respostes es limiten a la categoria sí/no. La durada prevista en la realització dels qüestionaris es preveu d'entre 5 i 10 minuts.

El format d'aquest qüestionari és virtual utilitzant la plataforma Google Forms. En relació amb l'estructura, consta de diferents parts. Una primera on es fa referència a l'objecte de l'estudi, al consentiment informat, ús de les dades, la resposta a la lectura i acceptació del mateix, així com a les dades de contacte de la persona que investiga; una altre part, que recull les dades sociodemogràfiques que definiran el perfil general de les participants; el cos central, que planteja totes les preguntes relacionades amb el procés socioeducatiu-laboral i millora d'ocupabilitat; i per acabar, un espai de suggeriments i agraïment a la participació.

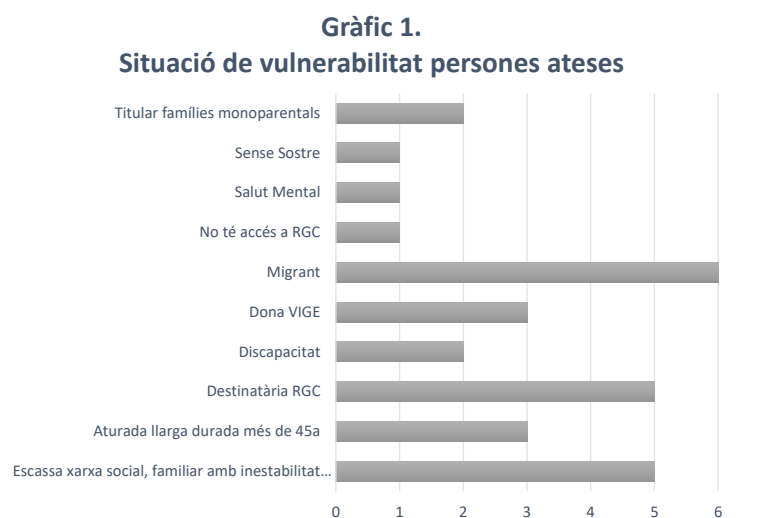
S'adjunten els qüestionaris al final del document en l'annex 1 (Persones Ateses), annex 2 (Professionals) i annex 3 (Empreses).

A l'annex 4 es presenta el cronograma de les diferents fases dutes a terme durant els mesos que s'ha dut a terme el TFM.

## 8. Estratègia d'anàlisi de dades i/o exposició o interpretació de resultats

L'estratègia utilitzada per analitzar les dades i poder extreure resultats ha estat a través de taules dinàmiques de Microsoft Excel que ha permès obtenir percentatges i recollir la informació per blocs. En quant a l'estadística i anàlisi de mitjanes i desviacions, s'ha utilitzat el programa JASP, i, mitjançant l'anàlisi descriptiu, s'ha facilitat la comparació entre les diferents variables i el recull de dades.

A partir de l'anàlisi documental s'obtenen dades de les 29 persones que han realitzat un itinerari d'inserció en els últims 12 mesos. Al gràfic 1 es pot observar que, de les situacions de vulnerabilitat que s'atenen, les persones migrades, seguides de persones amb escassa xarxa social i familiar, inestabilitat laboral i destinatàries de la Renda Garantida Ciutadana, són aquelles que han estat beneficiàries d'una contractació a l'empresa d'inserció.



Font: Elaboració Pròpia

De totes 29, consta que 14 han tingut una inserció al mercat ordinari i 15 estan en altres situacions no laborals. Això es tradueix en un percentatge del 48% d'insercions.

Pel que fa a l'estudi i l'obtenció d'informació a través del qüestionari només s'han obtingut 8 respostes. El 63% de les respostes corresponen a dones i el 38% a homes, i la mitjana d'edat és de 47,6 anys. La persona més gran té 62 i la més jove 41. Seguint amb el perfil sociodemogràfic, el 38% són de nacionalitat espanyola i el 63%, estrangera, procedents de països llatinoamericans (Colòmbia, Honduras, República Dominicana i Veneçuela) i de Senegal.

El 100% de les persones que han respost el qüestionari reconeixen l'acompanyament a la inserció per part de professionals durant el temps que han estat contractades. El 13% va tenir un contracte durant 6 mesos; el 25% durant un any; el 38% durant dos anys i el 25% ha tingut un contracte de tres anys. Les ocupacions realitzades principalment han estat com a botiguera, operària de deixalleria i operària de selecció tèxtil (25%). La feina de recollides-conducció i magatzem s'han ocupat en menor grau (13%).

A la Taula 1 es pot veure quin és el grau de coneixements adquirits segons el punt de vista de les participants. La variable millor valorada és el coneixement i identificació de les tasques a realitzar a cada lloc de feina i el seu acompliment, aquesta última amb una desviació de 0,3. La desviació que més destaca és la relacionada amb els coneixements obtinguts, que, tot i ser valorada en un punt de 3.2 sobre 4, mostra que no tothom ha valorat com a satisfactòria aquesta variable.

Taula 1							
Grau de coneixements adquirits en relació a diferents competències (PTI)							
	Coneixements obtinguts	Coneixement tasques	Acompliment tasques	Relació companyes	Relació amb el superior	Resolució de problemes	Grau Satisfacció
Vàlid	8	8	8	8	8	8	8
Absent	21	21	21	21	21	21	21
Mitjana	3.250	4.000	3.875	3.375	3.375	3.563	3.500
Desviació Típica	1.035	0.000	0.354	0.518	0.916	0.623	1.069
Mínim	1.000	4.000	3.000	3.000	2.000	2.500	1.000
Màxim	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000

JASP Team (2021). JASP (Version 0.16) [Computer software].  
FONT: Elaboració pròpia

A la Taula 2, es recullen les situacions actuals en les que estan les persones que han respost. Tres persones estan treballant, tres estan en recerca de feina sense haver tornat a treballar des de que van sortir de l'Empresa d'Inserció i dos estan a l'atur però han passat per una contractació posterior.

Taula 2						
Situació Laboral Actual (PTI)						
Variable	Nivell	Recomptes	Total	Proporció	p	
Situació actual	A l'atur, però he treballat després de sortir de l'EI	2	8	0,250	0,289	
	No he tornat a treballar	3	8	0,375	0,727	
	Treballant amb contracte indefinit	2	8	0,250	0,289	
	Treballant amb contracte temporal	1	8	0,125	0,070	

Nota: Proporcions contrastades en relació al valor: 0,5  
JASP Team (2021). JASP (Version 0.16) [Computer software].  
Font: Elaboració Pròpia

En relació a la recerca de feina, el 50% té dificultats per trobar feina, però el 87,5% coneix canals on cercar-la. Responent a la pregunta oberta i s'obté que l'edat és la raó principal i la baixa per malaltia en segona opció (Taula 3).

Taula 3 Recerca de feina					
Variable	Nivell	Recomptes	Total	Proporció	p
Tens dificultats per trobar feina	No	4	8	0,500	1,000
	Sí	4	8	0,500	1,000
Saps on cercar feina	No	1	8	0,125	0,070
	Sí	7	8	0,875	0,070
Nota: Proporcions contrastades en relació al valor: 0,5					
JASP Team (2021). JASP (Version 0.16) [Computer software].					
Font: Elaboració Pròpia					

Des de la perspectiva de les professionals de la inserció, la mostra recull les tres professionals que hi ha a l'entitat. Es descriu el perfil en 100% dones, d'edats dos menors de 30 anys i una de 44; amb Grau d'Educació Social i Psicopedagogia. El 33% fa més de 5 anys que treballa en aquesta entitat i el 67% fa entre 2 i 5 anys. L'experiència en relació a l'orientació laboral és d'una mitjana de 4 anys i la formació específica en el sector l'acompleix un 67%.

Pel que fa al model d'acompanyament i valoració de l'itinerari d'inserció, hi ha unanimitat i un grau d'utilitat màxim en la fase d'acollida. La fase de seguiment es valora de forma positiva, però amb una desviació de 0.57 punts. La fase de sortida, les diferents professionals tenen opinions més diverses i la desviació és major (Taula 4).

Taula 4 Grau utilitat de l'itinerari d'inserció			
	Fase Acollida	Fase Seguiment	Fase Sortida
Vàlid	3	3	3
Absent	0	0	0
Mitjana	4,000	3,333	3,000
Desviació Típica	0,000	0,577	1,000
Mínim	4,000	3,000	2,000
Màxim	4,000	4,000	4,000
JASP Team (2021). JASP (Version 0.16) [Computer software].			
Font: Elaboració Pròpia			



Es troben mancances en el procediment que es realitza durant l'itinerari d'inserció, ja que el nivell de satisfacció és baix. La principal mancança és el temps que s'utilitza per fer les tutories. (Taula 5) Per avaluar de forma idònia aquesta situació, cal tenir en compte que la resposta al numero de PTI que acompanya cada professional és de més de 20 persones.

Taula 5				
Valoració satisfacció del procediment en l'itinerari inserció				
Processo d'aprenentatge	Adaptació Individuals	Necessitats	Temps adequat en les tutories	Augment inserció al mercat ordinari
Vàlid	3		3	3
Absent	0		0	0
Mitjana	2,333		2,000	2,667
Desviació Tíç	0,577		0,000	0,577
Mínim	2,000		2,000	2,000
Màxim	3,000		2,000	3,000

JASP Team (2021). JASP (Version 0.16) [Computer software].  
Font: Elaboració Pròpia

Les principals dificultats que es recullen al qüestionari i que tenen a veure amb les dificultats en el moment de fer la intervenció sociolaboral fan referència, primerament, a l'equilibri entre producció i inserció associant-se això a la manca de preparació en l'acompanyament socioeducatiu per part de càrrecs intermedis de les àrees de treball de les PTI; en segon lloc, els itineraris que arriben màxim a tres anys que impliquen certa cronificació i, per últim, la manca d'implicació de les persones en el propi procés. Les tres professionals en relació a aquest últim punt apunten tant la motivació com la conciliació personal i familiar com els motius principals sense oblidar les competències bàsiques com són el llenguatge i la comunicació fluida en l'idioma del país.

Com a principals beneficis es destaquen en primer lloc, l'avaluació de les competències en un entorn real; seguidament, la corresponsabilitat i negociació d'objectius i el treball a partir de l'activació de la persona; i per últim la compensació de les necessitats primeres a través d'un sou.

Per últim, es recull l'opinió de les empreses. De les 14 persones que han tingut una inserció (registrada al document de treball de les professionals), s'ha rebut resposta de 7 empreses. El 57% d'aquestes empreses la seva activitat productiva es centra en el sector de la gestió de residus; 29% a la logística, i el 14% restant al tercer sector. El tipus d'empresa, el 57% és mitjana (de 51 a 250 treballadores), 29%, és petita (11-50 treballadores) i el 14% és empresa gran (més de 250 treballadores). Les persones que han respost el qüestionari ocupen càrrecs de Recursos Humans, gerent, encarregat de deixalleria, cap de producció, responsable d'àrea social.

El 100% de les empreses coneixen què és una Empresa d’Inserció i el 71% identifiquen els processos que s’hi realitzen per la millora de l’ocupabilitat. Quan parlem de contractacions, el 57% d’empreses contesten que la persona contractada encara continua treballant; el 14% ha fet un contracte d’entre 3 i 6 mesos; i el 29% l’ha fet d’un any. El 100% de les respostes afirmen positivament que aquestes persones tenien una formació apropiada per desenvolupar l’ocupació per la qual han estat contractades, essent també el 100% que les tornarien a contractar si fos necessari.

A la Taula 6 es reflecteix el grau de satisfacció de les empreses en relació al desenvolupament de tasques als llocs de feina i en relació al com treballa la persona.

Taula 6 Grau de satisfacció (Empreses)		
	En relació a les tasques	En relació a la persona
Vàlid	7	7
Absent	7	7
Mitjana	3,429	3,714
Desviació Típica	0,535	0,488
Mínim	3,000	3,000
Màxim	4,000	4,000
JASP Team (2021). JASP (Version 0.16) [Computer software]. Font: Elaboració Pròpia		

## 9. Conclusions i suggeriments

### Conclusions de la investigació referits als objectius i/o hipòtesis.

En resposta a l’objectiu general plantejat a la investigació, el model d’intervenció basat en l’acompanyament a l’empresa d’inserció, és un model amb una eficàcia relativa. En aquests últims 12 mesos aproximadament el 50% de les persones acompanyades s’han inserit al mercat de treball, i les empreses a les que s’ha pogut tenir accés tenen una percepció molt positiva i un grau de satisfacció elevat tant amb les persones com amb els coneixements que han adquirit per desenvolupar-los al lloc de treball. Per tant, es pot dir que l’ocupabilitat d’aquestes persones ha evolucionat en positiu des de l’entrada a la EI fins a la seva sortida, donant resposta a la hipòtesi plantejada. A priori pot semblar un èxit en la intervenció, però des del punt de vista de les professionals cal replantejar el funcionament del model d’acompanyament per arribar a un percentatge més elevat d’insercions.

En relació a l'objectiu que es relaciona amb les fases de l'itinerari, s'han pogut identificar les diferents fases de l'itinerari d'inserció, però no s'ha arribat a la descripció dels procediments que implica cadascuna. De totes les fases, la que implica més dificultats és la fase de seguiment i tutorització dels itineraris. En l'estudi de Marhuenda et al. es tenen poques evidències sobre quin valor s'hi atribueix a aquesta fase, valorant de forma més positiva la fase d'acollida i la de sortida (2020). Aquesta última fase és un moment clau en l'acompanyament a la recerca ja que les persones han de poder aprendre els diferents recursos i canals de recerca per poder avaluar el seu nivell d'accessibilitat.

Un altre dels objectius de la investigació pretenia comparar el número d'itineraris d'inserció realitzats amb la incorporació de les persones que s'han incorporat al mercat ordinari; un dels resultats obtinguts és que el grau d'inserció de les PTI d'aquests últims 12 mesos ha estat d'un 49%. Gairebé la meitat de les persones, amb itinerari d'inserció, han treballat o treballen al mercat ordinari. L'altre meitat es troba amb dificultats per accedir al mercat de treball. Aquestes dificultats es poden associar a l'edat, a la manca de formació, i a les dificultats d'accés a ofertes laborals (manca d'habilitats i disponibilitat d'eines TIC) però també a la manca d'implicació de les persones en el seu procés. Les oportunitats sociolaborals que s'ofereixen a l'empresa d'inserció poden ser viscudes com una opció de millora en relació amb l'ocupabilitat, però també com una possibilitat de cobrir necessitats bàsiques considerant-la com una experiència laboral més i no com un espai per l'aprenentatge. Un estudi realitzat per Marhuenda et al., incideix en el rol i la consciència de les PTI indicant que és crucial la participació a l'EI, no només com a persones treballadores si no també com persones que estan en un procés de qualificació i millora de la seva ocupabilitat (2020) Els itineraris que es plantegen s'inicien de forma positiva, però al llarg del període de contractació es van reduint, bé per una manca de temps en les tutories, bé per acomodar-se a la situació de solució econòmica i no tenir interès en realitzar una millora personal i laboral. Aquesta acomodació pot generar processos de cronificació i desapropiar l'oportunitat que ofereixen els itineraris.

Un punt interessant a destacar també és que en haver un procés productiu a l'empresa d'inserció, els processos d'acompanyament sociolaboral es veuen afectats (Marhuenda et al. 2020). L'empresa ha de poder donar resposta a la seva activitat econòmica i sovint es pot caure en l'error d'oblidar que aquella persona està en procés formatiu tant de competències tècniques com transversals i d'assoliment d'una ocupació.

Des d'un model col·laboratiu-constructivista (Badia et al. 2006), els itineraris d'inserció i el model d'acompanyament són eines clau per fomentar l'autonomia i afavorir el coneixement de recursos, canals de recerca i suport en moments, inclús, de xoc cultural. Amb els col·lectius als quals s'adreça l'empresa protegida, els seguiments són necessaris per promoure la motivació i treballar la persistència de manera individualitzada. Les situacions i factors externs que envolten a la persona com l'accés a l'habitatge, moviments migratoris, gestions administrativo-legislatives i la situació del mercat de treball afecten a la persona, generant una desmotivació cap a l'empoderament i millora d'ocupabilitat. Accedint a la feina, resolen situacions urgents de vivenda i no es plantegen la necessitat de poder-se formar i obtenir eines que les permeti adaptar-se als canvis constants de la societat i el mercat de treball (Sánchez, 2019). Per tant, tot i que el grau de satisfacció en la realització dels itineraris tant des del punt de vista de les persones ateses com de les professionals és elevat, es detecta que el grau de millora de l'ocupabilitat no ho és de forma proporcional. Les persones en funció de la seva situació i dels factors externs que l'envolten, participen més o menys activament del seu procés i del seu itinerari no essent conscients, sovint, de l'oportunitat que se li està oferint en relació a la millora de la seva ocupabilitat: s'ofereixen espais formatius paral·lels a (millora idioma, competència TIC, afrontament entrevistes de feina, competències transversals, etc.) que, en alguns casos, es desaprofiten. L'empresa d'inserció, en relació a l'ocupabilitat, esdevé un primer pas a nivell d'impacte social en la persona i, un cop aquesta valora que ha cobert les necessitats bàsiques i té un objectiu clar, s'augmenten les possibilitats d'accedir al mercat de treball ordinari. L'autoavaluació, autoconeixement, reflexió (Nisha i Rajasedaran, 2018), són clau en aquesta valoració.

### **Limitacions, suggeriments i propostes de millora.**

A partir d'aquest estudi es suggereixen diferents idees. Per una banda, és necessari que les persones amb càrrecs intermedis amb responsabilitats en el procés productiu i responsables de les PTI, puguin tenir eines d'educació sociolaboral per fer un acompanyament amb una visió de 360º. En definitiva són elles qui estan en el dia a dia, durant tota la jornada, essent els referents i primers avaluadors de les PTI. Per tant cal oferir formacions específiques per afavorir aquesta visió. D'aquesta manera el seguiment que es realitza per part del personal d'orientació de l'entitat promotora de l'EI seria molt més senzill de realitzar.

Per altra banda, tot i que la valoració en quant a la realització de les tasques i acompliment laboral és positiva, cal realitzar una millora en quan a l'acollida al nou lloc de feina; caldria que aquesta, fos un espai formatiu on obtenir coneixements generals del funcionament de l'empresa, dels valors i del per què dels itineraris d'inserció, a part de l'obtenció de mínims en relació a les tasques a desenvolupar.

Per últim, proposar la creació d'un instrument que pugui avaluar la trajectòria de les persones en relació a l'evolució i millora de l'ocupabilitat, més enllà de si han tingut o no una inserció. Marhuenda et al. proposa el desenvolupament d'un seguiment de fins a tres anys rere l'abandonament de l'EI per avaluar a mig i llarg termini (2020).

Les limitacions que s'han trobat en aquesta recerca són principalment temporals. Amb més temps es podrien haver recollit més qüestionaris tant de persones com d'empreses. Les respostes rebudes s'han realitzat a través de trucades telefòniques, ja que mitjançant l'enviament d'enllaç, passaven els dies i no es rebien. Tot i les trucades, també s'han trobat dificultats perquè les persones no atenien el telèfon o bé no estaven disposades a participar. La manca de coneixença i de vincle previ entre la persona investigadora i les PTI pot haver estat també un límit a l'accessibilitat a les persones.

### **Perspectives de futur (prospectiva).**

Arrel d'aquesta investigació sorgeixen altres preguntes que poden orientar noves vies de recerca. Quins són els interessos i les dificultats reals, en relació a una feina, de les persones que estan en situacions de vulnerabilitat? Què impedeix que sentin la feina com un espai on desenvolupar-se, créixer, formar-se i millorar les seves situacions? Una investigació de caire qualitatiu que pogués recollir experiències, vivències i observacions directes sobre el procés formatiu experimentat i la posterior inserció al mercat de treball, cercant evidències de si la taxa d'inserció és un indicador de la millora de l'ocupabilitat.

## 10. Referències bibliogràfiques

- APA (2021) Normas APA. <https://normasapa.net/>
- BOE (2007). *Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción*. Boletín Oficial del Estado, num. 299  
<https://www.boe.es/eli/es/l/2007/12/13/44/con>
- Boleà, E., i Càrcel, E. (2019). *Eix 3. L'avaluació psicopedagògica: principis*. Fundació Universitat Oberta De Catalunya (FUOC)  
[https://materials.campus.uoc.edu/daisy/Materials/PID\\_00269088/pdf/PID\\_00269088.pdf](https://materials.campus.uoc.edu/daisy/Materials/PID_00269088/pdf/PID_00269088.pdf)
- Colomer, M., i Fló, A. (s.d.) *Proposta metodològica d'inserció laboral per a joves*. Agència de Comunicació Social. ECAS. [http://acciosocial.org/wp-content/uploads/2015/07/guia-joves-completa\\_baixa1.pdf](http://acciosocial.org/wp-content/uploads/2015/07/guia-joves-completa_baixa1.pdf)
- DOGC (2003). *Llei 27/2002, de 20 de desembre, sobre mesures legislatives per a regular les empreses d'inserció sociolaboral*. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, num. 3793  
<https://portaljuridic.gencat.cat/eli/es-ct/l/2002/12/20/27>
- Federación de asociaciones empresariales de empresas de Inserción (FAEDEI) y Asociación Española de Recuperadores de Economía Social y Solidaria (AERESS) (2014). *El acompañamiento en las empresas de inserción*. FAEDEI i AERESS. <https://aeress.org/wp-content/uploads/El-Acompanamiento-en-las-Empresas-de-Insercio.pdf>
- García, J., Sáez, J., Venceslao, M., i Delgado, M., (2013) *Sociologia de l'exclusió social*. Fundació Universitat Oberta de Catalunya (FUOC). <http://hdl.handle.net/10609/71865>
- Generalitat de Catalunya (2021) Autoritat Catalana de Protecció de Dades [https://apdcat.gencat.cat/ca/drets\\_i\\_obligacions/rgpd/](https://apdcat.gencat.cat/ca/drets_i_obligacions/rgpd/)
- Ginesta, C., Rué, C., i Villarejo, X. (2009). Integració social i laboral mitjançant la fórmula d'empresa d'inserció. *Educació Social, Revista d'intervenció socioeducativa*, 41, 93-101.  
<https://raco.cat/index.php/EducacioSocial/article/view/165617>

- Guzmán, N. (2016) *Mòdul 2. Competències: definició i models*. A Casamitjana, C., Guzmán, N., Rojas, J. Organitzacions i competències professionals. Fundació Universitat Oberta de Catalunya (FUOC).  
[https://materials.campus.uoc.edu/daisy/Materials/PID\\_00230846/pdf/PID\\_00230851.pdf](https://materials.campus.uoc.edu/daisy/Materials/PID_00230846/pdf/PID_00230851.pdf)
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Recolección de datos cuantitativos*. En Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (ed. 6ª), Ciudad, *Metodología de la Investigación*. MC Graw Hill.
- León, O., y Montero, I. (4ªed) (2020). *Métodos de Investigación en Psicología y Educación. Las tradiciones cuantitativa y cualitativa*. MC Graw Hill.
- Marhuenda, F. (2017). Learning at work: Researching personal development and competence building in work integration companies. *Educar*, 54(2), 491-509  
<https://doi.org/10.5565/rev/educar.801>
- Marhuenda, F., Martínez, N., Aróstegui, I., y Galarreta J. (2020). Nudos en el acompañamiento y la formación en las empresas de inserción: agenda de temas pendientes. *CIRIEC-Revista de Economía pública, social y cooperativa*, 98, 247-285 [http://ciriec-revistaeconomia.es/wp-content/uploads/CIRIEC\\_9809\\_Marhuenda\\_et\\_al.pdf](http://ciriec-revistaeconomia.es/wp-content/uploads/CIRIEC_9809_Marhuenda_et_al.pdf)
- Martínez, N., y Galarreta, J. (2019). *El acompañamiento en las Empresas de Inserción. Avances en el modelo de Gizatea*. Gizatea.
- Miguélez, B. (2016). Investigación social cualitativa y dilemas éticos: De la ética vacía a la ética situada. *Empiria*, 34, 101–120. <https://doi.org/10.5944/empiria.34.2016.16524>
- Mohan, D., Sarfraz, I., Rathnasiri, C., & Rajendran, D., (2018) An exploration of global employability skills: a systematic research review. *International Journal of Work Organisation and Emotion* 9(1). 63. [10.1504/IJWOE.2018.10012435](https://doi.org/10.1504/IJWOE.2018.10012435)
- Monereo, C. (2019) *Models d'orientació educativa i intervenció psicoeducativa*. Fundació Universitat Oberta de Catalunya (FUOC).  
<http://cvapp.uoc.edu.eu1.proxy.openathens.net/autors/MostraPDFMaterialAction.do?id=141749>
- Muguira, A. (2021) *¿Qué es la escala de Likert y cómo utilizarla?* QuestionPro.  
<https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-la-escala-de-likert-y-como-utilizarla/>

- Nisha, S., & Rajasekaran, V. (2018). Employability skills: A review. *IUP Journal of Soft Skills*, 12(1), 29-37. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/employability-skills-review/docview/2027474049/se-2>
- OCDE (2019) *Estrategia de competencias de la OCDE 2019. Competencias para construir un futuro mejor*. Funcación Santillana. <https://www.oecd.org/skills/OECD-skills-strategy-2019-ES.pdf>
- Rey, A., Díaz, M., & Alguacil, P. (2021) The determinants of social sustainability in work integration social enterprises: the effect of entrepreneurship, *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 34(1), 929-947, <https://doi.org/10.1080/1331677X.2020.1805348>
- Rodríguez, D. (2018). *Mòdul 2: El projecte d'investigació*. Dins Rodríguez D., Meneses, J., Bernabeu, J., Bonillo., Eiroa-Orosa, F., Valero, S. i Vallderoriola, J (ed.), *Intervenció educativa basada en evidències científiques*. Fundació Universitat Oberta de Catalunya (FUOC).  
[https://materials.campus.uoc.edu/daisy/Materials/PID\\_00259400/pdf/PID\\_00259400.pdf](https://materials.campus.uoc.edu/daisy/Materials/PID_00259400/pdf/PID_00259400.pdf)
- Sánchez, C. (2019). Las fragilidades del vínculo social en la era de la globalización: las nuevas pobrezas. *RES, Revista Educación Social*, 28. <https://eduso.net/res/revista/28/miscelanea/las-fragilidades-del-vinculo-social-en-la-era-de-la-globalizacion-las-nuevas-pobrezas>
- El del Baix Llobregat (2022). *Memòria El del Baix Llobregat 2022, Economia Social i Solidària*. Fundació El del Baix Llobregat



## 11. Annexos

### Annex 1. Persones Ateses

#### QÜESTIONARI MILLORA DE L'OCUPABILITAT A TRAVÉS DE L'EMPRESA D'INSERCIÓ

En aquest estudi el que volem és avaluar l'eficàcia del model d'intervenció per a la millora de l'ocupabilitat de persones en situació de vulnerabilitat social que es realitza a l'Empresa d'Inserció (EI) del Baix Llobregat. Per a fer-ho, volem analitzar quin és el grau de millora de les competències que permeten desenvolupar i mantenir una feina en les persones treballadores en l'EI, el grau d'inserció en el mercat laboral i el grau de satisfacció en relació a l'assoliment d'una ocupació de les persones inserides en les empreses ordinàries. El qüestionari té diferents parts: una on es recullen dades sociodemogràfiques per tal de conèixer, a grans trets, el teu perfil; una altre on es recull la informació relacionada amb la teva experiència treballant a EI del Baix Llobregat, i una tercera que es relaciona amb el que te a veure amb com està la teva situació actual en relació a l'àmbit laboral.

Moltes gràcies per la teva participació.

#### Consentiment Informat

Informem als participants en aquest estudi que les respostes que obtinguem són confidencials i que el tractament que es farà serà exclusivament per l'elaboració de l'avaluació del projecte esmentat anteriorment.

Tota la informació obtinguda compleix amb el Reglament General de Protecció de Dades (UE) 2016/679 del Parlament i del Consell, de 27 d'abril de 2016, relatiu a la protecció de les persones físiques pel que fa al tractament de dades personals i a la lliure circulació d'aquestes dades i pel qual es deroga la Directiva 95/46/CE.

He llegit i accepto el consentiment Informat

- Sí  
 No

Contacte persona investigadora

Per qualsevol aclariment i/o dubte que pugui sorgir, podeu contactar amb mi a través del següent correu electrònic:

Núria Hernández Méndez [nurhermentfm@gmail.com](mailto:nurhermentfm@gmail.com)

**Dades sociodemogràfiques**

Edat

Resposta breu

Gènere amb el qual t'identifiques

- Masculí
- Femení
- Prefereixo no dir-ho

Nacionalitat

- Espanyola
- Estrangera

En cas d'estranger, quin és el teu país d'origen?

Resposta breu

**Percepció en relació al treball EI del Baix Llobregat**

Temps que has estat treballant a EI del Baix Llobregat?

- 6 mesos
- 1 any
- 2 anys
- 3 anys

Vas tenir l'acompanyament d'una persona durant el temps que vas estar contractat?

- Sí
- No
- No ho recordo

Quina feina realitzaves a EI del Baix Llobregat?

Resposta breu

Has rebut formació de com realitzar la feina?

- Sí
- No

Quina?

Resposta breu

Valora els coneixements que has obtingut

1	2	3	4
Cap coneixement	Una mica de coneixements	Coneixement satisfactori	Coneixements Excel·lents

Consideres que el pas per EI del Baix Llobregat ha millorat les teves habilitats per trobar i desenvolupar una feina?

- Sí  
 No

En relació al teu lloc de feina Valora del 1 al 4 (1 gens assolit i 4 grau d'assoliment màxim)

	1	2	3	4
Coneixement de les tasques a realitzar				
Acompliment de tasques				
Relació amb les companyes				
Relació amb la figura superior				
Resolució de problemes				

Valora el teu pas per EI del Baix Llobregat

	1	2	3	4	
Gens satisfet					Molt satisfet

Quant temps fa que vas acabar la contractació a EI del Baix Llobregat

- 1 any  
 6 mesos  
 Menys de 3 mesos

### Percepció en relació a recerca de feina i inserció al mercat ordinari

Actualment, quina és la teva situació laboral?

- Treballant amb contracte indefinit
- Treballant amb contracte temporal
- A l'atur, però he treballat després de sortir de EI del Baix Llobregat
- No he tornat a treballar

Si has contestat no he tornat a treballar explica per què

Resposta breu

Tens dificultats per trobar feina?

- Sí
- No

Si has contestat Sí, explica por què

Resposta breu

Saps on cercar feina?

- Sí
- No

Quin és el número d'entrevistes realitzades des de que vas sortir de EI del Baix Llobregat

- Menys de 5
- Entre 5 i 10
- Més de 10

Has fet alguna formació després de treballar a EI del Baix Llobregat per millorar les possibilitats d'accés a una feina?

- Si
- No

Quina?

### Suggestiments

**Moltes gràcies per la participació**

## Annex 2. Professionals

### QÜESTIONARI MILLORA DE L'OCUPABILITAT A TRAVÉS DE L'EMPRESA D'INSERCIÓ

En aquest estudi el que volem és avaluar l'eficàcia del model d'intervenció per a la millora de l'ocupabilitat de persones en situació de vulnerabilitat social que es realitza a l'Empresa d'Inserció (EI) El del Baix Llobregat SL. Per a fer-ho, volem analitzar quin és el grau de millora de les competències que permeten desenvolupar i mantenir una feina en les persones treballadores en l'EI, el grau d'inserció en el mercat laboral i el grau de satisfacció en relació a l'assoliment d'una ocupació de les persones inserides en les empreses ordinàries. El qüestionari té diferents parts: una on es recullen dades sociodemogràfiques per tal de conèixer, a grans trets, el teu perfil professional; i una altre on es recull la informació relacionada amb l'experiència de l'acompanyament com a model de treball en l'empresa d'inserció.

#### Consentiment Informat

Informem als participants en aquest estudi que les respostes que obtinguem són confidencials i que el tractament que es farà serà exclusivament per l'elaboració de l'avaluació del projecte esmentat anteriorment.

Tota la informació obtinguda compleix amb el Reglament General de Protecció de Dades (UE) 2016/679 del Parlament i del Consell, de 27 d'abril de 2016, relatiu a la protecció de les persones físiques pel que fa al tractament de dades personals i a la lliure circulació d'aquestes dades i pel qual es deroga la Directiva 95/46/CE.

He llegit i accepto el consentiment Informat

- Sí  
 No

Contacte persona investigadora

Per qualsevol aclariment i/o dubte que pugui sorgir, podeu contactar amb mi a través del següent correu electrònic:

Núria Hernández Méndez [nurhermentfm@gmail.com](mailto:nurhermentfm@gmail.com)

#### Dades sociodemogràfiques

Edat

Resposta breu

Quina titulació acadèmica tens

Resposta breu

Tens formació concreta sobre inserció i orientació laboral?

- Sí
- No

Quant temps fa que et dediques a la inserció sociolaboral?

- 0-2 anys
- 2-5 anys
- Més de 5 anys

Quant temps portes treballant a EI del Baix Llobregat?

- 0-2 anys
- 2-5 anys
- Més de 5 anys

### Percepció en relació amb el treball d'acompanyament a les PTI

Numero de PTI amb les quals realitzes un itinerari d'inserció

- 0-10
- 10-20
- Més de 20

FASES DE L'ITINERARI D'INSERCIÓ. Valora de l'1 al 4 el grau d'utilitat en relació al treball amb el PTI (1 gens assolit i 4 grau d'assoliment màxim)

	1	2	3	4
Fase d'acollida				
Fase seguiment/tutories				
Fase de sortida				

Què dificulta l'acompanyament socioeducatiu?

- Itinerari de 6 mesos (manca de temps per desenvolupar les accions)
- Itinerari de 3 anys (excés de temps que implica certa cronificació)
- Manca de preparació en l'acompanyament socioeducatiu per part dels càrrecs intermedis de les àrees on treballen els PTI
- Dificultats entre equilibri producció-inserció

- Manca d'implicació d'algunes persones en el seu procés
- Manca d'accés per organització de tasques (les tutories no es fan en les condicions adequades)
- Altres

Si has marcat altres especifica quines?

Resposta breu

En les dificultats relacionades amb la implicació de la persona, quines trobes que poden ser els motius?

- Motivació
- Situacions legals (tramitació discapacitat, regularització al país..)
- Conciliació personal-familiar
- Competències bàsiques (llengua, comunicació)
- Altres

Si has marcat altres especifica quines?

Resposta breu

Quins beneficis trobes en el model d'acompanyament establert a l'empresa d'inserció?

- Negociació d'objectius de l'itinerari amb les persones implicades (corresponsabilitat)
- Avaluació de les competències laborals en un entorn real
- Compensar les necessitats bàsiques a través d'un sou
- Evitar la cronificació ja que es treballa a partir de l'activació de la persona
- Altres

S'ha afavorit el procés d'aprenentatge en les persones treballadores a l'empresa d'inserció

	1	2	3	4	
Gens d'acord					Molt d'acord

Les accions que s'han dut a terme s'han adaptat a les necessitats individuals?

	1	2	3	4	
Gens d'acord					Molt d'acord

El temps destinat a les tutories és adequat?

	1	2	3	4	
Gens d'acord					Molt d'acord

Consideres que l'acompanyament en l'itinerari d'inserció és una eina adequada per desenvolupar l'ocupabilitat?

- Sí  
 No

Raona la resposta a la pregunta anterior

Resposta breu

En quin grau creus que el pas per l'empresa d'inserció augmenta les possibilitats d'inserció al mercat de treball ordinari?

	1	2	3	4	
Gens d'acord					Molt d'acord

Quins altres factors externs a l'actuació de l'EI poden influir en la ocupabilitat de les persones que han passat per l'EI?

- Habitatge  
 Economia  
 Moviments migratoris  
 Tornar al país d'origen  
 Salut Mental  
 Altres

Si has contestat altres, especifica:

Resposta breu

Quina seria la teva valoració sobre l'impacte que té en l'ocupabilitat de les persones que has atès el pas per EI del Baix Llobregat?

Resposta breu

**Suggeriments**





**Moltes gràcies per la participació**



## Annex 3. Empreses

### QÜESTIONARI MILLORA DE L'OCUPABILITAT A TRAVÉS DE L'EMPRESA D'INSERCIÓ

En aquest estudi el que volem és avaluar l'eficàcia del model d'intervenció per a la millora de l'ocupabilitat de persones en situació de vulnerabilitat social que es realitza a l'Empresa d'Inserció (EI) El del Baix Llobregat SL. Per a fer-ho, volem analitzar quin és el grau de millora de les competències que permeten desenvolupar i mantenir una feina en les persones treballadores en l'EI, el grau d'inserció en el mercat laboral i el grau de satisfacció en relació a l'assoliment d'una ocupació de les persones inserides en les empreses ordinàries. El qüestionari té diferents parts: una on es recullen dades sociodemogràfiques per tal de conèixer, a grans trets, el teu perfil de l'empresa; una altre on es recull la informació relacionada amb l'experiència de contractació de persones que han fet un itinerari d'inserció en una empresa protegida.

Moltes gràcies per la participació.

#### Consentiment Informat

Informem als participants en aquest estudi que les respostes que obtinguem són confidencials i que el tractament que es farà serà exclusivament per l'elaboració de l'avaluació del projecte esmentat anteriorment.

Tota la informació obtinguda compleix amb el Reglament General de Protecció de Dades (UE) 2016/679 del Parlament i del Consell, de 27 d'abril de 2016, relatiu a la protecció de les persones físiques pel que fa al tractament de dades personals i a la lliure circulació d'aquestes dades i pel qual es deroga la Directiva 95/46/CE.

He llegit i accepto el consentiment Informat

- Si
- No

Contacte persona investigadora

Per qualsevol aclariment i/o dubte que pugui sorgir, podeu contactar amb mi a través del següent correu electrònic:

Nuria Hernández Méndez [nurhermentfm@gmail.com](mailto:nurhermentfm@gmail.com)

#### Dades sociodemogràfiques

En quin sector es desenvolupa l'activitat de l'empresa

Resposta breu

Quin càrrec ocupa dintre de l'empresa

Resposta breu

Tipus d'empresa

- Gran més de 250 treballadores)
- Mitjana (51-250 treballadores)
- Petita (11-50 treballadores)
- Micro (fins a 10 treballadores)

Sap què és una empresa d'inserció?

- Si
- No

Coneixes el treball en relació a l'ocupabilitat i assoliment professional que s'hi realitza?

- Si
- No

### Percepció en relació a la contractació

Heu contractat una persona que s'ha format en una empresa d'inserció. Quant de temps va estar contractada?

- Menys de 3 mesos
- Entre 3 i 6 mesos
- Un any
- Encara continua treballant

Grau de satisfacció amb el desenvolupament de les tasques que havia de realitzar

	1	2	3	4	
Gens satisfet					Molt satisfet

La persona mostrava la formació apropiada per al desenvolupament de les tasques?

- Si
- No

Grau de satisfacció general amb la persona treballadora

	1	2	3	4	
Gens satisfet					Molt satisfet

En cas de tenir l'oportunitat, tornaríeu a contractar a aquesta persona?

- Sí
- No

### S suggeriments

**Moltes gràcies per la participació**

## Annex 4. Temporalització treball de camp

	NOVEMBRE				DESEMBRE																							
					Setmana 1				Setmana 2					Setmana 3				Setmana 4										
	28	29	30		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22		
<b>Temporalització Treball de Camp</b>																												
<b>Anàlisi Documental i recollida dades de contacte</b>																												
Selecció Mostra																												
<b>Presa de contacte amb persones participants</b>																												
Enviament formulari professionals																												
Data màxima rebuda qüestionaris professionals																												
Enviament i recull informació telefònica PTI																												
Enviament i trucada telefònica empreses mercat ordinari																												
<b>Anàlisi de les dades</b>																												
Depuració de les dades mitjançant Excel																												
Anàlisi estadística amb JASP																												
Recull global informació																												
<b>Discussio</b>																												
Recerca teòrica per ampliar i contrastar																												
Redacció text																												
<b>Conclusions</b>																												
Redacció text																												
Revisió final i concreció de l'informe d'investigació																												
<b>Entrega PAC 4</b>																												